

# Wajong Kennisbus 2010



De Wajong Kennisbus is een actief kennisuitwisselingsprogramma voor Wajongers en partijen uit zorg, UWV, re-integratie, (lokale) overheid, werkgevers, kenniscentra en onderwijs.

Yordi: "Vanochtend dacht ik waar ben ik aan begonnen, maar nu vind ik het heel leuk ik werk aan mijn eigen oplossing."

Directeur Stellar Data Recovery Services : "Autisme biedt een voordeel om geconcentreerd en ongestoord in het laboratorium te kunnen werken."

De Wajong Kennisbus is mogelijk gemaakt door het Ministerie SZW, uitgevoerd door Mensit en is een initiatief van Edgar Oomen. Voor meer informatie over de Wajong Kennisbus neemt u contact op met [Edgar Oomen](#).



# Inhoudsopgave

Inleiding	4
Samenvatting inhoud	5
Bezochte locaties	12
Samenvatting programma	14
Lokaal netwerk	16
Uitwerkingen	19
Onderwerpen voorbereidende bijeenkomsten	96
Communicatie	99



## Inleiding

Op 16, 18, 23 en 25 maart 2010 is een gemengd gezelschap in Rotterdam, Dordrecht, Utrecht en Gouda met elkaar in gesprek gegaan over de (lokale) knelpunten en oplossingen in het Wajong landschap. Deelnemers van de Wajong Kennisbus zijn geweest Wajongers en partijen uit zorg, UWV, re-integratie, (lokale) overheid, werkgevers, kenniscentra en onderwijs.

Resultaat tot nu toe is 195 unieke deelnemers van onderwijs tot aan tweede Kamerlid, 35 Wajongers door deelnemers in de bus geholpen of doorverwezen, aandacht voor lokale leerwerkinitiatieven en tevens geadviseerd door deelnemers, deelnemers hebben elkaar kunnen vinden in gemeenschappelijk onderwerpen/doelen, netwerk versterking, media aandacht door BNR nieuwsradio, TV Rotterdam (10 min.), RTV Utrecht, huis-aan-huis bladen, Metro, AD Dordtenaar, kenniswebsites, wajongwerkt.nl, leren-werken.nl e.a..

### **Samenwerking in de Wajong keten**

De Wajong Kennisbus is een actief kennisuitwisselingsprogramma wat deels in de bus en deels op inspirerende leerwerklocaties plaats vindt. In het programma maken deelnemers kennis met een enthousiast netwerk en het programma helpt elkaar te vinden in gemeenschappelijk doelen. Er is samengewerkt met UWV Werkbedrijf, Kenniscentrum Crossover, TNO en diverse lokale partijen.

Deelnemers van de Wajong Kennisbus hebben het programma als gezellig en leerzaam ervaren en beoordeeld als goed. Zij hebben aangegeven elkaar in gemeenschappelijke doelen gevonden te hebben en contact gemaakt te hebben met nieuwe partijen. Deelnemers hebben de bus verlaten met nieuwe informatie en rapporten aangeboden door Kenniscentrum Crossover, TNO en Ministerie SZW.

### **Inhoud verslag**

Dit verslag biedt een uitgebreid overzicht van alle besproken knelpunten, oplossingsrichtingen en wensbeelden. U vindt een samenvatting, overzicht bezochte locaties, lokale netwerk in beeld gebracht uitgebreide uitwerking van het inhoudelijk programma, aandacht in de pers en een overzicht van de inhoud uit de voorbereidende bijeenkomsten.

Uitdaging is aan de professional om samen aan de slag te gaan met de knelpunten en oplossingsrichtingen om naar de gezamenlijk benoemde stippen op de horizon toe te werken.



## Samenvatting inhoud

In totaal zijn er in de Wajong Kennisbus 80 flappen verzameld waar knelpunten, oplossingsrichtingen en de gewenste situatie staat aangegeven. De besproken problematiek in alle vier de steden komt in grote lijnen overeen.

Onderstaand een overzicht van 10 terugkerende onderwerpen die in de Wajong kennisbus besproken zijn. Op de volgende pagina vindt u een overzicht met de belangrijkste knelpunten en oplossingsrichtingen.

1. Beter communicatie tussen partijen, begrijpelijk informatie en kennisoverdracht tussen de partijen;
2. Samenwerking in de keten;
3. Continuïteit in de (werk)trajecten voor Wajongers;
4. Beter match Wajongers en werkgevers
5. Wet en regelgeving
6. Passend onderwijs voor Wajongers
7. Onbekendheid werkgevers met Wajongers
8. Jongeren die tussen wal en schip vallen (uit beeld raken)
9. Wajongers zelf de regie
10. Begeleiding van de Wajongers (op de werkvloer) beter en intensiever

Door het bespreken en zoeken naar oplossingen door de 195 deelnemers van de Wajong Kennisbus is gebleken dat er behoefte van de partijen in Rotterdam, Dordrecht, Utrecht en Gouda is aan:

1. Een partij die de regie neemt in de keten;
2. Informatie tussen en aansluiting bij de partijen in de hulpverlening rondom Wajongers;
3. Werkgevers die in Wajongers willen investeren en werkplekken hebben;
4. Eén plek waar alle kennis en informatie gevonden kan worden;
5. Centrale plaats van Wajongers in de keten;
6. Werkgevers die als ambassadeurs andere werkgevers enthousiasmeren;
7. Plekken voor netwerk om samen te komen.



Onderstaand een overzicht van de belangrijkste knelpunten en oplossingsrichtingen van de 10 onderwerpen.

	<b>onderwerp</b>	<b>Hoe is het probleem ontstaan?</b>	<b>Wat wilt u opgelost zien?</b>	<b>Oplossingsrichtingen</b>
1	Betere communicatie tussen partijen, begrijpelijk informatie en kennisoverdracht tussen de Partijen	<ul style="list-style-type: none"><li>-Iedereen houdt zich met eigen taken bezig;</li><li>-UWV is een logge organisatie, stapel dossiers op bureaus enorme werkdruk arbeidsdeskundigen;</li><li>- onduidelijke en moeilijke communicatie naar de Wajonger;</li><li>- te weinig aandacht voorlichting door SOZAWE / UWV.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Meer contact tussen partijen;</li><li>-De route in de aanvraag naar Wajong makkelijker maken;</li><li>-UWV materie in jip-en-janneke taal ontwikkelen;</li><li>- vertaling van wet en regelgeving;</li><li>-meer plaatjes bij de tekst en praktijkvoorbeelden;</li><li>- meer campagnes voor de doelgroep;</li><li>- Wajongeren in eigen woorden hun probleem laten uitleggen;</li><li>- jongeren in het middelpunt, niet de hulpverlener.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-360 graden communicatie organiseren tussen alle partijen die betrokken zijn bij het aan het werk helpen van de jongeren;</li><li>-één centraal vast contactpunt;</li><li>-Werktafels geleid vanuit UWV waarbij alle instanties aanwezig zijn voor informatie uitwisseling op thema basis (2 maandelijks).</li></ul>
2	Samenwerking in de keten	<ul style="list-style-type: none"><li>-Geen verantwoordelijke;</li><li>-Onbekend wie in de keten zit;</li><li>-marktwerking geldstromen;</li><li>-houding "ik doe het goed, laat de ander zich maar aanpassen";</li><li>-Niet willen delen van informatie en kennis met anderen;</li><li>- te weinig structuur en kaders aangebracht door overheid;</li><li>- organisatie wildgroei;</li><li>- transities tussen school &amp; werk,</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-regie afspraken;</li><li>-versoepeling van de regels;</li><li>-gebruik kunnen maken van alle mogelijkheden;</li><li>-warme overdracht;</li><li>-samenwerking met Wajongers en bedrijven;</li><li>-Verplichting om verantwoordelijkheid te houden voor een Wajonger, niet stoppen na bv 1 jaar maar verplichting houden totdat volledige verantwoordelijkheid wordt overgedragen;</li><li>-Ieder loket</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-één loket;</li><li>- Samenbrengen van SOZAWE, scholen en jobcoaches rondom zorgvraag;</li><li>- verbinding onderwijs - arbeidsmarkt moet geregisseerd worden. Overgang onderwijs, UWV, SDD, werk door één regisseur begeleid;</li><li>-Werkpleinen met alle partijen;</li><li>-Integrale aanpak belangeloos casemanagement;</li><li>- 1 klant, 1 plan, 1 regisseur;</li><li>-neem een voorbeeld aan eigen kracht conferentie.</li></ul>



		<p>dagbesteding &amp; werk, werkeloos &amp; werk;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-we werken niet klantgericht maar vanuit organisatie belang, bijvoorbeeld werktijden komen niet overeen met corvee tijden woonvoorziening.</li></ul>	<p>vertrouwt alleen op eigen werk en gebruikt informatie van een ander loket niet, waardoor het wiel opnieuw wordt uitgevonden.</p>	
3	<p>Continuïteit in de (werk)trajecten voor Wajongers</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Geen kennis overdracht;</li><li>-te weinig bekende projecten voor doorstroom;</li><li>-de jongeren hebben vaak problemen met discipline en volhouden van werk;</li><li>-Onvoldoende aansluiting met zorg;</li><li>- financieringstekort om trajecten te kunnen continueren;</li><li>- eis van de samenleving is te hoog.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- optimaliseren trajecten;</li><li>-Maatwerk bij matching, ook in de periode na de match;</li><li>-Vooral met elkaar inzichtelijk maken, welke verwachtingen wederzijds zijn en consequenties bespreken;</li><li>-Zorgvuldige voorbereiding voordat een traject wordt gestart tussen cliënt / match /begeleiding;</li><li>- zelfredzaamheid bij de Wajongeren;</li><li>- teveel en te lange terugval, afstand tot de arbeidsmarkt Wajonger mag niet groter worden.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Gebiedsgebonden netwerk in beeld houden middels software systeem;</li><li>-Iedere Wajonger krijgt één regisseur/dossier eigenaar aan zich gekoppeld.</li></ul>
4	<p>Betere match Wajongers en werkgevers</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Verkeerde verwachtingen bij werkgever en werknemer;</li><li>- Doelgroep is versnipperd en niet in kaart gebracht / niet te vinden;</li><li>-Weinig aandacht voor rol van collega's en begeleiding op de</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Meer vanuit werkgevers denken in het onderwijs;</li><li>-Meer werk leer centra's opzetten;</li><li>-Matchsysteem;</li><li>- beeldvorming werkgevers aan te passen;</li><li>-Beter en goed functionerend databestand van</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Databank vacatures werkgevers , coaches en Wajongers;</li><li>-vaste baan Wajonger bij werkgever in ruil voor garantie overheidssteuning;</li><li>- Mogelijkheden in kaart brengen met MKB, overheid, UWV en Wajong;</li><li>-Meer advertenties in</li></ul>



		<p>werkplek;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Concurrentie tussen re-integratiebureaus;</li><li>- Export eenvoudig werk;</li><li>- Re-integratiebureaus die niet samenwerken;</li><li>- Angst werkgevers om iemand in dienst te nemen waar ze misschien 'niets' aan hebben;</li><li>- er is wel een werkplek, maar hoe komen we aan Wajongers;</li></ul>	<p>beschikbare kandidaten;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- handelen in vacatures door re-integratiebureaus;</li><li>- Ambassadeurschap bij werkgevers door werkgevers met goede ervaring;</li><li>- Het vinden van additioneel werk zou zaak van arbeidsdeskundige moeten zijn;</li><li>- één centrale website;</li><li>- Oplossingen op maat, een kenniscentrum, snellere beslissingen.</li><li>- Betere samenwerking, minder ad hoc;</li><li>- Passend werk voor langere tijd.</li></ul>	<p>vakbladen en werkgeversbladen;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- buddy systeem op de werkvloer;</li><li>- casemanager voor iedere Wajonger;</li><li>- Vaker de Wajong Kennisbus;</li><li>- bemiddelingscafe in elke regio 1 * per maand;</li><li>- samenwerking re-integratiebureaus;</li><li>- voorlichting werkgevers (voorlichten, mailen en informatie voorziening)</li><li>- centraal meldpunt wajong vacatures</li><li>- branche gericht werken doelgroepenbeleid;</li><li>- 5 ambassadeurs regio per branche om boodschap te verspreiden</li></ul>
5	<p>Wet en regelgeving Financieringsregels als belemmering Zoals begeleidingsgelden en subsidies werkgevers</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- onbekendheid regelgeving;</li><li>- door langere periode toekenning aanvraag trekken werkgevers zich terug;</li><li>- Regels zijn niet helder en het zijn er teveel;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Intensieve samenwerking tussen re-integratie, scholingsinstituten en UWV en werkgevers;</li><li>- De administratieve stroom die met beslissingen moet worden beoordeeld als prioriteit stellen door UWV;</li><li>- Meer voorlichting en duidelijkheid verschaffen;</li><li>- Maatwerk leveren voor jongeren met een handicap;</li><li>- instanties samen helpen werken.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- dingen simpel houden voor uitvoerders;</li><li>- Inzichtelijk maken bij wie je welke vraag kan stellen / waar moet je zijn;</li></ul>





6	Passend onderwijs voor Wajongers	<ul style="list-style-type: none"><li>-Omdat er te weinig onderwijs is voor mensen met een beperking, zodat ze geen basis hebben voor een goede werkplek;</li><li>-Leerlingen met mogelijkheden gaan zwerven, gevolg je raakt ze kwijt;</li><li>-Nog onbekendheid met organisatie zoals avondschool die cursussen organiseert voor de doelgroep;</li><li>- door het VMBO, onderwijsstelsel sluit niet aan bij beperking jongeren;</li><li>-School geeft geen vervolg naar werk;</li><li>-Reguliere scholing niet geschikt voor mensen die niet voltijd beschikbaar zijn</li><li>-De leerlingen krijgen moeite met de structuur van scholen;</li><li>-Verkeerde beroepskeuze;</li><li>-Vraag en aanbod sluit niet aan.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Maatwerk in opleidingen;</li><li>- rugzakje inzetten, waar deze voorbedoelt is.</li><li>Misbruik tegen gaan;</li><li>- Opheffen van het vmbo, ambachtsscholen / lbo herstellen;</li><li>- Onvoldoende in kaart wat de mogelijkheden zijn;</li><li>-Imago van iemand met Wajong moet verbeterd worden;</li><li>-Cluster 2 scholen kunnen jobcoaches inzetten, cluster 3 en 4 nog niet;</li><li>-Dat bepaalde branches deuren open zetten voor de Wajongers;</li><li>-Juiste keuze opleiding door Wajonger;</li><li>-Zorgen dat Wajongers op aanvaardbaar scholingsniveau zitten.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Matchingsite voor Wajongers, bedrijven, sociale netwerk en opleidingsaanbieders;</li><li>-Uitval factoren in kaart brengen;</li><li>-Sociale kaart in beeld brengen;</li><li>-Werkgevers bereid vinden om jongeren met een Wajong een leerwerk traject aan te bieden;</li></ul>
7	Onbekendheid werkgevers met Wajongers	<ul style="list-style-type: none"><li>-Werkgever wil gezonde werknevel, beeldvorming van Wajonger is dat deze medewerker ziek is;</li><li>-Beeldvorming over Wajong in maatschappij, vroeger hoorde je er met een beperking niet bij;</li><li>-Het was niet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Dat het bedrijf meer belangstelling toont;</li><li>-Ook vanuit de scholen meer doen vanuit acquisitie, werkgevers zijn vaak verast wat een Wajonger kan;</li><li>-Vanuit diverse invalshoeken, de Wajonger profileren, behoefte creëren;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Presenteren / contacten leggen met werkgevers collectieven;</li><li>-1-op-1 contacten met werkgevers en goede voorbeelden verspreiden;</li><li>- Groep werkgevers 'early adapters' die met Wajongers werken faciliteren om dit te verspreiden.</li></ul>



		<p>noodzakelijk;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Te weinig informatie over Wajong;</li><li>-Ondernemers wisselen onderling te weinig informatie uit over wajong;</li><li>-Wajong is container begrip, te diverse groep;</li><li>-Groep is erg divers en wil zelf ook niet dat anderen weten dat ze een wajong hebben.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-verplicht percentage Wajongers in dienst; iedereen moet meedoen, maar werken moet lonen;</li><li>-HRM /P&amp;O weten niets van de Wajong;</li><li>-Beeldvorming veranderen en inzoomen op de kracht en kwaliteiten.</li></ul>	
8	<p>Jongeren die tussen wal en schip vallen (uit beeld raken)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Aanvraag Wajong door UWV afgewezen, ondanks aanwezigheid door beperking en klanten zijn niet doorverwezen naar andere instanties;</li><li>-er is geen regisseur, niemand voelt zich verantwoordelijk;</li><li>- gezien de opleiding (PRO) zou de jongeren een Wajong moeten hebben, ze kunnen zelf hun beperking niet accepteren;</li><li>-Door de individualisering;</li><li>-Onbekendheid met mogelijkheden tov beperking door niet arbeidsdeskundigen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Breng jongeren in beeld.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- jongeren waarbij Wajong wordt afgewezen, die ook in kaart worden gebracht en 'warm' worden overgedragen aan gemeentes.</li></ul>
9	<p>Wajongers zelf de regie</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>-door de vooroordelen van de Wajongers, dat ze dit niet zelf kunnen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Mentaal sterker maken (zodat de Wajonger beter voor zich zelf kan opkomen;</li><li>-Dat instanties meer samenwerken, beter</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Cursus Wajong van 4 dagdelen bij de start van de Wajong;</li></ul>



			<p>naar de Wajonger luistert en beter naar de mogelijkheid van de Wajonger kijkt en uitgaan van de belangen van de Wajonger;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Meer doorvragen bij de Wajonger en hen helpen om de oplossing te benoemen het probleem achter het probleem te komen.</li></ul>	
10	<p>Begeleiding van de Wajongers (op de werkvloer) beter en intensiever</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>-in de praktijk komt de jobcoach soms alleen langs om een handtekening op te halen;</li><li>-Goede jobcoaches leiden onder de slechte;</li><li>-Meer controle op de kwaliteit;</li><li>-Te veel spelers op de markt;</li><li>-Geen goed zicht op de beperkingen van de Wajonger;</li><li>-gebrekkige inrichting van de processen rondom Wajongers;</li><li>-te veel administratie;</li><li>-veel organisaties doen hetzelfde.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Deskundigheid moet op beide gebieden, bemiddeling arbeidsmarkt en kennis en medische beperkingen;</li><li>- Meer aandacht voor overleg met werkgever;</li><li>-In plaats van jobcoach een life coach, die de jongere begeleid in zowel zorg, werk als wonen;</li><li>-goede controle door UWV mbt opleidingsniveau jobcoaches;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-een jobcoach moet makkelijker en sneller te vinden zijn.</li><li>-Aanvraagprocedure zo kort mogelijk;</li><li>-gespecialiseerde kennis delen tussen de jobcoach en instanties (bijv. GGZ) en ook met de werkgevers;</li><li>-verplichte opleiding en bevoegdheid voor jobcoach;</li><li>-Pilot stage jobcoaches door zetten en uitbreiden;</li></ul>



## Bezochte locaties

Het programma van de Wajong kennis bus heeft deels in de bus en deels op locatie plaats gevonden. De bezochte locaties waren inspirerend door de wijze van organiseren, samenwerking met omgeving, begeleidingsmethodiek of doorstroomcijfers.

### Schilder sCOOL

De vakopleiding voor schilders naar de arbeidsmarkt met een aantrekkelijk opleidingsprogramma. Schilder sCool in Rotterdam Zuid informeerde de deelnemers over de noodzaak van een goed voortraject voordat jongeren via hen bij werkgevers kunnen starten. Zij hebben ruime ervaring met jongeren en weten goed aan te sluiten bij hun belevingswereld door: duidelijkheid, respect en als je eenmaal in het traject mee werkt ga je geld verdienen. Ook via SMS en mail weten zij jongeren aan zich te binden.

Drutenstraat 2 Rotterdam

010 245 08 60

[www.schilderscool.nl](http://www.schilderscool.nl)

### Praktijk Opleiding Rijnstreek

Autoschadebedrijf Praktijk Opleiding Rijnstreek, eigenaar Koos de Vries heeft een stoere omgeving gecreëerd waar jongeren auto's herstellen van een Mercedes ponton uit 1957 tot aan particuliere auto's. De cursisten hebben verschillende achtergronden en worden opgeleid om een droombaan in de autobranche te bereiken. 80% van de jongeren stroomt door naar een baan.

Aanbod van eigenaar Koos de Vries: als er 4-8 leerlingen uit Gouda komen, wordt er voor hen vervoer geregeld tussen Gouda en Zoeterwoude.

Energieweg 61

Zoeterwoude

071 581 08 10

[www.praktijkopleidingrijnstreek.nl](http://www.praktijkopleidingrijnstreek.nl)

### Restaurant Den Witten Haen

Restaurant Den Witten Haen/Leerkeuken De Pollepel biedt dagbesteding aan ongeveer eenentwintig mensen. Daarnaast bieden zij door middel van een leer/werktraject de mogelijkheid om een certificaat te behalen, waardoor doorstroming naar regulier werk mogelijk wordt. Medewerkers met een verstandelijke beperking leren in de leerkeuken 'De Pollepel' alles op het gebied van horeca. Het theorielokaal en de leerkeuken bevinden zich in hetzelfde pand als 'Den Witten Haen'. In de leerkeuken maken zij bijvoorbeeld verse jam, brownies en koekjes voor onze High-tea. In de lunchroom doen de leerling medewerkers ervaring op om mogelijk door te stromen naar een reguliere werkplek.

Groenmarkt 19B Dordrecht

078 611 20 50

[www.denwittenhaen.nl](http://www.denwittenhaen.nl)

### Hotel restaurant Abrona

Een bijzonder hotel en restaurant in Oudewater. Een organisatie met ruim 10 jaar ervaring met Wajong en dagbesteding. De bedrijfsleider heeft de deelnemers geïnformeerd over de uitdaging om een



gezonde link tussen commercie & zorg te realiseren en welke knopen zij door hebben moeten hakken. Medewerkers van het restaurant worden met een werkportfolio opgeleid tot gastheer, medewerker keuken en bediening.

Broeckerstraat 20 Oudewater

0348 56 74 66

[www.hotelabrona.nl](http://www.hotelabrona.nl)

### **'De plint' SFF Dordrecht**

SSF Dordrecht is een uniek initiatief van Woonbron Dordrecht en een aantal maatschappelijke instellingen. Zij bieden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans om toe te groeien naar een reguliere baan. Begeleiding van de deelnemers wordt o.a. uitbesteedt aan USG Restart. Een ervaren re-integratiebureau, zij hebben de deelnemers geïnformeerd over 'gecertificeerde jobcoaches' en de ervaring en knelpunten in het Dordtse Wajong landschap.

M.H. Trompweg 235 Dordrecht

078 6350622

[www.ssf-dordrecht.nl](http://www.ssf-dordrecht.nl)

### **ROC Midden Nederland & REA College / Bartimeus 'Regulier waar het kan, specifiek waar het moet'**

Sinds augustus 2009 werken bovengenoemde partijen samen met het Auris college in het kader van de zogenaamde TOPklas. Deze VSO leerlingen krijgen op de Amerikalaan scholing en begeleiding. Zo wennen zij geleidelijk aan de overgang naar het MBO. Doel is het voorkomen van uitval. Deelnemers zijn door leerlingen en begeleiders geïnformeerd over de ervaring in deze pilot.

Amerikalaan 109 Utrecht

0302662278

[www.rocmiddennederland.nl](http://www.rocmiddennederland.nl)

### **Stellar Data Recovery Services**

Een gespecialiseerd bedrijf in het beveiligen en redden van uw digitale data. Het in-house team van data herstel specialisten maakt gebruik van de nieuwste technieken en gereedschappen om herstel van uw belangrijke gegevens uit te voeren. Zij doen dat in een gecontroleerde Clean Room. Sinds enige tijd werken zij ook met medewerkers met een Wajong. Directeur Stellar Data Recovery Services : "Autisme biedt een voordeel om geconcentreerd en ongestoord in het laboratorium te kunnen werken." Ook in de logistiek werkt een medewerker met een Wajong.

Newtonlaan 115 Utrecht

0302106403

[www.rse.nl](http://www.rse.nl) (met film van de Clean Room)

### Locaties die af hebben moeten zeggen

In de voorbereiding is gezocht naar aansprekende locaties om te bezoeken, enkele hebben in de voorbereiding af moeten zeggen. Dit zijn Rotterdam Airport, SS Rotterdam, IKEA Utrecht en Barendrecht, Werkartaal Zeist, Heyplaat Rotterdam en Scheepswerf Damen BV Gorinchem.



## Samenvatting programma

In de Wajong Kennisbus is een gemengd gezelschap uit het gehele Wajong werkveld vertegenwoordigd, 35 Wajongers en 160 professionals en ouders hebben deelgenomen. Met een afwisselend programma deels in de bus en deels op locatie is men geïnspireerd en heeft men elkaar kunnen vinden in gemeenschappelijk doelen. Over deze doelen heeft men uitgebreid kunnen praten tijdens de werkvormen

De Wajong Kennisbus is door de deelnemers gestart met het benoemen van een gezamenlijk vertrekpunt. In het vertrekpunt zijn gemeenschappelijke onderwerpen benoemd waar men in de Wajong Kennisbus mee aan de slag wilde gaan voor een betere toekomst voor Wajongers.

### **Noodzaak samenwerking in de keten**

Bij de start van het programma is tevens een presentatie gegeven over de lokale arbeidsmarkt en een toekomstbeeld over (Wa)jongeren in Rotterdam, Dordrecht, Utrecht of Gouda. De sprekers zijn geweest:

- Mevrouw Raaphorst, projectleider Programma Cultuur Omslag Wajong over de noodzaak van samenwerking en delen van kennis tussen alle partijen rondom de Wajong;
- De heer Ramhkelawan, programmamanager Integraal arbeidsmarktbeleid Dordrecht over toename van jeugdwerkloosheid met 83% in een jaar, ander perspectief nodig op wat iemand wel kan, de vraag naar gekwalificeerde arbeidskrachten door de vergrijzing en dat het verschil voor de Wajongers gemaakt wordt door de begeleidende partijen.
- Mevrouw Spit, Wethouder over de grote stijging in jeugdwerkloosheid, de problemen die de doelgroep ervaart, het nieuwe werkloket in Utrecht, de verantwoordelijkheid die bij UWV ligt en de aandacht die jongeren met een Wajong verdienen.
- Wethouder Suiker over haar kernboodschap dat voor alle doelgroepen 'werk' een belangrijke factor is, de samenwerking die zij heeft met o.a. werkgevers en dat zij graag de uitkomsten van de Wajong Kennisbus naar hen meeneemt.

De noodzaak om aan de slag te gaan met de Wajong problematiek werd tevens bij de eerste dag op 16 maart 2010 duidelijk gemaakt door een onderzoek van het CPB, waarin is gebleken dat alles in de sociale zekerheid goed is geregeld behalve de Wajong.

### **Ochtendprogramma: problemen in beeld**

In de ochtend is een eerste locatie bezocht waar de deelnemers een rondleiding en presentatie hebben gekregen, vervolgens zijn in teams de verschillende onderwerpen besproken. Door deelnemers is in beeld gebracht hoe de problemen zijn ontstaan en welke mogelijkheden er zijn om het probleem te verbeteren.

### **Middagprogramma: oplossingsrichtingen**

Na de lunch is een rondleiding en presentatie gegeven op de middaglocatie en heeft men in teams oplossingen benoemd voor de problemen en besproken wat er nodig is om de gewenste situatie te bereiken.

### **Betere toekomst voor Wajongers**

Deelnemers zijn vaak dicht bij hun eigen wereld gebleven door onderwerpen te bespreken over bijvoorbeeld de vervoersvergoeding die niet hoog genoeg is, de uitdaging om vanuit onderwijs aan te



sluiten met werkgevers, doorstroom van cliënten van werk naar werk door elkaars netwerk te gebruiken en de behoefte aan samenwerking tussen gemeente en UWV Werkbedrijf,

### **Matching Wajongers**

Deelnemende Wajongers hebben tevens hun opleiding- of werkbehoefte kenbaar gemaakt en zijn door andere deelnemers hierin geholpen. De Wajong Kennisbus heeft een faciliterende rol gehad om deelnemers met andere partijen in de keten kennis te laten maken. Men heeft elkaar leren kennen via gezamenlijke doelen.

Alle deelnemers hebben een informatiepakket meegekregen met hierin:

- DVD IKKAN;
- Informatie IKKAN over Wajong;
- Rapport "Tussen nieuw denken en nieuw doen" van het Ministerie SZW;
- "Contourennotitie Wajong risicomodel" van TNO (net verschenen);
- TNO Wajong risico poster;
- Nieuwste UWV brochures.

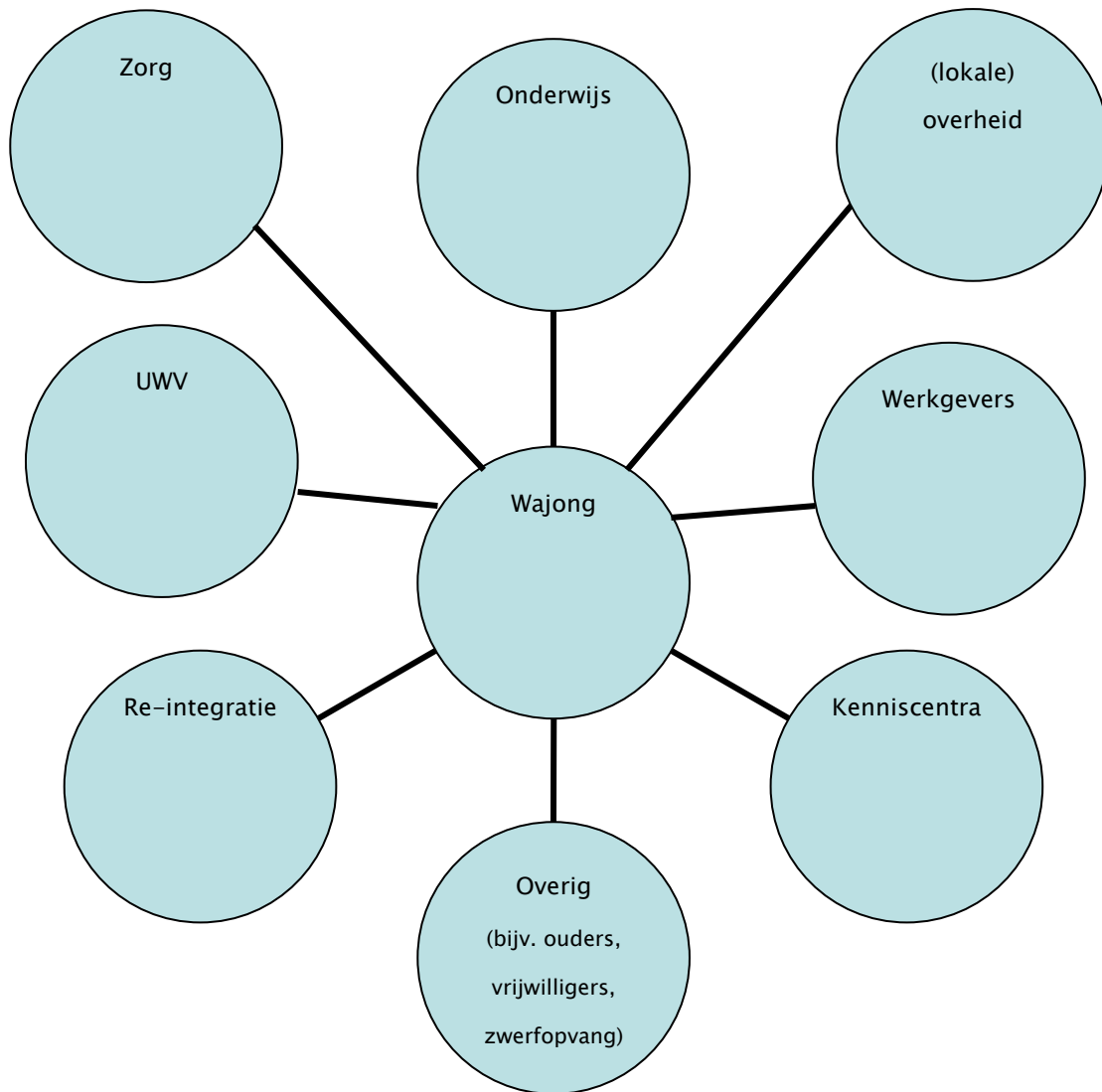
Voor deelnemers die meer inhoudelijke informatie zoeken, heeft Kenniscentrum Crossover aangeboden om uit haar kennisbank aanvullende informatie te bieden.

Deelnemers van de Wajong Kennisbus hebben het programma als goed, gezellig en leerzaam beoordeeld en hebben elkaar via gemeenschappelijke doelen (beter) leren kennen. Uitdaging is aan de professionals om naar de benoemde wensbeelden toe te werken.



## Lokaal netwerk in beeld

Algemeen beeld van de partijen rondom Wajongers.





**Wajong landschap**

Onderstaand een overzicht van de partijen die mee zijn geweest in de bus en deel uit maken van het Rotterdamse, Dordtse, Utrechtse en Goudse Wajong landschap.

	<b>Rotterdam</b>	<b>Dordrecht</b>	<b>Utrecht</b>	<b>Gouda</b>
<b>Onderwijs</b>	CMC; De Wegwijzer; VSO De hoge Brug; stagebegeleiders, coördinatoren.	Pro De Sprong; De Bleyburg VSO; LMC Praktijkonderwijs; Da Vinci College; Wartburg College Pro;	Utrechtse School ROC Midden Nederland; REA College / Bartimeus Kentalis Het Rotsoord.	Segment Gouda; Leerwerktraject.
<b>Wajongers</b> (gegroepeerd op zorgvraag)	Doven; Fysieke beperking; Verstandelijke beperking.	Doven; Verstandelijke beperking;	Doven; Slechtziende; Fysieke beperking; Verstandelijke beperking.	Slechtziende; Verstandelijke beperking;
<b>Zorg</b>	Coaches; Consulent; Psychologen; Psychiatrisch verpleegkundige	Consulent arbeid Intensief; trajectbegeleider; Projectleider;	Studie & Handicap;	Steun en informatiepunt; Consulent arbeid; Activiteiten- begeleider.
<b>Re- integratiebureau's</b>	Jobcoaches; Re- integratiecoaches; Life coaches.	Jobcoaches; Re- integratiecoaches; Life coaches.	Jobcoaches; Re- integratiecoaches; Life coaches.	Jobcoaches; Re- integratiecoaches; Life coaches; RMC; Persoonlijk begeleider.
<b>(lokale) overheid</b>	Jongerenloket Rotterdam; Sozawe Rotterdam; D & BW (Detacheren & Begeleid Werken); Tweede Kamer, Christen Unie.	Ministerie SZW; Route 23; Wethouder van der Vlies;	Gemeente Utrecht; Provincie Utrecht; Projectleider Actieplan jeugd- werkeloosheid.	Gemeente Gouda, dienst werk inkomen en zorg; VNG;
<b>UWV</b>	UWV Werkbedrijf; SMZ.	UWV Werkbedrijf; SMZ; Werkgevers Service Punt Wajong.	UWV Werkbedrijf; SMZ; Werkgevers Service Punt Wajong.	UWV Werkbedrijf; SMZ; Werkgevers Service Punt Wajong.



<b>Ondernemers</b>	A+O fonds; Kruidenier Foodservice; Esta Loco Group	FNV; WSP; Turkse Ondernemers- vereniging Drechtsteden; Sarcosan Interim Management; Dordtse Ondernemers Vereniging.	NVP; Duurzame Vacaturebank;	MKB Midden Nederland
<b>Kenniscentra</b>	COLO.	Kenniscentrum Crossover;	Wajongers Centraal; Kenniscentrum Crossover; Jopla; CNV Jongeren; Verwey Jonker Instituut.	Colo; Aequor
<b>Overig</b>	Vrijwilligerswerk Stichting Buurtwerk Alexander; Journalist ANP	Jeugdreclassering; Bureau jeugdzorg; Daklozenteam.	Jeugdreclassering; MVO Nederland; WSW Raad; Maatjesplatform;	Jeugdreclassering;





# Uitwerking knelpunten en oplossingen

Rotterdam 16 maart

Besproken onderwerpen zijn:

1. Betere communicatie tussen partijen, begrijpelijk informatie en kennisoverdracht tussen de partijen;
2. Samenwerking in de keten;
3. Trage procedures rondom opstellen trajectplannen voor Wajongers;
4. Betere match wajongers en werkgevers;
5. Financieringsregels als belemmering;
  - Zoals begeleidingsgelden en subsidies werkgevers.
6. Continuïteit in de (werk)trajecten voor Wajongers;
7. Passend onderwijs voor Wajongers.

## Bezoek autoschadebedrijf Praktijk Opleiding Rijnstreek





## Ochtendprogramma: knelpunten

In de ochtend is in teams gewerkt aan knelpunten en is men samen gaan onderzoeken hoe deze knelpunten zijn ontstaan en welke mogelijkheden er zijn om de knelpunten aan te pakken.

### Betere communicatie, begrijpelijke informatie en kennisoverdracht tussen de partijen

#### 1.Hoe is het probleem ontstaan?

- Iedereen houdt zich aan eigen taken, zijn niet flexibel, krijgen niet de ruimte om te communiceren;
- Iedereen wordt gediagnosticeerd en dan...?;
- Mensen moeten worden begeleid naar werk;
- De overdracht duurt vaak lang en niet iedereen werkt samen;
- De spelregels zijn niet duidelijk;
- Omdat dingen niet afgestemd worden en niet alles duidelijk is.

#### 2.Voor wie of wat is dit een probleem?

- jongeren zelf;
- Voor de Wajonger is het verwarrend;
- Probleem voor alle partijen;
- Begeleider coaches en werkgevers.

#### 3.Waarom is het een probleem?

- Er ontstaat veel terugval;
- Dat de persoon niet op de juiste plaats terecht komen;
- Door schuiven neemt niemand de verantwoordelijkheid.

#### 4.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?

- Langere moeilijkere trajecten, verwarrend voor de Wajongers;
- Bij minimaal 1/3 van de Wajongeren grote communicatie problemen tussen partijen;
- Veel dubbel werk.

#### 5. Wat maakt dat het probleem niet eerder is opgelost?

- Verschillende organisaties met verschillende taken;
- Erkenning van problemen, gebrek aan kennis, alles gaat via een omweg;

#### 6.Wat zou je het liefst opgelost zien?

- Meer contacten tussen verschillende partijen, namelijk dat het goed gaat met de Wajonger;
- Meer tijd en meer geld om de problemen op te lossen.



## Samenwerking in de keten

### 1.Hoe is het probleem ontstaan?

- Communicatie onderling;
- Niet duidelijk wie verantwoordelijk is;
- Te laat de Wajong indicatie;
- Onbekend wie in de keten zit;
- Iedereen teveel op eigen eiland;
- Eiland vorming door financiële gronden.

### 2.Voor wie of wat is dit een probleem?

- Wajongers;
- coach en werkgever.

### 3.Waarom is het een probleem?

- Alle betrokken partijen zijn te bureaucratisch bezig , waardoor de processen blokkeren;
- Verbinding en vertraging in het werkproces.

### 4.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?

- Werkgever wilt niet meer;
- Onzekerheid verstoorde werkgelegenheid;
- Als coach slechte ervaring met werkgevers.

### 5. Wat maakt dat het probleem niet eerder is opgelost?

- Geen regie rol;
- Geen ervaring en niet genoeg kennis;
- Teveel papier werk;
- Lijnen worden niet gebruikt, maar ook teveel wegen die je kan gebruiken.

### 6.Wat zou je het liefst opgelost zien?

- Communicatie & betrokkenheid;
- Uitbreiding mens centraal;
- Geduld en begrip;
- Versoepeling van regels;
- Gebruik kunnen maken van alle mogelijkheden;
- Regie afspraken maken.



## Samenwerking in de keten

### 1.Hoe is het probleem ontstaan?

- Verzuiling ministerie SZW;
- Communicatie tussen de schakels;
- Wetgeving, verzuiling en verdeling;
- Mis communicatie;
- Hokjes geest;
- Markt werking;
- Geldstromen (macht).

### 2.Voor wie of wat is dit een probleem?

- Wajongeren;
- Voor alle schakels in de keten;
- Organisaties en bedrijven.

### 3.Waarom is het een probleem?

- Verdwalen van Wajongeren in de procedure;
- Verspilling van tijd, geld, middelen en talenten;
- Systeem versnipperd;
- Niet effectief, niet efficiënt;
- Mensen gaan verloren.

### 4.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?

- Geen hulp voor de Wajongeren;
- Uitval van Wajongeren;
- Probleem vraagt om adequate oplossingen, zo niet frustraties;
- Brede sociale problematiek;
- Geen werk, geen loon;
- Mogelijkheden van de Wajongers, blijven onbenut.



### **5. Wat maakt dat het probleem niet eerder is opgelost?**

- Verzuiling van de Ministeries;
- Geen aandacht of beleid vanuit opdrachtgever;
- Miscommunicatie;
- te veel gekeken vanuit het perspectief "ik doe het goed, laat de ander zich maar aanpassen".

### **6. Wat zou je het liefst opgelost zien?**

- Goede samenwerking met Wajongers en bedrijven;
- In de samenwerking door goede communicatie geen schakels meer uitvallen;
- Begrip voor elkaars belangen;
- Acceptatie van elkaars expertise;
- Keten overleg in scholen;
- Minder commercieel denken;
- Warme overdracht tot in de regio en landelijk.

## **Continuïteit in de (werk)trajecten voor Wajongeren**

### **1. Hoe is het probleem ontstaan?**

- Ieder doet eigen stuk en werkt vanuit andere belangen;
- Geen kennis overdracht;
- Door het onvolledig informeren van werkgevers en ontbreken van juiste begeleiding is het probleem ontstaan;
- Beeldvorming;
- regelgeving te ingewikkeld;
- te weinig bekende projecten;
- begeleiding niet goed afgestemd op persoon;
- de jongeren hebben vaak problemen met discipline en volhouden van werk.

### **2. Voor wie of wat is dit een probleem?**

- Jongeren / Wajongeren;
- Hele netwerk;
- Maatschappij;
- Jongere die zonder perspectief van school gaat;
- Ouders/begeleiders.

### **3. Waarom is het een probleem?**

- Geen perspectief voor de jongeren;
- Zinnige daginvulling;
- Maatschappelijke status;
- Omdat het slecht is voor het zelfbeeld / vertrouwen van de Wajongere;
- gevoel van eigenwaarde.



**4.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?**

- Inspanningen jobhunting worden gefrustreerd door het slechte imago;
- Baanverlies dreigt, ontslag;
- Hoge maatschappelijke kosten;
- Probleem urgent omdat de Wajongere dreigt vergeten te worden;
- Hangt af van de situatie terugval / problemen / schulden / psychische problemen / kwijt raken van familie, partner en/of vrienden.

**5. Wat maakt dat het probleem niet eerder is opgelost?**

- Te weinig regie, te veel coachen;
- Te lang wachten met bespreken;
- Te weinig jobcoaches, niet genoeg maatwerk;
- Onvoldoende aandacht voor onbekendheid met Wajongers door werkgevers.

**6.Wat zou je het liefst opgelost zien?**

- Zorgvuldige matching en goede begeleiding;
- Oplossen kan niet, optimaliseren wel;
- Vooral met elkaar inzichtelijk maken, welke verwachtingen wederzijds zijn. Belangrijk is ook dat de consequenties van afspraken worden besproken;
- Maatwerk bij matching, ook in de periode na de match;
- Betere communicatie, werkgever positiever ten aanzien van de Wajonger;
- Niet focussen op problemen maar oplossingen.

## **Trage procedures rondom opstellen trajectplannen voor Wajongers**

**1.Hoe is het probleem ontstaan?**

- Te veel schrijven;
- Geen aanspreekpunt;
- Veel organisaties zijn met hetzelfde bezig;
- Complexe regelgeving;
- Regelgeving niet duidelijk genoeg;
- Snelheid is voor mij niet merkbaar, ik ben een Wajonger.

**2.Voor wie of wat is dit een probleem?**

- Wajonger zelf;
- Organisatie en bedrijven;
- Iedereen uiteindelijk.





**3.Waarom is het een probleem?**

- Geen doorstroom in de trajecten;
- Werkgevers haken af;
- Procedures zijn te groot en te lang.

**4.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?**

- Het aantal Wajongeren groeit hierdoor;
- Wajongers komen niet aan de bak;
- Het vertraagt de match tussen Wajongers en werkgevers.

**5. Wat maakt dat het probleem niet eerder is opgelost?**

- Besluitvorming;
- Te veel organisaties zijn er mee bezig.

**6.Wat zou je het liefst opgelost zien?**

- Snelheid;
- Procedures duidelijk zijn;
- Snellere registratie: Formeel zijn er richtlijnen ten aanzien van procedure opdracht om re-integratie te starten, vaak kan informeel al snel contract / opdracht worden gegeven, die op basis hiervan kan worden geregistreerd;
- Procedures zijn ondersteunend aan de samenwerking t.b.v. de cliënt.

**Financiering(sregels) als belemmering  
(begeleidingsgelden en subsidie werkgever)**

**1.Hoe is het probleem ontstaan?**

- Protocol / beleid is kader ten aanzien van de wet tav voorzieningstrajecten en jobcoaching;
- Organisatie structuur;
- Loondispensatie, loonkosten subsidie;
- Onbekendheid regelgeving.

**2.Voor wie of wat is dit een probleem?**

- Iedereen;
- Wajong klant;
- Reintegratie jobcoaching bedrijf;
- Werkgever.

**3.Waarom is het een probleem?**

- Stagnatie werkhervatting;



- Geen duidelijkheid naar alle partijen;
- Uitval en terugval;
- Overschot werkloosheid;
- Veel mensen die kunnen werken, zitten thuis.

**4.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?**

- Op papier (tav tijdigheid beoordelingen), redelijk urgent. Hierdoor trekken werkgevers zich terug. Vervolgens haakt de Wajonger vaak ook af.

**5. Wat maakt dat het probleem niet eerder is opgelost?**

- De administratieve stroom die met beslissingen moet worden beoordeeld is geen prioriteit van UWV.

**6.Wat zou je het liefst opgelost zien?**

- Intensieve samenwerking tussen re-integratie, scholingsinstituten en UWV en werkgevers;
- De hele organisatie in een organisatie plaatsen buiten het UWV.



**Betere match tussen Wajongers en werkgevers**

**1.Hoe is het probleem ontstaan?**

- Te veel diploma denken en niet in competenties;
- Verkeerde verwachtingen bij werkgever en werknemer;
- Meer eisen aan het werk;
- Er wordt weinig gedacht vanuit de behoefte van de werkgever;
- Kennis doelgroep;
- Geld;



- Doelgroep is versnipperd en niet in kaart gebracht / niet te vinden;
- Weinig aandacht voor rol van collega's en begeleiding op de werkplek;
- Succes ervaren / dramatische ervaring;
- Concurrentie tussen re-integratiebureaus;
- Export eenvoudig werk;
- Steeds hogere eisen aan productiviteit;

### **2. Voor wie of wat is dit een probleem?**

- Werkgevers;
- Wajongeren;
- Bemiddelingsbureaus;
- UWV;
- Maatschappij.

### **3. Waarom is het een probleem?**

- Maatschappelijk ongewenst, overlast, uitsluiting mensen, meer zorg nodig;
- Uitval van mensen en dus minder participatie van mensen;
- Hoge verwachtingen ouders, diploma halen is een must;
- Verdwijnen van goodwill als matches niet goed lopen;
- Frustratie bij Wajongeren en bedrijven;
- Mensen vinden / krijgen niet de kans om zich te ontwikkelen.

### **4. Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?**

- Jongeren blijven in de uitkering voorzieningen, kost veel geld;
- Wajongers vervelen zich, kunnen prima mee doen;
- Meer mensen buiten spel;
- Urgent, als de eerste ervaring met het bedrijf slecht is, haken ze voor de komende jaren af.

### **5. Wat maakt dat het probleem niet eerder is opgelost?**

- Regelgeving;
- Eilanden cultuur;
- Geen geld (centraal) zicht op de doelgroep, om wie gaat het nu eigenlijk;
- Informatie te veel verspreidt;
- Kennis van de doelgroep;
- Onvoldoende aandacht;
- Leerwerk trajecten;
- supported employment toepassen;
- kwaliteiten cliënt inzetten.

### **6. Wat zou je het liefst opgelost zien?**

- Meer vanuit werkgevers denken in het onderwijs;
- Realistisch beeld bij werkgevers (geen kwestie van toe mij er maar 50)
- Investeren op begeleiding op de werkplek, anders denken over werk;
- Meer aandacht voor individuele matching trajecten;



- Positieve aandacht, oplossingsgericht denken;
- Ontbreken van regie;
- Ingewikkelde regelgeving;
- Meer werk leer centra's opzetten;
- Anders denken over werk;
- Onvoldoende begeleiding bij onderwijs, zorg en werkplek;
- Matchsysteem;
- Meer kansen voor Wajonger door beeldvorming werkgevers aan te passen.



## **Betere communicatie tussen de partijen en kennisoverdracht**

### **1.Hoe is het probleem ontstaan?**

- Overschot aan dossiers;
- Te kort aan ervaringsdeskundigen;
- Aantal Wajongers neemt toe, geen bijpassende oplossingen;
- UWV is een logge organisatie, stapel dossiers op bureaus enorme werkdruk arbeidsdeskundigen;
- Er is geen kennis bij werkgevers over Wajongers;
- Geen kennis dan wel negatieve bekendheid rondom Wajongeren;
- Ongeduld.

### **2.Voor wie of wat is dit een probleem?**

- Cliënten zijn de dupe van, hebben geen zin meer in het traject, het wordt je moeilijker gemaakt;
- Uiteindelijk probleem voor de maatschappij (kosten);
- Werkgevers, werknemers, reïntegratiebureau, UWV, overheid;
- Cliënten zijn de dupe, moeten lang wachten op antwoord;
- Partner, familie, vrienden.



**3. Waarom is het een probleem?**

- Geen (bijpassende) oplossing;
- Cliënt voelt zich niet geholpen, cliënt heeft geen geld en geen werk, wordt soms depressief;
- Wajongers willen graag werken, maar kunnen dit niet;
- Arbeidsdeskundigen zijn hoog opgeleid, vinden het moeilijk om op het niveau van de Wajonger te denken;
- Eerlijke communicatie over mogelijkheden Wajonger, geen overmatige verwachtingen wekken.

**4. Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?**

- UWV / behandelaar weet geen raad met de cliënt;
- Cliënt voelt zich niet serieus genomen;
- Overschot aan Wajongers, die een Wajonger zal blijven;
- Werkeloosheid neemt toe en Wajongers neemt toe;
- Minder banen voor Wajongers;
- Jongeren worden UWV moe, thuis zitten met uitkering geeft rust;
- Verhoogde kloof tussen werkgever en Wajonger.

**5. Wat maakt dat het probleem niet eerder is opgelost?**

- Er is geen juiste coaching;
- Cliënt wordt niet serieus genomen;
- Cliënt weet zelf niet wat hij moet doen;
- Jobcoach weet geen raad;
- Overschieten Wajongers bij UWV;
- Te weinig aandacht voor mogelijkheden;
- Weinig goede communicatie over regelgeving.

**6. Wat zou je het liefst opgelost zien?**

- Dat bedrijven meer tijd nemen voor Wajongers;
- Dat UWV samenwerkt met ervaringsdeskundige die nuttig zijn en waar de Cliënt baat bij heeft en zich begrepen voelt;
- De route in de aanvraag naar Wajong makkelijker maken;
- UWV materie in jip-en-janneke taal ontwikkelen;
- Goede controle door UWV mbt opleidingsniveau jobcoaches.



## Passend onderwijs voor Wajongers

### 1. Hoe is het probleem ontstaan?

- Onbekendheid;
- Slechte begeleiding gegeven;
- Slechte regelgeving beleid;
- Verkeerd beleid vanuit ministerie OC&W;
- Te weinig geluisterd naar ervaringsdeskundigen.

### 2. Voor wie of wat is dit een probleem?

- Arbeidsmarkt;
- Wajongers;
- Scholen;
- Werkgevers.

### 3. Waarom is het een probleem?

- Omdat er te weinig onderwijs is voor mensen met een beperking, zodat ze geen basis hebben voor een goede werkplek;
- Beperkte mogelijkheden, geen studiemogelijkheden;
- Er is geen passend onderwijs voor alle Wajongers, sommige vallen hierdoor tussen wal en schip;
- Kunnen niet meedoen in de maatschappij.

### 4. Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?

- Wajongers met studiemogelijkheden kunnen deze niet benutten;
- Dat Wajongers die kunnen en willen studeren geen mogelijkheid krijgen;
- Leerlingen met mogelijkheden gaan zwerven, gevolg je raakt ze kwijt.

### 5. Wat maakt dat het probleem niet eerder is opgelost?

- Geen focus op deze doelgroep door beleidsmakers / ministerie;
- Geen aandacht of daadkracht;
- Geen interesse en geen aandacht;
- Nog onbekendheid met organisatie zoals avondschool die cursussen organiseert voor de doelgroep;
- Breder aanbod op scholing op preventie sociale problematiek;
- Subsidie stroom van JOS voor volledige doelgroep beschikbaar maken van avond scholen.

### 6. Wat zou je het liefst opgelost zien?

- Maatwerk in opleidingen;
- Goed en begeleid onderwijs voor mensen die willen en het nodig hebben;
- Een leven lang leren, breed aanbod ook op sociaal vlak;
- Luisteren naar wajongers, docenten en werkgevers en dat coördineren om tot beleid to komen;



- Dat Wajongers moet meer worden begeleid / ondersteunt worden door de overheid;
- Gebruik van Wajong arrangementen, zoals vouchers voor jobcarving.

## **Continuïteit in de werktrajecten voor Wajongers**

### **1.Hoe is het probleem ontstaan?**

- Mis matching;
- Niet aansluiten vraag en aanbod;
- Begeleiding op de werkvloer en jobcoach;
- Op tijd op een klus verschijnen;
- Werkgever keurt te laat komen af;
- Collega's keuren af dat men te laat komt;
- Praktijk laat zien dat er vaak problemen ontstaan doordat afspraken niet nagekomen worden;
- Communicatie loopt vaak niet lekker;
- Onvoldoende aansluiting met zorg;
- Vroegtijdig uitval door onduidelijkheid door verwachtingen en competenties;
- Aangeboren problematiek Wajonger bij lichamelijk of psychisch.

### **2.Voor wie of wat is dit een probleem?**

- Wajong;
- Familie, partner, sociale leven;
- Zelfvertrouwen Wajong en eigen toekomstbeeld.

### **3.Waarom is het een probleem?**

- Terugval;
- Teleurstelling Wajongeren, tevergeefs investeren in human capital;
- Teleurgestelde werkgever;
- Toenemende schade last;
- Geen toekomst, geen werk, geen zelfvertrouwen;
- Gedemotiveerde Wajongers.

### **4.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?**

- Urgent, verveling, zelfbeeld is negatief, verkeerd gedrag als mogelijk gevolg;
- Urgent, gevolg kan zijn criminaliteit ;
- Niet allen op korte termijn maar ook op lange termijn uitzicht op toekomst;
- Urgent, want ze kunnen belanden in de goot en negatieve omgeving;
- Bij onvoldoende aandacht (onderwijs, begeleiding en geld) ontstaat er een groep die voor maatschappelijke problemen kan zorgen.



**5. Wat maakt dat het probleem niet eerder is opgelost?**

- Communicatie tussen alle partijen, terug naar de oorsprong;
- Gebrekkige communicatie;
- Te ingewikkelde regelgeving voor zowel Wajongeren als werkgevers;
- Vele factoren zijn van invloed, ontwikkeling begeleiding, economische mogelijkheden, de jongeren zelf en politieke keuzes;
- Concurrentie, wie krijgt het begeleidingsgeld.

**6. Wat zou je het liefst opgelost zien?**

- Voor een ieder begrijpelijke regelgeving en instrumenten;
- Communicatie;
- Streven naar goede samenwerking tussen betrokkenen;
- Voldoende aandacht die blijven ingezet kan worden;
- Zorgvuldige voorbereiding voordat een traject wordt gestart tussen cliënt / match / begeleiding;
- Screenen van re-integratiebedrijven dat de beweegredenen zuiver zijn.







## Middagprogramma: Oplossingsrichtingen

In de middag is men met de onderwerpen van de ochtend aan de slag te gaan om de gewenste situatie te benoemen en in een grof plan van aanpak te benoemen wat er nodig is om bij de gewenste situatie te komen.

### Onderwerp: Duidelijke taal

Stip op horizon:

- 360 graden communicatie organiseren tussen alle partijen die betrokken zijn bij het aan het werk helpen van de jongeren

Mijlpaal	Acties	Gewenste datum
		Start 16 maart 2010
Partijen benoemen bestaande uit UWV, werkgever, Wajong, SOZAWE, GGZ gemeente e.d.		
Aanspreekpunt die case beheert, resultaat is een taakverdeling		15 april overleg
Werkplein Wajong	Profiel CV Wajong bij meldpunt	Mei 2010
	Evaluatie & terugblik	
360 graden communicatie organiseren tussen alle partijen die betrokken zijn bij het aan het werk helpen van de jongeren		1 september



## Onderwerp: Passend onderwijs voor Wajongers

Stip op horizon:

- Matching site voor Wajongers, bedrijven, sociale netwerk en opleidingsaanbieders.

Doelen:

- afstand verkorten tot de arbeidsmarkt;
- Een leven lang leren ook voor Wajongers;
- Een respectvolle plaats in de samenleving krijgen en behouden;
- Horizonverbreding.

Mijlpaal	Acties	Wie zou het moeten / kunnen doen?
Langere nazorg voor schoolverlater creëren van warme overdracht transitie		uitvoering door scholen VSO, PRO en ROC
Aansluiten bij avondscholen	Creëren van onderwijsvorm voor Wajongers om beroepsgerichte aangepaste trainingen te kunnen volgen	Initiëren door Ministerie OC&W
Stimuleren van inventarisatie van sociale netwerk rondom Wajongers		Uit te voeren als opdracht door studenten HBO / WO
PR, welke bestaande vormen van passend onderwijs zijn er al? (bijvoorbeeld Accent Avondscholen)		
Training toegankelijk maken om te leren informatie op te zoeken op internet (veilig internetten) met Willie Webwijs		Middels initiatieven van Digivaardig & digibewust programma vanb Ministerie EZ
Matchingsite voor Wajongers, bedrijven, sociale netwerk en opleidingsaanbieders.		



## Onderwerp: Trage procedures rondom opstellen trajectplannen voor jongeren met een Wajong

Stip op horizon:

– Snellere plaatsing voor Wajongers naar werk– / daginvulling

Mijlpaal	Acties	Wie zou het moeten / kunnen doen?
Samenwerking door UWV, Delta/GGZ, Mee, sociaal netwerk (familie), dienst JOS	Bij Toekenning Wajong –UWV case manager –uitvoerend trajectbegeleider (mobiel bereikbaar)	JOS / UWV / GGZ / MEE
Één loket voor Wajongers		
Gebiedsgebonden netwerk in beeld houden middels software systeem	–ontwikkelen / inzetten systeem (zoals jongerenloket toepast) –netwerk volgsysteem + ondersteuning	
Wajongeren een contract	–in beeld wat iemand kan en wil; –inzetten aanvullende opleiding; –afspraken trajectplan Wajong vast leggen; –misschien eerst partime werken, later fulltime en evalueren hoe dit gaat; –tussentijdsevalueren tegen welke zaken je aanloopt; –contract.	





## Onderwerp: Betere match werkgevers – Wajongers

Stip op horizon:

- Databank vacatures (werkgevers) , coaches en Wajongers.
- Databank heet Waves.

Mijlpaal	Acties	Wie zou het moeten / kunnen doen?
Databank met profielen Wajongers	-Maken databank en bewaken -Wajonger zelf past het profiel aan -scholen, re-integratie en andere partijen passen het profiel verder aan	UWV
Bekendmaking en workshop werkgever en coaches over hoe hiermee om te gaan	-workshop volgens train de train methodiek	-UWV bewaakt het proces
Gebruiken van de databank	-scholen die al starten met IRO voor Wajongers -jobcoaches zoeken van werkgevers en deze informeren -Wajong en sociale omgeving zoeken voor langere tijd jobcoach -bedrijfscultuur aanpassen voor Wajonger -vraag en aanbod matchen	-UWV bewaakt het proces -jobcoach en Wajonger leggen verantwoording af
Verder ontwikkelen databank	-krabbelfunctie alle partijen+ -werkgever maakt kenbaar wat ze vinden van databank	
Databank Waves voortzetten		



## Onderwerp: Continuïteit in de trajecten van Wajongers

Stip op horizon:

- Iedere Wajonger krijgt één regisseur/dossier eigenaar aan zich gekoppeld.

Mijlpaal	Acties	Wie zou het moeten / kunnen doen?
Profiel van de cliënt	-Cliënt in beeld krijgen, basisgegevens verzamelen school of werk; -aanvraag Wajong; -informatie verzamelen.	
Alle partijen bij elkaar en benoemen van een regisseur	-aanwijzen regisseur en back-up.	Persoon die zeer betrokken is bij cliënt
Individueel plan van aanpak en taakverdeling		
Afstemming en procesbewaking	-Afstemming; -begeleiden naar werk; -begeleiding naar wonen; -scholing; -afstemming; -zorg; -problemen behandelen; -afstemming; -afstemming; -Evaluatie; -bijstellen plan van aanpak.	
Meer continuïteit in de trajecten dmv communicatie & samenwerking tussen alle partijen		Regisseur / dossiereigenaar



## Onderwerp: Financieringsregels als belemmering (begeleidingsgelden en subsidiewerkgever)

Stip op horizon:

- Alle jongeren tussen 18 en 27 jaar zelfde regels en uitkering door dingen simpel houden voor uitvoerders!

Mijlpaal	Acties	Wanneer
Problemen in beeld brengen waarop uitvoeringsniveau tegen aan wordt gelopen	Problemen in beeld brengen die zorgen voor een verbetering van de wensen van een werkgever, zoals: -bij stage werkervaring geen jobcoaching mogelijk; -proefplaatsing voorafgaand aan LKS niet mogelijk; -LKS kan maar 1 * per jaar worden toegepast, nieuwe werknemer kan hier geen aanspraak op maken; -uitkering naar werkgever om het simpeler te maken.	Maart
Aanpak opstellen "Wat kunnen we daaraan doen?"	-overleg tussen BOABOREA, UWV, werkgeversorganisaties en bijv. CNV Jongeren; -beleid en procedures vereenvoudigen; -uitkomst communiceren.	April
Gewijzigde protocollen vertalen naar uitvoeringsniveau	-inzicht in "wie doet wat"; -regionaal project opzetten om een en ander te coördineren; -uitkomst communiceren.	Mei
Verantwoordelijkheid toebedelen aan Ministerie SZW	-doel dingen simpel houden voor uitvoerders!	Juni



## Onderwerp: Samenwerken in de keten

Stip op horizon:

- Alle Wajongers aan het werk.

Mijlpaal	Acties	Wie zou dit moeten / kunnen doen?
Grotere bereidheid werkgevers creëren door reclame	-Reclame ter verbetering beeldvorming; -helpen invullen formulieren; -verbetering info.	Overheid
Verbetering samenwerking tussen instanties	-door instanties meer mogelijkheden /bevoegdheden geven om over de eigen grenzen heen te gaan	Overheid en alle sociale partners
Voldoende werkaanbod	Stimuleren en helpen creëren van laagdrempelige / eenvoudige arbeid	Overheid en alle sociale partners
Flexibele wet - en regelgeving		Overheid





## Onderwerp: Betere communicatie, begrijpelijke informatie en kennisoverdracht tussen de partijen

Stip op horizon:

- Één centraal vast contactpunt.

Mijlpaal	Acties	Wie zou dit moeten / kunnen doen?
Één verantwoordelijke met volledige dossierkennis	–naar Wajonger toe de regie nemen.	UWV
In kaart brengen netwerk	–betrek meer partijen in reguliere overleggen	UWV
Zorgen voor begrijpelijk informatie	–Betere PR rondom Wajong en duidelijk regelgeving	Ministerie SZW
Samenwerking voor duurzaam werk	–Samenwerking door Klientenraad, jobcoaches, Wajongers en belangenbehartigers. –match wajong en vacature.	
“de huisarts”	–kennis en samenwerking; –één centraal vast contactpunt	

## Onderwerp: Ketensamenwerking

Stip op horizon:

- Succesvolle structurele plaatsing

Mijlpaal	Acties	Wie zou dit moeten / kunnen doen?
Samenbrengen van SOZawe, scholen en jobcoaches	–bespreken problematiek door coach benoemd over: A persoonlijke problematiek B toeleiding naar baan –Samenhang door middel van overleg	UWV
Meting: problematiek aanvaardbaar voor functie	–Inventariseren baan, competenties en leren –match belastbaarheid en competenties;	
Oppakken zorgvraag	–wet en regelgeving (uitv. UWV); –schuldenproblematiek; –begeleid wonen; –zorgverlening; –scholen; –baan werkgever;	Samenwerkende partijen





	-jobcoach; Ontzorgen werkgever; Reclassering.	
Succesvolle structurele plaatsing		





## Uitwerking knelpunten en oplossingen

### Dordrecht 18 maart

Besproken onderwerpen zijn:

1. Niemand heeft de regie in handen;
2. Jongeren die tussen wal en schip vallen (uit beeld raken);
3. Onbekendheid werkgevers met Wajongers;
4. Begrijpelijke informatie tussen alle partijen en naar alle partijen (bijv. communicatie naar Wajongers en communicatie tussen keten partners);
5. Passend onderwijs;
6. Hoe zorg je voor continuïteit in de trajecten van Wajongers?

### Samen aan de slag met oplossingen





## Ochtendprogramma: knelpunten

In de ochtend is in teams gewerkt aan knelpunten en is men samen gaan onderzoeken hoe deze knelpunten zijn ontstaan en welke mogelijkheden er zijn om de knelpunten aan te pakken.

Onderwerp	<b>Onbekendheid werkgevers met Wajong (imago, beeldvorming)</b>
<b>1.Hoe is het probleem ontstaan?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Geen economisch belang;</li><li>-Het was niet noodzakelijk;</li><li>-Gebrek aan interesse;</li><li>-Geen affiniteit met de doelgroep;</li><li>-Te weinig informatie over Wajong;</li><li>-imago Wajong;</li><li>- informatie vanuit gehele keten, niet alleen overheid maar ook coachorganisaties, scholen, mee etc.</li></ul>
<b>2.Voor wie of wat is dit een probleem?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Voor de Wajonger- Voor mijzelf;</li><li>-De maatschappij;</li><li>-Voor de Wajonger zelf en uiteindelijk voor de maatschappij als geheel;</li><li>-Voor het bedrijf en de persoon;</li><li>-Werkgever benut niet alle kansen/mogelijkheden die Wajongers hebben.</li></ul>
<b>3.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Groot tekent werknemers op de arbeidsmarkt;</li><li>-Vergrijzing;</li><li>-2-deling in de maatschappij;</li><li>-die persoon heeft dan geen baan;</li><li>-veel bedrijven nemen geen werknemer met een Wajong aan;</li><li>-urgent 200.00 wajongers niet aan het werk, geen participatie bijzondere doelgroepen;</li><li>-niet voor de werkgever urgent, wajongers krijgen geen kans op werk.</li></ul>
<b>4.Wat maakt dat het probleem nog niet is opgelost?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Werkgevers voelen onvoldoende de behoefte;</li><li>-Te weinig geïnvesteerd in de info;</li><li>- Wetten nog te weinig aan de ontwikkeling arbeidsmarkt;</li><li>- te weinig informatie;</li><li>-onvoldoende noodzaak bij werkgevers.</li></ul>
<b>5.Wat zou je graag opgelost willen zien? En Wat zou de doelstelling daarbij moeten zijn?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-meer belangstelling van werkgevers (MVO);</li><li>-Dat het bedrijf meer belangstelling toont;</li><li>-Ook vanuit de scholen meer doen vanuit acquisitie, werkgevers zijn vaak verast wat een Wajonger kan;</li><li>-Vanuit diverse invalshoeken, de Wajonger profileren, behoefte creëren;</li><li>-Dat de Wajonger ook kan deelnemen aan de arbeidsmarkt;</li><li>-Ik zie graag dat het probleem geen Wajongers in dienst wordt opgelost. Doelstelling iedereen telt mee en kan een bijdrage leveren;</li><li>-verplicht percentage Wajongers in dienst.</li></ul>



<p><b>6. Ken je al initiatieven die al een bijdrage leveren aan het oplossen van het probleem?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wajongwerkt markt;</li> <li>- coaching organisaties;</li> <li>- CNV jongeren, Wajong magazine;</li> <li>- Wajong Kennisbus;</li> <li>- voorlichting geven aan werkgevers;</li> <li>- de AD-er van UWV gaat de markt op;</li> <li>-Vice voorzitter van de DOV gaat de leden informeren;</li> <li>-Campagne voor G-krachten;</li> <li>-Richtlijn 2% in dienst;</li> <li>-Lijst grote bedrijven publiceren 'blame and shame';</li> <li>-Wajong voucher.</li> </ul>
--	--

<p>Onderwerp</p>	<p><b>Hoe zorg je voor continuïteit in de werktrajecten voor Wajongers</b></p>
<p><b>1.Hoe is het probleem ontstaan?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- financieringstekort om trajecten te kunnen continueren;</li> <li>- Teveel wetgeving en onvoldoende samenwerking;</li> <li>- Reële doelen nastreven;</li> <li>- Gebrekkige samenwerking tussen belanghebbende partijen;</li> <li>- goede begeleiding;</li> <li>-slechte communicatie;</li> <li>- eis van de samenleving is te hoog.</li> </ul>
<p><b>2.Voor wie of wat is dit een probleem?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- voor de Wajonger die geen goed re-integratie traject hebben gevonden;</li> <li>- re-integratiebureau;</li> <li>- Gemeente en overheid;</li> <li>- werkgever;</li> <li>- als je een probleem hebt dan moet je hier goed over kunnen praten met je werkgever en problemen oplossen.</li> </ul>
<p><b>3.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vrij urgent, risico van uitval is groot;</li> <li>- Zeer urgent, uitval wajongers en werkgever wordt gedemotiveerd en kost veel geld;</li> <li>- dat je ontslagen kan worden omdat je niet in het team past;</li> <li>- minder Wajongers aan het werk;</li> <li>- onenigheid tussen de partijen.</li> </ul>
<p><b>4.Wat maakt dat het probleem nog niet is opgelost?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-gebrekkige samenwerking;</li> <li>- er wordt te weinig gekeken naar de nadelige gevolgen in de toekomst;</li> <li>- Er wordt niet goed samengewerkt;</li> <li>- Regelmatig wisselen van de begeleiders;</li> <li>- Onvoldoende begeleiding en afstemming in de samenwerking;</li> <li>- Te weinig financiële middelen;</li> <li>- regie neergelegd bij UWV, gevolg is onbekend;</li> <li>- het blijft moeilijk om Wajongers aan het werk te helpen.</li> </ul>



<p><b>5. Wat zou je graag opgelost willen zien? En Wat zou de doelstelling daarbij moeten zijn?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- zelfredzaamheid bij de Wajongeren;</li><li>- teveel en te lange terugval, afstand tot de arbeidsmarkt Wajonger mag niet groter worden;</li><li>- bijstellen van de eisen van een werkgever aan een Wajonger;</li><li>- volledige trajecten, geen lossen producten, regierol sterker;</li><li>- er moet een balans gevonden worden in doorstroom en iemand blijven begeleiden;</li><li>- maatwerk bij (voor)trajecten;</li><li>- betere match tussen wajonger en werkgever;</li><li>- Één contactpersoon;</li><li>- waarborgen continuïteit, geen uitval Wajonger, efficiënter vergroten;</li><li>- er moet meer en beter samengewerkt worden;</li><li>- Bij aanmelding vermelden dat er begeleiders zijn;</li><li>- betere samenwerking tussen de verschillende partijen voor de doelgroep.</li></ul>
<p><b>6. Ken je al initiatieven die al een bijdrage leveren aan het oplossen van het probleem?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Wajonger arbeidsdeskundige bij het UWV Werkbedrijf;</li><li>- leerwerk trajecten;</li><li>- Positieve werkgevers met Wajong;</li><li>- Wajong Kennisbus.</li></ul>





Onderwerp	Passend onderwijs voor Wajongers
<b>1.Hoe is het probleem ontstaan?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- doordat Wajongers geen homogene groep zijn;</li><li>- oprichting van het VMBO en wegvallen van de LBO ambachtsscholen;</li><li>- te divers;</li><li>- omdat de maatschappij is veranderd;</li><li>- wellicht heeft de sterke groei van de aantallen Wajongers geen gelijke trend gehouden met het onderwijs aanbod;</li><li>- niemand begrijpt je;</li><li>- door het VMBO, onderwijsstelsel sluit niet aan bij beperking jongeren.</li></ul>
<b>2.Voor wie of wat is dit een probleem?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- voor mensen met een beperking, waarbij onderwijs en praktijk niet aansluit;</li><li>- Voor jezelf en de mensen om je heen;</li><li>- duidelijkheid heb je nodig en dat krijg je niet dus ga je twijfelen;</li><li>- Wajongers en onderwijsinstellingen;</li><li>- Maatschappij;</li><li>- gene onderwijs betekent geen / weinig kans op de arbeidsmarkt;</li><li>- familie en sociale omgeving;</li><li>- voor de jongeren die dreigen uit te vallen en die behoefte hebben aan passend onderwijs;</li><li>- werkgevers.</li></ul>
<b>3.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- groot, bij participatieplan niet eenvoudig door een richting aan te geven moet er meer begeleid gaan worden, wat zorgt voor tijdverlies;</li><li>- Als je kijkt naar het school uitval op het VMBO, dat is zorgwekkend;</li><li>- problemen vergrijzing, beroepsbevolking is nodig;</li><li>- het kost de maatschappij te veel geld als mensen thuis zitten;</li><li>- Ongelukkige mensen die zich ondergewaardeerd voelen;</li><li>-urgent, anders vallen er nog meer mensen buiten de boot;</li><li>- je gaat aan jezelf twijfelen, waardoor je er geen zin in hebt, uiteindelijk geen resultaat;</li><li>- niet in wens beroep mogen werken, terwijl dit praktisch wle haalbaar is.</li></ul>
<b>4.Wat maakt dat het probleem nog niet is opgelost?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-weinig flexibele;</li><li>- wetgeving, ambachtelijke molens er wordt te weinig ingespeeld op de actualiteit;</li><li>- bureaucratie, wisselende onderwijssystemen, onvoldoende ondersteuning op mbo, hbo, WO;</li><li>- de heersende maatschappij visie.</li></ul>
<b>5.Wat zou je graag opgelost willen zien? En Wat zou de doelstelling daarbij moeten zijn?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- schooluitval vmbo / Wajong ontbreken passend onderwijs voor Wajongers;</li><li>- scholing en praktijk beter op elkaar afstemmen;</li><li>- rugzakje inzetten, waar deze voorbedoelt is. Misbruik tegen gaan;</li><li>- Opheffen van het vmbo, ambachtsscholen / lbo herstellen;</li><li>- doelstelling geen enkele jongeren thuis;</li><li>- langere beurs voor hoger opgeleide Wajongers.</li></ul>





<b>6. Ken je al initiatieven die al een bijdrage leveren aan het oplossen van het probleem?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geld;</li> <li>- OC&amp;W commissie maatstaf;</li> <li>- vak college, vmbo plus MBO;</li> <li>- ATC Mulock Houwer;</li> <li>- reïntegratie tarjecten;l</li> <li>- Kwaliteits keurmerk voor rugzakje;</li> <li>- Meer specialistische kennis in onderwijs gebracht met behoud van rugzakjes;</li> <li>- Amsterdam pilot: samenwerking tussen ROC, ISS, Ronald Mc Donald centrum en de werkmeester;</li> <li>- Meer competentie gericht werken.</li> </ul>
---	---

<b>Onderwerp</b>	<p><b>Wajongers uit beeld</b> jongeren zonder Wajong die ook begeleiding nodig hebben</p>
<b>1.Hoe is het probleem ontstaan?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- door de politiek;</li> <li>- sociale handicap komen niet in aanmerking;</li> <li>- onbekendheid;</li> <li>- Aanvraag Wajong door UWV afgewezen, ondanks aanwezigheid door beperking en klanten zijn niet doorverwezen naar andere instanties;</li> <li>- jongeren kunnen minimum loon verdienen met beperking krijg je geen uitkering;</li> <li>- te weinig bekendheid met de voordelen rondom Wajong bij stagebegeleiders;</li> <li>- gezien de opleiding (PRO) zou de jongeren een Wajong moeten hebben, ze kunnen zelf hun beperking niet accepteren;</li> <li>- het begint bij de uitkering als er geen medisch dossier is;</li> <li>- er is geen regisseur, niemand voelt zich verantwoordelijk.</li> </ul>
<b>2.Voor wie of wat is dit een probleem?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- jongeren en werkgever;</li> <li>- arbeidsmarkt;</li> <li>- jongeren met sociaal gedrags problemen die wel het minum loon kunnen verdienen;</li> <li>- maatschappij.</li> </ul>
<b>3.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dan krijg je meer werkelozen;</li> <li>- het wordt steeds groter er komen steeds meer jongeren zonder werk te staan;</li> <li>- heelg root, jongeren komen zonder begeleiding niet aan werk;</li> <li>- groot wordt groter, meer mensen thuis met alle gevolgen van dien;</li> <li>- vacatures kunnen straks niet ingevuld worden;</li> <li>- urgent, steeds meer mensen aan de zij lijn, terwijl de beroepsbevolging aan het vergrijzen is;</li> <li>- jongeren thuis zonder dagbesteding.</li> </ul>



<b>4. Wat maakt dat het probleem nog niet is opgelost?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Te weinig geld;</li><li>- ontbreken samenwerking tussen verschillende instanties, kastje naar de muur;</li><li>- gemeenten pakken hun wettelijke taak niet op;</li><li>- onbekendheid;</li><li>- nog niet in kaart hoeveel jongeren tussen wal en schip vallen;</li><li>- onbekendheid tussen instellingen, overheid en gemeenten;</li><li>- steeds nieuwe wet- en regelgeving;</li><li>- er zijn geen regisseurs.</li></ul>
<b>5. Wat zou je graag opgelost willen zien? En Wat zou de doelstelling daarbij moeten zijn?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- dat jongeren niet langer tussen wal en schip vallen;</li><li>- zorg dat er een gezamenlijk beleid / visie komt;</li><li>- Één loket;</li><li>- Breng jongeren in beeld;</li><li>- één beleid;</li><li>- jongeren waarbij Wajong wordt afgewezen, die ook in kaart worden gebracht en 'warm' worden overgedragen aan gemeentes;</li><li>- ruimere regelgeving;</li><li>- UWV / UWV Werkbedrijf, jongeren in kaart brengen, bij elkaar brengen en samenwerken.</li></ul>
<b>6. Ken je al initiatieven die al een bijdrage leveren aan het oplossen van het probleem?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- WSP;</li><li>- Nee;</li><li>- AKA coach;</li><li>- route coaches;</li><li>- Route 23;</li><li>- regie functie UWV.</li></ul>





<b>Onderwerp</b>	<b>Begrijpelijke informatie naar alle partijen toe en tussen alle partijen</b>
<b>1.Hoe is het probleem ontstaan?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- te weinig samenwerking;</li><li>- te weinig duidelijkheid;</li><li>- geen goede informatie voorziening vooraf;</li><li>- onduidelijk en moeilijk communicatie;</li><li>- communicatie naar de Wajonger;</li><li>- te weinig aandacht voorlichting door SOZAWE / UWV.</li></ul>
<b>2.Voor wie of wat is dit een probleem?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- doelgroep aanmelders;</li><li>- werkgever, Wajonger, uitvoerder, joboach, alle betrokkene;</li><li>- wajonger, werkgever.</li></ul>
<b>3.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- zeer urgent anders blijft de onduidelijkheid;</li><li>- trajecten duren te lang, gevolg uitval;</li><li>- drempel is hoog voor Wajongeren;</li><li>- nog verder oplopende jeugdwerkloosheid, Wajongers nog langer aan de zijlijn, frustrerend.</li></ul>



<b>4. Wat maakt dat het probleem nog niet is opgelost?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Door vele veranderingen;</li><li>- vele partijen erbij betrokken;</li><li>- onduidelijkheid en geen samenwerking;</li><li>- geen vastigheid en structuur;</li><li>- wordt niet gekeken naar de gevolgen op de lange termijn;</li><li>- prioriteiten nog niet voldoende helder.</li></ul>
<b>5. Wat zou je graag opgelost willen zien? En Wat zou de doelstelling daarbij moeten zijn?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- vertaling van wet en regelgeving;</li><li>- meer plaatjes bij de tekst;</li><li>- praktijkvoorbeelden;</li><li>- meer samenwerking;</li><li>- begrijpelijke taal;</li><li>- meer campagnes voor de doelgroep;</li><li>- info voorzieningen;</li><li>- doelstelling Wajonger laten werken en aan het werk houden;</li><li>- mond op mond reclame;</li><li>- Wajongeren in eigen woorden hun probleem laten uitleggen;</li><li>- jongeren in het middelpunt, niet de hulpverlener;</li><li>- meer met Wajongers praten, dan over Wajongers;</li><li>- betere beeldvorming in reclamecampagnes.</li></ul>
<b>6. Ken je al initiatieven die al een bijdrage leveren aan het oplossen van het probleem?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ATC en NVVA;</li><li>- voor werkgevers wajong adviesvouchers via senternovum;</li><li>- ikkan.nl;</li><li>- Wajong Kennisbus;</li><li>- Wajongerscentraal.nl;</li><li>- promoten bij netwerkbijeenkomsten en ondernemersverenigingen.</li></ul>



Onderwerp	Niemand heeft de regie
<b>1.Hoe is het probleem ontstaan?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-veel instanties met eigen verantwoordelijkheden, opgemerkt wordt overlap maar ook gaten;</li><li>- veel instanties, ook wat financiering betreft;</li><li>- vanuit de politiek wordt te weinig nagedacht over de gevolgen van ingrijpende beslissingen; Geen structuur en kaders aangebracht.</li><li>- organisatie wildgroei;</li><li>- geen keten samenwerking;</li><li>- onwetendheid, organisaties kennen elkaar niet. Doordat de werkelijkheid sneller is dan de theorie;</li><li>- werkwijze sluiten niet aan;</li><li>- wie zou de regie moeten hebben?;</li><li>- transities tussen school &amp; werk, dagbesteding &amp; werk, werkeloos &amp; werk.</li></ul>
<b>2.Voor wie of wat is dit een probleem?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- kandidaten;</li><li>- instanties grotere kans op uitval en negatief resultaat;</li><li>- Één lijn in begeleiding;</li><li>- regie ligt niet bij de klant;</li></ul>
<b>3.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- tegenstrijdige belangen, de klant is de dupe;</li></ul>
<b>4.Wat maakt dat het probleem nog niet is opgelost?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-we werken niet klantgericht maar vanuit organisatie belang, bijvoorbeeld werktijden komen niet overeen met corvee tijden woonvoorziening;</li><li>- denken aan eigen toko;</li><li>- waardoor organisaties elkaar soms tegenwerken;</li><li>- tegenstrijdige belangen, er is geen ontschotting.</li></ul>
<b>5.Wat zou je graag opgelost willen zien? En Wat zou de doelstelling daarbij moeten zijn?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- sluitende aanpak op maat;</li><li>- duidelijke afspraken;</li><li>- Wajonger zou zelf de regisseur van het traject moeten kunnen kiezen;</li><li>- 1 klant, 1 plan, 1 regisseur;</li><li>- jongeren betrekken;</li></ul>
<b>6. Ken je al initiatieven die al een bijdrage leveren aan het oplossen van het probleem?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- samen plan maken allemaal een stuk verantwoordelijkheid nemen;</li><li>- netwerkoverleg van mensen rondom klant;</li><li>- eigen kracht conferentie.</li></ul>



## Middagprogramma: Oplossingsrichtingen

In de middag is men met de onderwerpen van de ochtend aan de slag te gaan om de gewenste situatie te benoemen en in een grof plan van aanpak te benoemen wat er nodig is om bij de gewenste situatie te komen.

### Onderwerp: Ketensamenwerking

Stip op horizon:

– Aan 't werk zonder teveel hobbels, grenzenloze aansluiting

Verantwoordelijkheid voor warme overdracht

(Bevorderen zelfredzaamheid ook als jongere werkt).

Mijlpaal	Acties	Wie zou dit moeten / kunnen doen?
Meer betere samenwerking tussen geldstromen: CIZ-UWV-SD-WMO	–Werkers ervaren de strijd tussen gemeente en UWV, hiervan zijn jongeren de dupe	UWV
Werkpleinen met alle partijen	–één aanspreekpunt –regie plus doorzettingsmacht –PGB coach – verbinding onderwijs – arbeidsmarkt moet geregisseerd worden. Overgang onderwijs, UWV, SDD, werk door één regisseur begeleid	
Gezamenlijk regie	– netwerken gebruiken voor gezamenlijke regie; – Jongeren centraal tot 27 jaar, waarbij UWV het 'gat' dicht met Sociale Dienst; – zelf regie + leren regie te nemen.	Samenwerkende partijen
Muren weg in organisaties (geld)	–één integraal plan samen uitvoeren	
Bevorderen zelfredzaamheid (ook als jongere werkt)	–verantwoordelijkheid voor warme overdracht	



## Onderwerp: Jongeren 'tussen wal en schip'

Stip op horizon:

– Één loket.

Mijlpaal	Acties	Gewenste planning
1 onafhankelijke partij moet initiëren en coördineren	–inventariseren wat er als i op dit gebied; –in kaart brengen welke partijen er al zijn en bereid zijn te participeren	18 maart 2010
Oprichten werkgroep	–financieringsloket wie/wat/hoe; –probleem in kaart brengen : A Wie zijn het? B Hoeveel?	Na 6 maanden
Schrijven werkplan / beleidsplan met mandaat	–bekend maken ketenpartners; –lobbyen draagvlak gemeente en ministerie	Na 3 maanden
Convenant tekenen door ketenpartners en financiers	–dmv kickoff bekendheid geven aan de start van het initiatief –personeel is multidisciplinair (geen ambtenaar);	Kerst 2010
Start loket	–Menukaart maken (mogelijkhedenlijst)	Na 3 maanden
1 LOKET (Route27?)	–procedures; –crisis interventies; –geen bureaucratie of wachtlijsten; –hot line met de ketenpartners.	18 maart 2011





## Onderwerp: match Wajong – werk

Stip op horizon:

- Vaste baan voor Wajongers met arbeidscapaciteit.

Mijlpaal	Acties	Gewenste planning
Werk toeleiding: stage, ervaring en vrijwilligerswerk etc.		
Werkgever weet waar hij aan toe is	<ul style="list-style-type: none"> <li>–vaste baan in ruil voor garantie overheidsondersteuning;</li> <li>–voorwaarde jobcoach, loonwaarde bepaling en een gecertificeerde jobcoach</li> </ul>	Na 6 maanden
Vaste baan Wajongers met Arbeidscapaciteit		



## Onderwerp: onbekendheid werkgevers met Wajongers

Stip op horizon:

- Bewustzijn werkgevers over Wajong.

Mijlpaal	Acties	Gewenste planning
Bewustzijn bij werkgevers met Wajong-ers vormen + klankbordgroep werkgevers	<ul style="list-style-type: none"> <li>Werkgroepvorming met SDD-ers, UWV-ers</li> <li>–contacten met werkgevers handhaven;</li> <li>–informatie verzamelen + inventarisatie maken met doelgroep</li> </ul>	Tussen 18-3-2010 / 1-9-2010
Beleidsplan / plan van aanpak vormen		1-12-2010
Presenteren / contacten leggen met werkgevers collectieven		Tussen 1-12-2010 / 1-3-2011



1-op-1 contacten met werkgevers	-mensen plaatsen bij werkgevers -win-win creëren	Tussen 1-3-2011 / 1-7-2011
Bewustzijn werkgevers over Wajong	-Weer de 1-op1 contacten oppakken -win-win bespreken evalueren -verantwoordelijke rol WSP Wajong; -werknemers werkplein, werkgevers en wajong verbinden.	Vanaf 1-9-2011 / 1-1-2012

## Onderwerp: communicatie tussen alle partijen

Stip op horizon:

- Werkzoekende centraal.

Mijlpaal	Acties	Wie zou dit moeten / kunnen doen?
Veel partijen praten langs elkaar heen, eigen belang		
Regels meer individualiseren		
Goed contact onderling van elkaar af weten		
Levensloop beperkingen vastleggen	-dossier maken -netwerk in kaart	
Werkzoekende centraal zetten		Neutraal persoon

## Onderwerp: Passend onderwijs

Stip op horizon:

- Geen enkele jongeren op de bank.

Mijlpaal	Acties	Gewenste planning
Uitval factoren onderzoeken		18-3-2010 / 1-1-2012
Sociale kaart in beeld brengen	-overleg met betrokken partijen	1-1-2012 / 1-2019
Verbetertrajecten	- voorstellen; - uittesten; - evalueren en eventueel aanpassen; - verspreiden	Jan 2019
Onderwijs beleid	-wetsvoorstel	Juni 2020
Geen enkele jongeren op de bank		September 2021





# Uitwerking knelpunten en oplossingen

## Utrecht 23 maart

Besproken onderwerpen zijn:

1. Beeldvorming werkgevers;
2. Wetten en regelgeving;
3. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt;
4. Matching werkgevers en Wajongers;
5. Wajongers zelf de regie;
6. Meer bekendheid over wie en wat Wajongers zijn en hun sociale omgeving;
7. Betere samenwerking in de keten;
8. Bekendheid Wajongers op de arbeidsmarkt;
9. Volwaardige functies / banen voor Wajongers zonder stempel;

Elkaar informeren, inspireren en samen resultaat behalen







## Ochtendprogramma: knelpunten

In de ochtend is in teams gewerkt aan knelpunten en is men samen gaan onderzoeken hoe deze knelpunten zijn ontstaan en welke mogelijkheden er zijn om de knelpunten aan te pakken.

### Volwaardige functies / banen voor Wajongers (zonder stempel Wajonger)

#### 1.Hoe is het probleem ontstaan?

- Gebrek aan werk;
- Beeldvorming;
- Geen goede overdracht van school naar arbeid;
- Onzekerheid bij werkgevers;
- Onvoldoende scholing, waardoor vraag niet aansluit bij arbeid;
- Te weinig oplossingen op maat;
- Veel Wajongeren met gediagnosticeerde beperkingen sluiten niet aan bij beschikbare werkplekken.

#### 2.Voor wie of wat is dit een probleem?

- Voor iedere wajong;
- Voor de werkgevers;
- Familie;
- Voor iedereen die werk zoekt.

#### 3.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?

- Urgent, veel mensen in een uitkering;
- Wajongers komen niet aan het werk;
- Grotere tekorten op de arbeidsmarkt ( veel mensen wiens talenten onbenut blijven);
- Te weinig mogelijkheden om zich te bewijzen;
- Jongeren aan de hand;
- Groot, minder Wajongers aan de slag;
- Werk loont niet.

#### 4.Wat maakt dat het probleem (nog) nog niet is opgelost?

- Inzicht in problematiek;
- Te weinig focus;
- Beter regels;
- Geen afstemming;
- Samenwerking moet beter, verschillende belangen;
- Onzekerheid bij werkgevers;
- Recessie;
- Angst voor iemand met een beperking;
- Er zijn verschillende belangen bij verschillende instellingen;



### **5. Wat zou je het liefst opgelost zien?**

- Oplossingen op maat, een kenniscentrum, snellere beslissingen.
- Betere samenwerking, minder ad hoc;
- Passend werk voor langere tijd;
- Doelstelling passend werk voor iedereen;
- Wajong die zelf de regie wilt houden, moet onderhandelen over kwaliteiten;
- Verandering in het perspectief van werkgevers over Wajongers;
- Perspectief jongeren op eigen kunnen;
- Er zou betaald moeten worden voor iedereen die een vaste baan krijgt via een re-integratiebedrijf.

### **6. Ken je initiatieven die al bijdragen tot het oplossen van het probleem?**

- Bundeling in krachten in eigen regio;
- Nee;
- Meer samenwerking met alle partijen in regionale overleggen;
- UWV en bedrijf direct samenwerken, zonder bemiddeling re-integratiebedrijven.





## Matching werkgevers, passende banen voor de doelgroep

### 1. Hoe is het probleem ontstaan?

- Geen kennis van de doelgroep;
- Verkeerde beelden over doelgroep bij werkgevers;
- Beeldvorming van de Wajonger;
- geen samenwerking;
- vooroordelen verschillende instanties;
- stigmatisering, verkeerde informatie in media;
- over 'zorgen' maatschappij heeft teveel aan de zorg kant gezeten;

### 2. Voor wie of wat is dit een probleem?

- Het is voor allen een probleem;
- Voor de betrokken Wajongers en ouders;
- Voor de economie;
- In verband met de vergrijzing, tekort aan arbeidspersoneel;
- Frustratie over en weer;
- Voor de overheid want die lopen achter de feiten aan;
- Iedereen die ermee te maken heeft.

### 3. Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?

- Heel urgent, anders blijven veel mensen thuis eenzaam;
- Urgen bemiddeling Wajongers ten einde, die komen op de bank thuis te zitten;
- "het is voor de Wajonger niet leuk om te teren op de centen van een ander" ;
- Kosten overheid;
- Tekort aan arbeidspotentieel;
- Zorgmaatschappij is niet langer haalbaar, kost teveel;
- Wajonger de dupe;
- Werkeloosheid;
- Nutteloos voelen;
- Veel mensen in een verkeerd hokje geplaatst;
- Wellicht is de pilot loondispensatie een oplossing;

### 4. Wat maakt dat het probleem (nog) nog niet is opgelost?

- Interne communicatie binnen UWV slecht;
- Afhankelijk van politieke oplossingen, geen samenwerking voorheen uitbesteding door UWV aan commerciële partijen;
- Geen kennis, informatie over doelgroep en mogelijkheden;
- Geen goede samenwerking tussen de organisaties;
- Teveel regels en hokjes;
- Mensen zitten nog steeds thuis die een goede opleiding en talent / potentie hebben;
- Matching onduidelijkheid over inhoud functie;

### 5. Wat zou je het liefst opgelost zien?

- Goed bestand van Wajongeren, van waaruit je kunt bemiddelen;
- Overzichtelijkheid en duidelijkheid;



- Beter en goed functionerend databestand van beschikbare kandidaten;
- Duidelijkheid over de groep Wajongers;
- Goed bestand van Wjaongers waaruit je kan bemiddelen;
- Niet teveel regels en niet in hokjes plaatsen;
- Niet zo naar geld kijken;
- Mensen aan het werk helpen dat ze leuk vinden en daar hun geld mee verdienen;
- Werkeloze Wajongers;
- Kaartenbak UWV duidelijker.

**6. Ken je initiatieven die al bijdragen tot het oplossen van het probleem?**

- Re-integratiebureaus;
- Onderwijs toegankelijk voor Wajongers, zoals ROC Midden Nederland met pilot;
- REA College;
- Wajongers Centraal;
- Subsidie regelingen;
- Deelnemende schol aan Wajong Kennisbus;
- Crossover;
- Onbegrenst talent
- Ikkan campagne;
- Ordina bijeenkomst;
- Wajong kennisbus;
- Werkgevers Service punt;
- Projecten Divosa;
- Nuon, KPN, Philips etc. die met Wajongers werken;
- Steeds meer samenwerking tussen het netwerk van scholen, RIB's, UWV, specialisten en bedrijfsleven.





## Wajongers zelf de regie

### 1.Hoe is het probleem ontstaan?

- Door de vooroordelen over de Wajongers, dat ze dit zelf niet kunnen;
- Onbekendheid;
- Bureaucratie;
- “ Ik vind dit geen probleem”;

### 2.Voor wie of wat is dit een probleem?

- Voor de Wajongers;
- Voor Wajongers die zich niet gehoord voelen;
- Voor onwetend netwerk;
- Iedereen.

### 3.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?

- Vele verschillende instanties zijn het wiel aan het uit vinden;
- Wajonger zelf staat niet meer centraal;
- Kwaliteiten van de Wjaonger wordt niet benut;
- Opleiding wordt geen gebruik van gemaakt;
- Urgent voor sommige wajongers die niet worden gehoord;
- Gefrustreerde wajongers die zelf geen keuzen meer durven te nemen;
- Voor hele afhankelijke wajongers;
- Passiviteit bij wajongers, UWV en derden;
- Kost een hoop geld.

### 4.Wat maakt dat het probleem (nog) nog niet is opgelost?

- Niet goed uitzoekend tot op welke niveau de Wajonger de regie kan houden, zijn direct begeleider onderneemt geen stappen;
- Afhaken, niet in maatschappij mee gaan;
- We werken niet vanuit talent management maar zorgen teveel;
- Meer uitgaan van kansen en mogelijkheden, en dit ook durven;
- Geen heldere communicatie tussen betrokkenen;
- Te weinig samengewerkt, er wordt niet geluisterd naar de Wjaonger;
- Te veel instanties met eigen belang;
- Probleem wordt niet herkend;
- Er wordt niet naar je geluisterd en aan je gevraagd;
- Ervaring negatie/positief;

### 5. Wat zou je het liefst opgelost zien?

- Vaker met zijn allen om de tafels;
- Mentaal sterker maken (zodat de Wajonger beter voor zich zelf kan opkomen);
- Veel aandacht voor wat de Cliënt zelf kan en wil;



- Cliënt gericht werken, netwerk sluitend er om heen;
- Doel Cliënt centraal;
- Dat instanties meer samenwerken, beter naar de Wajonger luistert en beter naar de mogelijkheid van de Wajonger kijkt en uitgaan van de belangen van de Wajonger;
- Een goed zelfbeeld van de Wajonger en omgeving;
- Meer doorvragen bij de Wajonger en hen helpen om de oplossing te benoemen of achter het probleem achter het probleem te komen.

#### **6. Ken je initiatieven die al bijdragen tot het oplossen van het probleem?**

- Arbeidstrainingscentrum Amersfoort;
- ROC - REA College Utrecht;
- Arbeidstrainings centrum Soest;
- Batavia werk Lelystad;
- Werkkasteel Zeist
- Bouwloods Utrecht;
- Titan BV doet een poging tot;
- Trainingen empowerment binnen MBO scholen;
- Sandd postbedrijf, vraagt in het hele land bezorgers.





## Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt

### 1.Hoe is het probleem ontstaan?

- Door keuze die je doet voor opleiding, later merk je dat hier geen werk in is;
- De onbekendheid van beide partijen naar elkaar toe;
- De leerlingen krijgen moeite met de structuur van scholen;
- Gebreke aan kennis over en weer;
- Verkeerde beroepskeuze;
- Iedereen moet alles kunnen(?);
- Vraag en aanbod sluit niet aan.

### 2.Voor wie of wat is dit een probleem?

- Voor Wajongers die aan het werk willen;
- Voor de leerling / Wajonger vindt geen natuurlijke overgang plaats, voor de begeleiders is dit ook lastig omdat ze niet weten waarheen;voor werkgevers;
- Wajonger wordt niet toegelaten in de zorg, omdat ze niet alle competenties bezoeken;
- Opleiding sluit niet aan;
- Teveel mensen hebben een uitkering, en daar betaalt iedereen aan mee.

### 3.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?

- Als het niet wordt opgelost worden teveel mensen afhankelijk van Wajong en komt er een imago probleem;
- Match van onvoldoende gebruik van kwaliteiten van Wajongers, een gemis voor de samenleving;
- Als jongeren geen leerwerkplek of stage kunnen vinden geven ze het op;
- Wajongers kunnen niet werken waar hun hart naar uit gaat;
- Probleem nog niet urgent, wordt rugenter als arbeidsmarkt krupper wordt.

### 4.Wat maakt dat het probleem (nog) nog niet is opgelost?

- Te weinig aandacht hiervoor op scholen;
- Zorg wil geen Wajongers lager dan niveau 3/4;
- Nog te weinig bekend wat de kwaliteiten zijn van Wajongers en andere jongeren met een handicap;
- Nog geen algemene acceptatie van Wajong en nog weinig bekendheid bij het publiek;
- Veel instanties werken op hun eigen eilandjes, bruggen slaan betekent soms opheffen van instanties;

### 5. Wat zou je het liefst opgelost zien?

- Imago van iemand met Wajong moet verbeterd worden;
- Cluster 2 scholen kunnen jobcoaches inzetten, cluster 3 en 4 nog niet;
- "Cliënten moet mensen met een Wajong zijn ipv een Wajong mens";
- Dat bepaalde branches deuren open zetten voor de Wajongers;
- Betere begeleiding op scholen voor Wajongers;



- Onderwijs moet voorbereiden op werk, en helpen plaatsen naar werk;
- Samenwerking tussen de opleidingen, doel de Wajonger op natuurlijk wijze de overgang naar werk laten maken.

#### **6. Ken je initiatieven die al bijdragen tot het oplossen van het probleem?**

- Alle initiatieven met mensen met Wajong zelf, empowerment;
- Bijvoorbeeld Albert Heijn die met Wajongers werkt;
- Als Utrechtse school proberen we dit al door samenwerking met UWV en ROC;
- Alleato met game2work;
- 100 Wajongers aan het werk.

## **Beeldvorming werkgevers**

### **1. Hoe is het probleem ontstaan?**

- Hokjes plaatsen, angst voor mogelijkheden;
- Geschiedenis plus cultuur;
- Door de Wajong als groep te zien;
- Geen goede uitleg over de Wajong, men gaat vaak uit van algemeenheden;
- Door negatieve ervaringen met Wajongers;
- De stempel van de Wajonger;
- Werkgever wil gezonde werkgever, beeldvorming van Wajonger is dat deze medewerker ziek is;
- Beeldvorming over Wajong in maatschappij, vroeger hoorde je er met een beperking niet bij;
- Enorme belasting op arbeid.

### **2. Voor wie of wat is dit een probleem?**

- Wajonger zelf, verder iedereen rondom de Wajonger;
- Nu voor de wajongers, straks voor de werkgever;
- Maatschappij.

### **3. Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?**

- Urgent, tekort door vergrijzing;
- Kost veel geld, levert niks op;
- Groei van de Wajong populatie;
- Niet mee doen aan de maatschappij;
- Verharding van de maatschappij;
- Wat te doen met Wajongers die 65 zijn;
- Veel mensen die in een verkeerd hokje geplaatst worden;
- Jongeren staan langs de kant terwijl participatie veel genoemd wordt;
- Bedrijven missen interessante potentiële werknemers.





**4. Wat maakt dat het probleem (nog) nog niet is opgelost?**

- Nog geen inclusie in de maatschappij;
- Nog steeds geen acceptatie van gehandicapten in de hele maatschappij;
- Er wordt te weinig naar Wajongers geluistert;
- Er wordt wel over Wajongers gesproken maar niet met;
- Onwetendheid over Wajong;
- Geen goede beeldvorming over de Wajong en de mogelijkheden;
- Geen informatie en goede voorzieningen;
- Geen samenwerking tussen betrokken partijen (re-integratiebureaus);
- Alle Wajongers worden over een kam geschoren;
- Iedereen wil er geld voor hebben.

**5. Wat zou je het liefst opgelost zien?**

- Meer inbreng door Wajongers zelf;
- Iedereen moet meedoen, maar werken moet lonen;
- Meer werkgelegenheid voor Wajongers;
- Meer voorlichting bij Wet WJ;
- Regelgeving uitleggen.

**6. Ken je initiatieven die al bijdragen tot het oplossen van het probleem?**

- CNV Jongeren promo teams;
- Re-integratie bureaus
- Detachering bureaus van de overheid;
- Wajongers Centraal;
- Ikkan campagne;
- REA College.



## Wet- en regelgeving

### 1. Hoe is het probleem ontstaan?

- Onbekendheid met de wetgeving;
- Geen maatwerk;
- Te veel wajongers;
- Werken in de beloning aantrekkelijk maken en werkgevers zijn niet bekend met wet en regelgeving;
- Je moet een expert zijn om er iets van te begrijpen;
- Ministers werken niet samen;
- Regels zijn niet helder en het zijn er teveel;
- Regelingen moet duidelijk zijn;
- Loon laag door beloning werkgevers / banen waar Wajongers terecht komen;

### 2. Voor wie of wat is dit een probleem?

- Voor Wajongers, een lage impuls om aan het werk te gaan;
- Voor Wajongers, werkgevers, overheid (kost veel geld);
- Voor de hulpverleners en de Wajongers zelf;
- Wajongers en ouders.

### 3. Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?

- Is urgent, er vallen Wajongers tussen wal en schip;
- Urgent, want veel Wajongers dreigen thuis te blijven zitten;
- Wajongers minder wens en noodzaak om te gaan werken, tot dat ze er achter komen dat ze moeten werken, en dan hebben ze een gat in hun CV;
- Dat veel mensen niet gaan werken, door de onzekerheid door wet en regelgeving;
- Biedt geen toekomstperspectief;
- Geen werk voor mensen met een beperking, waar ze toch werk hadden kunnen vinden.

### 4. Wat maakt dat het probleem (nog) nog niet is opgelost?

- Regelgeving te ingewikkeld;
- Te weinig voorlichting;
- Noodzaak op kansen en kwaliteiten is nog relatief nieuw voor de nieuwe Wajong wet;
- Gebrek aan maatwerk;
- Geen één loket Wajongers;
- Wordt eerst gekeken naar kosten en baten, dan pas naar persoonlijk invulling;
- De kosten in tijd en geld zijn zowel bij werkgever als werknemer hoog en wordt daarom het liefst vermeden;

### 5. Wat zou je het liefst opgelost zien?

- Meer voorlichting en duidelijkheid verschaffen;
- Maatwerk leveren voor jongeren met een handicap;



- Schaf alle regelgeving af en budget per persoon individueel;
- Meer fusie en toekomstbeeld bij Wajongers vormen;
- Sneller duidelijkheid geven over aanvragen en voorzieningen;
- Meer bekendheid van zowel voor als nadelen van wajongers;
- Wajongers meer empowerment trainingen geven ook over regelgeving;
- Instanties samen helpen werken.

**6. Ken je initiatieven die al bijdragen tot het oplossen van het probleem?**

- Wajongwerkt.nl;
- Werkgeverspunt wajong
- [uwv.nl/wajong](http://uwv.nl/wajong).





## Meer bekendheid over wie Wajongers zijn en hun sociale omgeving

### 1. Hoe is het probleem ontstaan?

- Wajong is container begrip, te diverse groep;
- Wajong is arbeid, is slechts een element;
- Werkgevers en Wajongers komen te weinig met elkaar in aanraking;
- "Er was iemand die moest een Wajong, iemand anders vond dat vreemd"
- Groep is te groot en te divers;
- Door WSW internaten thuis komen te zitten.

### 2. Voor wie of wat is dit een probleem?

- Voor de Wajongers;
- Werkgevers;
- Te weinig kennis, beeld van Wajong;
- Sociale omgeving;
- "Voor de Wajongers, ze missen een potentiële vriend".

### 3. Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?

- Urgent is hoog, door stigma wordt voor deel van Wajongers afstand tot arbeidsmarkt groter;
- Vergrijzing;
- Beeldvorming veranderen en inzoomen op de kracht en kwaliteiten.

### 4. Wat maakt dat het probleem (nog) nog niet is opgelost?

- Begeleider op alle domeinen;
- Verschillende financieringen;
- Jongeren staan niet centraal;
- Feit dat de situatie heel divers is;
- Groep is erg divers en wil zelf ook niet dat anderen weten dat ze een wajong hebben.

### 5. Wat zou je het liefst opgelost zien?

- Beeldvorming veranderen en inzoomen op de kracht en kwaliteiten;
- Meer bekendheid over wie en wat wajongers zijn en meer bekendheid over hun situatie;
- Hele wajong opheffen en individueel maatwerk aanbieden;
- Niet werken met de wajong, maar met de persoon en zijn punten.

### 6. Ken je initiatieven die al bijdragen tot het oplossen van het probleem?

- Documentaires;
- Reclame campagne;
  - Speciale wajong arbeidsdeskundigen op de werkpleinen;
  - Onder andere JOPLA;
  - Kenniscentrum Crossover.
  -



## Middagprogramma: Oplossingsrichtingen

In de middag is men met de onderwerpen van de ochtend aan de slag te gaan om de gewenste situatie te benoemen en in een grof plan van aanpak te benoemen wat er nodig is om bij de gewenste situatie te komen.

### Onderwerp: Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Stip op horizon:

- betaald werk voor 50% van de Wajongers in 2014.

Mijlpaal	Acties	Gewenste planning
Juiste keuze opleiding door Wajonger	-er moet vanuit de opleiding een aansluiting zijn naar de arbeidsmarkt; -een jobcoach is heel belangrijk voor een goede keuze;	
Voordelen vertellen aan werkgever	-“Werkgevers vertellen dat het hun geen geld kost en dat ze hun eigen begeleider meenemen. Wajongere zijn hele gemotiveerde werknemers. En wajongeren zijn weinig ziek in verhouding tot zonder handicap.”	
Stage als tussen stop		
Proefplaatsing	-duur 2/3 maanden met behoud van uitkering laten werken	
Stage/baan zoeken via internet en UWV		





## Onderwerp: Bekendheid Wjaongers op de arbeidsmarkt

Stip op horizon:

- meer bekendheid over Wajongers en hun sociale omgeving

<b>Mijlpaal</b>	<b>Acties</b>	<b>Gewenste planning</b>
In beeld brengen doelgroep	-hoe is de groep opgebouwd, wat zijn de beperkingen en wat zijn de mogelijkheden? -UWV Wajongers beter in beeld databank wajongers	23-3-2010
Plan van aanpak opstellen	-wie doet wat; -benaderen van kranten, media, youtube, hyves, twitter, linked in	23-4-2010
Bekendheid genereren	-sportief evenement; -filmpjes maken; -ambassadeurs benoemen; -á la Scheesbouwer; -vrijwilligerswerk; -banenmarkt; -cabaretvoorstelling over de Wajong	1-9-2010
Zorgen dat Wajongers op goed scholingsniveau zitten	-onderwijs en scholing; -aandacht voor zelfbescherming op scholen.	1-10-2010
Meer bekendheid over Wajongers en hun sociale omgeving		24-12-2010



## Onderwerp: Wajonger zelf de regie

Stip op horizon:

- de Wajonger weet wat er te kiezen valt en weet wat hij nodig heeft.

Mijlpaal	Acties	Wie zou dit moeten / kunnen doen?
Wajonger bekend met Wajong	-UWV geeft uitleg en is bereikbaar voor vragen;	UWV
Cursus 4 dagdelen bij de start van de Wajong	Onderwerpen: -Wat is de Wajong? -Wat is een IRO? -Wat zijn de gevolgen? -Wat zijn de rechten en plichten? -Welke re-integratiebureaus zijn er? -Wat heb ik nodig van een re-integratiebedrijf en wat kan ik zelf? -Waar let je op bij het kiezen van een re-integratiebureau? -klein verslag mee van de cursus; -de Wajonger wordt zich bewust wat hij wel en niet zelf kan.	UWV
Maken van keuzes	-arbeidsdeskundige helpt bij het kiezen van een re-integratiebureau en overige keuzes	UWV
Online keuzesysteem re-integratiebureau	-Via UWV kan je via een kieswijzer een re-integratiebureau uitkiezen; -informatieboekje ter ondersteuning.	UWV
De Wajonger weet wat er te kiezen valt en weet wat hij nodig heeft.		Wajonger



## Onderwerp: Wet en regelgeving

Stip op horizon:

### - Werken loont

(€1,- teveel verdienen moet geen € 300,- kunnen kosten).

Mijlpaal	Acties	Gewenste planning
Regels en wetten toepasbaar maken	-logica aanbrengen en communiceren; -knelpunten inventariseren (rapport TNO); -media aandacht.	
Inzichtelijk maken bij wie je welke vraag kan stellen / waar moet je zijn	-UWV, Ministerie en belangenbehartigers betrekken in het in beeld brengen van de mogelijkheden -in tabellen weergeven -deskundigen langs scholen om uit te leggen hoe de procedure werkt.	
Werken loont (€1,- teveel verdienen moet geen € 300,- kunnen kosten)		







## Onderwerp: Betere samenwerking in de keten

Stip op horizon:

- Sluitende samenwerking in de keten, met als doel één loket voor jongeren met beperkingen in Utrecht.

Mijlpaal	Acties	Gewenste planning
Inventariseren alle betrokken partijen	–Wajongers Centraal, UWV, opleidingen, RIB's, jobcoachorganisaties, vakbonden, gem. Utrecht, Werkbedrijf, onafhankelijke arbeidsadviseur etc.	Maart-april 2010
Financiering in beeld	–Zoeken naar financiering voor het project. Plan van aanpak schrijven , enthousiasme scheppen in de keten, werven van geldschieters UWV, overheid en gemeente Utrecht	Maart-april 2010
Inventariseren van wet en regelgeving	–met welke wet en regelgeving hebben we te maken, op welke manier werken ze elkaar tegen en hoe kunnen we daar invloed op uit oefenen.	April-mei 2010
Inventariseren belangen	–organiseren kennismakingsdag, ronde tafelgesprekken; –doel elkaar leren kennen.	
Opzetten onafhankelijk orgaan	–plan van aanpak opstellen om de samenwerking tussen de partijen te begeleiden	Juni-juli 2010
Werkgevers betrekken	–werkgevers die betrokken zijn in beeld krijgen; –andere werkgevers enthousiasmeren, informeren en erkennen win-win.	Juli-aug.sep-okt 2010
Structureel blijvend loket / servicepunt	–opzetten van een loket; –samenwerking met alle partijen.	Nov-dec 2010
Sluitende samenwerking in de keten, met als doel één loket voor jongeren met beperkingen in Utrecht.		Mrt 2010



## Onderwerp: Beeldvorming werkgevers over Wajongers

Stip op horizon:

– Werkgevers nemen wajongeren aan.

Mijlpaal	Acties	Gewenste planning
In kaart brengen wat de beeldvorming is	–denken in beperkingen weg nemen; –Wajong is een diverse doelgroep en dit ook benadrukken	
Beeldvorming individualiseren	–Uitgaan van competenties en vaardigheden, de beperking zien als extra competentie –communiceren good practices, jongeren en werkgevers; –professionaliseren op alle gebieden, meenemen in deze beeldvorming;	
Groep werkgevers ‘early adapters’	–positieve beeldvorming verspreiden; –werkgevers laten zien wat de potentie is van jongeren;	
Toegang naar werkgever faciliteren	–wetgeving; –administratieve processen; –business case.	
Werkgevers nemen Wajongeren aan		





## Onderwerp: passende banen voor Wajongers, match werkgevers en Wajongers

Stip op horizon:

- Inzetten van een rondreizend wajong museum.

Mijlpaal	Acties	Gewenste planning
Team samenstellen (6 man/vrouw? Met eigen vakgebied)	-bestaande uit overheid, reïntegratie, jobcoach, Wajonger, ea	April 2010
Mogelijkheden in kaart brengen met MKB, overheid, UWV en Wajong	- Brainstormsessies met geïnteresseerde en betrokkenen	Aug 2010
Concept plan	-sponsor zoeken (ook bij bedrijven); -website bouwen	Sep 2010
PR Campagne	-vehical is een rondreizend Wajong museum; -inzet Vincent Bijlo cabaretier -media, flyers; Scholen langsgaan; -Boegbeeld ambassadeur de boer op; - Guerilla acties -eerste standplaats -wajonger koppelen aan parttimer	1-3-2011
Inzetten rondreizende Wajong museum	-zoek de beperking; -promoten bij MVO; -wajong geschiedenis; -ontmoetingsplek; -speeddaten; -ervaren wat het is om een beperking te hebben; -kennisoverdracht; -succes ervaring.	1-3-2011 en erna



## Onderwerp: Banen voor Wajongers

Stip op horizon:

- Inzetten 'matchpoint' om Wajong en banen te matchen.

Mijlpaal	Acties	Gewenste planning
Stigmatiseren doorbreken	<ul style="list-style-type: none"><li>-aandacht voor individuen;</li><li>-weten wat je aan functies moet aanpassen;</li><li>- doel onderweg naar mogelijkheden centraal;</li><li>-bij werkgevers voordelen benoemen;</li><li>-in beeld brengen wanneer een proces wordt getraineert (met als doel meer geld te verdienen door de begeleider);</li></ul>	
Datingsite	<ul style="list-style-type: none"><li>-persoonlijk profiel voor jongeren en werkgevers;</li><li>-UWV verantwoordelijk maken voor werkbemiddeling;</li><li>-goede zoekmachine voor vacatures;</li><li>-handicap als kwaliteit in zoekcriteria verwerken;</li><li>-succes verder vertellen;</li></ul>	
Aanjager benoemen van de datingsite 'matchpoint'	<ul style="list-style-type: none"><li>-wijze van financiering van begeleiding en bemiddeling in beeld</li><li>-voorlichting.</li></ul>	
Inzetten 'matchpoint; om Wajong en banen te matchen.		



# Uitwerking knelpunten en oplossingen

## Gouda 25 maart

Onderwerpen zijn:

1. Samenwerking in de keten;
2. Activeren van de sociale omgeving van Wajongers;
3. Werkgevers onvoldoende toegerust om Wajongers te begeleiden en aan het werk te houden;
4. Beeldvorming werkgevers over Wajongers;
5. Begeleiding van de Wajongers (op de werkvloer) beter en intensiever
  - in de praktijk komt de jobcoach soms alleen langs om een handtekening op te halen.
6. Passende leertrajecten;
7. Matching Wajongers – werk

### Het probleem achter het probleem benoemen





## Ochtendprogramma: knelpunten

In de ochtend is in teams gewerkt aan knelpunten en is men samen gaan onderzoeken hoe deze knelpunten zijn ontstaan en welke mogelijkheden er zijn om de knelpunten aan te pakken.

### Samenwerking in de keten

(voorlichting voor en door netwerk over sluitende aanpak)

#### 1.Hoe is het probleem ontstaan?

- Niet willen delen van informatie en kennis met anderen;
- Men wil elkaar niet helpen, het is een ieder voor zich gevoeld van verbondenheid tussen alle betrokken partijen;
- Regelmatig 'nieuwe spelers';
- Zeer snel wisselend politiek klimaat;
- Niet willen samenwerken zonder eigen autonomie vrij te geven, stel je voor dat een ander er met jouw subsidiecenten vandoor gaat;
- te veel uitbesteden naar te veel zelfstandige instellingen die niet samenwerken;
- geen goede communicatie;
- geen transparantie, elkaar niet op de hoogte brengen van wat iedereen doet en bereikt;
- men kent elkaar niet;
- onduidelijkheid wie waarvoor is;
- gebrek aan kennis van elkaars kennis en kunde;

#### 2.Voor wie of wat is dit een probleem?

- Wajongers;
- Alle betrokken partijen; UWV, werkgevers, jobcoach, Wajongers, gemeenten, RIB's etc;
- Sluitende aanpak mist zijn doel.

#### 3.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?

- Het is niet effectief en efficiënt, kost allemaal extra tijd en geld als iedereen hetzelfde werk doet;
- Veel Wajongers / anderen werklozen op de bank thuis;
- Hoe langer Wajongers werkeloos zijn, hoe moeilijker ze uiteindelijk aan het werk komen;
- Proces loopt 'spaak', motivatie Wajonger zakt door grote teleurstellingen;

#### 4.Wat maakt dat het probleem (nog) nog niet is opgelost?

- Zeer urgent, zo zijn veel instellingen bezig voor veel geld zonder dat dit ten goede komt aan de Cliënten;
- Bureaucratie, te weinig acieve stimulans can de overheid (meer dwang);
- Geen doorzichtigheid transparantie in de organisatie, concurrentie;
- Door het niet op willen geven van autonomie;
- Concurrentie, veel spelers op de markt;
- Kennis/successen niet willen delen.



### 5. Wat zou je het liefst opgelost zien?

- Meer betrokkenheid met elkaar;
- Integrale aanpak belangeloos casemanagement;
- Bureaucratie rondom de aanvraag van een IRO;
- Algehele verbetering samenleving tussen organisaties & bedrijven onderling;
- Regelmatig multidisciplinair overleg rondom / met Wajonger, één casemanager aanstellen;
- Vanuit SOZAWE /OC&W duidelijke informatie naar alle betrokken partijen over de sluitende aanpak;
- Gemeentelijke Wajong netwerk/platform waar alle betrokken organisaties (zorg, onderwijs, werkgevers) zich bij aansluiten en de Wajongers ook;
- Resultaatgericht werken, bv indien Wajong kan uitstromen naar werk wordt geld uitgekeerd aan instanties middels premie inhouden op salaris (hoe langer iemand werkt hoe meer rendement);
- Kennis delen in nieuwsbrief, website, dagje meelopen en vergaderen;
- Duidelijke taakverdeling;
- Verplichting om verantwoordelijkheid te houden voor een Wajonger, niet stoppen na bv 1 jaar maar verplichting houden totdat volledige verantwoordelijkheid wordt overgedragen;
- Stabiliteit is een voorwaarde om werkende afspraken te maken.

### 6. Ken je initiatieven die al bijdragen tot het oplossen van het probleem?

- Netwerkoverleg met MEE als onafhankelijke drijvende kracht;
- Wajong Kennisbus;
- Wajongwerk markt.



## Matching Wajongers en werk

### 1. Hoe is het probleem ontstaan?

- UWV faciliteert werkgevers onvoldoende in ondersteunende en voorlichtende sfeer;
- Slechte communicatie tussen de partijen;
- Bij UWV geen zicht op Wajongers;
- Re-integratiebureaus die niet samenwerken;
- Door te weinig communicatie en bekendheid bij werkvloer over hoe ze Wajongers kunnen



vinden;

- UWV heeft slecht beeld over banen en Wajongers;
- Angst werkgevers om iemand in dienst te nemen waar ze misschien 'niets' aan hebben; er is wel een werkplek, maar hoe komen we aan Wajongers;
- Te weinig landelijk bekendheid, commercials komen niet aan bij mensen.

## 2. Voor wie of wat is dit een probleem?

- Voor de werkgever die een Wajonger een baan wil bieden en voor de Wajonger die wil werken en moeilijk iets kan vinden;
- Wajongers, UWV en samenleving.
- Werkgever weet niet wat hij mist en hoe hij dit kan aanpakken;
- Vooral voor de Wajongers die niet aan een basis inkomen kan komen en als hij dit welk bereikt, is er vaak onduidelijkheid over de Wajong Wet zelf.

## 3. Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?

- In de toekomst te weinig werknemers door vergrijzing;
- Voor de samenleving omdat de groep Wajongers groeit en dit veel geld kost;
- Nog steeds veel werkloosheid in de Wajong;
- Te weinig uitstroom uit de uitkering;
- Sociale status voor de Wajongers;
- Meer mensen in psychiatrie, of te wel wajongers met psychische zorgen; Wajongers participeren niet in werkmaatschappij.

## 4. Wat maakt dat het probleem (nog) nog niet is opgelost?

- Werkgevers zijn niet makkelijk toegankelijk en partijen staan niet open voor elkaar;
- Te weinig samenwerking tussen alle partijen;
- Onduidelijk financiële voordelen;
- Weinig persoonlijk contact tussen verschillende betrokken partijen;
- Slechte communicatie, iedere instantie lijkt voor zich zelf te werken;
- Geen integrale aanpak;
- Bureaucratie UWV;
- Te veel formulieren, onduidelijke regels en geen klantvriendelijkheid UWV;
- Het UWV heeft nog geen zicht op wie de Wajongers zijn zodat deze bemiddeld kunnen worden;
- Samenwerking tussen partijen is beperkt;
- Pas sinds kort in de 'kijker' bij Minister Donner.

## 5. Wat zou je het liefst opgelost zien?

- Onafhankelijk integraal case management;
- Kaartenbakken UWV inzichtelijk;
- Samenwerken reïntegratiebureau's;
- Betere mogelijkheid tot samenwerking, bv jobcoaching in huis houden door UWV;
- Een campagne voor bekendheid;
- Één centrale website;





- De slechte communicatie tussen alle verschillende partijen;
- De communicatie en het onderlinge samenwerken;
- De beeldvorming dat Wajongers dom zijn, ze kunnen we degelijk werken;
- Handelen in vacatures door re-integratiebureaus;
- Ambassadeurschap bij werkgevers door werkgevers met goede ervaring;
- Het vinden van additioneel werk zou zaak van arbeidsdeskundige moeten zijn.

**6. Ken je initiatieven die al bijdragen tot het oplossen van het probleem?**

- Nee;
- Wajongwerk markten;
- Netwerkoeverleggen;
- Wajong advies vouchers;
- Voorlichting bij werkgevers door UWV Werkbedrijf en MEE (gebeurt nog onvoldoende).



**Activeren van de sociale omgeving van Wajongers**

**1.Hoe is het probleem ontstaan?**

- Door de individualisering;
- Onbekendheid met mogelijkheden tov beperking door niet arbeidsdeskundigen;
- Soms zelf een beperking in de familie;
- Rol familie wordt kleiner;
- Door sommigen ervaren als niet nodig, omdat deze rol door professionals wordt uitgevoerd.

**2.Voor wie of wat is dit een probleem?**

- Voor Wajonger zelf, omdat hij bijvoorbeeld te weinig emotionele steun ervaart;
- Familie;



- Voor UWV, omdat UWV ook afhankelijk is van de steun vanuit thuis om succes te creëren;
- Maatschappij.

**3.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?**

- Het is de basis waarop je het traject bouwt, hoe slechter de sociale omgeving is hoe groter kans op uitval;
- Een gevolg is dat het probleem wordt verplaatst naar verschillende instanties;
- Volgens sommigen is dit niet urgent omdat er een groot genoeg netwerk is om Wajongers te ondersteunen, inzet van de sociale omgeving kan hoogstens als extra stimulans werken.

**4.Wat maakt dat het probleem (nog) nog niet is opgelost?**

- Erg moeilijk om netwerken rondom jongeren te bereiken en te mobiliseren;
- Niet alle Wajongers willen hulp van ouders, familie, netwerk;
- Er wordt nu te weinig uit het sociale netwerk gehaald;
- Versnippering, waarin de Wajongers niet centraal staan;
- Zelfstandigheid wordt gestimuleerd ipv gezamenlijkheid.

**5. Wat zou je het liefst opgelost zien?**

- De 'betutteling' van de Wajonger;
- Informeren, kennis en advisering over hoe de sociale omgeving te bereiken;
- Vroegtijdige signalering van situaties om te kunnen sturen in eerder stadium.

**6. Ken je initiatieven die al bijdragen tot het oplossen van het probleem?**

- Patiënten verenigingen;
- Initiatieven als autismecafé;
- Natuurlijk netwerk heb je altijd nodig in de uitoefening van je rol als begeldier.



## Beeldvorming bij werkgevers over Wajongers moet beter

### 1.Hoe is het probleem ontstaan?

- Onbekend maakt onbemind;
- Te weinig informatie naar werkgevers over Wajongeren;
- Weinig kennis door weinig tot géén actieve informatie uit UWV;
- Te weinig kennis over de doelgroep;
- Houding werkgevers;
- Geen informatie voorziening;
- Weinig kennis over Wajong;
- Desinteresse bij werkgevers;
- HRM /P&O weten niets van de Wajong;
- Beeldvorming door de oude Wajong wet (deze was te weinig gericht op werk);
- Ondernemers wisselen onderling te weinig informatie uit.

### 2.Voor wie of wat is dit een probleem?

- Voor Wajongers en werkgevers;
- De hele Nederlandse samenleving;
- Voor Wajongers die bij werkgevers werken;
- Voor de Wajong cliënt;
- Voor de werkgever;
- Voor het UWV;

### 3.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?

- Heel urgent, te weinig Wajongeren op een arbeidsplek;
- Heel belangrijk voor de Wajongere, het gevolg is dat we dan geen of moeilijk een baan vinden;
- Mensen krijgen geen kans;
- Zeer urgent, werkgevers staan niet open om een Wajonger in dienst te nemen;
- Urgent, het gevolg is dat iemand te lang buiten het arbeidsproces valt waardoor de drempel hoger wordt;
- Er wordt stagnatie ervaren in het vinden van werkmogelijkheden;
- Urgent, zo loopt een Wajonger bij iedere werkgever tegen hetzelfde probleem aan;

### 4.Wat maakt dat het probleem (nog) nog niet is opgelost?

- Geen actieve informatie rol vanuit UWV;
- Financiën, te weinig en verkeerd besteed;
- Er wordt te weinig middelen ingezet om dit probleem aan te pakken;
- Werkgevers te veel gericht op snelle winst en te weinig maatschappelijk verantwoordelijk;
- Doorschuiven verantwoordelijkheid in de betrokken organisaties;
- Gebrek aan duidelijke voorlichting zowel voor Werkgevers als voor Wajongers;
- Geen eenduidige informatie voorziening, alleen 1-op-1;



### **5. Wat zou je het liefst opgelost zien?**

- Betere voorlichting op TV en massa media;
- Meer advertenties in vakbladen en werkgeversbladen;
- Meer informatie voor werkgevers over het in dienst nemen van Wajongers;
- Opleidingen die aangeboden worden door de overheid;
- Meer werkgelegenheid;
- Zakelijke voordelen voor werkgevers benoemen naast de subsidies;
- Grote bekendheid over de Wajong, Wajonger, en regelingen;
- Betere coaching, meer aandacht voor het proces;
- Werkgevers weten welke hulpmiddelen en fysieke gelden zij kunnen inzetten.

### **6. Ken je initiatieven die al bijdragen tot het oplossen van het probleem?**

- Websites wajongwerkt.nl en gkrachten.nl
- Wajongwerk markten
- Netwerkgroepen van de industrie tereinen;
- Regionale werkgevers servicepunten
- Beroepen tour
- Wajong advies vouchers
- Ikkan.nl
- CNV promo teams

## **Passende leerwerktrajecten voor Wajongers**

### **1.Hoe is het probleem ontstaan?**

- Beschikbaar stellen / vinden van de juiste werkplekken;
- Onwetendheid werkgevers;
- Onvoldoende kennis en voorlichting naar werkgevers toe;
- Vooroordelen;
- Prestatiedruk;
- Hokjes geest;
- Weinig kennis over de doelgroep;
- Wajonger weet niet waar te beginnen;
- Welke mogelijkheden en organisaties er zijn;
- School geeft geen vervolg naar werk;
- Alles zelf zien;
- Opleiding niet gericht op de arbeidsmarkt;
- Reguliere scholing niet geschikt voor mensen die niet voltijd beschikbaar zijn.

### **2.Voor wie of wat is dit een probleem?**

- Wajongers
- Werkgevers, omdat werken met Wajongers ruime perspectieven kan bieden;
- Voor de Wajongers, de staat omdat het geld kost;
- Opleider loopt vast omdat er geen werkplekken zijn;



- Werkgevers beperkt zich op de arbeidsmarkt;
- Wajongers die beroepsvaardigheden nodig hebben om aan de slag te komen;
- Te weinig proefplaatsing mogelijkheid;
- Werkgevers krijgen onvoldoende de kans om de kwaliteit van een Wajonger in beeld te krijgen.

**3.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?**

- Te veel Wajongers thuis, kost geld;
- Thuis zitten is demotiverend voor de Wajonger;
- Kans op mislukking is groter;
- Noodzaak scholing wordt steeds groter;
- Wajonger komen niet aan het werk;
- Geen uitzicht voor de Wajongers.

**4.Wat maakt dat het probleem (nog) nog niet is opgelost?**

- Te veel onduidelijkheden;
- Onvoldoende samenwerking;
- Onvoldoende in kaart wat de mogelijkheden zijn;
- Meer voorlichting over iemand die in de Wajong zit;
- Er wordt teveel gepraat, weinig initiatieven genomen;
- Diversiteit van de Wajonger rondom de handicap;
- Geen totale regie;
- 1-op-1 begeleiding op hele traject ipv via-via-via;
- Te weinig opleiders die in staat zijn de scholing te verzorgen;
- Werkgevers durven het risico niet te nemen;
- Onduidelijk over wat wel en niet kan;
- Afstemmen van verwachtingen;
- Onvoldoende aansluiting tussen onderwijs en werkgevers.

**5. Wat zou je het liefst opgelost zien?**

- Betere samenwerking tussen scholen, werkgevers en netwerk rondom Wajonger;
- Meer voorlichting bij de instelling;
- Voldoende afstemming;
- Werkgevers bereid vinden om jongeren met een Wajong een leerwerk traject aan te bieden;
- Totale regie in een hand;

**6. Ken je initiatieven die al bijdragen tot het oplossen van het probleem?**

- In bedrijf;
- Lerend werken;
- School begeleid jongeren via stage naar arbeidsmarkt via BBL;
- Persoonsgerichte individuele leerwerk trajecten;
- Werkpleinen;
- Nieuwe Wet Wajong dwingt tot strengere aanpak, ook door de Wet WIJ.



## Begeleiding van de Wajongeren (op de werkvloer) moet beter en intensiever

### 1. Hoe is het probleem ontstaan?

- Te weinig geld beschikbaar voor de goede begeleiding;
- Niet de juiste voorzieningen;
- Te weinig coaching op de voortgang en knelpunten tijdens het project;
- Werken heeft een dominante economische dimensie;
- Goede jobcoaches leiden onder de slechte;
- Politieke druk;
- Te weinig geld en tijd;
- Meer controle op de kwaliteit;
- Te veel spelers op de markt;
- Geen goed zicht op de beperkingen van de Wajonger;
- gebrekkige inrichting van de processen rondom Wajongers;

### 2. Voor wie of wat is dit een probleem?

- Collega's van de Wajonger;
- Wajonger en werkgever
- Samenleving

### 3. Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?

- Fout besteedt gemeenschaps geld;
- Brengt arbeids duurzaamheid in gevaar
- Kans op behoud werk wordt kleiner;
- Wajongers kunnen uitvallen dit leidt tot onbegrip collega's;
- Niet goed functioneren binne het bedrijf;
- Urgent en cruciaal voor slagen
- Onrust voor de Wajonger;
- Baanbehoud in gevaar.

### 4. Wat maakt dat het probleem (nog) nog niet is opgelost?

- Ondoordachte investeringen;
- Ook begeleiding op scholen kan beter;
- Te weinig controle op uitvoerders van trajecten;
- Stagebegeleiding is geen product dat gefinancierd wordt door UWV, alleen betaalde BBL plekken;
- Te weinig expertise over Wajongers en werkvloer.



### 5. Wat zou je het liefst opgelost zien?

- Betere coaching op werkvloer;
- Pilot stage jobcoaches door zetten en uitbreiden;
- Te veel dezelfde organisaties;
- Verbreding expertise bij werkgevers;
- Welke verantwoordelijkheid accepteert een begeleidende instantie;
- Minder instanties voor efficiëntere resultaten;
- Deskundigheid moet op beide gebieden, bemiddeling arbeidsmarkt en kennis en medische beperkingen;
- Presentatie contract voor werkgevers.
- Meer aandacht voor overleg met werkgever;
- Werkgever moet weten wat hij van de Wajongers kan verwachten, maar ook wat de jobcoach kan bieden voor ondersteuning;
- Constant zicht op een contract met een volledig netwerk;
- Slagingspremie bij resultaat, hoe langer Wajonger aan het werk hoe mee terug verdient wordt.

### 6. Ken je initiatieven die al bijdragen tot het oplossen van het probleem?

- Directeur die met Wajongers bezig is neemt zelf een chauffeur met Wajong uitkering;
- In plaats van jobcoach een life coach, die de jongere begeleid in zowel zorg, werk als wonen;
- Diverse bedrijven die alleen gericht zijn op het in dienst nemen van Wajonger;
- Keurmerk voor de re-integratie bedrijven en JOBCOACHES.

## Betere samenwerking in de keten

### 1.Hoe is het probleem ontstaan?

- Door kinderen die niet mee kunnen met de gangbare stroom, als apart te bestickeren en door specifieke hulp voor te organiseren;
- Door verschil in organisaties;
- De persoon staat niet centraal, maar de organisatie;
- Door versnippering in de begeleiding;
- Ieder loket vertrouwt alleen op eigen werk en gebruikt informatie van een ander loket niet, waardoor het wiel opnieuw wordt uitgevonden.

### 2.Voor wie of wat is dit een probleem?

- Wajongers;
- Voor de ouders;
- De school ( wil wel, mara kan niet).

### 3.Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?

- De groep blijft groeien;
- Het is duur om mensen uitkeringsafhankelijk te houden;



- Met de vergrijzing in het vooruitzicht is het belangrijk alle talenten te benutten, vanuit economisch oogpunt;
- Veel uitval door slechte niet optimale overstap van VSO naar MBO;
- Thuis zitten werkt onder niveau;
- Talenten worden niet benut, motivatie problemen;
- Blijven in hokjes hangen, waardoor Wajongers in de knel blijft komen.

**4. Wat maakt dat het probleem (nog) nog niet is opgelost?**

**5. Wat zou je het liefst opgelost zien?**

**6. Ken je initiatieven die al bijdragen tot het oplossen van het probleem?**

## **Werkgevers zijn onvoldoende toegerust om Wajongers te begeleiden en aan het werk te houden**

(middelen, tijd, competenties en begrip)

**1. Hoe is het probleem ontstaan?**

- Onbekendheid met voordelen van het begeleiden van Wajongers op de lange termijn;
- Werkzaamheden die geschikt zijn voor Wajongers worden 'geschraapt';
- Steeds minder familiebedrijven, grotere commerciële druk. Willen geen tijd vrij maken ook niet met commerciële compensatie;
- Te weinig bekendheid met wat en hoe de Wajong(er) is.

**2. Voor wie of wat is dit een probleem?**

- Werkgevers en werknemers (Wajongers);
- Jobcoach;
- Samenleving, zeer veel inspanning rondom deze groep.

**3. Hoe urgent is het probleem? Wat is het gevolg als het probleem niet wordt opgelost?**

- Gebruik de talenten van Wajongers, verspil ze niet! De Wajongeren willen graag werken, als dat mogelijk is. Het is dus urgent anders blijven er teveel Wajongers werkeloos en dat is zonde;
- Er wordt geen rekening gehouden met beperking ivm tijdsdruk, presentatiedruk en economische crisis;
- Een jongere met een beperking komt moeilijk aan het werk, dit slaat terug op de samenleving omdat dit de samenleving geld kost;
- Er komen minder Wajongers aan het werk, dit levert frustatie op bij Wajonger en jobcoach;
- Motivatie van Wajongers daalt;
- Sociale verarming wordt vergroot.

**4. Wat maakt dat het probleem (nog) nog niet is opgelost?**





- Onbekendheid met mogelijkheden / regelingen bij de werkgever maar ook de scholen;
- Onbekendheid met voorziening Wajong
- Niemand voelt zich verantwoordelijk voor de Wajongere;
- Intensieve begeleiding werkplek stapsgewijs van beschermde werkplek naar regulier werk;
- Te weinig kennis;
- Wajongers en werkgevers zijn onbekend met de mogelijkheden;
- Niemand is gewend om rekening te houden met iemand met een beperking;
- Toegevoegde waarde wordt niet gezien door werkgevers;
- Onvoldoende voorlichting naar werkgevers;
- Veranderende maatschappij; meer druk, meer productiviteit vereist, meer prestatiegericht.

#### **5. Wat zou je het liefst opgelost zien?**

- Alle problematiek rondom de Wajong & werk;
- Netwerk professionaliseren (werkgevers, begeleiders en Wajongers);
- 1-op-1 Wajongers in contact met werkgevers (matchen met begeleiding & uitleg over talenten en financiële regelingen);
- Meer begeleiding bij werk, intensieve jobcoaching;
- Meer maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- Verwachting tussen werkgevers, werknemers en sociale netwerk beter afstemmen;
- Betere informatievoorziening (schriftelijk en 1-op-1 contact);
- Netwerk moet zeer goed uitgewerkt worden;
- Workshops organiseren voor werkgevers over Wajong door scholen / MEE /UWV, doel neuzen zelfde kant op en kennis uitwisselen;
- Als jobcoach organisaties beter laten zien wat je bijdrage is als begeleider van de Wajongere bijvoorbeeld door presentaties te geven over de streep trekken.

#### **6. Ken je initiatieven die al bijdragen tot het oplossen van het probleem?**

- Gemeentelijk Wajong platform / netwerk;
- Zijn er wel, maar te weinig in beeld;
- De Nederlandse tak van het Engelse 'two tics' systeem, bedrijven die zijn toegerust om met Wajongers te werken;
- [www.Wajongwerkt.nl](http://www.Wajongwerkt.nl) en [www.uwv.nl/wajong](http://www.uwv.nl/wajong);
- Subsidies die gegeven worden en WajongWerkt Markten;
- Wajong Kennisbus;



## Middagprogramma: Oplossingsrichtingen

In de middag is men met de onderwerpen van de ochtend aan de slag te gaan om de gewenste situatie te benoemen en in een grof plan van aanpak te benoemen wat er nodig is om bij de gewenste situatie te komen.

### Onderwerp: Activeren van de sociale omgeving van Wajongers

Stip op horizon:

- In 2015 bestaat er voor iedere Wajong een sociale steunstructuur.

Mijlpaal	Acties	Gewenste planning
Multidisciplinair overleg tussen de verschillende organisaties	<ul style="list-style-type: none"> <li>-instelling die centrale regie op zich neemt en hier ook gefinancierd voor wordt;</li> <li>-centrale persoon aanstellen die het proces bewaakt;</li> <li>-rollenverdeling, wie doet wat met duidelijke taakafbakening;</li> <li>-afstemming tussen de verschillende organisaties om te zorgen voor een soepel passend verloop</li> </ul>	Voor augustus 2010
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-het in kaart brengen van de verschillende organisaties die hierbij betrokken zijn;</li> <li>-een persoon voor de eindverantwoordelijkheid en die proces bewaakt;</li> <li>-inventarisatie van de hobbels van de Wajonger;</li> <li>-welke instelling is betrokken bij de oplossingsgerichte strategie;</li> <li>-inventarisatie van Wajongers.</li> </ul>	Voor maart 2010
Ontwikkelfase steunstructuur		2011 - 2015
In 2015 bestaat er voor iedere Wajong een sociale steunstructuur.		2015



## Onderwerp: Matching Wajong – werk

Stip op horizon:

– 70.000 Wajongers aan het werk op de reguliere arbeidsmarkt.

Met als uitsmijter “niet de euro maar de Wajonger centraal”.

Mijlpaal	Acties	Gewenste planning
Elkaar kennen en kunnen vinden	<ul style="list-style-type: none"><li>–bus werkgevers bij elkaar;</li><li>–Vaker de Wajong Kennisbus;</li><li>–bemiddelingscafe in elke regio 1 * per maand;</li><li>–samenwerking re-integratiebureaus;</li><li>–voorlichting werkgevers (voorlichten, mailen en informatie voorziening)</li><li>–centraal meldpunt wajong vacatures</li></ul>	25 maart en morgen
versterken omgeving	<ul style="list-style-type: none"><li>–buddy systeem op de werkvloer;</li><li>–casemanager voor iedere Wajonger;</li><li>–Wajongers motiveren;</li><li>–niet de euro maar de Wajonger centraal;</li><li>–Oude Wajong naar nieuwe Wajong;</li><li>–branche gericht werken doelgroepenbeleid;</li><li>–re-integratie minder marktverkenning;</li><li>–logische stappen creëren voor de Wajonger.</li></ul>	Volgend jaar 2011
Werkende structuur	<ul style="list-style-type: none"><li>–UWV meer structuur, minder onrust;</li><li>–anders denken, van beperking naar mogelijkheden;</li><li>–maatschappelijk bewust denken, inclusie, inzet postbus 51;</li><li>–minder pampieren;</li><li>–eigen verantwoordelijkheid bevorderen;</li><li>–1 regelgeving voor Wajong, WWB, WIJ etc.</li><li>–ICT systeem voor de sociale zekerheid.</li></ul>	Voor 2015



70.000 Wajongers aan het werk op de reguliere arbeidsmarkt		2015
--	--	------



## Onderwerp: Beeldvorming werkgevers

Stip op horizon:

- 5 ambassadeurs regio Gouda per branche om boodschap te verspreiden.

<b>Mijlpaal</b>	<b>Acties</b>	<b>Gewenste planning</b>
Benoemen rollen	–trekker van het plan WSP Gouda; Branches: A MKB B bouw C zorg D horeca E transport en logistiek F groen	Maart 2010
Delen van ervaring	–Succesverhalen van werkgever laten vertellen bij branches	April/mei 2010
Benaderen netwerk	–inschakelen van en ifnormeren van VNO/NCW, MKBm KVK's, winkeliers verenigingen (regio Gouda); –praktijk voorbeeld door werkgevers mee te nemen met/naar coach; –bij overleggen aansluiten door werkgevers servicepunt UWV;	Juni 2010
Inzetten netwerk	–aanleveren van geschikte kandidaten door	Augustus 2010



	reintegratiebranche; -netwerkbijeenkomsten bij WSP om ambassadeurs te faciliteren in het uitdragen van de boodschap.	
5 ambassadeurs regio Gouda per branche om boodschap te verspreiden		September 2010

## Onderwerp: passend leertarject naar blijvend werk ontbreekt

Stip op horizon:

- Werktafels geleid vanuit UWV waarbij alle instanties aanwezig zijn voor informatie uitwisseling op thema basis (2 maandelijks).

Subdoel:

- betere begeleiding Wajongers;
- mensen volgen;
- informatie uitwisselen.

<b>Mijlpaal</b>	<b>Acties</b>	<b>Gewenste planning</b>
Activeren netwerk	-UWV benaderen arbeidsdeskundigen; -andere partijen benaderen door UWV A onderwijsinstanties B werkgevers C zorgorganisaties D RIB's E MEE F WSW Vaste kern uitnodigen adv thema.	April / juni 2010
Praktische organisatie van de werktafels	-afspraken van te voren mensen inbrengen -uitnodigen -werkgroep die thema's vaststellen (vaste kern)	Juni
Via internet verspreiden	Intranetsysteem: -vacaturebank -opleidingsbank; -profielen Wajongers; Informatie uitwisseling	Juni – september
Werktafels geleid vanuit UWV		September en verder



waarbij alle instanties aanwezig zijn voor informatie uitwisseling op thema basis (2 maandelijks).

## Onderwerp: Samenwerking in de keten

Stip op horizon:

– Goede samenwerking.

Mijlpaal	Acties	Gewenste planning
	<ul style="list-style-type: none"><li>–inventarisatie overleggen divers</li><li>–inventarisatie instellingen;</li><li>–één loket;</li><li>–dossier warm overdragen</li></ul>	
Één beleid	<ul style="list-style-type: none"><li>–waarin vertrouwen en duidelijkheid is;</li><li>–weten bij wie je moet zijn;</li><li>–duidelijke wet, waardoor afwijken niet mogelijk is.</li></ul>	
Automatiseren Cliënt volgsysteem	<ul style="list-style-type: none"><li>–maandelijks borrel netwerk;</li><li>–quiz</li><li>–regio nieuwsbrief;</li><li>– servicepunt contactgegevens</li></ul>	
Goede samenwerking		





## Onderwerp: Begeleiding Wajongers (op de werkvloer) moet beter en intensiever

Stip op horizon:

- Goede 1-op-1 begeleiding, minimaal 1 keer per week bij (on)betaald werk.

Mijlpaal	Acties	Wie zou dit moeten / kunnen doen?
Goede communicatie en afspraken	<ul style="list-style-type: none"><li>-betere besteding overheidsgeld;</li><li>-een jobcoach moet makkelijker en sneller te vinden zijn.</li><li>-Aanvraagprocedure zo kort mogelijk;</li><li>-gespecialiseerde kennis delen tussen de jobcoach en instanties (bijv. GGZ) en ook met de werkgevers;</li><li>-verplichte opleiding en bevoegdheid voor jobcoach;</li><li>-goede samenwerking en interactie.</li></ul>	UWV & overheid
Creëren van de juiste werk omstandigheden	<ul style="list-style-type: none"><li>-werkgever moet de wajonger de kans geven om zich te bewijzen;</li><li>-lengte proefplaatsing verlengen van 3 naar 6 maanden.</li></ul>	
Goede 1-op-1 begeleiding	<ul style="list-style-type: none"><li>-minimaal 1 keer per week bij (on)betaald werk</li></ul>	



## Vorbereidende bijeenkomsten

Ter voorbereiding van de uitvoering van de Wajong kennisbus is in iedere stad een voorbereidende bijeenkomst geweest, deze heeft nuttige informatie opgeleverd en delen wij hieronder met u.

### Rotterdam bij Bureau Arbeidsmarktmeester

Op 27 januari heeft in Rotterdam de voorbereidende bijeenkomst plaats gevonden. Gastlocatie was Bureau Arbeidsmarktmeester. Oriënterend op de Rotterdamse Wajong problematiek zijn in het kringgesprek een aantal aandachtspunten benoemd:

- Anders kijken hoe je werk kan organiseren;
- Behoefte aan één taal, een sluitend systeem;
- Aantrekkelijk maken van loon vormende arbeid;
- Helderheid over alle regelingen;
- “Hoe kan een werkgever aantrekkelijk werk aanbieden aan Wajongers.”
- “Het slagen van de jongeren valt of staat met de begeleiding van de jobcoach.”
- “Beelden krijgen wat de werkgever nodig heeft om in beweging te komen.”
- “We moeten de jongeren niet in een isolement stoppen.”

Een goed voorbeeld was: “Om een aantrekkelijk leertraject aan te bieden aan jongeren door bij hun belevingswereld aan te sluiten. Bijvoorbeeld door het leren repareren van een skatewielje van een inlineskate, de jongere moet dan leren lassen. Wanneer een jongere hiermee al een deelcertificaat behaalt is dat al heel mooi. De uitdaging hierbij is om aan te sluiten bij de vraag van de arbeidsmarkt.”

Deze voorbereidende bijeenkomst heeft tot doel gehad om een aantal inhoudelijke kaders te benoemen voor de Rotterdamse Wajong problematiek. Hier wordt aandacht aan besteedt tijdens de debatstellingen en helpt bij een focus voor het oplossingsgericht gerichte gedeelte in de middag. Daarnaast is er ook voldoende ruimte voor input van de deelnemers zelf in de Wajong Kennisbus.

### Dordrecht bij UWV SMZ

In Dordrecht is op 2 februari de lokale Wajong problematiek besproken. Gastlocatie was UWV op de Godewijkstraat in Dordrecht.

De Wajong doelgroep is zoals bekend zeer breed. De groep geeft aan dat in het Dordtse vooral de volgende Wajong doelgroep te vinden is:

- opleidingsniveau MBO-;
- verstandelijke beperking;
- meervoudige problematiek (wonen, thuis etc.);
- ‘anti sociale Wajongers’, bijvoorbeeld ex-TBS;
- afkomstig uit MOK onderwijs.

Een uitdaging in de zorgvraag voor Wajongers is o.a. te vinden in:

- Activeren van de sociale omgeving, omdat “een Wajonger krijgt vaak weinig activerende impulsen uit de sociale omgeving om werk te zoeken.”





- Anders werken met Wajongers voor werkgevers, omdat “van de werkgever ook verwacht wordt op een andere manier met de Wajongers samen te werken, voor de begeleidende partijen is dit vaak wel bekend, maar minder voor de werkgever.”

Enkele andere belangrijke aspecten:

- “Helderheid met welke populatie we te maken hebben bij werkgevers.”
- “Het komt voor dat moeders zeggen dat de jongere toch niet hoeft te werken, te weinig steun vanuit de sociale omgeving voor de jongere.”
- “We moeten voorkomen dat iemand in een vacuüm komt te zitten, wanneer dit wel gebeurd duurt het te lang voordat zij gevraagde capaciteiten in werk of school weer op kunnen pakken.”
- “Werkgevers uit Drechtsteden shoppen onvoldoende, jongeren gaan vaak bij werkgevers buiten Drechtsteden aan de slag.”

### Utrecht bij Divosa

Aan de hand van de inbreng van de deelnemers aan de bijeenkomsten, is er een inventarisatie gemaakt van de ervaringen in de praktijk met Wajong, de knelpunten die mensen ervaren en de valkuilen die men tegenkomt. Hieronder kunt u lezen welke dat zijn:

Ervaringen:

- Praktijk sluit niet aan op de mooie woorden / ideeën (in de wetgeving, van de rijksoverheid);
- Het is nodig om meer informatie te delen tussen UWV-gemeenten-anderen, o.a. over kenmerken van de doelgroep op basis van een aantal subkenmerken/typologie;
- Jongeren die 'net niet' onder de Wajong vallen hebben veel begeleiding nodig;
- veel (wa)jongeren hebben geen startkwalificatie;
- jongeren hebben geen reëel toekomstbeeld;
- financiële risico's m.b.t. onafhankelijke adviseurs;
- jobcoach op het schoolplein inzetten;
- teveel wajongeren onterecht in onbetaald werk.

Knelpunten:

- jongeren die begeleiding nodig hebben zijn niet goed in beeld;
- partijen werken niet goed samen;
- abstractieniveau, (WSW) cultuurverschillen gemeente/UWV;
- verschillende regels/wetgeving rond jongeren;
- veel schulden -> belemmering bij oplossingen vinden;
- als je geen (werkplein)plusgemeenten bent is samenwerking lastig;
- huidige slechte arbeidsmarkt;
- uitval van wajongeren op werk/opleiding;
- teveel regelingen richting werkgever.

Valkuilen:

- de jongeren worden individueel benaderd -> verkokering;
- doorgaan op 'oude' voet;
- (on)voldoende wederzijds vertrouwen tussen organisaties;
- door jongeren in te delen in wajong/niet-wajong geef je ze weer een stempel;
- doelgroep te weinig betrekken bij het beleid.



### Gouda bij netwerkoverleg Arbeid bij MEE

21 januari is tijdens het 'netwerkoverleg Arbeid' Midden Holland bij MEE de plaatselijke problematiek in Gouda besproken. Door UWV Werkbedrijf is over de nieuwe wet Wajong gepresenteerd. Ook over de Wajong Kennisbus werd enthousiast gepresenteerd. Hierin werd direct getoond hoe de Wajong Kennisbus werkt met een korte live kennisuitwisseling op de vraag 'wat neemt u mee in uw dagelijkse praktijk van de nieuwe presentatie nieuwe Wajong wet'. Hierin werden diverse verbindingen gemaakt tussen verschillende partijen.

Wat bijvoorbeeld op is gevallen:

- "behoefte aan werk";
- "monitoring leidt tot stress";
- "nieuwe wet biedt een stok achter de deur voor activeren jongeren";
- "verschil in activerend en loonvormend traject";
- "de slag naar werkgevers moet gemaakt worden";
- "kunnen reïntegratiebureaus uit beeld";
- "als de Breman regeling eraf gaat vanaf 18, duw je mensen de WSW in";
- "netwerken aansluiten op faciliteiten werkbedrijf".
- "(mogelijke) jobcoachingvoorziening tijdens schoolse fase is prima, maar wie heeft de regie en hoe?"
- "Wajong minder zien als makkelijk inkomen, maar dat je er voor moet werken";
- en ook scepsis over de nieuwe Wajong wet, "afwachten hoe de nieuwe Wajong wet in de praktijk gaat functioneren".
- Alle deelnemers zijn ook uitgenodigd voor de Wajong Kennisbus 2010 in Gouda.



## Communicatie

De Wajong Kennisbus heeft ruime media aandacht gekregen door BNR nieuwsradio, TV Rotterdam (10 min.), RTV Utrecht, huis-aan-huis bladen, Metro, AD Dordtenaar, kenniswebsites, wajongwerkt.nl, leren-werken.nl e.a. Mee heeft tevens in haar magazine en nieuwsbrief aandacht gegeven aan de Wajong Kennisbus en verspreid op locatie.

Ook is aandacht besteedt op verschillende internet platforms, nieuwsbrieven en websites aan de Wajong Kennisbus o.a. door Werk.nl, Cnvjongeren.nl, Sociaal Totaal, Linked in, Hyves Drive platform, Kenniscentrum crossover, Nvp/plaza.nl, Leren & werken.nl.

### **Persberichten live vanuit Wajong Kennisbus**

In de Wajong Kennisbus Rotterdam heeft een journalist van het ANP meegereisd en deels live in de bus een aantal artikelen gepubliceerd.

### **Wajong Kennisbus toert door vier steden Dinsdag, 16 maart 2010 / 05:03**

ROTTERDAM (ANP) – De zogeheten Wajong Kennisbus toert dinsdag door Rotterdam en omgeving. De bedoeling van de trip is lokale partijen bij elkaar te brengen en zo oplossingen te vinden voor de knelpunten die jonggehandicapten ondervinden bij het zoeken naar een baan. Na Rotterdam komen Dordrecht, Utrecht en Gouda aan de beurt.

Onder de Wet Wajong (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten) vallen jongeren die niet voor een WAO-uitkering in aanmerking komen, omdat ze geen arbeidsverleden hebben. Onder de oude wet lag de nadruk veel meer op het verkrijgen van een uitkering. In de nieuwe, die op 1 januari is ingegaan, gaat het erom jongeren aan het werk te helpen en te houden.

Op dat punt wringt de schoen. Jongeren met een beperking komen moeilijk aan het werk. Ook werk houden is soms een probleem. Een op de drie zogenoemde Wajongers verliest binnen een jaar weer zijn of haar werk. Bovendien komen er steeds meer Wajongers, mogelijk stijgt het aantal dit jaar tot boven de 200.000.

Werkgevers hebben geen duidelijk beeld van wat Wajongers kunnen. In de Wajong Kennisbus kan dat veranderen. Vertegenwoordigers van het UWV, bedrijfsleven, onderwijs, brancheverenigingen, de landelijk en lokale overheid en de politiek praten onderweg met de Wajongers en met elkaar.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een folder met adviezen over de Wajong gemaakt voor midden- en kleinbedrijven zodat die kunnen kijken of zij jonggehandicapten een baan kunnen bieden. Een re-integratiebedrijf helpt de werkgevers daarbij. Het bedrijf kan daarvoor een vergoeding tot maximaal 2500 euro van het departement krijgen.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid betaalt de Kennisbus. Het gezelschap bezoekt in elke stad twee (leerwerk-)bedrijven.

### **Jongeren aan het werk via Wet Wajong Dinsdag, 16 maart 2010 / 07:01**

ROTTERDAM (ANP) – De zogeheten Wajong Kennisbus toert dinsdag door Rotterdam en omgeving. De bedoeling van de trip is om de lokale partijen bij elkaar te brengen en oplossingen te vinden voor de



knelpunten die 'Wajongeren' ondervinden bij het zoeken naar een baan. Zes vragen aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en kennis- en innovatiecentrum CrossOver over de Wet Wajong.

Wat is de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet Wajong)?

Mensen die al op jeugdige leeftijd arbeidsongeschikt zijn, hebben op grond van deze wet recht op een uitkering op minimumniveau. Het gaat om mensen die niet bij de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) terecht kunnen, omdat ze geen arbeidsverleden hebben. Het Uitvoeringinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) voert de wet uit.

Wie komen in aanmerking voor een Wajong-uitkering?

Dat zijn jongeren die op hun zeventiende verjaardag voor minstens 25 procent arbeidsongeschikt zijn en studenten, jonger dan dertig, die tijdens hun studie voor minstens 25 procent arbeidsongeschikt worden. De uitkering gaat op zijn vroegst op het achttiende jaar in.

Sinds wanneer is de Wet Wajong in werking?

De Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten trad op 1 januari in werking en is de opvolger van de Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten).

Wat is het verschil tussen de oude en de nieuwe wet?

In de oude wet lag de focus op het regelen van een Wajong-uitkering en in de nieuwe op het vinden en houden van een baan. De 'Wajongeren' stellen samen met de arbeidsdeskundige van het UWV een participatieplan op. Zij krijgen inkomensondersteuning zolang ze geen werk hebben of niet kunnen werken.

Hoeveel zogeheten Wajongeren zijn er?

Volgens kennis- en innovatiecentrum CrossOver zijn er tussen 180.000 en 190.000 Wajongeren en komen er dit jaar 12.000 bij. Waarschijnlijk gaat het totale aantal dit jaar over de 200.000 heen. CrossOver baseert deze cijfers op de kwartaalgegevens van het UWV.

Wat doet CrossOver in verband met de Wet Wajong?

Het kennis- en innovatiecentrum CrossOver wil zoveel mogelijk jongeren met een handicap zelfstandig laten worden en een plaats in de maatschappij laten vinden. Daarbij hoort ook werk. Daarvoor is een cultuuromslag nodig in het denken over jonggehandicapten. Iedereen moet meedoen in de maatschappij. In het verleden werden de jonggehandicapten 'weggestopt' in een uitkering. Nu kijkt iedereen daar anders tegenaan, zeker de jongeren zelf, aldus het centrum.

Onderwijs moet de jongeren voorbereiden op werk, arbeidsdeskundigen van het UWV moeten zich sterk maken voor de jongeren en werkgevers dienen te weten wat zij aan de jongeren kunnen hebben en hoe zij met hen moeten omgaan. CrossOver kent de doelgroepen en ondersteunt ze met kennis en advies.

### **Wajongers niet verbaasd over conclusie CPB Dinsdag, 16 maart 2010 / 15:11**

CPB DEN HAAG (ANP) – Mensen met een Wajong-uitkering of die er een willen aanvragen zijn niet verbaasd over de conclusie van het Centraal Planbureau (CPB) dat er nog veel schort aan deze sociale voorziening. De Wet Wajong zorgt voor een uitkering voor mensen die van jongs af aan gehandicapt zijn.

Directeur Coen Teulings van het Centraal Planbureau (CPB) zei dinsdag in een toelichting op verkenningen van de economische ontwikkelingen dat de sociale zekerheid redelijk op orde is, behalve de Wajong-uitkering.



Voor Danny Bachoe (23) uit Rotterdam en Ammen Badloe (25) uit Vlaardingen is het niet echt een verrassing dat de Wajong er slecht uitkomt. Beiden zijn ex-Wajonger. De jongeren weten vaak niet wat er kan en waar ze moeten zijn, niemand die het hun vertelt. De informatie is te gebrekkig, vinden Danny en Ammen.

De bedoeling is zo veel mogelijk jongeren met een beperking aan het werk te krijgen en vooral ook te houden. Op de dag dat het CPB met de conclusies naar buiten komt, rijdt door Rotterdam en omgeving de Wajong Kennisbus. Doel is dat de deelnemers, onder wie Danny en Ammen, de knelpunten op het gebied van werk benoemen en oplossingen aandragen. Die gaan naar het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en vormen de basis voor een plan van aanpak.

Het grote knelpunt is het UWV, het uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, vinden de twee 'deskundigen'. Dat is ook de ervaring van werkgever Alexander Schardijn, die ervaring heeft met het in dienst nemen van Wajongers. „Het zijn daar allemaal verschillende tokootjes, die langs elkaar heen werken", aldus Schardijn.

Vrijwel iedereen raakt gefrustreerd en gedemotiveerd door de te lange en te trage procedures. Daarnaast is de samenwerking tussen de vele andere betrokken partijen op de weg naar een baan voor de Wajongeren niet goed. Ook ontbreekt het aan kennis en inlevingsvermogen. Daardoor haken werkgevers af en is het voor de Wajongeren moeilijk om gemotiveerd te blijven. Danny en Ammen is het wel gelukt. Ammen is nu zelf jobcoach en ICT-medewerker.

### **Wajong Kennisbus: op zoek naar oplossingen Dinsdag, 16 maart 2010 / 18:31**

Wajong Kennisbus toert door vier steden

ROTTERDAM (ANP) – De zogeheten Wajong Kennisbus heeft dinsdag door Rotterdam en omgeving getoerd. De bedoeling van de trip was lokale partijen bij elkaar brengen en oplossingen vinden voor de knelpunten die jonggehandicapten ondervinden bij het zoeken naar een baan. Onder de Wet Wajong (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten) vallen jongeren die niet voor een WAO-uitkering in aanmerking komen, omdat ze geen arbeidsverleden hebben. Onder de oude wet lag de nadruk veel meer op het verkrijgen van een uitkering. In de nieuwe, die op 1 januari is ingegaan, gaat het erom jongeren aan het werk te helpen en te houden. Op dat punt wringt de schoen. Jongeren met een beperking komen moeilijk aan het werk. Ook werk houden is soms een probleem. Een op de drie zogenoemde Wajongers verliest binnen een jaar zijn of haar werk. Bovendien komen er steeds meer Wajongers, mogelijk stijgt het aantal dit jaar tot boven 200.000.

De Wajong Kennisbus zat vol jobcoaches, (ex-)Wajongeren, reïntegratiebegeleiders, medewerkers van uitvoeringsinstantie UWV, iemand van de jongerenafdeling van het CNV en een enkele werkgever. Sommige organisaties die zich met Wajongers bezighouden, hebben een naam met een knipoog. Zo houdt Stichting Gek op Werk zich bezig met de begeleiding van mensen met een psychiatrische achtergrond. De coaches zijn allemaal 'ervaringsdeskundigen'.

In de bus en op twee locaties bogen de reizigers zich over de problemen, knelpunten en de oplossingen. In Rotterdam-Zuid deed de bus de Schilder'sCool aan. Schoolverlaters en jongvolwassenen vinden daar een leer- en werkplek. Ze leren er het schilder- of stucadoorsvak. Binnenkort komt daar een steigerbouwopleiding bij. De tweede stop was bij Praktijk Opleiding Rijnstreek b.v. in Zoeterwoude. Daar leren jongeren een auto opknappen.



## WAJONG KENNISBUS

In werkgroepjes werden de knelpunten en oplossingen aangedragen. Die komen neer op een duidelijkere en snellere procedures, veel meer samenwerking door de verschillende instanties en een veel betere communicatie. De conclusies gaan rechtstreeks naar het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De rapportage is de basis voor een plan van aanpak. Rotterdam is niet de enige stad waar de bus komt. Hij gaat ook in Dordrecht, Utrecht en Gouda rijden.