



De Transitieroute

Jongeren met een
ondersteuningsbehoefte
van opleiding naar werk

T. Eimers
J. Raaijman

De Transitieroute

*Jongeren met een ondersteuningsbehoefte
van opleiding naar werk*

T. Eimers
J. Raaijman

Nijmegen, 1 mei 2018



Projectnummer: 2016.519

Foto omslag: Can Stock Photo / VadimGuzhva

© 2018 KBA Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van KBA Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
2	Problematiek	3
3	De Transitieroute	7
3.1	Wat is de Transitieroute?	7
3.2	Transitie van opleiding naar werk	8
3.3	Van model naar realisatie	10
4	Project Van Opleiding naar Werk	15
4.1	Opzet en verloop project	15
4.1.1	Albeda College, Structuurklas, locatie Vlaardingen	16
4.1.2	Albeda College, team passend onderwijs Life Style, Sport & Entertainment	17
4.1.3	Noorderpoort, team studentdienstverlening	18
4.1.4	Vakschool Cibap, team studentsupport	19
4.1.5	ROC de Leijgraaf, loopbaancentrum	20
4.1.6	ROC Amsterdam Zuid Oost, opleidingen Beveiliging, ICT en Zorg	21
4.1.7	ROC Midden Nederland: Entree XL-opleiding	22
4.1.8	Rijn IJssel: Opleidingen Zorg & Welzijn	22
4.1.9	ROC Nijmegen: Expertisecentrum studentbegeleiding	24
4.1.10	Graafschap College: expertisegroep studentbegeleiding	24
4.2	Themabijeenkomsten	25
4.3	Draagvlak voor vernieuwing	26
5	Bouwstenen van de Transitieroute	29
5.1	Stappen in de transitiefase	29
5.2	Bouwstenen: de instrumenten	30
5.2.1	Intake met aandacht voor BPV	30
5.2.2	Begeleiding op school en voorbereiding op de stage	31
5.2.3	Matching en het vinden van een geschikte stageplaats	32
5.2.4	Begeleiding tijdens de stage	34
5.2.5	Evaluatie en beoordeling	35
5.2.6	Uitstroom naar een diploma, vervolgopleiding of werk	36
5.3	Regionale samenwerking	37
6	Bijlage: geraadpleegde literatuur	39

1 Inleiding

In deze rapportage wordt verslag gedaan van het project *Van Opleiding naar Werk*. De belangrijkste opbrengst van het project is het voorstel van de Transitieroute. In het concept van de Transitieroute komen de ervaringen en wensen van directbetrokkenen samen om een samenhangende en doorlopende route te realiseren van opleiding naar werk voor jongeren met een beperking. Samen met studieloopbaanbegeleiders, coaches, teammanagers, ondersteuners passend onderwijs en studenten zelf is gekeken wat er nu misgaat en hoe daarin verbetering kan worden gebracht. Daarbij werden ook bedrijven, gemeenten en ondersteuningsorganisaties betrokken.

Aanleiding voor het project

Het project *Van Opleiding naar Werk* is ontstaan uit de zorg voor jongeren met een beperking (ondersteuningsbehoefte) in het mbo op de niveaus 2-4. Uit onderzoek bleek dat velen van hen het mbo-diploma niet haalden en dat nog meer na de opleiding – met of zonder diploma – in de toenmalige Wajong belandden. Juist in die tijd veranderde er veel voor de doelgroep: vaste kaders als het rugzakje (leerlinggebonden financiering) en Wajong maakten plaats voor nog onzekere mogelijkheden die Passend onderwijs en de Participatiewet konden bieden. Duidelijk was wel dat in beleid en praktijk de aandacht – begrijpelijk – vooral uitging naar kwetsbare jongeren op de lagere onderwijsniveaus (praktijkonderwijs, gedeeltelijk vso en entree-opleiding).

Zeker in de begin jaren van passend onderwijs ging alle aandacht in het mbo uit naar de ‘voorkant’ van de opleiding: toelatingsbeleid, intake en onderwijsovereenkomst. Er was weinig aandacht voor de stage en overgang naar werk, terwijl juist daar toch het grootste struikelblok in de loopbaan bleek te zitten.

Het project

Met steun van het Fonds NutsOhra (FNO) en de MBO Raad werd een project gestart. Negen mbo-instellingen met tien pilots stapten in het project, terwijl nog meer instellingen aangaven het project actief te willen volgen. Tal van organisaties leverden een bijdrage: werknemersorganisaties, werkgevers, SBB, MBO Raad, jongeren- en cliëntenorganisaties. Het project werd geleid door KBA Nijmegen en ondersteund door REA College.

In deze rapportage wordt uitgebreid beschreven wat de inbreng en vragen vanuit de verschillende pilots en partijen waren. Heel bijzonder was de grote en belangrijke inbreng van jongeren zelf. Persoonlijke ervaringen van leerlingen en studenten, maar ook het actief meedenken van jongerenorganisaties hebben het project en de transitieroute mee vorm gegeven.

Verloop: van instrumenten naar Transitieroute

Het project startte met de vraag naar de belangrijkste knelpunten rondom de stage en in de overgang naar werk. Het doel was om voor deze knelpunten bestaande, praktische oplossingen te vinden of nieuwe te creëren. Op die manier is gekeken naar het vinden van passend stageplekken, naar de begeleiding tijdens de stage, naar het vinden van werk, naar wet- en regelgeving en naar samenwerking tussen scholen en gemeenten. Verschillende praktische tips en aanpakken werden verzameld. Maar gaandeweg het project ontwikkelde zich een andere, nieuwe gedachte: om de overgang van opleiding naar werk daadwerkelijk succesvol te kunnen inrichten is meer nodig. Professionals uit de pilotscholen gaven aan dat zij ook intern nog velen moesten overtuigen, collega's zowel als managers en bestuurders. Het gaat om meer dan een afzonderlijke maatregel. Het gaat om samenhang en visie, om draagvlak en samenwerking. Er was een verbindend

idee nodig met overtuigingskracht en onderbouwing om binnen het mbo krachten te mobiliseren en om samenwerking tussen mbo en partners te versterken. Zo leidde het project *Van Opleiding naar Werk* tot het voorstel van de Transitieroute en, in de laatste fase van het project, tot brede bestuurlijke en maatschappelijke steun voor het voorstel.

Deze rapportage

In de volgende hoofdstukken presenteren we het idee van de Transitieroute en beschrijven we het project *Van Opleiding naar Werk*. Hoewel, zoals beschreven, het project uiteindelijk leidde tot de Transitieroute, hebben we gemeend dat het voor de lezer aantrekkelijker is om eerst kennis te nemen van de Transitieroute. In hoofdstuk 2 schetsen we daarom eerst de problematiek waarvoor de Transitieroute een oplossing moet bieden en in hoofdstuk 3 gaan we in op de Transitieroute zelf.

Meer over het project en over de (andere) opbrengsten van het project is te lezen in de hoofdstukken 4. Hoofdstuk 5 geeft een overzicht van de bouwstenen van de Transitieroute: de instrumenten en aanpakken die nodig zijn om de routes concreet inhoud te geven.

2 Problematiek

Naar schatting twintigduizend jongeren met een beperking volgen een beroepsopleiding in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Velen van hen vallen uit, halen geen diploma en hebben vervolgens problemen om werk te vinden. Onderzoek naar loopbanen van mbo-studenten met een (toenmalige) leerlinggebonden financiering (LGF of rugzak) laat zien dat zij een aanmerkelijk lager studieresultaat behalen: de uitval ligt voor het merendeel van de groep aanzienlijk hoger dan gemiddeld. Nog problematischer is de arbeidsmarktsituatie: minder dan de helft van de onderzochte groep had na afronding van de studie betaald werk en twee derde had een inkomen onder bijstandsniveau. (Eimers, Boon & Kennis, 2012, Eimers, Kennis & Özdemir, 2013).

Doelgroep

De afgelopen jaren zijn veel extra inspanningen gedaan om de overgang van opleiding naar werk te verbeteren voor de doelgroep van jongeren met een laag opleidingsniveau, met name uit het praktijkonderwijs, de entree-opleiding en gedeeltelijk het voortgezet speciaal onderwijs. Voorbeelden daarvan zijn zowel in het onderwijsbeleid, als in het arbeidsmarktbeleid te zien. Zo richt het beleid *Jongeren in een kwetsbare positie* zich met name op de genoemde onderwijstypen (en op delen van het mbo-niveau 2).¹ Ook de *Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten*, die in 2015 is ingegaan, richt zich primair op de laagopgeleide doelgroep. In het zogenoemde Doelgroepenregister wordt bijgehouden welke personen in aanmerking komen voor de Banenafpraak en de daarbij behorende voorzieningen, zoals jobcoaching, loonkostenvoordeel, no-risk polis en aanpassing van de werkplek. Inschrijving in het register is 'automatisch' voor schoolverlaters van het praktijkonderwijs en vso, maar voor schoolverlaters van hogere opleidingsniveaus geldt dat zij onder de Participatiewet moeten vallen en bovendien niet in staat zijn om honderd procent van het wettelijk minimumloon te verdienen. In de praktijk komen veel jongeren met een beperking van bijvoorbeeld mbo-niveau 4 niet in aanmerking voor de Banenafpraak.

Hoewel er echter in het beleid minder aandacht is voor de doelgroep van jongeren met een beperking² op mbo-niveau 2-4, gaat het om een omvangrijke en kwetsbare groep. In het totaal gaat het naar schatting om 20 duizend jongeren.³ Het zijn studenten die op basis van cognitieve capaciteit en eerder behaald diploma (vmbo, havo, entree) toelaatbaar zijn tot het mbo (2-4) en in staat worden geacht de beroepsopleiding met succes af te ronden, maar die te maken hebben met een beperking. Het grootste deel van deze studenten met een beperking behoort tot het type 'cluster 4', dat wil zeggen jongeren met psychische of psychiatrische problematiek. Het loopbaanperspectief voor deze groep is zeer verschillend: ongeveer de helft doorloopt het mbo relatief succesvol en heeft geen verminderde kans op werk; de andere helft van de groep echter heeft te maken met meervoudige problematiek en haalt vaak het diploma niet, vindt geen werk en heeft ook vaak geen uitkering. Ook onder jongeren met andere typen beperkingen (cluster 1-3) zijn de uitvalkansen groot. Een zeer groot deel van hen belandde in de oude situatie in de Wajong.⁴

1 Ministerie OCW (2017) *Loopbaanmonitor jongeren in kwetsbare positie Een cohort jongeren in een kwetsbare positie uit 2010/11 cijfermatig in beeld gebracht*. Den Haag: Ministerie OCW.

2 De term 'jongeren met een beperking' wordt hier gebruikt om de doelgroep te omschrijven. In het kader van Passend Onderwijs wordt tegenwoordig liever gesproken over jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte. Daarmee uitdrukkend dat niet de beperking, maar de mogelijkheden van de jongere voorop staan.

3 Eimers, Boon & Kennis, 2012

4 Eimers, Kennis & Özdemir, 2013

Stage

Onderzoek laat zien dat met name de stage en de overgang naar werk breekpunten vormen in de studieloopbaan. Behalve de zware groep cluster 4 (met meervoudige problematiek), doen de meeste studenten met een beperking het tijdens de eerste fase van de opleiding nog relatief goed. Het mbo heeft in de afgelopen jaren grote stappen gemaakt in invoering van passend onderwijs, met name wat betreft de intake van studenten en het bewustzijn dat extra ondersteuning geboden moet worden.⁵ Met deze extra ondersteuning en aanpassingen op school komen de studenten met een beperking vaak een heel eind. De problemen treden op rondom de (langere) stages later in de opleiding: vinden van passende stageplek, goede begeleiding binnen het leerbedrijf.

Rondom de stage doen zich verschillende soorten problemen voor:

- Vaak blijkt de stage in directe zin een struikelblok: de student slaagt er niet in de stage succesvol af te ronden en moet voortijdig stoppen. Een direct gevolg is dat ook de voortgang van de opleiding stopt en het risico groot is dat de student niet alleen de stage, maar de hele opleiding voortijdig verlaat. Veelal gaat het om een combinatie van factoren die tot uitval leiden: verkeerd beeld van het beroep of de werkplek bij de student, onrealistische zelfbeeld van de student, geen adequate begeleiding op de werkplek, onvoldoende aanpassing van de werkplek en werksituatie aan de beperking/capaciteit van de student, onvoldoende communicatie tussen school en stagebedrijf.
- De stage kan ook op een andere manier een negatieve rol spelen in de loopbaan van de jongere. Wat opvalt, is dat juist de extra ondersteuning die de studenten krijgen ook hun valkuil is: de inspanningen zijn erop gericht om de student succesvol door de stage helpen (en zo het diploma te halen), maar veel minder op voorbereiding op de overgang naar de arbeidsmarkt (zelfredzaamheid, realistisch zelfbeeld, handhaving in arbeidssituatie). Ook de jongeren die het diploma wel behalen hebben het daarom vaak moeilijk in overgang naar de arbeidsmarkt. Ook met diploma geldt vaak dat passend werk een vereiste is.

Eimers e.a. (2012, p. 20) wijzen erop dat het belang van de stage verder gaat dan het al of niet succesvol afronden van de opleiding:

“... het leren van een beroep [is] meer dan het verwerven van specifieke kennis en vaardigheden. Het gaat om beroepsvorming, die ook vorming van de student als persoon en als burger inhoudt. Een sterkere beroepsvorming gaat samen met verminderde belemmering door gedrags- of psychische moeilijkheden. Wezenlijk is dat de beroepsvorming (of het verwerven van goed werkgedrag en zelfvertrouwen) sterk verbonden is met de beroepspraktijk. ... Het voortijdig afbreken van een beroepsopleiding betekent meer dan het niet halen van een diploma. Voor de benoemde risicogroep betekent het in feite het afbreken van een vormingsproces. Goede wil kan het ontbreken van die vorming niet compenseren. Daarom zal ook in de latere loopbaan het ontbreken van de beroepsvorming tot structurele achterstand leiden.”

Mbo-opleidingen besteden in het kader van passend onderwijs nog relatief weinig aandacht aan stages (voorbereiding, begeleiding, beoordeling). Acht op de tien mbo-instellingen heeft (nog) geen beleid in het kader van passend onderwijs gericht op de beroepspraktijkvorming (BPV of stage). Wel is zichtbaar dat bijna de helft van de instelling bezig is beleid te ontwikkelen en dat bijna twee derde concrete initiatieven is gestart of dat wil doen om passend onderwijs ook in de

5 Eimers/Kennis (2018)

stage in te voeren. De urgentie van de problematiek blijkt ook uit het feit dat de stage vaak als knelpunt wordt genoemd door de instellingen als het gaat om het bieden van passend onderwijs: *“Het draait daarbij om het beschikbaar hebben van voldoende geschikte (of aangepaste) stageplaatsen en om het kunnen bieden van de passende begeleiding/ondersteuning van de student tijdens de stage. Gedeeltelijk heeft dat te maken met de situatie op de school, bijvoorbeeld wat betreft de prioriteit die het onderwerp heeft of het ontbreken van beleid op dit punt. Er wordt ook gewezen op de benodigde capaciteit en expertise die er nodig is. Voor een ander deel richten de knelpunten zich op de leerbedrijven. Niet altijd is de bereidheid bij bedrijven of binnen de branche groot om studenten met een extra ondersteuningsbehoefte een stageplek te bieden, zeker niet als het gaat om aangepaste plaatsen. Ook wijst men erop dat bedrijven vaak onbekend zijn met wat er gevraagd wordt.”* (Eimers/Kennis, 2017, p. 36)

Werk

Na de invoering van passend onderwijs en de participatiewet is het lastiger geworden om de doelgroep van jongeren met een beperking adequaat in kaart te brengen. Er bestaan geen landelijke indicatiecriteria meer, zoals voor de LGF en Wajong, waardoor de nieuwe instroom in registerdata en onderzoek niet of nauwelijks meer is te volgen. (Ledoux, 2016) Op basis van de oude instroom in de Wajong kan wel een beeld geschetst worden van de arbeidsmarktpositie van de doelgroep. Van alle Wajongers heeft minder dan een kwart betaald werk. Naast het vinden van werk is ook het behouden van werk een probleem: 45 procent van de Wajongers met werk heeft na een jaar geen werk meer. Een fors deel van hen (40%) raakt bovendien langdurig werkloos en heeft ook drie jaar nog geen werk. (UWV, 2018). De cijfers geven aan dat het gaat om een omvangrijk en ernstig maatschappelijk probleem.

Geen vergeten doelgroep

De analyse van de problematiek laat zien dat jongeren met een beperking ook op de mbo-niveaus 2-4 een zeer kwetsbare groep vormen, met name in tijdens de stage en in de overgang naar werk. De risico's gaan verder dan een afgebroken stage of voortijdig scholverlaten. Onderzoek laat zien dat het missen van een goede beroepsvorming, waarin de stages een sleutelrol vervullen, bijdraagt aan vergroting van de arbeidsbeperking en risico's voor de verdere arbeidsloopbaan.

3 De Transitieroute

In het project *Van Opleiding naar Werk* is het concept van de Transitieroute ontwikkeld, als een integrale, gezamenlijke aanpak om de jongeren met een beperking te ondersteuning in de transitie van opleiding naar werk. In dit hoofdstuk beschrijven we wat de Transitieroute inhoudt, hoe het model van de Transitieroute in elkaar steekt en hoe de Transitieroute vertaald kan worden naar de dagelijkse praktijk.

3.1 Wat is de Transitieroute?

Wat is het probleem?

Duizenden jongeren met een beperking (ondersteuningsbehoefte) in het mbo hebben het moeilijk in de overgang naar werk. Binnen school krijgen ze extra ondersteuning, maar in de overgang naar werk staan ze er vaak alleen voor. School en gemeente kunnen helpen, maar weten elkaar vaak nog onvoldoende te vinden. De overgang van opleiding naar werk is een risicovolle fase in de loopbaan van jongeren met een beperking.

Hoe kan het beter?

In 2017 hebben negen mbo-instellingen, samen met KBA Nijmegen en de MBO Raad gewerkt aan praktisch bruikbare aanpakken en een nieuwe visie op een doorlopende overgang van opleiding naar werk. Dat begint met een goede voorbereiding op de stage en een stageperiode die de student echt voorbereidt op werk. Daarna wordt samen met bedrijf en gemeente gekeken wat nodig is om passend werk te vinden en vooral ook te behouden. Het gaat om maatwerk met een grote rol voor de jongere zelf. Het project 'Van Opleiding naar Werk' heeft geleid tot handzame voorbeelden en instrumenten die gebruikt kunnen worden in de ondersteuning van jongeren.

Er is meer nodig: Transitieroute

Het project heeft laten zien dat het realiseren van een doorlopende overgang niet alleen een kwestie is van praktische hulpmiddelen. Er is vooral ook visie, beleid en samenwerking nodig. Daarom hebben de scholen een voorstel gemaakt voor de Transitieroute en een oproep aan partijen om daar werk van te maken. Het doel is dat elke jongere die dat nodig heeft straks een maatwerk Transitieroute krijgt, van opleiding naar werk.

Wat is de Transitieroute?

De Transitieroute is een individueel, doorlopend traject, dat een jaar voor het einde van de mbo-opleiding start en doorloopt tot een jaar na het afronden van de opleiding. Het doel van de Transitieroute is om gezamenlijk – jongere, mbo-instelling, (leer)bedrijf en gemeente – een route uit te zetten die leidt tot het behalen van het mbo-diploma en hebben en behouden van werk. Nieuw is dat de Transitieroute de verbinding maakt tussen de loopbaanfasen van onderwijs en arbeidsmarkt.

Hoe werkt de Transitieroute?

- Een jaar voor het einde van de opleiding maken student, mbo-opleiding, gemeente en leerbedrijf een Transitieplan. Daarin zijn afspraken vastgelegd over het onderwijs, de stages, bege-

leiding, aanpassingen en ondersteuning, begeleiding bij het vinden van werk, inzet van arbeidsmarktinstrumenten. Ook zijn de rollen en verantwoordelijkheden van partijen, inclusief de student zelf, beschreven.

- De student volgt een maatwerkroute aangepast op de individuele capaciteiten, ambities en ondersteuningsbehoefte. De jongere zelf is medeverantwoordelijk voor het plan en de uitvoering.
- Voor de Transitieroute is flexibiliteit en samenwerking nodig. Flexibiliteit die het mogelijk maakt individuele aanpassingen te treffen en extra ondersteuning te bieden. Samenwerking die ervoor zorgt dat de mogelijkheden van school, gemeente en bedrijf optimaal worden gecombineerd.
- Jongeren die – ondanks alle inzet – niet het diploma (dreigen te) halen, volgen de route met als doel hen maximaal te scholen en toe te leiden naar passend werk.
- De Transitieroute is bedoeld voor jongeren die zonder deze route groot risico lopen de opleiding niet af te ronden en geen werk te vinden (en te behouden). Het gaat om de doelgroep passend onderwijs in het mbo en daarbinnen degene voor wie met name de overgang naar de werksituatie problematisch is.

3.2 Transitie van opleiding naar werk

Transitiefase in plaats van overgangsmoment

Traditioneel wordt de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt gezien als een *overgangsmoment*: de student heeft het diploma gehaald, laat de school achter zich en gaat op zoek naar werk. Vanuit het oogpunt van de school is de taak volbracht. De jongere is zelf verantwoordelijk voor het vinden van werk. Lukt dat niet, dan kan hij een beroep doen op de gemeente (sociale dienst, jongerenloket) voor een uitkering en hulp bij het vinden van werk. In die zienswijze is de overgang van school naar werk een breukmoment in de loopbaan. Nadeel van deze manier van kijken is dat er nauwelijks sprake is van continuïteit en overdracht: de begeleiding die de jongere op school nog kreeg, stopt en er vindt geen overdracht plaats naar de werkgever of gemeente. (Borghouts/Pennings, 2008, Inspectie SZW, 2016)

Een andere benadering is die waarin de overgang wordt opgevat als een *transitiefase*, die zowel de periode van onderwijs, als de periode van werk (vinden en behouden) omvat (zie onder meer Harris/Rainey, 2009). Door de transitiefase als een geheel te beschouwen ontstaat een ander perspectief waarin de loopbaan van de jongere ('learner pathway') centraal staat en niet de daarbij betrokken instituties. Het begrip transitiefase en de opgave om jongeren met een beperking te ondersteunen in de overgang van school naar werk is ontwikkeld en sterk verankerd in de Amerikaanse *Individuals with Disabilities Education Act* (IDEA). Een van de kernbegrippen in de wet is '*transition planning*'. Daarmee wordt de nadruk gelegd op het belang van een planmatige, stapsgewijze overgang van school naar werk en maatschappelijke participatie.⁶ Recent kiest men er vaker voor om een dergelijke aanpak niet alleen voor jongeren met een beperking in te zetten, maar ook andere kwetsbare doelgroepen te bedienen. Een voorbeeld is het Australische programma *Transition to Work*. *Dat* biedt jongeren tussen 15 en 21 jaar die zonder diploma het onderwijs (dreigen te) verlaten ondersteuning bij het voorbereiden op en bij vinden van werk. Kenmerkend is de integrale aanpak (meerdere leefgebieden, onderwijs en werk), de vroege interventie (vanaf 15 jaar) en de nadruk op samenwerking binnen de '*local community*'.⁷

6 Zie voor een overzicht Hager (2002).

7 Australian Department of Jobs and Small Business: <https://www.jobs.gov.au/transition-work>.

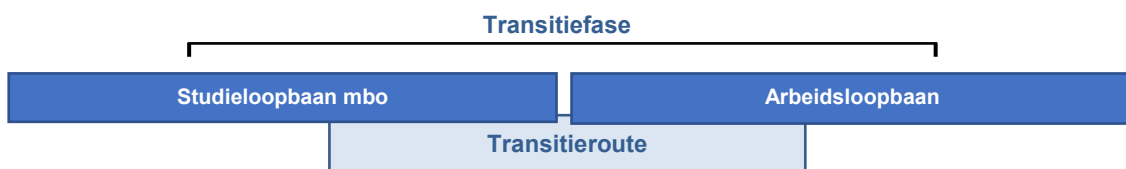
In Nederland hebben vooral het praktijkonderwijs en in mindere mate het voortgezet speciaal onderwijs een traditie in het begeleiden van jongeren vanuit school naar werk. Voor de invoering van de Participatiewet kenden veel scholen voor praktijkonderwijs een samenwerking met het UWV in de zogenaamde schoolse netwerken. Daarin konden leerlingen, van wie al op school duidelijk was dat zij extra ondersteuning nodig hadden bij het in een later stadium vinden en behouden van werk, in aanmerking komen voor begeleiding vanuit het UWV. Na de invoering van de Participatiewet is de rol in deze netwerken veelal overgenomen door gemeenten.

Vanuit de benadering van de overgang als een transitiefase is het concept van de *transitieroute* ontwikkeld. De Transitieroute is een individueel, doorlopend traject, dat een jaar voor het einde van de mbo-opleiding start en doorloopt tot een jaar na het afronden van de opleiding. Het doel van dit voornemen om Transitieroutes te gaan realiseren is om gezamenlijk – jongere, mbo-instelling, (leer)bedrijf en gemeente – een route uit te zetten die leidt tot het behalen van het mbo-diploma en hebben en behouden van werk. In het concept van de Transitieroute worden verschillende elementen samengebracht:

- Nadruk op het loopbaanperspectief. De loopbaan van de individuele jongere staat centraal. Dat vraagt van betrokken instanties (en van de jongere zelf) dat zij vooruitkijken: wat helpt in de verdere ontwikkeling van de loopbaan.
- Integrale benadering. Aandacht voor opleiding en werk, maar ook voor andere leefgebieden die voor de loopbaan van belang zijn.
- Kenmerkend is een planmatige aanpak. Per individu wordt een plan gemaakt voor de transitie. Daarin sluit de Transitieroute aan bij de werkwijze die ook binnen passend onderwijs wordt toegepast in de vorm van ontwikkelingsperspectiefplannen. (Van der Linden e.a., 2017). In het mbo worden aan het begin van de opleiding afspraken gemaakt tussen student en instelling over de extra ondersteuning die de student nodig heeft. Deze afspraken worden vastgelegd in een bijlage bij de onderwijsovereenkomst en vaak ook in een ontwikkelplan.
- Regionale samenwerking. De integrale, loopbaangerichte benadering brengt met zich mee dat voor de realisatie van de Transitieroute samenwerking tussen meerdere, lokale/regionale partijen nodig is.
- Eigen rol van de jongere zelf. Het versterken van de eigen regie van jongere over zijn loopbaan (empowerment) is enerzijds een doel van de Transitieroute en anderzijds ook een uitgangspunt: vanaf het begin is de jongere partij in het opstellen en uitvoeren van het plan.

Inhoudelijk omvat de Transitieroute een op het individu afgestemde set van ondersteuningsinterventies (bouwstenen), die zich richten op het voorkomen van knelpunten en uitval op de kritische momenten, zoals beschreven: voorbereiden op stage, vinden passend stage, begeleiding, vinden passend werk enz.

Figuur: Transitiefase en transitieroute



Het realiseren van passende overgangen van school naar werk voor jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte is complex, komt moeilijk tot stand en is ook moeilijk op te schalen.

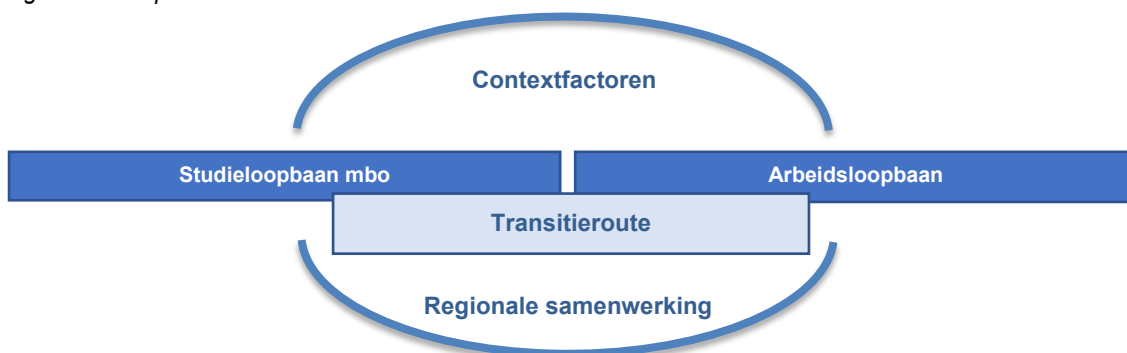
(WRR, 2017) Complex is dat het daarbij zowel gaat om veranderingen binnen het onderwijs, als om veranderingen in de begeleiding en ondersteuning van jongeren op de arbeidsmarkt.

De complexiteit van de samenwerking kan goed worden beschreven met het concept van netwerksturing, dat wel wordt toegepast om de vereiste samenwerking van meerdere partijen in de aanpak van zogenaamde *wicked problems* te beschrijven en analyseren. Vaak betreft het problemen zonder duidelijke probleemeigenaar, waarbij verschillende partijen elkaar nodig hebben om tot vernieuwing en oplossingen te komen. (Biddle & Koontz, 2014; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2011; Provan & Lemaire, 2012; Sørensen & Torfing, 2011). Het concept van netwerksturing (in de vorming en uitvoering van Transitieroutes) biedt handvaten om de regionale samenwerking te analyseren op aspecten als eigenaarschap, leiderschap, gemeenschappelijkheid van doelen, inzet van faciliteiten, innovatiekracht.

In het onderstaande model vatten we de verschillende elementen samen: centraal staat de loopbaan van de jongere en de Transitieroute die wordt uitgezet om de overgang van opleiding naar werk succesvol te kunnen maken. De twee schillen daar omheen verwijzen naar

- de specifieke contextfactoren die daarop van invloed kunnen zijn, zoals de regionale arbeidsmarkt, omvang van de betrokken gemeente, aanwezigheid van voorzieningen in de regio,
- de regionale samenwerking die nodig is om transitieroutes te realiseren.

Figuur: Conceptueel model Transitieroute



3.3 Van model naar realisatie

In het project *Van Opleiding naar Werk* is uitgebreid aan de orde geweest hoe Transitieroutes in de praktijk gerealiseerd kunnen worden. Veel aandacht is daarbij uitgegaan naar de benodigde instrumenten, naar de vereiste regionale samenwerking tussen school, (leerbedrijf) en gemeente en naar de randvoorwaarden zoals wet- en regelgeving en bekostiging. In de hoofdstukken 4 en 5 komen deze aspecten nader aan de orde.

In het vervolg op het project *Van Opleiding naar Werk* is gekeken hoe mbo-instellingen praktische stappen kunnen zetten naar het opstarten van Transitieroutes. Uit de ervaringen van de scholen blijkt dat het starten met regionaal overleg (verwerven van commitment, financiering, afspraken over omgang met wet- en regelgeving) vaak moeizaam is: het overleg heeft te weinig scherpte en leidt onvoldoende tot concrete activiteiten. Om die reden is een andere aanpak ontwikkeld die juist de omgekeerde weg kiest: er wordt begonnen met het maken van concrete, individuele plannen voor transitieroutes en van daaruit wordt het regionale overleg gevoed met vragen over faciliteiten, voorzieningen en het realiseren van randvoorwaarden.

In het onderstaande kader wordt een voorbeeld van een stappenplan geschetst, dat deze weg volgt.

De eerste fase van het project Transitieroute (TR) omvat het opstellen en opstarten van individuele Transitieroute-plannen bij de deelnemende mbo-instellingen. In deze fase worden ook de voorwaardelijke zaken geregeld, zoals instrumenten ontwikkelen, voorbereidingen met directbetrokkenen en organiseren van regionaal overleg.

Stap 1 – Selectie opleidingen

Doel: Keuze van opleidingen en daarbinnen studieloopbaanbegeleiders/mentoren die met de TR aan de slag gaan.

Acties: Informeren teams (teammanagers, betrokken docenten). Selectie van studenten met wie startgesprekken gaan gehouden worden.

Stap 2 – Voorbereiding startgesprekken

Doel: Leggen van solide basis waardoor startgesprekken maximaal nut hebben als vertrekpunt voor inrichten TR.

Acties:

Startbijeenkomst studieloopbaanbegeleiders. Met de betrokken studieloopbaanbegeleiders wordt een (gezamenlijke) startbijeenkomst gehouden, waarin de werkwijze en instrumenten besproken worden:

- Gespreksprotocol. Gespreksleidraad waarin alle thema's/onderwerpen systematisch aan de orde komen, zodat de gesprekken zoveel mogelijk gestructureerd verlopen. Het protocol gaat in op: sterke/zwakke punten student, ontwikkeldoelen, perspectief op beroep/werk, loopbaandoelen, voorwaarden voor succes. Belangrijke vraag: wat is er nodig om doelen te bereiken? Het protocol omvat ook aanwijzingen hoe het gesprek gevoerd moet worden (betrekken student).*
- Rapportageformulier. De studieloopbaanbegeleider vult (na afloop) een formulier in waarin overzichtelijk en beknopt wordt aangegeven wat de doelen zijn en wat er nodig is om de doelen te realiseren.*
- Logboek. Studieloopbaanbegeleider en student (en praktijkbegeleider, werkgever) houden gezamenlijk een logboek bij waarin voor de TR relevante zaken worden opgetekend. Het logboek is een digitaal instrument.*

Stap 3 – Uitvoering startgesprekken

Doel: Houden van alle startgesprekken en daarmee feitelijk opstarten van de Transitieroutes.

Acties: Uitvoeren gesprekken, verslaglegging m.b.v. instrumenten (formulier, logboek). Tussentijds feedback op verloop gesprekken en eventuele aanpassingen gespreksprotocol.

Stap 4 – Verwerking startgesprekken

Doel: Op studentniveau bepalen hoe de TR eruit ziet op hoofdlijnen en bepalen welke voorwaarden gerealiseerd dienen te worden. Op overstijgend niveau bepalen welke acties nodig zijn van betrokken partijen: school (wie binnen de school), gemeente, bedrijf, anderen.

Acties:

- *Analyse en bespreken formulieren (door studieloopbaanbegeleiders, ondersteuners): hoe kunnen TR eruit komen te zien, wat is er nodig om tot een TR te komen, welke acties zijn nodig om de juiste voorwaarden te realiseren, wat moet per individu geregeld worden en wat kan voor meerdere studenten gezamenlijk?*
- *Opstellen format TR-plan (eventueel verschillende varianten). Op basis van de analyse worden een of meer formats gemaakt, die de studieloopbaanbegeleiders kunnen gebruiken om de plannen in de volgende stap met de student en andere betrokkenen te gaan invullen.*
- *Opstellen actielijst partners. Voor het realiseren van TR zullen veel instrumenten/werkwijzen al beschikbaar zijn, maar het zal ook nodig zijn om nieuwe, aanvullende mogelijkheden te creëren of te ontsluiten. De actielijst gaat naar het regio-overleg.*

Stap 5 – Regio-overleg

Doel: Betrokken partijen in regio-overleg bespreken of en hoe zij de acties van de actielijst kunnen uitvoeren. Daarmee realiseren zij de voorwaarden voor het maken en uitvoeren van de TR-plannen. Ook stellen zij de randvoorwaarden op waarbinnen de Transitieroutes gerealiseerd moeten worden.

Acties:

- *Bespreking actielijst en per geval bepalen of en hoe de benodigde acties uitgevoerd kunnen worden en wie daarvoor aan zet is.*
- *Afspraken maken over de werkorganisatie: wie is aanspreekpunt bij en namens de partners, wie bewaakt voortgang, hoe wordt verstopping voorkomen, is doorzettingsmacht nodig?*
- *Terugkoppeling naar studieloopbaanbegeleiders: wat kunnen zij verwachten en meenemen als input voor het te maken TR-plan, wat zijn de randvoorwaarden waarbinnen zij kunnen werken?*

Stap 6 – Opstellen TR-plannen

Doel: Opstellen en ondertekenen TR-plannen voor elke betrokken student. Start uitvoering TR.

Acties:

- *Supportgesprekken student. Om de eigen inbreng van de student bij het opstellen van het TR-plan (en de uitvoering daarna) te versterken krijgen de studenten support. Daarbij kan gedacht worden aan de mogelijkheid om jongerenorganisaties in te schakelen.*
- *Opstellen TR-plannen. Per individueel geval worden plannen opgesteld. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van de formats en de terugkoppeling vanuit het regio-overleg. Studieloopbaanbegeleiders worden zo nodig geholpen door schoolinterne ondersteuning (tweedelijns dienst). Het opstellen van de plannen kan in meerdere rondes verlopen, waarbij betrokkenen reageren op concepten.*
- *Ondertekening TR-plannen. De plannen worden ondertekend door alle betrokken partijen. Daarmee wordt de start van de TR gegeven. Bij voorkeur gezamenlijke 'ceremonie' om bekendheid en gewicht te geven.*

Na afronding van de zes stappen starten jongeren met hun Transitieroute op basis van een vastgesteld plan. Op regionaal niveau functioneert een structureel overleg dat de voortgang van de TR bewaakt en de voorwaarden voor slagen realiseert.

De kern van de voorgestelde aanpak is het gesprek tussen de studieloopbaanbegeleider (of mentor) en de student. Daarmee begint het traject. Voor de mbo-instellingen in het project ligt daar ook de praktische aansluiting tussen het model Transitieroute en hun bestaande praktijk. Veel scholen werken aan versterking van de rol van de studieloopbaanbegeleider. Dat past binnen een bredere ontwikkeling waarin de nadruk in het beroepsonderwijs meer komt te liggen in maatwerk (personalisering van onderwijs), basisondersteuning (verschuiving van tweede naar eerste lijn) en loopbanen (perspectief op werk). In al deze ontwikkelingen neemt de studieloopbaanbegeleider, als directe contactpersoon voor de student, een sleutelpositie in. Het ligt daarom voor de hand dat juist de studieloopbaanbegeleider als eerste met de student in gesprek gaat. Binnen het concept van de Transitieroute past het om dat gesprek vervolgens te verbreden en ook bijvoorbeeld de stagebegeleider van het leerbedrijf of de jobcoach van de gemeente erbij te betrekken.

4 Project Van Opleiding naar Werk

Het project “Van Opleiding naar Werk” is uitgevoerd tussen november 2016 en december 2017. Het project was bedoeld om bij een aantal regionale mbo-instellingen (regionale pilots) na te gaan hoe de overgang van school naar werk in de praktijk vorm krijgt en hoe deze verbeterd kan worden. Daarnaast is ingezet op de organisatie van themabijeenkomsten en momenten van kennisdeling.

4.1 Opzet en verloop project

Het project is eind 2016 gepresenteerd op de landelijke Platformdag Passend Onderwijs MBO. Deze Platformdag is een landelijke conferentie waaraan meer dan driehonderd vertegenwoordigers uit het mbo deelnemen. Tijdens deze bijeenkomst zijn workshops verzorgd en is een oproep gedaan om deel te nemen in de vorm van pilotprojecten. Daarop hebben verschillende scholen zich gemeld om deel te nemen.

Negen mbo-instellingen hebben zich gemeld als pilotschool. Daarnaast is er een groep van 15 scholen plus een sociale dienst die als ‘projectvolgers’ in het project hebben geparticipeerd.

Pilotscholen	Projectvolgers
Albeda College, team Lifestyle, Sport & Education	Da Vinci College
Albeda College, structuurklas Handel & Administratie	Deltion College
Cibap Zwolle	Gilde Opleidingen
Graafschap College	Landstede
Noorderpoort College	MBO College Lelystad
Rijn IJssel College	MBO Utrecht
ROC van Amsterdam, MBO College Zuid Oost	Nordwin College
ROC de Leijgraaf	Onderwijsgroep Noord
ROC Midden Nederland, entree XL	ROC Flevoland
ROC Nijmegen	ROC Friese Poort
	ROC Kop van Noord-Holland
	ROC ter Aa
	ROC van Twente
	Scalda College
	Terra College
	Sociale Dienst Oost Achterhoek

De negen mbo-instellingen hebben allen binnen hun eigen mbo-instellingen gewerkt aan verbeteringen in de overgang van school naar werk. De pilots richten zich vooral op het operationele niveau waar de feitelijke opleiding en scholing van jongeren met extra ondersteuningsbehoefte plaats vond. Het karakter van deze pilots verschilde per mbo-instelling. In sommige gevallen had de pilot het karakter van een inventarisatie, terwijl in andere gevallen de pilot gebruikt werd om een aantal aanpassingen in de aanpak door te voeren. De pilots worden hieronder besproken.

4.1.1 Albeda College, Structuurklas, locatie Vlaardingen

Speciaal voor jongeren met autisme is in Vlaardingen een structuurklas ingericht. In kleine groepen worden jongeren volgens een duidelijke structuur opgeleid door een vaste groep docenten. Dit initiatief is genomen omdat juist deze groep behoefte heeft aan een duidelijke structuur en een prikkelarme omgeving. Dat is in Vlaardingen in een eigen afgezonderde vleugel van deze mbo-locatie gerealiseerd.

Inrichting van het onderwijs

De structuurklas is speciaal bedoeld voor jongeren met een vorm van autisme. Incidenteel worden ook jongeren met andere ondersteuningsbehoefte geplaatst, mits dit in te passen is in de kleinschalige structuur waarbinnen wordt gewerkt. De structuurklas is in Vlaardingen in 2013 van start gegaan en telt ondertussen ongeveer 70 leerlingen. De opleiding die wordt aangeboden is de opleiding bedrijfsadministratie op niveau 4. De structuurklas biedt vastomlijnde opdrachten en duidelijke structuur. Er wordt lesgegeven in een eigen lokaal, in kleine groepen met een beperkt aantal verschillende docenten. Door de kleinschalige aanpak en de duidelijke structuur wordt aan de studenten duidelijkheid en stabiliteit geboden. De betrokkenheid van de docenten bij de studenten is groot, ook buiten de lestijden om.

De werving van de studenten gebeurt veelal door mond-op-mondreclame. Hierdoor groeit de belangstelling jaarlijks.

Invulling van de stage

Stageplaatsen worden op verschillende manieren gerealiseerd voor de studenten:

- de school betreft actief ouders bij het opleidingsproces van de studenten en ook bij het zoeken naar geschikte stageplaatsen;
- vanuit Albeda college worden interne stageplaatsen aangeboden;
- via een aparte acquireur en via een aparte stagebegeleider worden stageplaatsen geworven.

De school maakt gebruik van basisbrieven die studenten kunnen gebruiken wanneer ze een stageplaats zoeken. Hierin worden de kwaliteiten van de jongeren benoemd, en daarnaast aangegeven welke extra faciliteiten ze nodig hebben. De externe stagebegeleiding wordt verzorgd door een re-integratiebureau (Just4work) dat via de eigen netwerken zoekt naar geschikte stageplaatsen. Ook biedt dit bureau extra begeleiding tijdens de stage.

Aangegeven wordt dat het persoonlijke commitment van deze stagebegeleider bij de jongere van groot belang is. Je moet je echt verdiepen in de mogelijkheden en kwaliteiten van elke jongere om tot een goede match met een stagebedrijf te kunnen komen. Dat vraagt om een intensieve, persoonlijke benadering.

Arbeidsmarkt

Door de kleine organisatie en de persoonlijke banden is er regelmatig contact met de studenten, ook nog nadat het diploma is gehaald. De centrale vraag blijft hoe ouders en de studenten zelf aan de slag kunnen met het zoeken naar werk. Verschillende studenten ondervinden problemen op het hbo, onder meer doordat ze het moeilijk vinden in om groepen samen te werken. Eén leerling heeft ervoor gekozen om door te studeren via schriftelijk onderwijs.

Invulling pilot

Om de overgang van school naar werk te verbeteren is vanuit de structuurklas contact gelegd met een particulier administratiebedrijf. Dit bedrijf is nu begonnen met een speciale vestiging op de locatie van het ROC. Hierdoor kan dit bedrijf volop stageplaatsen aanbieden voor studenten

bedrijfsadministratie en specifiek voor jongeren met een vorm van autisme. Deze stageplaatsen kunnen op maat en in huis worden georganiseerd. De doelstelling is ook dat de leerlingen elkaar coachen zodat er ook een goede overdracht kan worden gerealiseerd.

4.1.2 Albeda College, team passend onderwijs Life Style, Sport & Entertainment

Het Trajectbureau van het Albeda College coördineert de begeleiding en ondersteuning voor jongeren met een beperking. Op de verschillende locaties zijn begeleiders passend onderwijs aangesteld, die de uitvoering van deze ondersteuning en de communicatie met de reguliere begeleiders en docenten verzorgen. Het team passend onderwijs voor de sectoren Life Style, Sport & Entertainment en Mode heeft als pilot deelgenomen in het project VONW. Reden was onder meer dat in deze sectoren behoefte was aan meer structurele aandacht voor deze doelgroep en voor de begeleiding voorafgaand aan en tijdens de stage.

Inrichting van het onderwijs

Albeda College maakt gebruik van een verdiepte intake. De groep studenten die extra ondersteuning nodig heeft wordt ondersteund door het team passend onderwijs. Per student wordt een begeleidingsplan opgesteld. Dit wordt ingevuld door veel externen. De begeleiders Passend onderwijs houden voortgangsgesprekken met deze studenten en koppelen ook terug naar de reguliere begeleiders.

Invulling van de stage

Tot voor kort werd rondom de stage geen structureel beleid gevoerd in het kader van het passend onderwijs binnen de betreffende opleidingen. De organisatie en begeleiding van de stage is in handen van reguliere stagebegeleiders en het team passend onderwijs komt in deze fase alleen in beeld wanneer de stage misloopt. Incidenteel wordt meegedacht over alternatieve stage-invullingen of over verlengde stages. Door het project VONW is men zich ervan bewust hoe belangrijk deze fase is voor het succes en de toekomstige loopbaan van jongeren met extra ondersteuningsbehoefte.

Invulling pilot

Het team passend onderwijs heeft de pilot daarom gebruikt om in te zoomen op de begeleiding tijdens de stage. Er werd een stagiair ingezet die onderzoek heeft gedaan en een advies heeft opgesteld met daarin verschillende verbeteringsuggesties. Onder meer werd een stroomschema opgesteld waarin de verschillende keuzeopties en beslismomenten rondom de stage in beeld werden gebracht. Dit stroomschema heeft de discussie op gang gebracht om meer gezamenlijk (reguliere begeleiders en begeleiders passend onderwijs) na te denken over de hele periode vanaf de voorbereiding op de stage, de stageperiode tot en met het behalen van het diploma.

Albeda College heeft ook afspraken gemaakt over de opstart van een experiment met een digitale begeleidingstool (Stageklik) waarmee de interactie tussen school, bedrijf en student kan worden verbeterd en de student zelf zijn eigen digitale portfolio opgesteld. Deze pilot gaat vanaf het schooljaar 2018-2019 van start.

4.1.3 Noorderpoort, team studentendienstverlening

Noorderpoort College kent een eigen team studentendienstverlening dat de begeleiding en ondersteuning van jongeren met ondersteuningsbehoefte verzorgt. Binnen het project VONW is de focus gelegd op de opleidingen in te techniek, ICT en laboratoriumopleidingen. Hiervoor werden managers, studieloopbaanbegeleiders, stagecoördinatoren, medewerkers studentendienstverlening en ambulante begeleiders bijeengebracht. Gezamenlijk werd bekeken waar en op welke manieren nu gewerkt wordt en waar verbetering mogelijk is.

Onderwijs

Vanaf de intake wordt aandacht geschonken aan de vraag wat nodig is om succesvol op stage te kunnen gaan. Dit wordt per opleiding verschillend ingevuld. Binnen de Laboratorium & proces-technologie is op dit gebied al veel gerealiseerd en geregeld, met name gericht op de doelgroep van studenten met een vorm van autisme. Deze groep komt binnen de genoemde opleiding veelvuldig voor en men heeft zich gerealiseerd dat voor hen een eigen aanpak gewenst is. Deze aanpak is echter nog niet uitgeschreven en geformaliseerd. Voor andere doelgroepen is wellicht nog extra kennis nodig.

Stage

De ervaring met bedrijven is wisselend. Bedrijven haken soms na een of twee keer af. Via de ambulante begeleider is al wel een keer een presentatie gehouden voor praktijkopleiders om een scherper beeld te krijgen wat nodig is om jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte goed te kunnen begeleiden gedurende een stage. De vraag is hoe we meer zicht krijgen op geschikte leerbedrijven die niet na een keer afhaken?

Een ander veel voorkomend probleem is dat er jongeren zijn, die wel een mbo-denken- en werkniveau hebben, maar toch op bepaalde onderdelen in de stage tekortschieten. Daardoor kunnen ze niet alle kerntaken behalen, en kan er geen diploma worden verstrekt. Noorderpoort heeft geprobeerd voor deze groep een oplossing te vinden door haar eigen praktijkleerplaats als stageplaats te positioneren. SBB accrediteert deze werkplaats echter niet als erkend leerbedrijf, dus daarmee kan tot nu toe het probleem niet worden opgelost. Binnen Noorderpoort wordt de suggestie gedaan om voor deze groep studenten certificeerbare eenheden te toetsen.

Besproken wordt dat het zinvol is om het stagebureau bij deze vraagstukken meer te betrekken. Een mogelijkheid is om een betere koppeling aan te brengen met het recente kwaliteitsplan BPV, dat binnen Noorderpoort is ontwikkeld.

Inrichting pilot

De pilot in Groningen richt zich op beschrijving van de werkwijze binnen Laboratorium & proces-technologie. Door deze werkwijze goed vast te leggen kan het mogelijk als voorbeeld voor de rest van Noorderpoort gebruikt worden. Daarnaast werkt men aan ondersteuning bij de doelstelling om te komen tot meer en betere stageplaatsen. Onder meer door het actiever betrekken van het BPV-bureau, gesprek met SBB en het betrekken van regionale netwerken. Het team studentendienstverlening heeft hier in de pilotperiode verschillende stappen in gezet, onder meer door de kennisuitwisseling tussen BPV-coördinatoren, stagebegeleiders, jobcoaches en het zorgadvies-team op gang te brengen.

Noorderpoort heeft nieuwe contacten gelegd met de Gemeente Groningen om afspraken te maken over een meer gezamenlijke aanpak van opleiding naar werk. De gemeente wil graag meewerken en de eerste concrete afspraken zijn inmiddels gemaakt.

Een laatste aandachtspunt is de vraag hoe de jongeren zelf zijn te activeren. Soms ontstaat het gevoel dat ze te veel 'gepamperd' worden. Er wordt veel voor hen geregeld, vaak zonder dat het lukt de jongeren voldoende kritisch naar zichzelf te laten kijken en te activeren. De pilot is gebruikt om na te gaan wanneer en op welke momenten jongeren meer betrokken kunnen worden bij beleidsvraagstukken. Ook wordt nu nagedacht over de mogelijkheid om in het schooljaar 2018-2019 rondom dit vraagstuk een jongerenconferentie in de regio te organiseren.

4.1.4 Vakschool Cibap, team studentsupport

Deze vakschool voor de creatieve industrie trekt studenten uit een vanuit grote delen van Nederland en ook de stageplaatsen zijn wijdverspreid. Doordat de school relatief klein is, is de additionele begeleiding van studenten die daaraan behoefte hebben, altijd maatwerk. Deze ondersteuning wordt geboden vanuit het team studentsupport van deze vakschool. Cibap hanteert hierbij een brede definitie van jongeren met een ondersteuningsbehoefte, zodat ook psychische en medische problematiek en jongeren met motivatieproblemen onder de definitie vallen.

Inrichting onderwijs

Voor studenten met ondersteuningsbehoefte wordt een handelingsadvies opgesteld. Deze leerlingen worden begeleid door een studiecoach. Daarnaast kan studentsupport nog een aantal vormen van ondersteuning inzetten:

- Ongeveer 35 leerlingen krijgen ondersteuning van externe partner 'Autlook'. Dit is een re-integratiebureau gericht op jongeren met een vorm van autisme. Zij verzorgen coaching van de studenten tijdens de opleiding. Sinds een jaar ongeveer is Autlook een vaste externe partner van Cibap.
- Maatjesproject. Leerlingen kunnen ook worden gekoppeld aan een zogenaamd 'maatje'. Dit zijn over het algemeen oud-werknemers die via de vrijwilligerscentrale geworven worden en leerlingen kunnen ondersteunen bij taal en rekenen en bij het plannen. Er zijn plannen om ook maatjes te gaan werven voor begeleiding tijdens de stage

Stage

Stages voor de studenten van deze vakschool kunnen overal in het land plaatsvinden. Het is daarom moeilijk om hier gezamenlijk beleid over af te spreken. Het karakter van de stageplaatsen verschilt sterk, hoewel er veel stages bij kleine, creatieve ondernemers plaatsvinden. Het is daarbij niet altijd goed mogelijk om rekening te houden met speciale wensen.

Het team studentsupport heeft een mogelijkheden om additionele ondersteuning aan te bieden tijdens de stageperiode. Een voorbeeld is het project '*Mentoring at work*', dat samen met onder meer Landstede wordt uitgevoerd en ook gericht is op de ondersteuning door maatjes, maar dan tijdens de stage.

Hoewel er maar 5 tot 10 studenten uitvallen tijdens de stage, wil Studentsupport in de komende periode extra aandacht aan de stage gaan schenken. Ook wil men meer inzicht krijgen in waar de studenten na hun opleiding terecht komen.

Invulling pilot

Begonnen is om via de studentbegeleiders en studiecoaches in beeld te brengen hoe studenten omgaan met een beperking tijdens de stage. Informeren ze de werkgever al dan niet over hun beperking? Studentsupport wil met deze inventarisatie in beeld brengen hoe de studiecoaches

met dit onderwerp bezig zijn en of er behoefte is aan aanvullende ondersteuning. Daarnaast worden andere acties overwogen, zoals verzuim en ziekte tijdens de stage. Ook wil men beter beeld krijgen hoe bedrijven aankijken tegen jongeren met extra ondersteuningsbehoefte en hoe de interactie met school daarin een rol kan spelen. De pilot heeft ertoe geleid dat nu structureel is afgesproken dat voorafgaand aan de stage besproken wordt of en op welke manier het stagebedrijf door de student geïnformeerd zal worden over een eventuele extra ondersteuningsbehoefte. Arbeidsmarktinformatie. Tot dusver voerde men wel een alumni-onderzoek uit, maar was over het algemeen is niet duidelijk waar de studenten na afloop van de opleiding terecht komen. Ongeveer vijftig procent studeert verder, en ongeveer veertig procent gaat werken. In het kader van het project VONW is het team studentsupport gestart met het meer structureel verzamelen van uitstroomgegevens van hun studenten, om meer zicht te krijgen op de loopbanen na de opleiding.

4.1.5 ROC de Leijgraaf, loopbaancentrum

De Leijgraaf in Oss, Veghel en Cuijk participeert vanuit Servicecenter Onderwijs in samenwerking met de opleiding ICT en later wellicht ook Economie. De focus ligt hierbij op leerlingen met een vorm van autisme. Er is beleidsmatige ondersteuning vanuit de projectleider BPV en er is een beleidsmedewerker BPV betrokken vanuit het bureau onderwijs en ontwikkeling.

Vanuit het Servicecenter worden ondersteuningsplannen opgesteld voor leerlingen met een ondersteuningsbehoefte. Onlangs is voor het hele ROC een BPV-verbeterplan opgesteld. In dit plan is o.a. de ambitie opgenomen om extra aandacht te schenken aan jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte rondom de BPV.

Inrichting onderwijs

Voor alle leerlingen met een ondersteuningsbehoefte wordt een ondersteuningsplan opgesteld (ongeveer 400 stuks). De leerlingen worden begeleid door de docenten zelf (coaches). In sommige gevallen worden leerlingen door het Servicecenter begeleid. Verder ondersteunt het Servicecenter de coaches die de leerlingen begeleiden. Sommige leerlingen krijgen een stagevaardigheidstraining, die intern is ontwikkeld. Soms wordt de wenselijkheid van een dergelijke training al in het ondersteuningsplan benoemd, soms worden de leerlingen hiervoor door hun coaches aangemeld.

Inrichting stage

In het digitale leerlingenportfolio wordt aangegeven wanneer er problemen zijn met de stage. Er wordt geen uitsplitsing gemaakt hoeveel hiervan jongeren met een ondersteuningsbehoefte zijn. Het Servicecenter voert de exitgesprekken met de jongeren die stoppen met de opleiding.

De matching tussen leerling en bedrijf is een aandachtspunt. Men maakt gebruik van een externe job coach 'Sterk in Werk' die leerlingen begeleidt tijdens de stage. Dit gaat meestal in overleg met de zorgcoördinatoren en ook worden door de externe coach ook de ouders betrokken. De ervaringen hiermee zijn positief. Schoolmaatschappelijk werk biedt ook een algemene sociale vaardigheidstraining aan. ROC de Leijgraaf heeft een verbeterplan BPV opgesteld. Dit verbeterplan biedt verschillende mogelijkheden om ook de ondersteuning van jongeren met extra ondersteuningsbehoefte rondom de stage te verbeteren.

Inrichting pilot

De adviseurs van het loopbaancentrum hebben het initiatief genomen om hierover binnen het ROC met verschillende afdelingen het gesprek aan te gaan. Dit heeft ertoe geleid dat een pilot is

opgestart binnen de opleidingen ICT. Met als doel te komen tot zoveel mogelijke integratie van reguliere begeleiding en noodzakelijke extra ondersteuning van jongeren met autisme; het activeren en scholen van een groep bedrijven die belang hechten aan maatschappelijk verantwoord ondernemen voor deze doelgroep; en versterking van het perspectief voor jongeren met een vorm van autisme op een succesvolle stage en op werk na afloop van de opleiding.

In het kader van deze pilot worden een aantal geschikte bedrijven geworven. Deze bedrijven worden actief worden geïnformeerd en betrokken. In samenwerking met SBB wordt aan deze bedrijven een aanvullende training aangeboden, gericht op het omgaan met jongeren met ondersteuningsbehoefte, en specifiek in het autistisch spectrum. De studenten zelf krijgen een stagevaardigheidstraining en sollicitatietraining en additionele begeleiding tijdens de stage (samenwerking tussen externe jobcoach, reguliere stagebegeleider, praktijkopleider, servicecenter). De studieloopbaanbegeleiders tenslotte worden ondersteund bij de uitvoering van hun additionele activiteiten. Deze pilot is in het voorjaar van 2018 van start gegaan.

4.1.6 ROC Amsterdam Zuid Oost, opleidingen Beveiliging, ICT en Zorg

De vestiging van het ROC van Amsterdam in Amsterdam Zuidoost richt zich op de opleidingen beveiliging, ICT en zorg. Zoals elk mbo-college binnen het ROC van Amsterdam beschikt ook deze vestiging over een loopbaan expertisecentrum (LEC) waar studenten terecht kunnen voor hulp bij het kiezen van een andere opleiding, bij problemen met leren door een handicap of chronische ziekte, bij dyslexie, dyscalculie en aangepaste examens

Het LEC biedt ondersteuning vanuit het mbo-jeugdteam door jeugdadviseurs, jeugdpsychologen en jeugdartsen, adviseert over goed omgaan met geld, schulden en over studiefinanciering. Zij bieden tenslotte een groot aantal trainingen aan gericht op verhoging van het zelfvertrouwen en sociale vaardigheden.

Inrichting onderwijs

Jongeren die in beeld zijn bij het loopbaanexpertisecentrum krijgen aanvullende ondersteuning en begeleiding naast het reguliere programma dat zij volgen. Een aandachtspunt is om studenten in beeld te krijgen waarvan niet al bij de intake de extra ondersteuningsbehoefte is gesignaleerd.

Stage

In het kader van de Amsterdam mbo-agenda zijn extra leerwerkcoaches aangesteld bij dit mbo. Deze leerwerkcoaches gaan actief op zoek naar extra stageplaatsen en begeleiden jongeren daarnaartoe. Ook wordt additionele begeleiding aangeboden.

Er zijn verschillende initiatieven in Zuid Oost met speciale leerbedrijven waarin studenten met extra ondersteuningsbehoefte terecht kunnen. Vaak gaat het hierbij om tijdelijke initiatieven en relatief kleine aantallen studenten. Het zoeken en vinden van voldoende stageplaatsen blijft daarvoor een aandachtspunt

Inrichting pilot

Het ROC wil helderheid over hun formele opdracht bij de begeleiding van stage en naar werk. Ze willen hun eigen opdracht goed uit kunnen voeren en dat is hun belangrijkste focus. In het kader van de pilot VONW is de samenwerking met de Gemeente Amsterdam geïntensiveerd. De gemeente financiert al, in het kader van de Amsterdam Agenda, een aantal leerwerkcoaches. Nu wordt ook ingezet op een betere informatie-uitwisseling, ook met andere maatschappelijke organisaties, als basis voor het maken van verdere werkafspraken. Het ROC hoopt op ondersteuning

van deze partners om te zorgen voor meer en meer structurele stageplaatsen voor jongeren met een ondersteuningsbehoefte.

4.1.7 ROC Midden Nederland: Entree XL-opleiding

Dit ROC heeft een aantal entree-opleidingen opgezet voor cursisten die moeilijk kunnen leren. Het gaat hier om BBL-opleidingen op niveau 1. De keuze voor BBL impliceert dat aan het begin van de opleiding een opleidingsbedrijf gevonden moet worden en een leerarbeidsovereenkomst moet worden opgesteld. Dat vraagt bij aanvang vaak extra inspanningen, maar biedt veel extra kansen op werk na afloop van de opleiding.

Inrichting onderwijs

De Entree XL-opleiding geeft veel aandacht aan de intakeprocedure waarbij gekeken wordt naar de zowel onderwijsinhoudelijke als sociaal-emotionele en fysieke mogelijkheden van de aankomend student. Veelal vindt de aanmelding plaats via een van de vso-scholen in de regio. Maar veel studenten vinden het zoeken naar een arbeidsplaats zo vroeg in de opleiding toch lastig. Een goede intake is daarbij dan ook van groot belang. Entree XL voert deze intake daarom uit met twee verschillende functionarissen, waarbij zowel aandacht aan de onderwijsinhoudelijk als aan de extra ondersteuningsbehoefte geschonken kan worden. Door deze informatie gestructureerd te verzamelen, kan de student beter worden begeleid richting een arbeidsplaats.

Inrichting werk

Door de BBL-structuur heeft de student over het algemeen een leerarbeidsovereenkomst voor de dur van de opleiding met het leerbedrijf. Soms zijn dat collectieve leerbedrijven, maar ook individuele bedrijven. De matching van student met bedrijven is van groot belang, maar door de BBL-structuur moet dat eerst geregeld zijn voordat de student formeel aan de opleiding kan beginnen. Dat heeft als grote voordeel dat het voortijdig stoppen van de opleiding veel minder voorkomt dan in vergelijkbare BOL-varianten.

Inrichting pilots

Regionaal heeft de Entree XL men met meerdere gemeenten te maken, waarbij de ervaringen wisselend zijn. Met de zogenaamde Lekstroomgemeenten zijn goede afspraken gemaakt over een sluitende aanpak in de verschillende fasen van de opleiding en in de periode daarna. In het kader van de decentralisatie van overheidstaken kan elke gemeente op een eigen manier invulling geven aan deze verantwoordelijkheid. Een vijftal gemeenten (Houten, IJsselstein, Lopik, Nieuwegein en Vianen) hierover gezamenlijke afspraken gemaakt. Ondersteuning en begeleiding van entreeopleidingen, van thuiszittersproblematiek en van additionele begeleiding door het beschikbaar stellen van jobcoaches in het kader van het Doelgroepenregister, is op die manier eenduidig afgesproken en verloopt soepel. Het werven van bedrijven is nu een aandachtspunt waar men gezamenlijke stappen aan het voorbereiden is.

4.1.8 Rijn IJssel: Opleidingen Zorg & Welzijn

RIJC Zorg en Welzijn kent ongeveer 75 studenten passend onderwijs. Bij de intake wordt vastgesteld in hoeverre het om een student met extra ondersteuningsbehoefte gaat. Indien dit het

geval is, vindt een verdiepte intake plaats samen met een begeleider passend onderwijs. Deze begeleider blijft betrokken bij de student, ook als loopbaancoördinator.

Inrichting onderwijs

De meeste leerlingen komen terecht bij de opleidingen Helpende Zorg & welzijn en Verzorging. Slechts een beperkt aantal komt terecht in de opleiding Assistent Gezondheidszorg. Hier heerst een andere cultuur (veel kleine zelfstandigen, meer profit gericht) en dit levert een extra drempel op voor deze doelgroep. Ook binnen de opleiding Verpleging komen deze studenten minder terecht. Extra ondersteuningsbehoefte lijkt hier vaker vertaald te worden in een advies richting een lager opleidingsniveau. Hierdoor ontstaat een groep die afglijdt van niveau 4 naar 3 naar 2 en zelfs helemaal afhaakt.

De groep met extra ondersteuningsbehoefte is goed in beeld bij het Rijn IJssel College Z&W. Ook zijn er cijfers beschikbaar over het succespercentage (aantal jongeren dat de eindstreep haalt). De begeleiders ervaren een duidelijk onderscheid in ondersteuningsbehoefte bij jongeren met een fysieke beperking en jongeren met een gedragsproblemen of met multiproblematiek. De eerste groep accepteert de beperking sneller. Bij de andere groepen is lastiger een vinger op de problematiek te leggen en zijn ook vaak lastiger te stimuleren of te motiveren.

Stage

Tijdens de intake wordt ook aandacht geschonken aan de benodigde competenties om succesvol stage te kunnen lopen. De indruk bestaat dat deze procedure voor de meeste studenten goed verloopt.

Intern is onderzoek gedaan naar het thema van stage naar werk. Hierbij werd een groep studenten extra getraind op gebied van beroepshouding en sociaal emotioneel leren (SEL) competenties. Er bleek ten opzichte van de andere groep waar niets extra's werd gedaan weinig verschil vast te stellen. De verschillen die gevonden werden, zaten vooral op het al dan niet aanwezig zijn van multiproblematiek.

Inrichting pilot

Voor de opleiding Helpende loopt sinds een jaar ongeveer een project bedoeld om uitval tegen te gaan. Voor deze opleiding zijn enkele leerbedrijven gevonden waar minimaal 5 tot 10 leerlingen terecht kunnen. Eén keer per week vindt extra begeleiding plaats op de werkplek door de school. Als bijeffect van deze aanpak is er ook meer ruimte om jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte extra te begeleiden. Ook kan er beter gekeken worden welke jongere op welke plek het beste past. Het team ziet wel verschillende resultaten, deze zijn op dit moment niet altijd positief. Het succes hangt af van verschillende factoren zoals de soort werkplek, de begeleider vanuit school, de begeleidingsmethodieken en de aard van de ondersteuningsbehoefte.

Daarnaast heeft de school een projectplan *Rijn IJssel in de Wijk* ontwikkeld. Het project richt zich op de leeftijdscategorie 18+ thuiszitters waarvoor de drempel om -weer- naar school te gaan te groot is en regulier onderwijs niet haalbaar is (bv thuiszittende moeders, jongeren die zijn uitgevallen) en daarnaast op de groep die dreigt uit te vallen (bv de groep die afglijdt van niveau 4 naar 3 naar 2). Via sociaal wijkteams en via de eigen school komt deze groep in beeld. Het projectidee heeft een prijs gekregen vanuit het Zorgpact van de provincie. In het kader van de pilot is dit voorstel op verschillende plaatsen besproken en inmiddels ingebed in een brede aanpak waarin diverse ondersteuningsorganisaties en de gemeente Arnhem betrokken zijn.

4.1.9 ROC Nijmegen: Expertisecentrum studentbegeleiding

Het ROC werkt nauw samen met het REA-college en in het verlengde daarvan met een groot aantal ondersteuningsorganisaties en de gemeente Nijmegen. In het begeleidingsformulier dat is ontwikkeld voor de BPV kan hierdoor ondersteuning op maat worden aangeboden. Het doel van deze aanpak is het vergroten van het zelfinzicht van de student en een betere en meer persoonlijke overdracht naar de werkgever. Met de gemeente Nijmegen zijn afspraken gemaakt over een warme overdracht na afloop van de opleiding.

Stage

Begeleiding bij het vinden van een stageplek en gedurende de stage is een taak van de onderwijsteams. Studenten met een beperking (ondersteuningsbehoefte) kunnen daarin begeleid worden door een medewerker van het team passend onderwijs. In voorbereiding op de stage leren de medewerkers van het team passend onderwijs de studenten onder andere zelf te laten aangeven welke kwaliteiten zij hebben en welke ondersteuning zij nodig hebben (onder andere met behulp van het portfolio).

Werk

Binnen het ROC is ook aandacht voor passend onderwijs en de overgang naar (passend) werk. Het Expertisecentrum Studentbegeleiding biedt een arrangement genaamd Passend Werk. Studenten die hun diploma gaan halen en op het ROC veel ondersteuning hebben gehad, gaan met een medewerker van het team passend onderwijs en een medewerker van de gemeente in gesprek over de ondersteuningsbehoefte van de student (warme overdracht). De betreffende medewerker van de gemeente zorgt er vervolgens voor dat de student onder de aandacht komt bij de voorzieningen (en loketten) die ondersteunend zijn bij (het vinden van) werk.

Inrichting pilot

Mede door de samenwerking met REA-college heeft het ROC al verschillende stappen gezet rondom de stage en de overgang naar werk voor studenten passend onderwijs. Speerpunten in de pilot zijn het verder uitbouwen en borgen van deze stappen. Daarbij wordt met name gekeken naar de samenwerking met regionale en lokale partners, waaronder gemeente en UWV. Er wordt gewerkt aan een database met stageplaatsen, die geschikt zijn voor studenten passend onderwijs.

4.1.10 Graafschap College: expertisegroep studentbegeleiding

Het Graafschap College heeft een kleine 10.000 studenten. Om deze studenten goed te begeleiden in hun schoolloopbaan worden in aanvulling op het onderwijs verschillende begeleidingsinstrumenten ingezet vanuit het Loopbaanplein. Deze begeleidingsinstrumenten worden ingezet door verschillende professionals vanuit verschillende organisaties. Daarbij valt te denken aan orthopedagogen, psychologen, trajectbegeleiders, ambulante begeleiders, sociale raadslieden, psychiatrisch verpleegkundigen, verslavingszorgmedewerkers, RMC/Leerplichtmedewerkers. Voor de begeleiding van school naar werk (waaronder School-ex) is een Team Arbeidsmarkt beschikbaar.

De expertisegroep studentbegeleiding maakt hier ook deel van uit. Door de onderlinge nabijheid ontstaan veel samenwerkingsmogelijkheden. De brede samenstelling zorgt ook voor lage drempels voor studenten om zich daar te melden.

Stage

Graafschapcollege heeft in haar beleidsuitgangspunten aangegeven zich medeverantwoordelijk te voelen voor een goede overgang van school naar werk. Door samenwerking in het loopbaanplein geeft de school hier ook invulling aan. Een van de initiatieven die van hieruit worden ondernomen is het School-ex initiatief. In het kader hiervan worden alle studenten die de school verlaten (al dan niet met diploma) actief benaderd met de vraag waar ze terecht zijn gekomen en of ze verdere ondersteuning nodig hebben. Voor degene die hieraan behoefte hebben worden aanvullende trainingen en coaching aangeboden.

Invulling pilot

Tijdens het schooljaar 2017-2018 is in het kader van de pilot VONW en het Graafschap College met een groot aantal partijen uit onderwijs, gemeenten, sociale diensten, RMC/Leerplicht een verkenning gemaakt van actuele vraagstukken op het gebied van jeugd, onderwijs en arbeidsmarkt, die om een gemeenschappelijke regionale aanpak vragen. Daarin hebben het Graafschap College en Zone.College de begeleidingsbehoefte van studenten met een (arbeids)beperking ingebracht. De resultaten van deze regionale verkenning zijn opgenomen in het 'Actieplan Achterhoekse jongeren naar werk, school of zinvolle dag invulling 2018-2020'.

In het schooljaar 2018-2019 is nu begonnen met de concrete uitvoering van de plannen. Er worden nu afspraken gemaakt om de overgang van school naar werk te verbeteren. Er wordt nu voorgesteld om al tijdens de stage onderzoek te doen naar een mogelijk beperkt verdienvermogen van de aankomend werkende. Ook wil men de stage meer gebruiken als opstap naar werk en tenslotte worden er afspraken gemaakt om extra jobcoaches aan te stellen die gedurende de gehele periode in de overgang van school naar werk betrokken blijven.

4.2 Themabijeenkomsten

Met de groep van negen pilotscholen zijn een zestal themabijeenkomsten georganiseerd. De thema's zijn bepaald op basis van de intakegesprekken met de verschillende scholen en bedoeld om de verschillende fasen in de transitie van opleiding naar werk in beeld te krijgen. Steeds is daarbij gekeken welke externe partijen een rol spelen en die zijn ook zoveel mogelijk betrokken bij de invulling van de bijeenkomsten.

Overzicht themabijeenkomsten:

Jongeren aan het woord

In de eerste themabijeenkomst hebben we de jongeren zelf aan het woord gelaten. Twee van de pilotscholen hadden elk twee of drie jongen meegenomen. Daarnaast was NJR aanwezig met een ervaringsdeskundige en een beleidsmedewerker.

De bijeenkomst gaf extra inzicht in de motieven en vooral ook het doorzettingsvermogen van deze jongeren. De jongeren benadrukten dat het voor hen belangrijk is dat ze als persoon worden herkend en dat er meegedacht wordt over hun mogelijkheden en niet alleen over hun beperkingen. Geconcludeerd werd dat naast goede individuele begeleiding het belangrijk is om jongeren meer collectief een stem te geven in het mbo. Voorkomen moet worden dat er vooral over deze jongeren praten maar niet of nauwelijks zonder jongeren met extra ondersteuningsbehoefte.

Bedrijven aan het woord

De tweede bijeenkomst stond de betrokkenheid van bedrijven centraal. Aanwezig waren vertegenwoordigers van VNO-NCW en van SBB. Vanuit de pilotscholen waren enkele bedrijven, jobcoaches en stagebegeleiders aanwezig.

Uit de gesprekken bleek veel betrokkenheid van bedrijven. Aandacht werd onder meer geschonken aan het thema privacy. De ervaring van veel jongeren is dat het vinden van een stageplaats lastiger is wanneer er in een sollicitatiebrief gemeld wordt dat er sprake is van extra ondersteuningsbehoefte. Tegelijkertijd geven bedrijven aan dat zij wel geïnformeerd willen zijn over eventuele bijzondere omstandigheden, om adequate begeleiding te kunnen bieden. Vanuit SBB kon worden gemeld dat, op basis van ervaringen in het BORIS-project, inmiddels meer dan 6.000 bedrijven via de site www.stagemarkt.nl nu al aangegeven open te staan voor jongeren met extra ondersteuningsvragen.

Goede onderlinge communicatie en inspelen op de mogelijkheden van zowel de stagiaires als de bedrijven, blijkt in veel gevallen de sleutel om met deze problematiek om te gaan.

Gemeentelijke regelingen

Veel mbo-instellingen hebben te maken met gemeentelijke instanties en regelingen. Door de decentralisatie van verschillende overheidstaken is de rol van de gemeenten de afgelopen jaren toegenomen. Elke gemeente geeft daar een eigen invulling aan. Deze derde bijeenkomst werd een overzicht gepresenteerd van alle mogelijke regelingen en mogelijkheden om de samenwerking met gemeenten te optimaliseren ten behoeve van een betere ondersteuning aan jongeren. Tijdens de bijeenkomst werden ook een tweetal good practices gepresenteerd van succesvolle samenwerking tussen mbo-instellingen en gemeenten in de regio. Duidelijk werd dat er veel mogelijk is, maar dat goed relatiebeheer en regionale samenwerkingsafspraken daarbij onontbeerlijk zijn.

Externe ondersteuningsinstrumenten

Uit de verschillende pilots, gesprekken en bijeenkomsten werden verschillende voorbeelden benoemd, waar ook bij anderen belangstelling voor bestond. In deze bijeenkomst werden een aantal van deze good practices in kleine workshops gepresenteerd en besproken:

- *Ik ben Harrie* (training vanuit CNV Jongeren voor collega's van werkenden met een chronische, lichamelijke of psychische beperking)
- *Stageklik* (online begeleidingstool ter bevordering van de communicatie tussen school, bedrijf en student gedurende de stage)
- *Talentenexpeditie* (oriëntatietraject van het REA-college om jongeren in de praktijk te laten ontdekken welke opleiding en beroep bij hen past)
- *Coöperatie Wij in Zicht*. (aanpak van onder meer Saxion College om mensen met een beperking aan werk te helpen)
- *De 100-van-regio's* (regionale netwerken van ondernemingen die inzetten op inclusief ondernemen. Initiatiefnemer is De Normaalste Zaak)

4.3 Draagvlak voor vernieuwing

In de loop van het project bleek dat de belangstelling voor het thema groot was. Al bij aanvang hadden zich veel meer scholen dan verwacht aangemeld voor het project, en werd er een groep van volgscholen ingesteld. Ook in gesprekken met vertegenwoordigers van jongeren, van bedrijven, gemeenten en ondersteuningsorganisaties, bleek het thema erg actueel.

Door de loopbanen van jongeren centraal te stellen, zoals in het kader van het VONW-project gebeurde, werd steeds zichtbaarder dat voor een verbetering van de loopbaankansen voor deze doelgroep, structurele regionale samenwerking tussen alle partijen in het veld nodig is. Het onderwerp is niet een zaak van de scholen alleen, en de oplossing vraagt om beleidsruimte en gezamenlijk commitment.

Over dit vraagstuk en de implicaties daarvan is op verschillende momenten en met verschillende partijen overleg gevoerd. Dat bleek van belang om een scherper beeld te krijgen van ieders verantwoordelijkheid en bevoegdheden. Maar evenzeer bleek het van belang om toe te kunnen werken naar een breed draagvlak voor vernieuwing van de aanpak gericht op het meer succesvol kunnen toe leiden van jongeren in het traject van school naar werk.

Naast een groot aantal bilaterale gesprekken met vertegenwoordigers van de hierboven genoemde organisaties hebben verschillende collectieve bijeenkomsten over dit onderwerp plaatsgevonden. Deze worden hieronder op een rij gezet:

Bijeenkomsten van de volgscholen

Behalve de negen pilotscholen hebben zich ook 15 mbo-instellingen gemeld als volger voor het project. De groep is op verschillende manieren en momenten geïnformeerd over de voortgang van het project. Er is een online enquête uitgevoerd en er zijn een tweetal plenaire bijeenkomsten georganiseerd:

- De eerste bijeenkomst is gebruikt om deze groep te informeren over de projectaanpak en de inhoud van de verschillende pilots
- De tweede bijeenkomst is gebruikt om de opbrengsten van het project te bespreken, een aantal good practices te presenteren en het voorstel voor de Transitieroute aan de orde te stellen
- Ter voorbereiding van de tweede bijeenkomst is ook een korte online enquête uitgevoerd onder deze volgscholen. Hieruit bleek dat ook bij deze scholen goede voorbeelden te vinden waren van een succesvolle aanpak van de overgang van opleiding naar werk. Net zoals bij de pilotscholen werden er verschillen geconstateerd in de mate waarin er sprake is van een gestructureerde aanpak van jongeren met een beperking in deze transitie van opleiding naar werk. Een aantal

Bestuurlijke bijeenkomst mbo-instellingen en MBO Raad

Op 9 november 2017 zijn de opbrengsten van het project gepresenteerd door de betrokken mbo-scholen in het bijzijn van hun bestuurders bij de MBO Raad. Op deze wijze werd de verbinding tussen ervaringen uit de praktijk en bestuurlijke inbedding en ondersteuning zichtbaar gemaakt. Centraal in deze bijeenkomst stond de oproep voor de Transitieroute. Deze voorstellen voor een meer structurele, gemeenschappelijke aanpak werden door de bestuurders van de betrokken mbo-instellingen ondersteund. Dit advies werd vervolgens overgenomen door de MBO Raad en alle samenwerkingspartners werden vanuit het mbo-veld opgeroepen om hierover nadere afspraken te maken. Intern werd het Platform Passend Onderwijs van de MBO Raad werd aangewezen als de plek vanwaar uit de vervolgstappen moeten worden gecoördineerd.

Bijeenkomst ondersteuningsorganisaties

Gedurende het project zijn verschillende jongerenorganisaties, werkgeversorganisaties, gemeenten, belangenorganisaties en ondersteuningsorganisaties betrokken geweest bij de themabijeenkomsten en de gesprekken in de regio's. Op 11 oktober 2017 zijn al deze organisaties uitgenodigd

voor een afstemmingsbijeenkomst ten kantore van de FNO. Met al deze betrokkenen werd geconcludeerd dat een succesvolle overgang van school naar werk alleen mogelijk is in samenwerking met alle partijen. De jongeren zelf en hun loopbanen dienen daarbij centraal te staan.

De oproep voor de transitieroute werd ook in dit overleg besproken en bleek goed aan te sluiten bij de ambities van alle betrokkenen. Geadviseerd werd om de aanpak voor de Transitieroute in te bedden in de afspraken over een "Sluitende aanpak" waar op 27 november tijdens de Jong Volwassenentop, die wordt voorbereid door een groot aantal ministerie en uitvoeringsorganisaties. De voorstellen over de Transitieroute zouden hieraan toegevoegd kunnen worden, zo werd bepleit.

Conferentie FNO Club van 100

Op 13 november 2017 vond bij het Scheepvaart en Transport College (STC) in Rotterdam de jaarlijkse Club van 100 bijeenkomst plaats, georganiseerd door FNO. Tijdens deze bijeenkomst ontmoeten prominente beleidsmakers jongeren en bespreken ze gezamenlijk hun toekomst. Dit jaar waren de keynote sprekers Prinses Laurentien van Oranje en Rens Raemakers, Kamerlid van D66. Zowel plenair als in een van de workshops werd in dit gezelschap de voorstellen voor de Transitieroute besproken. Vanuit de MBO Raad gebeurde dat door Kitty Oirbons, bestuurder van het Rijn IJssel college en voorzitter van het Platform Passend onderwijs mbo.

Afgesproken werd in deze bijeenkomst om snel actief aan de slag te gaan met deze Transitieroutes. Bij de volgende Club van 100 bijeenkomst, najaar 2018, zal hierover worden terug gerapporteerd.

Betrokkenen project VONW

Jongerenorganisaties	Nationale Jeugd Raad (NJR) Ieder(in) FNO Jongerenpanel CNV-jongeren FNV Jong JOB MBO
Organisaties mensen met chronische aandoening	Nederlands Jeugd Instituut Bart de Graaff Foundation Edwin van de Sar Foundation FNO
Werkgeversorganisaties	Emma at Work VNO-NCW, MKB Nederland De Normaalste Zaak/ AWWN SBB
Gemeenten	VNG
Ministerie	Ministerie OCW
Ondersteuningsorganisaties	REA College MEE Saxion Hogeschool, Academie Mens en Arbeid Expertisecentrum Handicap & Studie

5 Bouwstenen van de Transitieroute

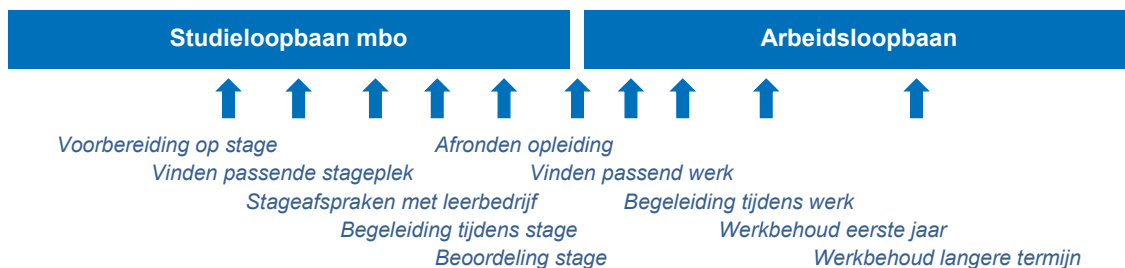
Het project bevestigt het beeld dat veel jongeren moeite hebben een succesvolle overgang van school naar werk te realiseren. Tegelijkertijd hebben we verschillende goede voorbeelden gezien waarin via tijdige signalering, goede samenwerking tussen partijen en gerichte ondersteuning de kansen voor deze jongeren zijn toegenomen. Het gaat hier enerzijds om verbetermogelijkheden die mbo-instellingen zelf ook kunnen doorvoeren. Daarnaast kan het gaan om verbeteringen in de samenwerking met andere partijen, waar regionale afspraken voor nodig zijn of nieuw beleid wenselijk is.

5.1 Stappen in de transitiefase

Een belangrijk onderdeel van het project VONW was de inventarisatie en ordening van mogelijke knelpunten in de opleiding en in de overgang naar werk. Primair is daarbij gekeken naar de stage(s) in het laatste deel van de opleiding en naar de overgang naar werk.

In de onderstaande figuur zijn de verschillende stappen in de transitiefase weergegeven, waar mogelijke knelpunten kunnen optreden.

Figuur: Kritische momenten en fasen in de loopbaan



Terwijl de transitieroute zich specifiek richt op de laatste fase van de opleiding met daarin de stages, is er in het project door de betrokkenen ook op gewezen dat de intake, aan het begin van de opleiding, feitelijk al het startpunt van een goede transitie markeert. Vaak wordt bij de intake nog onvoldoende gesproken en nagedacht over wat de ondersteuningsbehoefte van de student betekent voor de stages later in de opleiding. Het begeleidingsplan richt zich vaak op de schoolse periode en omgeving.

5.2 Bouwstenen: de instrumenten

Deze good practices richten zich op verschillende fasen in de transitie van opleiding naar werk.

5.2.1 Intake met aandacht voor BPV

De mbo-instellingen besteden meer en meer tijd aan de intake van nieuwe studenten. Juist bij aanvang van de opleiding is het van belang om een goed beeld te vormen van de motivatie van jongeren en de mogelijkheden om de mbo-opleiding succesvol af te ronden. De intake is het eerste moment waarop de behoefte aan additionele ondersteuning kan worden gesignaleerd. Wanneer hier vragen over zijn, kan in bijvoorbeeld een verdiepte intake welke additionele ondersteuning nodig is. Dan kan ook besproken worden wat stages inhouden en welke ondersteuning daarvoor nodig kan zijn.

De intake is een belangrijk moment in de loopbaan van de mbo-student. Van belang is om verwachtingen en mogelijkheden goed op elkaar af te stemmen. Aandachtspunten hierbij zijn:

Aandacht voor de persoonlijke situatie van elke student.

Een goede intake met aandacht voor de persoonlijke situatie van de student helpt bij het creëren van vertrouwen bij de student in de aanpak die wordt voorgesteld. Dit vergroot de kans op succes aanzienlijk.

Aandacht aan BPV al tijdens de intake.

Daarnaast wordt aanbevolen om al tijdens de intake expliciet aandacht te schenken aan de BPV en de specifieke eisen die dit stelt aan de student. De BPV vormt een onlosmakelijk onderdeel van de mbo-opleiding maar heeft een duidelijk ander karakter. Door hier vroegtijdig aandacht aan te schenken kan beter worden ingeschat of en in welke mate hier extra aandacht geschonken dient te worden. De mogelijkheid om in plaats van een BOL-variant een opleiding via de BBL-variant te volgen, kan ook tijdens deze intake besproken worden. Het voordeel voor de student kan zijn, dan in de BBL-variant al van meet af aan duidelijk wordt of een leerarbeidsovereenkomst tot de mogelijkheden behoort

Voorbeelden bouwstenen

Talentenexpeditie

Gedurende een aantal weken krijgen jongeren gesprekken, testen en excursies om wensen en mogelijkheden voor een vervolgopleiding in beeld te brengen.

Meer weten: REA College www.reacollegenederland.nl

Keuze BBL of BOL

Bij BBL-opleidingen gaan studenten een leerarbeidsovereenkomst aan met bedrijven bij aanvang van de opleiding. De verbinding met het bedrijfsleven en de kansen op werk zijn daardoor al bij aanvang van de opleiding concreet zichtbaar. Bij BOL-opleidingen komt de focus op de arbeidsmarkt in een later stadium. Bij de BOL-variant kan wel in de aanloop naar stages een stevige theoretische basis worden gelegd. Studenten maken een weloverwogen keuze voor verbinding met het bedrijfsleven of voor een theoretische basis.

Meer weten: Op de site van elke mbo-instelling is hierover informatie te vinden. Algemeen: www.s-bb.nl

Aangepast intakeformulier

Tijdens de intake wordt structureel aandacht geschonken aan de eisen rondom de stage. Dit is een onderwerp waar aankomend studenten niet direct aan denken bij de intake voor een opleiding. Inzicht in de mogelijke belemmeringen tijdens de stage.

Meer weten: Verschillende mbo-instellingen gebruiken hiervoor een aangepast intakeformulieren.

Opstellen begeleidingsprofiel

Tijdens de intake wordt de behoefte aan additionele ondersteuning in beeld gebracht. Veelal gebeurt dit via een verlengde of verdiepte intake. Inzicht in de benodigde ondersteuning.

Meer weten: Zie Handreiking Bijlage onderwijsvereenkomst In het kader van passend onderwijs, te vinden op www.mboraad.nl.

5.2.2 Begeleiding op school en voorbereiding op de stage

Tijdige signalering, ook nadat de opleiding al begonnen is.

Elke jongere heeft een ondersteuningsbehoefte. In alle opleidingen en op alle opleidingsniveaus zijn er jongeren die meer of andere ondersteuning vragen en waarvoor een aanvullend ondersteuningsaanbod wellicht wenselijk is. Dit aanvullend ondersteuningsaanbod wordt veelal georganiseerd vanuit een specifiek zorgteam, dat binnen het ROC opereert en hiervoor speciaal geëquipeerd is. Adequate ondersteuning vraagt om een goed samenspel tussen reguliere begeleiders en de additionele ondersteuners, en vraagt ook om een goed signaleringssysteem, omdat lang niet altijd vooraf duidelijk is om welke jongeren het gaat. Juist in deze binnen schoolse periode wordt door een aantal mbo-instellingen gebruikt om de leerlingen al voor te bereiden op de stageperiode.

Samenwerking tussen reguliere begeleiders en zorgteam

De samenwerking tussen de reguliere begeleiding en de meer specifieke begeleiding vanuit het zorgteam, lijkt een cruciale factor. De jongeren waar we ons in dit project op richten worden in veel gevallen specifiek ondersteund vanuit een zorgteam dat binnen het ROC actief is. Deze zorgteams organiseren verschillende zaken rondom deze leerlingen om de kansen op succes te versterken. Een goede afstemming lijkt positief te werken voor de integratie van de studenten. Goede samenwerking tussen reguliere en specifieke ondersteuning kan kosten effectiever zijn, omdat niet ieder keer opnieuw het wiel hoeft te worden uitgevonden, minder externe ondersteuners hoeven te worden ingehuurd, en het ROC meer als eenheid naar buiten kan optreden. Samenwerking is ook van belang om tijdig te kunnen signaleren wanneer een jongere dreigt vast te lopen gedurende zijn opleiding of tijdens de stage.

Aandacht voor begeleidingscompetenties

Effectieve samenwerking vraagt ook de nodige investeringen in professionalisering van het personeel, om sturingsinformatie, om protocollen etc. Ook blijft enige affiniteit met de doelgroep nodig.

Voorbeelden bouwstenen

Structuurklas

Leeromstandigheden optimaliseren door onderwijs en zorg te combineren in een eigen kleinschalige leeromgeving. Doelgroep jongeren met ASS.

Meer weten: www.structuurklas.nl Albeda College

Regulier opleiding daar waar het kan, maar met extra ondersteuning daar waar nodig

Door onderlinge afstemming en signalering wordt de samenwerking tussen reguliere begeleiding en zorgteam gestimuleerd. Jongeren met extra ondersteuningsbehoefte voelen zich niet buitengesloten.

Meer weten: Bijvoorbeeld ROC de Leijgraaf en het Graafschap College hebben BPV-verbeterplannen opgesteld waarin expliciet aandacht geschonken wordt aan de optimalisatie van de samenwerking tussen reguliere begeleiding en zorgteams.

Stagevaardigheidstest

Test om vast te stellen of de jongere voldoende voorbereid is op een stage. Inzicht in voor de stage relevante competenties.

Meer weten: zie REA-college www.reacollegenederland.nl

Stagevaardigheidstraining

Jongeren oefenen met situaties die tijdens stages kunnen voorkomen. Betere voorbereiding op de stage.

Meer weten: voorbeeld ROC de Leijgraaf, informatie via contactpersoon dorine.coolen@leijgraaf.nl

5.2.3 Matching en het vinden van een geschikte stageplaats

De geschiktheid van een stageplaats hangt niet alleen af van vakspecifieke aspecten, maar ook van de ruimte die het bedrijf heeft om in te kunnen spelen op de specifieke ondersteuningsbehoefte van de stagiair. Dit vraagt om een goede afstemming tussen de eisen van de school, de mogelijkheden van het bedrijf en de kwaliteiten en wensen van de student.

De pilots uit het project hebben op dit terrein verschillende perspectiefvolle voorbeelden opgeleverd.

Betrokkenheid en persoonlijk commitment

Hoewel de scholen hun studenten stimuleren om zelfstandig een stageplaats te vinden, worden ze in de praktijk hierbij vaak een handje geholpen, bijvoorbeeld door het aanreiken van een lijst met kansrijke bedrijven of het plegen van een voorbereidend telefoontje. Een succesfactor blijkt de persoonlijke betrokkenheid en commitment van de jobcoach en/of stagebegeleider te zijn. Veel succesverhalen zijn terug te voeren op de betrokkenheid van deze begeleiders en het vertrouwen dat zij hebben in de kwaliteiten van hun studenten. Deze betrokkenheid kan soms erg ver gaan en daarin schuilt ook een gevaar. Maar vaker leidt dat tot het zien van de mogelijkheden in plaats van de onmogelijkheden. En het enthousiasme, pragmatisme en soms non-conformisme leidt vaker tot het vinden van passende stageplaatsen en tot een succesvolle stage.

Maatwerk

Het vinden van een geschikte stageplaats vraagt om een gepersonifieerde benadering, waarbij de kwaliteiten van de student voorop staan, en niet in de eerste plaats de deficiënties. Een goede match vraagt een nauwgezet samenspel tussen de wensen en mogelijkheden van de student, het bedrijf en de eisen en vrijheidsgraden vanuit de opleiding. Een succesvolle aanpak voor deze jongeren blijkt vooral maatwerk te vragen, en niet alleen hanteerbare protocollen.

Informatie over de beperkingen al dan niet communiceren richting stagebedrijf?

Rondom de sollicitatie speelt altijd de vraag wat er aan het stagebedrijf vooraf verteld wordt over een additionele begeleidingsbehoefte bij aanvang van de stage? De verantwoordelijkheid hierbij ligt bij de student zelf. Veel studenten willen behandeld worden net als ieder ander, en zijn niet direct bereid om over hun beperkingen te gaan praten. Dat maakt het lastig voor bedrijven om adequaat in te spelen op deze stagiair: Hoe kun je van bedrijven verwachten dat ze goed inspelen op de individuele stagiair, wanneer ze niet geïnformeerd zijn over de specifieke begeleidingsbehoefte van deze student?

Andere studenten die meer openheid betrachten over hun beperkingen en ondersteuningsvragen, hebben vaker de ervaring dat ze moeilijk een geschikte stageplaats kunnen vinden. De openheid van de student schrikt blijkbaar bedrijven toch af.

Wat de beste aanpak is, valt daarom niet op voorhand te zeggen. Van belang lijkt te zijn om dit punt bespreekbaar te maken: bij de student, zodat hij of zij samen met een stagebegeleider actief nadenkt over dit onderwerp. En ook bij de stagebedrijven, zodat de school een goed overzicht krijgt van bedrijven die open staan voor jongeren met specifieke begeleidingsvragen.

Voorbeelden bouwstenen

Stagemarkt.nl

Steeds meer bedrijven geven in deze database aan beschikbaar te zijn voor jongeren met extra ondersteuningsvragen.

Meer weten: SBB www.stagemarkt.nl

De 99-van-regio's

Deze regionale bedrijven netwerken richten zich op inclusief ondernemerschap en zijn ook aanspreekbaar voor stageplaatsen. In negen regio's zijn inmiddels dit soort netwerken opgericht.

Meer weten: De Normaalste Zaak www.denormaalstezaak.nl

Beschermde stageplaatsen

Vorbereidende stage in een beschermde omgeving met extra ondersteuning., bedoeld om jongeren te laten wennen aan een bedrijfscultuur. Voor jongeren die nog niet klaar zijn om een *echte* stage te volgen.

Meer weten: voorbeeld Noorderpoort College, informatie via contactpersoon

m.glimmerveen@noorderpoort.nl

Binnenschools stagebedrijf

Particulier administratiekantoor dan als erkend leerbedrijf binnen de school opereert, en veel gebruik maakt van stagiaires. Sterke verbinding tussen leren en werken.

Meer weten: Structuurklas Albeda College, informatie via contactpersoon P.Biemans@albeda.nl

Leerwerkcoach

Speciaal aangestelde medewerker zoekt geschikte stageplaatsen voor studenten. Hierbij wordt een gepersonifieerde benadering gehanteerd waarbij de kwaliteiten van de stagiair voorop staan.

Meer weten: ROC van Amsterdam heeft in het kader van de Amsterdam mbo-agenda speciale leerwerkcoaches aangesteld. Informatie via contactpersoon j.dewit@rocva.nl

5.2.4 Begeleiding tijdens de stage

Cultuurverschillen vragen om goede communicatie

De stageperiode is voor veel studenten met extra ondersteuningsbehoefte erg lastig. De bedrijfs-cultuur en de manier van werken verschilt immers sterk van de binnen schoolse periode. Dit vraagt om goede communicatie tussen de school, het stagebedrijf en de student. Afspraken over additionele begeleiding en signalering vanuit de school en in het bedrijf zijn hierbij van belang. Ook moet duidelijk zijn welke eisen gesteld worden vanuit de school en vanuit het bedrijf aan de stagiair.

Job coaching

De vraag of additionele begeleiding mogelijk is, hangt van verschillende factoren af. In sommige gevallen kan voor jongeren die aan bepaalde eisen voldoen, via de gemeenten of via andere manieren een jobcoach beschikbaar gesteld worden. Soms blijkt meer begeleiding niet de meest geëigende weg, en moet worden gezocht naar andere manieren van begeleiding.

De stageperiode zelf vraagt om goede communicatie tussen de school, het stagebedrijf en de student. Afspraken over additionele begeleiding en signalering vanuit school en in het bedrijf zijn van belang. Ook moet vooraf duidelijk zijn welke eisen gesteld worden vanuit de school en vanuit het bedrijf aan de stagiair.

De stage maakt onderdeel uit van de mbo-opleiding

De stage vraagt om specifieke aandacht en instrumentarium om de student te begeleiden, te coachen en tijdig te kunnen signaleren wanneer er zaken mis dreigen te gaan. De BPV is een onlosmakelijk onderdeel van de mbo-opleiding, en de begeleiding vanuit school dient daarom ook de stagebegeleiding te omvatten.

Voorbeelden bouwstenen

Begeleidingsformulier BPV

Een document waarin kwaliteiten/talenten en ondersteuningsvraag wordt beschreven. De gevolgen van de beperking en ondersteuningsbehoefte worden in kaart gebracht en er vindt een persoonlijke overdracht naar de werkgever plaats. Hierdoor wordt het zelfinzicht van de student vergroot en de introductie richting bedrijven wordt transparanter

Meer weten: ROC Nijmegen. Contactpersoon: i.mooi@rocnijmegen.nl

Peer Buddy

Additionele begeleiding tijdens de stage door een ouderejaars student of een student van een hoger opleidingsniveau. De drempel om naar het stagebedrijf te gaan wordt lager.

Meer weten: Bijvoorbeeld bij het Albeda College. Contactpersoon: C.Wijsbek@albeda.nl

Stageklik

Met behulp van Stageklik, een online stagebegeleidingstool wordt de interactie tussen school bedrijf en student geoptimaliseerd. De Student maakt een digitaal portfolio en krijgt continu feedback van school op de voortgang van de stage.

Meer weten: www.Stageklik.com

Maatjesproject

Additionele begeleiding tijdens de stage door een vrijwilliger (maatje). Laagdrempelige en kosteneffectieve aanpak om het succes van stage te verhogen.

Meer weten: Cibap Zwolle. Contactpersoon: j.flinkert@cibap.nl

Jobcoach

Extra begeleiding tijdens stage. Soms door externe jobcoaches, soms door extra inzet interne stagebegeleiders. Niet elke begeleider past bij elk type student, zo blijkt. Jobcoach geeft ondersteuning bij ontwikkeling werk en beroepshouding.

Meer weten: Bijvoorbeeld via Rijn IJssel. Contactpersoon: l.v.dn.bosch@rijniijssel.nl

Ik ben Harrie

Korte training voor werkenden die een stagiair of collega krijgen die extra ondersteuning op de werkvloer heeft. De stagiair voelt zich thuis in het stagebedrijf en heeft daar een begripvolle collega/ stagebegeleider.

Meer weten: CNV Jongeren www.ikbenharrie.nl

5.2.5 Evaluatie en beoordeling

Wat als de stage mislukt?

Een stageperiode kan als onvoldoende worden beoordeeld, bijvoorbeeld omdat de student het niveau niet aankan, maar ook omdat het aantal stage-uren niet is gerealiseerd of omdat het werktempo te laag is gebleken. Afhankelijk van de student, en de reden voor het onvoldoende presteren, zijn er verschillende opties mogelijk: Er kan een nieuwe of additionele stageplaats worden gezocht, bijvoorbeeld om te voldoen aan het vereiste aantal uren of om bepaalde onderdelen bij een ander bedrijf beter kunnen worden uitgevoerd. De andere optie is dat de leerling geen diploma behaalt.

In de pilots is gebleken dat er echter ook andere manieren zijn om hiermee om te gaan:

De betrokken pilotscholen noemen verschillende voorbeelden waarin de stagiair niet voldaan heeft aan de mbo eisen die aan de stage worden gesteld (bv het werktempo is te laag of het aantal uren kan niet worden gerealiseerd) maar dat de werkgever wel tevreden is over de stagiaire en zelfs bereid is deze een baan aan te bieden. De school blijft eindverantwoordelijk voor de beoordeling van de BPV.

Na afloop van de stage wordt beoordeeld worden of de stage heeft voldaan aan de gestelde eisen vanuit de opleiding. De mbo-opleiding op minimaal niveau 2 wordt als beroeps kwalificerend beschouwd. Er is de mbo-instellingen veel aan gelegen om deze diploma's als basis voor hun opleidingen vast te houden.

Deelcertificering als diploma niet mogelijk is?

De focus op het behalen van een diploma sluit niet altijd aan bij de speciale behoefte en omstandigheden van jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte. Soms scoren deze jongeren op bepaalde onderdelen van de opleiding onvoldoende, terwijl dat niet wil zeggen dat ze niet een bepaalde ontwikkeling hebben doorgemaakt. Datzelfde geldt meer specifiek ook voor de stage. De stage (BPV) vormt een onderdeel van de opleiding en dat vormt dan ook de basis voor de beoordeling van het succes van deze stage. In sommige gevallen waarin bijvoorbeeld een jongere een minder dan voorgeschreven workload aankan, zal de stage onvoldoende worden beoordeeld. Toch kan het goed zijn dat de werkgever over deze jongere tevreden is

Evalueer en kijk vooruit!

Aanbevolen wordt om een evaluatiegesprek te voeren met het stagebedrijf, de school en de stagiair waarin niet alleen naar de eisen vanuit de school gekeken wordt, maar ook naar de toekomstige mogelijkheden op werk, en wat nodig is om een succesvolle overgang te maken vanuit de schoolse situatie

Voorbeelden bouwstenen

Beoordeling door stagebedrijven

Door het bedrijf vooraf goed te informeren over de normering van de stage kan worden voorkomen dat beoordeling van de stagiair door het stagebedrijf afwijkt van de beoordeling door de school. Beoordeling van het stagebedrijf sluit aan op leerdoelen van de school en de student en voorkomt zo onbegrip en onduidelijkheid.

Meer weten: Bijvoorbeeld bij het Albeda College. Contactpersoon: C.Wijsbek@albeda.nl

Brede beoordeling (inclusief arbeidsmarkt relevantie)

Bedrijf, school en student bespreken samen de opbrengst van de BPV-periode. Naast de eisen van de school wordt ook gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie. Deze aanpak biedt inzicht in de mogelijkheden om in de toekomst zelfstandig te kunnen werken.

Meer weten: Bijvoorbeeld bij ROC de Leijgraaf. Contactpersoon: d.coolen@leijgraaf.nl

Deelcertificering

Door verschillende partners wordt geopperd om de focus te leggen op datgene waar de student wél voldoende op heeft gescoord. Hiervoor zou een vorm van deelcertificering moeten worden ontwikkeld. Binnen het mbo is dit vooralsnog niet mogelijk. In de afgelopen jaren heeft SBB de zogenaamde Boris-aanpak ontwikkeld voor het praktijkonderwijs en vso. Recent is in het kader van het Leven lang ontwikkelen het gesprek weer op gang gekomen over de vraag of, voor specifieke doelen, deelcertificering in het mbo mogelijk gemaakt zou moeten worden.

Meer weten: Over Boris-aanpak, zie SBB: www.S-BB.nl

Afwijken van de urennorm voor stages

Het aantal uren dat een stage moet duren, is niet wettelijk bepaald, maar wordt vaak wel benoemd in de opleidingsprogramma's. In individuele gevallen kan de mbo-instelling besluiten om hiervan af te wijken. De mbo-instelling kan voor dit type leerling alsnog een mbo-diploma verstrekken.

Meer weten: Bijvoorbeeld via Noorderpoort. Contactpersoon: m.glimmerveen@noorderpoort.nl

5.2.6 Uitstroom naar een diploma, vervolgopleiding of werk

Formele opdracht van het mbo reikt tot aan het diploma

De opdracht van het mbo reikt formeel tot en met het behalen van een diploma. Maar in veel gevallen is duidelijk dat de ondersteuningsbehoefte niet ophoudt nadat een diploma is behaald en/of de school is verlaten. De Gemeente is verantwoordelijk voor de student die de opleiding verlaat, maar waarvan de verwachting is dat deze niet in staat is zelfstandig te functioneren in het beroep. Van belang hierbij is natuurlijk dat de gemeente zo snel mogelijk wordt betrokken om te voorkomen dat de student tussen wal en schip raakt.

Bij een succesvolle overgang van school naar werk spelen de student, de school, de gemeenten en het bedrijfsleven allemaal een rol. In het voorstel voor de Transitieroutes wordt aangegeven op welke manier hierover structurele afspraken te maken zijn. In enkele regio's wordt al in meer of mindere mate in samenhang naar deze overgang gekeken.

De opdracht van het mbo reikt tot en met het behalen van een diploma. Voor de jongere zelf maakt de mbo-opleiding onderdeel uit van zijn of haar studie en beroepsloopbaan.

Loopbaan van de jongeren centraal

Geadviseerd wordt om deze loopbaan van de jongere centraal te stellen bij de afronding van de opleiding. Dit vraagt om een doorkijk naar de mogelijke stappen die na de mbo-opleiding gezet

kunnen worden, en zo mogelijk een introductie richting de partijen die daarbij kunnen helpen, zoals bedrijven, de vervolgopleiding, of de gemeente.

Voorbeelden bouwstenen

School -ex programma Achterhoek

In een samenhangende aanpak wordt er contact gelegd met alle studenten die de school verlaten, en zo nodig krijgen ze extra begeleiding naar werk of vervolgopleiding. Sluitende aanpak, Intensieve samenwerking tussen ROC, vso-scholen, gemeenten en werkgevers.

Meer weten: Graafschap College. Contactpersoon: d.heltzel@graafschapcollege.nl

Regionale afspraken Lekstroomgemeenten

Binnen de lekstroomgemeenten zijn afspraken gemaakt met alle betrokkenen over de overgang van school naar -passend- werk. Dit helpt bij het realiseren van een naadloze overgang van school naar werk.

Meer weten: ROC Midden Nederland. Contactpersoon: g.vandonselaar@rocmn.nl

5.3 Regionale samenwerking

Het belang van regionale samenwerking tussen de mbo-instelling, gemeente, bedrijven en ondersteuningsorganisaties is essentieel voor het realiseren van Transitieroutes. Veelal is er al sprake van regionaal of lokaal overleg en samenwerking rondom de doelgroep. Verschillende voorbeelden daarvan zijn genoemd. Reeds bestand overleg kan een uitstekend vertrekpunt vormen om aan Transitieroutes te werken en de voorwaarden te creëren waaronder de professionals met studenten plannen voor Transitieroutes kunnen maken. In de pilots was de regio Achterhoek daarvan een goed voorbeeld.

Vaak is echter een extra stap nodig om bestaand overleg ook functioneel te maken voor de uitvoering van Transitieroutes op opleidingsniveau. Zo bleek in sommige gevallen dat er wel een vorm van regionaal overleg was, maar dat opleidingsteams daarop niet altijd waren aangesloten en dat voor hen de gemeente als partner onbekend en ver weg was. In andere gevallen sloot het bestaande overleg niet inhoudelijk goed aan op het thema van de overgang naar werk.

Voor het mbo kan de samenwerking de vaak al bestaat tussen gemeente en praktijkonderwijs en vso als voorbeeld gelden. Omgekeerd kunnen gemeenten kijken hoe zij hun aanpak kunnen verbreden naar (de hogere niveaus in) het mbo.

De gemeente als partner in Transitieroutes heeft, ook afhankelijk van de regio, verschillende gezichten. Het kan gaan om een sociale dienst, RMC, jongerenloket, werkbedrijf, werkgeversservicepunt; soms betreft het een enkele gemeente, soms een regionaal verband.

Naast de gemeente zijn ook andere, regionaal opererende instanties van belang, waaronder UWV, ondernemersorganisaties en ondersteuningsorganisaties van belang. Tot de laatste categorie rekenen we niet alleen hulpverleners, maar ook cliëntenorganisaties en gespecialiseerde instanties zoals REA-college of MEE.

De samenwerking is niet alleen naar de samenstelling van het overleg complex, dat geldt zeker ook voor de thematiek zelf. Omdat de Transitieroute meerdere beleidsdomeinen overschrijdt, doen zich tal van vragen voor over bevoegdheden, bekostiging, overdracht, privacy en in het algemeen over mogelijkheden en beperkingen vanuit wet- en regelgeving. Belangrijk is dat de

regionale partners de voorwaarden realiseren waaronder de professionals aan Transitieroutes kunnen werken. Dat geldt ook voor het duidelijkheid geven over de grenzen aan de mogelijkheden.

Jongeren in de lead

Tot slot noemen we nogmaals de meerwaarde die het actief betrekken van jongeren zelf heeft. In het project is dat duidelijk naar voren gekomen. Zowel op het niveau van de individuele studenten, als op het niveau van de betrokken jongerenorganisaties. Bij de uitvoer van de regionale Transitieroutes worden de jongeren daarom centraal gesteld. Om een geschikt aanbod van banen en extra ondersteuning te kunnen aanbieden, moeten jongeren zelf gemotiveerd zijn en bereid zijn mee te denken over de meest geëigende aanpak.

In overleg met jongerenorganisaties als NJR, jongerenpanel FNO, FNV Jong, JOB MBO, Ieder(in) en andere is nagedacht over de beste aanpak om jongeren te benaderen en voor de Transitieroutes te activeren. Vanuit de jongeren- en cliëntenorganisaties is daarbij sterk benadrukt om geen onderscheid te maken tussen jongeren met en zonder beperking: iedereen is welkom die mee wil denken en kennis wil delen. Transitieroutes moeten er zijn voor jongeren die dat nodig hebben, ongeacht de vraag of er sprake is van een beperking. Hun pleidooi richt zich juist op het wegnemen van bijzondere *labeling*: een goed plan voor de overgang naar werk is voor elk individu van belang en wat de inhoud is van het plan verschilt van persoon tot persoon. De nadere invulling van Transitieroutes in de praktijk zal moeten uitwijzen hoe hiermee wordt omgegaan. Het voorbeeld maakt echter duidelijk dat het van wezenlijk belang is om jongeren daarover zelf mee te laten denken en beslissen.

6 Bijlage: geraadpleegde literatuur

- Biddle, J., & Koontz, T. (2014). Goal specificity: A proxy measure for improvements in environmental outcomes in collaborative governance. *Journal of Environmental Management*, 145, p. 268-276.
- Borghouts van de Pas, I.W.C.M., F.J.L.Pennings (2008), *Arbeidsparticipatie van gehandicapten; een onderzoek naar Europese systemen en praktijken*. Tilburg: OSA institute for labourstudies.
- Eimers, T., Kennis, R. & Özdemir, M. (2013) *Aan het werk met Passend Beroepsonderwijs. Loopbanen van jongeren met een beperking in het mbo*. Nijmegen: KBA i.s.m. REA College.
- Eimers, T. & Kennis, R. (2017), *Passend onderwijs in het mbo: tussenbalans*. Nijmegen: KBA Nijmegen.
- Eimers, T. & Kennis, R. (2018), *Evaluatie passend onderwijs. Sectorrapport mbo*. Nijmegen: KBA Nijmegen.
- Eimers, T. & Raayman, J. (2018) *Van opleiding naar werk. De verbinding van passend onderwijs en participatiewet*. Nijmegen: KBA Nijmegen (in voorbereiding).
- Emerson, K., Nabatchi, T. & Balogh, S. (2011). An integrative framework for collaboration governance. *Journal of Public Administration Research and Theory Advance Access Published*, May 2, p. 1 - 30.
- Groeneveld, M. J., J. Hermanussen en R. Schipperheyn (2015). *Jongeren uit vso en pro op weg naar een baan. Een onderzoek naar de Borissystematiek van SBB*. Den Bosch: expertisecentrum beroepsonderwijs.
- Hager, R. M. (2002) *The Transition from School to Work. The Special Education and State Vocational Rehabilitation Systems' Obligations to Prepare Students with Disabilities for the World of Work*. Ithaca: Cornell University. School of Industrial and Labor Relations. Employment and Disability Institute.
- Harris, R. & Rainey, L. (2009) *Interrogating the Notion of Transition: Learner Experiences of Multiple Transitions Between the Vocational- and Higher-Education Sectors*, p. 42 et seq. In: Brooks, R. (ed.) *Transitions from Education to Work. New Perspectives from Europe and Beyond*. London: Palgrave Macmillan.
- Inspectie SZW (2016). *Als je ze los laat ben je ze kwijt*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ledoux, G. (2016) *Stand van zaken Evaluatie Passend Onderwijs. Deel 2: Eerste ervaringen met de stelselverandering*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- Linden, C. van der, Stege, H. van der, Hoeven, J. van der (2017) *Past elke leerling in Passend onderwijs? Passend aanbod en het ontwikkelingsperspectiefplan in de praktijk*. Een casestudie. Rotterdam: CED-Groep; Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- Ministerie OCW (2017) *Loopbaanmonitor jongeren in kwetsbare positie Een cohort jongeren in een kwetsbare positie uit 2010/11 cijfermatig in beeld gebracht*. Den Haag: Ministerie OCW.
- Mason M. e.a. (2008) *Predicting Improvement of Transitioning Young People in the Partnerships for Youth Transition Initiative*. The Journal of Behavioural Health Services & Research, 2008.
- Onderwijsraad (2017). *Decentraal onderwijsbeleid bij de tijd. Agenda voor een landelijk beraad over de rol van gemeenten bij onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Provan, K.G. & Lemaire, R.H. (2012). Core concepts and key ideas for understanding public sector organizational networks: using research to inform scholarship and practice. *Public Administration Review*, 72, p. 638 – 648.

- Sørensen, E. & Torfing, J. (2011). Enhancing collaborative innovation in the public sector. *Administration & Society*, 43, p. 842 – 868
- Vos, E. de (2010) *Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- WRR (2017). *Weten is nog geen doen. Een realistische perspectief op redzaamheid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- UWV (2018) *UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2018*. Amsterdam: UWV.