



Ministerie van Justitie en Veiligheid

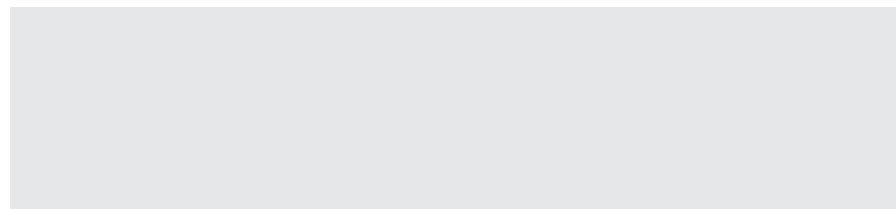
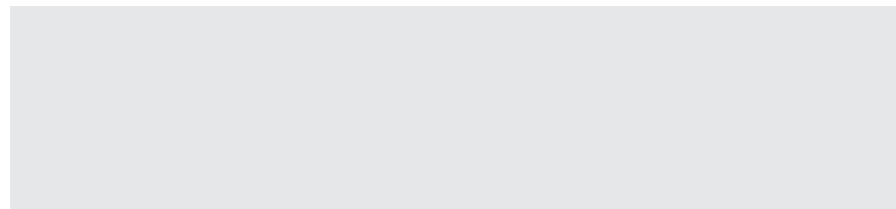
# Literatuurstudie IPTA

Integrale Persoonsgerichte Toeleiding Arbeid

dr. Henk Spies

*Versie 2, 15 oktober 2017*





## Inhoudsopgave

1. Inleiding **4**
2. Kenmerken van kwetsbare jongeren **6**
3. Tekortschietende re-integratie dienstverlening in de bijstand **9**
4. Algemene succesfactoren voor re-integratie **10**
5. Succesfactoren in werkgeversdienstverlening **13**
6. Succesfactoren voor re-integratie van kwetsbare jongeren **14**
7. Succesfactoren voor hulpverlening en begeleiding **16**
8. Succesfactoren in de samenwerking **21**
9. Maatwerk **22**
  - 9.1 Samenvatting succesfactoren voor de IPTA-doelgroep **22**
  - 9.2 Algemene werkwijze en zes onderliggende werkzame principes **23**
  - 9.3 Een model voor maatwerk **25**
10. Vertaling naar procesfasen: scout, scan, match, coach **30**
11. Literatuur **36**
12. Samenstelling expert-groep **40**

## 1. INLEIDING

Een veilige en rechtvaardige samenleving begint bij het voorkomen van criminaliteit. Vanuit het Ministerie van Veiligheid en Justitie (VenJ) gaat daarom bijzondere aandacht uit naar de bescherming van kwetsbare groepen en het tijdig signaleren van risicojeugd die zich dreigt te ontwikkelen tot toekomstige stelselmatige daders van High Impact Crimes (zoals een straatroof, woningbraak of roofoverval). Politie en justitie zijn goed geworden in het opsporen en straffen van daders van High Impact Crime, maar de recidive is hoog, 52% van de jonge daders valt binnen twee jaar in herhaling. Straffen alleen blijkt niet genoeg te zijn. Interventies gebaseerd op resocialisatie werken beter dan sancties gericht op afschrikking. Deze conclusie is in lijn met internationale bevindingen in what works-overzichten (Wartna e.a. 2013). Hoewel de relatie tussen werk en werkloosheid enerzijds en criminaliteit anderzijds gecompliceerd is, is duidelijk dat het hebben van werk een beschermend effect heeft en dat dit het grootst is bij regulier werk (Van der Geest 2011, Mesters e.a. 2016). In preventie en voorkomen van recidive zijn bij deze doelgroep daarom het voorkomen van vroegtijdig schooluitval en het hebben van duurzaam werk belangrijke pijlers. Vandaar dat het Ministerie van Veiligheid en Justitie, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap samenwerken om de doelgroep van risicojeugd die dreigt steeds verder af te glijden, op school en aan het werk te krijgen (en te houden).

Het gaat om een opmerkelijk ingewikkelde doelgroep waarbij niet zelden sprake is van ernstige multi-problematiek en diverse stressfactoren op verschillende leefgebieden. Daarbij kunnen kind factoren als een licht verstandelijke beperking (LVB) of een psychische stoornis een rol spelen. 60% van de HIC daders heeft een licht verstandelijke beperking. De beperkingen en blokkades die uit zo'n onrustige en onveilige situatie voortkomen, kunnen al snel leiden tot uitval en (nieuwe) faalervaringen. Vandaar dat het zorgen voor een opleiding en/of een baan alleen ook niet gezien wordt als een effectieve oplossing om het risico op recidive te verkleinen. Tegelijkertijd zal de multi-problematiek moeten worden aangepakt en dienen stressoren op de relevante leefgebieden voldoende af te nemen om symptoombestrijding te voorkomen. Naast het versterken van het menselijk kapitaal van deze kwetsbare jongeren gaat het ook om het versterken van hun sociaal kapitaal en het creëren van maatschappelijke kansen.

Deze literatuurstudie beoogt een zo goed mogelijke onderbouwing te bieden voor het project, maar heeft geen pretentie van volledigheid. Er is een ondersteuningsgroep in het leven geroepen van wetenschappers en praktijkdeskundigen die input heeft geleverd door middel van notities en denktank-overleg. Er is gezocht naar recente publicaties op het terrein van re-integratie, kwetsbare jongeren, ggz en hulpverlening. Daarbij is gebruik gemaakt van kennis en databases van de ministeries SZW en VenJ, UWV, Divosa, en diverse kenniscentra (NJI, Movisie, Lecso, Cedris). Er is gebruik gemaakt van bestaande Nederlandse overzichtsstudies waarin interna-

tionale onderzoeken zijn meegenomen. Daarbij is niet opnieuw terug gegaan naar alle oorspronkelijke bronnen. Op sommige onderdelen is verder terug gegaan in de tijd en/of internationaal gezocht naar aanvulling. Er zijn zowel wetenschappelijke publicaties als beleidsonderzoeken meegenomen, kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Het doel is te komen tot de ontwikkeling en een onderbouwing van een methodiek die bestaat uit vier fasen: scout, scan, match, coach.

Dit rapport gaat eerst in op achtergrondkenmerken van de groep waarop het project zich richt (§2), en op bestaand participatie en re-integratiebeleid voor hen (§3). Daaruit komt naar voren dat extra inspanningen nodig zijn. Vervolgens wordt een overzicht gegeven van algemene succesfactoren bij re-integratie zoals die uit de publicaties naar voren komen (§4). Daarna wordt meer specifiek ingegaan op werkgeversdienstverlening (§5), en meer specifiek op re-integratie van kwetsbare jongeren en deels kwetsbare groepen in het algemeen (§6). Vervolgens volgt een overzicht van succesfactoren in ggz en hulpverlening voor kwetsbare jongeren (§7), en succesfactoren voor samenwerken in netwerken (§8).

Tot slot wordt een model beschreven dat kan helpen om al deze succesfactoren te vertalen in maatwerk (§9) en worden werkzame mechanismen die naar voren komen uit de literatuur geplaatst in verschillende procesfasen van scout, scan, match, coach (§10).

## 2. KENMERKEN KWETSBARE JONGEREN

De IPTA - doelgroep wordt gedefinieerd als:

Jongeren van 16-27 jaar zonder dagbesteding in de vorm van opleiding of werk, met persoonlijke beperkingen (licht verstandelijk beperkt en/of psychische problemen of persoonlijkheidsstoornis en/of verslaafd aan gokken of middelen), die lid zijn van een jeugdgroep en/of deel uitmaken van een multi-probleemgezin en/of familielid zijn van HIC plegers, of pré-HITters, die te maken hebben met armoede en schulden, en/of problemen hebben met huisvesting of in een vorm van begeleid wonen zitten.

Binnen deze groep jongeren is het aan professionals om te bepalen of een jongere met deze persoonlijke beperkingen en in deze persoonlijke omstandigheden naar verwachting baat zal hebben bij de aanpak. Licht verstandelijke beperkingen zijn lang niet altijd gediagnosticeerd. In praktijk zal daarom in de meeste gevallen gefocust worden op jongeren die praktijkonderwijs of speciaal onderwijs (m.n. cluster 4) gevolgd hebben of die uitgevallen zijn uit een entree-opleiding bij een ROC.

Een indicatie van de potentiële doelgroep in ruime zin, is dat bij een derde van de jongeren in de bijstand sprake is van multiproblematiek, met name ggz en schulden. De helft van alle werkloze jongeren heeft geen startkwalificatie. Daarnaast zijn er landelijk 135.000 jongeren buiten beeld, doordat ze geen onderwijs volgen, geen werk hebben en geen uitkering ontvangen. Naar schatting de helft daarvan betreft jongeren in problematische situaties (IZI Solutions 2016, gebaseerd op informatie van het ministerie SZW).

Jongeren buiten beeld wonen vaak in achterstandswijken. Die omgeving is weinig stimulerend door verloedering, overlast en criminaliteit. Bewoners van deze wijken zijn gemiddeld armer en minder gezond. Hun opleidingsniveau is lager en in veel van die wijken spreekt een deel van de bewoners de Nederlandse taal slecht. Bij een klein deel van de jongeren is de woonsituatie nog slechter: ze zijn dakloos en er is vaak te weinig plek voor ze in de opvang.

De meeste van deze jongeren zijn laagopgeleid, wat niet altijd wil zeggen dat ze een laag IQ hebben. Hun schoolloopbaan kan bepaald zijn door hun motivatie en gedrag, niet hun leerbaarheid. En er zijn ook jongeren met een hbo-diploma die na hun studie niet verder komen.

Een deel van de jongeren buiten beeld heeft een beperking, is langdurig ziek of heeft gedragsproblemen. Daardoor hebben ze soms praktijkonderwijs bezocht of speciaal onderwijs (met name cluster 4 voor jongeren met gedragsproblemen). Deze beperkingen zijn meestal niet aan ze te zien.

Hun sociale netwerk biedt deze jongeren vaak weinig mogelijkheden en steun. Veel jongeren hebben niet het gevoel dat ze erbij horen in de maatschappij. Ze hebben het gevoel dat ze geen echte kans krijgen, hoe goed ze ook hun best doen. Een deel van hen voelt weinig binding met de samenleving en doet ook weinig moeite meer om daar

bij te horen.

De jongeren ontmoeten elkaar op straat, thuis, sportscholen of bij muziekstudio's, religieuze instellingen, coffeeshops, buurtcentra, kappers (barbershops), shishalounges of vertrouwenspersonen. De sociale vaardigheden die deze jongeren daar verwerven en de straatcultuur sluiten vaak niet goed aan bij de cultuur op scholen en bij werkgevers. Deze jongeren zijn vaak onzeker en hebben meestal een negatief zelfbeeld, slechte ervaringen met scholen, instanties en werkgevers en weinig vertrouwen in de overheid. Ze veroorzaken vaak overlast of zijn betrokken bij criminaliteit en hebben vaak te maken met minder zichtbare problemen zoals verveling, depressiviteit, slapeloosheid, hoofdpijn, stress en een ongezonde levensstijl. Veel jongeren zijn geïnteresseerd in zaken als muziek, sport, social media, Youtube-filmpjes (van vloggers) en gamen. (Divosa 2017; gebaseerd op kwalitatief onderzoek van IZI-Solutions 2016 en Spies e.a. 2016)

Een aanzienlijk deel van de jongeren om wie het gaat heeft een licht verstandelijke beperking. De definitie van een licht verstandelijke beperking is een IQ tussen 50 en 85 met beperkingen in het sociaal aanpassingsvermogen. Het belangrijkste kenmerk van LVB is een beperkt sociaal aanpassingsvermogen. In combinatie met leerproblemen, psychiatrische stoornis, medisch organisch problemen en/of problemen in het gezin of de sociale context, kan dit leiden tot ernstige gedragsproblemen en tot chronische/langdurige behoefte aan ondersteuning (De Wit, Moonen en Douma 2012). Een belangrijk mechanisme in het ontstaan van problemen is overschatting en overvragen.

Jeugdreclasseringsjongeren met LVB kenmerken zich door een laag zelfbeeld, weinig zelfvertrouwen, impulsief gedrag en een beperkte sociaal-emotionele ontwikkeling. Dit uit zich vaak in liegen en pesten. Overvragen kan leiden tot angst, agressie, egocentrisme enzovoort. Externaliseren komt meer voor dan internaliseren. Wat betreft motivatie verschillen deze jongeren meestal niet van anderen. Ze willen graag werken, erbij horen, geld verdienen en geen uitkering hebben. Hun werkwensen zijn echter vaak niet goed te realiseren.

Jongeren met ernstige gedragsproblemen die wél werken en die niet werken verschillen niet in aandachtsproblemen, sociaal beperkt gedrag, communicatieproblemen en in zichzelf gekeerd zijn. Ze verschillen wel in de mate van storend of antisociaal gedrag, denkproblemen, angst en agressief of grensoverschrijdend gedrag. Er is geen verschil tussen degenen die vast werk hebben en degenen die flexibel werk hebben. Grensoverschrijdend en agressief of angstig gedrag verkleint de kans op werk (met de helft tot een factor vier bij grensoverschrijdend gedrag).

Jongeren die in zichzelf gekeerd zijn of die communicatieproblemen hebben, hebben

vaker blijvend begeleiding nodig. Een houding van eerst zelf proberen dingen op te lossen, vergroot de kans op werk.

In deze doelgroep werken jongeren met alleen lager onderwijs vaker dan hoger opgeleiden, maar dat komt waarschijnlijk door een stabielere thuissituatie, niet door opleiding op zichzelf.

Veel van deze jongeren kunnen niet snel werken zonder kwaliteitsverlies.

Medicijngebruik en drugsgebruik zijn belangrijke belemmerende factoren om aan het werk te komen. (TNO 2010, 2011)

Bij Wajongers (mensen die voor hun 18e een chronische arbeidsbeperking hebben) is de belangrijkste voorspeller voor het vinden van duurzaam werk een positieve attitude van de omgeving. Werkende ouder(s), positieve inschatting van de eigen werkmogelijkheden, recente werkervaring, hoge motivatie en een re-integratietraject zijn relevante voorspellers – in die volgorde (Holwerda e.a. 2012).

Emotionele en gedragsproblemen verminderen de kans, evenals een te laag niveau.

De inschatting van de ouders is bij thuiswonende Wajongers een goede voorspeller.

### 3. TEKORT SCHIETENDE RE-INTEGRATIE DIENSTVERLENING IN DE BIJSTAND

Re-integratie dienstverlening voor jongeren in de bijstand verloopt volgens de inspectie SZW nog niet erg goed. Er is willekeur, jongeren verdwijnen in de 4 weken zoekperiode uit beeld, er wordt nog niet goed gewerkt met plannen van aanpak. Minder zelfredzame klanten die willen werken, weten vaak niet hoe ze werk moeten zoeken of moeten solliciteren. Als dergelijke klanten actievere vormen van vraaggerichte dienstverlening krijgen, zoals directe bemiddeling of het zoeken van (specifieke) vacature in het netwerk, dan heeft dat een positieve invloed op de motivatie en leidt het in veel gevallen tot participatie. Deze actieve bemiddelingsvormen werken ook goed bij de klanten met belemmeringen, omdat het voor hen belangrijk is dat de werkgever goed geïnformeerd is over de belemmeringen en dat ze passend werk hebben. Actievere vormen van dienstverlening worden relatief weinig ingezet, in minder dan een derde van de gevallen. Slechts de helft van jongeren met multi-problematiek krijgt actieve dienstverlening (SZW 2014, 2015).

Uit een analyse van beleidsresultaten (Spies 2016) in een grote stad komt naar voren dat participatiebeleid van de overheid maar voor één op de tien jongeren in achterstandswijken een positief verschil in hun leven lijkt te maken. De belangrijkste verklaringen daarvoor zijn (te) streng poortwachten, te weinig begeleiding en trajecten in verhouding tot het aantal kwetsbare jongeren, en een mismatch bij het inzetten van projecten en trajecten. Het onderliggende mensbeeld van de interventie sluit niet altijd aan bij het onderliggende zelfbeeld van deelnemers, zodat de veronderstelde causaliteit niet werkt. Dat leidt tot uitval en onbedoelde effecten.

Extra aandacht, zeker voor jongeren uit de doelgroep van het IPTA-project, lijkt dus noodzakelijk.

## 4. ALGEMENE SUCCEFACTOREN VOOR RE-INTEGRATIE

Conclusies van meta-analyses van hoogwaardig onderzoek (SCP 2016) zijn:

- Begeleiding door een klantmanager is één van de effectievere elementen in re-integratie. Vooral bij cliënten met een beperkte afstand tot de arbeidsmarkt. Bij degenen met een langere afstand is meestal meer nodig. Face-to-face contact is effectiever dan administratieve monitoring;
- Tijdelijke loonkostensubsidies zijn effectief. Er is weinig bekend over de beste vorm daarvan: werkgever ontvangt subsidie (loonkostensubsidie), werknemer ontvangt subsidie (loondispensatie), of beschermt werk;
- Sancties zijn effectief voor re-integratie. Een bonus lijkt minder effectief;
- Gesubsidieerd werk in de publieke sector is het minst effectief;
- Scholing en training zijn beperkt effectief.

Op basis van meta-analyses en een quick scan van wetenschappelijke literatuur (TNO 2015, R. Blonk e.a.) wordt geconcludeerd:

- Stimuleren van zoekgedrag middels trainingen werkt positief. Een voorwaarde is wel dat er aandacht is voor zowel vaardigheden als motivatie. Werken met leerdoelen in plaats van resultaatdoelen is effectiever (zie ook Wanberg 2002). Het is de vraag of dit ook geldt voor de doelgroep van het IPTA project. De kans dat zij op eigen kracht werk kunnen vinden lijkt gering.
- Het principe van eerst plaatsen dan trainen (supported employment/IPS) werkt positief bij verschillende ernstige psychische aandoeningen. Het is nog niet duidelijk of dit voor andere doelgroepen ook zo is, maar het lijkt een veelbelovende aanpak (zie §6 voor meer informatie);
- Economische prikkels werken positief;
- Scholing werkt positief op langere termijn;
- Werkervaringsplekken in de private sector werken positief, in de publieke sector niet of minder;
- Training on the job is effectiever dan "droog" trainen. Het is belangrijk ook aandacht te besteden aan soft skills.

Een evaluatie van zes experimenten (SEOR 2014) wijst uit dat afschrikking een effectief mechanisme is om mensen te laten uitstromen uit een uitkering (WerkLoont Rotterdam), en dat een inspanningsplan bij uitkeringsaanvraag beperkt effectief is (Inspanningsplan Nijmegen). Beide mechanismen worden ingezet aan de kop van het proces (dat wil zeggen: bij uitkeringsaanvraag) en hebben binnen de meetperiode van een jaar resultaat. Het is de vraag of afschrikken voor de doelgroep van het IPTA project ook effectief is. Velen van hen hebben zich ontwikkeld tot "zorgmijders".

Relevante conclusies van een longitudinale studie van verschillende re-integratie strategieën (UvA/AMC/UU Els Sol, 2014) zijn:

- Het meest effectief voor mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt is een strategie die focust op opdoen van werkervaring en kennis making met potentiële werkgevers (stages, proefplaatsingen, werkervaringsplaatsen). De essentie is face-to-face contact met zowel cliënten als werkgevers om cliënten uit onderlinge concurrentie om banen en uit selectieprocessen van bedrijven te halen. Dit gebeurt in combinatie met individuele begeleiding en helpen verbeteren van randvoorwaarden (schulden, huisvesting). (Zie ook VU 2014, J. Bolhaar e.a.)
- Intensieve begeleiding en er dicht op zitten is effectiever dan alleen zelfwerkzaamheid van cliënten. (Zie ook M. Fenger en S. Trüwer 2014)
- Gedragsinterventies zijn vooral effectief bij mensen met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt.
- Het startprofiel "zachte kenmerken" (motivatie, presentatie, en sociale en psychische toestand) is de belangrijkste voorspeller van kans op succes.

Uit onderzoek (SEO 2014, 2015) naar de effectiviteit van UWV-dienstverlening (dat wil zeggen: voor mensen die een WW-uitkering hebben en die dus min of meer recent gewerkt hebben) komt naar voren dat de meest effectieve instrumenten zijn: begeleidingsgesprekken, jobhunting, (competentie)testen, kortdurende training en workshops. Telefonisch contact is voor deze doelgroep even effectief als face-to-face contact. De vraag is of deze conclusies ook van toepassing zijn op de doelgroep van het IPTA project.

Interessant is een onderzoek naar de effectiviteit van IPS/Individuele Plaatsing en Steun (Trimbos 2011, H. Michon e.a.) waarnaar in hiervoor genoemde overzichtsstudies ook verwezen is. Kenmerkend voor IPS is eerst plaatsen, dan trainen/begeleiden. Plaatsing is daarmee ook een diagnose-instrument. In relatie tot de voorlopige opzet van het IPTA project gaat het dus om een omdraaiing van de fasen scan en match (scout, match, scan, coach). De wens van de cliënt om werk te vinden staat centraal. De aanpak is ontwikkeld voor mensen met ernstige en langdurige psychische problemen. In *randomised controlled trials* blijkt IPS voor die doelgroep veel effectiever te zijn dan reguliere vormen van arbeidsre-integratie. In Nederland werd een uitstroom van 39% versus 19% gevonden. In eerdere rct-studies in Amerika werden vergelijkbare resultaten

gevonden. De methodiek heeft alleen effect op het vinden van werk, niet op psychische gezondheid, zelfwaardering of kwaliteit van leven. Die worden voor alle deelnemers, ook regulier, beter in de tijd. Er wordt nauw samengewerkt met ggz-zorg.

Loondispensatie (loonkostensubsidie aan werknemers) is voor Wajongers op zichzelf meestal niet voldoende om regulier aan het werk te blijven. Degenen die wel aan het werk blijven, hebben in driekwart van de gevallen extra ondersteuning gekregen (jobcoach, re-integratietraject of loonkostensubsidie voor de werkgever). Wajongers zijn mensen met een structurele beperking die ze voor hun 18e al hadden, in de meeste gevallen gaat het om ouderen.

Tot slot wordt in een bundel beschouwingen over re-integratie (KWI 2013, P. Koning e.a.) geconcludeerd dat sancties op korte termijn leiden tot meer uitstroom uit de uitkering, maar op langere termijn een negatief effect hebben (RWI 2010). Afschrikking (sancties en dreiging daarmee) leidt tot 40% meer uitstroom naar werk.

Van belang is verder dat hoe negatiever de gezondheidsbeleving van mensen, hoe minder kans op werk zij hebben. Gezondheidsbeleving is belangrijker dan geobjectiveerde gezondheidsklachten. Interventies zouden zich moeten richten op: (1) mindset en doorbreken van langdurige werkloosheid, (2) grip op eigen leven vergroten (m.n. cognitieve gedragstherapie), (3) leefstijl en zelf opgelegde grenzen (ruimer zoeken).

## 5. SUCCESFACTOREN VOOR WERKGEVERSDIENSTVERLENING

Jongeren uit de doelgroep van het IPTA project hebben weinig kans om werk te vinden. Het tot stand brengen van een match vraagt daarom niet alleen om het versterken van het *human capital* van de jongeren, maar ook om het beïnvloeden van het wervings- en aannamebeleid van bedrijven en/of van de manier waarop functies ingericht zijn (jobcarving).

In kwalitatief onderzoek (KWI 2013, P. Koning e.a.) wordt een overzicht geschetst van kenmerken van bedrijven waar het wervings- en aannamebeleid sterk te beïnvloeden is:

- bedrijven waar een goede vertrouwensband mee is
- bedrijven waar convenanten mee afgesloten zijn, Maatschappelijk Verantwoorde Ondernemers (MVO)
- MKB bedrijven
- bedrijven met grotere teams of afdelingen, vergrijsd personeelsbestand
- bedrijven met laagdrempelige functies, laaggeschoold of minder leuk werk
- technische bedrijven
- bedrijven in sectoren waar krapte is op de arbeidsmarkt
- bedrijven die open staan voor onderhandelingen
- bedrijven met slechte resultaten en snel groeiende bedrijven. Deze staan vaak open voor subsidies

Een andere, aanvullende benadering is het overbruggen van vooroordelen door contact (KIS 2016, JW van de Maat). In het algemeen draagt alle contact bij aan verminderen van vooroordelen en stereotypen (meta-analyse, Pettigrew & Trop 2006). Positieve condities zijn een gelijke status (vrijblijvend kennismaken), een omgeving zonder concurrentie (geen druk), een gezamenlijk doel en wederzijdse afhankelijkheid, en institutionele ondersteuning en morele support (bijvoorbeeld door steun van overheidsinstellingen). Dit laatste is het meest effectief. Innig en langdurig contact heeft een positiever effect. Randvoorwaarden zijn dat het contact ook daadwerkelijk tot stand moet komen, waarvoor een bemiddelende intermediair ingezet kan worden, en dat het ook daadwerkelijk tot een gesprek en nadere kennismaking komt, waarvoor begeleiding ingezet kan worden.

Uit een enquête onder werkgevers naar hun verwachtingen van re-integratiedienstverlening (Ecorys, M. Wilkens 2011) komt naar voren dat ze behoefte hebben aan persoonlijke dienstverlening, een vaste contactpersoon, weten waar ze aan toe zijn en beheersing van risico's, en voorlichting. Laagdrempelige digitale dienstverlening kan vooral ingezet worden voor werkgevers die nog geen ervaring hebben met re-integratiedienstverlening.

Een enquête onder werkgevers met betrekking tot het aannemen van Wajongers (Regioplan 2012, C. Wissink e.a.) laat zien dat er is een flinke kloof is tussen het uitspreken van de intentie om een Wajonger aan te willen nemen en dat ook feitelijk doen. Ondersteuning is nodig op het gebied van werving en selectie, aanvraag van voorzieningen, en interne en externe begeleiding van de Wajonger.



## 6. SUCCESFACTOREN VOOR RE-INTEGRATIE VAN KWETSBARE JONGEREN

In deze paragraaf wordt meer specifiek ingegaan op re-integratie van kwetsbare jongeren. De paragraaf is grotendeels gebaseerd op kwalitatief onderzoek. Op basis van literatuuronderzoek en interviews onderscheiden Bakker e.a. (2014) een aantal succesfactoren in het bemiddelen van jongeren met een licht verstandelijke beperking, die als volgt samengevat kunnen worden:

- empowerment
- jongere zoveel mogelijk zelfregulerend. Inzetten van eigen kracht.
- jongere volwaardig betrekken in de begeleiding
- ouders betrekken, investeren in stabiele gezinssituatie en eigen kracht. Eventueel Eigen Kracht Conferentie.
- ondersteuning op maat. Begeleiding vooral in overgangen en op verschillende levensterreinen (casemanagement)
- vroeg beginnen met een focus op werk. Vroegtijdige diagnose, ontwikkelen van werknemersvaardigheden en career skills
- actieve hulp bij vinden van werk en opbouwen van de relatie met de werkgever
- begeleiding op de werkplek
- investeren in ontwikkeling en die ook certificeren
- niet-schoolse leeromgevingen, maar reëel en realistisch

Wat betreft werkgeversbenadering:

- geen doelgroepbenadering (etiket/stigma)
- een goed beeld van het bedrijf en de vraag
- plaatsing moet bijdragen aan continuïteit van het bedrijf
- werkgever ontzorgen (administratieve rompslomp)
- financiële compensatie (loondispensatie)
- ondersteunen in vormgeven takenpakket
- draagvlak bij overig personeel
- één aanspreekpunt
- proefperiode

In kwalitatief onderzoek (UWV 2014) worden een aantal factoren onderscheiden die arbeidsparticipatie van Wajongers bevorderen:

- sociale vaardigheden
- werknemersvaardigheden
- realistisch zelfbeeld
- ondersteuning en stimulering van het sociale netwerk
- aanwezigheid van een rolmodel
- stabiele en goede relatie met een begeleider
- aanwezigheid van een 'gunfactor' bij professionals

Wanneer deze factoren aanwezig zijn, is individuele begeleiding bij het vinden en houden van werk genoeg. Wanneer deze factoren niet aanwezig zijn, is daarnaast ook een systeembenadering gewenst (ouders en informeel netwerk).

Aanbevelingen op basis van twee kwalitatieve onderzoeken naar 45 LVB-ers zijn (van Rijssen & Stoutjesdijk 2014):

- Vroegtijdig signaleren, tijdige ondersteuning. Goede (school)keuzes maken.
- Tijdig ingrijpen in instabiele thuissituatie. Naar schatting 30% van de ouders heeft zelf ook een laag IQ, er is ook vaak sprake van werkloosheid, alcoholmisbruik, en schulden. Betrokkenheid, opvoedkwaliteiten en rolmodel kunnen zijn, zijn niet vanzelfsprekend.
- Reëel zelfbeeld ontwikkelen. LVB jongeren hebben de neiging hun capaciteiten te overschatten en kunnen situaties niet altijd helemaal doorzien; ze accepteren vaak hun beperkingen niet en doen zich beter voor dan ze zijn. Het maakt het voor werkgevers mogelijk om met de jongere te bespreken wat er nodig is om taken goed uit te voeren.
- Continue aandacht voor sociale en werknemersvaardigheden als rode draad. Werkgevers vinden het acceptabel als iemand beperkt inzetbaar is of een laag werktempo heeft, maar gedrag dat een structureel negatieve invloed heeft op de werkvloer is onacceptabel. Gedragsproblematiek vraagt veel van de sociale vaardigheden van collega's. Een echte werkplek, met begeleiding, is de beste oefensituatie. Essentieel zijn op tijd komen, aan afspraken houden, kunnen omgaan met klanten, collega's en leidinggevenden.
- Voorwaarden voor werk: werk dat past bij wensen en vaardigheden, voldoende begeleiding (met name ook in transities) en een vorm van financiële compensatie voor de werkgever.

Supported Employment (begeleid werken) is de algemenere methodiek waar IPS op gebaseerd is (Duijvestijn 2012) en wordt veel gebruikt. Hierin wordt een diagnose-model gebruikt waarin belangrijk zijn voor matching:

Jongere	Werkplek
Persoonlijkheid	Sfeer op de werkplek
Vaardigheden en persoonlijke belemmeringen	Benodigde functionele en sociale vaardigheden
Wensen, motieven, reële perspectieven	Inhoud van taken, werkzaamheden en arbeidsomstandigheden
Manier van leren	Manier van begeleiden en leidinggeven, en ontwikkelingsmogelijkheden
Sociale achtergrond en netwerk	Netwerk op en rond de werkplek



## 7. SUCCESFACTOREN VOOR HULPVERLENING EN BEGELEIDING

Jeugdigen met een lager intellectueel functioneren hebben minder baat bij reguliere psychosociale behandelingen dan jeugdigen met een 'normaal' intellectueel functioneren. Een functionele gedragsanalyse vooraf draagt bij aan effectiviteit van behandeling. Zes werkzame elementen worden aanbevolen (De Wit, Moonen & Douma 2011):

- uitgebreidere diagnostiek (neuropsychologisch).
- afstemmen van de communicatie
- concreet maken van de oefenstof
- voorstructureren en vereenvoudigen; meer externe sturing (bij de hand nemen)
- netwerk en generalisatie
- veilige en positieve leeromgeving

### Werkzame interventies

#### Jongere zelf:

- Cognitieve gedragstherapie: cliënten leren adequate en functionele denkbeelden en gevoelens over zichzelf en hun omgeving te hanteren, hun stemming te beheersen en zich adequaat te gedragen;
- Samen Stevig Staan: gedragsproblemen komen vaak voort uit een afwijkende sociale informatieverwerking. Trainen van vaardigheden afgestemd op sociale informatieverwerking;
- EMDR (eye movement desensitization and reprocessing): lijkt zeer veelbelovend te zijn bij traumatische ervaringen, wat betreft resultaten vergelijkbaar met cognitieve gedragstherapie, maar doet minder een beroep op cognitieve vaardigheden.

#### Dagelijkse omgeving:

- Ouder- en gezinsbegeleiding: verschillende vormen zijn effectief (Intensieve Pedagogische Thuishulp, Families First, Intensieve Orthopedagogische Gezinsbehandeling, en Intensieve Psychiatrische Gezinsbehandeling)
- Begeleiders in beeld: trainen van begeleiders in emotionele intelligentie en begeleidingsvaardigheden wordt verondersteld een positief effect te hebben
- Medicatie: alleen in combinatie met multidisciplinair behandelplan, lagere dosering en langzamer opbouwen bij lvb-ers (medicijnen zijn vaak minder effectief, meer bijwerkingen), slechts twee middelen zijn effectief tegen ADHD bij LVB-ers, melatonine lijkt effectief als slaapmiddel voor lvb-ers.

Dekker (2014) concludeert in een kwalitatieve analyse van 11 studies en een meta-analyse van 5 hiervan op het gebied van zorg, lage sociaal-economische status en het justitiële circuit, dat behandelmethoden gebaseerd op *token economy* en *anger management* voor deze specifieke doelgroep (LVB met externaliserend gedrag en/of psychiatrische problematiek) het meest effectief zijn. Cognitieve gedragstherapie blijkt uit de meta-analyse niet effectief.

Cognitieve gedragstherapie richt zich o.a. op doelgericht denken (sociale vaardigheden en probleemoplossend vermogen), zelfreflectie, motivational interviewing en narratieve therapie. Meta-analyse van drie studies laat geen effectiviteit zien op afname van externaliserend gedrag.

Anger management bestaat o.a. uit ontspannings- en ademhalingsoefeningen [mindfulness] gekoppeld aan stressvolle rollenspellen en discussies.

Token Economy bestaat uit een beloningssysteem voor gewenst gedrag, waarin punten verdiend kunnen worden. De vraag is of het gewenste gedrag dan ook buiten dat beloningssysteem plaatsvindt.

Zelfmanagement is gericht op het leren sturen van het eigen gedrag, beslissingen en handelen, via video-feedback of auditieve prompts. Werkzaam mechanisme is net als bij Token Economy conditionering (beloning).

Verweij e.a. (2016) vonden in een onderzoek met een quasi-experimenteel design slechts zwakke aanwijzingen dat Cognitieve Vaardigheidstraining verschil maakt in het voorkomen van recidive.

In de GGZ is de Individuele Rehabilitatie Benadering, samen met IPS, een interventie met sterke aanwijzingen voor effectiviteit. Drie rct-onderzoeken laten positieve effecten zien ten opzichte van een controlegroep, één rct-onderzoek laat even grote vooruitgang zien tussen de experimentele en de controlegroep (Trimbos Instituut, Erkende interventies GGZ). De methodiek is bedoeld voor mensen van alle leeftijdsgroepen die kampen met ernstige en langdurige psychische beperkingen. Voor jongeren wordt de benadering vaak "Op eigen benen" genoemd. Onderdelen van de methodiek zijn het scheppen van een band, het kiezen van een terrein, het beoordelen bespreken en ontwikkelen van doelvaardigheid, het stellen van een doel, het inventariseren en verkrijgen van onmisbare vaardigheden en hulpbronnen.

Menting e.a. (2015) hebben een meta-review gedaan van 24 als effectief bestempelde interventies in de jeugdzorg. Slechts 7 daarvan zijn effectief volgens eerste, goede, of sterke aanwijzingen. Sommige programma's richten zich op kinderen tot 12 jaar, en de meeste programma's richten zich mede op de ouders. De meest effectieve interventies bestaan uit 12 wekelijkse sessies. Werkzame elementen die in veel effectieve interventies gebruikt worden, zijn:

- complimenten/beloning (zowel door begeleider als door jongere zelf)
- time-out
- "affect education"
- communicatievaardigheden
- (sociale) oplossingsvaardigheden
- stimuleren van sociaal gedrag en sociale vaardigheden
- inzicht ontwikkelen
- feedback op gedrag
- doelen stellen
- voortgang op doelen bespreken
- onderhoud/terugval
- preventie
- modelleren
- positieve interactie
- "therapist reinforcement" (vergroten betrokkenheid van cliënten)
- stimulus controle

"De sterkte van de relatie tussen cliënt en therapeut levert een belangrijke bijdrage aan verandering en is een goede voorspeller van het resultaat van een interventie (Horvath & Greenberg, 1994; Horvath & Symonds, 1991; Stolk et al., 2008)." (p.76)

"Het hanteren van een interactief leermodel dat ruimte geeft aan de eigen beleving en ideeën van ouders is het meest succesvol (Statham, 2000)."

"Voor het bereiken van een zo groot mogelijk effect van interventies is een gemeenschappelijk uitgangspunt van belang (Knipscheer & Kleber, 2004). Er moet overeenstemming bestaan tussen wat therapeut en ouder willen bereiken, de interventie moet aansluiten bij de wensen en verwachtingen van de cliënt en er moet consensus over de doelen van de behandeling zijn (Bordin, 1979)."

Matching van begeleider-kenmerken (geslacht, etniciteit, sociaaleconomische status enz) aan cliënt-kenmerken laat geen verschil zien. (Kanchewa, Rhodes, Schwartz, & Olsho, 2014). Hieruit zou geconcludeerd kunnen worden dat het werken met rolmodellen op zichzelf geen succesfactor is. De kwaliteit van de relatie is dat wel.

Volgens Taouanza & Keuzenkamp (2016) blijkt mentoring in rct-studies effectief. Amerikaans onderzoek laat zien dat het een positief effect heeft op jeugdproblematiek (criminaliteit, drugs- en gedragsproblematiek). Nederlands onderzoek laat zien dat mentoring de kans op voortijdige schooluitval reduceert. Mentoring kan zelfvertrouwen vergroten. Vergroten van zelfvertrouwen lijkt een positief effect te hebben op het vinden van werk. Een vriendennetwerk met positieve verwachtingen helpt ook. De kwaliteit van mentoring wordt bepaald door de relatie, niet zozeer door sociaal-demografische kenmerken van de mentor.

Jongeren uit een laag sociaal-economisch milieu hebben een eenzijdig sociaal netwerk: rijk aan *bonding capital*, arm aan *bridging capital*. Begeleiding door professional leidt tot het vergroten van *bridging social capital* en helpt bij het vinden van werk.

Sociale klasse overstijgende contacten vergroten kansen op werk. Etniciteit overstijgende contacten doen dat niet. Extraversie en networking comfort vergroten de kansen op werk.

Eigen kracht conferenties zijn een effectieve, meer formele manier om het sociale netwerk te betrekken bij het oplossen van de problemen van een jongere. Een Eigen Kracht coördinator start in samenspraak met de hoofdpersonen een voorbereidingsproces en zorgt ervoor dat de kring van deelnemers zo groot mogelijk is, dat de vraagstelling voor de conferentie van tevoren helder is, bereidt de deelnemers allemaal voor op de conferentie en betreft zo nodig en mogelijk professionals bij het proces. Standaard onderdelen zijn informatie-uitwisseling, delen van gedachten en gevoelens en het maken van een plan. Daarna trekken coördinator en professionals zich terug, en stellen de deelnemers zelf een plan op. Uit onderzoek blijkt dat mensen er door middel van Eigen Kracht conferenties in slagen om de regie en verantwoordelijkheid over hun leven te nemen en ook te houden, minder beroep doen op professionele ondersteuning en dat oplossingen sneller tot stand komen. Internationaal onderzoek vindt een toename van tevredenheid en mentale gezondheid, en een afname van mentale pijn en de mate van angst en depressie. Wel blijkt de ontwikkeling van plannen vaak succesvoller te verlopen dan de implementatie ervan (M. Verduin 2012).

Een systematische literatuur review van Altena e.a. (2009) van 11 studies met (quasi-) experimenteel design concludeert dat cognitieve gedragstherapie en praktisch georiënteerde interventie het meest veelbelovend lijken voor dakloze jongeren. Er worden praktische en psychologische interventies gevonden, en combinaties daarvan. In de psychologische interventies staat vaak middelengebruik centraal. Er zijn zeven typen interventies aangetroffen.

- Intensief casemanagement. Een studie (Cauce et al 1998) laat geen effect zien op depressie, zelfvertrouwen, tevredenheid en gedragsproblemen ten opzichte van een controlegroep. Tegelijkertijd is er wel verbetering van functioneren gevonden voor de gehele groep.
- Zelfstandig wonen in een residentiële setting, met werk en school. Resultaten zijn niet eenduidig. Er lijkt enig positief effect op zelfbeeld, hebben van werk, behalen van diploma's en stabielere leefomstandigheden, maar een tweede studie vond die effecten niet.
- Motiverende gespreksvoering (korte gespreksinterventie). Een studie (Peterson et al 2006) laat een positief effect zien op afname van middelengebruik ten opzichte van een controlegroep. Een andere studie (Baer et al 2007) laat geen verschil zien.
- Cognitieve gedragstherapie. Hiervoor worden in drie studies de meest positieve effecten gevonden op zelfredzaamheid, depressie, middelengebruik en sociale stabiliteit, maar de onderzoeksopzetten kennen beperkingen (Hyun et al 2005; Slesnick et al 2007, 2008)
- Praktisch georiënteerde interventie (begeleiding, arbeidstraining, klinische hulp, aansluiting bij ggz). Gevonden effecten zijn verbetering van de algemene kwaliteit van leven, contact met familie, ondersteuning van familie en vrienden. Kleine onderzoeksgroep (Ferguson 2008).
- Ambulante woonbegeleiding (onderdak en integrale ondersteuning). Gevonden effecten zijn een betere gezondheid en minder middelengebruik. Kleine onderzoeksgroep.
- Peer-led interventie (groepsgericht drugs preventieprogramma). Een groep geleid door leeftijdgenoten leidt tot meer kennis, betere houding en gedragsintentie dan controlegroepen geleid door volwassenen of non-interventie. Kleine controlegroepen en geen randomisatie.

## 8. SUCCESFACTOREN IN DE SAMENWERKING

Effectieve netwerken worden gekenmerkt door de volgende aspecten (Regioplan 2015):

- Meerdere niveaus binnen de organisaties zijn betrokken bij het netwerk en onderschrijven de doelstelling van het netwerk.
- Het aantal connecties binnen het netwerk en de mate van contact tussen de netwerkleiden past bij het doel van het netwerk.
- Er is sprake van een adequate aansturing van het netwerk. Bij grote netwerken zal een organisatie de leiding moeten nemen. Bij netwerken waar een beperkt aantal partijen betrokken is, kan gezamenlijke aansturing effectief zijn.
- Voor de effectiviteit van het netwerken is het cruciaal dat zowel partijen binnen het netwerk als partijen die hier buiten staan de legitimiteit van het netwerk onderschrijven.

Netwerken zijn het effectiefst als de kern (organisaties die cruciaal zijn voor het behalen van de doelstellingen van het netwerk) stabiel is, terwijl buiten deze kern de voordelen van flexibiliteit wel gewaarborgd blijven.

Kwalitatief onderzoek (Van Horssen & Houwing 2016) noemt de volgende succesfactoren:

- jongere centraal stellen
- consensus over doelstelling, taken en verantwoordelijkheden
- onderling vertrouwen en commitment
- samenwerking tussen verschillende disciplines
- stabiliteit en flexibiliteit
- voldoende omvang van ondersteuningsaanbod
- continuïteit van begeleiding
- contact en communicatie
- contact tussen netwerkpartners op meerdere niveaus
- coördinatie

## 9. MAATWERK

### 9.1 Samenvatting van succesfactoren voor de IPTA doelgroep

Hiervoor zijn op basis van literatuur verschillende soorten succes- en faalfactoren onderscheiden. Voor de IPTA-doelgroep zijn de belangrijkste:

- Intensieve begeleiding, face-to-face;
- Regulier werk met een loon, niet in de publieke sector;
- Training op de werkplek;
- Aandacht voor soft skills, basis werknemersvaardigheden, sociaal-emotionele vaardigheden en gedrag, oplossingsvaardigheden;
- Tijdelijke loonkostensubsidie;
- Een ondersteunend sociaal netwerk;
- Een begeleidingsstrategie gericht op individueel bij bedrijven voorstellen van jongeren zonder dat er per se sprake is van een vacature, om ze buiten onderlinge concurrentie en selectie te houden, en op individuele begeleiding en het verbeteren van randvoorwaarden;
- Een IPS aanpak (individuele plaatsing en steun): niet eerst langdurig voorbereiden, maar zo snel mogelijk aan het werk helpen en dan intensief begeleiden om te voorkomen dat deelnemers uitvallen. Voor mensen met ernstige psychische problematiek werken jobcoach en ggz-begeleider nauw samen;
- Een wrap around of assertive community treatment aanpak waarin problemen op verschillende leefgebieden tegelijkertijd aangepakt worden en waarin cure en support hand in hand gaan, in afstemming tussen jongere, sociale omgeving en verschillende professionals;
- Aandacht voor een positieve gezondheidsbeleving via mindset, vergroten van de grip op het eigen leven en een gezonde leefstijl;
- Richten op bedrijven die open staan voor deze jongeren en/of waar het personeelsbeleid te beïnvloeden is;
- Een goede kwaliteit van de relatie tussen jongere en begeleider;
- Overeenstemming tussen alle betrokkenen over het doel. Jongere en diens sociale netwerk voelen zich eigenaar van het proces;
- Complimenten en positieve feedback, werken met leerdoelen in plaats van resultaatdoelen.

Aan deze lijst zijn nog vele andere punten toe te voegen die als een variant of nadere uitwerking beschouwd kunnen worden van bovenstaande opsomming.

Cognitieve gedragsbenaderingen gericht op ontwikkelen van inzicht en gedragsalternatieven zijn in het algemeen effectief, maar bij licht verstandelijk beperkten is dat minder duidelijk. Leren door doen lijkt bij hen een betere aanpak. Dit geldt waarschijnlijk voor een groot deel van de IPTA-doelgroep, maar niet voor iedereen.

Om dezelfde reden laten we hier ook een ander punt buiten beschouwing: de effectiviteit

van straffen en belonen. Hoewel in het algemeen bij re-integratie straffen of dreigen daarmee effectiever lijkt dan belonen, is dit bij de IPTA-doelgroep twijfelachtig. Het zijn jongeren die meestal al vaak negatief beoordeeld en gestraft zijn. Meer van hetzelfde zal hen naar verwachting niet veranderen. Belonen (bijvoorbeeld door punten te verdienen en privileges te krijgen) wordt in hulpverleningsliteratuur als waarschijnlijk effectief bestempeld, maar daarbij wordt de kanttekening geplaatst dat het de vraag is of gewenst gedrag dan ook verbreedt tot buiten dat incentives-kader.

### 9.2 Algemene werkwijze en zes onderliggende werkzame principes

De belangrijkste succesfactoren voor een algemene werkwijze voor de IPTA-doelgroep die op basis van het voorgaande zijn aan te wijzen, zijn:

- intensieve begeleiding van de jongere en diens sociale omgeving;
- snel plaatsen op een werkplek (of werkervarings- of stageplek) en de jongere daar begeleiden;
- een wrap around benadering.

Dat is een algemene werkwijze waarvan verwacht kan worden dat die vaak effectief is. In hoeverre dat zo is, hangt echter grotendeels af van de mate waarin het programma en de begeleiding aansluiten bij de jongere om wie het gaat. Voor een nadere invulling zijn in het voorgaande verschillende ingrediënten onderscheiden. Daarvan zou gezegd kunnen worden dat die vaker wel dan niet werken. Maar er kan niet blindelings op vertrouwd worden. Het gaat deels ook om verschillende oplossingen voor verschillende problemen. Sommige ingrediënten richten zich op vergroten van competenties, andere op creëren van kansen, sommige op een zo gelijkwaardig mogelijke samenwerking tussen coach en jongere, andere op het bij de hand nemen en de jongere laten zien en ervaren wat goed voor hem is. Al deze strategieën zijn gebaseerd op deels verschillende probleemdefinities. Maatwerk vereist aansluiten bij de situatie, wensen, mogelijkheden en competenties van iedere specifieke jongere. De sleutel daarin is een match tussen het impliciete mensbeeld dat besloten ligt in een interventie en het zelfbeeld van de jongere. Succesfactoren die hiervoor genoemd zijn, kunnen gegroepeerd worden naar verschillende impliciete mensbeelden.

#### Werkzaam principe 1: normaliseren

Impliciet mensbeeld: in een normale situatie gaan mensen zich vanzelf normaal gedragen en hebben ze vaak meer veerkracht dan we denken. Effectief zijn onder andere:

- Niks bijzonders doen: vaak komt het vanzelf goed. Teveel doen kan spontaan herstel in de weg zitten. Ook onder kwetsbare jongeren komen er aanzienlijk meer goed terecht op eigen kracht dan door intensieve begeleiding;
- Gewoon doen: jongeren aanspreken op hun gezonde gedrag en normale maatschappelijke verwachtingen communiceren;
- Herstellen van een normale omgeving: jongeren doen dan gewoon mee;

- Ontwikkelen van vaardigheden in een echte, niet gesimuleerde omgeving;
- Eigen kracht benadering (bijvoorbeeld Eigen Kracht Conferentie).

#### **Werkzaam principe 2: aandacht geven**

Impliciet mensbeeld: wat aandacht krijgt dat groeit. Gezien worden en ertoe doen zijn algemene menselijke motivaties. Door aandacht komen mensen in hun kracht.

- Een goede kwaliteit van de relatie is op zichzelf een belangrijke succesfactor, los van de inhoud van de begeleiding;
- Intensieve begeleiding, er zijn, de jongere het gevoel geven dat deze ertoe doet, de moeite waard is;
- Aandacht vanuit het sociale netwerk is minstens zo belangrijk als professionele aandacht.

#### **Werkzaam principe 3: kansen creëren en faciliteren**

Impliciet mensbeeld: jongeren willen en kunnen werken als ze maar een normale kans krijgen. Als ze dat zelf niet kunnen, bijvoorbeeld vanwege discriminatie, moeten wij die voor ze creëren.

- Actieve, individuele arbeidsbemiddeling (jobhunting) voor mensen met weinig kansen op de arbeidsmarkt. Het vinden van werk deels uit handen nemen en de aandacht richten op het houden van werk (IPS);
- Regulier werk met een loon, niet in de publieke sector;

#### **Werkzaam principe 4: leren**

Impliciet mensbeeld: jongeren willen wel, maar kunnen niet altijd. Wat er mis gaat is doorgaans te wijten aan een gebrek aan competenties. Die kunnen we ze leren.

- Trainen van sociale vaardigheden, basis werknemersvaardigheden, soft skills, oplossingsvaardigheden, sociaal-emotionele vaardigheden;
- Geven van complimenten en positieve feedback;
- Leren in een echte omgeving (de werkplek, woonomgeving, in relatie tot instanties)
- Vergroten van zelfvertrouwen (self-efficacy) door succeservaringen;
- Bieden van nieuwe contexten (een werkplek);
- Ontwikkelen van een lerende mindset (leren leren): ervaren dat leren een manier is om verder te komen;
- Vergroten van de grip op het eigen leven en een gezonde leefstijl;
- Peer learning.

#### **Werkzaam principe 5: draaglast verkleinen en structuur bieden**

Impliciet mensbeeld: stress verlamt en jongeren weten niet altijd wat goed voor ze is. Daar komen ze achter als we hun omgeving structureren, ze bij de hand nemen en dingen voordoen.

- Creëren van een relatie van geaccepteerd gezag (bijvoorbeeld door rolmodellen);
- Wrap Around /Assertive Community Treatment aanpak: de situatie op verschillende leefgebieden tegelijk aanpakken waarbij de regie bij de jongere en diens coach blijft (wonen, gezondheid, inkomen/financiën, dagbesteding, vrije tijd, verslaving).
- Verminderen van economische aanleidingen voor criminaliteit door stabiel inkomen: ze aan het werk helpen;
- Verminderen van gelegenheid voor crimineel gedrag door dagbesteding en vrijetijdsactiviteiten;
- Vergroten van (sociale) controle door versterken van het sociaal netwerk en door intensieve begeleiding.

#### **Werkzaam principe 6: ondernemen met dromen en talenten**

Impliciet mensbeeld: jongeren zijn soms non-conformistisch, eigenwijs en creatief, en beschikken vaak over onvermoede mogelijkheden. Iedereen wil en kan wel iets. Benutten van hun dromen en talenten kan allerlei mogelijkheden openen.

- Focus op mogelijkheden en oplossingen, niet op problemen;
- Co-creatie, ondernemen (bijvoorbeeld zelfstandige activiteiten als aanvulling of alternatief voor een baan), werken met een persoonlijk ondernemingsplan;
- Netwerken versterken: steun van gelijkgestemden (verbinden) en functioneel netwerk (overbruggen).

#### **9.3 Een model voor maatwerk**

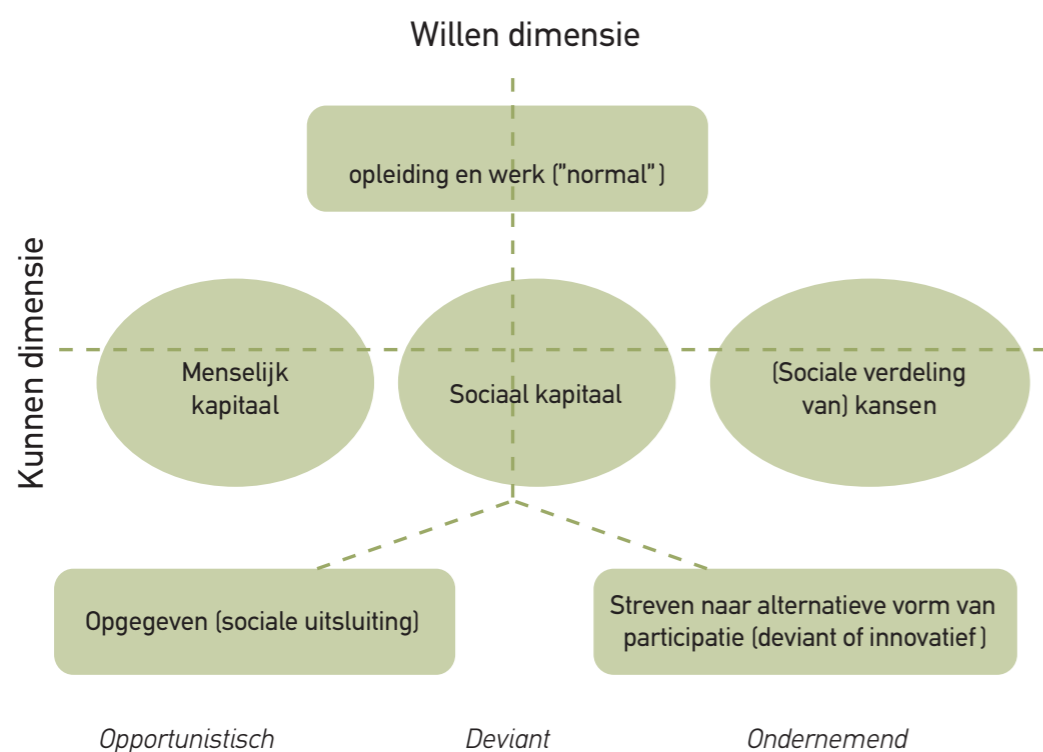
De werkzame principes uit de vorige paragraaf werken niet altijd en niet voor iedereen. Ze staan deels ook op gespannen voet met elkaar. Sommige nemen als vertrekpunt wat de maatschappij normaal vindt, andere nemen als vertrekpunt wat jongeren zelf willen. Sommige richten zich op competenties (in de jongere zelf) andere op maatschappelijke kansen (de omgeving en de maatschappij). Het subjectief logisch interventie model (Spies 2016, 2017) is een heuristisch hulpmiddel voor maatwerk. Het uitgangspunt ervan is dat interventies effectief zijn als ze aansluiten bij het beeld dat de jongere van zichzelf heeft. Want als er een correspondentie is tussen 'zo ben ik' en 'zo ben jij' (het impliciete mensbeeld van de interventie) dan klopt de causaliteit (actie-reactie) die in de interventie verondersteld wordt. Als die correspondentie er niet is, ontstaat er doorgaans weerstand, stagnatie en terugval of uitval. Die beelden zijn niet altijd bewust, het zijn de veronderstellingen die ingebakken zitten in een interventie (het mensbeeld), en het zijn de veronderstellingen die jongeren over zichzelf hebben (het zelfbeeld). Zeker jongeren uit de IPTA doelgroep kunnen vaak niet goed onder woorden brengen 'hoe ze zijn', maar ze weten vaak wel "dat is niks voor mij", of "wie denk je wel dat ik ben", en handelen daar dan naar.



De belangrijkste veronderstellingen van beide kanten zijn die over *willen* en *kunnen*, over motivatie en competenties. 'Kunnen' is een optelsom van menselijk kapitaal, sociaal kapitaal en maatschappelijke kansen: de jongere zelf, diens sociale omgeving en diens maatschappelijke kansen (o.a. discriminatie op basis van vooroordelen). Motivatie bestaat altijd in relatie tot een doel en kan veel of weinig zijn, maar kan ook 'normaal' zijn (simpel werk tegen een lage en onzekere beloning in het geval van jongeren aan de onderkant van de arbeidsmarkt) of anders zijn (je eigen ding willen doen, variërend van bijvoorbeeld een religieus leven willen leiden tot geld verdienen in de criminaliteit tot van je hobby een jobby maken of zelfstandig ondernemer willen worden).

De jongeren op wie het IPTA-project zich richt, hebben vaak niet het gevoel dat ze erbij horen, dat ze deel van de samenleving zijn. Ze zetten zich vaak tegen die samenleving af, spiegelen zich aan 'alternatieve' rolmodellen en/of meten zich een identiteit aan als bijvoorbeeld rapper of gangsta en vinden andere dingen normaal. Het is daarom essentieel dat professionals kunnen schakelen tussen verschillende interventie-strategieën, afhankelijk van de motivatie en mogelijkheden van een jongere en de ontwikkeling daarin.

In principe kunnen interventies zich richten op jongeren zelf, op hun sociale omgeving, en hun maatschappelijke kansen (micro, meso en macro). Daarnaast kunnen interventies als vertrekpunt nemen wat we maatschappelijk normaal vinden, of juist wat iemand zelf wil en normaal vindt. Het subjectief logisch interventiemodel (Spies 2016, 2017) helpt om in verschillende startsituaties tot een adequate strategie te komen.



Wanneer *willen* en *kunnen* als twee dimensies beschouwd worden, kunnen ideaal-typisch vier typen jongeren onderscheiden worden.

<b>Willen wel, kunnen niet (afhankelijken)</b>	<b>Willen en kunnen (conformisten)</b>
<p>Deze jongeren hebben het gevoel erbij te horen en vertrouwen op overheid en instituties: ze zijn normaal gemotiveerd voor baan of opleiding.</p> <p>Ze hebben anderen nodig om verder te komen</p> <p><i>OPGESLOTEN</i></p>	<p>Deze jongeren hebben het gevoel erbij te horen en vertrouwen op overheid en instituties: ze zijn normaal gemotiveerd voor baan of opleiding.</p> <p>Ze zijn klaar om aan het werk te gaan</p> <p><i>INGESLOTEN</i></p>
<b>Kunnen niet en willen niet (meer) (overlevers)</b>	<b>Willen anders, kunnen wel (ondernemers)</b>
<p>Deze jongeren hebben niet het gevoel erbij te horen en vertrouwen niet op overheid en instituties: ze hebben het opgegeven.</p> <p>Ze leven van dag tot dag.</p> <p><i>UITGESLOTEN</i></p>	<p>Deze jongeren hebben niet het gevoel erbij te horen en vertrouwen niet op overheid en instituties: ze zijn anders gemotiveerd.</p> <p>Ze streven andere vormen van meedoen na en zijn ondernemend en/of deviant.</p> <p><i>WEGGEGAAN</i></p>

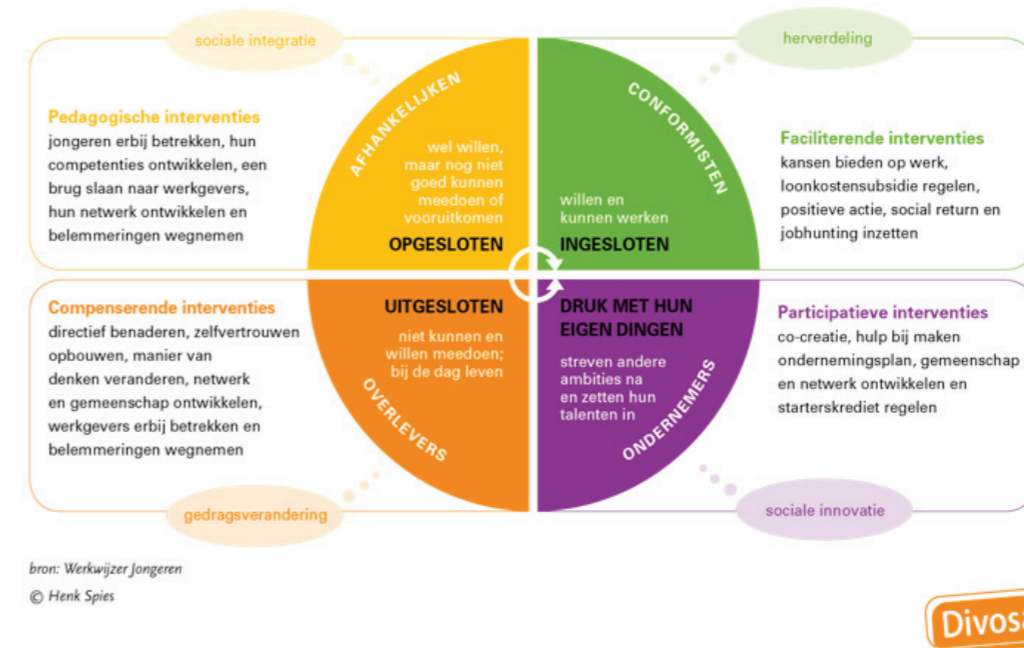


Jongeren uit de IPTA-doelgroep kunnen wat betreft hun startsituatie beschouwd worden als overlevers. Dat hoeft echter niet altijd en in alle aspecten zo te zijn, en deelnemers ontwikkelen zich. De bijpassende interventiestrategieën die onderscheiden kunnen worden, zijn:

1. Een *faciliterende benadering* voor degenen die willen en kunnen. Centraal hierin staat het creëren en bieden van kansen. Relationeel kenmerkt deze strategie zich door een secretaresse-verhouding van "u vraagt, wij draaien": "wat kan ik voor je doen?" Wat betreft sociaal kapitaal gaat het om het helpen overbruggen van de (vaak symbolische) afstand tot werkgevers (bridging). De veronderstelling is dat deze jongeren de kansen die ze geboden worden op een goede manier zullen gebruiken. De rol van de professional richt zich in belangrijke mate op werkgevers, instanties, onderwijsinstellingen, schuldeisers, en minder op de jongere zelf.
2. Een *pedagogische benadering* voor degenen die wel willen, maar (nog) niet zo goed kunnen. Centraal hierin staat het ontwikkelen van competenties en soft skills, aansluitend bij de (normale) leerdoelen van de jongere. Relationeel kenmerkt deze strategie zich door een leraar-leerling verhouding. Wat betreft sociaal kapitaal gaat het om het helpen overbruggen van deels symbolische afstanden tussen jongeren en werkgevers: jongeren in contact brengen met de wereld van werk, organisaties, instanties, werkgevers – werelden die ze vanuit hun eigen sociale netwerk vaak maar een beetje kennen. Het probleem van deze jongeren wordt gezien als een competentieprobleem, en de veronderstelling is dat hun motivatie mee zal groeien met de ontwikkeling van hun competenties en soft skills. De rol van de professional richt zich hoofdzakelijk op de jongere zelf.
3. Een *compenserende benadering* richt zich op jongeren die van dag tot dag leven als ze geen ondersteuning krijgen. Centraal hierin staat jongeren bij de hand nemen en werken aan empowerment, zelfvertrouwen, gezond leren denken en ontwikkelen van motivatie en soft skills en het weg nemen van belemmeringen. Relationeel is de rol van de professional directief, maar warm, als een vader- of moederfiguur of als een leidinggevende. Wat betreft sociaal kapitaal ligt de nadruk op het ontwikkelen van een positief ondersteunend sociaal netwerk, onder andere van jongeren in vergelijkbare situaties en positieve rolmodellen. Daarnaast ook op het helpen overbruggen van de afstand die ze voelen naar de samenleving, overheid, instituties en werkgevers. De professional richt zich hoofdzakelijk op de jongere zelf, deels in groepsverband.
4. Een *participatieve benadering* richt zich op samenwerking en co-creatie

voor jongeren die wel wat in huis hebben, maar in een andere richting gemotiveerd zijn dan een baan: ondernemers. Centraal hierin staat het stimuleren van ondernemerschap of een ondernemende houding. Relationeel heeft de professional een gelijkwaardige rol als maatschappelijk ondernemer. Wat betreft sociaal kapitaal gaat het om het creëren van een ondersteunend sociaal netwerk van gelijkgestemden en het opbouwen van een functioneel netwerk van mensen die elkaar kunnen helpen en versterken, dat wil zeggen zowel verbinden als overbruggen/linken.

Subjectief logisch interventiemodel (SLIM-model)



SLIM is een heuristisch model ten behoeve van maatwerk, om in iedere situatie een zo goed mogelijke keuze te maken voor de meest passende interventiestrategie. Weerstand, stagnatie, terugval en uitval kan beschouwd worden als het resultaat van een mismatch tussen de interventiestrategie die gehanteerd wordt en het zelfbeeld van een jongere (op dat moment). Het kan dan zinvol zijn om te over te schakelen naar een andere interventiestrategie.

## 10. VERTALING NAAR PROCESFASEN: SCOUT, SCAN, MATCH, COACH

Op basis van het voorgaande overzicht kan een aantal uitdagingen en succesfactoren benoemd worden voor de verschillende procesfasen van de beoogde IPTA aanpak.

Allereerst is de vraag aan de orde over de volgorde van de stappen. Scout, scan, match, coach is de vorm van een klassiek re-integratie- of behandeltraject. In Individuele Plaatsing en Steun wordt de volgorde van scan en match omgedraaid. Die aanpak is effectief voor mensen met ernstige en langdurige psychische problemen, en wordt als veelbelovend gezien voor andere doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er is echter nog geen kwantitatief onderzoek met controlegroep en willekeurige toewijzing van deelnemers gedaan dat antwoord kan geven op de vraag of dat voor de IPTA-doelgroep ook zo is.

Daarnaast is de grens tussen verschillende procesfasen niet altijd helder te trekken. De scoutfase bevat bijvoorbeeld ook een eerste vorm van diagnostiek ten behoeve van selectie van deelnemers voor het project. Wanneer er met jongeren "aan het werk gegaan" wordt in de coachfase, komen er waarschijnlijk zaken boven die nader of een ander licht schijnen op een eerdere diagnose, al was het maar omdat het de bedoeling is dat jongeren zich ontwikkelen. De scanfase levert als het goed is ook meer zelfinzicht op voor de jongere – wat tevens een coachingsdoel is – en wanneer (ook) een dynamische diagnose gesteld wordt, door jongeren te stimuleren en uit te dagen zich van hun beste kant te laten zien in situaties die ze al wél aankunnen, is het diagnoseproces tegelijk ook al een vorm van coaching. Daarnaast is het waarschijnlijk dat veel jongeren niet een uitgestippeld proces van voor naar achter doorlopen, bijvoorbeeld doordat ze uitvallen en weer opnieuw instromen, doordat ze gewoon regulier aan het werk gaan al voordat het traject helemaal doorlopen is, doordat zich een plaatsingskans voordoet op een moment dat het voorbereidende proces nog niet helemaal afgerond is enzovoort.

Ondanks dat de grenzen tussen verschillende fasen niet altijd scherp zijn, kennen de verschillende fasen wel allemaal een eigen opdracht.

### *Scouten*

De belangrijkste opdracht in de scoutfase is het vinden, bereiken en motiveren van jongeren die tot de doelgroep behoren voor deelname aan het project. De doelgroep waarop het IPTA project zich richt, heeft zich deels ontwikkeld tot zorgmijders. "Mee willen doen" kan dus niet zomaar verondersteld worden. Wel of niet

gemotiveerd staat bovendien ook niet in steen gebeiteld, is altijd in relatie tot het perspectief dat geboden wordt, wat er van deelnemers gevraagd wordt, en kan ontwikkeld worden.

Deels is de doelgroep waarop het IPTA project zich richt niet bekend bij instanties. Vindplaatsen buiten de institutionele kaders om zijn onder andere op straat, thuis, sportscholen of muziekstudio's, religieuze instellingen, coffeeshops, buurtcentra, kappers (barbershops), shishalounges, vertrouwenspersonen, rolmodellen, straatcoaches, peers.

Contact leggen gaat vaak het beste na een introductie door iemand die ze kennen. Het is als professional belangrijk om een goede pitch bij de hand te hebben over wie je bent en waarom je contact zoekt, een kort verhaal over waarom jij als mens en als professional daar bent. Als jongeren zelf contact zoeken, is de strekking van de eerste vraag meestal: waarom ben je hier, en wat kan ik voor je doen? De jongere moet dan als eerste iets uitleggen. Bij outreachend contact zoeken is de professional degene die als eerste die vraag moet beantwoorden: waarom ben je daar? Gezien het wantrouwen dat veel van deze jongeren hebben naar overheidsinstanties werkt een persoonlijk verhaal ("ik wil graag verschil maken voor jongeren die weinig kansen hebben") vaak beter dan een verwijzing naar beleid en de organisatie waar je voor werkt (Divosa 2017).

Telefoon en social media werken vaak alleen als ze je al kennen. Jongeren onderling gebruiken meestal whatsapp. Een huisbezoek kan goed werken, maar ook leiden tot problemen met de ouders. Veel ouders zijn niet op de hoogte van wat hun kinderen doen. In het contact leggen is oprechte interesse in wat ze bezig houdt van belang, en bereikbaarheid ook buiten kantooruren (IZI Solutions 2016, Divosa 2017).

Wat betreft theorievorming kan als kapstok aangesloten worden bij de zelfdeterminatietheorie (E. Deci & R. Ryan 2002) over menselijke motivatie, die drie basisbehoeften onderscheidt: erbij horen (verbinding), autonomie (keuzes), en competentie (groei, ontwikkeling). Verbinding ontstaat in contact, door aanwezig te zijn, door aandacht en liefde. Dit is de kern van de presentietheorie (Baart 2001). Autonomie vraagt om het geven van ruimte voor eigen keuzes, door zo min mogelijk te oordelen en voor te schrijven en zoveel mogelijk te communiceren in termen van wat iets met je doet en verzoeken te doen. Dit is de kern van geweldloze of verbindende communicatie (Rosenberg, 2011). Competentie en ontwikkeling vraagt om

het stimuleren van jongeren om zelf te doen wat ze al kunnen, uit te dagen en positief te benaderen. Dit sluit aan bij (o.a.) leren in de zone van naaste ontwikkeling (Vygotski, 1978): de aandacht richten op dat wat een jongere met enige hulp al zelf kan doen, als meest effectieve manier van leren. Voorkomen moet worden dat jongeren overvraagd worden of juist niet uitgedaagd worden. Naast algemene gesprekstechniek kan gebruik gemaakt worden van enkele effectieve interventiemethodieken:

- De kern van motiverende gespreksvoering (Miller & Rollnick, 2002) is het creëren van een discrepantie tussen de huidige en een gewenste situatie, en het ontlocken van verandertaal.
- Oplossingsgericht werken (de Shazer, 1982) richt zich niet op het in kaart brengen van een probleem, maar van een oplossing zoals iemand die zelf ziet (wanneer is je probleem opgelost, waar merk je dat aan, wat is er dan veranderd?). Het is een methode die de interne motivatie van jongeren kan vergroten.

Het belangrijkste is waarschijnlijk om te laten blijken dat je als professional verschil kunt maken, door een jongere de weg te wijzen voor een dringend probleem, te laten merken dat je de weg kent in de wereld van organisaties en instanties, een route in het vooruitzicht te stellen, en te vertellen wat het IPTA project te bieden heeft.

#### *Scannen*

De belangrijkste opdracht in deze fase is om een goed beeld van de jongere te krijgen, van diens motivatie, mogelijkheden en beperkingen. Het moet enerzijds handvatten opleveren voor coaching en begeleiding, moet de jongeren helpen met het vergroten van diens zelfinzicht, en moet handvatten opleveren voor matching. Dat laatste vraagt om een realistisch, positief "verkoopverhaal" van/over de jongere, inclusief een "gebruiksaanwijzing": waar moet rekening mee gehouden worden om de mogelijkheden van deze jongere te kunnen realiseren? Onder welke voorwaarden kan het een succes worden? De inhoud van de scan omvat zowel de situatie op meerdere leefgebieden, als de aard van het sociale netwerk, als motivatie, zelfbeeld, houding, vaardigheden en beperkingen van de jongere. Uit de literatuur komt als belangrijk naar voren:

- De situatie op verschillende leefgebieden en de mate van zelfredzaamheid. Veel gemeenten gebruiken hiervoor de zelfredzaamheidsmatrix (ZRM). Voor de selectie van deelname aan het project is van belang in ieder geval een beeld te krijgen van de dagbesteding (opleiding of werk), financiën en schulden, ggz-problematiek, contact met politie/justitie, huisvesting, middelengebruik of gokverslaving.
- Een belangrijke succesfactor voor deze doelgroep is een ondersteunend sociaal netwerk. Het is daarom belangrijk om het sociale netwerk in kaart te brengen, zowel de ondersteunende mensen daarin als de belemmerende. Speciaal van belang is de vraag of de jongere familieleden heeft die high impact crime dader zijn en/of deel is van een multi-probleem gezin, en speciaal van belang is de vraag of er positief ondersteunende mensen zijn

in de omgeving van de jongere, wie dat zijn en wie dat zouden kunnen worden.

- Wat betreft de motivatie, mogelijkheden en beperkingen van de jongere zelf zijn belangrijke factoren voor re-integratie diens zelfbeeld, houding, basis- en werknemersvaardigheden en soft skills, wensen en motivatie met betrekking tot werk, diens manier van leren. Belemmeringen die de kans op werk aanzienlijk verminderen, zijn naast middelen- of medicijngebruik storend of anti-sociaal gedrag, denkproblemen, angst, agressie en grensoverschrijdend gedrag. Voor aandachtsproblemen, sociaal beperkt gedrag, communicatieproblemen en in zichzelf gekeerd zijn is dat minder het geval. Werkgevers vinden het vaak niet zo erg als deze jongeren langzamer zijn, als ze maar geen problemen veroorzaken op de werkvloer en het andere personeel van het werk houden. Het gaat over het algemeen om simpel werk, dus al te uitgebreide competentietesten zullen meestal niet nodig zijn. Wat betreft voorkeuren en mogelijkheden voor werk gaat het bijvoorbeeld om binnen of buiten, alleen of samen, nauwkeurigheid of snelheid, hoofd of handen, drukke of rustige omgeving.

Aansluitend bij een scan van de jongere, is voor matching ook een scan van de beoogde werkplek belangrijk (supported employment). Aspecten die daarbij van belang zijn, zijn de sfeer op de werkplek, inhoud van taken, benodigde functionele en sociale vaardigheden werkzaamheden en arbeidsomstandigheden, de manier van leidinggeven/begeleiden en mogelijkheden om door te groeien, en het netwerk op en rond de werkplek.

#### *Matchen*

De matchingsfase draait om praktisch verschil maken in het leven van de jongere: het vinden van een dagbesteding, oplossen van problemen op andere levensterreinen, en het organiseren van sociale steun. Oftewel: het matchen van een jongere aan een werkplek, aan voorzieningen en een deels nieuwe sociale omgeving. Hoe beter die match is, hoe meer vanzelf een jongere ontwikkelt.

Het meest effectief voor mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt is een strategie die focust op opdoen van werkervaring en kennismaking met potentiële werkgevers (stages, proefplaatsingen, werkervaringsplaatsen). De essentie is face-to-face contact met zowel cliënten als werkgevers om cliënten uit onderlinge concurrentie om banen en uit selectieprocessen van bedrijven te halen. Dit gebeurt in combinatie met individuele begeleiding en helpen verbeteren van randvoorwaarden (schulden, huisvesting). Snelle plaatsing op een werkplek is een kernelement van Individuele Plaatsing en Steun.

Het organiseren van vrijblijvende ontmoetingen tussen jongeren en werkgevers kan bijdragen aan het verminderen van vooroordelen. Belangrijk is dan wel dat het contact ook echt tot stand komt. Wat betreft de benadering van werkgevers is van belang om aan te sluiten bij hun drijfveren en behoeften. Ze hebben behoefte aan persoonlijke dienstverlening, een vaste contactpersoon, weten waar ze aan toe zijn en beheersing van risico's, en voorlichting.

Interessant om contact mee te leggen zijn bedrijven waar al een vertrouwensband

mee is, die maatschappelijk verantwoord ondernemen in hun vaandel hebben staan en/of die zich al via een convenant verbonden hebben aan zich inspannen voor minder kansrijke jongeren, bedrijven met laagdrempelige functies, bedrijven waar het personeels- en selectiebeleid te beïnvloeden is – vaak kleinere MKB bedrijven –, bedrijven met grote teams of afdelingen en een diversiteit aan functies, bedrijven in sectoren die te maken hebben met krapte op de arbeidsmarkt, en bedrijven die open staan voor onderhandelingen (eventueel vanwege slechte resultaten of snelle groei).

Uit het voorgaande literatuuroverzicht komen voor matching enkele succesfactoren naar voren:

- Tijdelijke loonkostensubsidies zijn effectief. Er is nog weinig bekend over de beste vorm daarvan: werkgever ontvangt subsidie (loonkostensubsidie), werknemer ontvangt subsidie (loondispensatie), of beschut werk;
- Sancties zijn effectief voor re-integratie. Een bonus lijkt minder effectief;
- Gesubsidieerd werk in de publieke sector is het minst effectief;
- Scholing en training kunnen op langere termijn effectief zijn.
- Het principe van eerst plaatsen dan trainen (supported employment/IPS) werkt positief bij verschillende ernstige psychische aandoeningen. Het is nog niet duidelijk of dit voor andere doelgroepen ook zo is, maar het lijkt een veelbelovende aanpak;
- Training on the job is effectiever dan 'droog' trainen. Het is belangrijk ook aandacht te besteden aan soft skills.

#### *Coachen*

Het doel van coachen is zorgen dat de jongere in het spoor blijft, problemen onderweg op te lossen, sociale en werknemersbasisvaardigheden te ontwikkelen, de zelfredzaamheid van de jongere te vergroten, deze uit te laten stromen naar een reguliere baan, opleiding of eventueel (deeltijd) ondernemerschap, en de situatie op andere belangrijke levensterreinen te stabiliseren. Belangrijk voor zelfredzaamheid zijn vooral sociale vaardigheden, een positief zelfbeeld en het gevoel erbij (of ergens) bij te horen. Intensieve begeleiding is een succesfactor. Het is uit de literatuur niet duidelijk of werken met rolmodellen voordelen heeft. Nauwe samenwerking met GGZ-zorg is ook een succesfactor wanneer er sprake is van problemen met de mentale gezondheid.

Wanneer een jongere aan het werk gaat, is begeleiding op de werkplek en betrekken van overige personeel van belang. Daarnaast ook begeleiding buiten het werk. Vooral bij overgangen en veranderingen is extra aandacht nodig. De kwaliteit van de relatie tussen begeleider en jongere bepaalt in belangrijke mate het succes.

Verder worden er in de literatuur verschillende tips gegeven voor begeleiding:

- een gemeenschappelijk uitgangspunt
- afstemmen van de communicatie
- concreet maken van de oefenstof
- voorstructureren en vereenvoudigen; meer externe sturing (bij de hand nemen)
- netwerk en generalisatie

- veilige en positieve leeromgeving
- werken met leerdoelen in plaats van resultaatdoelen en voortgang bespreken
- positieve interactie en complimenten/beloning
- time-out
- "affect education"
- communicatievaardigheden
- (sociale) oplossingsvaardigheden
- stimuleren van sociaal gedrag en sociale vaardigheden
- inzicht ontwikkelen
- feedback op gedrag
- modelleren
- stimulus controle

Werkzame interventies die onderdeel kunnen zijn van coaching van de jongere zijn:

- **Individuele Rehabilitatie Benadering:** onderdelen van de methodiek zijn het scheppen van een band, het kiezen van een terrein, het beoordelen, bespreken en ontwikkelen van doelvaardigheid, het stellen van een doel, het inventariseren en verkrijgen van onmisbare vaardigheden en hulpbronnen.
- **Cognitieve gedragstherapie:** cliënten leren adequate en functionele denkbeelden en gevoelens over zichzelf en hun omgeving te hanteren, hun stemming te beheersen en zich adequaat te gedragen. De effectiviteit van cognitieve gedragstherapie lijkt voor de doelgroep van het IPTA project beperkter dan voor andere doelgroepen.
- **Samen Stevig Staan:** gedragsproblemen komen vaak voort uit een afwijkende sociale informatieverwerking. Trainen van vaardigheden afgestemd op sociale informatieverwerking
- **EMDR (eye movement desensitization and reprocessing):** lijkt zeer veelbelovend te zijn, wat betreft resultaten vergelijkbaar met cognitieve gedragstherapie, doet minder een beroep op cognitieve vaardigheden
- **Anger management:** ontspannings- en ademhalingsoefeningen gekoppeld aan stressvolle rollenspelen en discussies
- **Token economy:** een beloningssysteem voor gewenst gedrag, waarin punten verdiend kunnen worden. Dit sluit aan bij een gevonden effectiviteit van economische incentives, maar de vraag is of dergelijke externe sturing ook leidt tot interne motivatie en zelfsturing in andere situaties.

Werkzame interventies voor de dagelijkse omgeving van de jongere zijn:

- **Eigen Kracht conferenties:** het organiseren van een beraad van mensen uit de sociale omgeving van de jongere, dat zelf het probleem bespreekt en tot een oplossing komt.
- **Ouder- en gezinsbegeleiding:** verschillende vormen zijn effectief (Intensieve Pedagogische Thuishulp, Families First, Intensieve Orthopedagogische Gezinsbehandeling, en Intensieve Psychiatrische Gezinsbehandeling)



## 11. LITERATUUR

Aa, P. Van der (2016), Fundament. Een onderbouwing van drie Rotterdamse aanpakken voor activering richting werk of school van kwetsbare, werkloze jongeren. Hogeschool Rotterdam

Baart A. (2001), Een theorie van de presentie. Utrecht: Uitgeverij Lemma.

Bakker, H. e.a. (2014), Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen. Ecorys.

Berg, B. van den e.a. (2013), Ondersteuning van jongeren met een LVB. Onderzoek naar doeltreffendere en goedkopere ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie. Regioplan.

Besseling, J. (2011a), Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmogelijkheden, vervolg rapportage over problematisch werkgedrag, gedragsmoeilijkheden en de relatie tussen onderwijsniveau en arbeidsparticipatie. TNO.

Besseling, J. (2011b), Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden. Vierde meting. TNO

Besseling, J. (2012), Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmogelijkheden, vervolg rapportage over problematisch werkgedrag, gedragsmoeilijkheden en de relatie tussen onderwijsniveau en arbeidsparticipatie. TNO.

Bleeker, Y. e.a. (2015), "Zonder netwerk gooi je de leerling over de schutting in de hoop dat hij wordt opgepakt". Varianten, ervaringen en succesfactoren in de regionale samenwerking arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren. Regioplan.

Blonk, R. e.a. (2015), Quick Scan wetenschappelijke literatuur gemeentelijke uitvoeringspraktijk. TNO.

Bolhaar J. (2014), Onderzoek naar effectiviteit inzet re-integratieinstrumenten DWI. Vrije Universiteit.

CBS (2012), Aan het werk met re-integratie ondersteuning. Viermeting. E. Vieveen e.a.

CBS (2014), Aan het werk met re-integratie ondersteuning. Zesmeting fase 2.

Coenen, L. (2011), Met de coach naar de job. Een evaluatie van de pilot stagejobcoach. Research voor Beleid.

Deci, E. & R. Ryan (2002), Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective, in Handbook of Self-Determination Research", pp. 3-34, Rochester

de Shazer, S. (1982), Patterns of Brief Family Therapy: An Ecosystemic Approach. Guilford Press.

Divosa monitor factsheet 2015-II. Parttime werk in de bijstand. Divosa 2015, M. Van Dodeweerd e.a.

Divosa (2017), Werkwijzer Jongeren. H. Spies

Divosa (2013), Factsheet Wat weten we over... re-integratietrajecten. M. Van Dodeweerd

Duijvestein, P. (2012), Methodebeschrijving Begeleid Werken – een individuele, vraaggerichte benadering. Databank effectieve sociale interventies. Movisie

Fenger, M. & T. Stüwer (2016), De effecten van klantcontacten in de participatiewet. Evaluatie van het project Frequent, Intensief en Persoonlijk contact bij de intergemeentelijke sociale dienst Brabantse Wal. Erasmus Universiteit.

Geest, V. Van der (2011), 'Werk doet delinquentie afnemen'. Justitiële Verkenningen, 37 (5), pp. 30-42, 2011.

Groenewoud, M. e.a. (2014), Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten. Lessen voor gemeenten. Regioplan.

Hamming, A e.a. (2016), Als het niet kan zoals het moet, dan moet het maar zoals het kan. Een verdiepend onderzoek naar aanleiding van de longitudinale effectmonitor JeugdzorgPlus naar de uitstroom van jongeren met een licht verstandelijke beperking of psychiatrische problemen uit de JeugdzorgPlus. IVO.

Heyma A. & S. Van der Werff (2014), Een goed gesprek werkt. (Kosten)effectiviteit van re-integratiedienstverlening UWV voor de WW-instroompopulatie 2008-2010. SEO.

Heyma, A. (2015), Re-integratiedienstverlening in de WW. Wat werkt voor wie en wanneer? (Kosten)effectiviteit naar klantgroepen en moment van inzet voor de WW-instroompopulatie 2008-2010. SEO.

Hoff, S. & C. Vrooman (2011), Dimensies van sociale uitsluiting. Naar een verbeterd meetinstrument. SCP.

Holwerda, A. e.a. (2012), Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie. UMCG.

Inspectie SZW (2015a), Buitenspel. De uitvoering voor jongeren in de WW of Bijstand.

Inspectie SZW (2015b), Uitvoering van de WWB voor jongeren (18-27 jaar).

IZI Solutions (2016), Zichtbaar maar niet in beeld. Kwalitatieve verkenning naar jongeren in de leeftijd van 18-27 jaar zonder startkwalificatie en die momenteel geen opleiding volgen en niet werken en 'buiten beeld' zijn voor ondersteuning naar werk door de overheid. Ministerie SZW

Koning, J. de e.a. (2015), Uitkomsten en ervaringen experimenten netto-effectiviteit re-integratie. SEOR/Regioplan.

Koning P., e.a. (2013), Investeren in participeren. Kennis voor de uitvoering van werk en inkomen. KWI.

Loos, P. van der e.a. (2014), Het moet kloppen. Bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking. UWV, B&A.

Maat, J.W. van de (2016), Overbruggen van vooroordelen door kennismaking. Onder welke omstandigheden werkt het? Kennisplatform Integratie & Samenleving 2016. Movisie.

Mesters, G, V. Van der Geest, C. Bijleveld (2016), 'Crime, Employment and Social Welfare: An Individual-Level Study on Disadvantaged Males'. In: Journal of Quantitative Criminology 32, pp.159-190, 2016.

Michon H. e.a. (2011), Effectiviteit van Individuele Plaatsing en Steun in Nederland. Verslag van een gerandomiseerde gecontroleerde effectstudie. Trimbos Instituut.

Miller, W.R. & S. Rollnick (2002), Motivational interviewing. Preparing people for change. Guilford Press.

Rosenberg, M. (2011), Geweldloze communicatie. Ontwapenend, doeltreffend en verbindend. Lemniscaat.

SCP (2016), Kansrijk arbeidsmarktbeleid. Deel 2. SCP

Sol, E. & K. Kok (2014), Fit or Unfit. Theorie en praktijk van re-integratie. UvA, UU & AMC.

Spies, H. e.a. (2016), De jeugd maar geen toekomst? Naar een effectieve aanpak van sociale uitsluiting. SWP

Taouanza, I. & S. Keuzenkamp (2016), Mentoring tegen jeugdwerkloosheid : werkt deze aanpak bij migrantenjongeren? Kennisplatform Integratie en Samenleving.

UWV Kennisverslag 2014-1

UWV Kennisverslag 2016-2. UWV, C. Van Horssen & H. Houwing

UWV (2012). Wajongers aan het werk met loondispensatie UWV, Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum.

Verduin, M. (2012), Methodebeschrijving Eigen Kracht conferentie. Databank effectieve sociale interventies. Movisie

Verweij, S. e.a. (2016), CoVa; eerste denken en dan ...? Vergelijkend recidiveonderzoek naar het effect van cognitieve vaardigheidstrainingen uitgevoerd in de periode 2008-2011. WODC.

Vos, E. de (2010), Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden. Eindrapportage. TNO.

Vygotski, L. (1978), Mind in society. The development of higher psychological processes. Cambridge.

Wanberg, C.R. (2002), Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. Journal of Applied Psychology 87/6, pp. 1100-1120.

Wartna, B.S.J., D.L. Alberda, S. Verweij (2013), Wat werkt in Nederland en wat niet? Een meta-analyse van Nederlands recidive-onderzoek naar de effecten van strafrechtelijke interventies. WODC/BoomLemma uitgevers.

Wilkens, M. & P. Donker van Heel (2011), De vraag van werkgevers naar re-integratie dienstverlening. Ecorys.

Wissink, C. e.a. (2012), Tussen intentie en actie. Vervolg werkgeversonderzoek monitor Wajong. Regioplan

Zwaveling, E. & A. Baan (2017), Kwetsbare jongeren van school naar werk. (De Noord-Limburgse aanpak). Berenschot.



## 12. SAMENSTELLING EXPERTGROEP

### **Deskundigen:**

Jo Hermanns, Evert Scholte, Jan Dirk de Jong, Richard Duppen, Wim Bloemers, Bart Reedijk, Samuel Reiziger, Gerard van Es, Mieke Sandifort, Seyit Yeyden, Han Spanjaard, Donne Bax, Nadine van Duijn, Jeroen van den Broek, Jara Voorwinden, Ed Brust, Anna Garghetti.

### **IPTA-projectteam:**

Jur Verbeek, Jeanette van der Kloet, Gavin Sanchez da Veiga, Hilal Zelal Yavuz, Annika van der Veen.





**INCLUSIVATE**

+31 6 54325365

[contact@inclusivate.nl](mailto:contact@inclusivate.nl)

Lange Havendijk 2

4101 AT Culemborg

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

