

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Eerste Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 22
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
T 070 333 44 44
F 070 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon

Datum 5 juli 2010
Betreft Toezegging Wajong (T1112)

Onze referentie
R&P/RPA/10/13351

Uw referentie
144393.08U; 23 maart 2010

Op 23 maart jl. heeft u mij verzocht om nadere informatie betreffende de rol en betrokkenheid van werkgevers bij het vakonderwijs en speciaal onderwijs. Dit naar aanleiding van mijn brief van 22 februari 2010 over de overgang school-werk voor jongeren met een arbeidsbeperking. Hierbij treft u, mede namens minister Rouvoet van OCW, mijn reactie op uw aanvullend verzoek aan.

Cruciale rol voor werkgevers

Een aanzienlijke groep jongeren lukt het niet om op eigen kracht een plek op de arbeidsmarkt te vinden en te behouden. Vooral voor jongeren met een beperking, veelal afkomstig uit het praktijkonderwijs en het speciaal onderwijs, is dit een probleem. Directe toeleiding naar passend en duurzaam werk van deze jongeren is ingewikkeld, zeker nu ook de economische crisis het aantal arbeidsmogelijkheden verkleint. Zonder de inzet van vele partijen is het risico op een valse start bij het toetreden tot de arbeidsmarkt aanzienlijk. Maar, met de gebundelde inspanningen kan het lukken. Dat stelt zware eisen aan de professionals die betrokken zijn bij dat proces. In samenwerking moeten en kunnen zij zorgen voor een duurzame matching naar werk. Werkgevers spelen hierbij uiteraard een cruciale rol. Zij zijn immers de leveranciers van de banen.

Het kabinetsbeleid tracht de matching onder meer te bevorderen via vergroting van de arbeidsoriëntatie in het onderwijs, verbetering en faciliëring van de uitvoering (re-integratie) en overleg met sociale partners. Hierna licht ik dit toe, waarbij ik, gelet op uw vraagstelling, het accent leg op de rol en betrokkenheid van werkgevers.

Arbeidsoriëntatie in het onderwijs

Arbeidsoriëntatie en -toeleiding wordt inderdaad –zoals u schrijft- een nieuwe kernkwaliteit van het speciaal onderwijs. Het praktijkonderwijs is daarin voorgegaan. Uitgangspunt is directe doorstroom van school naar werk. U vraagt naar de rol van werkgevers daarbij. Een goede relatie tussen de school en de werkgever is van groot belang. Scholen zijn op dit punt vaak nog zoekende en geven die relatie op verschillende manieren vorm. Mede om de focus van scholen in het speciaal onderwijs meer op arbeid te richten is het ministerie van OCW gestart met het wetsvoorstel 'verbetering kwaliteit speciaal onderwijs'. Het doel van het wetsvoorstel is het vergroten van de opbrengstgerichtheid en kwaliteit van het speciaal onderwijs. Deze kwaliteitsslag houdt onder andere in dat het onderwijs gestructureerd wordt in drie uitstrooprofielen: uitstroom naar arbeid, uitstroom naar vervolgonderwijs of het behalen van een diploma, en uitstroom naar dagbesteding.

De school begeleidt leerlingen in het uitstroomprofiel arbeid grondig voor op werkmogelijkheden. Dat komt tot uitdrukking in het curriculum, in (verplichte) stages en mogelijkheden tot nazorg. Dit kan alleen slagen als er goed overleg is met werkgevers in de regio over stageplekken, vacatures en arbeidsmarktontwikkelingen. Op deze wijze kunnen ook de belangen van werkgevers zelf worden gediend.

Datum

Onze referentie
R&P/RPA/10/13351

In de tussentijd gaan diverse activiteiten die in mijn brief van 22 februari genoemd zijn, gewoon door. Zo gaat de pilot van Colo (koepelorganisatie van de 17 kenniscentra) en de WEC-Raad met 10 VSO scholen binnenkort van start. Deze pilot "Bruggen bouwen tussen speciaal onderwijs, de kenniscentra en de arbeidsmarkt" krijgt een sterk werkgeversgerichte invulling. Werkgevers krijgen hierbij ook een duidelijke rol bij de vormgeving van het onderwijsaanbod. De pilot bevat drie stappen: loopbaanoriëntatie, opleiding en diplomering volgens een aangepaste competentiegerichte kwalificatiestructuur en plaatsing bij leerbedrijven op een plek die tot een arbeidscontract zal leiden. Een ander voorbeeld om te komen tot een betere instroom van leerlingen naar het bedrijfsleven zijn de zogeheten Pro-Rec convenanten. Het gaat hier om samenwerkingsverbanden in vier regio's tussen scholen uit het speciaal onderwijs en praktijkonderwijs met werkgevers, UWV en re-integratiebureaus.

De ingezette vernieuwingen in het praktijkonderwijs en speciaal onderwijs beogen de arbeidsmarktpositie van de leerlingen te verstevigen. Instroom in de Wajong kan daardoor worden voorkomen. En, als instroom in de Wajong niet kan worden afgewend, hebben deze jongeren toch profijt van de eerdere, meer arbeidsgerichte opleiding. In antwoord op een van uw concrete vragen kan dus worden gesteld dat de ontwikkelingen rond het speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs inderdaad ten goede komen van Wajongers en potentiële Wajongers.

Vanuit SZW wordt getracht de arbeidstoeleiding door scholen onder meer te ondersteunen via Wajong-netwerken en (pilot)instrumenten als de stagejobcoach, de plaatsingscheque en (aanpassing van) ESF. In mijn brief van 22 februari ben ik daar op ingegaan.

Een nog verdergaande invulling van arbeidsoriëntatie en -toeleiding kan in de toekomst mogelijk worden gegeven langs de lijnen van de zogeheten werkschool. De betrokkenheid van werkgevers staat bij het concept van de werkschool centraal. Dit komt enerzijds tot uitdrukking in de arbeidsgerichtheid van de werkschool waarbij leerlingen langdurig bij werkgevers via stages en leerwerkcontracten worden ondergebracht. Anderzijds hoort bij de werkschool dat er afspraken tussen scholen en werkgevers worden gemaakt om leerlingen na de leer/werkperiode waar mogelijk in dienst te nemen. Het concept van de werkschool staat of valt dus met een actieve rol en betrokkenheid van de werkgever. VNO/NCW en het MKB Nederland hebben zich positief uitgelaten over de werkschool. Zij verwachten dat de overgang onderwijs-arbeid hiermee effectief kan worden verbeterd.

Over de invulling van de werkschool is door het kabinet onlangs advies gevraagd aan een college van experts. MKB-Nederland is daarin vertegenwoordigd. Het is aan het volgende kabinet om nadere keuzes te maken aan de hand van de advisering die in deze zomer wordt verwacht.

Effectievere werkgeversbenadering

Om de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking te verhogen richt het kabinetsbeleid zich niet alleen op het verbeteren van de overgang van school naar werk door een meer gerichte voorbereiding op arbeidsparticipatie in de schoolse fase. Het gaat ook om investeringen in een effectieve werkgeversbenadering vanuit de Werkpleinen om hen te stimuleren mensen met een arbeidsbeperking in

dienst te nemen. Samenwerking tussen de werkpleinen en scholen is daarbij een belangrijk speerpunt. In dit verband zijn van o.a. belang:

- het verbeteren van de zogeheten Wajong-netwerken. Arbeidsdeskundigen die gespecialiseerd zijn op jonggehandicapten (ADj) participeren in alle netwerken met scholen. Het bevorderen van doorstroom naar werk staat voorop, waarbij scholen en UWV werkbedrijf afspraken maken met werkgevers over stages en werkplekken;
- UWV organiseert periodieke Wajongwerkmarkten, waar werkgevers, scholen, re-integratiebedrijven en Wajongers elkaar ontmoeten en afspraken kunnen maken over werkplekken en plaatsingen.
- UWV heeft convenanten gesloten met koepels van speciaal onderwijs en praktijkonderwijs, alsmede met grote werkgevers zoals het Slotervaartziekenhuis en de Universiteit van Maastricht (in aanvulling op eerder afgesloten convenanten, zoals met Albert Hein en de Atlant Groep). In deze convenanten zijn afspraken gemaakt over het realiseren van werkplekken voor jongeren met een beperking. Het betreft niet alleen Wajongers uit het zittend bestand, maar ook jongeren met een beperking die doorstromen vanuit het VSO of Praktijkonderwijs.
- het inrichten van servicepunten door UWV speciaal voor werkgevers die Wajongers in dienst willen nemen. In aanvulling op het landelijke servicepunt (eind 2008) worden regionale servicepunten ingericht;
- de ontwikkeling van methodieken en instrumenten die werkgevers zelf kunnen gebruiken, zoals de Wajong Advies Voucher en vacatureuitwisseling via Wajongwerkt.nl.
- aanpassing inkoopkader re-integratie Wajong: re-integratiebedrijven zijn 2,5 jaar verantwoordelijk voor de begeleiding van een Wajonger en zijn verplicht vacatures uit te wisselen.
- inregelen van nazorg voor het geval een plaatsing mislukt. Dit behoort inmiddels tot de dienstverlening nWajong.
- interdepartementaal programma cultuuromslag Wajong met regionale bijeenkomsten gericht op het bevorderen van een op arbeid gerichte attitude en beeldvorming rondom jongeren met een beperking;
- experimentenregeling. Daarbij zijn 14 projecten gestart om de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten te vergroten door betere regionale samenwerking tussen UWV, zorg- en onderwijsinstellingen en werkgevers;
- pilots 'werken naar vermogen' waarbij samen met werkgevers en een aantal kenniscentra (COLO) wordt bekeken of de reguliere leer-werkstructuur ook voor personen met een arbeidsbeperking als toegang naar de arbeidsmarkt kan dienen. Hierbij gaat het onder andere om het experimenteren met het creëren van specifieke functies (functiedifferentiatie en job carving) binnen een aantal sectoren en het ontwikkelen van leer- werktrajecten binnen bijvoorbeeld sw-bedrijven door beroepscompetenties die het bedrijfsleven hanteert in te voeren binnen het sw-bedrijf.

Voorgaande lijst van activiteiten illustreert dat er veel werk wordt verzet om de dienstverlening te verbeteren en met name van de werkgeversbenadering een succes te maken.

Overleg met sociale partners

Hoewel het zwaartepunt van de matching en werkgeversbenadering in de regio ligt, kunnen nationale en sectorale afspraken zeker daarbij helpen. In 2008 heeft de Stichting van de Arbeid in een aanbeveling opgeroepen tot het beschikbaar stellen van een groter aantal reguliere arbeidsplekken voor jonggehandicapten en het creëren van stageplekken en meer detacheringmogelijkheden. Een

Datum

Onze referentie
R&P/RPA/10/13351

gezamenlijk protocol van AWWN, FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond geeft – voor een deel van de arbeidsmarkt- hier invulling aan.

Het aantal cao's waarin afspraken zijn gemaakt over Wajongers neemt toe (van 13% in 2009 naar 19% van de cao's in 2010¹).

In de dialoog met sociale partners zal worden bezien of daar nog meer ruimte kan worden gevonden; en voorts hoe de betekenis van deze afspraken naar regio's/Werkpleinen kan worden geborgd.

Datum

Onze referentie
R&P/RPA/10/13351

Het Rijk zet zich in om in de periode 2009-2010 250 extra werkplekken voor Wajongers en Wsw-ers te creëren. In het Sociaal Jaarverslag Rijk 2009 is de stand van zaken met betrekking tot het bieden van extra werkplekken voor Wajongers en Wsw-ers bij de Rijksoverheid toegelicht. Daarnaast is er een structurele algemene quotumregeling voor het Rijk in voorbereiding. Deze regeling regelt dat vanaf 2011 structureel een aantal (werkervarings)plaatsen ter grootte van 1% van de bezetting in fte's wordt gereserveerd voor alle geïndiceerde doelgroepen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt (m.n. gedeeltelijk arbeidsgeschikten met een Wsw- en Wajongindicatie en langdurig werklozen).

Tot slot

Dat er ondanks de crisis nog steeds werkgevers zijn die werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking willen creëren, motiveert enorm. Reden te meer om te zorgen dat jongeren met een beperking tijdens hun schoolperiode goed worden toegerust op de arbeidsmarkt. Samen met onder andere de collega's van OCW en EZ zet ik mij in voor een zo effectief mogelijke aansluiting tussen de onderwijsinstellingen en werkgevers.

Resumerend, ik ben het met u eens dat de aanvaarding van de nieuwe Wajong voor alle betrokkenen een hernieuwde inspanning met zich brengt om mensen met een beperking in het reguliere arbeidsproces aan werk te helpen. Dat besef lijkt breed in de samenleving te ontstaan. Het kabinet neemt en steunt een reeks van initiatieven om de uitstroom van leerlingen naar reguliere arbeid te bevorderen. Deels liggen die initiatieven op het terrein van onderwijs/scholen, deels op het terrein van werk/werkgevers. Werkgevers zijn zich steeds meer bewust van hun arbeidsmogelijkheden en participeren in de beschreven initiatieven. Er zijn belangrijke ontwikkelingen in gang gezet bij het beter benutten van de talenten van deze jongeren. Veel van deze initiatieven zijn van recente datum en moeten hun vruchten nog afwerpen.

Het kabinet heeft er, het geheel overziende, vertrouwen in dat wij op de goede weg zijn.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.P.H. Donner

¹ Tussenevaluatie cao-seizoen 2010: investeren in duurzame inzetbaarheid, AWWN, voorjaar 2010