



Een schets van het buitenland

Een oriëntatie gericht op de situatie van jongeren met een beperking in school en werk in een aantal landen in Europa

CrossOver
Augustus 2010

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	1
1 EEN KORT OVERZICHT VAN DE STAND VAN ZAKEN IN EUROPA	2
De situatie in Europa van mensen met een beperking, in het bijzonder jongeren met een beperking ...	2
The European Disability Strategy	3
Cijfers over deelname in arbeid van jongeren met een beperking.....	5
Een survey.....	5
Wet- en regelgeving in een aantal Europese landen.....	6
Nederland en de Wajong.....	6
Gelijke behandeling, gelijke kansen	6
De organisatie van de arbeidstoeleiding	9
Houding werkgevers	10
Tenslotte nog iets over quotumregelingen.....	11
2 AAN HET WERK: VOORBEELDEN UIT HET BUITENLAND	13
Onderwijs.....	13
Gericht werken aan de toekomstige arbeidscarrière.....	18
Zelfstandig ondernemerschap.....	20
Arbeidstoeleidingsactiviteiten	24
Werk.....	30
Tot zover	30
3 LESSEN UIT HET BUITENLAND	31
Inleiding.....	31
Persoonlijke begeleiding.....	31
Kennis van ondersteuningsmogelijkheden.....	31
Kwaliteit van dienstverlening	32
Passend werk	32
Permanente ontwikkelingsmogelijkheden.....	32
Ondersteuning voor de werkgevers.....	33
De rol van de ouders.....	33
De levenscyclus van de jongere als uitgangspunt.....	33
Tenslotte	33
4 RELEVANTE ORGANISATIES, WEBSITES EN DOCUMENTEN	34
Relevante organisaties	34
Relevante documenten.....	35

INLEIDING

“Schets ons de situatie in het buitenland van jongeren met een beperking. Hoe staat het met hen en laat ons ‘best practices’ zien.”

Dat was de vraag die wij kregen tijdens een lunch die we hebben georganiseerd voor parlementariërs, om met hen te praten over de issues waar wij mee bezig zijn en waar zij mee bezig zijn of zouden moeten zijn. De vraag van de parlementariërs spitste zich toe op de situatie in de nabije landen: landen in Europa. CrossOver pakte de vraag op en ging op zoek naar het antwoord.

In onze zoektocht kwamen we veel informatie tegen over ‘persons with a disability’ en ‘youngsters’ en ‘young people’. Een combinatie van beide woorden kwam echter zelden voor in de rapporten die we hebben gevonden.

Dat heeft ons echter niet belet om datgene wat we hebben gevonden, te delen met iedereen die geïnteresseerd is in de vraag hoe het staat met jongeren met een beperking in Europa.

De resultaten van onze zoektocht staan hier gepresenteerd.

In een eerste deel geven we een kort overzicht van de stand van zaken in Europa als geheel en in een aantal landen in Europa waarover gegevens zijn gevonden. Soms geven we een eerste blik op de Nederlandse situatie maar we gaan er eigenlijk van uit dat deze bekend is.

In een tweede deel beschrijven we de adviezen die vanuit verschillende studies worden gegeven als het gaat om de verbetering van de arbeidsmarktpositie van jongeren met een beperking. Daar waar mogelijk, ondersteunen we de adviezen met voorbeelden uit andere landen. Met name de voorbeelden geven een beeld van de mogelijkheden die in andere landen zijn toegepast en waar wij in Nederland ons voordeel mee kunnen doen.

De voorbeelden zijn afkomstig uit Engelstalige documenten. Zo ook de informatie over Europees beleid. Om de kans op interpretatiewijzigingen door vertaling te voorkomen, laten we de voorbeelden en de beleidsteksten in hun oorspronkelijke taal staan.

Tenslotte

Dit overzicht pretendeert niet volledig te zijn. Het is geen wetenschappelijke inventarisatie, dat was niet het doel. Uit de vele documenten die zijn bestudeerd om dit overzicht te kunnen maken, is een bewuste keuze gemaakt in welke een zinvolle bijdrage zouden kunnen leveren aan deze schets. Rapporten die ‘niets nieuws’ bevatten, zijn niet opgenomen. Niets nieuws in de zin dat het beschrevene al in het huidige beleid is te herkennen. CrossOver geeft in het voorjaar van 2011 een overzicht van practices in Nederland. Zodat iedereen die hierin geïnteresseerd is, ook op de hoogte is van wat er in eigen land gebeurt.

Het gaat hier nu om een eerste indruk te geven wat er gebeurt in het buitenland en wat we er van kunnen leren. Dat staat hier beschreven, met vooral veel voorbeelden die elders worden toegepast.

Namens CrossOver

Brigitte van Lierop
Auteur

1 EEN KORT OVERZICHT VAN DE STAND VAN ZAKEN IN EUROPA

De situatie in Europa van mensen met een beperking, in het bijzonder jongeren met een beperking

Ongeveer vijftig miljoen mensen in Europa rapporteren dat ze een beperking hebben, in meer of mindere mate. Ongeveer de helft van de mensen die aangeven een beperking te hebben, zijn aan het werk; dat is veel minder in vergelijking met de mensen zonder een beperking. Het aantal mensen dat werkt neemt af naarmate de beperking ernstiger is. Een op de vier jongeren met een ernstige beperking is aan het werk, dat is iets minder dan de helft van hun leeftijdsgenoten. Opvallend is dat niet kunnen participeren in werk meer te maken heeft met de mogelijkheden om naar het werk te kunnen komen dan met de beperkingen die iemand ervaart om het werk te kunnen uitvoeren.

Deze gegevens zijn te vinden op verschillende websites van de EU. Het zijn samenvattingen van bevindingen uit rapporten die de EU jaarlijks produceert om een beeld te krijgen van de situatie van haar inwoners. Naast de gegevens over werk, melden de sites informatie over de participatie in onderwijs en in vrije tijd. Zo participeren jongeren met een beperking minder in onderwijs en is hun opleidingsniveau lager dan mensen zonder beperking, zeker wanneer ze een aangeboren beperking hebben. En een op de twee mensen met een beperking heeft nog nooit in zijn¹ leven deelgenomen aan sport- of vrijetijdsactiviteiten. En, als aan de gemiddelde Europese burger wordt gevraagd hoe hij denkt over de situatie van mensen met een beperking, antwoordt vrijwel iedereen (97%) dat zij vinden dat er stappen moeten worden ondernomen om de maatschappelijke integratie van mensen met een beperking te verbeteren.

Kortom, voldoende aanleiding om op Europees niveau stappen te ondernemen om de situatie van mensen met een beperking - en voor ons in het bijzonder jongeren met een beperking - te verbeteren.

Volgt nu een overzicht van feiten en cijfers, op basis waarvan de bovenstaande tekst is samengesteld.

- ♦ Disabled people represent 50 million persons in the European Union, the equivalent to the population of Belgium, the Czech Republic, Greece, Hungary and the Netherlands together.
- ♦ Many disabled persons are 'discouraged workers' and don't even attempt to enter the labour force. They are therefore classified as inactive.
- ♦ The employment rate of disabled people remains stable (50%) but is still well below that for the rest of the population (68%). This gap tends to increase with age and with the level of restriction: Only 20% of people with severe disabilities work, compared to 68% for those without disabilities.
- ♦ People aged between 16 and 24 who are considerably restricted in their ability to work have an employment rate of 27% compared to 45% for those with no such restrictions.
- ♦ Disabled people with learning or intellectual disabilities are much less likely to work, but even disabled people with higher education are less likely to be employed in high-level jobs (48%) than their non-disabled peers (85%).
- ♦ 38% of disabled people aged 16 - 34 across Europe have an earned income, compared to 64% of non-disabled people. Disabled people's income is dramatically lower than the income of non-disabled people.
- ♦ Only 16 % of those who face work restrictions are provided with some assistance to work.

¹ Voor het leesgemak is gekozen om gebruik te maken van één vorm, in dit geval de mannelijke vorm.

- ♦ Restrictions in mobility to and from work have a greater effect on participation in the labour market than restrictions affecting the kind or amount of work.
- ♦ People born with a disability tend to attain lower education levels than those who acquire a disability later in life. Furthermore, people with disabilities participate less in education and have lower educational qualifications than those without a disability: Only 63% of the 16-19 age group who were considerably restricted in their ability to work participated in education or training compared to 83% of those not restricted.
- ♦ Disabled people suffer from isolation. Compared to non disabled people, more than twice disabled people meet their friends and relatives less than one or two times per month.
- ♦ One out of two disabled persons has never participated in leisure or sport activities.
- ♦ One third of the disabled population has never travelled abroad or even participated in day-excursions due to inaccessible premises and services.
- ♦ Mental health problems now account for a quarter of new disability benefit claims in the EU and are becoming a leading cause of disability.

The European Disability Strategy

Europa, de Europese Commissie, heeft de maatschappelijke participatie van mensen met een beperking al jaren op haar agenda staan. In de laatste jaren heeft een subtiele maar belangrijke verandering plaatsgevonden in de wijze waarop 'Brussel' omgaat met beleid en ontwikkelingen rondom de maatschappelijke participatie van mensen met een beperking. Zie hier de tekst zoals deze op de officiële pagina's van de Europese Commissie is te lezen:

- *The objective of the Commission's disability strategy since 2003 has been to make equal opportunities for disabled people a reality. The EU perceives disability essentially as the result of the dynamic interaction between a person with impairment and his or her environment. This implies the need to ensure that social constructions which lead to discrimination and stigmatisation are eliminated. Very often it is the environment that is disabling rather than the nature of the disability itself.*
- *The Commission considers that disability is an issue of human rights and thus not a matter of discretion. The disability strategy therefore aims at the elimination of discrimination and at providing to people with disabilities the same rights as non-disabled people, not only in theory but also in practice. This requires adequate policies, legislation and actions aiming at equal opportunities and defined together with disabled people themselves.*
- *The European Commission approach is an inclusive one, not based on the need to identify separate categories of persons with disabilities but instead focusing on the needs of individuals. This social model of disability also implies a gradual moving away from disability-specific programmes, towards a more mainstreamed and inclusive approach. As part of this much more inclusive approach, the Commission strongly supports the mainstreaming of disability issues in Community programmes and policies in order to achieve full equality of opportunities for disabled people.*

De teksten laten zien dat de Europese Commissie het hebben van een beperking beschouwt als een gevolg van de interactie tussen de persoon met een ziekte of aandoening en zijn omgeving. Dat betekent dat omgevingsfactoren die de beperking kunnen veroorzaken, zoveel mogelijk moeten verdwijnen. Daarmee legt de Europese Commissie de nadruk niet meer op 'disability'-specifiek beleid maar juist op algemeen beleid, dat uitgaat van gelijke rechten en mogelijkheden van iedereen.

De ratificatie van de UN Convention on the rights of people with disabilities geldt hierbij als voornaamste aanjager. In haar Disability Strategy noemt de EC specifiek de UN Convention en de relatie met haar eigen beleid:

- *The Convention establishes disability not only as a social welfare matter but as human rights issue and matter of law. The core elements of the EU disability strategy - which combines anti-discrimination, equal opportunities and active inclusion measures - are reflected in the Convention. The rights recognised by the Convention cover almost all policy fields from justice to transport, from employment to information technology, from social to health policy. Accordingly implementation of the Convention needs to be part of a strategic approach to disability.*
- *Given the strong convergence of objectives between the overall EU Disability Strategy and the UN Convention, the Commission considers that issues relating to implementation of the UN Convention at EU level should be tackled in the framework of the rolling EU Action Plan on mainstreaming of disability. The framework of the EU disability strategy is built on three pillars:*
 - 1 *EU anti-discrimination legislation and measures, which provide access to individual rights;*
 - 2 *Eliminating barriers in the environment that prevent disabled people from exercising their abilities, and*
 - 3 *Mainstreaming disability issues in the broad range of Community policies which facilitate the active inclusion of people with disabilities.*

Dit is een grote verandering die impact heeft op de activiteiten die in Europa plaatsvinden en gaan plaatsvinden. Het heeft betrekking op de toegankelijkheid van onderwijs en werk, met de infrastructuur van de bebouwde omgeving, met het recht op adequate zorg en ondersteuning, met de toegankelijkheid van sport- en vrijetijdsfaciliteiten maar ook met de wijze waarop het werk is ingericht. De EC heeft de bovenstaande activiteiten vertaald in vijf belangrijke aandachtspunten voor de komende jaren:

1. *Fostering accessibility of the labour market; with explicit reference to supported employment and flexicurity;*
2. *Boosting accessibility of goods, services and infrastructures;*
3. *Consolidating the Commission's analytical capacity to support accessibility;*
4. *Facilitating the implementation of the UN Convention;*
5. *and completing the Community legislative framework of protection against discrimination.*

Met name de aandacht die uitgaat naar de arbeidsmarkt is voor deze rapportage van belang. Enerzijds wordt Supported Employment genoemd, anderzijds Flexicurity². De portefeuillehouder Disability & Employment binnen de DG Employment³ heeft in het voorjaar van 2010 gevraagd om een uitgebreide inventarisatie naar de Supported Employment activiteiten gericht op jongeren in de verschillende landen van Europa en een overzicht van best practices en succesfactoren voor implementatie ervan. De uitkomsten zullen begin 2012 bekend zijn. Een studie naar Flexicurity activiteiten en de betekenis ervan voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt (young people at risk), heeft inmiddels plaatsgevonden. Aansprekende voorbeelden uit deze studie zijn opgenomen in het tweede deel. In de komende jaren zal de aandacht voor flexicurity alleen maar toenemen. Om hier alvast op in te spelen, zal daar waar mogelijk, ingegaan worden op de mogelijkheden voor jongeren met een beperking in relatie tot de invoering van een op flexicurity gericht beleid.

² The European Commission considers flexicurity as an integrated strategy to enhance, at the same time, flexibility and security in the labour market; designed and implemented across four policy components: 1) flexible and reliable contractual arrangements, 2) comprehensive lifelong learning strategies, 3) effective active labour market policies and 4) modern social security systems providing adequate income support during transitions.

³ The European Commission's Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities works towards the creation of more and better jobs, an inclusive society and equal opportunities for all.

Jongeren krijgen eveneens meer aandacht in het komende Europese beleid. Jongeren in het algemeen maar zeker ook jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt.

We zien dit terug in de volgende zinsneden:

- *European strategy and co-operation recognizes that ‘education and training are essential to the development and success of today’s knowledge society and economy. The Education and Training 2010 work programme included a commitment to ensure that EU education and training systems are ‘accessible to all’. This requires that in Member states special attention is paid to supporting vulnerable groups and individuals, particularly those with disabilities or learning difficulties.*
- *In addition, ‘youth’ has become more important as a European policy concept. There is concern that youth should be given greater attention within existing co-ordination processes. A new Youth Strategy was adopted in 2009, linking youth concerns with the Employment Strategy, the Social Inclusion Strategy and the Education and Training 2010 Work Programme. The renewed process focuses on three goals: Creating more Opportunities, Improving Access and Fostering mutual Solidarity.*

De beschreven beleidsstrategieën zijn in de meeste gevallen niet omgezet in wet- en regelgeving op Europees niveau. Zeker niet als het gaat over jongeren met een beperking in relatie tot werk. Dat betekent ook dat er nauwelijks Europese wet- en regelgeving is die betrekking heeft op de arbeidstoeleiding voor deze jongeren. Wel stimuleert - en soms ook dwingt - ‘Brussel’ de verschillende lidstaten tot het nemen van wettelijke maatregelen om de discriminatie van mensen met een beperking te bestrijden. Dat soort maatregelen kan eveneens een sterke bijdrage leveren aan de verbetering van de maatschappelijke- en arbeidsparticipatie van mensen met een beperking.

Tot zover een korte blik op het Europese beleid gericht op mensen met een beperking in het algemeen en jongeren met een beperking in het bijzonder.

Cijfers over deelname in arbeid van jongeren met een beperking

Er zijn geen rapporten beschikbaar op Europees niveau die iets zeggen over de onderwijs- en arbeidsmarktpositie van jongeren met een beperking. Wel zijn er databestanden die informatie hierover bevatten. Als deze databestanden vrij toegankelijk zijn en als de mogelijkheid bestaat om deze voor eigen analyses te kunnen gebruiken, vergroten we al onze mogelijkheden om inzicht te krijgen in de arbeidsmarktpositie van jongeren met een beperking. De European Social Survey is een dergelijk databestand. De European Social Survey verzamelt iedere twee jaar in meer dan dertig landen opvattingen van burgers op het gebied van sociale, culturele en politieke kwesties en vormt daarmee een belangrijke bron voor internationaal vergelijkend onderzoek. In de vierde ronde van de European Social Survey zijn vragen gesteld over de mate waarin Europese burgers van zichzelf vinden dat ze een beperking hebben.

Een survey

In totaal hebben meer dan twaalfduizend jongeren meegedaan aan de survey die in meer dan dertig landen heeft plaatsgevonden. Jongeren uit de leeftijdsgroepen 15 - 20 jaar, 21 - 25 jaar en 26 - 30 jaar participeerden in ongeveer gelijke mate. Uit het totale aantal beschikbare landen, kiezen we een tiental landen om te vergelijken, verdeeld over Europa, het betreft nu nog ongeveer vierduizend jongeren. Een op de tien van de geïnterviewde jongeren geeft aan dat ze een beperking hebben die hen in meer of mindere mate hindert in hun dagelijkse activiteiten. We zien hier duidelijke verschillen tussen landen. Ongeveer een op de zes jongeren in Denemarken, Zweden en Nederland rapporteert behoorlijk tot flink gehinderd te worden door een aandoening, chronische ziekte of stoornis. Dat geldt voor een op de acht jongeren in Duitsland en een op de tien jongeren in Zwitserland en Frankrijk. We zien dat een op de elf of twaalf jongeren in de landen Groot-Brittannië, Polen en Slovenië een beperking ervaart en tenslotte geven slechts een op de dertig jongeren in Spanje aan gehinderd te worden door een aandoening, chronische ziekte of stoornis.

Aantal jongeren, 15 - 30 jaar dat aangeeft beperkt ⁴ te zijn in hun dagelijkse activiteiten vanwege een aandoening of chronische ziekte of geestelijk gezondheidsprobleem											
	DE	DK	FR	UK	SE	ES	PL	SL	CH	NL	Totaal
Geen beperking	425 87,4%	238 85,0%	363 90,1%	401 91,8%	346 84,4%	593 97,4%	440 90,9%	298 90,9%	313 89,9%	252 84,0%	3669 89,8%
Beperking	61 12,6%	42 15,0%	40 9,9%	36 8,2%	64 15,6%	16 2,6%	44 9,1%	30 9,1%	35 10,1%	48 16,0%	416 10,2%
Totaal	486 100,0%	280 100,0%	403 100,0%	437 100,0%	410 100,0%	609 100,0%	484 100,0%	328 100,0%	348 100,0%	300 100,0%	4085 100,0%

Graag willen we ook cijfers geven over het aantal jongeren met een beperking met een betaalde baan. Het aantal jongeren met een beperking per land, ongeveer dertig tot zestig per land, is echter te klein om uitspraken te kunnen doen die nog 'hout snijden'. Ook deze survey biedt nog niet de mogelijkheden die nodig zouden zijn om een goed beeld te geven van de onderwijs- en arbeidsmarktpositie van jongeren met een beperking. Deze oriëntatie op 'het buitenland' bevestigt eveneens de noodzaak om te investeren in effectieve dataverzameling.

Wet- en regelgeving in een aantal Europese landen

Na een kort inzicht in Europese ontwikkelingen en cijfers over jongeren met een beperking in een tiental landen in Europa, volgt nu een beeld van de wet- en regelgeving in een zestal landen van Europa. De keuze voor deze zes landen is niet willekeurig maar komt voort uit de keuze die is gemaakt door de onderzoekers die een vergelijkend onderzoek hebben uitgevoerd naar Wajong gerelateerde activiteiten in Europa⁵. We beschrijven een aantal bevindingen uit deze studie.

Nederland en de Wajong

Een eerste vraag die opkomt bij een vergelijking met andere landen is in hoeverre de regelingen die we in ons eigen land kennen, herkenbaar terug te vinden zijn in andere landen. Of dat er equivalenten van bestaan in andere landen. Dat is niet zo. De Wajong blijkt in Europa een unieke regeling. Er is in geen van de onderzochte landen een inkomensregeling voor personen die op jonge leeftijd al een functiebeperking hebben of hebben gekregen. In alle andere onderzochte Europese landen vallen de 'Nederlandse Wajongers' onder de algemene arbeidsongeschiktheidswetten en regels. De enige regeling die overlap vertoont met de Wajong is de Britse 'Incapacity in Youth' regeling. Dit is geen aparte uitkering maar een aparte set van regels voor jongeren die een Incapacity Benefit aanvragen. De regeling is beschikbaar voor jongeren die een beperking hebben vanaf de geboorte of hebben gekregen in de beginjaren van hun leven. De 'Incapacity Benefit Youth' is er voor jongeren vanaf 16 tot en met 19 jaar die geen voltijdsonderwijs volgen en die niet in staat zijn om te werken. Personen die 20 jaar of ouder zijn maar jonger dan 25, kunnen onder bepaalde omstandigheden ook nog in aanmerking komen voor deze uitkering.

Gelijke behandeling, gelijke kansen

Eerder hebben we gemeld dat de Europese Commissie de individuele landen stimuleert om wet- en regelgeving ten aanzien van gelijke behandeling en gelijke kansen in te voeren. Nederland heeft hieraan gevolg gegeven en kent de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, waarin is geregeld dat mensen met een handicap of chronische ziekte op het werk en in het beroepsonderwijs net als ieder ander behandeld moeten worden.

⁴ De jongeren geven zelf aan of ze een beperking hebben.

⁵ Borghouts en Pennings (2008). Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. Een onderzoek naar Europese systemen en praktijken. Een studie in het kader van een subsidieopdracht van UWV

In de door Borghouts onderzochte landen zien we soortgelijke wetgeving.

Groot-Brittannië is een land dat al meer dan tien jaar zich kenmerkt door een sterke antidiscriminatie wetgeving. In 1995 werd de Disability Discrimination Act geïntroduceerd. Groot-Brittannië had de antidiscriminatie wetgeving al ingevoerd voordat er op Europees niveau richtlijnen op dit punt zijn uitgebracht.

In *Duitsland* geldt sinds 2002 een algemene gelijkebehandelingswet. Een van de regels houdt in dat werkgevers een sollicitant met een beperking niet mogen afwijzen vanwege deze beperking. In de wet staat ook dat de Duitse werkgever verplicht is om de werkplek aan te passen aan de behoeften en vragen van persoon met beperkingen, binnen de grenzen van redelijkheid. Verder heeft een werknemer met ernstige beperkingen in principe de mogelijkheid om het werk in deeltijd te mogen uitvoeren wanneer hij het werk gezien de zwaarte van zijn beperkingen niet voltijds kan uitvoeren.

In *België* is er een Federale wet die discriminatie ten aanzien van onder meer gehandicapten verbiedt.

Ierland heeft in 1996 specifieke antidiscriminatie wetgeving voor mensen met een beperking ingevoerd.

Denemarken gaat weliswaar uit van het principe van gelijke kansen en mogelijkheden voor mensen met en zonder een beperking, maar heeft dit niet geregeld in wetgeving. De Deense overheid en de belangenbehartiger organisaties zijn geen voorstander van gelijkebehandelingswetgeving op dit terrein omdat burgers met een beperking dan worden gezien als een aparte groep binnen de samenleving.

Daarmee wordt het solidariteitsprincipe, dat kenmerkend is voor het Deense beleid, ondermijnd.

Werknemers met beperkingen hebben in Denemarken voorrang bij banen in de publieke sector en ze mogen in deze sector gebruik maken van het recht om op een sollicitatiegesprek te komen. Als de kandidaat met een beperking niet wordt aangenomen, moet de werkgever duidelijk beargumenteren waarom dat niet het geval was. In de Deense begrippenwereld betekenen gelijke mogelijkheden en kansen niet hetzelfde als 'gelijke behandeling'. Het betekent vaak juist aparte behandeling omdat mensen met een beperking een ander startpunt hebben dan mensen zonder beperking.

In hoeverre de antidiscriminatie wetgeving daadwerkelijk leidt tot een verbetering van de maatschappelijke en arbeidsmarktpositie van mensen met een beperking in het algemeen en jongeren met een beperking in het bijzonder, is niet af te leiden uit de verzamelde kennis hierover.

Regulier of speciaal onderwijs

Nederland kent regulier en speciaal onderwijs. Een kind met een beperking volgt in principe regulier onderwijs in gewone klassen en als het kind extra voorzieningen nodig heeft, kunnen deze betaald worden uit 'een rugzak'. Als het kind meer zorg en begeleiding vraagt dan een school kan bieden, dan kan het kind speciaal onderwijs volgen. Voor het speciaal onderwijs moet hun kind voldoen aan een aantal landelijk geldende toelatingscriteria. Er bestaan verschillende typen speciale scholen die zich richten op verschillende beperkingen.

In de zes onderzochte landen blijkt het niet veel anders. Elk land streeft er naar om kinderen met een beperking te laten deelnemen aan het regulier onderwijs. In de praktijk is dit nog geen realiteit en zijn er in alle landen speciale scholen georganiseerd. Anders dan in Nederland kent een aantal landen speciale klassen binnen een reguliere setting en is individuele ondersteuning in de reguliere setting mogelijk.

In *Groot-Brittannië* volgen kinderen met een beperking zo veel als mogelijk regulier onderwijs. Voor kinderen met een ernstige beperking zijn er 'special schools' of, 'special needs units' binnen de reguliere scholen. De lokale overheden zijn verantwoordelijk voor de indicatiestelling van de kinderen voor het speciaal onderwijs of de speciale eenheden binnen het reguliere onderwijs.

Hoewel er in *Duitsland* een politieke intentie bestaat om kinderen met een beperking met behulp van speciale ondersteuning mee te laten draaien in het reguliere onderwijs, kiest het merendeel van de Duitse deelstaten er nog steeds voor om kinderen met een beperking deel te laten nemen aan het speciaal onderwijs. Er bestaan verschillende typen speciale scholen die zich richten op verschillende beperkingen.

In *België* is er een sterk commitment om ieder kind het onderwijs te bieden dat past bij zijn mogelijkheden. Wanneer de mate van beperking regulier onderwijs verhindert, wordt een kind doorverwezen naar bijzonder onderwijs. Om in aanmerking te komen voor het bijzondere onderwijs heeft het kind een certificaat nodig van het Centrum voor leerlingenbegeleiding.

In *Ierland* kunnen kinderen met een beperking deelnemen aan het reguliere onderwijs. Als speciaal onderwijs nodig blijkt te zijn, zijn er drie mogelijkheden. Het kind kan blijven deelnemen aan het regulier onderwijs en de leerkracht krijgt de ondersteuning, bijvoorbeeld van een maatschappelijk werker. Het kind kan naar speciale klassen binnen het reguliere onderwijs of het kind kan naar een speciale school.

Denemarken kiest voor een inclusieve benadering voor kinderen met een beperking in het onderwijs. Als speciaal onderwijs nodig blijkt te zijn, kent Denemarken drie verschillende vormen van speciaal onderwijs: individueel speciaal onderwijs in een reguliere setting, speciaal onderwijs aan een kleinere groep kinderen met ernstige beperkingen in speciale klassen in reguliere scholen en speciaal onderwijs in speciale scholen.

In *Tsjechië* volgen kinderen met een beperking onderwijs in een reguliere setting. Als speciaal onderwijs nodig blijkt te zijn, zijn er drie mogelijkheden. Het kind kan blijven deelnemen aan het regulier onderwijs en de leerkracht krijgt de ondersteuning, bijvoorbeeld van een maatschappelijk werker. Het kind kan naar speciale klassen binnen het reguliere onderwijs of het kind kan naar een speciale school.

Gehandicapten status

In de onderzochte landen kan iedere jongere de status van ‘gehandicapte’ aanvragen. Ieder land hanteert verschillende maatstaven om te bepalen of de jongere er recht op heeft. Ook zijn de voorzieningen die vervolgens beschikbaar zijn, anders.

In Nederland kun je als jongere met een beperking de Wajong status aanvragen. Een verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige, beide in dienst van het publieke UWV, bepalen het recht hierop. Als je de Wajong status hebt verkregen, heb je als jongere recht op ondersteuning in je re-integratie traject.

In *Groot-Brittannië* krijgt een jongere die een aanvraag doet voor een Incapacity Benefit in Youth in eerste instantie een reeks van op werk georiënteerde gesprekken. Afhankelijk van hoe ‘job ready’ de persoon is, wordt de jonggehandicapte vervolgens doorverwezen naar de verschillende programma’s die er in dit land bestaan. Om zijn recht op een uitkering te bepalen, is er een private, door de overheid geaccrediteerde gezondheidsprofessional die verschillende testen kan afnemen en die een advies geeft over het recht op de uitkering.

In *Duitsland* kun je als jongere een gehandicaptenstatus krijgen als je voldoende ‘zwaar’ gehandicapt bent. De handicapschaal in Duitsland loopt van 20 tot 100; als je als jongere een score van 50 of hoger hebt, ben je zwaar gehandicapt. En, hoe zwaarder gehandicapt, hoe meer recht op voorzieningen en compensaties.

België en Denemarken maken, in tegenstelling tot de andere landen, geen expliciet onderscheid tussen jongeren met en zonder arbeidsmogelijkheden.

In *Ierland* kan een jongere vanaf 16 jaar een invaliditeitsuitkering aanvragen. Als de beperking blijvend is en voldoende ernstig, zal hij deze uitkering blijvend verkrijgen. In minder ernstige gevallen zal hij deels arbeidsgeschikt worden verklaard.

Tsjechië hanteert het sociale model en maakt een onderscheid tussen jongeren die ‘arbeidsongeschikt’ zijn en jongeren die ‘gehandicapt’ zijn. Een aanwezige handicap hoeft volgens de Tsjechische wetgever niet te betekenen dat de jongere niet kan werken. Pas als dat in meer of mindere mate het geval is, wordt de jongere arbeidsgeschikt.

Een 'sociale zekerheid' deskundige van het eerder genoemde publieke arbeidskantoor bepaalt tot welke groep de jongere met een beperking behoort. Als de jongere geheel of deels arbeidsongeschikt wordt verklaard, heeft hij recht op een gehele of gedeeltelijke invaliditeitsuitkering. Als hij alleen behoort tot de categorie 'gehandicapt', heeft de jongere recht op bijstand en op hulp bij het krijgen van werk.

De organisatie van de arbeidstoeleiding

In Nederland is de organisatie van de arbeidstoeleiding van jongeren met een beperking in handen van publieke en private partijen. UWV, als publieke partij, sluit met een groot aantal private re-integratie bedrijven en job coach bedrijven contracten af voor de arbeidstoeleiding van de jongeren met een beperking die onder de Wajong regeling vallen. Jongeren met een beperking die hier niet onder vallen, vallen onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten.

Ook de gemeente schakelt private partijen in voor de ondersteuning van de jongeren richting arbeid. Jongeren met een beperking die onder de Wajong regeling vallen, kunnen zelf hun ondersteuning richting werk regelen, met behulp van een Individuele Re-integratie Overeenkomst.

Groot-Brittannië kent een mix van publieke, private en non-profit organisaties die zich bezighouden met de arbeidstoeleiding van mensen met een beperking. De belangrijkste publieke aanbieder van programma's met als doel personen met een beperking te begeleiden naar werk is Jobcentre Plus. Jobcentre Plus is een mix tussen UWV en het oude CWI. Zij begeleiden zelf mensen naar werk en besteden deze taak ook uit aan private of non-profit organisaties. Deze organisaties voeren een groot aantal programma's uit, alle met als doel de re-integratie van mensen met een beperking. Er is bijvoorbeeld een Acces to Work Programma voor mensen die een eigen bedrijfje willen starten, een New Deal for Disabled People dat mensen ondersteund bij hun re-integratie, een Pathways to Work programma met verschillende begeleidingsvormen naar werk, een Work Preparation programma, en WORKSTEP dat vergelijkbaar is met de Sociale Werkvoorziening in Nederland.

Groot-Brittannië kent één organisatie Connexions, die zich specifiek richt op jongeren in hun transitie van school naar werk. Deze organisatie begeleidt jongeren in de leeftijd van 13 en 19 jaar met leerproblemen of leerbeperkingen en geeft adviezen en informatie en begeleidt jongeren tot 25 jaar naar werk.

In *Duitsland* zijn verschillende publieke en private organisaties actief in de arbeidstoeleiding van jongeren met een beperking. In de publieke sector kent Duitsland de Integrationsämter, de Integrationsfachdienste en verschillende sociale verzekeringsorganen die zich bezig houden met de begeleiding naar werk van mensen met een beperking. In de private sector kent Duitsland de zogenoemde Integrationsfirmen: kleine en middelgrote private bedrijven die zich bezighouden met de re-integratie van mensen met een beperking in de vorm van werkverschaffing voor deze mensen. Personen van wie de beperking zo ernstig is dat ze niet kunnen werken in een Integrationsfirm kunnen terecht in de Werkstätte für behinderten Menschen. Dit zijn private non-profit organisaties; ze ontvangen wel financiële publieke steun. Voor jongeren met een beperking is er geen aparte regeling, zij maken gebruik van de bovenstaande publieke en private diensten.

België kent de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding die als voornaamste taak heeft om werkzoekenden aan passend werk helpen. Een persoon met een beperking die op zoek is naar een baan volgt in principe hetzelfde pad als andere werkzoekenden in Vlaanderen. Hij kan wel extra ondersteuning krijgen als is vastgesteld dat de beperking de toetreding op de arbeidsmarkt belemmert, in de vorm van Gespecialiseerde Trajectbepaling en Trajectbegeleiding. Beide zijn publieke diensten. Sinds enige jaren kent België de private re-integratie bedrijven. Deze zijn voornamelijk actief in de private re-integratie markt, via verzekeringsbedrijven. De rol van lokale overheden in de arbeidstoeleiding is in België beperkt. Ook in België is er geen aparte regeling voor jongeren met een beperking.

In *Ierland* houdt Fás, een publieke organisatie, zich bezig met de arbeidstoeleiding van mensen met een beperking. Fás is voornamelijk gericht op training en plaatsing van iedereen die werkloos is.

Fás kent een paar programma's gericht op de arbeidstoeleiding van mensen met een beperking, zoals het Supported Employment Programme dat de methode Supported Employment toepast om mensen met een beperking aan het werk te helpen, en de Community Employment schemes, een programma dat zich richt op mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en op lokaal niveau tijdelijke arbeidsplaatsen creëert.

In Ierland zijn traditioneel veel lokale vrijwilligersorganisaties en maatschappelijke organisaties actief om mensen met een beperking te ondersteunen richting werk. Zij vormen hiertoe 'partnerships': zij werken samen met een instelling die een werkplek organiseert voor mensen met een beperking en een organisatie die specifieke expertise heeft op het gebied van de arbeidstoeleiding.

Deze vormen van samenwerken zijn ontstaan en zijn nog steeds actief omdat vanuit overheidswege weinig prioriteit wordt gelegd bij de arbeidstoeleiding van personen met een beperking; het Ierse systeem gaat er van uit dat mensen met een beperking die de werkcapaciteit beïnvloedt, niet gaan werken.

In *Denemarken* bieden publieke job centra ondersteuning bij de arbeidstoeleiding van mensen met een beperking. Naast deze publieke organisatie kent Denemarken ook verschillende non-profit organisaties die zich bezighouden met de re-integratie van mensen met een beperking. Vaak zijn deze initiatieven gestart door ouders van jongeren met een beperking, mensen met een beperking zelf of andere vrijwilligers. Veel van deze organisaties worden gesteund via publieke middelen. In Denemarken probeert men de jongeren met een beperking te stimuleren om een baan te vinden op de reguliere arbeidsmarkt, en pas als dat niet lukt, gebruik te maken van bijvoorbeeld beschutte werkplaatsen of een vroeg pensioen.

In *Tsjechië* bieden de publieke arbeidskantoren beroepsgerichte re-integratie trainingen aan voor mensen met een beperking. Ze besteden deze ook uit aan non-profit organisaties of private organisaties. Ook werkgevers krijgen de gelegenheid om beroepsgerichte trainingen te verzorgen voor mensen met een beperking, zij worden hierin financieel gesteund door de publieke arbeidskantoren. De gemeenten zijn niet betrokken bij de arbeidstoeleiding van mensen met een beperking. Tsjechië kent ook NGO's, non-governmental organizations, die zijn opgericht om mensen met een beperking werk te verschaffen en de doorstroom naar reguliere arbeid te bevorderen. Ze zijn onafhankelijk en deels privaat en deels publiek gefinancierd. Tsjechië stelt ook private bedrijven in de gelegenheid om een beschutte werkplaats in te richten voor mensen met een beperking, eveneens met als nevensdoel doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. Deze beschutte werkplaatsen in de private bedrijven worden gesubsidieerd via publieke middelen, het werk van personen met beperkingen in een reguliere baan niet wordt gesubsidieerd. Met name private familiebedrijven maken zeer veel gebruik van deze mogelijkheid.

Houding werkgevers

De wijze waarop werkgevers aankijken tegen jongeren met een beperking is van grote invloed op het succes van deze jongeren op de arbeidsmarkt. In een aantal landen heeft onderzoek naar de houding van werkgevers plaatsgevonden. Uit deze onderzoeken blijkt dat werkgevers in het algemeen huiverig zijn om iemand met een beperking in dienst te nemen.

In een attitudeonderzoek onder werkgevers in Nederland zeggen twee van de drie leidinggevenden dat een sollicitant met een beperking veel minder kans heeft om aangenomen te worden dan een gelijk geschikte kandidaat zonder beperking, een groot deel van de andere leidinggevenden zegt dat de kandidaat met een beperking iets minder kans heeft. De leidinggevenden in dit onderzoek vinden het een groter probleem om iemand in dienst te nemen met een psychiatrische stoornis dan iemand met een lichamelijke beperking.

Uit onderzoek in *Groot-Brittannië* zegt een aantal werkgevers dat zij bij twee sollicitanten met dezelfde kwaliteiten en competenties, er voor kiezen om de kandidaat zonder beperkingen aan te nemen. Een op de drie werkgevers ziet het in dienst nemen van een kandidaat met een beperking als een groot risico en elke tweede werkgever vindt het moeilijk om een werknemer die een beperking oploopt, in dienst te houden.

De werkgevers in dit onderzoek schatten een kandidaat in een rolstoel of met leerbeperkingen hoger in dan een kandidaat die geheel doof of blind is. Drie op de vier werkgevers ziet vrijwel geen mogelijkheden om een kandidaat met schizofrenie in dienst te nemen.

In *Duitsland* zijn werkgevers er niet happig op om iemand met een beperking in dienst te nemen. De regelgeving ten aanzien van de speciale ontslagbescherming vormt hiervoor het belangrijkste obstakel. Duitsland kent, naast allerlei andere stimulerende maatregelen, een quotaregeling voor werkgevers.

Gezien het grote aantal werkloze mensen met een beperking in *België*, lijkt het er op dat Belgische werkgevers weerstand hebben om mensen met een beperking aan te nemen. Er lijkt zich een kentering voor te doen, doordat werkgevers steeds meer het nut van een 'corporate social responsibility'-beleid inzien. Zo kent België het 'Jobkanaal' dat is opgericht door ondernemingsorganisaties met als doel een brug te slaan tussen bedrijven en arbeidsbemiddelaars. Werkgevers kunnen hun vacatures open stellen voor risicogroepen, zoals mensen met een beperking en geven dit aan op het vacatureplatform van Jobkanaal.

Dit vacatureplatform is toegankelijk voor professionals van meer dan vijfhonderd arbeidsbemiddelingorganisaties die kandidaten met een beperking kunnen voordragen. De werkgever krijgt vervolgens via Jobkanaal informatie over eventuele subsidiemogelijkheden en indien nodig ondersteuning bij het aannameproces.

Volgens een onderzoek onder gehandicaptenorganisaties in *Ierland* zijn werkgevers van mening dat een werknemer met een beperking niet hetzelfde werk kan uitvoeren als iemand zonder een beperking. Ook melden ze dat bij werkgevers de vrees bestaat dat collega's niet willen samenwerken met iemand met een beperking of handicap.

Als aan werkgevers wordt gevraagd aan welke kandidaat met een beperking ze de voorkeur geven, zegt een op de drie werkgevers dat ze zouden kiezen voor iemand met een lichamelijke beperking, een op de vier zou kiezen voor een kandidaat met een gehoorbeperking en een zeer gering aantal zou de voorkeur geven aan een kandidaat met een psychische beperking. Dit blijkt uit een onderzoek onder werkgevers zelf. Vrijwel alle werkgevers die hebben deelgenomen aan het onderzoek, wensen informatie over en begeleiding bij het in dienst nemen van een werknemer met een beperking. De Ierse publieke sector kent een quotumverplichting.

Uit onderzoek onder bedrijven in *Denemarken* komt naar voren dat iets meer dan de helft van de geïnterviewde bedrijven negatief staat tegenover het aannemen van een werknemer met een beperking; een op de vijf bedrijven geeft aan geen mensen met een beperking aan te nemen. De ambitie van de Deense overheid is dat alle werkgevers open staan voor het in dienst nemen van een werknemer met een beperking en zij stimuleert werkgevers hierin via publieke campagnes.

Onderzoek in *Tsjechië* laat zien dat werkgevers huiverig zijn om iemand met een beperking in dienst te nemen; ze zien op tegen de administratieve rompslomp om een subsidie te verkrijgen en vrezen een lagere productiviteit van de personen met een beperking. Werkgevers in Tsjechië willen hun sociale verantwoordelijkheid liever op een andere manier invullen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van de diensten van beschutte werkplaatsen of door producten van hen af te nemen of door het creëren van fictieve arbeidsplekken in hun eigen organisatie: de baan bestaat op papier en de werknemer met een beperking krijgt ook zijn loon maar komt alleen maar naar het werk om dit loon op te halen. De productie die de thuiszittende werknemer zou moeten halen, wordt door anderen in het bedrijf overgenomen.

Tenslotte nog iets over quotumregelingen

Uit het onderzoek van Borghouts in deze zes Europese landen blijkt dat er in een aantal van deze landen quotumregelingen bestaan, maar dat het vaak ontbreekt aan de middelen, maatregelen en politieke wil om er voor te zorgen dat bedrijven en overheid zich ook houden aan de verplicht opgestelde quota. Het lijkt er op dat daardoor de quotaregelingen in de onderzochte landen niet effectief zijn.

Grad der Behinderung Tabelle: enkele voorbeelden

Besondere im Kindesalter beginnende psychische Behinderungen

Autistische Syndrome leichte Formen (z.B. Typ Asperger).....50 - 80
Sonst.....100

Andere emotionale und psychosoziale Störungen („Verhaltensstörungen“)
mit langdauernden erheblichen Einordnungsschwierigkeiten

(z. B. Integration in der Normalschule nicht möglich)50 - 80

Einschränkung der geistigen Leistungsfähigkeit im Schul und Jugendalter Kognitive Teilleistungsschwächen (z.
B. Lese-Rechtschreib-Schwäche, isolierte Rechenstörung) leicht, ohne wesentliche Beeinträchtigung der
Schulleistungen 0 - 10

sonst - auch unter Berücksichtigung von Konzentrations-

und Aufmerksamkeitsstörungen - bis zum Ausgleich 20 - 40

bei besonders schwerer Ausprägung (selten) 50

Einschränkung der geistigen Leistungsfähigkeit mit einem Intelligenzrückstand entsprechend einem I.A. von
etwa 10 bis 12 Jahren bei Erwachsenen (I.Q. von etwa 70 bis 60)

- wenn während des Schulbesuchs nur geringe Störungen, insbesondere der Auffassung, der Merkfähigkeit, der
psychischen Belastbarkeit, der sozialen Einordnung, des Sprechens, der Sprache, oder anderer kognitiver
Teilleistungen vorliegen, oder - wenn sich nach Abschluss der Schule noch eine weitere Bildungsfähigkeit
gezeigt hat und keine wesentlichen, die soziale Einordnung erschwerenden Persönlichkeitsstörungen bestehen,
oder wenn ein Ausbildungsberuf unter Nutzung der Sonderregelungen für Behinderte erreicht werden
kann.....30 - 40

- wenn während des Schulbesuchs die oben genannten Störungen stark ausgeprägt sind oder mit einem
Schulversagen zu rechnen ist, oder - wenn nach Abschluss der Schule auf eine Beeinträchtigung der Fähigkeit
zu selbständiger Lebensführung oder sozialer Einordnung geschlossen werden kann, oder - wenn der
Behinderte wegen seiner Behinderung trotz beruflicher Fördermöglichkeiten (z. B. in besonderen
Rehabilitationseinrichtungen) nicht in der Lage ist, sich auch unter Nutzung der Sonderregelungen für
Behinderte beruflich zu qualifizieren..... 50 - 70

Intelligenzmangel mit stark eingegrenzter Bildungsfähigkeit, erheblichen Mängeln im Spracherwerb,
Intelligenzrückstand entsprechend einem I.A. unter 10 Jahren bei Erwachsenen (I.Q. unter 60)

- bei relativ günstiger Persönlichkeitsentwicklung und sozialer Anpassungsmöglichkeit (Teilerfolg in einer
Sonderschule, selbständige Lebensführung in einigen Teilbereichen und Einordnung im allgemeinen
Erwerbsleben mit einfachen motorischen Fertigkeiten noch möglich) 80 - 90

- bei stärkerer Einschränkung der Eingliederungsmöglichkeiten mit hochgradigem Mangel an Selbständigkeit
und Bildungsfähigkeit, fehlender Sprachentwicklung, unabhängig von der Arbeitsmarktlage und auf Dauer
Beschäftigungsmöglichkeit nur in einer Werkstatt für Behinderte..... 100

Abstoßend wirkende Entstellung des Gesichts50

Eine abstoßend wirkende Gesichtsentstellung liegt vor, wenn die Entstellung bei Menschen, die nur selten
Umgang mit Behinderten haben, üblicherweise Missemphindungen wie Erschrecken oder Abscheu oder eine
anhaltende Abneigung gegenüber dem Behinderten auszulösen vermag.

2 AAN HET WERK: VOORBEELDEN UIT HET BUITENLAND

In het eerste deel hebben we een beeld geschetst van de situatie van jongeren met een beperking in Europa en in een aantal Europese landen. In dit tweede deel beschrijven we een groot aantal voorbeelden uit verschillende landen in Europa die betrekking hebben op de verbetering van de arbeidstoeleiding van jongeren met een beperking. De voorbeelden betreffen veelal landelijke initiatieven, die zich meestal onderscheiden van datgene wat in Nederland plaatsvindt. Het doel is immers het opdoen van nieuwe ideeën en mogelijkheden voor onze eigen situatie. De vele initiatieven op lokaal niveau in ieder land, die eveneens in veel documenten worden beschreven, verschillen vrijwel niet van datgene wat in ons eigen land plaatsvindt⁶. Ze zijn daarom ook niet opgenomen in dit document.

Voor het beschrijven van de verschillende voorbeelden hanteren we de levensloop van de jongere als referentiepunt. Ons startpunt is het onderwijs, gevolgd door arbeidstoeleidingsactiviteiten en tenslotte behoud van werk en doorgroei in het werk.

Onderwijs

De beschrijving van de voorbeelden uit andere landen richt zich voornamelijk op jongeren die problemen ondervinden in het huidige onderwijs en bij wie het risico bestaat dat ze uitvallen in het onderwijs. Voor een groot deel van de jongeren met een Wajong-status is dit het geval.

Een groot aantal van deze jongeren valt uit of dreigt uit te vallen omdat het bestaande reguliere onderwijssysteem niet aansluit bij de wijze waarop zij nieuwe kennis en vaardigheden kunnen aanleren. Vaak zijn de klassen groot, is er weinig gelegenheid voor individuele aandacht en is het gehele leren gericht op het ontwikkelen van de cognitieve vaardigheden. In het speciaal onderwijs, waar de klassen aanzienlijk kleiner zijn en de individuele aandacht groter, is er vaak te weinig aandacht voor de carrièreontwikkeling van de jongere en blijkt het curriculum nog onvoldoende mogelijkheden te bieden om de aanwezige competenties in beeld te brengen en te vertalen naar beroepsgerichte competenties.

Om de uitval van jongeren te voorkomen en om de terugkeer te bevorderen van jongeren die zijn uitgevallen, zijn in een aantal landen speciale programma's ontwikkeld. We beschrijven er enkele.

Frankrijk kent de Relay Classes voor jongeren voor wie de ondersteuning op hun eigen school onvoldoende passend blijkt te zijn om de jongere te behouden voor onderwijs. De jongeren in Relay Classes krijgen op maat programma's in een niet schoolse omgeving, soms gewoon in een appartement dat hiervoor wordt gehuurd. Van belang is dat de jongere zelf en zijn ouders achter deelname aan de Classes staan.

De Relay Classes blijken succesvol voor het terugkeren van jongeren in het reguliere onderwijsproces.

Relay classes (Classes Relais), France

Relay Classes host many young people who are acutely demotivated with regards to learning, leading to their disengagement from the learning process. Many have complex academic, behavioural, emotional and/or social difficulties and the majority come from socially or economically disadvantaged backgrounds. Most of the participants are in the process of dropping out, are at risk of social marginalisation or have already rejected traditional schooling. For many the Classes offer last chance, as many are pupils who have already received all the support and guidance available at their school. Relay classes aim to offer support and an opportunity to learn in a sheltered, conflict-free environment.

⁶ CrossOver geeft in het voorjaar van 2011 een overzicht van practices in Nederland.

They have four main objectives:

- helping pupils to reinvest in learning;
- helping young people to form a constructive relationship with education and society;
- supporting pupils to acquire the basic level of skills and competences, including civic competences;
- reintegrating young people in a general, vocational, or professional education/training pathway.

Pupils experiencing difficulties are identified by schools' pedagogical teams and social workers, who provide a report on the educational progress of at-risk pupils to local/regional educational inspectors. This report is then analysed by a regional or local education commission which decides whether the young person should join a relay class or an alternative support system.

The classes aim to provide both educational and social support and a number of different methods and activities are employed to offer an individualised service to participants:

- differentiated curriculum and teaching methods within a group environment;
- individualised pathways, which can include practical work experience;
- small group sizes, generally between six and twelve pupils per class;
- progressive timetable, adapted on a case-by-case basis;
- linking with extra-curricular measures;
- logbooks, which detail the pathway followed, pupil progress, teacher comments with examples of work completed, and notes by the pupil and their family (where possible).

Relay classes are run by a team of teachers who have volunteered to teach them and counsellors who work in close contact with social workers and healthcare professionals. The partners offer supplementary activities that guide and support young people in their learning pathway.

The activities are designed to take into consideration the specific situation of each individual.

Depending on the local context, the classes can take place either on school premises or at other appropriate locations. Some authorities choose to organise classes in an apartment or other out-of-school location, which only remotely resemble classrooms. The decision to make attractive rooms available in a non-school environment helps many young people to cope with the reintegration process.

In Denmark hebben gemeenten de verplichting om alle vroegtijdige schoolverlaters te benaderen en via een gerichte aanpak terug te brengen in het onderwijs of te begeleiden richting werk. Om te voorkomen dat de jongeren niet meer traceerbaar zijn na uitval, worden jongeren waarvan wordt verwacht dat ze 'at risk' zijn, al in school benaderd en start een begeleidingsprogramma. Met name het intensieve begeleidingsaspect zorgt voor het succes van deze benadering.

Tracking and delivering targeted support for early school leavers, Denmark

Municipalities in Denmark have a legal responsibility to contact young people under the age of 25 who have dropped out of mainstream education. Although the tracking provision has been in place for some time, it was not stringently enforced until the 2003 Guidance in Education Act. This Act extended municipalities' obligation to contact young people through the youth guidance centres (Ungdommens Uddannelsesvejledning, YGCs), increasing in frequency from twice a year to a limitless number of contacts or until the young person decides they no longer want to be contacted.

Overall responsibility for tracking young people rests with YGCs, which are regulated and funded by the municipalities. Guidance counsellors are employed by YGCs but are often based in schools and have specific responsibility for tracking young people who have dropped out of school.

The tracking process begins with preventive work carried out in schools through the YGC guidance counsellors.

Mandatory guidance activities are organised for all pupils from the sixth to the ninth year of school and throughout general and vocational secondary education. However, guidance during this period is largely aimed at pupils at risk of early school leaving.

The Guidance counsellor meets with at-risk young people on an individual basis in school. Discussions largely focus on the young person's thoughts about their future, what they are interested in, and any particular education programmes they would like to follow. Other issues or problems may also be discussed.

During the guidance process, the young person keeps a logbook, where they can record their interests and discover their own identity; as they progress, the logbook entries begin to focus on education and training and the future.

The tracking process begins when the guidance counsellor uses an electronic database to monitor young people whom they consider at risk, or young people who have dropped out of school or an education programme. If there is no information on the school the young person is attending, or if a teacher records that a young person has dropped out, the guidance counsellor will contact them.

Guidance counsellors have the freedom to choose how they will contact the young person and the timing of each contact. The first contact tends to be 'light touch' and friendly, for example through a postcard, although a range of more contemporary communications methods have also been piloted (e.g. Facebook). This initial contact is followed up by a formal letter to remind the young person that they have a right to pursue education and training. The next step is to make a telephone call to the young person at home and perhaps to talk to their guardians. If this does not work, a letter is sent to their guardians and finally, the last resort is to visit the young person at home. This is not a favoured action as it is considered too intrusive.

During the discussion with the guidance counsellor, the young person is reminded of the right to pursue education and training. The reasons the young person dropped out of a particular education programme may also be discussed. Guidance counsellors present the benefits of education and training and future prospects. They have a bank of knowledge about programmes and can identify the most appropriate for the young person. They may suggest mainstream education and training provisions, specific programmes or certain types of schools, such as production schools (produktionskolerne).

Om jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen in hun re-integratie bestaat in Ierland het Youthreach programma. Het doel van dit programma is om jongeren die geen werk hebben en onvoldoende gekwalificeerd zijn, zodanig te ondersteunen dat ze weer een training of opleiding gaan volgen of gesterkt de zoektocht naar werk in gaan. Het succes van het programma is grotendeels te verklaren door de flexibiliteit van de programma's die de jongeren kunnen volgen en de respectvolle wijze waarop de begeleiders omgaan met de jongeren.

Youthreach, Ireland (<http://www.youthreach.ie/>)

The Youthreach programme targets young people aged 15 to 20, who are alienated from the formal system, economically disadvantaged, socially vulnerable and at risk of long-term unemployment. Its primary target group is young people who are unemployed and have no qualifications from Junior Cycle. Youthreach offers a structured programme based on four key stages:

- induction/engagement: the young people's needs are identified and an individual learning plan is negotiated;
- foundation: young people are supported to overcome their learning difficulties, build confidence and gain a range of competences essential for further learning and employment;
- progression: more specific support through education, training and work experience options;
- transition: young people prepare for their next phase of life, usually in work or in further training or education.

During the engagement phase, a mentor is allocated to the young person (a member of the Youthreach staff). This mentor offers pastoral care to the young person and, through the development of a strong relationship, supports them to develop their confidence and motivation.

Before the individual learning plan is developed, students undertake a profiling exercise to help them to evaluate their own strengths and weaknesses and to formulate their own goals. The individual action plan is then based on the strengths identified and builds on areas they enjoy learning about, as well as working on areas of identified need. The plan describes the actions to be taken to achieve the young person's goals, including:

- academic or vocational options (subjects or courses to be studied, activities to be involved in);
- support to be provided in the centre (e.g. individual counselling, guidance, work experience);
- local services or agencies that will be worked with (e.g. addiction counselling, money management).

Through the provision of counselling and guidance, young people are able to explore their own interests and identify their competences for future training and employment opportunities. The learning goals set are realistic.

This process allows young people to increase their self-esteem and to become more confident in accessing further education and the labour market. The individual plans are flexible and allow learners to work at their own pace. Learners and staff are seen as equal partners in the programme, which encourages open dialogue between them. The flexibility is extended to learners who decide they want to leave the programme to work: they are offered the chance to continue their education and training on a part-time basis.

One of the key findings from Youthreach evaluations is the positive relationship between staff and learners, which was 'characterised by mutual learning and respect'. Linked to the overall structure of the programme, the evaluations reported that 'a positive climate is cultivated and activities take place in a supportive and structured environment' (Department for Education and Science, Ireland, 2006).

Een programma met een vergelijkbaar doel vinden we in IJsland.

Work placement programme, Iceland

The Work placement programme is intended for students in grades 8-10 who do not necessarily have any severe learning difficulties but who have not adjusted to a mainstream school environment.

The programme aims to increase the wellbeing of students in their school life by giving them an opportunity to demonstrate their skills outside the academic environment. In this way, and through the preparation of an individual timetable based around the work placement, the programme aims to boost the self-confidence of participants and restimulate their interest in learning.

Een succesvol programma afkomstig uit Groot-Brittannië en inmiddels ook ingevoerd in Nieuw Zeeland en Zweden is het NotSchool.net programma. Het programma richt zich op de meest moeilijk bereikbare vroegtijdige schoolverlaters en biedt hen een virtuele online community als leeromgeving. Het impliciete doel van het programma is terugkeer in school of werk; het expliciete doel van het programma is om bij de jongeren het enthousiasme voor leren terug te laten keren. Door het enthousiasme voor leren terug te brengen, ontstaat als vanzelf een nieuwe weg richting school of werk.

Het programma is in wezen een last resort: alleen als alle andere vormen van onderwijs zijn mislukt of alle bestaande vormen niet passend blijken voor de jongere, kan de jongere deelnemen aan Not.School. Deelnemers kunnen via internet deelnemen aan een zeer groot scala verschillende cursussen. Het geheel is vrijwillig, de keuze is ook vrijwillig. Zeker in het begin zijn jongeren zonder dat ze het zelf in de gaten hebben, bezig met hun competenties te verbeteren en het verzamelen van credits. De jongeren krijgen ondersteuning van een mentor en ze werken samen in kleine groepen.

Uit evaluaties blijkt dat 96% van de inmiddels meer dan 5000 deelnemers in Groot-Brittannië op deze wijze erkende kwalificaties heeft gehaald of voldoende credits heeft verzameld voor het behalen van de kwalificaties.

NotSchool.net, UK (<http://www.inclusiontrust.org/notschool/>)

The NotSchool.net project aims to engage teenagers who are out of school in learning. It offers alternative education provision for young people who cannot cope with traditional schooling or other measures such as home schooling or specialist units, through a virtual online community.

The project is led by Inclusion Trust, a notforprofit education charity. Partner organisations include the British Broadcasting Corporation (BBC), the World Wildlife Fund and the Science Museum, who have contributed stimulating study material.

The core team based at the Inclusion Trust is responsible for overall coordination of the project as well as strategic work. Day-to-day operation is undertaken by teams at the local authorities which have signed up to use the model.

To ensure that NotSchool.net remains a last resort, young people must be referred by a relevant agency (they cannot self refer) but both the young person and their family must agree before a person can participate in the project. Shortly after acceptance on the project, young people are invited to an induction session with their parents, where they are able to meet members of their local support team. After the induction, the young person's mentor devises a bespoke individual learning plan together with the young person. Each young person has the freedom to decide which areas of learning they will follow, how long they will spend on each area of learning and where they will learn.

The project offers over 150 subjects (including comics, music, and wrestling) and learning plans may contain any subject, based on the young person's interests. They are reviewed every six weeks and amended as necessary. Once the young person has successfully engaged with the project, mentors provide 'soft' guidance to encourage take-up of more conventional subjects such as English, maths and science, with a view to gaining GCSEs (14).

Learners can study and access resources at any time, any day of the year and can also submit their work through the online system at any point they wish. They are supported by a team of personal mentors, subject experts and virtual 'buddies' who variously direct, assist, assess and encourage them (Duckworth, 2005). There is also a support hotline which is available 24 hours a day, seven days a week. It is manned by the project mentors who are qualified teachers.

Using the right support and terminology is fundamental to Notschool.net and the project avoids the use of terms associated with school such as student. Instead young people are referred to as 'researchers'. An accreditation system has been developed which rewards creativity, selfdirection and problem solving. Young people can earn informal awards to help raise their self-esteem and can also submit work for assessment against official awards which are NVQ (15) equivalent and part of the national framework.

The project demonstrates a very good success rate in supporting transition from inactivity to further education and employment. This has also been confirmed by external evaluations (Duckworth, 2005). In 2004/05, 50 % of participants found places at college or in other further education, a quarter (26 %) found college related employment such as modern apprenticeships and 18 % entered full-time employment. In the same year, nearly all participants (96 %) obtained national, recognised qualifications. During this time only 1.7 % of beneficiaries dropped out, which has been described as extraordinary, given the fact that the project works with young people who have failed to integrate into all other forms of education. Some participants are working beyond levels expected nationally for their age, and many have continued into higher education. Young people have also reported positive emotional and social outcomes as a result of the project. This includes raised confidence and self-esteem, problem-solving skills and a renewed interest in learning. For more information, see: <http://www.inclusiontrust.org/notschool/> [cited 15.12.2009].

Gericht werken aan de toekomstige arbeidscarrière

Een belangrijk onderdeel van het onderwijssysteem vormt de voorbereiding op het toekomstige arbeidsleven, aldus de experts op het gebied van jongeren met een beperking in school en werk en de experts op het gebied van flexicurity.

Momenteel is vrijwel het gehele voortgezet onderwijs ingericht op het behalen van diploma's en is er vrijwel geen aandacht voor de toekomstige arbeidscarrière van de jongere. In veel middelbare scholen in Nederland wordt de aandacht voor de toekomstige arbeidscarrière ingevuld door het invullen van een beroepen oriëntatie test, het uitnodigen van oud-leerlingen die komen vertellen over hun huidige beroep en leerlingen die een of enkele gesprekken mogen voeren op de werkvloer met werknemers van hun keuze. Een enkele school biedt leerlingen de gelegenheid om stages te lopen in een bedrijf. Volgens de experts op het gebied van flexicurity en de experts op het gebied van jongeren met een beperking in school en werk, is dit veel te weinig. In principe zou zelfs al in het basisonderwijs moeten worden gestart met het geven van aandacht aan de toekomstige arbeidscarrière. En volgens de experts zou elke jongere hiermee intensief kennis moeten maken, beperking of geen beperking. Een aantal voorbeelden laten zien dat het anders kan.

In Zweden maken leerlingen rond hun 15e jaar kennis met een aantal lokale bedrijven en organisaties en op hun 16^e kiezen ze een of meerdere bedrijven of organisaties uit waar ze gedurende een aantal weken meedraaien om op die wijze van dichtbij kennis te maken met het werkende leven en het beroep dat ze later mogelijk willen gaan uitoefenen. Deze mogelijkheid staat open voor iedere leerling in Zweden.

PRAO (praktisk arbetslivsorientering), Sweden

Swedish schools have been organising work placements for children of compulsory school age for several decades. This programme is known as PRAO (praktisk arbetslivsorientering) and the aim is to give pupils tangible experiences of working life and an opportunity to grow.

Visits to local companies and organisations are arranged for pupils in the eighth grade to gain some understanding of what is involved in various professions; they take place in the final year of compulsory school (ninth grade). The placements can take as long as three to six weeks and students may work in a factory, office or other locations.

Surveys and studies among young people indicate that they appreciate the PRAO programme. A recent study among 750 ninth graders found that just over a third of the surveyed young people (36 %) (www.skolverket.se) had a good work placement and 61 % felt that compulsory education should include more practical placements. Another study from 2006 concluded that 70 % of young people felt their placement had worked out really well.

In België worden voor leerlingen in hun middelbare school periode ontdekkingsweken georganiseerd. Afhankelijk van hun eigen behoeften kunnen de leerlingen korter of langer in een bedrijf verblijven. Ook deze kennismaking met het bedrijfsleven wordt, voor zover bekend, aangeboden aan alle leerlingen.

Company discovery weeks (Schnupperwochen), Belgium

The Institute of Vocational Training for Small and Medium Sized Enterprises (IAWM) has been organising company discovery weeks (Schnupperwochen) during the two weeks of the Easter holidays for the past 16 years in the German-speaking area of Belgium. The 5 000 young people in compulsory education aged 15 to 18 are personally invited - via their schools - to visit one or several participating companies. They may spend anywhere from a few hours to several days in companies, and even work in them for a trial period.

In 2008, more than 800 young people and 275 companies participated.

Als een stageplaats onderdeel uitmaakt van de opleiding is dit vaak een kans voor de jongere om zich te bewijzen en aan zijn leidinggevende te laten zien dat hij een goede werknemer is. Een groot aantal jongeren krijgt ook een baan aangeboden binnen het bedrijf waar ze stage hebben gelopen. Het vinden van een stageplaats voor jongeren met een beperking is vaak een probleem. Het onderstaande voorbeeld uit Oostenrijk laat zien dat een regionale aanpak om stageplaatsen te organiseren voor jongeren, succesvol kan zijn. Ook jongeren 'at risk' nemen deel aan dit initiatief.

Career catching counsellors project, Austria

The Career catching counsellors project has two main aims:

- to provide guidance and support to young people (aged 14-16) looking for an apprenticeship, and/or young people deciding their future study or career plans;
- to establish a network of all key partners in the region. Although the focus is on supporting young people to access apprenticeships, the counsellors will also support young people to access employment or further training, if this is what they want to do.

The emphasis is on providing a solution to individual needs, which relies heavily on close collaboration with relevant partners. The network involves a variety of different organisations and individuals across multiple sectors: the Styrian provincial government; schools and other educational institutions; employer organisations; individual companies; trade unions; and the labour market service.

It is run by the Styrian Economic Society (Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft) in cooperation with the Federal State of Styria and is cofinanced by the Federal Ministry of Education, Art and Culture and the European Social Fund (ESF).

The network delivers a range of initiatives, working with young people, parents, schools, companies and institutions in the region. For instance, they maintain databases of apprenticeship opportunities, coordinate work experience placements, hold information evenings for young people and parents and provide support and resources for student advisors and teachers in schools (OECD, 2003a).

The project also runs drop-in centres for young people who are in need of information and support. At the centres, counsellors guide young people making decisions about their future, both through individual guidance sessions and through longer-term one-to-one support:: (www.stvg.at/stvg/index.html).

The project aims to help young people to choose the right apprenticeship/traineeship for their needs and interests and to access appropriate support in their local area. The activities undertaken by the project also help the counsellors to place the right young people with the right company for their apprenticeship; therefore it is important to build good working relationships between schools, young people and the companies offering traineeships and apprenticeships. Intensive contact with parents and cooperation with regional institutions are also seen as important elements of the project, as they maximise the support and opportunities available to young people. In relation to practical support for young people, a fundamental part of the project is individual information interviews. They encourage young people to make practical and proactive decisions about their future and to avoid potential uncertainty. Intensive contact with parents and cooperation with companies and regional institutions are also seen as important elements of the project, as they maximise the support and opportunities available to young people.

The first contact with young people is often achieved through public relations activity targeted at schools, for example, through regional media, or referrals. Career catching counsellors also give presentations in schools to explain what the service offers; following this, young people access the service on a voluntary basis.

The counsellors also support in-school vocational guidance teachers and deliver their own lessons as well on specialist subjects, such as interviews. By contacting young people while they are still at school, the project helps to identify and support young people who are at risk of dropping out.

The project has developed a number of activities and tools to help motivate and prepare young people for the labour and apprenticeship market. It also offers activities that seek to improve access to guidance and information. Specific initiatives include the creation of a database of apprenticeship opportunities and coordination of work experience placements.

The project has also created networks of employers willing to speak at schools, information evenings for young people and their parents, and support and resources for school student advisers and careers teachers (OECD, 2003b).

The Career catching counsellor project is a model in Austria for further development of guidance projects intending to ease transitions from school into the labour market and it has been chosen as a best practice model by the OECD. The impact of the project has been positive and, according to the Austrian Federal Economic Chamber, the percentage of young people searching unsuccessfully for an apprentice position has decreased since the introduction of the project.

Zelfstandig ondernemerschap

Een speciale vorm van kennismaking met het toekomstige arbeidsleven betreft het zelfstandig ondernemerschap dat in een aantal landen in het curriculum van scholen is opgenomen. De onderstaande voorbeelden zijn gericht op leerlingen in het basis- en voortgezet onderwijs in het algemeen. Wetende dat de geringere kansen op de arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking voor een deel voortkomen uit een gebrek aan arbeidservaring, en wetende dat jongeren met een beperking vaak problemen hebben met de verplichte arbeidsrituelen binnen een bedrijf, pleiten de experts op het gebied van flexicurity en de experts op het gebied van jongeren met een beperking in school en werk voor het aanbieden van trainingen en kennismakingen met zelfstandig ondernemerschap aan alle jongeren, dus inclusief jongeren met een beperking.

Secondary school level entrepreneurship education programmes, Europe

Shadowing and training opportunities for young people (e.g. the former Yugoslav Republic of Macedonia, Germany, Poland, Slovenia and the UK). For example, the Students sitting in the boss's chair (Schüler im Chef sessel) project in Germany enables students and teachers in selected regions of Germany to have the opportunity to spend one day with an entrepreneur and to observe closely the typical everyday business and tasks of an entrepreneur. Subsequent to this visit, students have to write an essay on their experience, which is assessed by an independent regional jury.

In Macedonia, a number of VET schools provide students with the opportunity to take part in work-based learning directly in industry: this can include shadowing an employee to find out more about their job;

In the UK, Business dynamics is a business education and enterprise charity that aims to bring business to life for young people. Volunteers from companies introduce students, aged 14-19, to the opportunities and challenges of the business world and to improve their key skills in preparation for the world of work;

In the former Yugoslav Republic of Macedonia, a number of VET schools have established a 'real school company' through a USAID grant-scheme for investment in basic infrastructure and business planning. The 'real company' produces goods for the local market, offering student work experience and skill development (albeit limited to a narrow field of tasks);

Entrepreneurship education in the school curricula (e.g. Greece, Hungary, Malta, Poland and Slovakia). In Poland, an introduction to entrepreneurship is a compulsory at ISCED level 3 (two teaching hours in a period of three years).

In Malta, an entrepreneurship education pilot project started in six primary schools in April 2007 and is already a part of the curriculum at secondary level; PR-campaigns, competitions and awards, media coverage, youth business events (e.g. Macedonia and the UK).

Setting up mini enterprises in schools (e.g. Austria, the former Yugoslav Republic of Macedonia and Malta). The Co-ops in schools project (Scoops) in Malta tries to link school to work, emphasising entrepreneurship and self-employment. It was launched in October 1995. It provides students with an opportunity to organise themselves into cooperative units to run, manage and market their own creative projects, and to create for themselves a viable self employment option. They are supported by a team of mentors, specially trained in setting up and running cooperatives.

PR-campaigns, events and competitions are another way of raising the profile of entrepreneurship for young people. Blue skies is an interactive road show from the UK, which helps students understand how running their own business can become a reality. It brings students face-to-face with successful young entrepreneurs in a lively, fun environment.

Validatie

Jongeren met een beperking zijn niet altijd in staat om een regulier diploma te halen. In het huidige systeem betekent dit dat deze jongeren per definitie minder kansen op de arbeidsmarkt hebben omdat ze 'niet gekwalificeerd' zijn. Het officieel niet gekwalificeerd zijn, wil niet zeggen dat de jongere niet geschikt is om deel te nemen aan het reguliere of beschermde arbeidsproces. Voor werkgevers is het echter moeilijk om in te schatten wat de jongere wel kan en niet kan. Een aantal landen heeft dit probleem erkend en er passende maatregelen voor ontwikkeld.

Finland bijvoorbeeld, kent het 'vrijtijdsstudieboek' waarin jongeren weergeven wat ze in hun vrije tijd hebben gedaan en wat ze hebben geleerd. Indirect is het doel van dit boek om de opgedane kennis, ervaring en vaardigheden om te zetten in credits voor de jongere, die deze uiteraard weer in zijn voordeel kan gebruiken bij sollicitaties.

Recreational activity study books, Finland

The Recreational activity study book is a portfolio/CV, which enables young people to evidence their learning from activities outside formal education. The study book collects information about activities, competences and learning gained in nine spheres (Savisaari, 2005): regular participation in leisure activities; holding positions of trust and responsibility within NGOs; activities as a leader, trainer or coach; participation in a project; courses; international activities; workshop activities (apprenticeship); competitions; and other activities.

The entries in the book are always written by an adult who is either responsible or well aware of the particular activity; the young people themselves fill in the self-assessment part. The focus is on describing what, and how, things have been learned rather than what has been done. The adult making the entry adds his/her contact details in case someone wants to verify the validity of the information. The recreational activity book does not measure the competences presented by the young person and there are no examinations associated with it. The system does not aim for accreditation of the young person's competences, because the Youth Academy wishes to preserve the principles behind a young person's voluntary activities, e.g. the desire to spend time and learn with others.

Findings from surveys among young people who have used the book, have found that their priority in doing so was to create a personal record of the activities they have undertaken during their youth. However, the book can be used to identify and credit non-formal learning when applying for employment or for a place on a formal education course.

The Youth Academy has a formal agreement with 250 formal educational institutions on how to value and credit entries within the book. Over 80 000 recreational study books have been distributed to date and around 5 000 young people take up this activity each year.

Het volgende voorbeeld, het Profilpass, heeft een overeenkomstig doel. Alleen de invulling is anders. Jongeren in Duitsland die hieraan deelnemen, zijn heel gericht bezig met activiteiten om hun vaardigheden en competenties te vergroten. Zij doen dit nu onder begeleiding, in een één op één situatie of in een groep.

ProfilPASS for young people (Profilpass für junge Menschen), Germany

ProfilPASS is a developmental instrument based on self-assessment supported by guidance professionals. The system aims to review, document and assess informally acquired competences, regardless of where they were acquired, and record them in a competence portfolio.

ProfilPASS also seeks to identify the individual's educational, professional and life goals and to encourage their achievement.

This competence portfolio is available to young people aged 14 and above and has been tailored to meet the specific needs of this group. It comprises two elements: the ProfilPASS folder itself and the tailored support to complete the process, which is provided by a guidance professional.

In practice, ProfilPASS for young people offers the chance to identify and document the competences they have developed outside of their formal education, e.g. at home with the family, through leisure activities or employment. It is divided into three systematic steps, incorporating both self-reflection and support from the guidance professional:

- 'My Life' stage involves preparing an overview of the different activities the individual takes part in. This includes family, school, leisure time, internships, training and employment;
- 'My Strengths' stage encompasses analysis, by both the individual and the guidance professional, of the competences and skills they develop through these activities. A summary is then prepared of the individual's particular strengths;
- 'My Aims' stage identifies the individual's goals for their future personal development.

Various guidance activities are used to support young people to complete the portfolio; these can be on a one-to-one basis and also in groups. Group work has been found to be the most effective method for young people who are (long-term) unemployed or seeking training opportunities, while one-to-one guidance has been identified as more effective for students in higher school years or apprentices.

The young people can benefit from participation in the initiative during project and activity weeks at school; during afternoon activities at all-day schools; as part of measures for young people under the age of 25, such as the In jobs initiative; and as part of volunteering activities in sports clubs and church associations.

A number of specific activities are used to help young people to identify their competences and abilities:

- life puzzle: the individual makes a list of all the relevant significant people in the different areas of their life to build up a comprehensive support network of important figures;
- a day in my life: this activity enables individuals to give an insight into the different activities they take part in. As part of this mapping exercise, individuals list all the places, situations, activities experiences and people involved in a particular day;
- individual overview: the individual is provided with a diagram of a person on which they list all their strengths (outside of the person) and characteristics (inside of the person). This process allows the individual to think about the activities, completed learning processes and acquired skills and competences;
- jobs in my environment: this exercise gives young people an insight into the multi-faceted nature of professional life. The individual creates a list of the jobs people do within their personal milieu.

In Portugal is speciaal voor jongeren en volwassenen zonder kwalificatie een nieuw validatie- en certificeringssysteem in het leven geroepen. Op een groot aantal plaatsen in dit land krijgen jongeren en volwassenen de gelegenheid om hun opgedane ervaringen om te zetten in certificaten en zo de basis te leggen voor verdere ontwikkeling en ook om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Het initiatief blijkt een succes, alleen al gezien het grote aantal deelnemers. Daarnaast zijn er ook inhoudelijke successen.

Recognition, validation and certification of competences (RVCC), Portugal

The Portuguese national system of Recognition, validation and certification of competences (RVCC), established in 2000 with support from the European Social Fund, aims to improve the qualification levels of young people and adults aged 18 and above. The system was introduced to help reduce the high number of Portuguese people who had not completed lower secondary education (in excess of three million in 2000) (ESF, 2004). RVCC is delivered by a national network of new opportunities centres, of which there are now over 450 (New opportunities website, <http://www.novasoportunidades.gov.pt/>, 2009).

There are two types of RVCC, for educational and professional RVCC routes:

- the educational route offers eligible individuals the chance to access basic or lower secondary level qualifications. Staff at the new opportunities centres support the individual to undergo the RVCC process, which involves three stages: recognition, validation and certification of competences. Although the individual must carry out their own reflection and self-assessment of their competences to prepare their portfolio, the staff provide guidance and support throughout the process from the point of engagement to the point of certification, including professional assessment of the portfolio, before it is finally assessed by the certification jury;
- the professional route enables individuals to access professional qualifications through validation of competences obtained either through work experience or in other environments. It is based on the same three stages as the educational route and individuals again receive support to complete the process from the new opportunities centre staff.

Both routes enable individuals to proceed to further education and training opportunities.

Today, RVCC is celebrated as a major success: almost 90 000 people eligible for the scheme gained a recognised certificate between 2000 and 2006 (ESF country profile, Portugal). A 2003 survey of individuals who had undergone the RVCC process between 2001 and 2002 found that most felt that it had helped to improve their self-esteem and self knowledge. Two thirds were considering undertaking further study and 13 % had already returned to formal education. Further, 15 % of the RVCC beneficiaries employed on fixed term contracts had been awarded permanent contracts six months after receiving their certificate (European Social Fund, 2004).

Arbeidstoeleidingsactiviteiten

En dan is school afgelopen en begint de echte zoektocht naar een baan. Voor de jongere met een beperking is het minder gemakkelijk om een baan te vinden dan voor hun leeftijdsgenoten zonder een beperking. Veel landen bieden de jongere begeleiding en ondersteuning maar kiezen hierin een eigen weg. We beschrijven enkele van de voorbeelden van ondersteuning die we zijn tegengekomen in onze zoektocht. Het betreft voorbeelden die we aantreffen in beschrijvingen voor jongeren 'at risk' en vaak ook worden toegepast bij alle jongeren in hun transitie van school naar werk.

Jongeren in Denemarken kunnen in school, in de toeleiding naar werk en in werk ondersteuning krijgen van een mentor die hiervoor speciaal is aangesteld. Er zijn twee verschillende type mentoren om de jongeren te ondersteunen. De mentoren in Denemarken zijn er voor iedereen die uitvalt in onderwijs of werk, dus niet alleen voor jongeren met een beperking. Uit datgene wat bekend is over deze vorm van ondersteuning, lijkt de invoering van het mentorschap een succes te zijn.

Denmark - Mentorships (mentorordning)

Mentorships are mentioned in both the law on active employment (LAB § 78-81 and § 101) and in the integration law (INL § 23d) (Skov Nørregård, 2007: 11). Mentorship programmes are thus used not only in connection with youth unemployment, but have also been successfully introduced to measures targeted at general unemployment and unemployment among immigrants. A mentor can be defined as an experienced person who accompanies the progress of the less experienced mentee by providing guidance, answering questions and helping in the development of personal ideas. Mentors have different backgrounds, the most important criteria being empathy and specific competences relevant for the person assigned to him or her (Jensen and Brixen, 2007: 12-14).

There are two different mentor types, each pursuing a different goal. Firstly, there is the professional mentor. Professional mentors are needed when the goal is to find a job or education for mentees and ensure that they stay and complete their time in the company or school. Secondly, there is the personal mentor. Here, mentees' problems are much more severe and the goal is to help them overcome these personal problems. To achieve this, a social worker or a teacher may be better suited than a fellow employee. Using the correct mentor type is crucial when implementing the mentor measure. Ideally, a mentor combines professional and personal aspects, but it should always be considered which type is more suitable for the specific mentee.

Statistics from the municipality of Copenhagen show that 65-75% of mentees were still in their positions after six months, while the number of drop-outs from a vocational school halved after the introduction of mentorships. They can therefore be described as "a little effort with a big effect" (Jensen and Brixen, 2007: 13-14). Another study concludes that, although there is no in-depth research on the mentorship programmes, "those who are specialists in the field know that many municipalities using mentorship programmes are reporting very positive results" (Skov Nørregård, 2007: 11). For instance, the educational mentorship study from Vejle found that 22 out of 24 mentees were satisfied with the programme, saying that their expectations have been met. Among the mentors, 26 out of 30 evaluated the programmes positively. Negative remarks mainly stemmed from the mentors feeling that the mentee was not cooperative or disciplined enough (Jensen and Brixen, 2007: 23-24).

Als jongeren in Groot-Brittannië een half jaar werkloos zijn, zijn ze verplicht om deel te nemen aan een programma dat hen ondersteunt in het vinden van een baan. Dit geldt voor alle jongeren, dus ook jongeren met een beperking. Iedere deelnemer krijgt een persoonlijk adviseur die samen met de jongere een programma maakt om de re-integratie in werk te bewerkstelligen. Het programma lijkt succesvol, zo blijkt uit de meerdere gedegen evaluaties die van dit programma zijn gemaakt.

United Kingdom - New Deal for Young People/NDYP

The New Deal for Young People is an active labour market policy that aims to reduce long-term unemployment amongst young people, by helping their transition into work. It is mandatory for young people to participate, once they have been unemployed for six months.

The process starts with the 'Gateway':

- ♦ Guidance advice from the Personal Advisor, who identifies the factors that are stopping the young person from finding employment, and recommends the options that they should follow.

Options: on the basis of the guidance from their Personal Advisor, individuals follow one of four 'options'. Whilst on an option, beneficiaries receive a training allowance equivalent to their Jobseekers' Allowance and may also receive a top-up payment of £15.38 per week.

The four options are:

- Employment: beneficiaries can spend time gaining work experience whilst working in a firm.
- Full-time education and training: low-qualified individuals can acquire the skills they require to make themselves more attractive to employers in the labour market. This is by far the most popular of the four options.
- Work in the voluntary sector: to provide work experience.
- Work on the environment task force: to provide work experience for those who cannot find a placement with a private firm.

Follow-Through: if individuals have not been successful in obtaining employment at the end of their options period, they return to claiming Jobseekers' Allowance in the Follow-Through period, once again getting help from their Personal Advisor. There is also help for employers, and incentives to training or employing a New Deal participant:

- Up to £60 a week for taking on a full-time employee aged between 18 to 24.
- Up to £750 towards training a young person aged 18 to 24. The NDYP is managed at a national level by the Department for Work and Pensions but much of the administration and decision-making is carried out at a local level, at local jobcentres.

The difficulty in evaluating a measure such as NDYP is estimating what would have happened to participants had they not taken part in the programme. Evaluation therefore requires using the outcomes for some control group as an estimate of the outcomes for the treatment group, and then controlling for the differences between both groups. Wilkinson (2003) uses 30-39 olds who have been unemployed for six months as a control group for the 18-24 year olds on NDYP. He uses a difference-in-difference approach, which compares the unemployment outcomes of 18-24 year olds and 30-39 year olds before the introduction of NDYP, and then measures the difference in their unemployment outcomes after NDYP is introduced and the 18-24 year olds have been 'treated'. The impact of the labour market measure is then the differences in these cross group differences before and after the introduction of the policy. The results suggest that, for young men, the impact of NDYP was to reduce unemployment by about 30,000 people, six months after the entry date to the programme. However, the size of the effect fell over time, so that 12 months after the entry date male unemployment was predicted to be 20,000 lower, and 18 months after the entry date male unemployment was predicted to be 10,000 lower. For women, the reduction in unemployment due to NDYP was estimated to be 11,000, 8,000 and 5,000, after 6, 12 and 18 months respectively. The reason that the effects are smaller for women is that fewer women than men enter the programme.

Bonjour et al (2001) evaluated the impact of the different options available under NDYP. They used the same method outlined above where surveyed participants on each option were matched to a control group of non-participants. The evaluation looked at how much the employability of participants improved, such as their access to training and attachment to the labour market. The employment option was observed as the most effective at improving employability. The education and training option performed the worst for employability, with the exception that it led to the highest level of qualification.

Net als in Nederland kent Denemarken een vorm van werkervaringsplaatsen. Omdat het in Denemarken niet alleen gekoppeld is aan het vinden van een baan voor een jongere met een beperking maar ook onderdeel uitmaakt van de flexicurity activiteiten binnen het Deense actieve arbeidsmarktbeleid, beschrijven we hiervan een voorbeeld.

Denmark - Company internships (“virksomhedspraktik”)

Company internships can be seen in the context of the so-called “inclusive labour market” (“det rummelige arbejdsmarked”), which means that measures are taken to find job positions for people with disabilities or other problems that prevent them from having a full-time job. Consequently, company internships are also connected to the active labour market policy flexicurity dimension and are thus not only for young people, but can also be a measure in combating youth unemployment.

Company internships can be described as classic work experiences whereby the intern gets a feeling of the atmosphere and work routines in the company he or she is assigned to.

Company internships are intended for recipients of unemployment or cash benefits who suffer from inadequate professional, linguistic or social competences, which make it difficult or impossible for them to work under normal conditions on the labour market (Fleksjob).

The major goals are:

- That the internship will eventually enable the intern to acquire a regular job.
- That the internship is part of a process which will help the intern developing his or her social and professional skills further.
- That the internship will lead to a job training programme or similar measures within the company chosen for the internship.
- That the intern will find out if he or she is interested in continuing work within the field of internship.

The internships usually last four weeks, but under special circumstances they can be prolonged to 13 weeks. There has to be a reasonable relationship between the number of regular workers and company interns. If the company has less than 50 employees, it can have an intern for every five regular employees, while larger enterprises can have an intern for every 10 regular employees.

The interns receive the amount of money that they would otherwise receive in unemployment or cash benefits. Apart from extra administrative cost and awareness raising campaigns expenditures, further costs do not need to be involved.

Statistics indicate that the company internship measure as such is the most effective form of activation. Population data show that 55% of participants got in touch with a future employer through a company internship.

Statistics show that the level of employment after the programmes are higher when the company internship has been conducted in companies with more than 50 employees and when the company internship has been combined with courses in connection with the job training.

In Groot-Brittannië kunnen jongeren met een beperking gebruik maken van de dienstverlening van een centrum waarin een groot aantal voor de jongere relevante partijen samenwerken. Iedere jongere krijgt een persoonlijk adviseur die samen met de jongere een voor hem op maat gesneden programma uitwerkt en hem ondersteunt in de uitvoering ervan. Naast de persoonlijke begeleiding in lokale centra beschikt het programma over een website met informatie voor de jongeren.

Het programma blijkt succesvol op meerdere vlakken, zo blijkt uit een evaluatie van dit programma.

Connexions, UK (<http://www.connexions-direct.com/>)

The Connexions service was established in 2001 by the Department for Education and Skills with the aim of raising the aspirations, participation and achievement levels of young people by providing impartial information, advice and support.

Connexions centres are formed around multiagency partnerships, which bring together the services offered by health services, police, probation and youth services, agencies working with young offenders and substance abusers, voluntary and community organisations and careers companies (Joyce and White, 2004).

The target group is people aged 13-19 and 20-24 with learning difficulties and/or disabilities who are yet to make the transition to adult services. The objective is to help them to make the right choices by (Department for Education and Skills, UK, 2004):

- helping to remove barriers to learning and progression, such as substance abuse, teenage pregnancy, bullying, money, health and youth offending;
- providing high-quality career related information, advice and guidance.

The agencies also help with problems such as barriers to employment, education or training.

The Connexions services are delivered primarily by a network of personal advisers who are either contacted via a Connexions one stop shop or access point on the high street, or via a school, or college (Joyce and White, 2004). Instead of delivering a blanket service to all young people, personal advisers are expected to tailor their support to the young person's needs.

The support services are agreed with individual head-teachers and college principals, to make sure that they build on the work carried out by staff in schools and colleges. The level of support needed varies considerably, ranging from information on learning and career options to in-depth, one-to-one support over an extended period of time. Personal advisers are linked with other support services so that they can refer young people to more specialist services where necessary: this ensures that young people are no longer passed on from one agency to another but there is continuity (Joyce and White, 2004).

The work of personal advisers is diverse and includes advice, guidance, information and support on a range of education, training, employment and personal issues. Guidance is provided through verbal and written advice or information, personalised action plans, referrals to a specialist, and practical support. In addition to personal advisers, the agency offers other interactive services.

Connexions Direct offers a more flexible and easily accessible multi-media service that complements the local, face to face advice. The website (www.connexions-direct.com) offers quick access to information and advice on a wide range of topics. Connexions advisers are available for confidential advice and practical help via telephone, web chat, and e-mail or text message. Such advisers are based in a central contact centre and available to support young people seven days a week, 18 hours a day (from 8am to 2am).

According to several surveys carried out among customers of Connexions, the majority of young people contact Connexions to discuss work or learning issues, although the number of young people who want to discuss personal matters (e.g. families, mental health, money, etc.) is on the increase. This is thought to be a consequence of increased confidence in raising such matters with the advisor and an increased knowledge regarding the remit of the Connexions service.

During its eight years of service the scope of Connexions has increased and it has become a brand that is recognised by young people. Personal services provided by advisors, together with more flexible delivery methods (Internet, text messages, call centres), ensure access. The call centre receives around 25 000 telephone calls a month and the websites has nearly 600 000 visitors per month (Lambley, 2007).

The 2004 evaluation concluded that nine out of ten young people (91 %) were very or fairly satisfied about the service they received at Connexions, both in terms of the advice and support as well as how they view the adviser (Joyce and White, 2004).

Connexions service is said to have influenced the way young people participated in education. The customer satisfaction survey, carried out in 2004, found that two-thirds of beneficiaries (67 %) reported that Connexions 'had helped them to either decide what to do or have a better idea about what they could do' (Brunwin et al., 2005).

Generally, it was felt that Connexions' primary contribution in education was that it helped young people to overcome a range of education related difficulties (e.g. helped young people to return to education by getting them in touch with teaching staff and other specialist workers).

In terms of personal benefits, according to the survey the service of Connexions had produced a range of benefits for young people, such as increased confidence levels, improved interpersonal skills, a positive change in behaviour or attitude, and improvement in personal circumstances.

Inmiddels al weer enige decennia geleden, kenden we in Nederland de vormingsklas; een overbruggingsjaar voor meisjes na het volgen van voortgezet onderwijs als voorbereiding op een beroepsgerichte vervolgopleiding.

In Duitsland wordt iets soortgelijks aangeboden aan jongeren 'at risk', vaak vroegtijdige schoolverlaters met multi-problematiek. De jongeren nemen gedurende een jaar deel aan een training om hun beroepsgerichte vaardigheden en capaciteiten te verbeteren. Tegelijkertijd krijgen de jongeren een beter inzicht in hun eigen wensen en mogelijkheden.

Berufsvorbereitungsjahr, Germany

The Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) is a one-year training course, generally offered on a full-time basis. It is targeted at young people who do not have a training contract, either because of the economic situation or because they do not have the required competences.

Provision varies across the federal states and during the academic year 2006-07 the majority of participants came from Baden-Württemberg (12 300), Sachsen (7200), and Niedersachsen (7000).

The programme aims to provide young people with vocational guidance and to enable them to acquire vocational skills and capabilities. It also allows participants to become familiar with vocational demands, to identify their own individual preferences, and to assess and improve their personal achievement potential.

Vocational training is provided through full-time instruction, designed to give an introduction to one or two occupational fields. Alongside this, practical training takes place through internships and industrial placements in companies, at inter-company training centres, or in vocational training workshops for the disabled. As a result, young people can gain practical experience by working one or two days a week, as well as having theoretical lessons in general education and being taught by a teacher.

The majority of participants have no secondary school qualification (Hauptschulabschluss), which puts them at a considerable disadvantage in the labour market or if they wish to pursue further education. The BVJ gives participants the opportunity to catch up and work towards acquiring a secondary schools qualification.

From 1992 to 2002 the number of pupils taking part in the BVJ steadily increased. However, over the last two years school enrolment has declined by 7.4 % in relation to the previous academic year. During the academic year 2006-07 approximately 71 900 adolescents and young adults took part in the BVJ. Just under two-thirds were male (43 800 or 60.9 %); and 12 600 were foreigners (17.6 %).

En als laatste noemen we een programma in Duitsland dat zich richt op jongeren die zeer moeilijk te bereiken zijn. Een casemanager gaat actief op zoek naar deze jongeren. Als de jongere openstaat voor ondersteuning, werkt hij samen met de casemanager een individueel traject uit met als doel om de re-integratie naar werk te bevorderen. Met name de inzet van een casemanager zorgt voor succes in deze aanpak.

Competence agencies (Kompetenzagenturen), Germany

Competence agencies were established to improve the social and professional integration of young people living in deprived areas. They aim to support young people whom the traditional system has not been able to help in the transition from school to the labour market (BMFSFJ, 2007).

The agencies make use of a range of regional networks, alliances and resources to find innovative solutions to the problems faced by the young people. Partners include child and youth agencies, employment agencies, schools and other local interests

One of the primary tasks of competence agencies is to help young people looking for support to enter employment. 'Case management' forms an integral part of the approach. Special case managers in each agency work with the young person to develop an individual support and qualification programme.

Their specific activities include:

- outreach and preventive work;
- helping young people access opportunities for integration and qualifications;
- assessment of competences and the development of integration and education plans;
- continuous management of individuals under the case worker's care.

Case managers contact young people through youth centres, Streetwork (a nationwide federal association of regional social workers), local youth meeting points or through family contacts. They are responsible for monitoring the implementation of plans and supporting young people in the long term.

Critical to this support is consideration of the young person's personal and family environment and the regional context.

Competence agencies have established themselves as important partners for job centres. They provide their specific knowhow and competences in handling the case management strategy with young persons who are difficult to integrate.

The case manager approach has proved particularly valuable as the long-term approach allows them to 'follow-up' young people. The case workers can contact young people once they have started or have dropped out of requalification courses. Should a drop-out occur, the follow-up process enables the case worker to find alternative provision quickly and prevent disengagement.

Two Ticks: <http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/LookingForWork>

Tenslotte noemen we nog een voorbeeld uit Groot-Brittannië, waar werkgevers in de gelegenheid zijn om in hun advertenties een symbool op te nemen waarmee ze uitdrukken dat ze positief staan tegenover de aanname van mensen met een beperking. Het symbool wordt uitgegeven door Job Centre Plus (zie eerder).

Werkgevers die het symbool aanvragen, ondertekenen een charta waarin ze aangeven dat bij vacatures elke persoon met een beperking die voldoet aan de minimale functie-eisen, wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Voor het overige committeert de werkgever zich aan een aantal organisatorische zaken die betrekking hebben op het goed kunnen functioneren van de werknemer met een beperking in het bedrijf.

Werk

Als jongeren met een beperking aan het werk zijn, is het zaak om er alles aan te doen om de jongeren aan het werk te houden. In de huidige arbeidsmarkt is het niet meer vanzelfsprekend dat dit betekent dat de jongere gedurende vele jaren bij een en dezelfde werkgever aan het werk is. Vanuit het oogpunt van flexicurity is het van belang om de omstandigheden rondom de jongere met een beperking zodanig in te richten dat aflopende contracten gevolgd worden door nieuwe contracten bij mogelijk andere werkgevers. En dat de periodes tussen banen in worden gevuld met activiteiten die de kansen van de jongere met een beperking blijven bevorderen. Ook hier moeten we de voorbeelden van een dergelijk beleid zoeken in het land dat hierin het meest ver is, namelijk Denemarken.

Denmark - Immediate activation (“*Straksaktivering*”)

Activation is the essence of the active labour market policy dimension in the Danish flexicurity model. The unemployed, rather than being a passive recipient of welfare transfers, is activated in a job-like position.

The specific form of activation varies and can include measures like job training and company internships. Ideally, every unemployed person will eventually be activated. Young unemployed people have been a particular focus group in connection with immediate activation and so young unemployed people would appear to be the main beneficiaries of the immediate activation measure.

Goals of the immediate activation measure include:

- Facilitating the continuous contact of the unemployed with the labour market.
- Preventing that the unemployed becomes incapable of managing a regular job by ensuring that he or she maintains a reasonable daily schedule and does not engage in less productive activities.
- Discouraging people from relying on welfare transfers, so that only those in need contact the job centres.

Immediate activation can be expected to minimize the number of people who become incapable of handling a regular job, thereby preventing the level of structural employment from rising in times of recession. Immediate activation also keeps the number of applicants for cash benefits low, since people not wanting to work are discouraged from applying. Immediate activation takes place whenever a person applies for cash benefits from the municipality.

Given that the municipality deems the applicant fit for work, the applicant is assigned to work within a short time frame, usually between two or three days. From the beginning, the activated person is integrated like a regular new employee. Involved parties are the municipalities and the local job centres, which identify suitable local companies for the activated persons.

It may also be that local companies, having heard about the measures, contact the job centres themselves in order to strike a deal ensuring the company a steady influx of employees.

The success rates of immediate activation tend to be quite high. In one project, two thirds of the activated ended up in regular employment. Another evaluation shows that out of 421 people in immediate activation, 90 went directly to regular work while 173 continued in various educational activities.

Tot zover

Tot zover de voorbeelden die we zijn tegengekomen in documenten die zich richten op het vergroten van de arbeidsmarktkansen voor jongeren ‘at risk’. De voorbeelden dienen ter inspiratie voor initiatieven en interventies die mogelijk in Nederland zouden kunnen worden ingevoerd om de arbeidsmarktpositie van deze kwetsbare jongeren in ons land te verbeteren.

Inleiding

Uit het geringe aantal studies dat zich specifiek richt op jongeren met een beperking en het kleine aantal studies dat zich richt op jongeren 'at risk' is een duidelijke gemene deler te herkennen in de werkzame elementen van de verschillende programma's.

Persoonlijke begeleiding

In alle aanbevelingen van experts en uit alle aanwezige onderzoeken komt naar voren dat persoonlijke begeleiding essentieel is voor succes. Vanuit dat oogpunt moeten begeleidingsactiviteiten niet worden gezien als 'een onderdeel van een transitie- of re-integratieproces', maar veel meer als een specifieke re-integratie strategie die moet worden vastgelegd in beleid gericht op de verbetering van de arbeidsmarktpositie van jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. De begeleiding van de jongeren houdt niet op bij plaatsing, ook tijdens werk en bij uitval in het werk is en blijft persoonlijke begeleiding noodzakelijk. Dat vraagt ook om gekwalificeerde begeleiders, begeleiders die erkend zijn en de competenties en vaardigheden bezitten die noodzakelijk zijn voor hun begeleidingsactiviteiten. Welke dat zijn, hangt af van de rol van de begeleider en het stadium waarin de jongere verkeert. Eén rol staat echter altijd vast en dat is die van de begeleider die de jongere ziet als een toekomstige arbeidskracht met een potentieel aan mogelijkheden en hem in alle gevallen met respect benadert. Van belang is ook om bij de invulling van de begeleidersrol de jongeren zelf sterk te betrekken, zo blijkt uit de aanbevelingen van experts en uit de verschillende rapporten.

Stimuleren van career management skills

In de huidige arbeidsmarktontwikkelingen is het noodzakelijk dat de jongere vaardigheden leert die horen bij een flexibele arbeidsmarkt, zo blijkt uit de verschillende studies. Dit geldt voor alle jongeren, dus ook jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder jongeren met een beperking⁷. Tegelijkertijd is het van belang dat diegenen die betrokken zijn bij het onderwijs aan, of de arbeidstoeleiding van de jongere met een beperking, over de juiste vaardigheden beschikken. Het ligt in hun taak opgesloten om de jongeren te stimuleren gericht bezig te zijn met hun toekomst en hen hierin te ondersteunen, om kennis te hebben van de betekenis van de beperking voor het functioneren in werk en problemen tijdig te signaleren en er snel en adequaat op in te spelen. Deze betrokken professionals moeten vervolgens in de gelegenheid worden gesteld om deze kennis en vaardigheden op te doen en het erbij behorende gedrag te ontwikkelen. Het trainen van career management skills inclusief het persoonlijk kennismaken met het werkende leven zou standaard onderdeel moeten uitmaken van de 'leerplichtige schoolperiode'. Jongeren leren de wereld van werken kennen en werkgevers leren de jongeren in het algemeen en meer specifiek de jongere met een beperking kennen, met al hun potenties.

Kennis van ondersteuningsmogelijkheden

Jongeren met een beperking en hun ouders zijn gebaat bij goede informatieverschaffing over de ondersteuning die de jongere en de ouders kunnen krijgen tijdens school, in de toeleiding naar werk en tijdens hun arbeidscarrière. Vaak zijn de jongere en de ouders niet op de hoogte van de mogelijkheden die er zijn en weten ze niet waar ze ondersteuning zouden kunnen krijgen. En, als ze ondersteuning krijgen, is het van belang dat de informatie die de jongere en de ouders krijgen, voor hen begrijpelijk is en vooral goed aansluit op hun vragen. In beleid dat gericht is op de bevordering van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking is structurele aandacht voor adequate informatievoorziening van belang voor het succes ervan; zowel lokale informatievoorziening als web based informatie voorziening.

⁷ Uiteraard voor zover dat het mogelijk is, alhoewel uit meerdere studies blijkt dat professionals betrokken bij de begeleiding van jongeren met een beperking hun mogelijkheden consequent te laag inschatten. Als het niet mogelijk is, kan de jongere hierin worden ondersteund door een persoonlijke begeleider.

Kwaliteit van dienstverlening

De kwaliteit van de dienstverlening aan de jongere met een beperking speelt een cruciale rol in het welslagen van zijn onderwijs- en arbeidscarrière. De inhoudelijke kwaliteit van deze dienstverlening zou onderdeel moeten uitmaken van beleid gericht op het verbeteren van de onderwijs- en arbeidscarrière van jongeren met een beperking. Kosten-baten analyses die de 'winst' van de dienstverlening voor de jongere vaststellen, kunnen helpen om hiervoor adequate vormen van dienstverlening te ontwikkelen.

Begeleiders van jongeren in bedrijven moeten de mogelijkheid krijgen om zich voor te bereiden op de begeleiding van jongeren met een beperking. Hun werkgevers moeten vervolgens ondersteund worden om de begeleidende werknemers de hiervoor noodzakelijke training en scholing te kunnen laten volgen.

Het is vervolgens essentieel dat nieuwe vormen van dienstverlening worden gemonitord en geëvalueerd om vast te kunnen stellen of de dienstverlening voldoet aan de verwachtingen en kan worden aangepast indien nodig. En bij het ontwikkelen en uittesten van nieuwe dienstverlening moet voorop staan dat bij gebleken succes de dienstverlening in ieder geval ergens structureel wordt ingebed en in principe landelijk wordt ingevoerd. Dit ter voorkoming van vele ad hoc projecten die een zachte dood sterven wanneer de subsidiekraan dicht wordt gedraaid.

De ondersteuning van de jongere moet op maat zijn en waar nodig, komend vanuit verschillende disciplines en geboden door begeleiders die deskundig zijn in het begeleiden van jongeren met een beperking in school of in werk. Waar nodig, moeten jongeren eveneens ondersteuning krijgen in het wonen en de invulling van hun vrije tijd, omdat hun welbevinden in school en werk sterk beïnvloed kan worden door de situatie thuis.

Wanneer lokale bedrijven en scholen samen werken aan de transitie van school naar werk, bevordert dit de kans op een baan voor jongeren met een beperking. De arbeidstoeleidingsbedrijven kunnen hier ook een rol in spelen. Belangrijk is om de lijnen kort te houden en de samenwerking zo effectief mogelijk in te richten.

Bij de inrichting van de multidisciplinaire dienstverlening is het van belang om de ontvangers van de dienstverlening om advies te vragen. Vaak worden de jongeren met een beperking niet betrokken bij de ontwikkeling van de dienstverlening terwijl zij degenen zijn die constructieve feedback kunnen geven op datgene wat voor hen wordt ontwikkeld en hoe deze te verbeteren. In veel landen wordt 'client involvement' genoemd als onderdeel van de ontwikkeling van dienstverlening en in de dienstverlening zelf. Deze vrijblijvende vorm blijkt niet voldoende om organisaties er van te overtuigen dat hun dienstverlening er daadwerkelijk op vooruit gaat als ze de jongeren met een beperking volwaardig betrekken bij hun activiteiten. In beleid gericht op de verbetering van de dienstverlening zal daarom meer dan nu aandacht moeten zijn voor de bijdrage van de cliënt bij de ontwikkeling van deze dienstverlening.

Passend werk

Als het werk passend is, zal de werknemer met plezier naar het werk gaan en het werk lang kunnen volhouden. Dat geldt voor iedereen, dus ook voor jongeren met een beperking. Bij de zoektocht naar werk is het daarom van belang om, rekening houdend met de aanwezige beperkingen, te kijken naar de mogelijkheden en wensen van de jongere. Indien nodig moet de jongere gebruik kunnen maken van wenperiodes, die meerdere weken kunnen duren. En indien nodig, kunnen binnen bedrijven banen worden gecreëerd die passend zijn voor de jonge werknemer met een beperking; door bijvoorbeeld job carving of job creation toe te passen.

Permanente ontwikkelingsmogelijkheden

Jongeren in het algemeen en dus ook jongeren met een beperking moeten in de gelegenheid zijn om zich voortdurend te kunnen blijven ontwikkelen. Door het volgen van trainingen en door het opdoen van ervaringen.

De opgedane kennis en vaardigheden moeten vervolgens kunnen worden vertaald in certificeringen die door werkgevers herkend en erkend worden. Het volgen van een training moet op verschillende plaatsen kunnen, niet alleen op de bestaande opleidingsinstituten maar op veel meer plekken, dit om de flexibiliteit en toegankelijk van de opleidingen en trainingen te vergroten en meer op maat te kunnen leveren.

Bij het aanbieden van opleidingen en trainingen aan jongeren 'at risk' zal een niet-schools ingerichte omgeving meer uitnodigend zijn om deel te nemen dan wanneer gebruik wordt gemaakt van een traditionele schoolse omgeving. De motivatie van de jongeren stijgt wanneer ze tijdens scholing en training regelmatig successen ervaren.

Ondersteuning voor de werkgevers

Werkgevers zijn in het algemeen niet zomaar bereid om iemand met een beperking aan te nemen. Als eerste is het van belang dat ze voldoende informatie krijgen over de betekenis voor het functioneren in de werksituatie als ze een jongere met een beperking aannemen. Als ze vervolgens door externen worden ondersteund in het aannemen en begeleiden van de jonge werknemer met een beperking, vergroot dit de kans op aanname. Met andere woorden, als 'hen de sores uit handen wordt genomen', zullen werkgevers eerder geneigd zijn om over de streep te gaan. Als ze bovendien worden gecompenseerd voor de eventuele lagere productie van de jonge werknemer met een beperking, vergroot dit wederom de kans op aanname.

Werkgevers zijn ook gebaat bij een groter arsenaal aan contractvormen, voor al hun werknemers, dus ook voor de jonge werknemer met een beperking.

De rol van de ouders

Ouders spelen een belangrijke rol in het leven van de jongere met een beperking. Het zijn de ouders die meedenken over de schoolcarrière en de arbeidscarrière van de jongere, die de jongere hierin in meer of mindere mate stimuleren en motiveren. In beleid gericht op de bevordering van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking zouden veel meer dan nu, maatregelen moeten worden opgenomen die gericht zijn op de stimulerende rol van ouders.

De levenscyclus van de jongere als uitgangspunt

Tenslotte, last but not least, kan beleid gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking alleen dan succesvol zijn wanneer het de jongere zelf als uitgangspunt neemt: zijn levenscyclus en de zaken die spelen tijdens de verschillende perioden en transitieën die hij meemaakt in zijn jonge leven. Alleen dan wordt duidelijk wat de jongere nodig heeft, waar knelpunten zitten en waar oplossingen liggen. Als toekomstig beleid vanuit de levenscyclus van de jongere wordt ingericht, is de kans dat het op den duur met de arbeidsparticipatie van de jongere beter gaat, steeds groter.

De invoering van deze ontwikkeling gaat gepaard met kosten voor begeleiding en training. Gezien de hoge kosten van levenslange uitkeringen en andere vormen van ondersteuning, kunnen deze eerder worden gezien als investeringen in de toekomst van de jongere. Op de lange termijn leveren deze inspanningen hun geld op, zo blijkt uit meerdere studies.

Tenslotte

Onze jarenlange ervaring met onderzoek in het buitenland en het uitvoeren van vergelijkende studies heeft ons geleerd dat het heel moeilijk is om 'zomaar' iets over te nemen van wat ergens anders succesvol is. Ieder land kent zijn eigen regelingen en wetten en culturele aspecten en deze kunnen het verschil maken tussen een strategie die succesvol is of die gedoemd is te mislukken. De voorbeelden die zijn gekozen, moeten worden gezien als basis voor interventies en strategieën om toe te passen in het eigen land. En, als ze interessant zijn, kan de vertaalslag worden gemaakt naar de eigen situatie, hopen dat datgene wat het succes in het buitenland veroorzaakte, ook hier van toepassing is. Zeker weten doen we dat nooit maar het is en blijft de moeite waard om over de grenzen van het eigen land te blijven kijken en ons te laten inspireren aan datgene wat elders succesvol is.

4 RELEVANTE ORGANISATIES, WEBSITES EN DOCUMENTEN

Relevante organisaties

- European Commission: DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
<http://ec.europa.eu/social/home.jsp>
- OECD: Directorate for Employment, Labour and Social Affairs
http://www.oecd.org/department/0,3355,en_2649_33729_1_1_1_1_1,00.html
- OECD: Directorate of Education
http://www.oecd.org/department/0,3355,en_2649_33723_1_1_1_1_1,00.html
- Eurostat
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
- Euro Foundation: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
<http://www.eurofound.europa.eu/>
- European Economic and Social Committee
<http://www.eesc.europa.eu/>
- International Labour Organization
<http://www.ilo.org>
- EASPD: European Association Of Service Providers For Persons With Disabilities
<http://www.easpd.eu/>
- EDF: European Disability Forum
<http://www.edf-feph.org/>
- ANED: Academic Network of European Disability experts
<http://www.disability-europe.net/>
- Disability Intergroup:
<http://www.disabilityintergroup.eu/>
- CEDEFOP: European Centre for the Development of Vocational Training
<http://www.cedefop.europa.eu>
- High Level Group on Disability
http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/hlg_en.htm

Relevante documenten

Guiding at-risk youth through learning to work; Lessons from across Europe. RESEARCH PAPER No 3. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010

A Review of Interventions to Support Young Workers: Findings of the Youth Employment Inventory
S P D I S C U S S I O N P A P E R, NO. 0715. Gordon Betcherman, Martin Godfrey, Susana Puerto, Friederike Rother and Antoneta Stavreska. October 2007

Youth and work. Isabella Biletta and Mike Eisner. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten; Een onderzoek naar Europese systemen en praktijken
Drs. I.W.C.M. Borghouts-van de Pas, Prof. Mr. F.J.L. Pennings. September 2008

Pathways to work: Current practices and future needs for the labour market integration of young people
YOUTH: Young in Occupations and Unemployment: Thinking of their better integration in the labour market. YOUTH FINAL REPORT. September 2008

The Employment of People with Disabilities in Small & Medium-Sized Enterprises
EUROPEAN FOUNDATION for the Improvement of Living and Working Conditions

Tackling the increased take-up of incapacity benefit by young people in the European Union
Workshop report. 17th European Social Services Conference Quality and performance in social services in Europe - better outcomes for people. Prague, July 2009

High-Level Conference on Labour Market Inclusion BACKGROUND PAPER 26-27 October 2009 in Stockholm, Sweden

EDF Position Paper on the Future EU Strategy for Youth. November 2009

Buitenlandse visies en praktijken. Bijlage SER Rapportage Advies Wajong

Dee, L., (2006), Improving transition planning for young people with special educational need, Open University Press.

COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT. Accompanying document to the
COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL, THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS

Situation of disabled people in the European Union: the European Action Plan 2008-2009

Onderwijs aan leerlingen met beperkingen in Europa (Deel 2). VOORZIENINGEN IN HET ONDERWIJS NA DE BASISCHOOL. Thematische Uitgave
European Agency for Development in Special Needs Education

Individuele Transitieplannen Begeleiding bij de Overstap van School naar Werk
European Agency for Development in Special Needs Education

A Review of Interventions to Support Young Workers: Findings of the Youth Employment Inventory
Gordon Betcherman, Martin Godfrey, Susana Puerto, Friederike Rother, and Antoneta Stavreska
October 2007

European Day of People with Disabilities 2008. Acting locally for a society for all
Brussels, 1 and 2 December 2008

Good Practices In Rehabilitation of People with Disabilities Italy - Poland - Greece
Edited by:
Academy of Special Education Press 2007

The Social Situation In the European Union 2009
European Commission/ Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

EDF Position Paper on The Future EU Strategy for Youth
November 2009

SECOND DISABILITY HIGH LEVEL GROUP REPORT ON IMPLEMENTATION OF THE UN CONVENTION ON THE
RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES
June 2009