

# Leren, maak er werk van



Handboek voor  
leerlingenbegeleiders in het  
Voortgezet Speciaal Onderwijs



**LEREN**  
MAAK ER WERK VAN

Sjaak Verwer



# Leren, maak er werk van



Handboek voor  
leerlingenbegeleiders in het  
Voortgezet Speciaal Onderwijs

Sjaak Verwer



## Inhoud



Landelijke Verenigingen Cluster 3 en 4,  
(vanaf heden LECSO, Landelijk Expertise Centrum Speciaal  
Onderwijs) in het kader van “Leren maak er werk van”.

### N.B.

De in dit handboek vermelde (subsidie) regelingen zijn niet in hun geheel  
opgenomen. Verder zijn deze aan veranderingen onderhevig.  
Daarom kunnen aan de tekst van dit handboek geen rechten worden  
ontleend.

<b>Voorwoord</b>	7
<b>Inleiding</b>	9
<b>DEEL 1</b>	11
Uitgangspunten	11
<i>Vraaggerichte ondersteuning</i>	11
<i>Planmatig werken</i>	13
De arbeidsmarkt voor leerlingen uit het VSO	14
<i>Posities op de arbeidsmarkt</i>	15
<i>Kansen op de arbeidsmarkt</i>	17
<i>Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt</i>	17
Ontwikkeling van arbeidsvaardigheden	19
Samenwerking	20
<i>Regionale samenwerking</i>	20
<i>Regionaal overleg over arbeidstoeleiding</i>	21
<i>Samenwerking met MBO-instellingen</i>	22
<b>DEEL 2</b>	24
De Wajong	24
De Wajong voor 01-01-2010	25
De Wajong vanaf 01-01-2010	26
Aanvraag	26
Regelingen in de Wajong	27
Participatieplan	27
Werken met de nieuwe Wajong	28
Definitieve beoordeling	29
Nadere informatie	29
<b>DEEL 3</b>	30
Eind schoolperiode cruciaal voor leerlingen uit het VSO	30
Stagebegeleiders ook begeleiders naar werk	30
Uitgangspositie leerling	31
In twee, drie of vier stappen van school naar werk	32

<b>Stap 1</b>	33
Gesprek met ouders en leerling	33
<i>Uitgangspunt: werk loont altijd</i>	33
<i>Keuzemogelijkheden</i>	34
<b>Stap 2</b>	34
Gesprek met potentiële werkgever	34
<i>Voordelen van leerlingen uit het VSO</i>	35
<i>Arbeidsinzet</i>	35
<i>Arbeidsproductiviteit</i>	37
<i>Regelingen voor jongeren met een indicatie voor premiekorting en no-risk polis</i>	38
<i>Extra regeling voor jongeren met een Wajong uitkering</i>	41
<i>Arbeidsovereenkomst</i>	42
<i>Voor bepaalde of onbepaalde tijd</i>	42
<i>Beëindiging</i>	43
<b>Stap 2a</b>	43
Werk in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)	43
<i>Indicatie door UWV Werkbedrijf</i>	44
<i>Bijzondere indicatie voor begeleid werken of scholing</i>	44
<i>Passende werkplek bij of via een SW-bedrijf</i>	44
<b>Stap 2b</b>	45
Werk als dagactiviteit in het kader van de Algemene Wet	
Bijzondere Ziektekosten (AWBZ)	45
<i>Indicatie door Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ)</i>	45
<i>Vormen van dagactiviteiten</i>	46
<i>AWBZ dagactiviteiten als tussenstap</i>	46
<b>Stap 3</b>	47
Nazorg voor leerlingen	47
<i>Jobcoaching</i>	48

<b>Stap 4</b>	48
Arbeidsintegratie met behulp van UWV Werkbedrijf	
of re-integratiebedrijf	48
<i>Inschakeling UWV Werkbedrijf</i>	48
<i>Inschakeling re-integratiebedrijf</i>	49
<i>Arbeidsintegratieplan van leerling en school</i>	49
<i>UWV of gemeente verantwoordelijk?</i>	50
<b>Lijst met afkortingen</b>	51
<b>Lijst belangrijkste internetadressen</b>	53
<b>Colofon</b>	56



Met veel plezier presenteren wij het handboek  
*'Leren maak er werk van'.*

Dit handboek is een update van het handboek *'Van School naar Werk'*, dat in 2007 is geschreven. Het maakt onderdeel uit van één van de 4 instrumenten gerealiseerd in een gezamenlijk project van de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs, de Landelijke Vereniging Cluster 3 en 4 in samenwerking met het platform VG en de ketenpartner UWV.

De andere 3 instrumenten zijn:

- een werkschrift (module) *'Van School naar Werk'* voor leerlingen waarin ze worden voorbereid op werken met daarin specifieke aandacht voor de training en vorming richting werk en niet richting uitkering, beschikbaar september 2011;
- twee nieuwsbrieven *'Van School naar Werk'* met informatie over actuele ontwikkelingen m.b.t. van school naar werk, beschikbaar voor scholen in juni 2011 en in september 2011;
- een presentatie voor de scholen t.b.v. hun voorlichting aan ouders en leerlingen.

De bedoeling van deze instrumenten is om leerlingen, ouders en docenten te stimuleren en te ondersteunen om op

school en thuis al gericht bezig te zijn met mogelijkheden van de leerling tot werken.

Het project is uitgevoerd in opdracht van Programma Management Cultuuromslag Wajong Ministerie van SZW.

Wij wensen leerlingen, ouders en docenten veel succes met het gebruik van de instrumenten.



Corine van Helvoirt  
*Manager Landelijk Expertise Centrum  
Speciaal Onderwijs (LECSO, voorheen LVC 3 en 4).*

## Inleiding

Dit handboek is bedoeld als naslagwerk voor leerlingenbegeleiders in het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO). Het is handig, helder en overzichtelijk. Zij kunnen er snel informatie - en mogelijk inspiratie - in vinden over stageplaatsen, de overstap naar werk en de nodige nazorg.

**In deel 1** gaan wij in op:

- uitgangspunten die tijdens het traject van school naar werk gelden:
  - de leerling<sup>1</sup>,
  - zijn wensen en mogelijkheden
  - planmatig werken
- mogelijkheden die leerlingen uit het VSO op de arbeidsmarkt hebben
- ontwikkeling van arbeidsvaardigheden
- vormen van samenwerking met derden, die zich in de laatste fase van het VSO voordoen

**Deel 2** gaat over de Wajong.

**Deel 3** spitst zich toe op de overgang van school naar werk en de stappen die leerlingen en hun begeleiders dan maken.

---

<sup>1</sup>) Waar 'leerling' staat wordt tevens 'leerlinge' bedoeld.

Het handboek is bedoeld voor begeleiding van leerlingen naar loonvormende arbeid. Helaas is dat voor veel cluster 3 niet aan de orde. Voor leerlingen die (misschien of op termijn) dat wel mogelijk zou kunnen zijn kan dit handboek nuttig zijn.

Het handboek zal voor cluster 4 leerlingen met name van belang kunnen zijn wanneer zij niet kunnen uitstromen naar voltijds vervolgonderwijs maar naar loonvormende arbeid al dan niet in combinatie met deeltijd vervolgonderwijs.

## DEEL 1

### Uitgangspunten

#### Vraaggerichte ondersteuning



De leerling zelf vormt het uitgangspunt van het onderwijs en uiteraard van de begeleiding naar werk. Zijn (te ontwikkelen) mogelijkheden en wensen staan dan ook centraal. Dat lijkt vanzelfsprekend. Maar in de praktijk blijkt dat het lang niet altijd het geval is, getuige het volgende voorbeeld.

*Het stageteam bepaalt met elkaar wat voor welke leerling verder een goede weg zou zijn. Dit wordt in de vorm van advies in een gesprek aan de leerling/ouders verteld en gemotiveerd. De leerling/ouders kunnen daar desgewenst een andere keuze tegenover stellen, welke in principe door de school wordt gerespecteerd.*

In dit voorbeeld maakt de school een keuze en legt die als advies voor aan de leerling/ouders. Het is maar de vraag of de leerling/ouders daar hun eigen keuze tegenover (durven of kunnen) stellen. Doen zij dat niet, dan blijft onbekend wat zij zelf eigenlijk willen. In zulke gevallen is er geen sprake van vraaggericht werken.

Wanneer een leerling – al of niet in samenspraak met zijn ouders – wel zelf kiest en in die keuze wordt gesteund, is hij gemotiveerder dan bij een opgelegde keuze (ook al heeft die ‘slechts’ de vorm van een advies). Hij<sup>2</sup> zal zich bij zijn eigen keuze ook meer inzetten om het doel te bereiken dat hij voor ogen heeft.

Uiteraard komt het voor dat zo’n doel onhaalbaar is. In dat geval kunt u zoeken naar realistische tussenstappen in de richting van dat - in uw ogen onbereikbaar - doel. De leerling loopt dan tegen zijn eigen grenzen aan. Wanneer hij bij dergelijke confrontaties voldoende steun en begeleiding krijgt, komt hij er als vanzelf achter wat voor hem wel en niet mogelijk is (een zogenaamde grenservaring). Door die bewustwording staat hij ook open voor alternatieven, omdat hij zich begint af te vragen: “Als dit niet lukt, wat dan wel?”.

Wanneer hij een meer realistische keuze vooraf - zonder confrontaties met de grenzen van zijn kunnen - krijgt aangeboden, is die naar zijn gevoel opgelegd. Hij blijft dan zitten met onvervulde wensen. Dat geldt ook als hij bij zijn eigen (misschien onrealistische) keuze onvoldoende ondersteuning krijgt en daardoor niet het gevoel heeft gekregen en het echt te hebben geprobeerd. Gevolg is dat hij ook dan – vaak ook onbewust – blijft zitten met een onvervulde werkwens. Een opgelegde keuze en onvoldoende ondersteuning bij de realisatie van de eigen keuze, werkt daardoor meestal demotiverend.

---

<sup>2</sup>) Telkens wanneer ‘hij’ staat vermeld wordt tevens ‘zij’ bedoeld.

Bij ouders bestaat vaak de zorg of de leerling met loonvormende arbeid niet overvraagd zal worden, indicaties mis kan lopen of uitkering zal verliezen. Mogelijke (toekomstige) rechten verliezen door in te zetten op loonvormende arbeid is niet aan orde of te voorkomen door heldere afspraken te maken met UWV of indicatieorganen. Ook speelt een rol dat naast ouders ook leraren, werkgevers en de samenleving als geheel, de mogelijkheden van mensen met beperkingen vaak onderschatten. Dat blijkt uit verschillende studies op dit terrein<sup>3</sup>. Een sterk gemotiveerde leerling is tot meer in staat dan menig een denkt.

### Planmatig werken

Wie weet waarvoor hij leert, heeft een duidelijk doel voor ogen en werkt daar bewust naartoe. Wie moeilijk leert, volgt het liefst een uitgestippelde route. Daardoor houdt hij onderweg steeds het gevoel dat hij op de goede weg is. Zeker leerlingen in het VSO hebben doelgerichtheid en structuur nodig om optimaal te kunnen leren en werken. Planmatig werken is in dat onderwijs dan ook cruciaal, want dat is doelgericht en biedt leerlingen en docenten de nodige houvast en structuur.

In het nieuwe wetsvoorstel kwaliteitsverbetering (voortgezet speciaal onderwijs<sup>4</sup> kent het VSO drie uitstroomprofielen; vervolgonderwijs, arbeid en dagbesteding. Op dit moment wordt

---

<sup>3</sup>) *Individuele Transitieplannen “Begeleiding bij de Overstap van School naar Werk”*  
Uitgegeven door European, Agency for Development in special Needs Education, 1999..

<sup>4</sup>) Het wetsontwerp is te vinden op [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs).



er door SLO<sup>5</sup> gewerkt aan de formulering van kerndoelen voor de drie uitstroomprofielen. Deze ontwikkelingen brengen structuur in het VSO onderwijs wat planmatig werken met leerlingen vergemakkelijkt en dus bevordert<sup>6</sup>.

Op veel VSO scholen wordt gewerkt aan en met *Individuele Ontwikkelingsplannen* (IOP) en *Individuele Transitieplannen* (ITP). Het laatste instrument wordt ontwikkeld om planmatig te werken tijdens de overgang van school naar werk. Het ITP sluit aan op het *Individueel Ontwikkelingsplan* (IOP) of het *Individueel Handelingsplan* (IHP) tijdens het voorafgaand onderwijs<sup>7</sup>.

### De arbeidsmarkt voor leerlingen uit het VSO

VSO scholen leiden hun leerlingen met het uitstroomprofiel arbeid op voor een plaats op de reguliere arbeidsmarkt of de sociale werkvoorziening. Zij dienen daar dus alvast op te anticiperen. Om erop in te kunnen spelen, moeten zij weten wat er speelt. Dat wil zeggen dat er op VSO scholen kennis aanwezig moet zijn van de arbeidsmarkt voor hun leerlingen en van de actuele ontwikkelingen die daar gaande zijn. De scholen kunnen hun onderwijsprogramma daar dan op afstemmen. Zij zijn daardoor ook in staat ouders en leerlingen adequaat voorlichting te geven.

De landelijke organisatie van kenniscentra, COLO maakt ieder

kwartaal een overzicht van de situatie op de stageplaatsen- en leerbanenmarkt, ook regionaal<sup>8</sup>. Verder is het ook raadzaam de internetsite van het eigen Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA) te raadplegen om de stand van zaken op de regionale arbeidsmarkt voor de leerlingen van VSO scholen te kunnen volgen.

De kenniscentra hebben een aantal taken die ook voor het VSO van belang zijn. Naast de belangen van de branche ondersteunen de kenniscentra de werkgevers bij opleidingen, erkennen werkgevers als leerbedrijf en zien toe op de kwaliteit van het werk in relatie tot de scholing van personeel. De kenniscentra werken samen onder de vlag van COLO.

Door het Kennis- en Innovatiecentrum CrossOver is een boek uitgebracht met als titel "Het wassende weten". Daarin vindt u opvattingen over de toekomstige arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking in een veranderende arbeidsmarkt vanuit verschillende disciplines en verschillende perspectieven<sup>9</sup>.

### Posities op de arbeidsmarkt

Op de arbeidsmarkt zijn verschillende geledingen te onderscheiden. Zo is er een stabiel segment met specialistisch, kennisintensief werk, waarin de werknemers een uitermate sterke positie hebben. Maar is ook een labiel segment met ongespecificeerd

---

<sup>5</sup>) SLO is het nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling.

<sup>6</sup>) Meer over uitstroomprofielen en de kerndoelen op [www.slo.nl](http://www.slo.nl) onder "(V)SO".

<sup>7</sup>) Voorbeelden van ITP's zijn te vinden op [www.hetkan.nl](http://www.hetkan.nl) onder "toolboxen".

---

<sup>8</sup>) Dit overzicht is te vinden op [www.colo.nl](http://www.colo.nl) onder "Colo Barometer".

<sup>9</sup>) Dit boek kunt u downloaden op [www.kcco.nl](http://www.kcco.nl) onder "projecten" project "WAS".

werk op een laag kennisniveau. De werknemers daarin hebben in het algemeen een uiterst zwakke positie.

VSO leerlingen komen bij het betreden van de arbeidsmarkt terecht in dat laatste segment. Zij hebben geen beroepskwalificatie en zijn daardoor aangewezen op ongeschoolde arbeid. Zij komen in aanmerking voor ongespecificeerd werk; dat wil zeggen werk waar geen specifieke kennis of vaardigheden voor nodig zijn. Wie dat soort werk doet is gemakkelijk uitwisselbaar en heeft dan ook meer kans op een tijdelijk contract of werk via uitzendbureaus dan degenen die in andere segmenten werken.

Ondanks deze labiele positie op de arbeidsmarkt, zijn er ook positieve kanten. Ongeschoold werk is niet specifiek en komt dus voor in alle sectoren van de arbeidsmarkt. Dat wil zeggen dat er een brede vraag is.

Verder verwerven ongeschoolde werknemers dikwijls een stabielere positie door in de praktijk specifieke kennis op te doen of bepaalde vaardigheden te ontwikkelen. Zij verwerven die kennis in branchegerichte cursussen; bijvoorbeeld voor het heftruckbewijs. Bij het ontwikkelen van vaardigheden gaat het meestal om het aanleren van eenvoudige, bedrijfsspecifieke taken. Dergelijke competenties kunnen worden vastgelegd in zogenaamde *Erkenning van Verworven Competenties (EVC)*. Zie [www.kenniscentrumevc.nl](http://www.kenniscentrumevc.nl). Ook een EVC versterkt de positie van de ongeschoolde werknemer op de arbeidsmarkt.



## Kansen op de arbeidsmarkt

De werkloosheid onder laaggeschoolden (met alleen basisonderwijs) is tweemaal zo hoog als die onder hoogopgeleiden. In tijden van laagconjunctuur kan de werkloosheid onder laaggeschoolden oplopen tot tien tot vijftien procent. Onder ongeschoolde allochtone jongeren kan dit in sommige regio's zelfs stijgen naar veertig tot vijftig procent.

Wanneer laaggeschoolden erin slagen een startkwalificatie (*MBO niveau 2*) te behalen neemt de kans op werkloosheid derstig tot vijftig procent af. Ook hier blijkt dus: hoe meer kennis en vaardigheden iemand heeft opgedaan, des te groter de kans op (behoud van) werk<sup>10</sup>.

Bij dergelijke werkloosheidscijfers blijft een belangrijk aspect buiten beschouwing, namelijk de sociale vaardigheid. Die is moeilijk te meten en komt dan ook niet in de cijfers tot uitdrukking. De praktijk wijst echter uit dat sociale vaardigheden vooral bij laaggeschoolden bijzonder bepalend zijn voor het verkrijgen en behouden van werk.

## Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Op de arbeidsmarkt valt een onderscheid te maken tussen ontwikkelingen op korte termijn als gevolg van conjunctuurschom-

---

<sup>10</sup>) "De arbeidsmarkt op", RUG 2005, Dirk Minnema.

melingen en ontwikkelingen op lange termijn door structurele veranderingen.

Wanneer de conjunctuur daalt - en daarmee de vraag naar arbeid afneemt - stijgt de werkloosheid onder laaggeschoolden sneller dan die van hoger opgeleiden. Wanneer de conjunctuur stijgt - en de vraag naar arbeid toeneemt - daalt de werkloosheid van laaggeschoolden langzamer. Dit betekent dus dat de werkloosheid van laaggeschoolden conjunctuurgevoeliger is dan die van hoger opgeleiden.

Sommige structurele veranderingen op de arbeidsmarkt bieden kansen en andere vormen bedreigingen voor de ontwikkelingen op langere termijn. De vergrijzing en de toenemende welvaart zijn positieve ontwikkelingen voor laaggeschoolden. Door de vergrijzing ontstaan er vacatures en groeit de vraag naar laaggeschoold personeel in de zorg en recreatie. Toenemende welvaart zorgt voor meer behoefte aan persoonlijke dienstverlening en recreatieve en culturele attracties.

De kans dat er (nog) meer eenvoudig werk naar lage lonen landen verdwijnt, vormt echter een regelrechte bedreiging, evenals de toestroom van goedkope arbeidskrachten uit pas toetredende EU-landen.

Naar verwachting zal het aanbod van laag opgeleide arbeidskrachten de vraag op termijn overstijgen. Dat wil dus zeggen dat het voor hen op den duur vermoedelijk nog moeilijker wordt werk te vinden.

## Ontwikkeling van arbeidsvaardigheden

Door de *Landelijke Verenigingen Cluster 3 en 4 (LVC3 en LVC4)*<sup>11</sup> en de PO Raad (v.h. de WEC Raad) zijn en worden voortdurend projecten uitgevoerd welke gericht waren en zijn op de ontwikkeling van m.n. arbeidsvaardigheden van de leerlingen. De kernwaarde die zijn ontwikkeld en waar nog steeds aan verder wordt gewerkt zijn competentiegericht, doelmatig, planmatig en vraaggericht (onderwijs volgt leerling). De resultaten van de uitgevoerde projecten en de ontwikkelingen van de lopende projecten zijn te vinden op zijn terug te vinden op de internet-sites van de verenigingen en de PO Raad.

Het IVA<sup>12</sup> heeft in 2005 onderzocht welke competenties voor startende werknemers onmisbaar zijn en welke wenselijk. Daarbij is ook gekeken naar de voorwaarden voor competentiegericht leren; onder meer naar de eisen waaraan lesmateriaal en docenten moeten voldoen<sup>13</sup>. Het onderzoek is nog steeds actueel en is te downloaden op [www.iva.nl](http://www.iva.nl) onder de knop *publicaties* en vervolgens onder *onderwijsbeleid en schoolontwikkeling*.



<sup>11</sup>) LVC 3 en 4 vormen vanaf 01-09-2011 samen het Landelijk Expertise Centrum Speciaal Onderwijs (LECSO).

<sup>12</sup>) Instituut voor sociaal-wetenschappelijk onderzoek en advies, verbonden aan de Universiteit van Tilburg.

<sup>13</sup>) "Aan het werk met startcompetenties na het Praktijkonderwijs", IVA Tilburg, mei 2005, Dr.ir. Quinta Kools m.m.v. Maartje v.d. Boogaard en Crista Teurlings (IVA), Gijs van Beek (KPC Groep).

## Samenwerking

Het komt niet vaak voor dat leerlingen vanuit het VSO zonder verdere ondersteuning duurzaam – dus voor lange tijd - werk vinden. In het algemeen verloopt het traject naar een arbeidsplaats optimaal als alle betrokken partijen (school, UWV, gemeenten, MEE, ROC's/AOC's) onderweg samenwerken. Dat wil zeggen dat zij openhartig tegenover elkaar moeten zijn en elkaar moeten (durven te) vertrouwen. Alleen dan ontstaat er een uitwisseling van informatie en middelen die een meerwaarde heeft. Kennis kun je nu eenmaal beter vermenigvuldigen door deze te delen.

### Regionale samenwerking

Het VSO kent geen structuur van regionale werkverbanden of andere samenwerkingsvormen. Toch kan het verstandig zijn om in regionaal verband met elkaar afspraken maken over activiteiten die één school niet of nauwelijks kan realiseren.

Zo zijn er afspraken tussen VSO scholen (soms i.s.m. het praktijkonderwijs) om gezamenlijk branchegerichte cursussen aan te bieden, arbeidstrainingscentra op te zetten, om samenwerking met MBO-instellingen tot stand te brengen en om (meer) gebruik te maken van externe middelen die de intreding, herintreding en intensieve nazorg van hun leerlingen op de arbeidsmarkt bevorderen.

Verschillende regio's hebben gezamenlijk een vereniging opge-

richt om de middelen voor integratie en nazorg op de arbeidsmarkt optimaal in te kunnen zetten<sup>14</sup>. Ook zijn er regio's waar gezamenlijk met REC<sup>15</sup>-scholen zogenaamde Pro-REC samenwerkingverbanden zijn opgezet om afspraken te maken met MBO-instellingen en om meer gebruik te kunnen maken van verschillende subsidiemogelijkheden.

### Regionaal overleg over arbeidstoeleiding

In vrijwel elke regio is er een samenwerking ontstaan van de meest betrokken partijen bij de arbeidstoeleiding van VSO en praktijkonderwijs leerlingen. De samenwerking in dat netwerk van partijen komt tot uitdrukking in regelmatig overleg, dat meestal is vastgelegd in een convenant. De scholen voeren in elk geval overleg met de Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en MEE<sup>16</sup>. Meestal zitten ook de MBO-instellingen aan tafel. In veel regio's nemen verder re-integratiebedrijven, jobcoachorganisaties en gemeentes er aan deel.

Het overleg kan op twee niveaus plaatsvinden, namelijk op beleidsniveau en op leerlingniveau. De meest ideale vorm is een netwerk waarin op beide niveaus wordt samengewerkt.

De betrokken partijen maken op beleidsniveau afspraken over

---

<sup>14</sup>) Bijvoorbeeld de vereniging Pro-Werk.

<sup>15</sup>) Regionaal Expertisecentrum (REC). Hierin werken scholen voor speciaal onderwijs met elkaar samen.

<sup>16</sup>) MEE: onafhankelijke organisatie met deskundigen die iedereen met een beperking adviseert, ondersteunt en de weg wijst.

de vorm van samenwerking, de wijze van informatieoverdracht en de ontwikkeling van instrumenten, waarvoor zij hun mogelijkheden en middelen gezamenlijk inzetten.

Op leerlingniveau bespreken zij de wensen en mogelijkheden van de leerlingen en maken zij concrete afspraken over individuele leerlingen. Zij besluiten dan wanneer en wat een bepaalde organisatie doet voor de leerling in kwestie<sup>17</sup>.

### Samenwerking met MBO-instellingen

Veel leerlingen uit VSO REC4 scholen en in veelminder mate VSO REC3 scholen, stromen door naar MBO-opleidingen. Meestal op assistent niveau (niveau 1). Leerlingen die dat niveau (en daarna mogelijk zelfs niveau 2) aankunnen hebben echt belang bij zo'n doorstroming<sup>18</sup>. Met een opleiding op MBO-niveau, neemt hun kans op werkloosheid aanmerkelijk af. (zie ook: *Kansen op de arbeidsmarkt*).

Leerlingen die ondersteuning nodig hebben om werk te komen vinden dat in het algemeen makkelijker vanuit het VSO dan vanuit een voltijds Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) op een MBO-instelling. VSO scholen kunnen namelijk veel meer (stage)begeleiding bieden dan MBO-instellingen. Bovendien zijn leerlingen uit het VSO jonger en daardoor goedkoper voor

een werkgever. Daar komt bij dat leerlingen met een BOL-opleiding vaak ook hogere eisen stellen aan toekomstig werk. Het is daarom raadzaam om VSO leerlingen die doorstromen naar het MBO, geen Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) te laten volgen, maar zo veel als mogelijk met betaald werk door te laten stromen naar BBL trajecten.

Hoe dan ook, voor de meeste VSO leerlingen is de overgang naar een MBO-instelling een grote stap. Zij zijn gebaat bij een doorlopende leerlijn die hen zoveel mogelijk houvast en doelgerichtheid geeft. Daarom is samenwerking en afstemming tussen VSO scholen en MBO-instellingen van zeer groot belang.

Met het project "Boris brengt je bij 'n baan" wordt een mooie vorm van samenwerking vormgegeven tussen VSO scholen, MBO instellingen en kenniscentra. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van de kennis van de VSO scholen omtrent hun leerlingen en van de voorzieningen die het MBO en kenniscentra beschikbaar hebben zoals; arbeidsmarktinformatie, beroepenvoorlichting, de kwalificatiestructuur en erkende leerbedrijven<sup>19</sup>.



<sup>17</sup>) Zie voor regionale samenwerking het rapport "Aan het werk!" uitgebracht door de KPC Groep en te vinden op [www.werknemerinopleiding.nl](http://www.werknemerinopleiding.nl).

<sup>18</sup>) MBO niveau 1 (o.a. AKA) en niveau 2 opleidingen zullen in de naast toekomst samen de "entree opleidingen" gaan vormen.

<sup>19</sup>) Meer over "boris brengt je bij 'n baan" op [www.borisbaan.nl](http://www.borisbaan.nl).

## DEEL 2



### De Wajong

De Wajong is voor ondersteuning naar en behoud van arbeid en een inkomensvoorziening voor jongeren die:

- op hun 17e verjaardag langdurige ziek of gehandicapt waren, of
- vóór hun 30e verjaardag langdurige ziek of gehandicapt zijn geworden en in het jaar voordat zij hun ziekte of handicap kregen, minimaal 6 maanden een opleiding volgden.

Wanneer een dergelijke leerling niet in staat zal zijn om minstens 75% van het minimumloon te kunnen (gaan) verwerven met reguliere arbeid, kan er een beroep worden gedaan op de Wajong door middel van een aanvraag bij UWV.

In verreweg de meest gevallen zijn zeer moeilijk lerende jongeren niet in staat met werk voldoende inkomsten te verwerven. Wanneer, vooral tijdens stages, dat is gebleken zal er voor die leerling een beroep gedaan moeten worden op Wajong. Voor VSO leerlingen met andere beperkingen is dat nog niet altijd duidelijk tegen de tijd dat zij 18 jaar worden. Veel van hen blijken, soms wat later, toch in staat met werken een redelijk inkomen te verdienen.

Een Wajong uitkering aanvragen is niet nodig om ondersteuning naar werk te kunnen krijgen en ook niet om toekomstige werkgevers gebruik te kunnen laten maken van de meeste subsidieregelingen<sup>20</sup>. Ook is voor de inzet van een jobcoach voor on-

dersteuning bij het werken een Wajong uitkering niet nodig. Omdat een Wajong uitkering ook na de 18e jaar kan worden aangevraagd is het raadzaam om het eerst te proberen zonder de Wajong. Wanneer na verloop van tijd de subsidieregelingen voor de werkgever minder worden en met behulp van een jobcoach de arbeidsprestatie niet verder kan verbeteren kan er als nog een beroep op de Wajong en zo nodig loondispensatie<sup>21</sup> worden gedaan.

### De Wajong voor 01-01-2010

Wie voor 01-01-2010 een Wajong uitkering heeft aangevraagd is beoordeeld of hij arbeidsongeschikt was in het kader van de Wajong of dat hij ondanks de beperking(en) toch in staat kon worden geacht 75% van het minimumloon te verdienen. Wanneer de leerling als arbeidsongeschikt werd beoordeeld kreeg die vervolgens een uitkering van 75% van het minimumloon.

Een (ex)leerling die onder deze “oude Wajong” valt kan indien gewenst ondersteuning krijgen naar werk en een werkgever kan een beroep doen op de subsidieregelingen. De inkomsten uit eventueel werk worden grotendeels gekort op de Wajong uitkering en als er sprake is van een loondispensatie kan er een extra aanvulling komen tot het functieloon tot maximaal 120% van het minimum(jeugd)loon.

<sup>20</sup>) Om zonder Wajong gebruik te maken van jobcoaching en regelingen voor de werkgever is een zgn. no-riskpolis nodig die UWV kan afgeven omdat er sprake is van belemmeringen bij het volgen van scholing.

De subsidieregelingen voor de werkgever worden beschreven in deel 3 onder stap 2.

<sup>21</sup>) Wat loondispensatie is wordt vermeld in deel 3 onder stap 2.

De veranderingen die vanaf 01-01-201 zijn ingegaan (zie hierna) gelden niet voor degene die voor die datum Wajong hebben aangevraagd en toegekend gekregen. Voor hen blijft dus de “oude Wajong” van toepassing.



### De Wajong vanaf 01-01-2010

De “nieuwe Wajong” geldt voor iedereen die een aanvraag indient of heeft gediend vanaf 01-01-2010. In de nieuwe Wajong staat het recht op arbeidsondersteuning centraal, en niet meer het recht op een uitkering. De wet heet daarom ook anders: *Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten*.

### Aanvraag

Voor leerlingen die (ook op langere termijn) niet in staat zullen zijn 75% van het minimum(jeugd)loon te verdienen kan er bij het UWV een beroep op de Wajong worden gedaan. Het recht daarop gaat in vanaf 18 jaar en niet eerder dan 16 weken nadat de aanvraag door het UWV is ontvangen. Het is dus van belang, voor leerlingen die Wajong nodig zullen hebben, ruim voor de 18 jaar de aanvraag in te dienen. Het UWV neemt de aanvraag in behandeling 4 maanden voordat de leerling 18 jaar wordt.

Met de aanvraag dient informatie over de leerling van de school mee gestuurd te worden. Het is raadzaam over de inhoud daarvan afspraken te maken met het UWV.

### Regelingen in de Wajong

Bij de beoordeling van de aanvraag voor de nieuwe Wajong worden de jongeren die voor Wajong in aanmerking komen door UWV ingedeeld in één van de onderstaande regelingen:

- **Uitkeringsregeling** voor jongeren die een uitkering van 75% van het minimum(jeugd)loon Wajong krijgen omdat zij, ook op termijn, geen enkel perspectief hebben op werk. Voor hen staat inkomensondersteuning centraal.
- **Studieregeling** voor jongeren die nog op school zitten. Deze jongeren ontvangen, naast eventuele studiefinanciering, een inkomensondersteuning van 25% van het minimum(jeugd)loon.
- **Werkregeling** voor jongeren die niet direct of in de toekomst wel enig perspectief op werk hebben (vrijwel alle praktijkschool leerlingen) staat het recht op arbeidsondersteuning centraal. Zij krijgen een inkomensondersteuning van maximaal 75% van het minimum(jeugd)loon zolang zij voldoen aan de plicht om al datgene te doen wat nodig is om werk te verkrijgen. Een weigering van werkaanbod of het niet meewerken aan re-integratie leidt tot beëindiging van de inkomensondersteuning

### Participatieplan

Het UWV WERKbedrijf stelt voor iedere jonggehandicapte een participatieplan op. Zolang een jonggehandicapte nog onderwijs volgt zal dat beperkt blijven tot het volgen van de leerling tot het moment dat er een volledig participatieplan opgesteld

wordt. Dat is wanneer de jonggehandicapte werkloos is of dat dreigt te worden. Dat geldt dus ook voor leerlingen die binnen afzienbare tijd de school zonder werk dreigen te verlaten.

Een individueel participatieplan geeft concreet aan wat iemand al dan niet met behulp van re-integratie-instrumenten, zou kunnen en welke ondersteuning daarbij nodig is. Het plan geeft de wijze weer waarop de arbeidsondersteuning van de jongere wordt vormgegeven.

De arbeidsondersteuning kan onder meer het volgende omvatten: scholing, begeleiding en ondersteuning bij het vinden van werk, een jobcoach, een vervoersvoorziening, werkplekaanpassing, ondersteuning bij het starten van een eigen bedrijf, een werkaanbod door het UWV WERKbedrijf.

### Werken met de nieuwe Wajong

Zolang er voltijds onderwijs wordt genoten worden verdiensten tot 25% van het minimum(jeugd)loon vrij gelaten. Alles daarboven wordt volledig gekort op de inkomensondersteuning.

Wanneer werkende jonggehandicapten met het werk minder dan 20% van het minimum(jeugd)loon verdienen, wordt het loon aangevuld tot 75% van het wettelijk minimum(jeugd)loon.

Wanneer werkende jonggehandicapten meer dan 20% van het minimum(jeugd)loon verdienen, dan wordt de helft van iedere

'extra' verdiende euro gekort. Het inkomen is dan hoger dan 75% van het minimum(jeugd)loon waardoor werken ook altijd loont. De inkomensondersteuning vult echter het inkomen uit arbeid niet verder aan dan tot 100% van het minimum(jeugd)loon<sup>22</sup>.

### Definitieve beoordeling

De Werkregeling jonggehandicapten duurt maximaal 7 jaar en kan doorlopen tot 27 jarige leeftijd. Dan wordt definitief vastgesteld wat de jongere ondanks zijn handicap kan verdienen en wordt op grond daarvan een definitieve Wajong uitkering vastgesteld.

### Nadere informatie

Op de internetsite van UWV ([uwv.nl](http://uwv.nl)) kan meer informatie worden gevonden. Daar kunnen ook aanvraag formulieren worden gedownload net als andere formulieren die nodig kunnen zijn voor het doorgeven van wijzigingen of voor aanvragen voor ondersteuning naar werk of ondersteuning op het werk door een jobcoach.

Voor scholen is het uiteraard ook altijd mogelijk informatie te verkrijgen van de arbeidsdeskundige jonggehandicapten die door UWV WERKbedrijf is aangewezen als contact-arbeidsdeskundige voor de school.

---

<sup>22</sup>) Om uit de totale inkomsten van een werkende Wajonger uit te rekenen kan gebruik gemaakt worden van een rekenhulp op [uwv.nl](http://uwv.nl) door als zoekterm "rekenhulp" in te vullen.



## DEEL 3



### Eind schoolperiode cruciaal voor leerlingen uit het VSO

VSO leerlingen maken aan het eind van hun schooltijd een belangrijke stap. Een aantal stroomt door naar een sociale werkvoorziening of naar een dagactiviteitencentrum. Een heleboel anderen staan te trappelen om bij een bedrijf of instelling aan het werk te gaan. Maar hoe komen zij aan een baan?

Voor hen is de laatste periode van hun schooltijd van cruciaal belang. Dan maken zij de meeste kans om aan werk te komen. Immers, bij het maken van de overstap kunnen zij rekenen op de hulp van hun stagebegeleiders<sup>23</sup>. Die kennen hen door en door en weten wat zij in hun mars hebben. Die weten ook als geen ander welk werk bij hen past.

### Stagebegeleiders ook begeleiders naar werk

De kennis over de capaciteiten van de leerlingen is van onschatbare waarde bij het begeleiden van de overstap van school naar werk. Om daar optimaal gebruik van te kunnen maken, moeten de stagebegeleiders echter ook op de hoogte zijn van de wet-

ten en regels die voor hun leerlingen van toepassing zijn. Verder moeten zij allerlei begrippen en instanties kennen, waar de leerlingen onderweg mee te maken krijgen. Bovendien moeten zij helder zien te krijgen welke mogelijkheden hun leerlingen hebben op de arbeidsmarkt. Voorwaar geen eenvoudige opgave.

### Uitgangspositie leerling

De schoolverlaters uit het VSO hebben beperkingen ondervonden bij volgen van onderwijs en kunnen op grond daarvan een indicatie krijgen voor een premiekorting en een no-risk polis. Deze indicatie krijgt iedereen die door ziekte of gebrek scholingsbelemmeringen ondervindt of structureel gehinderd wordt bij het verkrijgen of verrichten van betaald werk. De indicatie is een voorwaarde om een beroep te kunnen doen op de meeste regelingen die in dit handboek staan vermeld.

Een leerling heeft de indicatie voor premiekorting en no-risk polis indien hij:

- recht op Wajong<sup>24</sup> heeft, of in de afgelopen vijf jaar heeft gehad;
- een voorziening van het UWV nodig heeft (of had) om onderwijs te kunnen volgen;
- een indicatie heeft voor werk in het kader van de WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) of in afgelopen vijf jaar heeft gehad;
- of als zodanig aangemerkt wordt door het UWV (als de leer-

<sup>23</sup>) Met Stagebegeleiders worden alle functionarissen bedoeld die direct betrokken zijn bij de voorbereiding van en de overstap naar de arbeidsmarkt.

<sup>24</sup>) Zie v.w.b. de Wajong deel 2.



ling jonger is dan 18 jaar of er recht bestaat op een WW (Werkloosheids Wet) uitkering);

- of als zodanig wordt aangemerkt door zijn gemeente als de leerling een WWB (Wet Werk en Bijstand)-uitkering heeft of ouder is dan 18 jaar en geen uitkering heeft.

Indien de indicatie niet aanwezig is op grond van één van de bovenstaande omstandigheden kan deze worden aangevraagd bij het UWV met het formulier “aanvraag no-riskpolis”<sup>25</sup>.

### In twee, drie of vier stappen van school naar werk

De overstap van school naar werk loopt bij elke leerling weer anders. Meestal kan het begeleidingstraject in drie stappen worden afgelegd: gesprek met ouders en leerling (stap 1), gesprek met een potentiële werkgever (stap 2) en nazorg wanneer de leerling aan het werk is (stap 3). De tweede stap kan echter ook leiden tot werk in het kader van de WSW (stap 2a) of tot werk als dagactiviteit in het kader van de AWBZ (stap 2 b).

Verder komt het voor dat het - ondanks alle inspanningen van uit school - niet meteen lukt een leerling aan werk te helpen. Dan kan het UWV WERKbedrijf gevraagd worden een werkaanbod te doen aan de leerling of als dat niet kan een re-integratiebedrijf in te schakelen al dan niet met de inzet van de school (stap 4).

<sup>25</sup>) Voor het formulier zie:  
[www.uwv.nl/particulieren/formulieren/formulieren/AG14014370.aspx](http://www.uwv.nl/particulieren/formulieren/formulieren/AG14014370.aspx).

## Stap 1

### Gesprek met ouders en leerling

In de laatste periode op school bespreekt de stagebegeleider met ouders en leerling de keuzes die er zijn bij de overstap van school naar werk<sup>26</sup>. De wensen, behoeften en mogelijkheden van de leerling vormen daarbij het uitgangspunt. De school ondersteunt de leerling (en zijn ouders) bij het maken van de keuze door verheldering van zijn wensen en behoeften en goede voorlichting over zijn mogelijkheden.

### Uitgangspunt: werk loont altijd

De leerling gaat er financieel nooit op achteruit als hij aan het werk gaat. Het kan zijn dat de Wajong uitkering – vanwege de inkomsten uit werk – wordt verminderd of stopgezet. In dat geval houdt de leerling toch altijd meer over dan met de uitkering alleen. Bovendien kan hij gewoon weer een beroep doen op de oude uitkeringsrechten als de arbeidsrelatie – om wat voor reden dan ook – wordt beëindigd. Naast het werk kan hij ook blijven doorleren. Bijvoorbeeld door een deeltijdstudie te volgen aan een ROC (Regionaal Opleidingscentrum) of AOC (Agrarisch Opleidingscentrum).

<sup>26</sup>) Uiteraard wordt er al in een veel eerder stadium gewerkt aan oriëntatie op de arbeidsmarkt. Het hier bedoelde gesprek heeft betrekking op wat er nog gedaan moet worden om de laatste stappen naar werk te zetten.



## Keuzemogelijkheden

De leerling staat voor de keuze welk werk het beste bij zijn mogelijkheden past. De volgende stap kan leiden naar regulier werk (stap 2), naar werk in het kader van de WSW (stap 2a) of naar werk als dagactiviteit in het kader de AWBZ (stap 2b):

- **Regulier werk**, zo nodig met lager loon, aangevuld met een Wajong uitkering en/of ondersteuning door een jobcoach. Zie verder stap 2, gevolgd door stap 3 en soms 4.
- **Werk in het kader van de WSW** (Wet Sociale Werkvoorziening) bij een Sociale Werkvoorziening (SW) of - met begeleiding en subsidies – bij een regulier bedrijf. Zie verder stap 2a.
- **Werk als dagactiviteit in het kader van de AWBZ** (Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten). Zie verder stap 2b.

## Stap 2

### Gesprek met potentiële werkgever

De stagebegeleider heeft in het gesprek over een dienstverband sterke troeven in handen. Want de arbeidsprestatie van jongeren met een beperking, zijn – in verhouding tot de kosten die eraan verbonden zijn - meestal hoger dan die van een doorsnee werknemer. Dat heeft te maken met hun *arbeidsinzet* en *arbeidsproductiviteit* en met allerlei *regelingen* waarvan gebruik kan worden gemaakt. De stagebegeleider dient echter wel een realistisch beeld te schetsen van een leerling om te hoge verwachtingen - en te vermijden teleurstellingen - bij de werkgever en de leerling te voorkomen.

## Voordelen van leerlingen uit het VSO

Het is van belang in het gesprek met de potentiële werkgever te benadrukken dat het in dienst nemen van een jongere met beperkingen grote voordelen heeft ten opzichte van het dienstverband van een doorsnee werknemer: ***een sterkere arbeidsinzet, meer arbeidsproductiviteit en geen enkel financieel risico!***

### Arbeidsinzet

De inzet van moeilijk lerende jongeren tijdens het werkproces is over het algemeen groter dan die van leeftijdsgenoten die makkelijker leren. Generaliserend kan worden opgemerkt: zij zijn meestal sterker gemotiveerd, sneller tevreden en doorgaans weinig eisend, trouw, loyaal, leergierig en stipt op tijd. Bovendien komen zij in de regel hun afspraken plichtsgetrouw na.

Het is raadzaam in het gesprek met de potentiële werkgever expliciet aandacht te besteden aan de positieve kenmerken; althans voor zover deze daadwerkelijk aan de orde zijn. Ook hierbij geldt: wek geen valse verwachtingen, want die keren zich op den duur tegen de jongere in kwestie.

Niettemin, leerlingen uit het VSO zijn over het algemeen opmerkelijk:

- **Gemotiveerd**  
Jongeren met leerproblemen worden vaak geconfronteerd met wat ze niet kunnen. Daardoor hebben zij een sterke drang te laten zien wat zij juist wel kunnen. Voor hen is niet zozeer

de inhoud van het werk van belang, maar het feit dat zij werk hebben. Een leerling met een Wajonguitkering hoeft eigenlijk helemaal niet te werken. Maar die wil meestal dolgraag.

- **Tevreden**

Zij zijn voldaan met het werk dat hen wordt opgedragen, ook al is het een simpele klus die een ander niet ziet zitten. Zij voelen zich erbij betrokken en ervoor verantwoordelijk.

- **Weinig eisend**

Aangezien het werk op zich belangrijker is dan de inhoud, stellen zij weinig eisen. Zij beseffen heel goed dat hun mogelijkheden beperkt zijn en dat zij in de problemen komen als zij werk willen dat teveel van hen vraagt.

- **Trouw**

Aangezien zij beseffen dat hun mogelijkheden beperkt zijn, waarderen zij het des te meer dat iemand werk biedt dat bij hen past. En dat laten zij blijken ook.

- **Loyaal**

Zij gaan er helemaal voor. Zij identificeren zich graag met hun werk en werkgever. Zij slapen bijvoorbeeld in een t-shirt met het logo van 'hun' bedrijf of instelling.

- **Leergierig**

Wie moeilijk leert, wil het werk dat hij aankan maar wat graag onder de knie krijgen. Die doet dan ook zijn uiterste best om iets te leren wat binnen zijn vermogen ligt. En die is beretrots als dat lukt!

- **Stipt**

Vanwege hun inzet en loyaliteit zijn zij altijd op tijd en komen hun afspraken accuraat na.

Uiteraard gelden deze positieve kenmerken niet voor alle jongeren die van een VSO school afkomen. Soms is problematisch gedrag juist hun grootste handicap. Maar ook op zo'n bijzonder potje past meestal wel een deksel. Dan blijkt er toch een werkplek te zijn waar 'zo'n geval apart' helemaal in zijn element is.



### Arbeidsproductiviteit

Een werkgever mag van een jongere die van een VSO school afkomt, niet hetzelfde verwachten als van een doorsnee werknemer. Hij betaalt er dan ook beduidend minder voor. De arbeidsproductiviteit valt daardoor per saldo hoger uit, want:

- ***Een jongere met beperking bij het volgen van onderwijs en/of het verrichten van arbeid kost nooit meer dan hij presteert***

Sterker, de werkgever houdt er altijd geld aan over. Want de mindere arbeidsprestatie wordt ruimschoots gecompenseerd. Extra subsidie maakt van een jonggehandicapte een goedkope arbeidskracht. Daar komt nog een ander voordeel bij:

- ***De werkgever krijgt subsidies waardoor de jongeren altijd goedkoper zijn***

Voor regulier werk van deze jongeren gelden namelijk allerlei regelingen die de lasten van de werkgever aanzienlijk

verlichten en de risico's wegnemen. In het gesprek met een potentiële werkgever komen al deze regelingen uiteraard ter sprake. De stagebegeleider legt uit van welke regelingen in een specifiek geval optimaal gebruik kan worden gemaakt. Hij rekent verder voor wat het gebruik van deze regelingen in financiële zin betekent. Bovendien helpt hij de werkgever een beroep te doen op de regelingen, waarop deze aanspraak kan maken.

**Regelingen voor jongeren met een indicatie voor premiekorting en no-risk polis** (welke jongeren dat zijn is eerder vermeld onder “uitgangspositie leerling”)

- **Plaatsing op proef**  
De schoolverlater werkt maximaal drie maanden op proef zonder loon, maar met behoud van zijn uitkering. Voorwaarde is dat de werkgever een verklaring ondertekent, waarin hij toezegt deze werknemer bij gebleken geschiktheid minstens een half jaar in dienst te nemen voor minimaal hetzelfde aantal uren.  
De werkgever vraagt dit aan door een formulier in te vullen (te downloaden van [uwv.nl](http://uwv.nl)).
- **Premiekorting**  
De werkgever kan op zijn aangifte loonheffing bij de belastingdienst maandelijks een bedrag van € 283,50 (€ 3.402 per jaar) in mindering brengen op de door hem te betalen WW/WIA premie. Bij deeltijd is de korting niet lager. Alleen wanneer het loon minder is dan de helft van het minimumloon, bedraagt de totale premiekorting € 151,17 per maand (€

1.814 per jaar). De premiekorting wordt maximaal drie jaar verleend. Dit hoeft niet te worden aangevraagd. De werkgever kan de korting maandelijks toepassen op de aangifte loonheffingen bij de belastingdienst.

- **Gratis no-risk polis**  
Bij uitval door ziekte, ongeacht de aard ervan, betaalt het UWV het brutoloon voor zover de werkgever die verplicht zou zijn door te betalen. De werkgever dient de uitval binnen drie dagen bij het UWV te melden. Als de leerling (meer) arbeidsongeschikt wordt, betaalt de werkgever geen een hogere premie WAO of WIA. De no-risk polis geldt voor vijf jaar (bij recht op Wajong is de geldigheid onbeperkt).
- **Loondispensatie**  
Wanneer de jonge werknemer vanwege zijn handicap minder presteert, kan zijn werkgever van het UWV WERKbedrijf het recht krijgen hem minder loon uit te betalen dan het minimum(jeugd)loon. De hoogte van de loondispensatie hangt af van de mate waarin er minder wordt gepresteerd. Is de werknemer 18 jaar of ouder dan vult het UWV – via de Wajong - het loon aan.  
Loondispensatie wordt door de werkgever aangevraagd m.b.v. een formulier dat is te downloaden van [uwv.nl](http://uwv.nl).
- **Afdrachtvermindering Beroepspraktijkvorming**  
De werkgever kan op zijn aangifte loonheffing bij de belastingdienst maandelijks een bedrag van € 225,50 in mindering brengen op de door hem af te dragen loonbelasting. Bij deeltijd is deze afdrachtvermindering evenredig lager. Voorwaarde is dat de werknemer in kwestie een Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) volgt. Hij dient naast een normale

arbeidsovereenkomst te beschikken over een praktijkleerovereenkomst met een erkend leerbedrijf.

Dit hoeft niet te worden aangevraagd. De werkgever kan de korting maandelijks toepassen op de aangifte loonheffingen bij de belastingdienst.

- **Afdrachtvermindering (ex) werkloze zonder startkwalificatie**

De werkgever heeft recht op de afdrachtvermindering voor (ex) werkloze die een BBL niveau 1 of 2 opleiding volgt als de werknemer aan één van de volgende voorwaarden voldoet:

- ingeschreven als werkzoekende bij UWV WERKbedrijf voordat het dienstverband inging, of,
- heeft bij een vorig leerbedrijf ook een opleiding tot startkwalificatieniveau gehad, of
- heeft deelgenomen aan een re-integratietraject van UWV WERKbedrijf of van een gemeente in het kader van de Wet Werk en Bijstand of de Wet Investeren in Jongeren (WIJ).

Deze afdrachtvermindering bedraagt € 270,59 per maand. Bij deeltijd is deze afdrachtvermindering evenredig lager.

Ook dit hoeft niet te worden aangevraagd. De werkgever kan de korting maandelijks toepassen op de aangifte loonheffingen bij de belastingdienst

- **Vergoeding meerkosten bij noodzakelijke voorzieningen**

Wanneer een bedrijf of instelling kosten moet maken voor de aanschaf van de noodzakelijke hulpmiddelen of voor het aanbrengen van speciale aanpassingen ten behoeve van de leerling, vergoedt het UWV de meerkosten. Het dienstverband moet minimaal 6 maanden gaan duren. Er moet hiervoor een aanvraag ingediend worden m.b.v. een formulier welke kan worden gedownload op [uwv.nl](http://uwv.nl).

Wanneer het gaat om een voorziening die meegenomen kan worden naar een andere werkplek of werkgever, moet de leerling/werknemer die zelf aanvragen. Ook daarvoor is een formulier beschikbaar op [uwv.nl](http://uwv.nl).

### Extra regeling voor jongeren met een Wajong uitkering



- **Loonkostensubsidie (LKS) voor Wajong gerechtigden**

Om meer moeilijk plaatsbare jongeren met een Wajong uitkering aan werk te helpen bestaat er (nog tot 01-01-2012) een loonkostensubsidie voor de werkgever. De subsidie bedraagt bij een fulltime dienstverband 50% van het minimumloon. Als er een contract voor minder uren per week wordt overeengekomen is de subsidie evenredig lager. Deze loonkostensubsidie kan tezamen met de in dit handboek vermelde regelingen worden verstrekt.

Er moet voldaan worden aan de volgende voorwaarden:

- Aan de (ex) leerling moet een Wajong uitkering zijn toegekend.
- De leerling moet door UWV kunnen worden aangemerkt als zeer moeilijk plaatsbaar (dit is vermeld in het participatieplan welke door UWV WERKbedrijf is opgesteld, is dat er niet, dan even navragen bij UWV WERKbedrijf)
- Er moet sprake zijn van een dienstverband van minimaal 12 maanden met de intentie om het daarna te verlengen;
- Er mag geen sprake zijn geweest van een proefplaatsing (stage kan worden gelijkgesteld met een proefplaatsing waardoor er ook dan geen loonkostensubsidie verstrekt wordt).

De hoogte van de loonkostensubsidie bij een fulltime dienstverband is 50% van het minimumloon van de werknemer. Bij deeltijd is het evenredig lager. De subsidie is nooit hoger dan het brutoloon dat door de werkgever aan de (ex) leerling wordt betaald (dat is van belang als er minder dan 50% in deeltijd wordt gewerkt en/of loondispensatie wordt verleend).

De loonkostensubsidie moet door de werkgever, binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking, worden aangevraagd m.b.v. een aanvraagformulier dat gedownload kan worden van [uwv.nl](http://uwv.nl).

### Arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst wordt meestal schriftelijk vastgelegd. Maar ook een mondelinge overeenkomst heeft een wettige geldigheid. De proeftijd bedraagt maximaal een maand (bij bepaalde CAO's maximaal twee maanden).

### Voor bepaalde of onbepaalde tijd

Wanneer een werknemer drie keer voor een bepaalde tijd bij dezelfde werkgever heeft gewerkt, is er – bij voortzetting van het werk – sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Heeft hij al met al 36 maanden bij dezelfde baas gewerkt, dan is er daarna ook sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

### Beëindiging

Een arbeidsovereenkomst eindigt na het verstrijken van de afgesproken contractperiode. Tussentijds kan deze overeenkomst worden beëindigd, wanneer het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) of de kantonrechter daarmee instemt. Dan geldt een opzegtermijn en wordt eventueel ook een ontslagvergoeding vastgesteld. Een derde mogelijkheid is ontslag op staande voet. Dan geldt uiteraard geen opzegtermijn.

### Stap 2a

### Werk in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)

Wie vanwege zijn arbeidshandicap is aangewezen op aangepast werk in een beschutte werksfeer, kan een beroep doen op de WSW. De gemeente voert de WSW uit.

Iemand kan een indicatie WSW krijgen als die uitsluitend tot arbeid in staat is met toepassing van technische voorzieningen, aanpassingen van de organisatie, werktempo en/of werktijd of speciale werkbegeleiding nodig heeft. Wel moet degene in staat zijn om:

- meer dan 1 functie binnen de WSW te kunnen vervullen met een maximale inwerktijd van 10 weken;
- en, met minder dan 10% persoonlijke begeleiding die functies te kunnen uitoefenen;
- en, minimaal 1 uur per dagdeel aaneengesloten te werken;
- en, minimaal een arbeidsprestatie te leveren van 10%.

### Indicatie door UWV WERKbedrijf

Eerst moet worden vastgesteld of iemand tot deze doelgroep behoort, in welke mate hij beperkt is en voor welk werk hij in aanmerking komt. De leerling vraagt daarvoor een indicatie aan bij UWV WERKbedrijf. De school kan hem daarbij ondersteunen. In verband met de komst van de Wvna (Wet Werkloosheidsverzekering) in 2013 is een indicatie die in 2011 wordt aangevraagd 2 jaar geldig, die in 2012 wordt aangevraagd 1 jaar.

### Bijzondere indicatie voor begeleid werken of scholing

UWV WERKbedrijf kan een bijzondere indicatie geven voor

- **begeleid werken**

De leerling komt in dienst bij een werkgever met persoonlijke ondersteuning vanuit de WSW. De werkgever ontvangt, ook vanuit de WSW, subsidie ter compensatie van de mindere loonwaarde.

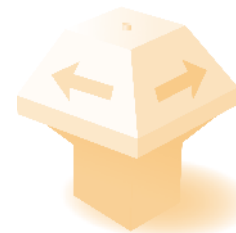
- **scholing**

De leerling krijgt verdere scholing om passend werk te kunnen verrichten in het kader van de WSW. Het kan gaan om werk bij een bedrijf van de Sociale Werkvoorziening (een SW-bedrijf) of daarbuiten (detachering of begeleid werken).

### Passende werkplek bij of via een SW-bedrijf

Wanneer de indicatie is vastgesteld, zorgt de Sociale Werkvoorziening voor een passende werkplek bij een SW-bedrijf of daarbuiten (detachering of begeleid werken). Wie werkt in het

kader van de WSW kan geen beroep doen op de regelingen die in dit handboek worden genoemd. Immers, dan zou een SW-bedrijf een beroep kunnen doen op subsidies, die bedoeld zijn om jongeren die (structureel) functioneel beperkt zijn, aan regulier werk te helpen.



### Stap 2b

#### Werk als dagactiviteit in het kader van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ)

Degenen die geen indicatie verkrijgen voor werk in het kader van de WSW, kunnen in aanmerking komen voor dagactiviteiten, betaald vanuit de AWBZ.

### Indicatie door Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ)

Het CIZ geeft de indicatie voor deze dagactiviteiten af. Voorwaarde is dat er duidelijkheid bestaat over de zorgvraag. Daarom is het verstandig de leerling eerst aan te melden voor dagbesteding bij MEE, de onafhankelijke organisatie met deskundigen die iedereen met een beperking adviseert, ondersteunt en de weg wijst. De zorgconsulent van MEE zal vervolgens in samenwerking met de schoolverlater de zorgvraag verduidelijken en daarna een indicatie aanvragen.

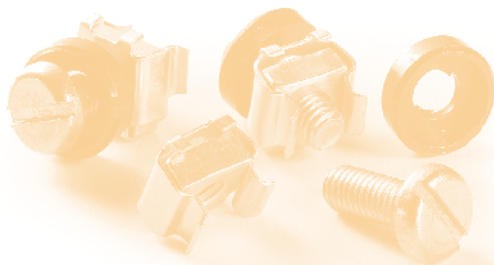


## Vormen van dagactiviteiten

Zorginstellingen hebben de laatste jaren steeds meer werkvormen ontwikkeld die zij aanbieden als dagbesteding in het kader van de AWBZ. De schoolverlaters in kwestie werken er onder voortdurende begeleiding in dagactiviteitencentra, zorgboerderijen, in eigen winkels en ateliers van zorginstellingen of bij bedrijven.

## AWBZ dagactiviteiten als tussenstap

Degenen die zich verder kunnen en willen ontwikkelen, hebben de mogelijkheid dagactiviteiten in het kader van de AWBZ te benutten als een noodzakelijke tussenstap op weg naar werk. Dan gaat het om toekomstig werk in het kader van de WSW of - met loondispensatie en begeleiding - bij een reguliere werkgever.



## Stap 3

### Nazorg voor leerlingen

Het VSO heeft (nog) geen formele verantwoordelijkheid voor de nazorg van leerlingen. Toch leveren de meeste VSO scholen die wel. Dat is vooral van belang voor schoolverlaters die uitgestroomd zijn naar arbeid en of zijn doorgestroomd naar VO of MBO. De nazorg bestaat vooral uit raadpleging, advisering en verwijzing van de werkgever, de onderwijsinstelling en/of de leerling. Voor deze nazorg kan de school subsidie aanvragen bij het Europees Sociaal Fonds (ESF). Soms is het zinvol voor nazorg ook een beroep te doen op de consulent van MEE, de onafhankelijke organisatie met deskundigen die iedereen met een beperking adviseert, ondersteunt en de weg wijst.

Verder is het verstandig om de leerling en de ouders te informeren waar zij zo nodig terecht kunnen voor ondersteuning na de periode van nazorg<sup>27</sup>. De consulent arbeid van MEE is daarvoor doorgaans de meest geschikte functionaris. Deze kan dan zelf enige ondersteuning bieden en zonodig doorverwijzen naar andere organisaties.

<sup>27</sup>) Om (zo goed mogelijk) te voorkomen dat de informatie over ondersteuning na de periode van nazorg verloren gaat, is het raadzaam deze op papier te zetten.

## Jobcoaching

Is intensieve nazorg nodig voor een werkende (ex)leerling, dan kan hiervoor een jobcoach van een jobcoachorganisatie worden ingeschakeld. Maar het is ook mogelijk voor deze extra nazorg de stagebegeleider in te zetten via een jobcoachorganisatie die bereid is de school daarvoor te betalen. Het UWV vergoedt voor jobcoaching in het eerste jaar maximaal 10% van de door de ex-leerling gewerkte uren (in uitzonderlijke situaties maximaal 15%). Daarna is de vergoeding lager (afhankelijk van de ervaringen die in het eerste half jaar zijn opgedaan).

## Stap 4

### Arbeidsintegratie met behulp van UWV WERKbedrijf of re-integratiebedrijf

Niet iedere schoolverlater zal met de beperkte begeleidingsmogelijkheden van de VSO school aan werk geholpen kunnen worden. Ondanks alle inspanningen van zijn stagebegeleider, lukt het soms niet de overstap van school naar werk te maken. Er zijn dan extra activiteiten nodig om deze leerling alsnog aan werk te helpen. Als in het laatste half jaar op school blijkt dat hij zonder werk van school dreigt te gaan, kan al een begin worden gemaakt met deze additionele activiteiten.

### Inschakeling UWV WERKbedrijf

Bij dreigende werkloosheid kan de school een beroep doen op

het UWV WERKbedrijf<sup>28</sup> voor bemiddeling naar werk. Het UWV WERKbedrijf kan dan een werkaanbod doen aan de leerling wanneer zij beschikt over een passende vacature voor de leerling.

### Inschakeling re-integratiebedrijf

Wanneer het UWV WERKbedrijf geen werkaanbod kan doen kan de school - namens de leerling - een beroep op het UWV WERKbedrijf of de gemeente om een re-integratiebedrijf in te schakelen. Zo'n bedrijf gaat vervolgens aan de slag om de leerling in kwestie alsnog aan werk te helpen.

### Arbeidsintegratieplan van leerling en school

De school kan ook - eveneens namens de leerling - het verzoek doen aan het UWV of de gemeente om een eigen arbeidsintegratieplan uit te laten voeren. Dan kiezen school en leerling zelf het re-integratiebedrijf uit. Het UWV of de gemeente sluit vervolgens met dat re-integratiebedrijf een Individuele Re-integratieovereenkomst (IRO). Wanneer het re-integratiebedrijf bereid is daarvoor te betalen, is het mogelijk als school zelf extra activiteiten uit te voeren om de leerling alsnog aan werk te helpen<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup>) Een lijst met adressen en telefoonnummers van Werkpleinen van het UWV WERKbedrijf is te vinden op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

<sup>29</sup>) Een aantal scholen hebben o.a. daarvoor een vereniging opgericht om deze extra begeleiding vanuit school mogelijk te maken

## UWV of gemeente verantwoordelijk?

De organisatie die de uitkering verstrekt – het UWV of de gemeente – is verantwoordelijk voor de financiering van de uitvoering van een arbeidsintegratieplan.

Het **UWV** is verantwoordelijk voor

- jongeren met structurele functionele beperkingen tot 18 jaar en
- degenen met WW of arbeidsongeschiktheidsuitkering (bijv. Wajong) en
- werkenden met (structurele) functionele beperkingen die met ontslag worden bedreigd.

De **gemeente** is verantwoordelijke voor

- degenen met een uitkering in het kader van de Wet Werk en Bijstand (WWB) of de
- Wet Investeren in Jongeren (WIJ) of de
- Algemene Nabestaanden Wet (ANW) en
- arbeidsgehandicapten zonder werk die geen uitkering hebben en ouder zijn dan 18 jaar, de zogenaamde Niet Uitkeringsgerechtigden (NUG-ers).



## Lijst met afkortingen

ANW	Algemene Nabestaanden Wet
AOC	Agrarisch Opleidingscentrum
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
BBL	Beroeps Begeleidende Leerweg
BOL	Beroeps Opleidende Leerweg
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CIZ	Centrum Indicatiestelling Zorg
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
ESF	Europees Sociaal Fonds
EVC	Erkenning Verworven Competenties
IHP	Individueel Handelingsplan
IOP	Individueel Ontwikkelingsplan
IRO	Individuele Re-integratie Overeenkomst
ITP	Individueel Transitieplan
IVA	Instituut voor sociaal-wetenschappelijk beleidsonderzoek en advies in Tilburg
LKS	Loonkostensubsidie
MEE	Onafhankelijke organisatie met deskundigen die iedereen met een beperking adviseert, ondersteunt en de weg wijst.
MBO	Middelbaar Beroeps Onderwijs
NUG-er	Niet Uitkeringsgerechtigde
REC	Regionaal Expertisecentrum. Hierin werken scholen voor speciaal onderwijs met elkaar samen

<sup>24)</sup> Voor meer info over duale trajecten: zie [www.duaalpro.nl](http://www.duaalpro.nl).

ROC	Regionaal Opleidingscentrum
SW-bedrijf	Bedrijf van de Sociale Werkvoorziening
UWV	Uitvoeringsinstituut voor Werknemersverzekeringen
VMBO	Vorbereidend Middelbaar Beroeps Onderwijs
VO	Voortgezet Onderwijs
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs
Wajong (oud)	Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten
Wajong (nw)	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WIJ	Wet Investeren in Jongeren
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
WW	Werkloosheids Wet
WWB	Wet Werk en Bijstand
WWNV	Wet Werken Naar Vermogen (vanaf 2013)
ZW	Ziektewet



## Lijst belangrijkste internetadressen

Internetadres	Informatie over
praktijkonderwijs.nl	Planmatig, vraaggericht, en competentiegericht onderwijs
uwv.nl	Indicatie premiekorting en no-riskpolis, vinden van werk m.b.v. re-integratiemiddelen, proefplaatsing/proeftijd, jobcoaching, loondispensatie, doorbetaling loon bij ziekte, vergoeding werk en vervoersvoorzieningen, arbeidsmarkt informatie, rekenhulp voor berekening Wajong uitkering naast werk
belastingdienst.nl	Premiekortingen en afdrachtvermindering onderwijs
werk.nl	(UWV WERKbedrijf) Indicatie premiekorting en no-riskpolis voor leerlingen die onder gemeentelijke re-integratie verantwoordelijkheid vallen, vacatures en solliciteren
mboraad.nl	ROC's, AOC's en samenwerking met deze instellingen
kcco.nl	Website van kennis en informatiecentrum CrossOver Veel actuele informatie, projecten en portals naar websites met meer specifieke informatie

liesa.nl	Arbeidstoeleiding en o.a. een kennisbank
kenniscentrumevc.nl	Erkenning verworven competenties
werknemerinopleiding.nl	ESF subsidie, informatie over netwerken en praktijkvoorbeelden
szw.nl	Actuele minimum(jeugd)lonen, arbeidstijden, WWB etc.
minocw.nl	Onderwijsregelgeving etc.
cfi.nl	Onderwijsregelgeving o.a. samenwerking VO-MBO
ingrado.nl	Leerplicht en voortijdig schoolverlaten (RMC's)
stagemarkt.nl	Aanbod van stageplaatsen
kenwerk.nl	Erkende leerbedrijven
hetkan.info	Kenniscentrum arbeidstoeleiding Nederland, website met alle actuele relevante info rondom arbeidstoeleiding en een kennisbank
colo.nl	Informatie over de kenniscentra in Nederland en met o.a. ook een barometer van de (regionale) arbeidsmarkt
allespelersinbeeld.nl	Overzicht van wie is voor wat aanspreekbaar v.w.b. onderwijs, zorg en arbeid



## Colofon

Opdrachtgever: Ministerie SZW



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

Projectleiding: Arend Zondag (*namens LWV-PrO*) en Freerk Steendam  
(*namens LECSO*).

Tekst: Sjaak Verwer, *directeur vereniging PrO-Werk*

In samenwerking met:

Jack Kerkhofs, *coördinator arbeidstoeleiding*  
*Stichting Speciaal Onderwijs Noord- en Midden*  
*Limburg (SSONML)*  
Harrie van den Brand, *Adviseur in opdracht van*  
*het LWV-PrO*.

Vormgeving: Studio Wittenberg, Schijndel

Drukwerk: NPC, Schijndel

Oplage: 600 exemplaren

Uitgave: September 2011



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

