



Met de coach naar de job

Een evaluatie van de pilot stagejobcoach

Een onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

L. Coenen MSc
ir. B. Noordhuizen
S. de Visser MSc
drs. M. Engelen

Projectnummer: B3693

Zoetermeer, 7 oktober 2011

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Research voor Beleid. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Research voor Beleid. Research voor Beleid aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Voorwoord

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft Research voor Beleid de pilot stagejobcoach geëvalueerd. Deze pilot liep in de schooljaren 2009/2010 en 2010/2011. Scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs, die deelnamen aan de pilot, kregen subsidie om een jobcoach in te zetten tijdens de eindstage van (een deel van) hun leerlingen.

Deze evaluatie heeft het effect van de inzet van jobcoaching tijdens de stage in beeld gebracht. Daarnaast is onderzocht in hoeverre het inzetten van een stagejobcoach bijdraagt aan een hogere en meer structurele arbeidsparticipatie.

Het onderzoek heeft bestaan uit diepte interviews met stagecoördinatoren en stagejobcoaches over de aanvraag van subsidie voor deelname aan de pilot stagejobcoach; casestudies waarin gesproken is met stagecoördinatoren, stagejobcoaches, werkgevers en leerlingen over de uitvoering van de pilot; een kwantitatieve belronde onder stagecoördinatoren over het effect van de inzet van stagejobcoaching op het verloop van de stage en de uitstroom; en analyse van door de werkgevers en stagejobcoaches ingevulde monitoringformulieren UWV.

Wij willen alle leerlingen, scholen en andere personen en organisaties die hebben bijgedragen aan het onderzoek daarvoor bedanken.

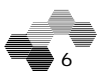
Dit onderzoek is uitgevoerd door Lot Coenen, Betty Noordhuizen en Suzanne de Visser.

Mirjam Engelen
Cluster Manager Werk en Inkomen



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting en conclusies	7
1 Inleiding	11
1.1 Achtergrond	11
1.2 Doel en vraagstelling van het onderzoek	12
1.3 Onderzoeksmethoden	13
1.4 Opbouw van het rapport	15
2 Uitvoering: de pilot in de praktijk	17
2.1 Inleiding	17
2.2 Aanvraag van de regeling	17
2.3 Uitvoering van de regeling	20
2.4 Conclusie	28
3 Effecten	31
3.1 Inleiding	31
3.2 Het effect op het verloop van de stage	31
3.3 Het effect op de uitstroom	35
3.4 Conclusie	40



Samenvatting en conclusies

S1 Inleiding

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft Research voor Beleid gevraagd de tweejarige pilot stagejobcoach te evalueren. In deze pilot wordt de jobcoach tijdens de laatste stageperiode van de leerling ingezet. De verwachting is dat de jobcoach in deze rol een bijdrage kan leveren aan een versoepeling van de overgang van school naar werk. Door de begeleiding van zowel leerling als werkgever en collega's, wordt de kans dat de leerling de stage succesvol doorloopt vergroot. Dit resulteert in een beter arbeidsmarktperspectief voor de leerling.

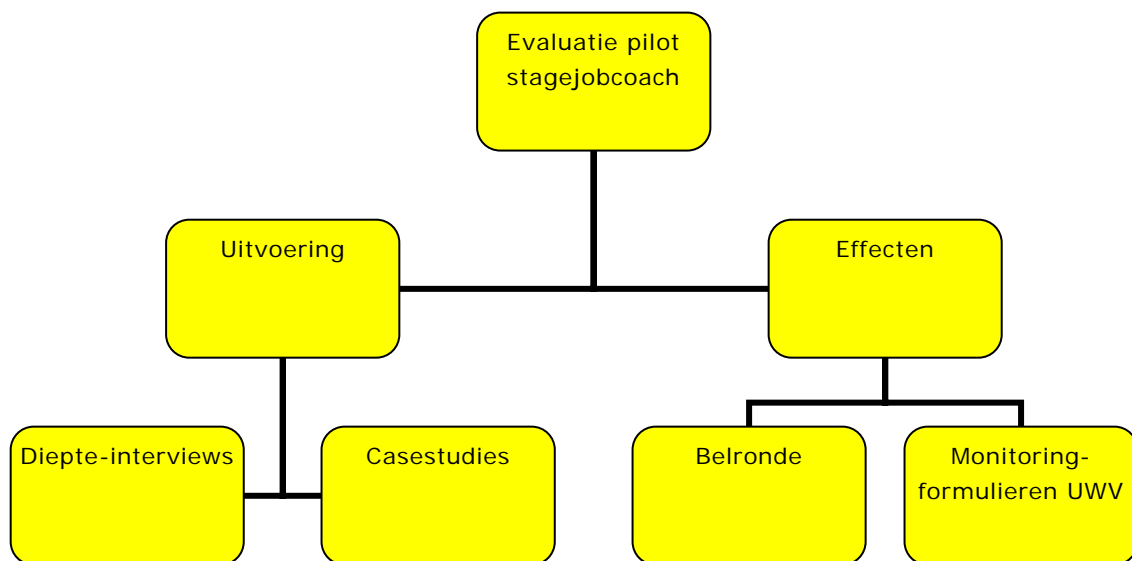
Doel van de evaluatie is het zo feitelijk mogelijk in beeld brengen van de effecten van de inzet van jobcoaching tijdens de stage en het toetsen van de aanname dat het inzetten van een stagejobcoach bijdraagt aan een hogere en meer structurele arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking die op een school voor praktijkonderwijs (PrO) of voortgezet speciaal onderwijs (VSO) cluster 3 of 4 zitten.

Het onderzoek bestaat uit twee delen. Het ene deel richt zich op de uitvoering van de pilot en het andere deel op de effecten van de pilot. Bij de uitvoering is ingegaan op de aanvraag van de subsidie en de uitvoering van de regeling. Het effect van de regeling is onderzocht door te kijken naar het effect op het verloop van de stage en het effect op de uitstroom naar reguliere arbeid.

S2 Onderzoeksmethode

Voor de twee delen zijn verschillende onderzoeksmethoden ingezet. In figuur S.1 is schematisch weergegeven welke methoden zijn ingezet voor het evalueren van de uitvoering en de effecten van de regeling pilot stagejobcoach.

Figuur S.1 De onderzoeksmethoden schematisch weergegeven.



Bron: Research voor Beleid

Met behulp van 18 casestudies, waarbij is gesproken met de school, de jongere zelf, de stagejobcoach en de werkgever is in beeld gebracht of de inzet van jobcoaches tijdens de stage werkt (*werkt het?*), voor welke (sub)groepen potentiële Wajongers het werkt (*voor wie?*) en in welke vorm en situatie de stagejobcoach het best kan worden ingezet (*in welke vorm en onder welke omstandigheden?*).

Vervolgens is de effectiviteit van de pilot gemeten door alle pilotscholen en even zoveel controlescholen te benaderen voor een gestructureerd telefonisch interview.

S3 Resultaten: uitvoering

Het onderzoek laat zien dat de aanvraag van de subsidie voor deelname aan de pilot stagejobcoach zonder grote problemen is verlopen. Een knelpunt in het eerste jaar van de pilot was de tijdsinvestering die gepaard ging met de inschrijving in combinatie met de mogelijkheid van niet ingeloot worden. In het tweede jaar van de pilot is dit ondervangen doordat de daadwerkelijke aanmelding na de loting is verzorgd door de arbeidsdeskundige van het WERKbedrijf. Op deze wijze is de tijdsinvestering voor de school aanmerkelijk verminderd.

De scholen meldden leerlingen aan voor de pilot omdat zij verwachtten dat inzet van de stagejobcoach de kansen van de leerling op de arbeidsmarkt vergroot. De helft van de scholen vroeg subsidie aan voor het maximaal toegestane (20) aantal leerlingen of meldde alle leerlingen uit het laatste schooljaar aan. De andere helft van de scholen vroeg subsidie aan voor maximaal vijf leerlingen. Bij het aanmelden van meer dan vijf leerlingen waren de scholen verplicht om minimaal twee jobcoachorganisaties in de arm te nemen. Een flink aantal scholen zag op tegen het samenwerken met meerdere jobcoachorganisaties, en vroeg daarom subsidie aan voor maximaal vijf leerlingen.

Inzet van de stagejobcoach is volgens scholen, werkgevers en stagejobcoaches het meest effectief voor de leerlingen van het PrO en VSO die zich qua niveau bevinden op de grens tussen sociale werkvoorziening en reguliere arbeid. Voor de PrO en VSO cluster 4 scholen zijn dit de minder goed presterende leerlingen; voor de VSO cluster 3 scholen zijn dit de best presterende leerlingen.

Wij hebben niet kunnen vaststellen dat leerlingen met een bepaald type beperking meer baat hebben bij de begeleiding van de stagejobcoach. Wel is het van belang dat de leerling meewerkt aan de begeleiding door de stagejobcoach.

De stagejobcoach wordt idealiter vóór aanvang van de stage ingezet. Voordeel hiervan is dat de stagejobcoach zijn netwerk kan inzetten om een passende stageplek voor de leerling te zoeken. Daarnaast is het van belang dat de stagejobcoach de leerling begeleidt in de vaak kritieke eerste periode van de stage. De stagejobcoach kan er in de eerste periode van de stage voor zorgen dat de leerling zich op zijn gemak voelt bij zijn leidinggevende en collega's en dat de werkzaamheden die de leerling moet uitvoeren soepel verlopen. Op die manier krijgt de leerling zelfvertrouwen waardoor de stage als geheel soepel verloopt.

S4 Resultaten: effecten

Een vergelijking van de pilotscholen en de controlescholen laat zien dat de inzet van de stagejobcoach niet zorgt voor een groter aantal leerlingen dat hun stage volledig doorloopt, maar de stagejobcoach heeft wel effect op de wijze waarop de stages verlopen. Met inzet van een stagejobcoach verlopen de stages over het algemeen probleemlozer.

Inzet van de stagejobcoach blijkt effectief voor het vergroten van de arbeidsparticipatie van de leerlingen. De uitstroom naar reguliere arbeid ligt hoger voor de pilotscholen dan voor de controle scholen, in het bijzonder de VSO cluster 3 leerlingen.

De begeleiding door de stagejobcoach vormt op dit punt een welkome aanvulling op de begeleiding van de leerling door de stagedocent. De stagedocent is voornamelijk gericht op het succesvol afronden van de stage. De stagejobcoach is naast het succesvol doorlopen van de stage gericht op instroom in regulier werk.

De jongeren die uitstromen naar reguliere arbeid hebben overigens vaak wel een Wajong: die wordt dan vooral gebruikt voor de voorzieningen die de Wajong met zich meebrengt en niet zozeer voor de uitkering.

Verder is het voor een succesvolle inzet van de stagejobcoach van belang dat:

- De stagejobcoach tijdig betrokken wordt bij de begeleiding van de leerling. Het meeste succes is te behalen wanneer de stagejobcoach betrokken is bij de acquisitie van de stageplaats. De stagejobcoach beschikt namelijk over een uitgebreid netwerk waardoor de stagejobcoach, beter dan de school, in staat is om een passende stageplek te vinden, die mogelijk op termijn kan worden omgezet in een baan. Het tijdig betrekken van de stagejobcoach betekent ook dat de stagejobcoach de jongeren optimaal terzijde kan staan in eerste, voor het verloop van de rest van de stage vaak cruciale, periode van de stage. De stagejobcoach kan er in de eerste periode van de stage voor zorgen dat de leerling zich op zijn gemak voelt bij zijn leidinggevende en collega's en dat de werkzaamheden die de leerling moet uitvoeren soepel verlopen. Op die manier krijgt de leerling zelfvertrouwen waardoor de stage als geheel soepel verloopt;
- De school en de stagejobcoach heldere afspraken maken over de taakverdeling;
- De stagejobcoach zich kan inleven in de verschillende partijen (de leerling, de werkgever en de school) en beschikt over inzicht in de verschillende weknemers- en werkgeversvoorzieningen.

S5 Suggesties voor aanverwante projecten

Op basis van dit onderzoek hebben wij enkele suggesties geformuleerd voor andere projecten. We sommen ze hieronder op:

De aanvraagprocedure

- Niet voor alle scholen was duidelijk welke documenten zij aan de inschrijving moesten toevoegen. Om misverstanden te voorkomen kan een omschrijving van de inhoud van de documenten ter verduidelijking worden toegevoegd;
- De website van het UWV gaf niet duidelijk aan wat het doel van de pilot is. Meer informatie over de pilot en het doel op de website van het UWV kan dit verhelpen.

Uitvoering van de pilot

- Het ministerie van SZW heeft in de regeling een alinea gewijd aan de taakverdeling tussen stagejobcoach en school. Deze taakverdeling is niet door het UWV overgenomen in de handleiding van het UWV. Scholen en stagejobcoaches geven aan wel behoefte te hebben aan een leidraad. Aanbeveling is om de taakverdeling zoals opgesteld door het ministerie over te nemen in de handleiding van het UWV;

- Het verwerven van de stageplek behoort volgens de taakverdeling van het ministerie van SZW tot de taken van de school. Het blijkt echter dat het netwerk van de stagejobcoach hier meerwaarde kan bieden. De stagejobcoach is beter dan de school in staat om een passende stageplek met mogelijkheid tot omzetten in een baan te vinden;
- Sommige stagejobcoaches hebben weinig ervaring met deze doelgroep waardoor de inzet van de stagejobcoach niet goed uit de verf komt. Dit kan worden voorkomen door kwaliteitseisen te stellen aan de jobcoachorganisaties;
- De scholen zeggen het te betreuren dat de regeling leerlinggebonden is waardoor ze niet kunnen schuiven met het budget tussen de leerlingen. Voor sommige leerlingen wordt het budget niet opgebruikt, voor andere wordt het overschreden. Dit is op te lossen door de regeling schoolgebonden te maken met de voorwaarde dat het budget alleen ingezet mag worden voor leerlingen die aan de toetsingscriteria voldoen.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Vanaf 1 januari 2010 is een nieuwe Wajong regeling van kracht. De nieuwe regeling is niet meer vooral gericht op het geven van een uitkering, maar geeft allereerst recht op arbeidsondersteuning en arbeidsbegeleiding. Een belangrijke doelstelling van de nieuwe regeling is om jonggehandicapten die arbeidsperspectief hebben te begeleiden bij het vinden en het behouden van een baan.

Voor het realiseren van deze doelstelling is de overgang van school naar werk een kritieke fase. Het is belangrijk dat jonggehandicapten snel een baan vinden na het afronden van de opleiding. Hoe langer zij thuis zitten, des te moeilijker wordt het een baan te vinden of te wennen aan het werkzame leven.

De overgang van school naar werk blijkt voor een deel van deze doelgroep echter problematisch.¹ De grote veranderingen die deze stap met zich meebrengt, leiden tot een aanzienlijke kans op uitval. Een jobcoach kan de overstap van onderwijs naar arbeid vergemakkelijken, maar voor veel jongeren is het moeilijk binnen korte tijd een vertrouwensband op te bouwen met de nieuwe jobcoach. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) verwacht daarom dat deze jongeren er baat bij hebben als de jobcoach al tijdens de stageperiode wordt ingezet. De jongere kan dan een vertrouwensband opbouwen met de jobcoach tijdens de stageperiode, zodat de overgang van school naar werk minder groot is.

1.1.1 Pilot stagejobcoach

In de huidige praktijk volgen de school en de jobcoach elkaar op bij de begeleiding van de jongere. Om vast te stellen of het eerder inzetten van jobcoaches de structurele arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking bevordert, heeft het kabinet geld beschikbaar gesteld voor een twee jaar lopende pilot 'stagejobcoach'.² Scholen voor voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (PrO), die deelnamen aan de pilot, kregen subsidie om een jobcoach in te zetten tijdens de eindstage van (een deel van) hun leerlingen.

De verwachting is dat de jobcoach in deze rol een bijdrage kan leveren aan een versoepeling van de overgang van school naar werk. Door de begeleiding van zowel leerling als werkgever en collega's, wordt de kans dat de leerling de stage succesvol afrondt vergroot. Dit resulteert in een beter arbeidsmarktperspectief voor de leerling. De kansen op duurzaam

¹ Research voor Beleid (2008), *Hobbels en kruiwagens. Knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers*.

² Staatcourant nr. 2694. Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 15 december, nr. SV/R&S/2008/34774, houdende regels met betrekking tot het verstrekken van subsidie voor de inzet van een stagejobcoach in het onderwijs (Tijdelijke subsidieregeling stagejobcoach) 30 december 2008.

me uitstroom naar betaald werk nemen hiermee toe. De inzet van een jobcoach tijdens de stage kan op deze manier naar verwachting bijdragen aan een hogere en meer structurele arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking.

1.2 Doel en vraagstelling van het onderzoek

Het ministerie van SZW heeft Research voor Beleid gevraagd de tijdelijke subsidieregeling stagejobcoach te evalueren.

Aansluitend bij deze evaluatievraag is de doelstelling van het onderzoek als volgt geformuleerd:

Het zo feitelijk mogelijk in beeld brengen van de effecten van de inzet van jobcoaching tijdens de stage en het toetsen van de aanname dat het inzetten van een stagejobcoach bijdraagt aan een hogere en meer structurele arbeidsparticipatie.

Uitgaande van de doelstelling en de centrale evaluatievragen van het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, heeft Research voor Beleid de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

Uitvoering: de pilot in de praktijk

Aanvraag van de subsidie

- Via welke kanalen zijn de scholen en stagejobcoaches op de hoogte gebracht van de pilot stagejobcoach?
- Wat heeft de scholen doen besluiten deel te nemen aan de pilot?
- Hoeveel leerlingen hebben de scholen opgegeven en waarom is voor dit aantal gekozen?
- Wat zijn de succesfactoren en knelpunten bij de aanvraag en toekenning van de subsidie?

Uitvoering van de regeling

- Voor welke (sub)groepen jong-gehandicapten is het inzetten van de stagejobcoach effectief? (type beperking van de jongere en type school VSO/ PrO);
- Welke rol moet de stagejobcoach tijdens de stage hebben voor een succesvolle begeleiding van de jongere naar de arbeidsmarkt? Hoe is de taakverdeling idealiter tussen stagebegeleider vanuit de school, de stagebegeleider vanuit de werkgever en de stagejobcoach? In hoeverre wordt de stagejobcoach ook ingezet op andere terreinen? (ondersteuning bieden bij het traject richting vervolgonderwijs);
- Hoe ervaren werkgevers en scholen de begeleiding van leerlingen door een stagejobcoach? (administratieve lasten, kwaliteit van de stagejobcoach).

Effecten: effect op verloop van de stage en uitstroom

Het effect van de inzet van de stagejobcoach op het verloop van de stage

- In welke mate resulteert het inzetten van een stagejobcoach tijdens de stage in het succesvol doorlopen van de stage?
- Op welke manier(en) kan de stagejobcoach het verloop van de stage beïnvloeden?
- Welke knelpunten komt de jongere gedurende de stage tegen? Hoe kan de stagejobcoach de jongeren helpen deze knelpunten te ondervangen?

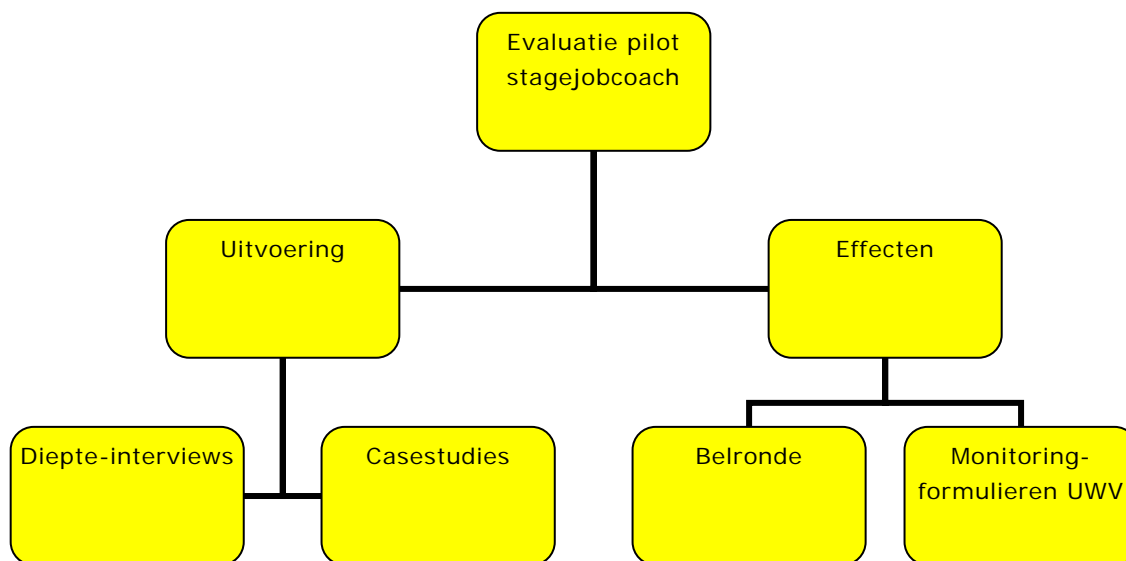
Het effect van de inzet van de stagejobcoach op de uitstroom

- In welke mate resulteert het inzetten van een stagejobcoach tijdens de stage in het aangaan van een baan door de jongere na het verlaten van de school? Wat is de omvang van deze baan?
- Wat is de toegevoegde waarde van de stagejobcoach bij het verkrijgen van een baan?
- Hoe lang hebben deze jongeren in hun toekomstige carrière nog begeleiding nodig? Welke rol moet de stagejobcoach na de stage hebben voor een succesvolle begeleiding van de jongere naar de arbeidsmarkt (continuïteit en intensiteit van de begeleiding door de stagejobcoach na de stage)?
- Is de inzet van een stagejobcoach een kostenefficiënt instrument? In hoeverre resulteert de pilot in een geringer beroep op de Wajong door jongeren?

1.3 Onderzoeksmethoden

De onderzoeksvragen zijn opgedeeld in twee delen: uitvoering en effecten. Voor de twee delen zijn verschillende onderzoeksmethoden ingezet. In figuur 1.1 is schematisch weergegeven welke methoden zijn ingezet voor het evalueren van de uitvoering en de effecten van de regeling pilot stagejobcoach:

Figuur 1.1 De onderzoeksmethoden schematisch weergegeven.



Bron: *Research voor Beleid*

1.3.1 Uitvoering: de pilot in de praktijk

De evaluatie van de uitvoering bestaat uit twee onderdelen: uitvoering van de aanvraag van de subsidie voor de regeling pilot stagejobcoach door de scholen en uitvoering van de regeling zelf door de stagejobcoach.

Bij de evaluatie van de uitvoering van de subsidieaanvraag is onderzocht op welke manier scholen en stagejobcoaches kennis hebben gemaakt met de regeling, waarom zij hebben deelgenomen aan de pilot, het aantal leerlingen dat zij hebben opgegeven, en welke succesfactoren en knelpunten zijn te onderscheiden bij de aanvraag en toekenning van de subsidie.

Bij de evaluatie van de regeling zelf is nagegaan voor welke (sub)groepen jonggehandicapten de inzet van de stagejobcoach effectief is, welke rol de stagejobcoach tijdens de stage moet hebben voor een succesvolle begeleiding van de leerling naar de arbeidsmarkt, en hoe werkgevers en scholen de begeleiding van de leerling door de stagejobcoach ervaren.

De evaluatie van de uitvoering van de pilot richt zich op leerlingen uit het eerste en tweede jaar van de pilot en bestaat uit twee onderdelen: diepte interviews omtrent de aanvraag van de regeling stagejobcoach en casestudies waarin de uitvoering van de regeling stagejobcoach centraal staat.

Diepte-interviews

Om te achterhalen hoe het proces van aanvraag in de praktijk is verlopen, zijn halverwege het eerste jaar van de pilot diepte-interviews gevoerd met het UWV, tien scholen en vijf stagejobcoaches. Bij de selectie van de scholen is gelet op maximale spreiding betreft schooltype, grootte van de school en regio.

Casestudies

Met behulp van individuele, uitputtende casestudies rondom leerlingen met een stagejobcoach is onderzocht of de inzet van jobcoaches tijdens de stage werkt (*werkt het?*), voor welke (sub)groepen potentiële Wajongers het werkt (*voor wie?*) en in welke vorm en situatie de stagejobcoach het best kan worden ingezet (*in welke vorm en onder welke omstandigheden?*).

Iedere casestudie bestaat uit face-to-face interviews met de leerling, de school (stagebegeleider of mentor van de leerling), de stagejobcoach en de werkgever. Door met de leerling zelf en alle betrokkenen om hem of haar heen te spreken over de werking van de inzet van de jobcoach tijdens de stage, is er vanuit verschillende invalshoeken diepgaand inzicht in de thematiek ontstaan.

Research voor Beleid heeft 18 casestudies uitgevoerd. Tien rondom leerlingen die deelnamen aan het eerste jaar van de pilot en acht rondom leerlingen die deelnamen aan het tweede jaar van de pilot.¹ Dit heeft geleid tot de selectie van zes leerlingen van een PrO school, zes leerlingen van een VSO cluster 3 school en zes leerlingen van een VSO cluster 4 school.

¹ Daarbij is gelet op maximale variatie als het gaat om schooltype, uitstroom naar regulier werk en activiteiten die de school onderneemt om de leerlingen naar de arbeidsmarkt toe te leiden.

1.3.2 Effecten: effect op verloop van de stage en uitstroom

Het tweede deel van de evaluatie is erop gericht het effect van de inzet van stagejobcoach zo feitelijk mogelijk in beeld te brengen. We onderscheiden daarbij twee parameters:

- 1 het succesvol doorlopen en afronden van de stage;
- 2 het vinden en houden van een baan.

Gezien de looptijd van het onderzoek hebben we ons alleen gericht op de deelnemers van het eerste jaar van de pilot. De effectevaluatie bestaat uit twee onderdelen: een belronde en analyse van de monitoringformulieren van het UWV.

Belronde

Om de effectiviteit van de pilot te meten zijn de stagecoördinatoren van alle 74 pilotscholen¹ en evenzoveel controlescholen benaderd voor een gestructureerd telefonisch interview. Bij 59 pilotscholen en bij 49 controlescholen zijn we erin geslaagd een telefonisch interview af te nemen. Bij de overige scholen is het, ondanks herhaalde pogingen, niet gelukt om de stagecoördinatoren te bereiken. De interviews duurden gemiddeld 15 minuten en bevatten vragen over de achtergrondkenmerken van de school en de leerlingen, het succes van de stages, de arbeidsparticipatie en natuurlijk over de rol van de stagejobcoach in het geheel.

Analyse monitoringformulieren UWV

In aanvulling op de resultaten uit de belronde, hebben we voor de effectevaluatie gebruik gemaakt van de door het UWV ontwikkelde formulieren om de resultaten van de pilot te monitoren. Het betreft de formulieren *eindrapportage voor de stagejobcoach* en de *eindrapportage voor de werkgever* die voor leerlingen de aan de pilot meenamen zijn ingevuld. De monitoringformulieren bieden aanknopingspunten om het beeld uit de belronde onder scholen aan te vullen vanuit het perspectief van stagejobcoach en werkgever. De monitoringformulieren zijn door Research voor Beleid ingevoerd en geanalyseerd.

1.4 Opbouw van het rapport

Hoofdstuk 2 van dit rapport beschrijft de uitvoering van de regeling pilot stagejobcoach en valt uiteen in twee delen: de aanvraag van de subsidie voor de regeling en de uitvoering van de regeling zelf. Hoofdstuk 2 is kwalitatief van aard. Het hoofdstuk beschrijft voor wie, in welke vorm en onder welke omstandigheden de stagejobcoach het best kan worden ingezet.

In hoofdstuk 3 staat het effect van de inzet van de stagejobcoach op het verloop van de stage en de arbeidskansen van de jongeren centraal. In dit hoofdstuk wordt met behulp van kwantitatief onderzoeksmateriaal getoetst of de inzet van de stagejobcoach effectief is.

¹ Alle scholen die hebben deelgenomen aan het eerste jaar van de pilot.

2 Uitvoering: de pilot in de praktijk

2.1 Inleiding

De eerste paragraaf van dit hoofdstuk beschrijft op grond van telefonische diepte-interviews de ervaring van tien scholen, vijf stagejobcoaches en het UWV met de aanvraag van de subsidie voor de regeling pilot stagejobcoach. Deze paragraaf geeft weer op welke wijze de scholen en stagejobcoaches kennis hebben genomen van de pilot stagejobcoach, wat de scholen heeft doen besluiten deel te nemen aan de pilot, hoeveel leerlingen zij hebben opgegeven en wat de succesfactoren en knelpunten zijn bij de aanvraag en toekenning van de subsidie. De tweede paragraaf geeft op basis van de uitgevoerde casestudies weer hoe de scholen, jobcoaches, werkgevers en leerlingen zelf de uitvoering van de regeling in de praktijk hebben ervaren.

2.2 Aanvraag van de regeling

Centraal in deze paragraaf staat de aanvraag van subsidie voor de pilot stagejobcoach. We bekijken hoe de scholen en stagejobcoaches bekend zijn geraakt met de regeling, waarom zij een aanvraag hebben ingediend en hoe de aanvraag van de regeling is verlopen.

2.2.1 Kennisneming

De scholen zijn via verschillende kanalen op de hoogte gebracht van de pilot stagejobcoach. De meest genoemde kanalen zijn de jobcoachorganisatie en de arbeidsdeskundige van het UWV. Andere genoemde kanalen zijn het re-integratiebedrijf en de Staatscourant. De jobcoachorganisaties zijn geïnformeerd door de scholen of middels de Staatscourant of het internet. De jobcoaches vinden dat op de website van het UWV weinig informatie beschikbaar is over het doel van de pilot. Dit maakt het voor hen lastig om scholen te benaderen en hen te overtuigen deel te nemen aan de pilot. Ook scholen merken op dat het doel van de pilot niet (voldoende) duidelijk is overgebracht door het UWV. Sommige scholen hebben daardoor niet de juiste leerlingen voor de pilot geselecteerd. Zij selecteerden bijvoorbeeld leerlingen waarvan al vaststond dat zij nog een jaar stage zouden lopen.

2.2.2 Het besluit tot deelname

De scholen hebben verscheidene redenen om deel te willen nemen aan de pilot. Hieronder volgt een opsomming van de meest genoemde redenen, geordend van meest frequent genoemd naar minst frequent genoemd.

- Deelname aan de pilot vergroot de kans van de leerlingen op de arbeidsmarkt;
- De stagejobcoaches hebben meer tijd om de jongeren te begeleiden op de werkvloer en kunnen de jongeren dus beter voorbereiden op arbeid;
- De stagejobcoaches hebben een groter netwerk van werkgevers waaruit geput kan worden. Stagejobcoaches zijn dus beter in staat om een stageplek of baan te werven;

- De school wil eigenhandig vaststellen of leerlingen onder begeleiding van de stagejobcoach vaker de stage volledig doorlopen en of zij vaker uitstromen naar reguliere arbeid;
- Het geeft de scholen de gelegenheid een kijkje te nemen in de keuken van de jobcoachorganisatie. De scholen hopen wat van de aanpak van de jobcoachorganisatie te kunnen leren.

2.2.3 Aantal opgegeven leerlingen

Scholen konden per schooljaar voor maximaal twintig leerlingen subsidie aanvragen.¹ Toch kozen de meeste scholen ervoor maximaal vijf leerlingen aan te melden. Zij hadden hier de volgende redenen voor.

- Bij aanmelden van meer dan vijf leerlingen is de school verplicht minimaal twee jobcoachorganisaties in de arm te nemen. De meeste scholen zien op tegen een samenwerking met meerdere jobcoachorganisaties omdat het overleg met meerdere jobcoachorganisaties meer tijd vergt. Scholen kozen er daarom vaak voor niet meer dan vijf leerlingen op te geven voor de pilot. Het inzetten van meerdere jobcoachorganisaties heeft volgens het UWV ook voordelen. Het geeft de scholen de mogelijkheid een andere stagejobcoach in te zetten wanneer het niet klikt tussen leerling en stagejobcoach. Bovendien wordt volgens het UWV op deze manier voorkomen dat, de soms relatief kleine, jobcoachorganisaties overspoeld worden met werk. De meeste scholen zagen klaarblijkelijk meer nadan voordelen in het inzetten van meerdere jobcoachorganisaties;
- De school wil inzet van de stagejobcoach eerst uitproberen met een beperkt aantal leerlingen;
- Niet meer dan vijf leerlingen voldeden aan de toetsingscriteria van de regeling.

Andere scholen vroegen de subsidie aan voor het maximaal toegestane aantal leerlingen (20) of meldden alle leerlingen uit het laatste schooljaar aan.

2.2.4 De aanvraagprocedure

Het indienen van de subsidieaanvraag stagejobcoach kostte de scholen in het eerste jaar van de pilot gemiddeld twee uur per leerling. Het indienen van de aanvraag bestond uit de volgende handelingen:

- het selecteren van de leerlingen en de jobcoachorganisatie;
- het invullen van het aanvraagformulier van het UWV;
- het bijvoegen van het dossier van de leerling;
- de leerling en zijn ouders informeren en om toestemming tot deelname verzoeken.

Met name de laatste handeling vergde veel tijd.

Een aantal scholen heeft het indienen van de subsidieaanvraag overgelaten aan de jobcoachorganisatie. De school bleef dan wel verantwoordelijk voor het informeren van en het toestemming vragen aan de leerling en zijn ouders. Zowel de scholen als de stagejobcoa-

¹ Staatcourant nr. 2694. Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 15 december, nr. SV/R&S/2008/34774, houdende regels met betrekking tot het verstrekken van subsidie voor de inzet van een stagejobcoach in het onderwijs (Tijdelijke subsidieregeling stagejobcoach) 30 december 2008.

ches ervaarden de tijdsinvestering die nodig was voor het indienen van een subsidieaanvraag in de eerste ronde als te hoog.

Het formulier *Inschrijving project stagejobcoach* is volgens de scholen en stagejobcoaches helder. Het is duidelijk welke informatie gevraagd werd. Evenwel was het niet voor alle scholen duidelijk welke documenten aan de inschrijving moesten worden toegevoegd. Deze documenten hebben namelijk niet op alle scholen dezelfde benaming. Het UWV spreekt bijvoorbeeld van een portfolio terwijl sommige scholen dit het leerling-dossier noemen.

In het tweede jaar van de pilot is de aanvraagprocedure aangepast waardoor deze aan minder tijdsintensief was. In het tweede jaar hoefden de scholen alleen aan te geven hoeveel leerlingen ze aanmelden voor stagejobcoaching en voor hoeveel uur ze de betreffende leerlingen aanmeldden (begeleidingsregime). Na inloting verzorgde de arbeidskundige van het UWV de rest van de aanmelding.

2.2.5 De selectieprocedure

Per schooljaar heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een maximaal budget van €4 miljoen beschikbaar gesteld voor de 'Tijdelijke subsidieregeling stagejobcoach'. In de regeling is daarom een subsidieplafond opgenomen, zodat de subsidies inclusief de uitvoeringskosten het maximum van €4 miljoen niet overschreden. Het beschikbare geld is verdeeld in volgorde van binnenkomst van de subsidieaanvragen. Dit betekent dat het beginsel 'wie het eerst komt wie het eerst maalt' is gehanteerd. Onder de aanvragen die zijn binnengekomen op de dag van overschrijding van het budget is geloot.

De gehanteerde selectieprocedure wordt door de scholen, stagejobcoaches en UWV aangegeven als het grootste knelpunt van de regeling. De scholen en/of de stagejobcoaches steken veel tijd in de subsidieaanvraag (vooral in het eerste jaar van de pilot) zonder dat vaststaat dat de school de subsidie ook toegewezen krijgt. Voor de stagejobcoaches geldt bovendien dat het door de selectie door middel van loting moeilijk is om in te schatten hoeveel werk het ze daadwerkelijk gaat opleveren en/of ze daar voldoende personeel voor in huis hebben.

Een aantal scholen en stagejobcoaches uit de steekproef gaf aan dat het voor hen niet duidelijk was wat er zou gebeuren wanneer het maximaal aantal subsidieplaatsen was vergeben. Zij waren niet op de hoogte van het feit dat dan een loting zou plaatsvinden onder de ingediende aanvragen. Deze informatie was wel opgenomen in de handleiding stagejobcoach van het UWV en in de Staatscourant.

2.2.6 Alternatieve financiering van de stagejobcoach

Uit de belronde komt naar voren dat ruim een kwart van de controlescholen na uitloting op alternatieve wijze een stagejobcoach hebben gefinancierd. Deze scholen gebruiken de volgende (combinatie van) financiële bronnen om de stagejobcoaches te financieren:

- eigenmiddelen van de school;
- een individuele re-integratieovereenkomst traject van het UWV (de stagejobcoach wordt betaald uit de Wajong of de WSW);
- subsidie beschikbaar gesteld door het Europees Sociaal Fonds (ESF);
- AWBZ gelden.¹

De scholen geven aan in de toekomst stagejobcoaches te blijven inzetten zolang ze de financiering rond kunnen krijgen.

2.3 Uitvoering van de regeling

In deze paragraaf wordt de rol van de stagejobcoach onder de loep genomen. We bekijken voor welke leerlingen inzet van de stagejobcoach zinvol is en welke rol de stagejobcoach dient te hebben voor een succesvolle begeleiding van de jongere naar de arbeidsmarkt.

2.3.1 Doelgroep

Criteria voor deelname

De regeling pilot stagejobcoach schrijft voor dat stagejobcoach alleen kan worden ingezet in het laatste jaar van scholen voor praktijkonderwijs en scholen voor het voortgezet speciaal onderwijs cluster 3 en 4.² Scholen kunnen een stagejobcoach aanvragen voor leerlingen die aan alle van de volgende criteria voldoen:

- met psychische of sociaal-emotionele problemen;
- met een beperkte zelfstandigheid;
- zonder een eigen ondersteunend netwerk;
- die beperkte sociale (werknemers)vaardigheden bezitten.

Daarnaast moet de ondersteuning van een stagejobcoach voor de leerling ook noodzakelijk zijn. In de praktijk betekent dit dat de pilot bedoeld is voor die leerlingen die met hulp van de stagejobcoach kunnen uitstromen naar het vrije bedrijf terwijl dit zonder hulp van de stagejobcoach naar verwachting niet zou lukken.

Vrijwel alle leerlingen die deelnamen aan de casestudies voldoen aan bovenstaande criteria. Eén leerling is overgestapt naar een ROC niveau 1 opleiding en voldoet daarmee niet meer aan de criteria voor de regeling. De ondersteuning door de stagejobcoach is in dit geval echter wel voortgezet.

¹ Hierbij is waarschijnlijk gebruik gemaakt van de functie Begeleiding in de AWBZ.

² Praktijkonderwijs is voor leerlingen voor wie het behalen van een diploma (al dan niet in combinatie met het volgen van leerwegondersteunend onderwijs) in een van de leerwegen van het vmbo te hoog gegrepen is, als bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs. Cluster 3 onderwijs is onderwijs aan langdurig zieke kinderen met een lichamelijke handicap, lichamenlijk gehandicapte kinderen en zeer moeilijk lerende kinderen, dan wel meervoudig gehandicapte kinderen met een van deze handicaps, als bedoeld in artikel 2.4 van de Wet op de expertisecentra. Cluster 4 onderwijs is onderwijs aan langdurig zieke kinderen anders dan met een lichamelijke handicap, zeer moeilijk opvoedbare kinderen en kinderen in scholen verbonden aan pedagogische instituten, als bedoeld in artikel 2.4 van de Wet op de expertisecentra.

Voor welke leerlingen is inzet van de stagejobcoach effectief

Inzet van de jobcoach tijdens de stage is volgens de scholen, stagejobcoaches en werkgevers het meest effectief voor leerlingen die zich bevinden op het snijvlak van de sociale werkvoorziening en het vrije bedrijf. Voor deze leerlingen neemt de kans op regulier werk door inzet van de stagejobcoach volgens de respondenten flink toe. Voor de praktijkscholen en de cluster 4 scholen zijn dit de minder goed presterende leerlingen (gelet op sociale- en werknemersvaardigheden). Voor cluster 3 scholen zijn dit de best presterende leerlingen (gelet op sociale- en werknemersvaardigheden).

Een andere factor die mogelijk een rol speelt bij de effectiviteit van de inzet van de stagejobcoach is de specifieke beperking of aandoening van de leerling. Uit de voorstudie 'Met coach naar de Job'¹ blijkt dat inzet van stagejobcoaches tijdens de stage met name effectief is voor jongeren met een lichte verstandelijke handicap (LVG), autisme en aanverwante stoornissen en psychische stoornissen. De 18 casestudies in dit huidige onderzoek kunnen dit beeld niet bevestigen. De leerlingen uit de cases die zijn uitgestroomd naar een reguliere baan hebben ieder met een andere beperking te maken (o.a. LVG, ADHD, autisme, PDD NOS, Gilles de la Tourette). Een aantal voor de cases geïnterviewde scholen en stagejobcoaches hebben aangegeven dat de inzet van de stagejobcoach tijdens de stage effectief is voor alle jongeren met een gedragshandicap, psychiatrische problemen, een verstandelijke beperking of een lichamelijke beperking.

Een factor die volgens scholen en stagejobcoaches een duidelijke invloed heeft op de effectiviteit van de inzet van de stagejobcoach is de medewerking van de jongere en zijn of haar ouders aan de begeleiding door de stagejobcoach. Van cruciaal belang hierbij is dat de jongere en zijn/haar ouders de beperking van de jongere tot op zekere hoogte accepteren. Wanneer er geen sprake is van acceptatie, zien de jongere en de ouders het nut van begeleiding door een stagejobcoach niet in en accepteren zij de begeleiding mogelijk niet. Tegelijkertijd kan het niet accepteren van de beperking ook een reden zijn voor de school om een stagejobcoach in te zetten. De stagejobcoach kan de school ondersteunen bij het managen van de onrealistische verwachtingen van de jongere en zijn ouders. Ook kan de stagejobcoach ondersteunen wanneer de jongere nog helemaal geen idee heeft van wat hij wil.

"Wesley en zijn ouders willen graag dat Wesley volgend jaar een niveau 1 opleiding autotechniek gaat volgen. Dit is echter te hoog gegrepen voor Wesley. De stagejobcoach praat veel met Wesley en zijn ouders zodat zij hun verwachtingen bijstellen."²

"Fatima liep stage bij de Zeeman. De stage verliep erg goed. Toch had Fatima de wens om bij Vroom en Dreesmann stage te lopen, dit heeft meer allure. De stagejobcoach ontraadde Fatima deze stap te nemen. Bij de Vroom en Dreesmann ligt de lat hoger. Toch kreeg de stagejobcoach de plannen niet uit het hoofd van Fatima. De stagejobcoach heeft Fatima toen in de praktijk laten ervaren dat de Vroom en Dreesmann niet geschikt voor haar is. Fatima is nu heel tevreden met haar plek bij de Zeeman."

¹ Met Coach naar de Job. Vooronderzoek, draaiboek pilot & advies, monitoring en evaluatie. Research voor Beleid, november 2008.

² In dit rapport zijn fictieve namen gebruikt om de privacy van de leerlingen te waarborgen.

Andere indicaties dat de inzet van de stagejobcoach zinvol is, zijn:

- Eerdere stages zijn niet goed verlopen;
- De leerling is erg onzeker en heeft daarmee samenhangend behoefte aan extra ondersteuning.

Een aantal scholen geeft aan dat het lastig is op voorhand te bepalen voor welke leerlingen inzetten van de stagejobcoach noodzakelijk is. Volgens deze scholen is het bij PrO en VSO leerlingen moeilijk om te voorspellen hoe zij zich in het komende schooljaar zullen ontwikkelen.

"Wij hebben een aantal leerlingen geselecteerd voor de pilot maar nu blijkt dat sommige leerlingen de begeleiding eigenlijk niet nodig hebben. Andere leerlingen die niet deelnemen aan de pilot hebben juist wel behoefte aan een stagejobcoach. Wij zouden dus graag zien dat de subsidie niet leerlinggebonden is maar schoolgebonden zodat gaande het jaar bepaald kan worden voor welke leerlingen inzet van een stagejobcoach wenselijk is.", aldus een school.

Ook wordt de behoefte van de jongere aan begeleiding door een stagejobcoach deels bepaald door de begeleiding die de werkgever kan bieden.

"Bij zijn vorige stageplek had Valentijn veel begeleiding nodig maar bij zijn huidige werkgever heeft hij mij eigenlijk niet meer nodig. Met zijn huidige werkgever heeft Valentijn een goede klik. Bovendien is zijn huidige werkgever gewend aan het werken met jongeren met een beperking en weet dus hoe hij Valentijn kan aansturen.", aldus een stagejobcoach.

2.3.2 Rol van de stagejobcoach

Begeleidingsregime

Door het UWV zijn drie niveaus van begeleiding vastgesteld:

- maximum begeleiding: 66 uur per schooljaar;
- gemiddelde begeleiding: 50 uur per schooljaar;
- minimum begeleiding: 33 uur per schooljaar.

Voor bijna alle leerlingen die deelnemen aan de casestudies is het maximale aantal uren stagejobcoach aangevraagd, 66 uur. De meeste scholen, stagejobcoaches en werkgevers beoordelen dit als voldoende. Sommigen voegen daar aan toe dat het onvoldoende is voor een leerling met veel problemen (het gaat dan vooral om de cluster 3 leerlingen). De scholen en de stagejobcoaches geven aan efficiënt om te springen met de beschikbare uren. Zij laten meerdere leerlingen door dezelfde stagejobcoach begeleiden zodat tijd bespaard wordt op het overleg tussen de school en de stagejobcoach.

Het aantal uren dat de stagejobcoach op de werkvloer is afhankelijk van de begeleiding die de werkgever de jongere kan bieden.

"Valentijn kan het erg goed vinden met zijn leidinggevende. Bovendien heeft de leidinggevende ervaring met het werken met mensen met een beperking. Het is daardoor niet nodig om veel op de werkvloer aanwezig te zijn."

“Tatjana loopt stage als huishoudelijk medewerkster op een kinderdagverblijf. Haar leidinggevende kan niet bij de kinderen weg om Tatjana te begeleiden. De stagejobcoach heeft deze taak dus volledig op zich genomen. Gedurende de eerste weken van de stage heeft de stagejobcoach bijna volledig meegedraaid om Tatjana in te werken.”

Moment van inzet van de stagejobcoach

Er zijn drie mogelijke momenten waarop de begeleiding van de leerling door de stagejobcoach van start kan gaan: vóór aanvang van de stage, tegelijk met de aanvang van de stage of na aanvang van de stage.

Bij de helft van de cases is de stagejobcoach al vóór het begin van de stage gestart met het begeleiden van de leerling. Het betreft hier voornamelijk cases waar school en de stagejobcoach al langer samenwerkten.

Bij een kwart van de cases is de stagejobcoach betrokken geraakt bij de leerling op het moment dat de stage van de leerling van start ging.

Bij nog eens een kwart van de cases is de stagejobcoach begonnen met de begeleiding van de leerling nadat de jongere al enige tijd (ongeveer 2 maanden) op de stageplaats werkzaam was. Reden hiervan kan zijn dat de school pas laat is begonnen met nadenken over de invulling van de pilot. Een andere reden om de begeleiding later op te starten was dat de stagebegeleider de stageplek geregeld had en er dus al contact tussen de stagebegeleider en de werkgever bestond. Wanneer de stagejobcoach zich er dan ook nog mee bemoeit, vormt dit volgens sommige scholen een te grote belasting voor de werkgever. Voor de werkgever is de toegevoegde waarde van de stagejobcoach niet helemaal duidelijk wanneer de stagejobcoach in een later stadium start met de begeleiding. De werkgever heeft de leerling dan al ingewerkt en heeft ook voor daarna al begeleiding op de werkvloer georganiseerd.

De meeste scholen en stagejobcoaches zien het als ideaal om de begeleiding al vóór aanvang van de stage te starten. Zij geven hiervoor de volgende redenen:

- De stagejobcoach kan onderzoeken of de leerling geschikt is voor het vrije bedrijf en dus voor de pilot. De stagejobcoach heeft -vergeleken met scholen- meer kennis van het bedrijfsleven en kan daardoor beter inschatten of een leerling binnen het bedrijfsleven kan functioneren of niet;
- De stagejobcoach is de aangewezen persoon voor het acquireren van een stageplaats. De stagejobcoach beschikt over een uitgebreid netwerk en kan goed inschatten waar de jongere het best op zijn plek is;
- Bij aanvang van de stage is er al sprake van een vertrouwensband tussen leerling en stagejobcoach. Dit betekent dat de stagejobcoach de jongeren optimaal ter zijde kan staan in de eerste -voor het verloop van de rest van de stage vaak cruciale- periode van de stage. De stagejobcoach kan er in de eerste periode van de stage voor zorgen dat de leerling zich op zijn gemak voelt bij zijn leidinggevende en collega's en dat de werkzaamheden die de leerling moet uitvoeren soepel verlopen. Op die manier krijgt de leerling zelfvertrouwen waardoor de stage als geheel beter verloopt.

Taakverdeling school-stagejobcoach

Volgens de regeling stagejobcoach¹

De regeling stagejobcoach, zoals opgesteld door het Ministerie van SZW, vermeldt dat de stagejobcoach tijdens de stage verantwoordelijk is voor de daadwerkelijke begeleiding van de jongere op de werkvloer. Deze aanwezigheid beperkt zich volgens de regels van de pilot niet tot het voeren van overleg, maar houdt ook in dat de stagejobcoach daadwerkelijk de jongeren vanuit huis tot de werkplek begeleidt. De stagejobcoach betreft ook de ouders bij het proces en maakt hen bewust van het belang van het werken voor de jongere en de mogelijkheden die de jongere in dat opzicht heeft. Ook richting het bedrijf heeft de stagejobcoach volgens de regels van de pilot een voorlichtende of ondersteunende rol. De stagejobcoach leert de medewerkers in het bedrijf omgaan met de beperkingen van de stagiair.

In de regeling is expliciet vermeld dat het niet de bedoeling is dat de stagejobcoach taken van de stagebegeleider vanuit school overneemt. De stagebegeleider blijft vanuit de school verantwoordelijk voor de randvoorwaarden van de stage: waar gaat de leerling stage lopen, wanneer en voor hoeveel uur per week. Daarnaast beoordeelt de stagebegeleider de algemene voortgang van de leerling, maar blijft tijdens de stage verder op de achtergrond.

In de praktijk

De school is volgens de regels van de pilot verantwoordelijk voor het verwerven van de stageplek. Toch gebeurt het in de praktijk veelvuldig dat de stagejobcoach deze taak op zich neemt. De stagejobcoach beschikt namelijk over een uitgebreid netwerk en kan daardoor, vaak beter dan de school, een passende stageplek voor de leerling vinden.

Wie deze taak op zich neemt, bepaalt in hoge mate hoe de taken tussen school en stagejobcoach verder worden verdeeld. Wanneer de stagejobcoach de stageplek verwerft, geldt in de praktijk dat de stagejobcoach verantwoordelijk wordt voor de begeleiding van de jongeren op het werk en de stagebegeleider een coördinerende en controlerende rol heeft. De stagejobcoach bezoekt wekelijks de stageplek en gaat dan aan de slag met de jongere. Ook heeft hij regelmatig overleg met de werkgever met wie hij de voortgang van de jongere en het plan van aanpak voor de stage bespreekt. De stagebegeleider coördineert in dit geval het overleg tussen werkgever, stagejobcoach, school en de ouders en houdt de voortgang van de jongere op school en op de stageplek in de gaten. Wanneer de school verantwoordelijk is voor het vinden van de stageplek is de rol van de school op de werkvloer in het begin van de stage groter. De stagejobcoach neemt in dat geval gedurende de stage meer taken op zich.

¹ Staatcourant nr. 2694. Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 15 december, nr. SV/R&S/2008/34774, houdende regels met betrekking tot het verstrekken van subsidie voor de inzet van een stagejobcoach in het onderwijs (Tijdelijke subsidieregeling stagejobcoach) 30 december 2008.

De meest genoemde taken van de stagejobcoach zijn:

- Voorafgaand aan de begeleiding op de werkvloer nemen de meeste jobcoaches tijd voor een uitgebreide kennismaking met de jongere en zijn/haar ouders;
- De stagejobcoach is verantwoordelijk voor het acquireren van de stageplek of ondersteunt de school daarin;¹
- De stagejobcoach geeft uitleg aan de werkgever en collega's van de leerling: wat kunnen ze van de leerling verwachten en hoe kunnen ze de leerling het best aansturen;
- De stagejobcoach fungeert als aanspreekpunt op de werkvloer voor de leerling, de werkgever en de collega's wanneer zich problemen voordoen tijdens de stage;
- De stagejobcoach is verantwoordelijk voor het aanleren en intraineren van concrete vaardigheden op de werkvloer. Sommige stagejobcoaches werken daadwerkelijk mee, andere geven tips en tricks en stellen een takenlijst op.

"Alicia geeft aan dat de stagejobcoach haar helpt door een lijst met punten op te stellen waar ze in haar werk aan moet denken: "een lijst met dingen die goed en minder goed gaan. In het begin trok ik me bijvoorbeeld nog wel eens terug. Mark let dan op wat ik anders moet doen, en dat heeft hij nu ook opgeschreven. Die lijst hangt op mijn werk, dan kan ik daar steeds op kijken."

- De stagejobcoach poogt de werkgever ervan te overtuigen de leerling een baan aan te bieden. De stagejobcoach geeft voorlichting over subsidies en assisteert de werkgever bij het invullen van het papierwerk;
- De stagejobcoach geeft de leerling reïstraining;
- De stagejobcoach probeert onrealistisch verwachtingen van de leerling en zijn/haar ouders betreffende de stage of de uitstroom naar werk bij te stellen.

In alle interviews is het belang van een heldere taakverdeling onderstreept. Een aantal respondenten geeft aan het prettig te vinden wanneer het ministerie of het UWV handvatten biedt aangaande de taakverdeling. In de regeling stagejobcoach, zoals opgesteld door het Ministerie van SZW, staat vermeld welke taken de stagejobcoach dient uit te voeren en welke taken de school. Echter, het UWV heeft deze taakverdeling niet overgenomen in de handleiding.

Inzet van de stagejobcoach op andere terreinen

In één van de cases is de leerling gedurende het schooljaar doorgestroomd naar een vervolgopleiding. De stagejobcoach heeft de leerling begeleid bij het voeren van de gesprekken met zijn nieuwe school. Vervolgens heeft de stagejobcoach de leerling begeleiding geboden bij het leggen van contact met zijn nieuwe docenten:

"In het begin had Steven er moeite mee hulp te vragen aan de begeleider op de werkplaats. De stagejobcoach heeft Steven uitgelegd dat het belangrijk is dat hij vragen aan de begeleider stelt en niet aan de andere leerlingen (zij leggen het misschien niet goed uit)."

¹ Een aantal scholen en stagejobcoaches waarvan de stagejobcoach nu niet betrokken was bij het acquireren van de stageplaats, geeft aan de stagejobcoach in het vervolg wel te betrekken bij het acquireren van de stageplaats.

2.3.3 De ervaring van scholen en werkgevers

Overleg

Er is zowel structureel als incidenteel overleg tussen scholen en stagejobcoaches. De frequentie van het structurele overleg is afhankelijk van de rol die de school op de werkvloer heeft. Wanneer een school de begeleiding van de leerling op de werkvloer volledig heeft overgedragen aan de stagejobcoach is frequenter overleg nodig dan wanneer de school met regelmaat de werkplek bezoekt. Het structurele overleg vindt grotendeel plaats via e-mail en telefoon, de stagejobcoach en de school hebben op deze manier vaak wekelijks contact. Daarnaast is er ook face-to-face contact. De frequentie van het face-to-face overleg varieert van maandelijks tot drie keer gedurende het gehele stagetraject. Incidenteel overleg vindt alleen plaats wanneer er problemen zijn.

Kwaliteit van de stagejobcoach

Over het algemeen zijn de scholen tevreden over de kwaliteit van de stagejobcoach. Zij stellen dat het van belang is dat de stagejobcoach zich kan inleven in de leerling, de school en de werkgever. De stagejobcoach dient daartoe kennis te hebben van:

- De doelgroep (jongeren met psychische of sociaal- emotionele problemen);
- De bedrijfscultuur en ondernemen;
- De subsidiemogelijkheden.

Een klein aantal werkgevers geeft aan niet tevreden te zijn met de stagejobcoach. Deze werkgevers zouden graag zien dat de leerlingen meer begeleiding op de werkvloer krijgen. De stagejobcoach dient volgens hen in overleg met de leerling en de werkgever te bekijken waar specifiek aandacht aan besteed dient te worden. Vervolgens kan de stagejobcoach samen met de leerling de betreffende kennis en vaardigheden gaan intrainen op de werkvloer.

" De werkgever ziet graag dat de stagejobcoach meer begeleidt op de theoretische kant van het werk. Bijvoorbeeld door samen met de leerling te oefenen met het invullen van de formulieren. Daar heeft de leerling erg veel moeite mee."

Analyse van de monitoringformulieren van het UWV bevestigen dat de meeste werkgevers tevreden zijn. Tweederde van de werkgevers beoordeelt het aantal keren dat de stagejobcoach contact heeft gehad met de stagiair en het aantal keren dat de stagejobcoach contact heeft gehad met betrokken leidinggevende en collega's als 'goed'. Daarnaast beoordeelt driekwart van de werkgevers de bereikbaarheid en de beschikbaarheid van de stagejobcoach als 'goed'. Een kwart beoordeelt dit als 'voldoende'.

Illustraties van de toegevoegde waarde van de stagejobcoach aan de hand van enkele cases:

Tatjana

Achtergrond

Tatjana is 19 jaar en gaat naar een VSO cluster 3 school. Tatjana heeft een verstandelijke beperking (IQ van 56). Op de werkvloer kan Tatjana goed functioneren, maar zij heeft grote moeite met het bevatten van zaken op een hoger abstractieniveau, zoals een arbeidscontract. Daarnaast heeft Tatjana veel privéproblemen.

Stage

Tatjana loopt vanaf september 2010 16 uur in de week stage bij het kinderdagverblijf. Tatjana voert zelfstandig verschillende schoonmaak werkzaamheden uit: afwas ophalen, afwasmachine in ruimen, schone afwas terug brengen, wassen van beddengoed en bedden op maken. Tatjana vindt haar werk erg leuk.

Toegevoegde waarde stagejobcoach

De begeleiding door een stagejobcoach was een voorwaarde voor de werkgever bij het aanbieden van de stageplek aan Tatjana. De werkgever kan zelf namelijk geen tijd vrijmaken voor de begeleiding van Tatjana. De begeleiding door de stagejobcoach was in het begin, tijdens de inwerk periode, heel intensief. De eerste werkdag was de stagejobcoach de hele dag aanwezig. De stagejobcoach heeft in de eerste periode meegewerkt met Tatjana, een werkschema opgesteld zodat Tatjana weet wat ze wanneer moet doen en waar ze de daarvoor de nodige spullen kan vinden en heeft contact gelegd tussen Tatjana en haar collega's door de werkgever te vragen of zij er op wil toezien dat Tatjana in de pauzes bij haar collega's aanschuift. Ook heeft Tatjana reïstraining gekregen. Dit houdt in dat de stagejobcoach een paar keer samen met Tatjana met het openbaar vervoer van huis naar de stageplek is gereisd zodat Tatjana nu zelfstandig naar haar stageplek kan gaan.

Naar het eind van de stage toe is de stagejobcoach zich gaan terugtrekken en is Tatjana het werk steeds zelfstandiger gaan uitvoeren.

De werkgever en stagejobcoach geven aan dat het voor Tatjana zonder stagejobcoach niet mogelijk was om hier succesvol stage te lopen. Helaas zijn er onvoldoende financiële middelen om de stageplek om te zetten in een baan. Het is nog onduidelijk wat Tatjana dan wel in het komende schooljaar gaat doen.

Wesley

Achtergrond

Wesley is 17 jaar. Hij kan moeilijk leren en heeft PDD NOS en ADHD. Wesley had bij aanvang van de stage het idee om een niveau 1 opleiding autotechniek te gaan volgen. Na het mislukken van zijn stage bij een autoschadeherstelbedrijf had hij geen duidelijke ideeën over zijn toekomst meer.

Stage

Wesley liep in het schooljaar 2009/2010 twee dagen in de week stage bij een klein autoschadeherstelbedrijf. De werkzaamheden van Wesley bestonden uit het demonteren van onderdelen van de auto, het opschuren van deze onderdelen en vervolgens het terugmonteren van de onderdelen.

De stage bij het autoschadeherstelbedrijf verliep niet goed. Wesley was niet in staat om de werkzaamheden volgens de gestelde eisen uit te voeren. Bijvoorbeeld, bij het schuren diende hij met een grof schuurpapier te beginnen en vervolgens met een steeds fijner papier het werk af te maken. Wesley vergat steeds in welke volgorde hij de verschillende schuurpapieren moest gebruiken.

Toegevoegde waarde stagejobcoach

Toen de stagejobcoach betrokken werd bij de stage van Wesley (ongeveer 3 maanden na aanvang van de stage) liep de stage al dermate slecht dat het volgens de stagejobcoach geen zin meer had om tijd te investeren in de stage. De stagejobcoach is zich dus direct gaan oriënteren op een andere stageplek. De stagejobcoach heeft daartoe verschillende gesprekken gevoerd met Wesley en zijn ouders om te onderzoeken waar de interesses van Wesley liggen. Vervolgens is hij op zoek gegaan naar een andere stageplek in de herca.

Fatima***Achtergrond***

Fatima is 18 jaar en heeft een verstandelijke beperking. Fatima gaat naar een VSO cluster 3 school.

Stage

Fatima loopt 22,5 uur stage in de week bij de Zeeman. Haar werkzaamheden bestaan uit het bijvullen (op soort en kleur), uitpakken van nieuwe vracht en opvouwen. De stage verloopt erg goed. Fatima is sinds kort verantwoordelijk voor haar eigen vak, de babykleertjes. En de werkgever heeft besloten de stageplek om te zetten in een baan.

Toegevoegde waarde stagejobcoach

De werkgever van Fatima heeft veel ervaring en plezier in het werken met jongeren met een beperking. Volgens de werkgever zou de stage ook zonder stagejobcoach succesvol zijn verlopen en had ze Fatima ook dan een baan aangeboden. Inzet van de stagejobcoach was voor Fatima dus niet nodig geweest.

2.4 Conclusie

Het aanvragen van de subsidie voor de stagejobcoach (door de scholen) is zonder grote problemen verlopen. Wel vergde het indienen van een subsidieaanvraag in het eerste jaar van de pilot veel tijd. De grote tijdsinvestering in combinatie met de onzekerheid over de deelname aan de pilot (in verband met de loting bij het bereiken van het subsidieplafond) zorgde voor ergernis bij de scholen. In het tweede jaar van de pilot is de tijdsinvestering die scholen nodig hebben voor het aanvragen van een stagejobcoach flink beperkt.

Voorname reden voor de scholen om leerlingen aan te melden voor de pilot is dat zij verwachtten dat inzet van de stagejobcoach de kansen van de leerling op de arbeidsmarkt vergroot. De helft van de scholen vroeg subsidie aan voor het maximaal toegestane (20) aantal leerlingen of meldden alle leerlingen uit het laatste schooljaar aan. De andere helft van de scholen vroeg subsidie aan voor maximaal vijf leerlingen. Bij het aanmelden van meer dan vijf leerlingen waren de scholen verplicht om minimaal twee jobcoachorganisaties in de arm te nemen. Een behoorlijk aantal scholen zag op tegen het samenwerken met meerdere jobcoachorganisaties en meldde daarom niet meer dan vijf leerlingen aan.

Inzet van de stagejobcoach is volgens scholen, werkgevers en stagejobcoaches het meest effectief voor de leerlingen van het PrO en VSO die zich qua niveau bevinden op de grens tussen sociale werkvoorziening en reguliere arbeid. Voor de PrO en VSO cluster 4 scholen zijn dit de minder goed presterende leerlingen; voor de VSO cluster 3 scholen zijn dit de best presterende leerlingen. In het onderzoek zijn er geen aanwijzingen gevonden dat het inzetten van een stagejobcoach effectiever is voor jongeren met een bepaald type beperking.

Voor de meeste leerlingen is 66 uur begeleiding door een stagejobcoach voldoende. Voor leerlingen met grote problematiek, vaak zijn dit de cluster 3 leerlingen, is dit niet voldoende.

De stagejobcoach wordt idealiter vóór aanvang van de stage ingezet. Officieel is het verwerven van de stageplek geen taak van de stagejobcoach, maar in de praktijk blijkt dat het verwerven van de stageplek door de stagejobcoach een belangrijke meerwaarde biedt. Belangrijk voordeel is dat de stagejobcoach zijn netwerk kan inzetten om een passende stageplek voor de leerling te zoeken. Daarnaast is het van belang dat de stagejobcoach de leerling begeleidt in de vaak kritieke eerste periode van de stage. De stagejobcoach kan er in de eerste periode van de stage voor zorgen dat de leerling zich op zijn gemak voelt bij zijn leidinggevende en collega's en dat de werkzaamheden die de leerling moet uitvoeren soepel verlopen. Op die manier krijgt de leerling zelfvertrouwen waardoor de stage als geheel soepel verloopt.

Een stagejobcoach dient te beschikken over kennis van de doelgroep, van bedrijfsvoering en van subsidiemogelijkheden voor werkgevers bij het aannemen van de leerling na de stage.

3 Effecten

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het effect van de inzet van jobcoaching tijdens de stage zo feitelijk mogelijk in beeld gebracht. We doen dit op basis van een belronde onder de stagecoördinatoren van alle pilotscholen en even zoveel controlescholen. De gegevens verkregen uit de belronde zijn aangevuld met gegevens uit de casestudies en de analyse van de monitoring-formulieren van het UWV. Op die manier worden de ervaringen van de stagejobcoach en de werkgever ook betrokken bij de effectevaluatie. In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk staat het effect van de inzet van de stagejobcoach op het verloop van de stage centraal. In de tweede paragraaf onderzoeken we het effect van de inzet van de stagejobcoach op de uitstroom van de leerlingen naar werk.

3.2 Het effect op het verloop van de stage

In deze paragraaf bekijken we de invloed van de stagejobcoach op het aantal leerlingen dat de stage volledig doorloopt en we bezien op welke wijze de stagejobcoach invloed heeft op het verloop van de stage.

3.2.1 Succes van de stage

Eén van de onderzoeksvragen van de evaluatie is in welke mate het inzetten van de stagejobcoach resulteert in het succesvol doorlopen van de stage. In de belronde onder scholen hebben we de pilot- en controlescholen op twee manieren met elkaar vergeleken om een antwoord te geven op deze vraag.

- Ten eerste hebben we het percentage pilotleerlingen dat de stage volledig heeft doorlopen vergeleken met het percentage controleleerlingen dat de stage volledig heeft doorlopen (vergelijking 1);
- Ten tweede hebben we op kwalitatieve wijze onderzocht of er een verschil bestaat tussen pilot- en controlescholen wanneer we het succes van de stages in het schooljaar 2009-2010 (het eerste jaar van de pilot) afzetten tegen het succes van de stages in voorgaande jaren (vergelijking 2).

De onderzoeksresultaten geven helaas geen eenduidig antwoord. Uit de eerste vergelijking komt naar voren dat er geen verschil is tussen pilot- en controlescholen in het percentage leerlingen dat de stage volledig heeft doorlopen. In zowel de pilot- als de controlegroep heeft bijna driekwart¹ van de leerlingen de stage volledig doorloopt (zie figuur 3.1).

¹ In de belronde onder scholen hebben we aan de stagecoördinatoren gevraagd welk percentage van de leerlingen de stage volledig heeft doorlopen. Wanneer we dit percentage gebruiken om een schatting te maken van het aantal leerlingen dat de stage volledig heeft doorlopen blijkt dat ongeveer 330 van de 455 pilotleerlingen en 140 van de 205 controleleerlingen de stage volledig hebben doorlopen.

De toegevoegde waarde van de inzet van de stagejobcoach heeft voor Patricia niet direct betrekking op het succesvol afronden van de stage: *"Afronden van de stage was ook zonder stagejobcoach gelukt. De stage verloopt in principe goed."*, aldus de stagejobcoach. De werkgever van Patricia bevestigt dit: *"Ik heb tijdens de stage niet veel gemerkt van de stagejobcoach."* Patricia geeft zelf aan dat de stagejobcoach haar helpt door een lijst met punten op te stellen waar ze in haar werk aan moet denken.

Uit de tweede vergelijking blijkt dat pilotscholen vaker dan de controlescholen aangeven dat de stages bij hun school in het schooljaar 2009-2010 succesvoller zijn verlopen dan de stages in voorgaande jaren. Bijna de helft van de pilotscholen geeft aan dat de stages succesvoller zijn verlopen in het schooljaar 2009-2010 dan in voorgaande jaren, tegenover minder dan 5% van de controlescholen¹. Bijna alle pilotscholen zien de inzet van de stagejobcoach als de belangrijkste reden voor het toegenomen succes.

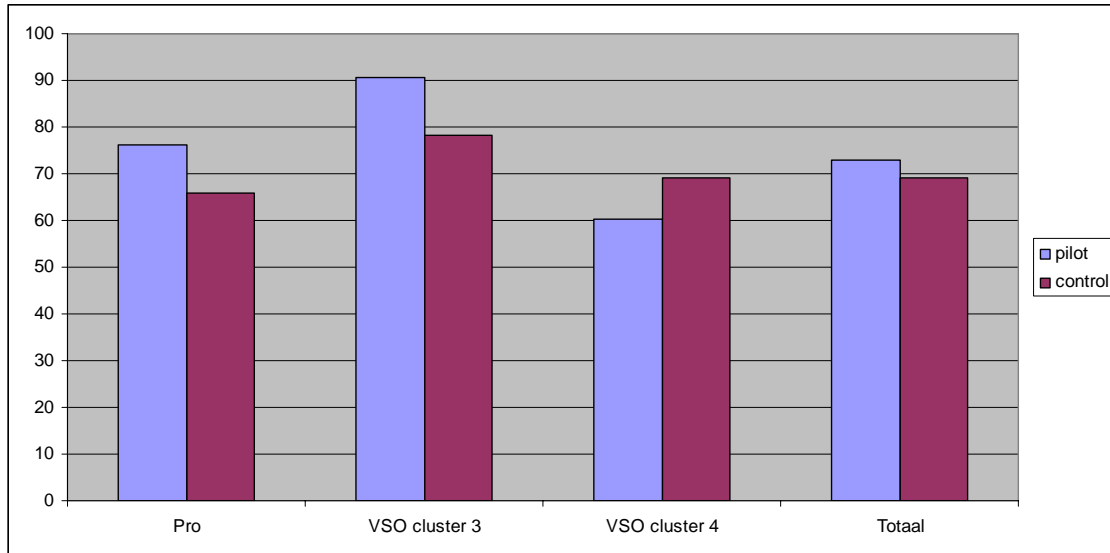
Een mogelijke verklaring voor de tegenstrijdige resultaten van de eerste en tweede vergelijking ligt in de vraagstelling. In de eerst beschreven bevinding wordt de succesmaat namelijk gekwantificeerd door naar het percentage leerlingen te vragen. Dit terwijl dit bij de als tweede genoemde vraag niet het geval is. Door het ontbreken van een kwantificering van de effectmaat in de tweede vraag is het waarschijnlijk dat het antwoord van de stagecoördinator in de tweede vraag voornamelijk gebaseerd is op zijn verwachtingen. Een andere verklaring –die eveneens voortkomt uit de vraagstelling– is het verschil tussen ‘volledig doorlopen stages’ en ‘succesvoller doorlopen stages’. Mogelijk is het zo dat er geen verschil bestaat tussen pilot- en de controlegroep in het aantal stages dat volledig is doorlopen, maar dat beide groepen wel verschillen in het gemak waarmee zij de stage hebben doorlopen. De bevindingen uit de casestudies ondersteunen de laatste verklaring.

"Zonder stagejobcoach was het Patrick ook gelukt om de stage af te ronden. Wel waren Patrick en zijn werkgever zonder inzet van de stagejobcoach meer hobbels en kuilen tegengekomen onderweg."

Uit bovenstaande blijkt dus er geen verschil is tussen pilot- en controlescholen in het percentage leerlingen dat de stage volledig heeft doorlopen (vergelijking 1). Echter, wanneer we in zoomen tot het niveau van de verschillende schooltypen (PrO, VSO cluster 3 en VSO cluster 4) blijkt dat er wel verschil bestaat tussen pilot- en controlescholen in het percentage leerlingen dat de stage volledig heeft doorlopen. Inzet van de stagejobcoach resulteert voor PrO en VSO cluster 3 scholen in een hoger percentage leerlingen dat de stage volledig doorloopt. Voor VSO cluster 4 leerlingen resulteert inzet van de stagejobcoach in een lager percentage leerlingen dat de stage volledig doorloopt (zie figuur 3.1).

¹ In de belronde onder stagecoördinatoren hebben wij gevraagd naar de mate waarin de stages in het schooljaar 2009/2010 ten opzichte van voorgaande jaren succesvol zijn verlopen. De stagecoördinatoren konden bij het beantwoorden van deze vraag aangeven: er is geen verschil in het gemiddelde succes van de stages; de stages zijn gemiddeld meer succesvol verlopen; de stages zijn gemiddeld minder succesvol doorlopen; weet niet. Het is niet mogelijk op basis van de antwoorden van de stagecoördinatoren een schatting te maken van het aantal pilot- en controleleerlingen dat de stage meer succesvol heeft doorlopen in het schooljaar 2009-2010 ten opzichte van voorgaande jaren.

Figuur 3.1 Opsplitsing van vergelijking 1: Interactie tussen schooltype en conditie aangaande het volledig doorlopen van de stage in procenten.



Wanneer we in zoomen op de vergelijking tussen het succes van de stages in het schooljaar 2009-2010 en voorgaande jaren (vergelijking 2) blijkt, dat juist dat VSO cluster 4 pilotscholen het vaakst aangeven dat de stages in het schooljaar 2009-2010 ten opzichte van voorgaande jaren gemiddeld succesvoller zijn verlopen.

Samengevat: in zoomen op vergelijking 1 laat zien dat inzet van de stagejobcoach voor Pro en VSO cluster 3 scholen resulteert in een hoger percentage leerlingen dat de stage volledig doorloopt terwijl inzet van de stagejobcoach voor VSO cluster 4 leerlingen resulteert in een lager percentage leerlingen dat de stage volledig doorloopt. In zoomen op vergelijking 2 laat juist zien dat VSO cluster 4 pilotscholen het vaakst aangeven dat de stages in het schooljaar 2009-2010 ten opzichte van voorgaande jaren gemiddeld succesvoller zijn verlopen. Een mogelijke verklaring voor dit verschil ligt wederom in de vraagstelling. In de eerst beschreven bevinding wordt de succesmaat gekwantificeerd door naar het *percentage* leerlingen te vragen en wordt gesproken over het 'volledig doorlopen van de stage'. Terwijl bij de tweede bevinding geen sprake is van een kwantificering van de succesmaat en wordt gesproken over het 'succesvol doorlopen van de stage'.

3.2.2 Invloed van stagejobcoach op het verloop van de stage

Uit de casestudies en de belronde blijkt dat inzet van de stagejobcoach geen invloed heeft op het wel of niet volledig doorlopen van de stage. Dit wil echter niet zeggen dat de stagejobcoach geen invloed heeft gehad op het verloop van de stage. De meeste geïnterviewden zijn van mening dat de stage door inzet van de stagejobcoach soepeler is verlopen. De stagejobcoach heeft volgens de scholen, stagejobcoaches en werkgevers via verschillende wegen invloed op het verloop van de stage:

- De stagejobcoach helpt indien nodig een passende stageplek te vinden. Het blijkt voor een soepel verloop van de stage van belang dat de leerling aansluiting vindt bij zijn werkgever, zijn collega's en de werkzaamheden die hij moet uitvoeren. De stagejobcoach beschikt over een uitgebreid netwerk en is -beter dan de school- in staat een passende plek voor de jongere te vinden;¹
- De stagejobcoach geeft werkgever en de collega's van de leerling voorlichting over het werken met een leerling met een beperking. De stagejobcoach leert de werkgever en collega's hoe ze moeten omgaan met problemen en hoe het werk aan te passen is wanneer de zaken niet zo goed verlopen.

"Michael is een stille jongen die niet veel over zichzelf vertelt. Het is daardoor lastig voor de werkgever om hoogte van hem te krijgen. De stagejobcoach heeft ons uitgelegd dat de leerling dicht klapt wanneer je hem hard aanpakt / tegen hem uitvalt. Zonder stagejobcoach hadden we dit uit ervaring moeten leren en was de stage misschien wel mislukt, aldus een werkgever."

- De stagejobcoach helpt indien nodig spanningen op de werkvloer te voorkomen. De stagejobcoach is (in veel gevallen) vaak aanwezig op de werkvloer en kan dus tijdig ingrijpen wanneer zaken niet goed lopen. De stagejobcoach informeert hiertoe op een informele manier bij de werkgever, de collega's en de leerling zelf hoe het gaat.

"De stagejobcoach van Patrick maakt wanneer hij de werkplek bezoekt altijd een kort praatje met de naaste collega's van Patrick. Op die manier polst hij of er fricties zijn tussen Patrick en zijn collega's."

- De stagejobcoach confronteert de leerling direct met zaken die niet goed gaan. Dit stelt de jongere in staat verbeterpunten te relateren aan een specifieke werksituatie. Op deze manier komt de boodschap beter over.

"Als ik kom help ik haar met haar werk. Dan dek ik bijvoorbeeld samen met haar de tafels. Als je achteraf met een lijstje komt van de dingen die minder goed gaan, kan zo'n meisje dat niet altijd bevatten. Het helpt dan als je het direct kan aangeven wanneer er dingen niet goed gaan. Dan kan ze de link met de praktijksituatie beter leggen en begrijpt ze je beter."

Voor sommige jongeren is de invloed van de stagejobcoach op het wel of niet volledig doorlopen van de stage volgens de geïnterviewden wel groot. Er zijn twee situaties te onderscheiden waar dit het geval is:

- Wanneer een stage wordt afgebroken omdat de stage te veel problemen kent, is het door inzet van de stagejobcoach mogelijk om op korte termijn een vervangende stageplek te vinden. Zonder stagejobcoach is dit volgens de betrokken niet mogelijk. De school heeft hier geen tijd voor;
- Wanneer de leidinggevende de leerling niet kan inwerken of begeleiden kan de stagejobcoach deze taak volledig op zich nemen waardoor het toch mogelijk is voor de leerling om stage te lopen.

¹ Volgens de regeling stagejobcoach behoort het vinden van een stageplek tot de taken van de school.

“Tatjana loopt stage als huishoudelijk medewerkster op een kinderdagverblijf. Haar leidinggevende kan niet bij de kinderen weg om Tatjana te begeleiden of in te werken. Dit betekent dat begeleiding door een stagejobcoach een voorwaarde was van de leidinggevende bij het aanbieden van een stageplek aan Tatjana. Inzet van de stagejobcoach was dus essentieel voor het succes van de stage.”

3.2.3 Knelpunten tijdens de stage

Bij eenderde van de scholen heeft het merendeel van de leerlingen, die de stage volledig hebben doorlopen, geen belangrijke knelpunten ervaren. Bij ruim eenderde van de scholen heeft de helft of meer van de leerlingen, die de stage volledig hebben doorlopen, één of meer belangrijke knelpunten ervaren. Bij een kwart van de scholen hebben bijna alle leerlingen tijdens de stageperiode één of meerdere belangrijke knelpunten ervaren.

Volgens tweederde van de pilotscholen heeft de stagejobcoach een belangrijke rol gespeeld bij het oplossen van de knelpunten. Een kwart van de pilotscholen geeft aan dat de stagejobcoach met enige regelmaat heeft bijgedragen aan het oplossen van knelpunten. Een klein aantal scholen geeft aan dat de stagejobcoach zelden of nooit heeft bijgedragen aan het oplossen van knelpunten.

Knelpunten waarbij de stagejobcoach heeft kunnen bijdragen aan een oplossing waren van de volgende aard:

- Gebrek aan doorzettingsvermogen / motivatie (komt niet opdagen of komt te laat);
- De leerling kan de werkzaamheden niet aan;
- De omgang met collega's en leidinggevende verloopt stroef;
- Problemen binnen de thuissituatie.

De stagejobcoach kon bijdragen aan het oplossen van bovengenoemde knelpunten doordat hij -in tegenstelling tot de school- tijd heeft om de leerling te begeleiden op de werkvloer.

Er zijn knelpunten genoemd door scholen waarbij de stagejobcoach zelden of nooit heeft kunnen bijdragen aan een oplossing. Dit is het geval wanneer de problematiek te groot is. Het gaat om:

- psychiatrische problematiek;
- een veroordeling;
- ziekte;
- overige privé problemen, zoals een zwangerschap of een verslaving.

3.3 Het effect op de uitstroom

In deze paragraaf bezien we of inzet van de stagejobcoach de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking bevordert. Centrale vraag is of de doorstroom van stage naar werk beter verloopt als tijdens de stage al een stagejobcoach wordt ingezet.

3.3.1 De uitstroom

Uitroom naar reguliere arbeid

De vergelijking tussen pilot- en controle scholen aangaande de doorstroom van stage naar regulier werk hebben wij op twee manieren gemaakt:

- Ten eerste hebben we het percentage pilotleerlingen dat uitstroomt naar reguliere arbeid vergeleken met het percentage controleleerlingen dat uitstroomt naar reguliere arbeid;
- Ten tweede hebben we op kwalitatieve wijze gevraagd het verschil in arbeidsparticipatie in het schooljaar 2009-2011 ten opzichte van voorgaande jaren vergeleken voor pilot- en controlescholen.

Uit de eerste vergelijking blijkt dat de pilotschoolleerlingen significant vaker uitstromen naar reguliere arbeid dan de controleschoolleerlingen. Bij de pilotscholen stroomt bijna de helft van de leerlingen uit naar reguliere arbeid; bij de controlescholen lukt ruim éénderde van de leerlingen dit.¹ Het effect van de inzet van de pilot stagejobcoach is het grootst voor leerlingen van het VSO cluster 3 onderwijs. Dit is opvallend aangezien normaliter het uitstroompercentage van de praktijkschoolleerlingen het hoogst ligt en de geïnterviewden cluster 3 leerlingen aanwijzen als de groep die het moeilijkst naar arbeid is te bemiddelen.

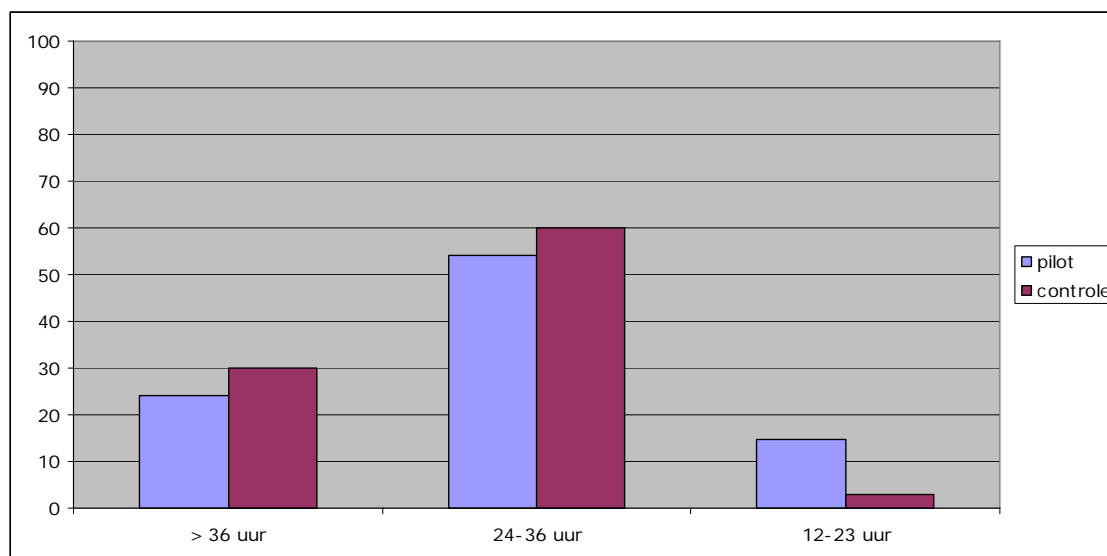
Uit de tweede vergelijking komt naar voren dat pilotscholen vaker dan controlescholen aangeven dat in het schooljaar 2009-2010 vaker sprake is van arbeidsparticipatie ten opzichte van voorgaande jaren. Ruim tweederde van de pilotscholen geeft aan dat er in het schooljaar 2009/2010 vaker sprake is van arbeidsparticipatie tegenover 5% van de controlescholen.² De scholen zien de inzet van de stagejobcoach als de belangrijkste verklaring voor dit verschil. De resultaten van de twee vergelijkingen zijn dus in overeenstemming met elkaar.

De gemiddelde omvang van de baan is significant groter voor leerlingen van controlescholen dan voor leerlingen van pilotscholen (zie figuur 3.2).

¹ In de belronde onder stagecoördinatoren hebben wij gevraagd hoeveel leerlingen zijn uitgestroomd naar reguliere arbeid. Uit deze belronde blijkt dat van de 453 pilot leerlingen 150 leerlingen zijn uitgestroomd naar reguliere arbeid. Van de 205 controleleerlingen zijn 50 leerlingen uitgestroomd naar reguliere arbeid. Het percentage leerlingen dat is uitgestroomd naar reguliere arbeid dat te berekenen is met deze aantallen komt niet overeen met de percentages in de lopende tekst. Voor het toetsen is het namelijk niet mogelijk om de pilot- en controle leerlingen simpelweg op te tellen, er moet teruggewogen worden naar de scholen.

² In de belronde onder scholen hebben we de stagecoördinatoren gevraagd of zij verschil zien in de arbeidsparticipatie van de leerlingen na de stage in het schooljaar 2009-2010 met voorgaande jaren. De stagecoördinatoren konden bij het beantwoorden van deze vraag aangeven: er is geen verschil; er is vaker sprake van arbeidsparticipatie; er is minder vaak sprake van arbeidsparticipatie; weet niet. Het is niet mogelijk op basis van de antwoorden van de stagecoördinatoren een schatting te maken van het aantal pilot- en controleleerlingen waarbij sprake is van verhoging van arbeidsparticipatie.

Figuur 3.2 Gemiddelde omvang van de baan in procenten.



De bevinding dat de omvang van de baan groter is voor controleschoolleerlingen dan pilotschoolleerlingen is mogelijk het gevolg van het feit dat het aantal leerlingen dat uitstroomt naar reguliere arbeid groter is voor pilotscholen dan voor controlescholen. De uitstroom naar reguliere arbeid vanuit de pilotscholen is groter doordat een groter gedeelte van de moeilijker plaatsbare leerlingen van de pilotscholen uitstroomt naar reguliere arbeid. Deze groep leerlingen is mogelijk niet in staat om in een baan van grote omvang te werken, of de werkgever wil voorzichtig aftasten wat de leerling voor hem kan betekenen.

Bijna alle leerlingen die regulier aan het werk zijn gegaan maken gebruik van loonkosten-subsidie of loondispensatie. Van driekwart van de leerlingen die aan het werk zijn gegaan maakt de werkgever gebruik van de no-riskpolis¹.

Uitstroom naar een vervolgopleiding

Er bestaat geen verschil tussen de pilot- en de controlegroep in het aantal leerlingen dat uitstroomt naar een vervolgopleiding. In beide groepen gaat een kwart van de leerlingen een vervolgopleiding volgen.

Uitstroom naar WSW

Er bestaat eveneens geen verschil tussen de pilot- en controlegroep in het aantal leerlingen dat uitstroomt naar de WSW. Iets minder dan een kwart van de leerlingen uit beide groepen stroomt uit naar de WSW.

¹ Op de werkgever rust gedurende de eerste twee jaar een loondoorbetalingsverplichting bij ziekte van een werknemer. Voor een werknemer die op het moment van indiensttreding recht had op een arbeidsongeschiktheids- of Wajonguitkering, geldt de zogenaamde no-riskpolis. Deze houdt in dat de werkgever een tegemoetkoming krijgt voor de loondoorbetaling.

Voortzetting van de stage

Pilotleerlingen lopen significant minder vaak nog een jaar stage dan controleleerlingen. Bijna een kwart van de pilotleerlingen loopt nog een jaar stage tegenover de helft van de controleleerlingen. Het verschil is het grootst voor de VSO cluster 4 leerlingen. Een vijfde van de VSO cluster 4 pilotleerlingen loopt nog een jaar stage terwijl ruim de helft van de VSO cluster 4 controleleerlingen nog een jaar stage loopt.

Voortzetting van de stage kan bij dezelfde werkgever, maar dikwijls wordt gezocht naar een andere stageplek, bijvoorbeeld omdat de huidige stageplek geen uitzicht biedt op een baan. De stage wordt meestal voortgezet onder toezicht van de school, maar het komt ook voor dat de stage wordt voortgezet onder toezicht van het UWV of het SW bedrijf.

Uitstroom naar dagbesteding

Pilotleerlingen stromen iets minder vaak uit naar dagbesteding dan controleleerlingen. Van beide groepen stroomt ongeveer een tiende deel uit naar dagbesteding. Voor de VSO cluster 3 scholen is het verschil tussen pilot en controle leerlingen groter. Eén op de twintig pilotleerlingen stroomt uit naar dagbesteding; van de controleleerlingen stroomt een kwart uit naar dagbesteding.

3.3.2 Toegevoegde waarde stagejobcoach bij het verkrijgen van een baan

Uit de belronde blijkt dat driekwart van de scholen vindt dat de stagejobcoach bij een meerderheid van de leerlingen heeft bijgedragen aan het verkrijgen van een reguliere baan.

De stagejobcoach heeft op de volgende wijze (geordend van meest naar minst genoemd) invloed op het omzetten van de stageplaats in een baan:

- Stagejobcoaches kunnen op de stoel van de werkgever gaan zitten. Dit stelt hen in staat de werkgever te laten zien waarom het in dienst nemen van de leerling aantrekkelijk voor hem is;
- Stagejobcoaches hebben kennis van wet- en regelgeving omtrent het in dienst nemen van een leerling met een beperking en kunnen de werkgever helpen met het papierwerk;
- Bij het acquireren van de stageplaats selecteert de stagejobcoach op de mogelijkheid dat de stageplaats op termijn wordt omgezet in een baan. Hierbij maken ze gebruik van hun netwerk onder bedrijven;
- Doordat de stagejobcoach ook na het afronden van de stage de leerling blijft begeleiden durfde de werkgever de gok te wagen en heeft hij de leerling in dienst genomen;
- De stagejobcoach kan gedurende de stage met de leerling werken aan zaken waarover de werkgever (nog) niet tevreden over is.

“Patricia heeft nog wel eens de neiging om te gaan schreeuwen, ook wanneer er klanten bij zijn. Dat is natuurlijk niet handig, en kan er voor zorgen dat de werkgever besluit om Patricia geen baan aan te bieden. Maar als de werkgever ziet dat het minder wordt, geeft dat misschien net de doorslag om het wel te doen. De werkgever ziet dan dat er ook echt iets aan kan gebeuren.”, aldus een stagejobcoach.

Concreet betekent dit dat de stagejobcoach regelmatig om de tafel gaat zitten met de werkgever om te bezien wat de mogelijkheden voor de jongere bij het bedrijf zijn. Daarbij wijst de stagejobcoach de werkgever op regelingen als loonkostensubsidie, de no-risk polis en begeleiding door een stagejobcoach.

Bovengenoemde zaken worden niet door de scholen opgepakt en hebben daardoor wanneer de stagejobcoach dat wel doet invloed op het al dan niet omzetten van de stageplaats in werk. De school heeft als doel om de stage succesvol af te ronden. De stagejobcoach heeft als doel om de stage succesvol te laten verlopen en de instroom in regulier werk te vergroten.

Ook wanneer de stage niet wordt omgezet in een baan, verbetert de inzet van de stagejobcoach de arbeidsmarktpositie van de leerling, zo denken scholen en stagejobcoaches. De stagejobcoach heeft tijdens de stage de leerling goed leren kennen en weet precies wat de leerling kan en wil wanneer hij een nieuwe baan voor de leerling moet zoeken. De verwachting is dat dit tevens vertrouwen bij de nieuwe werkgever zal wekken. Met het oog op bovenstaande, is verstandig dat de leerling ook na afloop van de stage door dezelfde stagejobcoach wordt begeleid. Dit is echter niet altijd mogelijk.¹

3.3.3 Inzet van de (stage)jobcoach na de stage

Continuïteit inzet (stage)jobcoach na de stage

Het is voor de jongere beter wanneer hij na de stage door dezelfde (stage)jobcoach wordt begeleid. Dit lukt in de praktijk niet altijd. Wanneer de leerling formeel in dienst treedt bij het SW-bedrijf krijgt hij een jobcoach van het SW-bedrijf toegewezen. Wanneer de jongere in een andere UWV regio gaat werken dan de school is het vaak ook niet mogelijk dat de jongere door dezelfde (stage)jobcoach wordt begeleid als tijdens de stage. De jongere moet dan opnieuw een vertrouwensband opbouwen met een andere jobcoach. Uit de belronde onder stagecoördinatoren blijkt dat bij tweederde van de scholen de meerderheid van hun leerlingen na de stage door dezelfde (stage)jobcoach wordt begeleid.

Intensiteit inzet jobcoach na de stage

De scholen en stagejobcoaches geven aan dat de leerlingen in de jaren na de stage nog redelijk intensieve begeleiding nodig hebben.² Na één á twee jaar kan de begeleiding worden afgebouwd tot het laagste regime. Dit betekent dat de jobcoach alleen op de achtergrond aanwezig blijft en ingrijpt wanneer er problemen zijn. Na het dertigste levensjaar is begeleiding volgens de scholen en stagejobcoaches vaak helemaal niet meer nodig. Het leven van de leerlingen is volgens hen tegen die tijd in een rustiger vaarwater gekomen. Wat de invloed is van de inzet van de stagejobcoach tijdens de stage op de intensiteit van de begeleiding naderhand, is nog niet te zeggen.

¹ Het UWV WERKplein wijst een jobcoach toe. Dit is niet altijd dezelfde jobcoach als tijdens de stage.

² Optimaal is een begeleidingsintensiteit van 6-10%. Indien meer begeleiding noodzakelijk is wijst dit er op dat de jongere niet op de juiste plek zit.

3.3.4 Kosteneffectiviteit van de regeling

De regeling pilot stagejobcoach is kostenefficiënt wanneer het beroep op uitkeringen afneemt door inzet van de jobcoach tijdens de stage, en hierdoor netto kosten worden bespaard.

Op het eerste gezicht lijkt de regeling stagejobcoach – in termen van een vermindering van het aantal Wajong aanvragen - niet kostenefficiënt te zijn. Het aantal Wajong aanvragen dat is ingediend ligt namelijk hoger voor de pilot- dan voor de controlescholen. Voor de VSO cluster 3 leerlingen wordt het vaakst een Wajong aanvraag ingediend, namelijk voor bijna alle leerlingen. Voor de PrO leerlingen wordt voor de helft van de leerlingen een aanvraag ingediend. Voor de VSO cluster 4 leerlingen is het verschil tussen de controle- en pilotleerlingen opvallend groot. Voor ruim tweederde van de pilotleerlingen is een aanvraag ingediend terwijl voor slechts een kwart van controleleerlingen een aanvraag is ingediend. Op het eerste gezicht is dit geen goed resultaat, maar het feit dat er Wajong is aangevraagd wil niet zeggen dat er ook een beroep op de uitkering wordt gedaan. Uit de casestudies blijkt namelijk dat veel scholen de Wajong zien als een vangnet. Bovendien is het hebben van de Wajong status een vereiste wil de jongere na de stage gebruik maken van de begeleiding door een jobcoach.

De scholen, stagejobcoaches en werkgevers die als onderdeel van de casestudie zijn onderzocht, gaan er bijna allemaal vanuit dat de regeling op termijn kosteneffectief zal zijn.¹ Volgens hen leidt de inzet van de jobcoach tijdens de stage tot een geringer beroep op uitkeringen. Jongeren die begeleid worden door een stagejobcoach hebben vaker een baan wanneer ze de school verlaten en hoeven dus geen beroep op een uitkering te doen. Jongeren die eenmaal thuis zitten zijn vaak moeilijk bemiddelbaar en dus langdurig afhankelijk van een uitkering.

3.4 Conclusie

De inzet van de stagejobcoach heeft over het algemeen geen significant effect op het wel of niet volledig doorlopen van de stage. Wel heeft het inzetten van de stagejobcoach het verloop van de stage versoepeld. De stagejobcoach heeft op de volgende manieren invloed op het verloop van de stage:

- De stagejobcoach beschikt over een uitgebreid netwerk en is -beter dan de school- in staat een passende stageplek voor de leerlingen te vinden;
- De stagejobcoach ondersteunt de werkgever en de collega's van de leerling in de begeleiding van de leerling;
- De stagejobcoach kan helpen spanningen op de werkvloer te voorkomen. De stagejobcoach kan de leerling direct confronteren met zaken die niet goed gaan. Dit stelt de jongere in staat verbeterpunten te relateren aan een specifieke werksituatie.

¹ Eén stagebegeleider is van mening dat de inzet van de jobcoach tijdens de stage niet kosteneffectief is in deze vorm. Volgens deze stagebegeleider zou het beter zijn wanneer de rol van stagebegeleider en stagejobcoach in een persoon verenigd worden. Voordeel hiervan is dat er geen overleg en afstemming tussen stagebegeleider en stagejobcoach nodig is. Nadeel is dat er maar één persoon zich met de jongere bezig houdt.

De inzet van de stagejobcoach heeft wel invloed op het wel of niet volledig doorlopen van de stage wanneer de stage voortijdig wordt afgebroken doordat de stage te veel problemen kent. De stagejobcoach kan dan op korte termijn een vervangende stageplek regelen. De school heeft hier geen tijd voor. Ook is de invloed van de stagejobcoach groot wanneer de werkgever niet in de gelegenheid is om de leerling zelf in te werken of te begeleiden.

De inzet van de stagejobcoach heeft een significant effect op de uitstroom naar reguliere arbeid. Pilotscholen stromen significant vaker uit naar reguliere arbeid dan controlescholen. De helft van de pilotleerlingen stroomt uit tegenover eenderde van de controlescholen. Voor de VSO cluster 3 leerlingen is het effect het grootst.

De toegevoegde waarde van de stagejobcoach bij het verkrijgen van een baan bestaat uit:

- De stagejobcoach kan de werkgever vanuit een ondernemersperspectief laten zien waarom het in dienst nemen van de leerling aantrekkelijk voor hem is;
- Stagejobcoaches hebben kennis van wet- en regelgeving omtrent het in dienst nemen van een leerling met een beperking en kunnen de werkgever helpen met het papierwerk;
- Bij het acquireren van de stageplaats selecteert de stagejobcoach op de mogelijkheid dat de stageplaats op termijn wordt omgezet in een baan. Hierbij maakt de stagejobcoach gebruik van zijn grote netwerk onder bedrijven;
- De continuïteit in de begeleiding, de stagejobcoach blijft de leerling ook na afloop van de stage begeleiden, geeft de werkgever voldoende vertrouwen om de leerling in dienst te nemen;
- De stagejobcoach kan gedurende de stage met de leerling werken aan zaken waarover de werkgever (nog) niet tevreden over is.

De stagejobcoach kan de begeleiding van de leerling niet altijd na de stage voortzetten. Wanneer de jongere in dienst treedt bij het SW bedrijf krijgt de leerling een jobcoach van het SW bedrijf. Wanneer de werkgever van de leerling gevestigd zit in een andere UWV regio neemt een jobcoach uit die regio de begeleiding over. De leerling moet dan opnieuw een vertrouwensband opbouwen met deze jobcoach.

De kosteneffectiviteit van de regeling kan op dit moment nog niet met zekerheid worden vastgesteld. De kosteneffectiviteit moet blijken uit het verminderde beroep dat de leerlingen met stagejobcoach op de lange termijn doen op uitkeringen. De scholen, stagejobcoaches en werkgevers die als onderdeel van de casestudies zijn ondervraagd, verwachten dat de pilot op termijn kosteneffectief zal zijn.

Research voor Beleid
Bredewater 26
Postbus 602
2700 MG ZOETERMEER
tel: 079 3 222 222
fax: 079 3 222 212
e-mail: info@research.nl
www.research.nl