

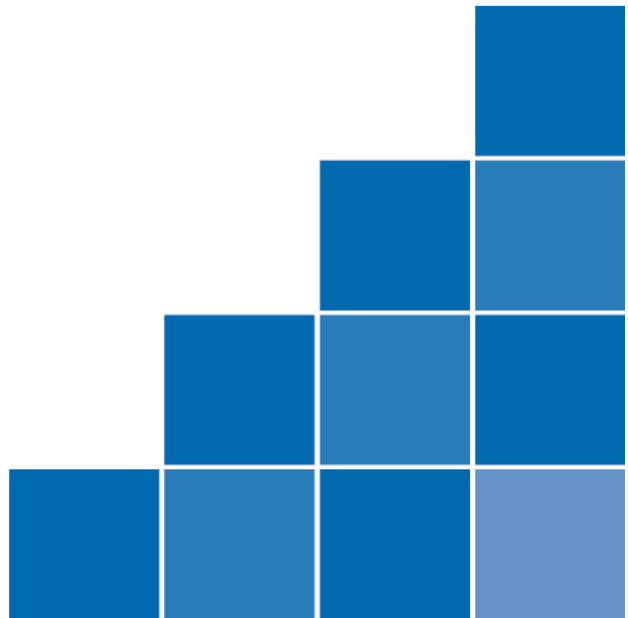


# Aan de slag met nazorg

Evaluatie pilots Soepelere overgang naar werk

Januari 2021

Jan Raaijman  
Ed Smeets  
Ton Eimers



Raaijman, J., Eimers, T. & Smeets, E. (2021) *Aan de slag met nazorg. Evaluatie pilots Soepelere overgang naar werk*. Nijmegen: KBA Nijmegen.

Dit onderzoek is gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek.  
NRO-projectnummer: 405-10-480-002.



© 2021 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

Samenvatting	1
1 Onderzoek naar pilots Soepelere overgang naar werk	5
1.1 Inkadering thematiek	5
1.2 Aanpak van het onderzoek	7
1.3 Leeswijzer	10
2 De pilots	13
2.1 Inleiding	13
2.2 Landstede/Deltion IJssel Vecht	14
2.3 RMC Agglomeratie Amsterdam	15
2.4 MBO Rijnland	17
2.5 RMC Zuid Oost Drenthe	19
2.6 Rivierenland	20
2.7 RMC Friesland Noord	21
2.8 Aantallen deelnemers pilots	22
3 Verwachtingen en ervaringen van jongeren	25
3.1 Toelichting enquêtes	25
3.2 Werken of doorleren?	28
3.3 Terugblik op gevolgde opleiding	30
3.3.1 Vragenlijst einde opleiding	30
3.3.2 Vervolgmeting	32
3.4 Behoeftte aan ondersteuning	36
3.5 Gevolgen Corona-crisis	39
3.6 Conclusies	39
4 Analyse van de pilots	41
4.1 Verloop van de pilots	41
4.2 Samenwerking in de pilots	42
4.3 Interventies en ondersteuning	44
4.4 Doelgroep en loopbanen	48
4.5 Externe factoren	49
5 Verwante initiatieven	55
5.1 Route Arbeid in praktijkonderwijs en vso	55
5.2 Transitieroute	57
5.3 De Participatiescan	59
5.4 Vergelijking pilots Soepelere overgang en verwante initiatieven	60
6 Conclusies en aanbevelingen	63



# Samenvatting

## *Inkadering thematiek*

Voor de meeste jongeren verloopt de overgang van beroepsopleiding naar werk soepel en zonder problemen. Dat geldt echter niet voor allemaal. In een motie vroegen Kamerleden Kwint en Özdil aandacht voor studenten van de entreeopleiding of mbo-niveau 2, voor wie de overgang naar werk vaak niet eenvoudig is. De motie vroeg de regering, om samen met mbo-instellingen en gemeenten, een proef te starten om studenten nog twee jaar na afronding van de opleiding te begeleiden bij de start op de arbeidsmarkt. De belangstelling bij scholen en gemeenten om aan de proef mee te doen bleek groot en uiteindelijk hebben zes regio's invulling gegeven aan deze proef. Deze zes pilots *Soepelere overgang naar werk* zijn in september 2018 van start gegaan.

## *Het onderzoek*

KBA Nijmegen heeft in opdracht van NRO onderzoek gedaan naar de pilot Soepelere overgang. Dit onderzoek richtte zich op een tweetal hoofdvragen:

- Hoe ziet de samenwerking rondom deze pilots eruit en welke werkzame vormen van domein-overstijgend samenwerken zijn daarbij aan te geven?
- In welke mate leidt deze samenwerking tot concrete acties die jongeren helpen in de overgang naar werk (begeleiding, interventies, faciliteiten) en tot meer goedgeschoolde, werkfitte jongeren die perspectief hebben op duurzaam werk?

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode tussen april 2019 en december 2020.

## *De pilots*

In zes regio's zijn pilots uitgevoerd (aangeduid met de initiatiefnemende partij en/of regiobenaaming): Landstede/Deltion IJssel Vecht, RMC Agglomeratie Amsterdam, MBO Rijnland, RMC Zuidoost Drenthe, Rivierenland en RMC Friesland Noord.

De pilots zijn op verschillende momenten gestart en kenden over het algemeen een vrij lange aanlooptijd die gebruikt werd om afspraken te maken over de afbakening van de doelgroep en voor de uitwerking van de voorgestelde aanpak. De studenten die deelname aan de pilots werden op verschillende tijdstippen en manieren benaderd en betrokken. Soms vooral met het doel om de uitstromende studenten in beeld te houden, in andere gevallen werden de studenten geïnformeerd over verschillende ondersteuningsmogelijkheden en een derde groep heeft gedurende de pilot een gerichte vorm van interventie gehad.

## *Verwachtingen en ervaringen van jongeren*

In het kader van het onderzoek zijn interviews afgenomen met in totaal 193 studenten die hebben deelgenomen aan de pilots. De belangrijkste uitkomsten van de interviews zijn:

- *Werken of doorleren?* De pilots soepelere overgang hebben voor een groot deel een doelgroep bereikt die niet de overgang naar werk heeft gemaakt (maar ervoor heeft gekozen door te leren). Anderzijds blijkt dat de grens tussen werken en doorleren vaak nog niet getrokken is en dat studenten nog (kunnen) wisselen van plan en perspectief.
- *Hoe kijken jongeren terug op hun opleiding?* De overgrote meerderheid van de pilotdeelnemers is positief over de eerder gevolgde opleiding, niet alleen direct aan het einde van de opleiding, maar ook terugkijkend na een periode van werk of vervolgopleiding.

- *Belang van stages en begeleiding:* Het valt op dat de pilotdeelnemers een hoge waardering uitspreken voor de stages die zij in hun opleiding hebben gevolgd. Naast de stages vinden de meeste studenten dat zij ook door hun mentor of studieloopbaanbegeleider goed zijn voorbereid op het werk of de vervolgopleiding
- *Behoeftte aan ondersteuning:* Aan het einde van de opleiding verwacht een groot deel van de deelnemers dat zij in het vervolg ondersteuning nodig zullen hebben. Dat geldt vooral voor deelnemers die door willen leren. Van de jongeren die zijn gaan werken geeft twee derde aan juist geen behoefte te hebben aan extra ondersteuning of begeleiding.

#### *Verloop van de pilots:*

De pilots hebben een lange opstartfase gehad en zijn pas relatief laat gestart met het daadwerkelijk begeleiden en ondersteunen van studenten. De lange opstartfase had onder meer te maken met de gekozen opzet van de proef met pilots, de tijd die nodig was om regionaal afspraken te maken en de benodigde tijd om een concrete doelgroep te benaderen en een ondersteuningsaanbod te kunnen doen. Daardoor zijn er weinig deelnemers die de overstap naar werk hebben gemaakt en een vorm van nazorg hebben gekregen. Ook hebben de pilots nog moeten zoeken naar de beste manier om deelnemers in beeld te houden nadat ze de opleiding hadden verlaten.

#### *Interventies en ondersteuning*

De pilots hadden vaak bij aanvang nog geen concreet beeld over de manier waarop de nazorg voor jongeren ingevuld zou gaan worden. Het bleek vervolgens ook lastig om nog contact te houden met studenten nadat zij de opleiding verlaten hadden. Vanuit de les dat nazorg al moet beginnen op school, werd in de pilots veel ingezet op preventie. Daarnaast werd aan de jongeren op verschillende manieren additionele begeleiding en ondersteuning geboden en voor sommige jongeren extra training of scholing.

#### *Externe factoren*

Ook de pilots soepelere overgang hebben de nodige hinder ondervonden van de Corona-pandemie. Vanaf het voorjaar van 2020 was weinig nog mogelijk. De scholen hebben veel energie gestopt om kwetsbare jongeren in beeld te houden, en werd minder aandacht geschonken aan jongeren waarvan verwacht werd dat ze het zelf wel konden redden.

#### *Verwante initiatieven*

In het landelijk beleid en in de regionale praktijk wordt ook gekeken naar andere voorbeeldinitiatieven, zoals de Route Arbeid, de Transitieroute en de Participatiescan. Deze activiteiten worden op meerdere plaatsen in Nederland uitgevoerd. Zowel de pilots als de andere initiatieven wordt de overgang van opleiding naar werk beschouwd als een fase, die begint ruim voor het einde van de opleiding en doorloopt, ook na het vinden van een eerste baan. Een ander terugkerend onderwerp is het belang van stages en de begeleiding tijdens de stage. Terwijl de overeenkomsten in vragen, oplossingen en moeilijkheden tussen de pilots en de andere initiatieven groot zijn, bieden de andere initiatieven ook enkele aanvullende inzichten. Zo wordt meer dan in de pilots de nadruk gelegd op de integrale aanpak en de samenhang tussen de afzonderlijke interventies.

#### *Conclusies*

##### *Samenwerking en regie*

Uit de pilots blijkt dat mbo-instellingen en gemeenten gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de overgang van opleiding naar werk (van bepaalde doelgroepen) willen en kunnen nemen. Daarbij

gaat het bij de gemeenten zowel om de RMC-functie, als om het beleids- en werkterrein van Werk & Inkomen. In de praktijk blijken beide partijen – samen met bedrijfsleven - noodzakelijke partners voor de aanpak. In de ontwikkeling van interventies is men tot de conclusies gekomen dat de overgang een transitiefase is, die start al binnen het onderwijs in de vorm van preventieve aanpakken. In die fase zijn mbo-instellingen leidend.

De noodzaak van samenwerking vanuit het perspectief van de gemeente ligt deels in het terugdringen en voorkomen van (jeugd)werkloosheid. Het verloop van de pilots in Corona-tijd laat zien dat juist de doelgroep van de pilots geraakt wordt door de gevolgen van de crisis.

#### *Uitvoering en uitrol*

Het organiseren van ondersteuning in de overgang van opleiding naar werk blijkt voor het mbo-niveau 2 complexer dan voor de entree-opleidingen, waar al meer ervaring is opgedaan. Bij mbo-2-opleidingen is de schaal van uitvoering groter. Dat vraagt een proces van uitrol en implementatie binnen de mbo-instellingen. Aan de kant van gemeenten kan vaak worden samengewerkt met regionaal georiënteerde diensten (RMC, regionale sociale dienst, werkbedrijf), maar dat is niet altijd het geval.

#### *Integrale benadering van interventies*

In de pilots zijn belangrijke lessen geleerd wat betreft de interventies die nodig zijn om jongeren adequaat te kunnen ondersteunen. De belangrijkste les is dat meerdere, aansluitende interventies nodig zijn gedurende het transitietraject van opleiding naar werk. Er zijn in de pilots en daarbuiten grote stappen gezet in de ontwikkeling en er liggen aanzetten voor een integrale, doorlopende benadering.

#### *Doelgroep*

De doelgroep van die ondersteuning nodig heeft bij de overgang van opleiding naar werk (en daarna) is moeilijk af te bakenen, omdat jongeren vaak zelf nog niet de keuze gemaakt hebben. Daarnaast verschilt tussen personen en situaties wat de aard en omvang van de ondersteuningsbehoefte is. Voor meer preventieve interventies hoeft dat geen probleem te zijn, maar ondersteuning daarna is vooral nodig voor jongeren die gaan werken – al zijn zij zich daar zelf niet altijd bewust van.

#### *Inzet van databestanden*

Om jongeren in hun loopbaan ondersteuning te kunnen bieden en om daarbij niet te hoeven wachten tot het mis gaat, is een goed gebruik van databestanden nodig. In de pilots zijn daar ervaringen mee opgedaan, maar het ontbreekt aan een landelijk, wettelijk kader.

#### *Financiering*

De pilots hebben moeten zoeken naar een manier om hun ontwikkeltraject te kunnen financieren. Vaak maken zij daarbij gebruik van additionele financiering (subsidies, tijdelijke gelden). Voor het doel van een tijdelijke projectorganisatie kan dat adequaat zijn. Voor een brede implementatie van de ontwikkelde interventies is een structurele bekostiging vereist.





# 1 Onderzoek naar pilots Soepelere overgang naar werk

In dit inleidend hoofdstuk wordt ingegaan op de achtergronden van de thematiek, op de totstandkoming van de motie, de selectie van de pilotregio's en de gekozen aanpak. De vraagstelling van het onderzoek wordt nader geduid en de onderzoeks aanpak die door KBA Nijmegen is toegepast wordt uiteengezet. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO).

## 1.1 Inkadering thematiek

Voor de meeste jongeren verloopt de overgang van beroepsopleiding naar werk soepel en zonder problemen. Dat geldt echter niet voor allemaal: In een motie vroegen Kamerleden Kwint en Özdil aandacht voor studenten van de entreeopleiding of mbo-niveau 2, voor wie de overgang naar werk vaak niet eenvoudig is. De motie vroeg de regering, om samen met mbo-instellingen en gemeenten, een proef te starten om studenten nog twee jaar na afronding van de opleiding te begeleiden bij de start op de arbeidsmarkt. De belangstelling bij scholen en gemeenten om aan de proef mee te doen bleek groot en uiteindelijk hebben zes regio's invulling gegeven aan deze proef.

In de genoemde motie van Kwint/Özdil wordt gewezen op het belang van een goede begeleiding van mbo-studenten bij het behalen van het diploma en het vinden van een baan. Gewezen wordt op studenten uit de entreeopleiding of uit opleidingen op mbo-niveau 2. De kans op werk (voor hen die niet doorstromen naar vervolgonderwijs) wordt in belangrijke mate bepaald door twee factoren, namelijk de persoonlijke kenmerken en situatie van de student en richting en niveau van de gekozen opleiding. Dat laatste speelt met name een rol voor de studenten van mbo-niveau 2. De kans op werk verschilt per opleidingsrichting. De werkloosheidspercentages na een mbo-2-opleiding lopen uiteen van nul tot veertig procent, waarbij opleidingen als dierverzorging, administratief medewerkers en ICT-medewerker het slechtst scoren.<sup>1</sup> Voor de entreeopleiding geldt als geheel dat het niveau van de opleiding medebepalend is voor de kans op werk.

Naast de gekozen opleiding spelen echter vooral de situatie en kenmerken van de student zelf een belangrijke rol. Onderzoek naar de loopbanen van mbo-studenten met een beperking laat zien dat zij het niet alleen op school vaak lastig hebben, maar ook in het vinden en behouden van werk. Het grootste deel van deze studenten met een beperking behoort tot het type 'cluster 4', dat wil zeggen jongeren met ernstige gedragsproblemen, 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.<sup>2</sup> Onderzoek laat zien dat de meeste studenten met extra ondersteuning en

---

1 Meng, C. & Sijbers, E. (2017) *Arbeidsmarktrelevantie mbo niveau 2*. Maastricht: ROA.

2 Eimers, T., Kennis, R. & Özdemir, M. (2013) *Aan het werk met Passend Beroepsopleiding. Loopbanen van jongeren met een beperking in het mbo*. Nijmegen: KBA i.s.m. REA College

aanpassingen op school het wel redden. De problemen treden op rondom de (langere) stages later in de opleiding: bijvoorbeeld bij het vinden van een passende stageplek, of het regelen van goede begeleiding binnen het leerbedrijf. Wat opvalt, is dat zij onvoldoende worden voorbereid 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.<sup>3</sup> In het mbo maken de meeste instellingen geen onderscheid meer tussen studenten die vanwege een chronische aandoening beperkingen ervaren of studenten die vanwege thuissituatie of andere persoonlijke omstandigheden extra ondersteuning nodig hebben. Onder de vlag van passend onderwijs wordt voor de hele doelgroep extra ondersteuning geboden.<sup>4</sup> Daarbij beperken de problemen in de schoolloopbaan en in de overgang naar werk zich niet tot alleen de entree- en mbo-niveau 2 opleidingen. Ook op de hogere mbo-niveaus ondervinden jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte belemmeringen in hun opleiding, stage en overgang naar werk. Specifiek voor entree en mbo-niveau 2 is dat de combinatie van persoonlijke situatie en gekozen opleiding de kans op werk verminderen.

Zoals aangegeven vormt juist de overgang naar werk en het daarna vinden en behouden van werk een kwetsbare fase in de loopbaan. Traditioneel wordt naar de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt gekeken 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 klus geklaard. 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: er wordt afgesloten en opnieuw begonnen. 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 bijvoorbeeld een nieuwe werkgever of naar de gemeente. Een andere manier van kijken is het zogenaamde transitiedenken, waarbij uitgegaan wordt van de loopbaan van de jongere. De overgang van school naar werk wordt niet als een overgangsmoment beschouwd, maar als een overgangsfase: een transitie. De transitiefase loopt door na het behalen van het diploma: zoeken van werk, sollicitaties, behouden van werk. Minder zelfredzame jongeren hebben in deze transitiefase vaak een vorm van ondersteuning nodig. Daarom staan continuïteit, overdracht en samenwerking voorop in het transitiedenken. Deze visie ziet de overgangsfase als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de jongere zelf, het onderwijs, bedrijfsleven en gemeente.<sup>5</sup>

In de motie Kwint/Özdil wordt met name gekeken naar de tweede fase van de transitie, namelijk het vinden en behouden van werk. In de *Verzamelbrief toezeggingen mbo* vraagt de minister in de pilots nadrukkelijk ook om preventieve inzet, dus in de eerste fase van de transitie als de student nog in opleiding is.<sup>6</sup>

Juist in het aspect van gedeelde verantwoordelijkheid voor een succesvolle transitie van opleiding naar werk schuilt ook de complexiteit. Partijen waarmee de jongere in zijn loopbaan te maken heeft, werken elk vanuit verschillende doelen, taken en mogelijkheden. Een goede aansluiting in werkwijze, communicatie en afstemming is lang niet vanzelfsprekend. In een recent project is met

---

3 Eimers, T., Boon, B. & Kennis, R. (2012) *Signalen voor passend beroepsonderwijs. Jongeren met een beperking in het mbo*. Nijmegen: KBA i.s.m. REA College

4 Eimers, T. & Kennis, R. (2017) *Passend onderwijs in het mbo: tussenbalans*. Nijmegen: KBA Nijmegen.

5 Eimers, T e.a. (2017) *Van School Naar Werk. Naar een andere benadering*. Nijmegen: KBA Nijmegen, Oberon, VNG, Zunderdorp Beleidsadvies & Management en Selle van der Woude.

6 Ministerie van OCW (2018) *Verzamelbrief toezeggingen mbo. 10 juli 2018*. Den Haag: OCW.

tien mbo-instellingen verkend wat er nodig is om de transitie naar werk voor jongeren succesvol te maken. Daaruit bleek dat de grootste uitdaging niet zo zeer ligt in het vinden van de benodigde instrumenten (begeleiding, passende stageplek, jobcoach), maar eerder in het komen tot een gezamenlijk visie en aanpak, samen met regionale partijen als gemeenten, (leer)bedrijven en ondersteuningsaanbieders.<sup>7</sup> In de literatuur wordt samenwerking in de regio, zoals beoogd in de pilot, vaak opgevat als een vraagstuk van netwerksturing: het gaat om complexe problemen (*wicked problems*) waarbij verschillende aspecten en partijen een rol in spelen. Bovendien is niet één partij duidelijk probleemeigenaar en hebben verschillende partijen elkaar nodig om het probleem aan te pakken. In de onderzoeksliteratuur worden verschillende factoren genoemd die het succes van samenwerking beïnvloeden.<sup>8</sup> Genoemd worden onder meer:

- Gedeelde, heldere visie en daaruit voortvloeiende doelen en handelingskader
- Eigenaarschap en verwachtingspatronen
- Samenstelling van het netwerk, rol- en taakverdeling, verantwoordelijkheden
- Onderling vertrouwen, wederkerigheid
- Besliskracht, besluitvormingsproces en communicatie

## 1.2 Aanpak van het onderzoek

In het onderzoek naar de pilot *Soepelere overgang naar werk* richt de hoofdvraag zich op het aspect van de samenwerking: wat zijn werkzame vormen van domeinoverstijgend samenwerken? Genoemde factoren die het succes van samenwerking bepalen gebruiken we om die hoofdvraag te beantwoorden. Daarmee kunnen we het proces van de samenwerking analyseren en beschrijven.

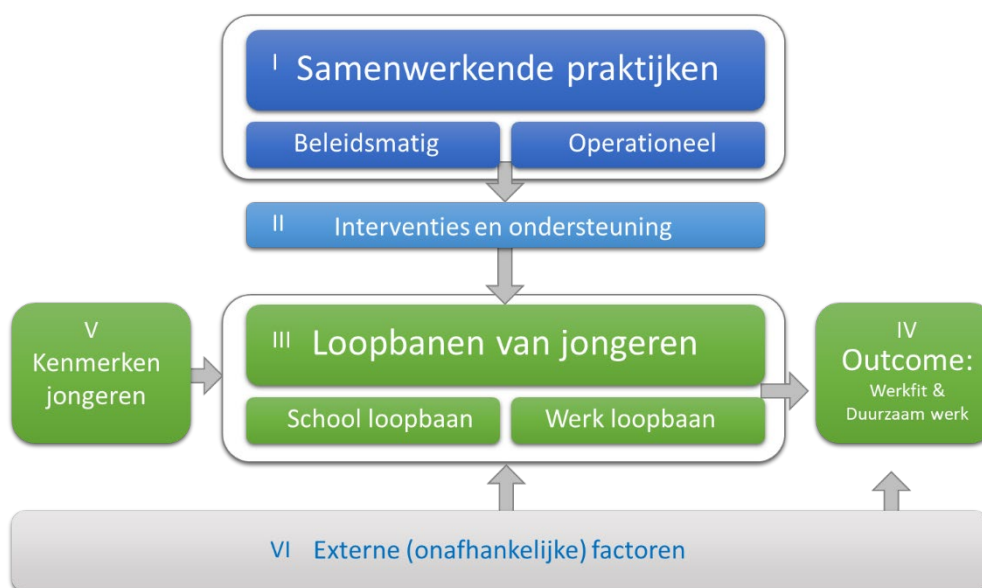
Aan de hoofdvraag van het onderzoek is echter nog een tweede aspect verbonden: het moet gaan om samenwerking die leidt tot effect voor jongeren en werkgevers, namelijk goed geschoolde en werkfitte jongeren en perspectief op een duurzame werkplek. De samenwerkingsafspraken (visie, doelen, plannen) moeten leiden tot concrete acties die jongeren helpen in de overgang naar werk (begeleiding, interventies, faciliteiten) en die acties moeten vervolgens leiden tot de gewenste outcome, namelijk goedgeschoolde, werkfitte jongeren en perspectief op duurzaam werk.

---

7 Eimers, T. & Raaijman, J. (2018) *De Transitieroute. Jongeren met een ondersteuningsbehoefte van opleiding naar werk*. Nijmegen: KBA Nijmegen.

8 Zie onder meer Maras, P. (2005) *An International Model for Developing Capacity for Addressing the Needs of At Risk Youth: a French-English affaire?* In: European Educational Research Journal, 4 (2), 100-108; Smeets, E. (2007) *Samenwerking tussen primair onderwijs, voortgezet onderwijs, regionale expertisecentra en jeugdzorg. Onderzoek naar innovatie in vijf regio's*. Nijmegen: ITS; 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; 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.

In schema ziet de onderzoeksaanpak er als volgt uit:



De onderzoeksactiviteiten zijn uitgevoerd in de periode tussen april 2019 en medio december 2020. In deze onderzoeksperiode werden de volgende activiteiten uitgevoerd:

1. Beschrijvingen startsituatie per regio
2. Verdiepingsgesprekken,
  - de inrichting van de samenwerking
  - aandacht voor preventie
  - vasthouden van verbinding met studenten tijdens Corona
  - perspectief vanuit het bedrijfsleven
  - Perspectief van de jongeren
  - Verduurzaming van de pilots
3. Opzet en uitvoering student enquêtes
4. Overleg, afstemming en rapportages

Deze activiteiten worden hieronder nader toegelicht.

#### Ad 1. Beschrijvingen startsituatie per regio

In februari 2019 is KBA Nijmegen gestart met het onderzoek naar de pilots Soepelere overgang. De pilotregio's waren in september 2018 geselecteerd. KBA begon het onderzoek met een rondgang langs de regio's waarin met de projectleiders werd kennis gemaakt en waarin een eerste beeld werd gevormd van hun ambities en aanpak. Per regio werden beleidsstukken verzameld, en er werden afspraken gemaakt over de uitvoering van het onderzoek.

#### Ad 2. Verdiepingsgesprekken

- Gedurende het verloop van het onderzoek werden verschillende verdiepingsgesprekken gevoerd met als doel meer zicht te krijgen op de aanpak en het verloop van de samenwerking en de uitgevoerde interventies ter stimulering van de overgang van jongeren van opleiding naar werk.

- Begonnen werd met een nadere verdieping over de wijze waarop de samenwerking werd ingericht. Per regio werd gesproken met verschillende bij de uitvoer betrokken begeleiders van de scholen en de gemeenten. Hiervoor werd in sommige gevallen aangesloten bij een werkoverleg dat in de regio plaatsvond, zodat een beter beeld verkregen kon worden van de onderlinge werkafspraken en de manier van werken.
- In verschillende regio's, zoals Friesland en deels ook in IJssel Vecht, MBO Rijnland en RMC Zuidoost Drenthe, werd in de loop van het project extra ingezet op preventieve acties om problemen bij de overgang naar werk te kunnen voorkomen. Hiervoor is onder meer gesproken met RMC-coaches en studieloopbaanbegeleiders van de scholen om hier meer zicht op te krijgen
- De effecten van Corona is in beeld gebracht doordat in overleg met het ministerie van OCW en Ingrado een extra inventarisatieronde is gemaakt om te achterhalen hoe en op welke wijze de regio's met deze pandemie omgingen. Uit deze inventarisatie bleek dat de ambities van de regio's onverminderd op peil bleven, maar dat het tempo van de uit te voeren activiteiten op een veel lager niveau waren gekomen.
- In de periode na de zomer 2020 is extra aandacht geschonken aan het perspectief van het bedrijfsleven. Er zijn gesprekken gevoerd met een aantal bedrijven, met enkele jobcoaches en met een drietal stagecoördinatoren. Niet alle contactpersonen waren echt op de hoogte van de pilots Soepelere overgang of hadden ook studenten begeleid in de overgang naar werk. De gesprekken boden wel goed zicht op de manier waarop deze bedrijven meer in het algemeen aankeken tegen het begeleiden van jongeren die extra ondersteuning nodig hebben. Persoonlijke betrokkenheid bij de loopbanen van jongeren bleek hier de belangrijkste sleutel te zijn, meer nog dan extra ondersteuning of begeleiding vanuit school of een jobcoach
- Het perspectief van jongeren is tijdens de interviews met de 193 jongeren aan de orde geweest, en in sommige gesprekken zijn nog extra verdiepende vragen gesteld over bevindingen en wensen. Omdat in deze periode van onlineonderwijs de verbinding met de verschillende studenten minder intensief was, is ervan afgezien om verdiepingsgesprekken met groepen jongeren te gaan houden.
- De laatste ronde met verdiepingsgesprekken had betrekking op de verduurzaming van de pilots. Het bleek dat nog niet alle regio's hier duidelijke keuzes hadden gemaakt. Ook bleken enkele regio's van plan om het thema van arbeidstoeleiding van mbo-jongeren onderdeel te maken van een bredere vsv aanpak of aanpak in het kader van 'Perspectief op werk'.

### Ad 3. Opzet en uitvoering student enquêtes

Een belangrijk onderdeel van het onderzoek was gericht op de loopbanen van de jongeren uit de pilots. De deelnemers werden op verschillende momenten nadat ze hun opleiding hadden afgerond, ondervraagd. We vroegen hen naar wat ze op dat moment aan het doen waren, aan het werk, weer bezig met een opleiding, of iets anders. Ook vroegen we hun naar de ondersteuning en begeleiding die ze tijdens hun loopbaan hebben gekregen, of hadden gewenst. Tenslotte vroegen we hen naar hun toekomstplannen.

In hoofdstuk 3 wordt uitgebreid verslag gedaan over de uitkomsten van het onderzoek.

Om de student enquêtes uit te voeren werden conform de AVG-richtlijnen afspraken gemaakt met de regio's over het verzamelen en verwerken van de bij hen beschikbare informatie. Ook de regio's zelf bleken nog zoekend over welke AVG-afspraken precies gemaakt moesten worden en welke informatie dan precies gedeeld mocht worden. Aan studenten werd goedkeuring gevraagd om hun ervaringen met ons te delen. Hiervoor werden goedkeuringsverklaringen opgesteld. In de praktijk bleek dat jongeren toch vaak aarzelingen hadden om deze verklaringen te ondertekenen. Ook zij hadden moeite om de reikwijdte hiervan te overzien en vroegen zich ook af wat

deelname aan het onderzoek voor hen zou opleveren. Desondanks zijn er toch 260 interviews met jongeren uitgevoerd.

De meeste van deze interviews hebben telefonisch plaatsgevonden. In de regio's Zuidoost Drenthe en Rivierenland zijn een gedeelte van deze interviews door de eigen begeleiders uitgevoerd, vanuit de gedachte dat dit de respons zou verbeteren. Hierbij hebben deze regio's daarbij ook eigen vraagstellingen gebruikt die aansloten bij hun eigen wens om gerichte ondersteuning en begeleiding aan hún jongeren te kunnen bieden. Daardoor werd de meerwaarde van deze interviews voor de regio's Rivierenland en Zuidoost Drenthe groter, maar konden niet alle vragen en vragenlijsten worden meegenomen in de overall- analyses die KBA heeft uitgevoerd om het landelijk beeld te beschrijven over het verloop van de loopbanen van deze 260 jongeren.

#### Ad 4. Overleg, afstemming en rapportages

Gedurende het onderzoek is er regelmatig overleg geweest met Ingrado, over de afstemming van werkzaamheden in de regio's. In een aantal gevallen hebben bezoeken aan de pilotregio's gezamenlijk plaatsgevonden. Daarnaast heeft KBA een bijdrage geleverd aan de verschillende leer-cirkels die hebben plaatsgevonden.

Conform de afspraken met de opdrachtgevers en de begeleidingscommissie is een tussenrapportage opgesteld in januari 2020 en een voortgangsmelding in september 2020. De eindrapportage is in concept met de begeleidingscommissie besproken in december 2020. Tussentijds is een aantal keren met OCW overleg gevoerd over de voortgang van het onderzoek. Zo is in april op verzoek van OCW een extra informatieronde uitgevoerd om zicht te krijgen over de gevolgen van de Covid-19 pandemie op de voortgang van de pilots.

### 1.3 Leeswijzer

In deze eindrapportage wordt verslag gedaan van het onderzoek naar de pilots Soepelere overgang. Deze eindrapportage is verder als volgt opgebouwd:

In het tweede hoofdstuk wordt ingezoomd op de samenwerking tussen de verschillende organisaties die invulling geven aan de pilots. Er wordt ingegaan op de startsituatie in de verschillende pilotregio's, de verschillen in de aanpak, de keuzes die zijn gemaakt voor de selectie van de doelgroepen in de pilots en de interventies die zijn toegepast om de deelnemers te ondersteunen in de overgang van opleiding naar werk. Ook wordt ingezoomd op de financiering van de uitgevoerde activiteiten en de borging van de werkzaamheden in de toekomst.

In hoofdstuk drie kijken we naar de loopbanen van de jongeren die hebben deelgenomen aan de pilots. In totaal zijn 193 jongeren geïnterviewd over hun loopbanen en hun ervaringen in de overgang van opleiding naar werk. In dit hoofdstuk wordt hierover verslag gedaan. Hierbij kijken we naar de vastgestelde verschillen in opleiding, achtergronden en ondersteuning van de deelnemers, en de effecten hiervan op hun overgang naar werk.

In hoofdstuk vier vindt een nadere analyse plaats van de pilots. Welke samenwerkingsvormen zijn ontstaan in de regio's, welke doelgroepen zijn geselecteerd, welke soorten interventies zijn toegepast en welke stappen zijn gezet om het project en de activiteiten te verduurzamen? Ook staan we in dit hoofdstuk stil bij de gevolgen die de Corona pandemie heeft gehad op de pilots.

In hoofdstuk vijf worden de pilots in een wat breder perspectief geplaatst van de overgang van opleiding naar werk van jongeren in het mbo. De aandacht voor deze thematiek is de laatste jaren toegenomen en in verschillende regio's en in verschillende soorten initiatieven zijn scholen, gemeenten en bedrijven aan de slag en aan het zoeken naar de beste manier om deze overgang te verbeteren. In dit hoofdstuk bespreken we een tweetal van deze initiatieven, te weten de aanpak om jongeren afkomstig van Pro/VSO scholen te begeleiden naar een vervolgopleiding of een baan; en de aanpak van de Transitieroute, een initiatief vooral gericht op de overgang van opleiding naar werk van jongeren uit mbo-niveau 3 en 4. We beschrijven de aanpak en bevindingen van beide initiatieven en benoemen een aantal van de werkzame bestanddelen die uit beide initiatieven naar voren zijn gekomen.

In hoofdstuk zes worden de belangrijkste conclusies van het onderzoek op een rij gezet. Per onderwerp worden de bevindingen uit het onderzoek benoemt en de lessen die daaruit te leren zijn. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een aantal aanbevelingen die op grond van het onderzoek gedaan kunnen worden.





## 2 De pilots

In dit hoofdstuk worden de zes pilots Soepelere overgang nader besproken. Kort wordt de ontstaansgeschiedenis en de start van de pilots beschreven. Vervolgens wordt nader ingegaan op de werkwijze en aanpak in de zes pilots zelf.

### 2.1 Inleiding

De pilots Soepelere overgang zijn gestart naar aanleiding van de motie van Tweede Kamerleden Kwint en Özdil<sup>9</sup>. De motie werd door de Tweede Kamer aangenomen en op basis hiervan werden regio's in juni 2018 uitgenodigd om deel te nemen aan een proef om studenten na het behalen van een entreeopleiding of mbo-niveau 2-opleiding nog twee jaar te begeleiden. Op de oproep reageerden 21 regio's, waarvan 12 plannen uiteindelijk voldeden aan de criteria. Uit deze 12 plannen werden 8 pilots geselecteerd die in het najaar van 2018 aan de slag gingen. Deze pilots waren de volgende:

- Landstede/Deltion IJssel Vecht
- RMC Agglomeratie Amsterdam
- MBO Rijnland
- RMC Zuidoost Drenthe
- Rivierenland
- RMC Friesland Noord
- RMC Noord Oost Brabant
- RMC Noord Holland Noord

De precieze vorm van de pilot stond niet van tevoren vast. In de toelichting op de uitvraag van het ministerie werd expliciet aangegeven dat de regio's zelf de gelegenheid krijgen om de pilot in te richten, op een wijze die past bij ieders regionale context. De pilots werden dan ook ieder op een eigen wijze ingevuld.

In september 2019 is op basis van de bevindingen uit de eerste informatieronde door OCW besloten tot een herschikking van de acht pilots. Er werden drie groepen geïdentificeerd. De eerste groep betrof de pilots die zich in ieder geval ook richten op studenten van niveau 2, en niet alleen op studenten afkomstig van de entree opleidingen. De tweede groep betrof de regio's die ook op nieuwe, innovatieve manieren zoeken naar verbeteringen in de overgang na school van deze groep entreestudenten. De derde groep betrof de pilots rondom de regio Den Bosch en de pilot rondom het Clusius College in Hoorn. Deze laatste initiatieven zijn uitsluitend gericht op entree studenten en opereren vooral binnen de al opgelegde wettelijke taakstelling. OCW oordeelde dat de regio's in deze laatste groep geen invulling geven aan een proef zoals bedoeld in de motie Kwint/Özdil, en daarom werd besloten deze beide regio's dan ook niet langer als pilots te beschouwen.

In het overzicht hieronder wordt samengevat waarop de overgebleven zes pilots zich hebben gericht, en wat de hoofdbestanddelen zijn van hun aanpak.

---

9 kst-34775-VIII-120 ISSN 0921 - 7371 's-Gravenhage 2018.

## Overzicht 2.1 – Doelgroep en aanpak per pilot

Regio	Doelgroep	Aanpak
Landstede/ Deltion	<ul style="list-style-type: none"> <li>- entree naar werk</li> <li>- entree naar BBL-2</li> <li>- Niveau 2 naar werk</li> </ul>	Verschillende sub regio's Afstemming in breed regionaal overleg Schoolbegeleider wordt jobcoach
RMC Agglomeratie Amsterdam	<ul style="list-style-type: none"> <li>- entree naar werk</li> <li>- entree naar BBL-2</li> <li>- Niveau 2 naar werk</li> <li>- Niveau 2 naar 3</li> </ul>	2 regio's: Zaanstad en Amsterdam - Zaanstad: casusoverleg - Amsterdam: mentoren als jobcoach
MBO Rijnland	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studenten School@ work</li> <li>- - Entree en Niveau 2</li> </ul>	Koppeling aan School@Work - Begeleiding naar werk en werkbehoud - Inzet jobcoaches en studentbegeleiders
RMC Zuid Oost Drenthe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- entree naar werk</li> <li>- entree naar 2</li> <li>- Niveau 2 naar werk</li> <li>- Niveau 2 naar 3</li> </ul>	Bestaande aanpak voor Entree nu ook beschikbaar voor uitstromers niveau 2. RMC-functionaris werkt vanuit ROC
Rivierenland	<ul style="list-style-type: none"> <li>- entree naar werk</li> <li>- Niveau 2 naar werk</li> </ul>	Brede aanpak "Continu aantrekkelijk blijven" Leven lang ontwikkelen Gemeenschappelijke leerwerkcoaches
Friesland Noord	Fase 1: <ul style="list-style-type: none"> <li>- entree naar werk</li> <li>- entree naar 2</li> </ul> Fase 2: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau 3+4 naar werk</li> </ul>	Samenwerking met 3 ROC's in heel Friesland. Na start met entree studenten herschikking. Nu aanpak op preventie met niveau 3 en 4 studenten, samenwerking jobcoaches RMC

In de volgende paragrafen wordt dit overzicht verder uitgewerkt per pilot. Steeds wordt kort beschreven hoe deze is vormgegeven, hoe de organisatie ervan uitzag, op welke doelgroep men zich heeft gericht en welke interventies zijn uitgevoerd. Ook wordt het verloop van de pilots beschreven en vooruitgekeken naar de vervolgspraken die zijn gemaakt.

## 2.2 Landstede/Deltion IJssel Vecht

### *Achtergrond en doel*

De pilot Soepelere overgang is onderdeel van 'Start.route' in deze regio. Dat is een bestaande aanpak waarin jongeren en jongvolwassenen die een moeilijke start in het onderwijs hebben gehad, additioneel worden begeleid. Doel van de pilot is om kwetsbare jongeren naar duurzame participatie in de samenleving te helpen.

### *De organisatie en initiatief*

In de pilot wordt samengewerkt tussen twee RMC regio's (Zwolle en Noordoost Veluwe) en twee mbo instellingen (Landstede en Deltion College). Er is een projectteam, dat voor de aansturing zorgt, en er is een klankbordgroep (waarin gemeenten, RMC en Ingrado zitting hebben).

### *De pilotgroep*

De groep deelnemers bestaat uit jongeren die na de entree-opleiding naar werk of naar de combinatie van werk en opleiding (BBL2) gaan. Landstede volgt en begeleidt ook jongeren die van

BBL-niveau 2 naar werk gaan. De jongeren bij de Entree-opleiding hebben cognitieve problemen en gedragsproblemen en/of een moeilijke jeugd. Er zitten ook statushouders in de pilot, die taalproblemen hebben.

#### *De interventies*

Het uitgangspunt is dat de jongeren twee jaar begeleiding krijgen. De begeleiding wordt gegeven door de zogenoemde doorwerkcoaches. Dit zijn functionarissen die in dienst zijn bij de mbo-instellingen en naast de coaching ook lesgeven en/of studieloopbaanbegeleiding verzorgen. De doorwerkcoach is de contactpersoon voor de student.

In het kader van 'Start.route' melden bedrijven zich aan die jongeren in dienst willen nemen. Het doel is dat er na twee jaar een reguliere werkgever-werknemer relatie is.

Het sociaal werkbedrijf heeft ook jobcoaches. Waar de opdracht van de doorwerkcoach ophoudt, gaat die van de gemeente in.

#### *Het verloop van de pilots*

In het eerste jaar is voor de taken van de doorwerkcoaches bij de ene instelling uitgegaan van twintig uur per student per jaar en bij de andere instelling is gerekend op vijf uur per student per jaar. In de loop van het schooljaar 2019/20 is besloten dat aantal uren gelijk te trekken, maar aan het einde van het schooljaar was dit nog niet gerealiseerd. De coaches geven aan dat vijf uur per jaar alleen voldoende is als je de studenten al kent en als niet iedereen in de groep veel behoefte aan begeleiding heeft. Is dat niet zo, dan heb je meer tijd nodig en moet je denken aan tien uur per jaar.

De coaches gaven in het begin aan dat het contact zoeken met de jongeren veel tijd kostte. Na het eerste jaar is de ervaring van de coaches dat het begeleiden van de jongeren leuk en belangrijk is. Zij maken individueel afspraken met de jongeren. Daar wordt pragmatisch mee omgegaan. Bij de een verloopt het contact per app, anderen krijgen regelmatig bezoek van de coach. Gebleken is dat bij jongeren die wat langer van de opleiding verdwenen waren, het contact moeizamer verliep en dat een veel grotere groep niet meer reageerde op contactverzoeken.

Er is aan de coaches gevraagd om contacten met werkgevers te leggen, maar het contact van coaches met werkgevers is wisselend.

#### *Voortzetting*

De pilot Soepelere overgang eindigt eind december 2020. De begeleiding maakt vanaf 2021 deel uit van 'Start.route'. Hiervoor is via een RIF-aanvraag een regionale investeringssubsidie verkregen tot en met 2024.

Uitgangspunt is dat 40 studenten worden begeleid, waarbij de coach vijf uur per student per jaar krijgt. Daarbij gaat het dan om studenten die de coach al eerder heeft begeleid.

## **2.3 RMC Agglomeratie Amsterdam**

#### *Achtergrond en doel*

De aandacht voor kwetsbare jongeren is belangrijk onderwerp in de RMC-regio 21 (Agglomeratie Amsterdam). De gemeenteraad van Amsterdam heeft hierover een aantal moties aangenomen waarin tot actie werd opgeroepen en daarbij werd gekeken naar een bredere aanpak in de RMC-regio.

### *De organisatie en initiatief*

De pilot bestaat van begin af aan uit twee delen: een pilot in Zaanstreek Waterland en een pilot in Amsterdam. In Amsterdam wordt het project uitgevoerd door de gemeente Amsterdam in samenwerking met het ROC van Amsterdam en was er ook contact met ROC TOP. De pilot werd ingepast in de bredere arbeidsmarktregio, waardoor er ook in de regio Zaanstreek aan dit onderwerp is gewerkt. Hier wordt samengewerkt tussen het RMC en het Regiocollege.

### *De pilotgroep*

In Amsterdam is gestart met gesprekken met ROC TOP en ROC van Amsterdam. Uiteindelijk is gekozen om te beginnen bij twee locaties van het ROC van Amsterdam (locatie Centrum en locatie Zuid-Oost). Men ging zich richten op de doelgroep uitstromers met diploma entree en niveau 2 van Horeca, Bakkerij en ondersteunende Beroepen (facilitair, horeca, zorg en welzijn, sport en recreatie, verkoop). In de regio Zaanstad werd gekozen voor de uitstromers entree (alle richtingen) van het Regiocollege.

De extra ondersteuning die werd geboden richtte zich met name op de groep entreestudenten die doorstromen naar werk. Door Corona zijn de beoogde aantallen van 50 studenten per locatie niet gehaald.

### *De interventies*

In Amsterdam werd gezocht naar de beste aanpak om de relatie met studenten niveau 2 te bestendigen zodat deze na school ook in stand blijft. In het kader van de pilot werden acties opgezet om deze relaties te continueren. Ook hier bleek dat de meerderheid van de studenten na school niet meer reageerde op (app of bel)-contact. Gemeente heeft wel inzicht in werkgegevens van vsv'ers (dus niet de jongeren met een niveau 2 diploma) maar deze SUWI-data komt met vertraging binnen. Alle uitstromers zijn goedkeuringsverklaringen toegezonden om goedkeuring te krijgen om hen nog enige tijd te kunnen monitoren. Op deze acties kwam nauwelijks respons.

Besloten is daarop om in te zetten op jongerenadviseurs die vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld worden aan de mbo-instellingen. In het kader van de pilot Soepelere overgang worden nu twee jongerenadviseurs geplaatst bij de vestigingen van het ROC van Amsterdam in het centrum en op de locatie Zuidoost. Deze jongerenadviseurs gaan jongeren helpen met ondersteuningsvragen met het beschikbare ondersteuningsaanbod van de RMC's. In oktober 2020 was het besluitvormingsproces voor deze jongerenadviseurs afgerond, en kon men beginnen met het zoeken naar een geschikte adviseur en het maken van werkafspraken met het ROC van Amsterdam.

In Zaanstad werd gekozen voor het inrichten van een casusoverleg tussen RMC-coördinatoren en het Regiocollege. In dit casusoverleg werden alle entreestudenten besproken en was de ambitie om vanaf het schooljaar 19/20 ook te starten met studenten vanuit de niveau 2 opleiding.

### *Het verloop van de pilot*

De pilot Amsterdam heeft zelf een aantal conclusies getrokken over het verloop van de pilot. Allereerst constateren ze dat er weinig directe uitstromers zijn naar de arbeidsmarkt, met name vanuit de entree opleidingen. De focus in de pilot richtte zich op de jongeren die na hun opleiding gingen werken, en dat bleek dus een kleinere groep te zijn, dan vooraf werd gedacht. Daarnaast bleek dat jongeren na uitstroom niet geïnteresseerd bleken in contact met school. Hierdoor was het lastig om het contact na uitstroom te bestendigen, ook omdat de onderwijsteams zelf vooral focus hebben op diplomering waardoor de band met studenten na uitstroom ook niet logisch is. Tenslotte wordt melding gemaakt van een gebrek aan uren bij het onderwijs, waardoor het ook lastig is om deze extra taak op te pakken.

### *Voortzetting*

De Gemeente Amsterdam heeft inmiddels besloten om een vervolg te geven aan de in gang gezette activiteiten, ook na beëindiging van de pilotperiode. Men wil werken aan een beter overzicht van de verschillende initiatieven, en aan de uitrol van de aanpak met de jongerenadviseurs. Ook wordt gewerkt aan een RIF-aanvraag om dekking te zoeken voor de extra inzet die hiervoor nodig is.

## **2.4 MBO Rijnland**

### *Achtergrond en doel*

De pilot Soepelere overgang (Operatie Kwintslag) maakt deel uit van 'School@Work'. School@Work is opgezet als een aanpak voor (jong) volwassenen die geen toegang meer hebben tot reguliere scholing, geen diploma hebben én nog niet aan het werk kunnen. 'School@Work' is in 2017 gestart en was ook een initiatief van mbo Rijnland en leerwerkbedrijf Promen. In het kader van School@Work worden leerlingen van de entreeopleiding binnen de leer-werkbedrijven begeleid naar een diploma van de entreeopleiding en daarna naar werk of naar de opleiding mbo-2.

De pilots School@Work en Operatie Kwintslag maken deel uit van de kwaliteitsagenda van mbo Rijnland en worden daaruit gefinancierd. De hoofddoelstelling is jongeren binnen twee jaar na uitstroom uit de entreeopleiding via begeleiding op maat naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt te helpen.

### *De organisatie en initiatief*

De pilot is een initiatief van mbo Rijnland en leerwerkbedrijf Promen en is onderdeel van de kwaliteitsagenda. Er is afgesproken om de activiteiten vier jaar lang uit te voeren. Hierbij is samenwerking met gemeenten en RMC's gezocht.

### *De pilotgroep*

De pilotgroep bestaat uit studenten van de entree-opleiding. De pilot is gestart in de groepen van School@Work (niveau 1). Bij de start zijn drie groepen van maximaal 20 studenten geselecteerd. Daarvan vormde één groep een referentiegroep, dat wil zeggen dat deze studenten geen extra ondersteuning kregen in het kader van de pilot. De geselecteerde groep werd steeds opnieuw aangevuld met nieuwe studenten.

### *De interventies*

De pilotgroep krijgt onderwijs bij de leerwerkbedrijven Promen, Rijnvicus of de Mare-groep. Als zij daar uitstromen, zijn er verschillende mogelijkheden. Sommigen gaan na de opleiding naar een reguliere werkkring; anderen gaan naar mbo-2 BBL, of mbo-2 BOL. Sommigen kunnen met een indicatie bij de sociale werkplaats blijven en sommigen gaan naar dagbesteding.

In de pilot Soepelere overgang pakt mbo Rijnland de hele keten van volgen en begeleiden op. Als de jongeren uitstromen bij het leerwerkbedrijf, krijgen zij 'Kwint-begeleiding'. In het kader van de pilot kan twee jaar begeleiding worden gegeven door een jobcoach. Bij de intake worden de mogelijkheden verkend. Per student wordt een plan van aanpak gemaakt en de acties per student worden gekoppeld aan doelen. Het plan van aanpak wordt met de student gemaakt aan de hand van een 'menukaart'. Dit om de intrinsieke motivatie te bevorderen. De activiteiten in verband met het volgen worden vastgelegd in een bestand.

Bij de start van het schooljaar 20/21 is een matchingstafel opgezet om studenten aan werk te helpen. Hier zitten diverse partijen aan tafel: het werkgeversservicepunt, het PRO-/VSO-onderwijs, leerplicht RMC, mbo Rijnland en een matchmaker die ook mogelijkheden zoekt binnen het MKB. Dit is per regio opgezet, omdat de vraag per regio verschilt.

#### *Het verloop van de pilot*

Tot de zomervakantie is gewerkt met drie externe jobcoaches. Voor 2020/21 is er één jobcoach voor Alphen, Voorhout en Gouda, de drie School@Work-regio's. Deze jobcoach is uit de eigen organisatie afkomstig. Zij was vorig jaar in Alphen actief.

Voor de onderwijsinstelling heeft de pilot ertoe geleid dat de basisprocessen zijn verbeterd. Er zijn nu structureel klassenbesprekingen en de medewerkers worden zich er steeds bewuster van dat hun taak verder gaat dan alleen het opleiden naar een diploma. Door het aangaan van het gesprek met stagebedrijven sluit de beroepspraktijkvorming bovendien beter aan.

Een knelpunt is dat jongeren vaak extra taalondersteuning nodig hebben voordat zij kunnen gaan werken. Er is een grote groep statushouders die vaak vastloopt op taal. Zij krijgen les in algemeen Nederlands en in het gebruik van vaktaal (bijvoorbeeld over gereedschap). Bij deze groep loopt het vaak fout op praktische zaken, ook bij de opleiding. Sommigen begrijpen niet dat zij een onderwijsovereenkomst moeten ondertekenen en terugsturen. Daarbij hebben zij begeleiding nodig. Dat is ook een taak van de gemeente, in samenwerking met de school.

Een ander knelpunt was dat er bij samenwerking tussen verschillende organisaties eerst nog te veel werd gedacht aan de eigen belangen en de targets van organisaties. Regelingen zijn vaak begrensd door leeftijd, woonplaats of achtergrond van de jongere. De ontwikkelingen op dat gebied gaan nu de goede kant op. Men realiseert zich meer dat het om de jongeren gaat en dat men niet moet wachten tot iemand anders het initiatief neemt als actie nodig is.

Een derde knelpunt is dat in verband met de AVG niet alles in het plan van aanpak kan worden vastgelegd. Het is zoeken hoe je dat moet doen. Het huidige volgsysteem wordt vervangen door een nieuw systeem (Osiris). Er wordt aan gewerkt om het volgen via dat systeem te laten verlopen.

De belangrijkste les uit de pilot is dat gemeenten gezamenlijk moeten optrekken. Bij de pilot Soepelere overgang in de regio mbo Rijnland zijn drie RMC-regio's betrokken (Gouda, Alphen en Leiden). Deze vertegenwoordigen ook de randgemeenten, zoals Leiderdorp en gemeenten in de bollenstreek. De gemeenten hebben qua beleid verschillende uitgangspunten, wat tot onderlinge verschillen in beleid leidt. Op programma's wordt wel samenwerking gezocht. Het VSV-programma voor Leiden, Alphen en Gouda is in goede afstemming onderling vormgegeven. Een van de resultaten daarvan is dat er in de drie regio's matchtafels komen.

#### *Voortzetting*

De landelijke pilot stopt eind 2020, maar mbo Rijnland gaat door met de pilot Soepelere overgang totdat de kwaliteitsagenda afloopt, eind 2022. Voor het nieuwe studiejaar 2020/21 bestaat de pilotgroep uit drie klassen (een klas in Gouda, een klas in Alphen en een klas in Leiden-Voorhout). De klassen bestaan nu uit 15 studenten, maar kunnen nog groeien naar 20.

## 2.5 RMC Zuid Oost Drenthe

### *Achtergrond en doel*

In het kader van de bestaande aanpak JIKP en VSV werd in de RMC-regio Zuid Oost Drenthe vastgesteld dat ook jongeren van mbo niveau 2 in kwetsbare posities kunnen verkeren en extra ondersteuning zouden moeten krijgen. De voorgestelde aanpak moest aansluiten bij de ondersteuning die nu al beschikbaar is voor schoolverlaters en jongeren zonder startkwalificatie.

### *De organisatie en initiatief*

Het initiatief voor deelname aan de pilot was afkomstig van Menso NV. Per 1 januari 2019 voert deze organisatie de RMC-functie uit. Menso is een overheid gedomineerde naamloze vennootschap waar de Leerplichttaak, de RMC-functie en de Participatiewet worden uitgevoerd. Voor de aanpak is samenwerking gezocht met het Drenthe College en het Terra College.

### *De pilotgroep*

De pilot richt zich op de uitstromers van mbo-niveau 2, zowel degenen die richting werk gaan als degenen die kiezen voor een vervolgopleiding. In samenspraak met het Drenthe college zijn drie uitstroomgroepen geselecteerd voor de uitstroomjaren 2018, 2019 en 2020.

### *De Interventies*

Door subsidie van de provincie Drenthe kon de bestaande dienstverlening van Menso NV, die tot dan toe voorbehouden was aan jongeren met maximaal een entree-opleiding, ook beschikbaar gesteld worden aan deze, meer uitgebreide doelgroep. Een medewerker van Menso legde op de locatie van het Drenthe College al vroegtijdig contact met jongeren met een ondersteuningsvraag. Aan hen werden additionele training en begeleiding aangeboden, en zij werden ook actief begeleid richting werk.

De additionele ondersteuning kon bestaan uit:

- In kaart brengen begeleidingsbehoefte
- Workshop werknemersvaardigheden
- De leerling wordt gecoacht tijdens de sollicitatieprocedure
- Job coaching
- Monitoring (volgen van de jongeren in hun loopbanen)

### *Het verloop van de pilots*

De dienstverlening van Menso was niet op alle plekken bij het Drenthe College bekend. Doordat nu een medewerker van Menso op locatie aanwezig was en gericht ondersteuning kon bieden aan studenten, kwam er ook binnen Drenthe College meer aandacht voor deze groep en meer bekendheid met de ondersteuningsmogelijkheden vanuit Menso.

In de Corona-periode is veel van deze ondersteuning, zij het op afstand, gecontinueerd. De meeste jongeren zijn hierdoor in beeld gebleven, op enkele uitzonderingen na. Wel is de uitplaatsing naar werk moeizamer verlopen en hebben meer jongeren ervoor gekozen om nog verder te studeren.

### *Voortzetting*

De additionele financiering van de provincie is per 1 september 2020 afgelopen en daarmee is ook het contract van de extra medewerkster die was aangetrokken, beëindigd. Alle partijen hebben aangegeven om door te willen gaan met het aanbieden van extra ondersteuning aan mbo-2 studenten in een kwetsbare positie. Dat vraagt van de betrokken mbo-instelling meer inzet om dit

type jongeren tijdig in beeld te krijgen en actief door te verwijzen naar Menso. In de nieuwe aanpak VSV zijn voorstellen opgenomen om de aanpak zoals deze in de pilot is uitgevoerd, te continueren.

## 2.6 Rivierenland

### *Achtergrond en doel*

ROC Rivor is in 2011 gestart met het concept Breed opleiden. Men wil hiermee tegemoetkomen aan de vraag vanuit het bedrijfsleven naar breed opgeleid personeel. Bovendien bleek dat er veel overlap bestond bij een aantal niveau 2 opleidingen. Om de duurzame inzetbaarheid van (aankomend) medewerkers in de regio te bevorderen, is het samenwerkingsverband Continu Aantrekkelijk Blijven opgericht. De samenwerkingsambities zijn verwoord in een RIF aanvraag die in juni 2019 is gehonoreerd. Een van de speerpunten uit deze aanvraag is Leven Lang Ontwikkelen. De pilot Soepelere overgang sluit aan bij dat speerpunt.

Het doel van de pilot is uitvalpreventie op de lange termijn, door al tijdens de opleiding te beginnen met aandacht voor de werkloopbanen van studenten en dat te continueren nadat zij de opleiding hebben verlaten.

### *De organisatie en initiatief*

ROC Rivor is initiatiefnemer van de pilot. Als klein ROC zoekt zij nadrukkelijk de verbinding met de regio en dat heeft geleid tot meer regionale samenwerking onder de noemer “continu aantrekkelijk blijven”. Betrokken hierbij zijn alle beroepsopleidingen, regiogemeenten en ondernemersorganisaties. De stuurgroep voor de RIF-aanvraag is ook verantwoordelijk voor de uitvoer van de pilot Soepelere overgang. Voor de uitvoering van de werkzaamheden is een externe projectleider aangesteld die het overleg met alle partijen initieert.

### *De pilotgroep*

De groep jongeren waar de pilot zich op richt, zijn studenten van de Startacademie. Onder de Startacademie vallen alle studenten van entreeonderwijs en van de brede niveau 2 opleiding. In de pilotperiode hebben twee cohorten van studenten goedkeuringsverklaringen getekend om deel te nemen aan de pilots.

### *De interventies*

In Rivierenland is erop ingezet om de bestaande begeleiding door praktijk-leermeesters beter op elkaar af te stemmen en op die manier een meer gezamenlijke job-coaching tot stand te brengen. In regio Rivierenland zijn diverse ondersteuners in het werkveld actief, die onder verschillende namen vanuit hun eigen organisatie en perspectief leerlingen, studenten of medewerkers monitoren. Zij noemen zich mentor, studieloopbaanbegeleider, praktijkcoach, werk-coach, jobcoach of werkbegeleider.

De inzet van deze begeleiders richt zich op beroepshouding, (werknemers)vaardigheden, het begeleiden naar een (stage)werkplek én het begeleiden op de werkvloer. Al deze rollen en taken worden nu gecombineerd in een nieuwe, gezamenlijke invulling van de rol van praktijkcoaches.

### *Het verloop van de pilot*

In de pilot is aandacht geschonken aan de samenwerking tussen de studieloopbaanbegeleiders vanuit school en de werkbegeleiders van een aantal bedrijven. Er zijn gesprekken gevoerd met verschillende begeleiders, en de verschillen en overeenkomsten zijn met elkaar besproken en er



is toegewerkt naar meer consensus over een gezamenlijke aanpak. In één geval is gezamenlijk een vacature ingevuld zodat nu de werkbegeleider bij Van der Valk in Tiel ook een deelcontract heeft bij het ROC. De vertaling naar de ondersteuning van studenten betekent dat er meer aandacht is voor de loopbaanontwikkeling van studenten en meer aandacht is voor een inhoudelijke match tussen student en stageplaats en arbeidsplaats.

In de Corona-periode hebben de meeste onderdelen van de opleiding online plaatsgevonden. Veel stages zijn stopgezet, waardoor het lastig was om alle studenten in beeld te houden. Dat maakte het voor de school lastig om deze groep studenten in beeld te houden. De afstemming tussen de praktijkcoaches vanuit het bedrijf, het werkbedrijf en vanuit de school is wel zoveel mogelijk gecontinueerd. Hiervoor hebben enkele onlinebijeenkomsten plaatsgevonden waarbij met name gesproken is over de competenties die nodig zijn bij de begeleiding van dit type jongeren.

#### *Voortzetting*

Het RIF-project loopt nog door tot 2023, en ook de samenwerkende partijen in Rivierenland hanteren een lange termijn horizon met betrekking tot hun onderlinge samenwerking op gebied van leven-lang leren en het verbinden van onderwijs en bedrijfsleven.

## **2.7 RMC Friesland Noord**

#### *Achtergrond en doel*

De drie mbo-instellingen in Friesland (Friese Poort, Nordwin en Friesland College) hebben zich alle drie aangemeld voor de pilot. Alle drie hebben het RMC als partner erbij gevraagd. Uiteindelijk is alleen het Friesland College als pilot geselecteerd. De beide andere mbo-instellingen zijn echter ook met een pilotgroep begonnen. Via het RMC is er een periodiek afstemmingsoverleg en worden bevindingen en instrumenten gedeeld.

Het doel van de pilot is de versterking van de overgang naar zelfstandigheid en werk voor jongeren in kwetsbare positie. De succesvolle aanpak van Friesland College (School als werkplaats) wordt nu verlengd, verbreed (richting werk vinden en werk houden), en ingebed in de brede aanpak voor deze doelgroepen in geheel Friesland (in samenwerking met Jongerenteam sociaal domein van de Gemeente Leeuwarden).

#### *De organisatie en initiatief*

Het initiatief voor de pilot is afkomstig van het Friesland College. Er is een overleg opgestart binnen de RMC-regio waarbij betrokken zijn het Friesland College, Studenten Servicecentrum, team School als Werkplaats (SAW), en de gemeente Leeuwarden (sociale dienst, team werk, team RMC-consultatieteam Fryslân Noord). Ook betrokken zijn leerplichtambtenaren en bestaande hulpverleningsinstanties. In dit overleg heeft het RMC de lead. De uitkomsten van de pilot worden gedeeld met Norwin College en ROC Friese Poort en ook met andere Friese gemeenten.

#### *De pilotgroep*

Het plan was drie groepen entreestudenten te selecteren (uitstroom juni 2018, uitstroom februari 2019 en juni 2019). Na het eerste jaar is de focus verlegd naar studenten van de mbo-niveaus 2, 3 en 4.

### *De interventies*

Een medewerker van het RMC is gedetacheerd bij het Friesland College, en maakt onderdeel uit van het team van School als Werkplaats, in het ROC. Daardoor leert de gemeente deze jongeren eerder kennen, ontstaat er een vertrouwensband en kan eerder het ondersteuningsaanbod vanuit het sociaal domein worden aangeboden. Het RMC heeft ook nog twee functionarissen beschikbaar voor ondersteuning bij de afgesproken trajecten. In de subregio Friese Wouden zijn er ook nog twee arbeidscoaches die studenten helpen bij de overgang naar werk. De ondersteuning is daarmee beschikbaar voor studenten uit heel Friesland, dus niet alleen voor de gemeente Leeuwarden.

Het Friesland College heeft een extra medewerker vrijgemaakt voor de pilot. Hij benadert studenten die van plan zijn te gaan werken na afloop van de opleiding en biedt hen ondersteuning aan. Interventies:

- signalering binnen Friesland College van jongeren die ondersteuning nodig hebben
- in beeld brengen van ondersteuningsbehoefte door vrijgestelde functionaris
- additionele ondersteuning en begeleiding naar werk
- doorverwijzing naar jobcoaches van RMC Friesland Noord

### *Het verloop van de pilot*

In de regio Friesland Noord is ingezet op de verbetering van de bestaande aanpak zoals route naar arbeid voor Pro-Vso in Friesland Noord naar andere doelgroepen en andere regio's in Friesland. Begonnen werd met het in beeld brengen van jongeren die de entreeopleiding hadden afgerond. Deze groep bleek moeilijk achteraf in beeld te brengen. Daarom is ervoor gekozen meer in te zetten op preventie. De medewerker die hiervoor vanuit Friesland College was vrijgemaakt heeft vervolgens ingezet op het informeren en activeren van zijn collega's uit de verschillende locaties en opleidingen, ook op de mbo-niveaus 2 tot 4.

Door de Coronaperiode werd de afstand tussen de school en de studenten groter en bleef het aantal jongeren dat gebruik maakte beperkt.

### *Voortzetting*

De RMC-regio Friesland Noord heeft de aanpak voor deze doelgroepen opgenomen in de nieuwe aanpak VSV. Deze aanpak wordt nu besproken zodat het in heel Friesland en met alle drie de mbo-instellingen kan worden uitgevoerd.

## **2.8 Aantallen deelnemers pilots**

Het aantal studenten dat is begeleid in de zes pilots is niet precies te bepalen. De pilots zijn op verschillende momenten gestart en vaak bestond er bij aanvang van de pilot nog geen duidelijkheid over de afbakening van de doelgroep. De meeste pilots zijn eerst begonnen met het organiseren en voorbereiden voordat studenten werden benaderd voor deelname aan de pilot. In de eerste fase was het voor de pilots nog zoeken naar de groep die men voor de begeleiding wilde benaderen. Dat gold niet alleen voor de afbakening van de doelgroep (welke opleidingsniveaus, welke studenten gaan naar werk, welke hebben ondersteuning nodig), maar ook voor de bepaling welke opleidingen mbo-2 mee zouden doen aan de pilot.

Een tweede aspect dat het lastig maakt om het aantal deelnemers te bepalen, is de verschillende benaderingen van de doelgroep. Enkele pilots startten met het doel om eerst een uitstroomgroep van studenten te in beeld te krijgen en te houden. Zo werd een uitstroomgroep wel als deelnemers

van de pilot aangemerkt, maar was er niet sprake van een benadering van de student of inzet van interventies.

In het onderstaande overzicht maken we onderscheid tussen drie typen van groepen deelnemers:

- *In beeld*: Deze studenten zijn geselecteerd als doelgroep van de pilot. Er is informatie verzameld over de studenten met de intentie om hen na de uitstroom te benaderen of in beeld te houden. In sommige pilots is er casusoverleg geweest over deze studenten tussen mbo-instelling en RMC. De studenten zelf zijn niet actief benaderd en er zijn – voor zover bekend – geen interventies geweest (nazorg, extra begeleiding, ondersteuning).
- *Geïnformeerd*: Deze studenten zijn aangemerkt als doelgroep van de pilots en geïnformeerd over de ondersteuningsmogelijkheden. In enkele pilots is aan studenten gevraagd een verklaring te ondertekenen, waarmee zij toestemming geven aan de school om hen na diplomering te benaderen in het kader van de pilot. Er zijn bij deze groep – voor zover na te gaan – geen interventies geweest, vaak omdat er vanuit de pilots in die fase ook nog geen concreet ondersteuningsaanbod was.
- *Ondersteund*: Deze studenten hebben in het kader van de pilot een vorm van interventie gehad.

De aantallen in het overzicht en ook de indeling in de drie typen is een zo goed mogelijke schatting. De pilots hadden, met name in de eerste jaren, geen eigen deelnemersregistratie. Daardoor zijn er geen exacte gegevens bekend over deelnemers aan de pilots en ontbreekt het aan een registratie van interventies per deelnemer.

*Overzicht 2.2 – Aantal deelnemers per pilot per uitstroomjaar*

Pilot	Uitstroomjaar	In beeld	Geïnformeerd	Ondersteund
<b>Landstede/ Deltion</b>	2019	51		
<b>RMC Agglomeratie Amsterdam</b>	2019	17		
	2020		13	
<b>MBO Rijnland</b>	2019	60		12
<b>RMC Zuid Oost Drenthe</b>	2018		83	
	2019			78
	2020			28
<b>Rivierenland</b>	2019		33	
	2020			68
<b>RMC Friesland Noord</b>	2019	51		
	2020			16
<b>Totaal pilots</b>		179	129	202

De deelnemers die behoren tot het type ‘ondersteund’ zijn vanuit de pilot actief benaderd met een ondersteuningsaanbod of hebben voor uitstroom extra, preventieve begeleiding gehad. Daarmee is niet gezegd dat al deze studenten ook daadwerkelijk een nazorgtraject hebben gehad gericht op het vinden en behouden van werk. Een groot deel van de geselecteerde doelgroep is na uitstroom niet gaan werken, maar gestart met een vervolgopleiding. Bovendien maakten veel studenten geen gebruik van het ondersteuningsaanbod. In hoofdstuk 3 gaan we hier nader op in, op basis van de gehouden enquêtes onder studenten.



## 3 Verwachtingen en ervaringen van jongeren

Om de verwachtingen, ervaringen en loopbanen van jongeren, die hebben deelgenomen aan de pilots, in kaart te brengen zijn enquêtes uitgezet. Hoewel in het totaal meer dan tweehonderd jongeren aan de enquêtes hebben deelgenomen, bleek het in de praktijk van het onderzoek moeilijk om de enquêtes zoals bedoeld uit te voeren. In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van de enquêtes gepresenteerd. In de eerste paragraaf wordt eerst beschreven wat de respons was op de enquêtes en wat de betekenis daarvan is voor het onderzoek.

In de paragrafen daarna komen de ervaringen en verwachtingen aan de orde bij jongeren, die aan het einde staan van hun opleiding. Vervolgens wordt ook gekeken naar de ervaringen nadat zij zijn uitgestroomd naar werk of een vervolgopleiding. In een separate paragraaf wordt beschreven hoe zij aankijken tegen de nazorg die hen vanuit de pilots geboden wordt.

### 3.1 Toelichting enquêtes

In de oorspronkelijk opzet van het onderzoek was het plan om jongeren te bevragen aan het einde van hun opleiding, nog voor zij hun vervolgstap hebben gemaakt en om hen vervolgens enkele maanden na uitstroom nogmaals te benaderen voor een vervolgbevraging.

Om verschillende redenen kon die opzet slechts ten dele worden uitgevoerd. De belangrijkste redenen zijn:

- Het selecteren van studenten voor deelname aan de trajecten kwam in de meeste pilots relatief laat op gang, omdat de voorbereiding en organisatie meer tijd vergde. Daardoor bleven aanvankelijk de deelnemersaantallen laag en bleek het niet mogelijk om in alle pilots een vervolgmeting uit te voeren.
- Voor het beschikbaar stellen van hun contactgegevens ten behoeve van de enquêtes moesten de studenten schriftelijk toestemming verlenen. Het verzoek om toestemming moest verlopen via de contactpersonen binnen de pilots. Die route bleek bij enkele pilots tot weinig of geen toestemmingen te leiden. Dat had er deels mee te maken dat voor de contactpersonen in de pilots de deelnemende jongeren lastig bereikbaar bleken.

De vragenlijst bij het einde van de opleiding is tweemaal uitgezet, in 2019 (schooljaar 2018-2019) en in 2020 (schooljaar 2019-2020). De vragenlijst voor de vervolgbevraging is een maal uitgezet. Er zijn aan de hand van vragenlijsten telefonische of face-tot-face-interviews met jongeren gevoerd. De gesprekken zijn ofwel door coaches van de onderwijsinstellingen gevoerd, ofwel door medewerkers van KBA Nijmegen.

Hieronder volgt een overzicht van de respons per vragenlijst, per pilot.

Tabel 3.1 – Aantal deelnemers per pilot per uitstroomjaar plus respons op enquêtes

Pilot	Jaar	In beeld	Geïnfor-meerd	Onder-steund	Enquête einde	Enquête vervolg
<b>Landstede/ Deltion</b>	2019	51			27	11
<b>RMC Aggl. Amsterdam</b>	2019	17			-	-
	2020		13		-	-
<b>MBO Rijnland</b>	2019	60		12	12	1
<b>RMC Zuidoost Drenthe</b>	2018		83		-	-
	2019			78	65	28
	2020			28	5	-
<b>Rivierenland</b>	2019		33		15	28
	2020			68	68	-
<b>RMC Friesland Noord</b>	2019	51			1	-
	2020			16	-	-
<b>Totaal pilots</b>		179	129	202	193	68

### Vragenlijst einde opleiding

De vragenlijst einde opleiding is door 193 pilotdeelnemers ingevuld, voor het merendeel (120) van het uitstroomjaar 2019. Zoals aangegeven, bleek het niet mogelijk om alle studenten van het uitstroomjaar 2019 te benaderen. Met name deelnemers van het type 'in beeld' hebben niet meegedaan of zijn niet benaderd. Uiteindelijk hebben 120 deelnemers van het uitstroomjaar 2019, dat wil zeggen veertig procent, meegedaan aan de enquête.

De einde opleiding enquête kon in 2020 niet meer uitgevoerd worden, met uitzondering van de pilot Rivierenland. Daar is de vragenlijst door de instelling afgenomen, waarbij ervoor is gekozen om een deels eigen vragenlijst af te nemen. In verband met de beperkte respons, rapporteren wij over de 2020 enquête alleen enkele resultaten van de vragenlijst die bij Rivierenland is afgenomen.

De tabellen 3.2a en 3.2b geven een overzicht van de aantallen respondenten per niveau en per instelling. Daaruit blijkt dat het grootste deel van de jongeren een bol-opleiding op niveau 2 heeft gevolgd.

Tabel 3.2a – Aantallen respondenten vragenlijst einde opleiding, 2019 (N=111)

	entree	BOL-2	BBL-2	Totaal
Landstede/ Deltion	3	7	11	21
Rivierenland	8	5	2	15
RMC Zuidoost Drenthe	0	59	6	65
RMC Friesland Noord	1	0	0	1
Mbo Rijnland	9	0	0	9
<b>Totaal</b>	<b>21</b>	<b>71</b>	<b>19</b>	<b>111</b>

Tabel 3.2b – Aantallen respondenten vragenlijst einde opleiding, 2020 (N=82)

	entree	BOL-2	BBL-2	Totaal
Landstede/Deltion	6	0	0	6
Rivierenland	27	36	5	68
RMC Zuidoost Drenthe	0	5	0	5
Mbo Rijnland	3	0	0	3
Totaal	36	41	5	82

Rond de helft (52%) van de deelnemers in de pilot Rivierenland volgde een bol-opleiding, terwijl 40% een entree-opleiding volgde.

De vragenlijst einde opleiding heeft bij de pilots Drenthe College, Rivierenland en in minder mate Landstede/Deltion en mbo Rijnland voldoende respons opgeleverd om een betrouwbaar beeld te krijgen van die deelnemerspopulaties. Bij de pilot RMC Friesland Noord is er onvoldoende respons. De pilot RMC Agglomeratie Amsterdam heeft geen contactgegevens voor deelnemers kunnen aanleveren.

De uitkomsten van de enquête geven zicht op de ervaringen van jongeren die hebben deelgenomen aan de pilots, met name uit van het uitstroomjaar 2019. Omdat deze jongeren zijn geselecteerd voor deelname aan de pilots en vanwege de bij sommige pilots beperkte respons, kunnen de enquêteresultaten niet als representatief worden beschouwd voor de bredere populatie van studenten die voor een nazorgtraject in aanmerking zouden (willen) komen. De enquête geeft wel inzicht hoe de deelnemers van met name drie van de pilots hun opleiding en de begeleiding hebben ervaren.

### Vervolg vragenlijst

Deze vragenlijst is afgenomen in de periode maart 2020 tot en met december 2020. Het is de vervolgmeting op de eerste vragenlijst. Tabel 3.4 geeft een overzicht van de aantallen respondenten per instelling en per niveau bij de vervolgvragenlijst, die bij 68 jongeren is afgenomen.

Tabel 3.4 – Aantallen respondenten vervolgvragenlijst (N=68)

	entree	BOL-2	BBL-2	Totaal
Landstede/Deltion	7	4	0	11
Rivierenland	16	9	3	28
RMC Zuidoost Drenthe	0	19	9	28
Mbo Rijnland	1	0	0	1
Totaal	24	32	12	68

Voor de vervolgenquête geldt dat de respons vrijwel geheel afkomstig is van drie van de zes pilots. Dezelfde beperkingen gelden als voor de vragenlijst einde opleiding, namelijk dat de uitkomsten niet zonder meer representatief zijn voor een bredere populatie van potentiële deelnemers aan nazorgtrajecten zoals in de pilots vormgegeven.

### 3.2 Werken of doorleren?

Hoewel de pilots in eerste instantie gericht waren op de doelgroep van studenten met een diploma van de entree-opleiding of op mbo-niveau 2 die willen gaan werken, blijkt dat de uiteindelijke deelnemersgroep van de onderzochte pilots diverser is. Het merendeel van de deelnemers aan de pilot geeft bij het einde van de opleiding aan verder te willen leren. Minder dan de helft wil gaan werken.

Tabel 3.5 – Wat zijn de plannen van de jongere voor na de opleiding (procenten en aantal)?

	Werk	Opleiding	Anders/weet niet	N =
Rivierenland	14%	66%	21%	66
RMC Zuidoost Drenthe	40%	51%	9%	65
Overige pilots*	35%	61%	4%	46

\* Landstede/Deltion, Friesland Noord, mbo Rijnland

De helft of meer van de pilotdeelnemers wil na de opleiding een vervolgopleiding gaan doen. Ongeveer tien procent wil een bbl-opleiding gaan volgen, dus een combinatie van leren en werken. Minder dan de helft van de deelnemers geeft aan te willen gaan werken. Bij de pilot RMC Zuidoost Drenthe ligt dat percentage hoger, maar dat is een gevolg van het feit dat de vragenlijst deels is beantwoord door deelnemers die de opleiding al verlaten hadden en inmiddels aan het werk waren.

Het feit dat de deelnemers vaak voor een vervolgopleiding (in plaats van werk) kiezen, heeft deels te maken met de opleiding die zij gevolgd hebben: bij de pilot Rivierenland heeft veertig procent een entree-opleiding gevolgd. Voor hen is doorleren op niveau 2 vaak het doel na de entree-opleiding.

In de gesprekken geven de studenten vaak aan dat hun toekomstplannen nog niet vastliggen. Soms is dat omdat ze nog niet duidelijk weten wat ze willen.

*“Ik wil denk ik eerst werken. Maar ik twijfel nog heel erg. Ik wil mij ook graag nog wel verder ontwikkelen, maar weet niet nog niet zo goed wat. Ik ga eerst deze opleiding afmaken.”*

*“Ik wil in deze sector doorleren. Maar ik weet het niet echt. Nog niet zo over nagedacht.”*

Daarnaast is het voor hen moeilijk om de toekomstige kansen op werk in te kunnen schatten.

*“Zolang ik in het ziekenhuis kan blijven werken doe ik dat. Als ik daar niet meer kan blijven werken ga ik naar de politie of naar de marechaussee”.*

Voor een groot deel van de deelnemers geldt dat zij door willen leren, soms met het doel om in het hoger onderwijs een studie te gaan volgen.

*“Ik wil verder studeren op de universiteit, om uiteindelijk tandarts te worden.”*

*“Ik wil doorleren totdat ik mijn leerlimiet haal, totdat het heel moeilijk wordt of niet meer lukt. Daarna wil ik gaan werken.”*

*“Ik wil tandartsassistente worden. Ik wil doorstuderen totdat ik HBO heb.”*

*“Ik wil de opleiding tot operator doen, om in de fabriek te gaan werken.”*

*“Ik hoop dat ik dan mijn verzorgende IG te hebben en dan misschien een HBO-V erachteraan te doen.”*

De meeste jongeren die het volgende jaar een opleiding willen volgen, kiezen voor een opleiding in de richting waarvoor zij zijn opgeleid (61%, zie tabel 3.6). De belangrijkste redenen om deze



opleiding te gaan doen, zijn dat de jongere het belangrijk vindt om verder door te leren, omdat hij/zij zich verder wil ontwikkelen en in minder mate om de kansen op werk te vergroten (tabel 3.7).

*Tabel 3.6 – Welke opleiding gaat de jongere komend jaar volgen? (N=28)*

	Aantal	Percentage
Vervolgopleiding in de richting waarvoor ik ben opgeleid	17	61%
Een opleiding in een andere richting	11	39%

*Tabel 3.7 – Belangrijkste reden om deze opleiding te gaan volgen (N=28)*

	Aantal	Percentage
Ik vind het belangrijk om verder door te leren	13	46%
Ik wil mij verder ontwikkelen	12	43%
Ik wil mijn kansen op werk vergroten	8	29%
Ik denk dat ik nu nog weinig kans op werk maak	2	7%
Ik wil liever nog niet gaan werken	0	0%
Een andere reden	12	43%

*Toelichting: Bij deze vraag zijn meer antwoorden mogelijk. Daardoor is de som van de percentages groter dan 100.*

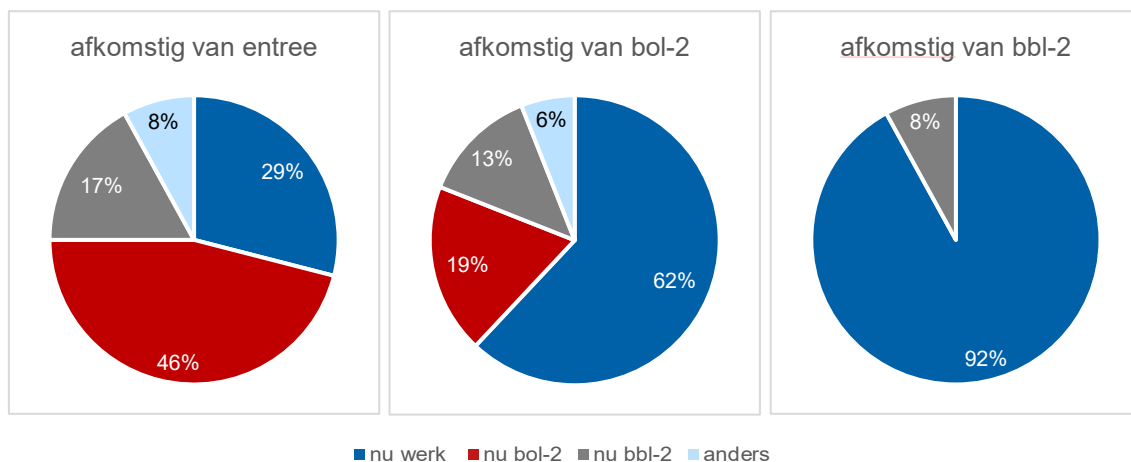
In de vervolgmeting, ongeveer een half jaar na uitstroom, is gevraagd wat de jongeren nu doen.

*Tabel 3.8 – Vervolg vragenlijst: Wat doet de jongere nu? (N=68)*

	Aantal	Percentage
Werkt nu	38	56%
Volgt een entree- of bol-opleiding	17	25%
Volgt een bbl-opleiding	9	13%
Anders	4	6%

Het blijkt dat meer dan de helft (56 procent) van de jongeren werkt en 38 procent een opleiding volgt. Terwijl aan het einde van de opleiding juist de meerderheid dacht een vervolgopleiding te gaan doen, blijkt dat toch de meeste deelnemers zijn gaan werken. Daarin speelt de gevolgde opleiding een rol. Hoewel de aantallen bij uitsplitsing naar opleiding beperkt zijn, is het verschil duidelijk.

*Figuur 3.1 – Wat doet de jongere nu? Deelnemers afkomstig uit de entree-opleiding (N = 24), opleiding mbo-2 bol (N = 32) en opleiding mbo-2 bbl (N = 12)*



Van de entree-deelnemers volgt nu meer dan de helft (63%) een opleiding op mbo-niveau 2 (bol en bbl). Het zijn vooral de entree-deelnemers die doorstromen naar een opleiding. De deelnemers van de opleidingen op niveau 2 kiezen vaker voor werk.

De deelnemers afkomstig van een bol-opleiding niveau 2 zijn in meerderheid (62%) aan het werk. Bijna een derde (32%) heeft gekozen voor een vervolgopleiding.

Deelnemers die een bbl-opleiding volgden, hadden al een combinatie van werk en opleiding. Van hen is bijna iedereen (11 van de 12, 92%) aan het werk.

Overigens blijkt dat de kans op werk medebepalend is voor het percentage dat kiest voor een vervolgopleiding. In het laatste jaar van de pilots brak de Corona-crisis uit, wat resulteerde voor bepaalde branches tot groot (tijdelijk) verlies aan werkgelegenheid. Het beeld dat uit de voorgaande cijfers naar voren komt, namelijk dat een deel van de studenten die van plan was door te leren toch gaat werken, veranderde door de Corona-crisis. Uit de gesprekken blijkt dat, door het wegvallen van werk, juist meer studenten kiezen om alsnog een opleiding te gaan doen.

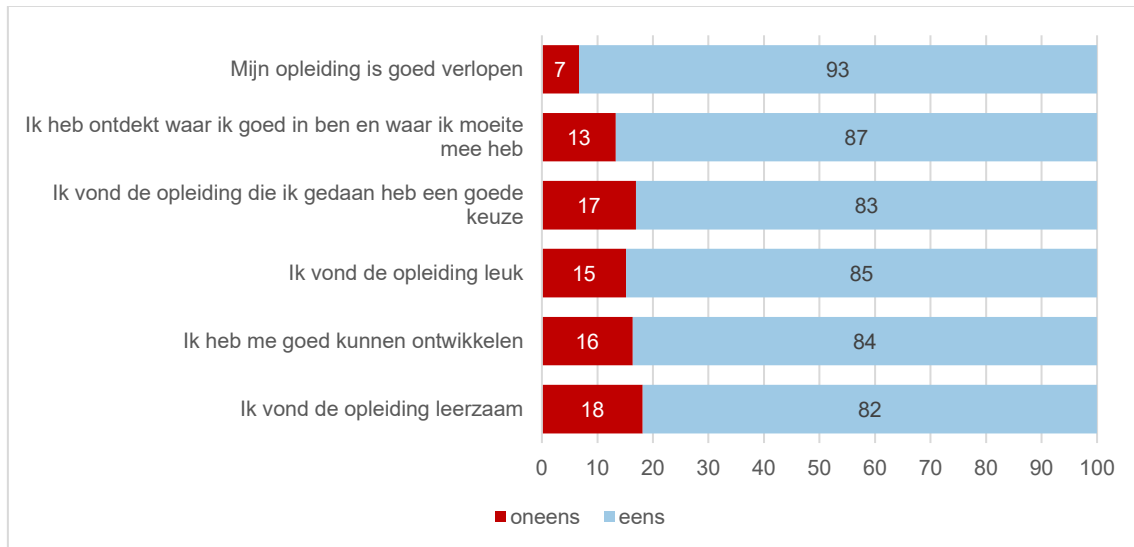
### 3.3 Terugblik op gevolgde opleiding

Deelnemers aan de pilots is op twee momenten gevraagd terug te kijken op de opleiding die ze hebben gevolgd, namelijk op het moment dat zij de opleiding afsloten (vragenlijst einde opleiding) en ongeveer een half jaar later (vervolgmeting).

#### 3.3.1 Vragenlijst einde opleiding

In de vragenlijst einde opleiding is aan de jongeren gevraagd hoe zij terugkijken op hun opleiding. Figuur 3.2 toont de resultaten. Deze zijn over de gehele linie positief. Het meest positief is men over de stelling 'Mijn opleiding is goed verlopen'. Hier is 93 procent het mee eens. Daarbij moet worden aangetekend dat de pilots bedoeld zijn voor studenten die succesvol hun opleiding (gaan) afronden.

**Figuur 3.2 – Hoe kijkt de jongere terug op de opleiding? (percentages) (N=165)**



Opmerkingen in positieve zin over de vorige opleiding hebben vooral betrekking op de ondersteuning en begeleiding (LOB). Verbeterpunten die worden genoemd, hebben vooral betrekking op de wens om meer praktijkervaring op te doen.

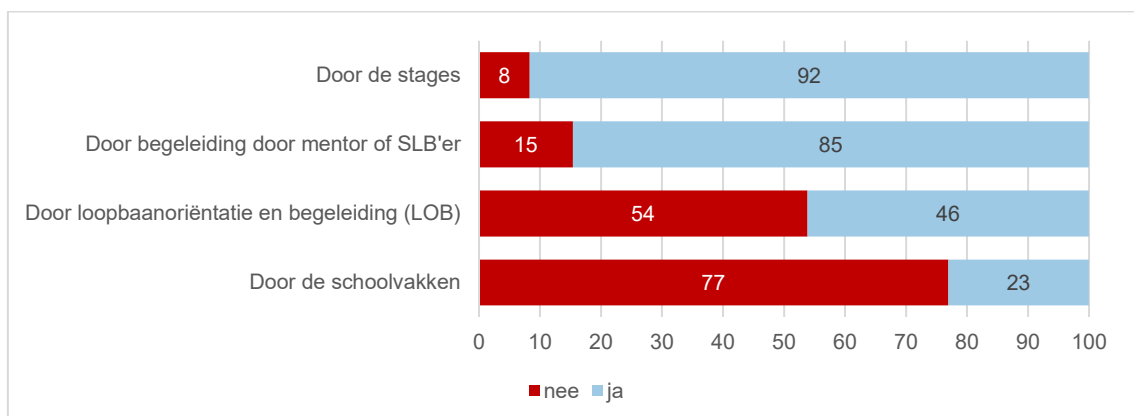
*“Ik zou graag nog meer lesstof hebben die aansluit op de praktijk. Praktijk oefenen op school samen met de theorie. Meeste moet je echt leren in je stage.”*

Daarnaast geeft een aantal jongeren aan dat zij meer structuur hadden willen hebben in de opleiding. Een aantal had ook meer begeleiding willen hebben.

#### **Deelnemers die willen gaan werken**

Degenen die hebben aangegeven dat zij het komende jaar willen werken, is gevraagd hoe goed zij door de opleiding voorbereid zijn op dat werk. Figuur 3.3 laat zien dat zij vooral vinden dat zij daar door de stages voldoende op voorbereid zijn (92%), gevolgd door de begeleiding door de mentor of studieloopbaanbegeleider (85%). De groep die vindt dat zij door de schoolvakken voldoende zijn voorbereid op het werk, is relatief klein: 23% antwoordt hier ‘ja’.

**Figuur 3.3 – Is de jongere dankzij de opleiding voldoende voorbereid op het (beoogde) werk? (Percentages) (N=13)**

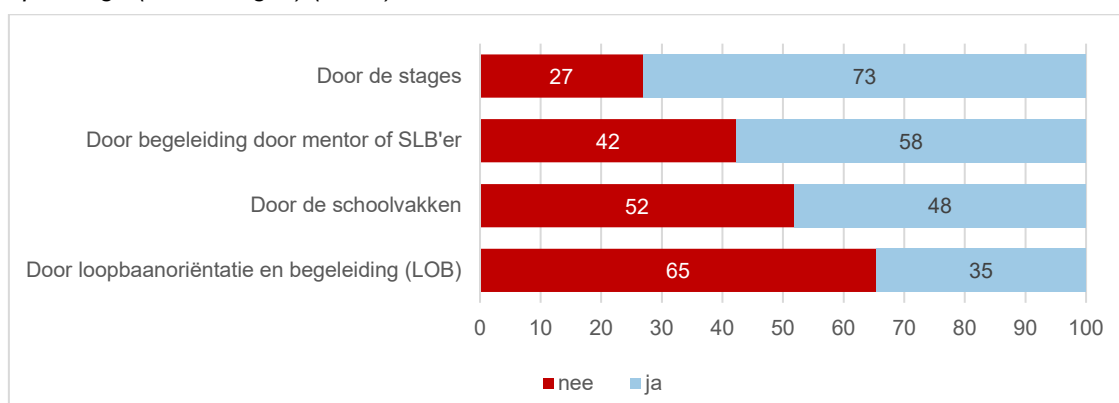


### Deelnemers die een opleiding willen gaan doen

Zoals te verwachten is, voelen jongeren die een opleiding willen gaan volgen zich vaker goed voorbereid door de schoolvakken die zij hebben gehad. Bijna de helft vindt dat, tegenover een kwart van de jongeren die willen gaan werken.

Opvallend is dat, ook van de jongeren die willen doorleren, bijna driekwart vindt dat zij voldoende zijn voorbereid door middel van de stages. Blijkbaar hechten studenten (entree, niveau 2) grote waarde aan de stages en aan de begeleiding die zij krijgen door hun mentor of studieloopbaanbegeleider. Ook de studenten die willen doorleren, noemen veruit het vaakst de stage waardoor zij voldoende zijn voorbereid op het vervolg.

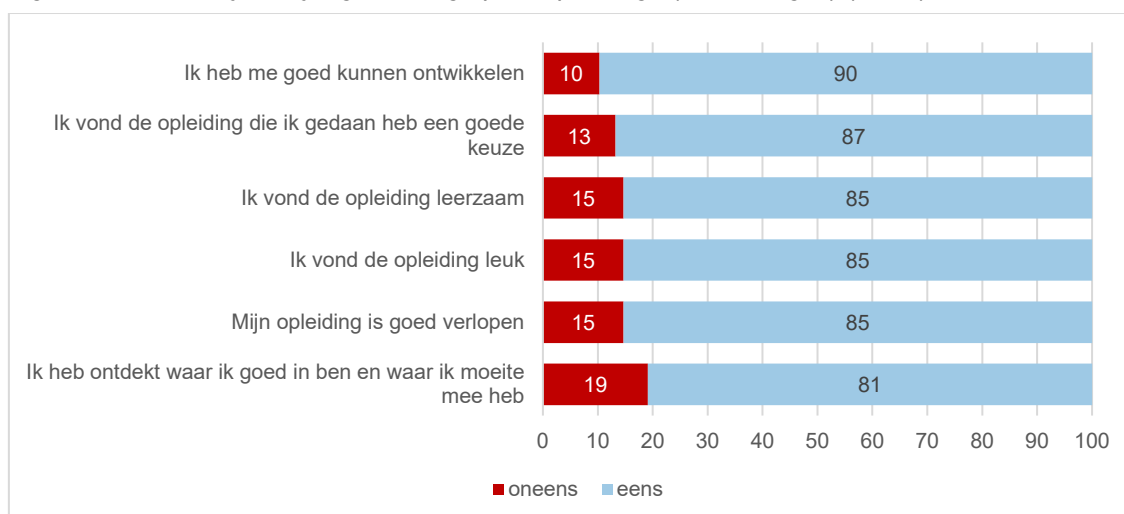
Figuur 3.4 – Is de jongere dankzij de opleiding voldoende voorbereid op de (beoogde) nieuwe opleiding? (Percentages) (N=27)



### 3.3.2 Vervolgmeting

In de vervolgmeting is nogmaals gevraagd hoe de jongeren terugkijken op hun opleiding. Evenals bij de startvragenlijst, kijken de jongeren positief terug op de opleiding die zij eerder hebben gevolgd.

Figuur 3.5 – Hoe kijkt de jongere terug op de opleiding? (Percentages) (N=68)



Een aantal jongeren geeft aan dat de opleiding goed, leuk en leerzaam was. Ook geven enkelen aan dat de docenten goed lesgeven.

*“Mijn vooropleiding sluit goed aan, ik heb daarom een goeie keuze gemaakt en daarbij heeft school mijn geholpen door gesprekken en verschillende stages.”*

*“Het was een leerzame opleiding waar je jezelf wel echt in tegenkomt.”*

*“Ik vind dat de docenten heel erg goed hun werk doen.”*

Kritiekpunten waren onder meer dat de opleiding te gemakkelijk of onvoldoende uitgebreid was en dat er te weinig variatie was in het aanbod aan stageplekken.

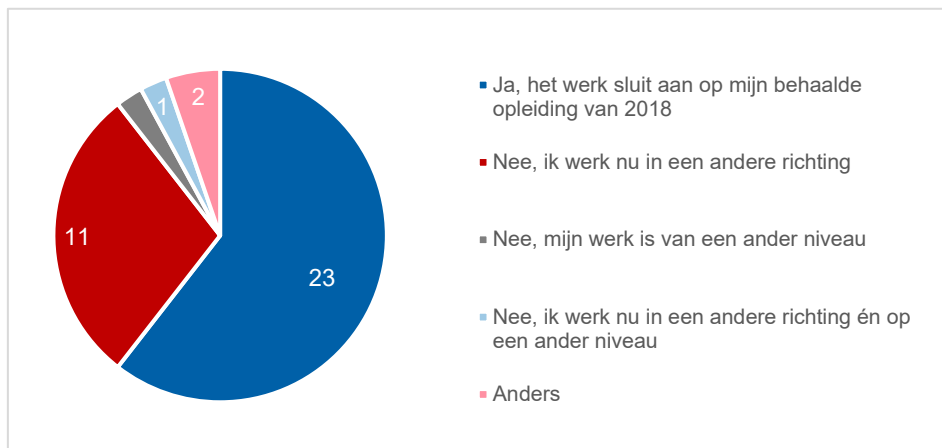
*“Qua opleiding had het van mij uitgebreider gemogen. Dat je bijvoorbeeld ook metselen en tegelzetten erbij krijgt. Zodat je beter een allround timmerman kan worden. Meer praktijkervaring opdoen met gevarieerdere processen.”*

*“Tip voor school: Leerlingen zelf moeten laten kiezen wat betreft een stageplek. Het aanbod is niet gevarieerd genoeg. Het is beter als studenten zelf leren regelen om een stageplek te krijgen. Dat ze de huidige stageplekken achter de hand houden.”*

### Jongeren die werken

Degenen die hebben aangegeven dat aan het werk zijn, is gevraagd of zij werk doen dat aansluit op hun laatste opleiding. Figuur 3.6 laat zien dat het grootste deel van de jongeren werk doet waarvoor zij zijn opgeleid, terwijl ook nog een aanzienlijk deel werk in een andere richting en/of op een ander niveau doet.

Figuur 3.6 – Sluit het werk aan op je laatste opleiding? (N = 38)

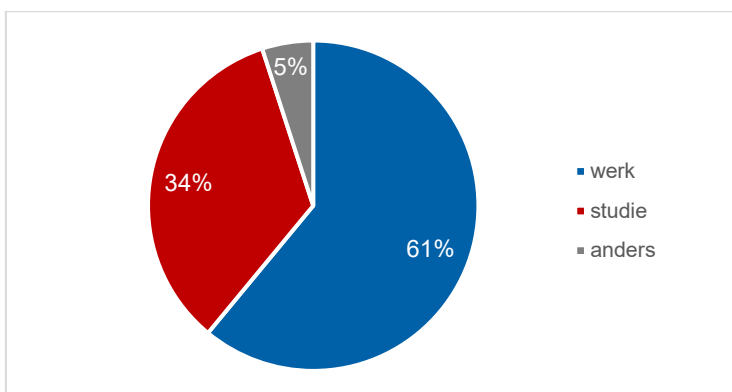


Het beeld dat zij geven over hun werk is overwegend positief:

- 82 procent vindt het werk dat ze doen leuk
- 74 procent heeft een vast aantal contracturen per week
- 43 procent heeft een vast contract bij de werkgever, 33 procent een tijdelijk contract en 24 procent een flex-contract.

Ook is de jongeren die werken gevraagd wat zij over drie jaar zouden willen doen. De meerderheid (61%) wil dan werken, terwijl 34% dan zou willen studeren (figuur 3.7).

*Figuur 3.7 – Als je naar de toekomst kijkt, wat zou je dan over drie jaar willen doen? (N=38)*

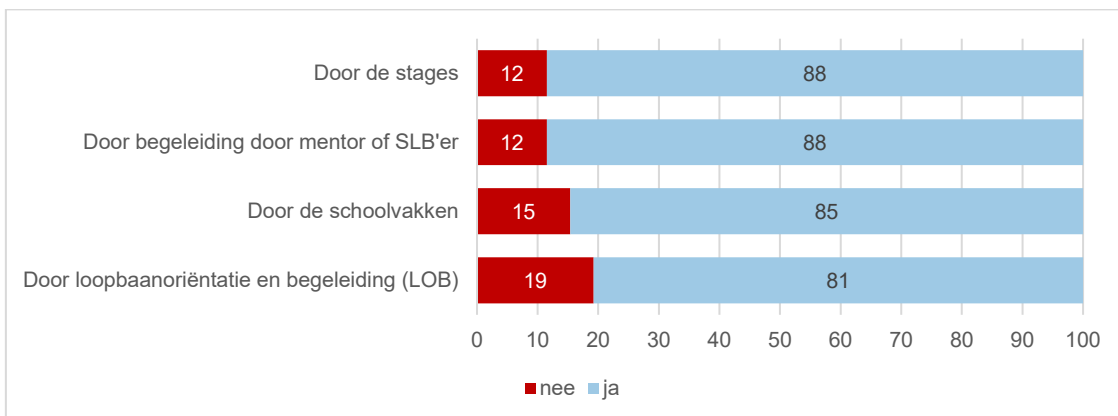


Daarmee wordt nogmaals benadrukt dat voor een deel van de jongeren de keuze tussen opleiding of werk – althans in hun eigen beleving – geen definitieve keuze is. Hoewel de meeste jongeren in de enquête hun werk leuk vinden, overweegt een aanzienlijk deel van hen later toch weer een opleiding te gaan volgen.

**Jongeren die verder zijn gaan studeren**

Rond de helft van de jongeren die verder zijn gaan studeren, heeft gekozen voor een opleiding in de richting waarvoor zij zijn opgeleid (47%). De jongeren vinden over het algemeen dat ze tijdens hun vorige opleiding goed zijn voorbereid op hun huidige opleiding (zie figuur 3.8). Dat komt vooral door de stages en door begeleiding door de mentor of studieloopbaanbegeleider.

*Figuur 3.8 – Is de jongere dankzij de vorige opleiding voldoende voorbereid op de huidige opleiding? (percentages) (N=26)*

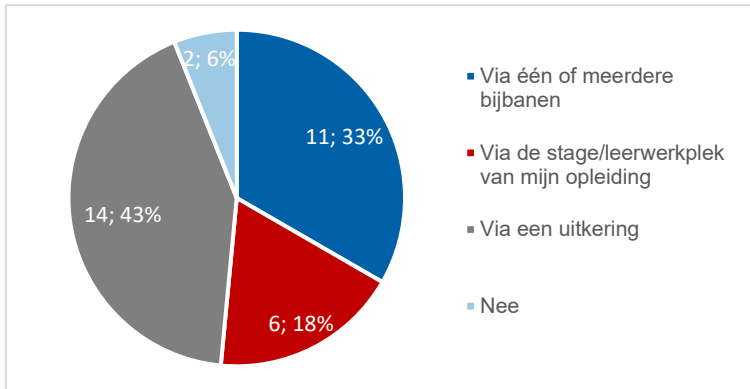


Het valt op dat ook na de overstap naar een andere opleiding de studenten zeer positief blijven over de waarde van de stages die ze eerder gelopen hebben. Daarnaast is een duidelijk verschil zichtbaar met de beoordeling die zij gaven aan het einde van de opleiding: het oordeel over de mate waarin zij door schoolvakken, LOB en mentor voorbereid op het vervolg is nu veel positiever.

Een derde van de jongeren is de huidige opleiding direct na hun vorige opleiding gaan volgen. Andere jongeren hebben tussen het afronden van hun vorige opleiding en het starten van hun huidige opleiding verschillende dingen gedaan: 10% heeft geen andere opleiding gevolgd of baan gehad, 37% heeft één of meer banen gehad en 7% heeft een andere opleiding gevolgd.

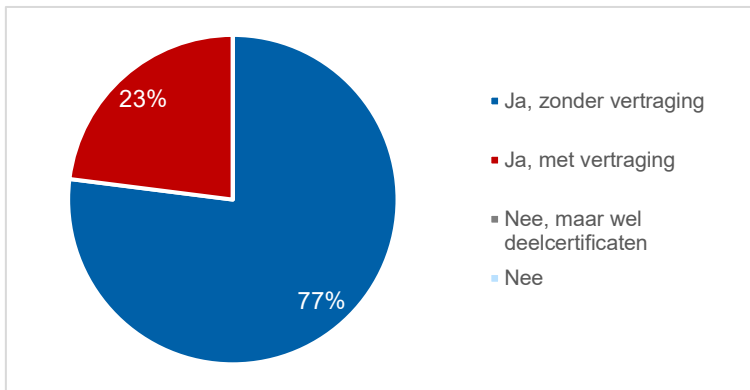
De jongeren hebben naast hun studie verschillende bronnen van inkomsten; een enkeling geeft aan helemaal geen inkomsten te hebben (zie figuur 3.9).

*Figuur 3.9 – Inkomstenbronnen (aantallen) (N=33)*



Alle jongeren verwachten hun diploma te halen. Hiervan verwacht driekwart dit zonder vertraging te realiseren (figuur 3.10).

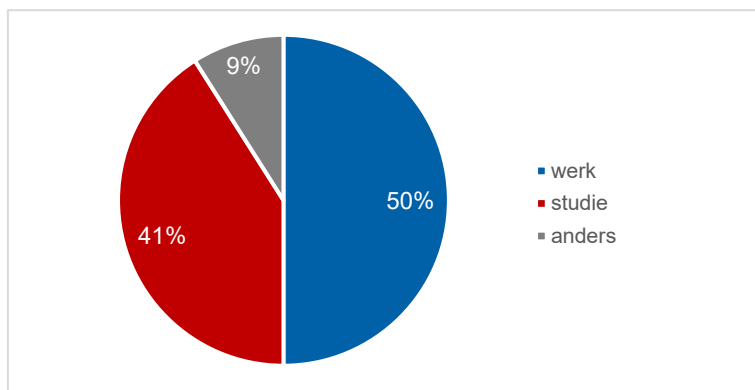
*Figuur 3.10 – Verwacht je dat je je diploma haalt bij de huidige opleiding? (N=26)*



Ook bij de groep jongeren die bij de vervolgmeting in het onderzoek een opleiding volgt, zien we dat voor een groot deel van hen de keuze tussen opleiding en werk nog wisselt. Zo heeft een aantal gewerkt alvorens aan de opleiding te beginnen en werkt een aantal naast de opleiding. De ene helft ziet zich na drie jaar nog altijd bezig met een opleiding of studie; de andere helft denkt dan te werken.

De jongeren is ook gevraagd wat zij over drie jaar willen doen. De helft wil dan werken. Een groot deel (41%) wil verder studeren (figuur 3.11).

*Figuur 3.11 – Als je naar de toekomst kijkt, wat zou je dan over drie jaar willen doen? (N=68)*



### 3.4 Behoeftte aan ondersteuning

In de enquêtes is de deelnemers gevraagd naar de behoefte aan nazorg of ondersteuning die zij hebben of denken te hebben in de toekomst. De vraag is zowel gesteld aan deelnemers die aan het einde van de opleiding wilden gaan werken, als aan de deelnemers die wilden doorleren.

#### *Deelnemers die willen gaan werken*

De jongeren die willen gaan werken, is gevraagd of zij bij de volgende stap extra ondersteuning of begeleiding nodig hebben. De helft geeft aan dat dit het geval is; één jongere weet het niet. Tabel 3.9 laat zien waarbij zij extra ondersteuning wensen. Twee jongeren willen extra ondersteuning bij het werken zelf. Van de vier jongeren die de categorie 'Anders' kiezen, willen er twee ondersteuning op sociaal-emotioneel gebied.

*Tabel 3.9 – Waarbij heeft de jongere extra ondersteuning nodig? (N=8)*

	Aantal
Bij het vinden van werk	1
Bij de sollicitatie of de voorbereiding daarop	1
Bij het werken zelf	2
Anders	4

Als er zich op het werk problemen zouden voordoen, dan zou de jongere om hulp vragen bij de leidinggevende op het werk of bij familie of vrienden (tabel 3.10).



Tabel 3.10 – Bij wie zou de jongere om hulp vragen bij problemen op het werk? (N=16)

	Aantal	Percentage
De leidinggevende op het werk	8	50%
Familie of vrienden	7	44%
Collega's op het werk	3	19%
Gemeente, jongerenloket of sociale dienst	3	19%
Jobcoach	2	13%
De mentor van de oude school	1	6%
Iemand anders van de oude school	1	6%
Een vakdocent van de oude school	0	0%
Iemand anders	1	6%

Toelichting: Bij deze vraag zijn meer antwoorden mogelijk. Daardoor is de som van de percentages > 100.

De jongeren van de pilot RMC Zuidoost Drenthe is gevraagd of zij behoefte hebben aan iemand die meedenkt of er mogelijkheden zijn om door te groeien in het werk. Hieraan heeft 11% behoefte.

In de vervolgmeting is aan de jongeren die werken, gevraagd of zij behoefte zouden hebben aan iemand die met hen meedenkt bij hun mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen en/of door te groeien in hun werk. Twee derde van de jongeren zegt hier geen behoefte aan te hebben. De jongeren die wel ondersteuning willen hebben, willen dat op het gebied van hun eigen ontwikkeling.

*“Ik wil kijken naar wat er voor mogelijkheden zijn in het ondernemerschap en het vinden van werk.”*

*“Ondersteuning vooralsnog niet nodig. Wil graag eerst het sollicitatiegesprek afwachten. Als dat een goed vervolg heeft dan is ondersteuning niet nodig. Anders staat ze er wel voor open. Ondersteuning in de richting van werk vinden maar ook in het opdoen van praktijkervaring: denk hierbij aan het werken met apparaten zoals tilliften. Dit kwam in de opleiding niet veel voor. Tot slot ook ondersteuning in digitaal werken.”*

*“Ik wil doorgroeien, maar mijn huidige werk heeft niet de mogelijkheid om door te studeren.”*

Jongeren geven aan dat ze deze hulp van hun leidinggevende, collega's, een jobcoach, een training of cursus of van oude docenten en begeleiders zouden willen ontvangen. Enkele jongeren geven aan dat zij vanuit school meer begeleiding richting werk hadden willen ontvangen.

#### **Deelnemers die een opleiding willen gaan doen**

Twee derde (68%) van de jongeren die een opleiding wil gaan doen verwacht voor die volgende stap extra ondersteuning of begeleiding nodig te hebben; een vijfde (21%) vindt van niet en de rest weet het niet. Tabel 3.11 geeft een overzicht van waar zij die ondersteuning bij nodig hebben.

Tabel 3.11 – Waarbij heeft de jongere extra ondersteuning nodig? (N=19)

	Aantal	Percentage
Bij het leren zelf (tijdens de opleiding)	9	47%
Taalondersteuning / Nederlandse taal	9	47%
Bij het vinden van een stageplaats voor de nieuwe opleiding	8	42%
Bij het aanmelden en inschrijven bij de nieuwe opleiding	5	26%
Bij het regelen van vervoer of aanpassingen op het werk	2	11%
Anders	1	5%

Toelichting: Hier zijn meer antwoorden mogelijk. Daardoor is de som van de percentages groter dan 100.

*“Ik had gewild dat leraren vaker hadden gebeld. Aangezien ze van mijn situatie wisten. Dat ze vaker checkten hoe het ging op stage. Maar ook dat ze zouden vragen hoe het ging met mij als persoon.” “Bij het zoeken naar een opleiding zou ik ondersteuning willen krijgen. Ik heb weleens een beroepskeuzetest gedaan. Dat werkte niet. Dus ik ben wel op zoek naar ander soort ondersteuning.”*

Als zich problemen voordoen bij de nieuwe opleiding, kiest de overgrote meerderheid (79%) ervoor de mentor of begeleider van de nieuwe instelling daarbij om hulp te vragen (tabel 3.12).

Tabel 3.12 – Bij wie zou de jongere om hulp vragen bij problemen in de opleiding? (N=28)

	Aantal	Percentage
Mijn mentor/begeleider van de nieuwe opleiding	22	79%
Familie of vrienden	9	32%
Mijn medestudenten van de nieuwe opleiding	3	11%
De mentor van mijn oude school	2	7%
Iemand anders van mijn oude school	1	4%
Een vakdocent van mijn oude school	0	0%
Iemand anders	9	32%

Toelichting: Hier zijn meer antwoorden mogelijk. Daardoor is de som van de percentages groter dan 100.

Tot slot is de jongeren gevraagd van wie zij het liefste extra begeleiding of ondersteuning zouden willen krijgen, als zij die in het komende jaar kunnen krijgen. Hier geven de meeste jongeren aan dat zij het liefst ondersteuning krijgen van de nieuwe school (72%). Een kleine groep zou die ondersteuning van de oude school willen (16%).

Uit de vervolgmeting blijkt dat ruim een derde van de jongeren (35%) tegen problemen aan loopt in de nieuwe opleiding. Ruim een kwart (27%) geeft aan graag (extra) ondersteuning te willen. Jongeren geven bijvoorbeeld aan dat ze moeite hebben om contact te leggen met docenten ten tijde van onlineonderwijs, of het moeilijk vinden om in deze tijd om hulp te vragen. Daarnaast zijn er verschillende leerlingen die aangeven dat ze meer duidelijkheid van school verwachten en dat de structuur vaak ontbreekt in deze tijd.

### 3.5 Gevolgen Corona-crisis

Zoals al eerder genoemd, heeft de Corona-crisis impact gehad op het verloop van de pilots. In de enquêtes is aan de jongeren gevraagd welke gevolgen de Corona-crisis voor hen heeft gehad.

Het belangrijkste effect dat de Corona-crisis heeft, is dat voor veel studenten de stage in het gedrang is gekomen.

*“Kan momenteel geen stagelopen, mogelijk studievertraging. Geen idee of dat gaat gebeuren. Volgens LOB-er ligt deze beslissing bovenschools. Afwachten.”*

*“Geen stage, alleen online lessen daardoor niet de mogelijkheid om stageopdrachten af te ronden. Daardoor ook mogelijke vertraging in het afronden van mijn opleiding.”*

*“Gewoon online les. Stage heb ik twee weken niet kunnen lopen in verband met verplichte twee weken quarantaine.”*

*“Toen de coronacrisis begon, kreeg ik mijn stagebedrijf niet te pakken. Werd verteld dat ik teruggebeld zou worden. Mentor kreeg daarna een mail dat ik weg kon blijven omdat ik niet was komen opdagen op stage.”*

Zeker in het begin van de periode bleek ook de communicatie tussen school, stagebedrijf en student tot problemen te leiden.

*“Kan wat lastiger met mijn vragen bij de school terecht moet ze mailen of bellen. De communicatie kan beter.”*

*“Vooral met de crisis. We krijgen weinig uitleg. Over lesstof en opdrachten krijgen we weinig uitleg. Alles is bijna digitaal, daardoor wordt uitleg moeilijker.”*

*“Toen de coronacrisis aankwam, zat ik midden in mijn opleiding. Het raakte de opleiding wel hard. Ze wisten niet snel te schakelen. We waren erg lang aan het wachten. Er was veel onduidelijkheid.”*

Sommige studenten noemen vooral de onzekere toekomst. Zij weten niet of ze aan hun opleiding kunnen beginnen of hun werk kunnen behouden.

*“Onzekerheid of ik volgend schooljaar kan beginnen aan Verzorgende IG opleiding.”*

*“Moet nog blijken, wel spannend op de werkvloer in het kader van een nieuw contract.”*

*“Door de crisis kom ik momenteel minder snel aan werk.”*

### 3.6 Conclusies

#### *Werken of doorleren?*

De pilots Soepelere overgang richtten zich oorspronkelijk de doelgroep van gediplomeerde studenten van de entree en mbo-niveau 2, die de overstap naar werk maken. Aan het einde van hun opleiding gaven de meeste deelnemers van de pilots aan door te willen leren. Minder dan de helft zei te willen gaan werken.

De vervolgmeting laat echter zien dat toch meer dan de helft gaat werken. Dat de keuze van de jongeren vaak nog niet vast staat, blijkt ook uit de antwoorden die zij geven op de vraag hoe hun toekomst er verder uitziet. Sommigen hebben een duidelijk perspectief van werk, veel anderen twijfelen tussen werk en opleiding, of combinaties daarvan.

Enerzijds kan worden vastgesteld dat de pilots voor een groot deel een doelgroep hebben bereikt die niet de overgang naar werk heeft gemaakt (en dat ook niet van plan was). Anderzijds blijkt dat de grens tussen werken en doorleren vaak nog niet getrokken is en dat studenten nog (kunnen) wisselen van plan en perspectief.

### *Hoe kijken jongeren terug op hun opleiding?*

De overgrote meerderheid van de pilotdeelnemers is positief over de eerder gevolgde opleiding, niet alleen direct aan het einde van de opleiding, maar ook terugkijkend na een periode van werk of vervolgopleiding.

### *Belang van stages en begeleiding*

Het valt op dat de pilotdeelnemers een hoge waardering uitspreken voor de stages die zij in hun opleiding hebben gevolgd. Het ligt voor de hand dat jongeren die willen gaan werken het belang van de stage benoemen, maar ook de jongeren die door willen leren, zijn het vaakst positief over de stage als voorbereiding op hun vervolgopleiding.

Naast de stages vinden de meeste studenten dat zij ook door hun mentor of studieloopbaanbegeleider goed zijn voorbereid op het werk of de vervolgopleiding.

Later, nadat de deelnemers zijn uitgestroomd, oordelen zij over het algemeen positief over de gevolgde opleiding.

### *Behoeftte aan ondersteuning*

Aan het einde van de opleiding verwacht een groot deel van de deelnemers dat zij in het vervolg ondersteuning nodig zullen hebben. Dat geldt voor twee derde van de deelnemers die door willen leren. De gebieden waarop zij ondersteuning verwachten nodig te hebben zijn onder meer de het leren zelf, bij het vinden van een stageplaats voor de nieuwe opleiding en ondersteuning op het gebied van de Nederlandse taal. Wel is het zo dat jongeren die een nieuwe opleiding starten zich primair tot hun (dan nieuwe) mentor of begeleider zullen richten. Uiteindelijk zegt ruim een kwart van de deelnemers die een vervolgopleiding zijn gaan doen behoefte te hebben aan extra ondersteuning.

Van de jongeren die zijn gaan werken geeft twee derde aan geen behoefte te hebben aan extra ondersteuning of begeleiding. De jongeren die dat wil willen, vragen die steun op de eerste plaats op hun werk (werkgever, collega's) of bij familie en bekenden. De school is daarbij niet of zelden nog in beeld.

## 4 Analyse van de pilots

In de twee voorgaande hoofdstukken is beschreven hoe de pilots eruitzagen en wat de ontwikkeling in de afzonderlijke pilots was. Daarnaast zijn de ervaringen beschreven van deelnemers in de pilots. In dit hoofdstuk wordt een analyse gemaakt van de pilots als geheel. Daarbij kijken we naar het doel waarop de proef met de pilots zich heeft gericht, namelijk om jongeren na het behalen van hun entree- of mbo-2-opleiding te begeleiden op de arbeidsmarkt. We zetten op een rij wat de belangrijkste bevindingen zijn uit de pilots.

### 4.1 Verloop van de pilots

Voor we ingaan op de afzonderlijke aspecten van de pilots is het goed om kort stil te staan bij het algemene verloop van de proef met de pilots. De proef startte met acht regio's die zich hadden aangemeld en werden geselecteerd voor een pilot. Alle pilots hebben een relatief lange opstartperiode gekend. Zoals beschreven haakten, om verschillende redenen, twee pilots af en zijn uiteindelijk zes pilots vanuit de opstartperiode begonnen met deelnemersgroepen.

Terugkijkend zijn er verschillende oorzaken aan te wijzen voor de relatief lange en soms ook lastige opstartfase. In de volgende paragrafen gaan we uitgebreider in op de verschillende aspecten. Hier noemen we de belangrijkste oorzaken kort:

- De gekozen opzet van de proef met pilots (selectie, aansturing, voorwaarden, financiering) leidde tot vertraging en uiteindelijk ook het afhaken van een de pilots. Zo was er lang onduidelijkheid (of meningsverschil) over de mogelijkheden die de pilots zouden krijgen voor gegevensuitwisseling.
- De pilots hadden tijd nodig om de pilots regionaal in te bedden: bestuurlijke verantwoordelijkheid, samenwerking, financiering, projectorganisatie.
- De pilots hadden tijd nodig om studenten te selecteren, benaderen en bereid te vinden voor deelname aan de pilottrajecten.
- Hoewel het algemene belang van de nazorg breed gedragen werd, kostte het de pilots de nodige tijd om de nazorg concreet in te vullen.
- Om de pilots voldoende body te kunnen geven, werd er in verschillende pilotregio's voor gekozen de pilot aan te haken bij een bestaand of nieuw ander initiatief. Daarmee werd de pilot ook afhankelijk van de ontwikkelingen in dat andere initiatief.

De opstartfase die de pilots nodig hadden, heeft het nodige duidelijk gemaakt over de samenwerking, organisatie, doelgroep en interventies. Het typeert de pilots dat men in de meeste gevallen 'gewoon' is begonnen. Daarvoor heeft men soms pragmatische keuzes gemaakt (doelgroep, werkwijze), maar heeft men tegelijkertijd ook het leerproces in gang kunnen zetten dat de waarde van pilots bepaalt. Op die manier hebben de pilots veel inzichten opgeleverd, die voor beleid en praktijk nuttig kunnen blijken. In de volgende paragrafen gaan we daar nader op in.

De langere opstartfase en daarna ook de uitbraak van de Corona-crisis hebben echter ook tot gevolg gehad dat op het niveau van de jongeren nog weinig zicht bestaat op effecten van de interventies die de pilots hebben ingezet. Nog te weinig jongeren hebben de overstap naar werk gemaakt en zijn daarin al een jaar of twee jaar begeleid. Niet alleen zijn de pilots niet zover dat er al cohorten deelnemers zijn die zolang geleden zijn uitgestroomd. Ook zijn de pilots nog niet

zover dat er aanpakken en instrumenten zijn ontwikkeld waarmee jongeren nog twee jaar na uitstroom gevolgd kunnen worden, met name niet als zij zijn uitgestroomd naar werk.

## 4.2 Samenwerking in de pilots

### *Regie en taakverdeling*

De betrokken organisaties bij de pilots hebben ieder hun eigen motivatie en belang om deel te nemen. In de pilots Soepelere overgang zijn de meest betrokken partijen de scholen, de gemeenten, de bedrijven en de jongeren zelf. Hieronder gaan we kort in op hun drijfveren, hun mogelijke inbreng in de samenwerking.

- Mbo-instellingen hebben de opdracht om jongeren aan een diploma te helpen. Hun zorgplicht heeft uitsluitend betrekking op de periode die jongeren op school doorbrengen. Voor de doelgroep entreestudenten hebben mbo-instellingen samen met regionale partijen een aanvullende inspanningsverplichting om deze jongeren te begeleiden naar een vervolgopleiding of naar werk. De mbo-instellingen hebben goed zicht op de loopbaanontwikkeling van al hun studenten en een structuur van begeleiding en extra ondersteuning voor studenten. Met name in de stages tijdens de opleiding hebben de studenten kans zich voor te bereiden op de overgang naar werk.
- De gemeenten hebben een formele regiefunctie voor voortijdig schoolverlaters, jongeren zonder startkwalificatie en werkzoekenden. Veel aandacht is de laatste jaren gegaan naar laagopgeleide jongeren afkomstig van de entreeopleidingen. Het beleid Jongeren in kwetsbare positie richt zich op jongeren in de entree-opleidingen en opleidingen op mbo-niveau 2, die afkomstig zijn uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of het vmbo-basisberoepsgerichte leerweg (en uit de entree voor mbo-2). Gemeenten hebben de rol van het UWV overgenomen in de begeleiding van jongeren uit het vso, praktijkonderwijs en entree naar werk (zie hoofdstuk 5). Recent is er ook meer aandacht voor jongeren uit opleidingen mbo-2. Uit de belangstelling voor deelname aan de pilots Soepelere overgang werd dit nog eens duidelijk.
- Bedrijven en instellingen willen toegevoegde waarde leveren voor hun klanten/cliënten en hebben primair een bedrijfsmatige doelstelling. Om te voorzien in hun personeelsbehoefte en om zichzelf te kunnen vernieuwen, bieden zij stageplaatsen aan en stellen ze vacatures open. In toenemende mate profileren bedrijven zich ook als maatschappelijk verantwoorde ondernemingen en geven blijk van grote betrokkenheid bij de ontwikkelingskansen van (potentiële) stagiaires en werknemers. Daarbij wordt wel gerekend op ondersteuning vanuit regionale partijen bij de begeleiding van deze jongeren. Bij de pilots Soepelere overgang zijn individuele bedrijven in de meeste gevallen slechts op afstand (bijvoorbeeld via een werkgeversorganisatie) betrokken.
- Jongeren volgen een beroepsopleiding in de verwachting dat deze opleiding hen voorbereidt op een betaalde baan (of vervolgopleiding). Voor veel jongeren in het mbo is de stap naar werk een logisch vervolg op de schoolloopbaan. Voor de meeste verloopt de overgang succesvol, maar zeker voor studenten uit de entree en niveau-2-opleidingen treden er ook problemen op. Veel studenten krijgen tijdens de opleiding extra begeleiding en ondersteuning. Dat stopt na de opleiding, maar is feitelijk voor hen ook in de overgang naar werk nog noodzakelijk. Jongeren hebben als groep vaak weinig stem in het vormgeven van begeleiding bij de overgang naar werk. In de pilots zijn enkele initiatieven genomen om jongeren zelf aan het woord te laten over wat zij nodig hebben.

De uitvoering van de activiteiten is per regio verschillend. In sommige regio's hebben de gemeenten het voortouw, in andere regio's zijn het de mbo-instellingen die primair de uitvoering op zich hebben genomen. In de pilotregio's Groot-Amsterdam en Drenthe worden de activiteiten vanuit de gemeenten geïnitieerd. In de regio's Rivierenland en Rijnland zijn juist de ROC's leidend. In Friesland Noord is sprake van een coproductie waarbij de gemeente Leeuwarden meer beleidsmatig de kartrekker is en het Friesland College meer uitvoerend vooroploopt. En de pilotregio IJssel Vecht tenslotte kent een samenwerking tussen twee RMC-regio's en twee mbo-instellingen. Hier zijn de bestuurlijke en operationele werkzaamheden zowel bij de RMC-vertegenwoordigers als de mbo-vertegenwoordigers neergelegd.

De verschillen lijken voor een deel te zijn ingegeven door toeval, bijvoorbeeld doordat een gemeente het initiatief genomen heeft voor de pilotaanvraag, of doordat een mbo-instelling een RIF-subsidieaanvraag heeft gedaan, waarin de pilot een onderdeel vormde. Wel geven alle regio's aan dat de regionale inbedding een van de succesfactoren is. Bij die regionale inbedding hebben de gemeenten een centrale rol.

De taakverdeling van de operationele processen hangt in sterke mate samen met het karakter van deze werkzaamheden. Zoals de vertegenwoordiger van de gemeente Leeuwarden het aangeeft: *“Dat is afhankelijk van de fase waarin de student verkeert. In de fase van initiële scholing is dat de school. Op het moment dat de student uitvalt, is het de gemeente. In de overgang van opleiding naar werk is dat idealiter de samenwerking tussen school, SBB en bedrijfsleven. Waar nodig komt de gemeente in beeld.”* Overigens is in geen van de pilotregio's een dergelijke integrale benadering al gerealiseerd.

### **Bestuurlijke inbedding en agendering**

In alle pilotregio's vindt samenwerking plaats tussen in ieder geval een of enkele gemeenten en het middelbaar beroepsonderwijs. De activiteiten zijn bestuurlijk ingebed bij de arbeidsmarktregio's en/of de RMC regio's. In de regio's Rivierenland, Rijnland en IJssel Vecht is de pilot projectmatig ingebed en is de stuurgroep ook werkelijk eigenaar van de activiteiten die in het kader van dit project worden uitgevoerd. In de overige drie regio's is er een meer algemeen bestuurlijk commitment voor het brede thema 'jongeren en werk'. De pilots passen binnen dit thema, maar daarbij is niet altijd scherp afgebakend welke specifieke bijdrage verwacht wordt van deze aanpak en hoe deze pilot zich verhoudt tot aanpalende initiatieven op hetzelfde thema. Illustratief in dit kader was de opmerking van een van de betrokkenen bij de pilot in Amsterdam dat zij vooral bezig was om wegwijs te raken in het woud aan initiatieven op dit beleidsterrein, en niet precies kon aangeven welke activiteiten al dan niet onderdeel vormden van de pilot.

Nieuw voor de meeste pilotregio's is dat er nu zowel op bestuurlijk als op uitvoeringsniveau overleg plaatsvindt tussen scholen en gemeenten over de jongeren uit de doelgroep. Voorheen beperkten de contacten zich vooral tot de arbeidstoeleiding van entree-studenten en tot onderwerpen als verzuim en voortijdig schoolverlaten. De pilots hebben ertoe geleid dat scholen en gemeenten in arbeidsmarktregio's nu meer in gezamenlijkheid naar de loopbanen en arbeidsmarkt-mogelijkheden van een bredere groep jongeren zijn gaan kijken. Doordat nu vaker zowel bestuurders als uitvoerders met elkaar om tafel zitten om te praten over de loopbanen van deze jongeren, is er meer inzicht gekomen in elkaars mogelijkheden en mogelijke toegevoegde waarde. Voorbeelden hiervan zijn de vroegtijdige signalering van jongeren met een ondersteuningsbehoefte, zoals bijvoorbeeld nu plaatsvindt in de regio Friesland Noord. Hier maakt het team Jeugd van de gemeente Leeuwarden nu sneller gebruik van de inzet van het Friesland College om vroegtijdig jongeren in beeld te brengen die extra aandacht en ondersteuning nodig hebben bij de overgang naar werk. Een ander voorbeeld is te vinden in Drenthe waar nu de begeleiders van het Drenthe

College beter weten wanneer en waarvoor ze de ondersteuning van Menso (die de RMC-functie voor deze regio uitvoert) kunnen inroepen.

De uitwisseling van informatie beperkt zich ook niet meer tot voortijdig schoolverlaters of jongeren uit de entreeopleidingen, maar in toenemende mate wordt aandacht geschonken aan jongeren van andere opleidingsniveaus en wordt meer structureel nagedacht over stroomlijning van de aanpak.

Door de meer structurele contacten worden beleidsmatig sneller verbindingen gelegd. De aandacht voor een meer soepele overgang van opleiding naar werk van mbo-jongeren maakt nu meestal onderdeel uit van de kwaliteitsagenda's van de mbo-instellingen. Ook in de nieuwe plannen voor de aanpak van voortijdig schoolverlaten wordt nu voortgeborduurd op de ervaringen die worden opgedaan uit deze bestuurlijke en operationele samenwerking.

### ***Van intentie naar praktijk***

De regio's hebben tijd nodig gehad om tot een gezamenlijke aanpak te komen. Het bleek nodig elkaars mogelijkheden en perspectieven beter te leren kennen, voordat goede werkafspraken gemaakt konden worden. De vertaling van beleidsintentie naar de praktijk van alle dag nam dan ook de nodige tijd. Zo werd in de pilot RMC Agglomeratie Amsterdam besloten om enkele jongerenadviseurs van de gemeente in te zetten op locaties van het ROC van Amsterdam om zo de jongeren met een ondersteuningsbehoefte eerder in het vizier te krijgen. Het besluitvormingsproces om dit te kunnen effectueren, heeft enige maanden in beslag genomen. Pas daarna werd de wervingsprocedure opgestart en werkafspraken gemaakt worden over de precieze taakin-vulling. Vernieuwing en verandering duurzaam effectueren kost tijd.

In zijn algemeenheid lijkt de vertaling van bestuurlijke intenties naar concrete organisatie en uitvoering sneller en effectiever te verlopen wanneer de pilot expliciet als project wordt neergezet en er aansturing vanuit een bestuurlijke stuurgroep bestaat.

In enkele pilots is er – al in een vroeg stadium – voor gekozen om de pilot aan te haken bij een ander initiatief, zoals bijvoorbeeld een breder vernieuwingsproject in het kader van een RIF-subsidie. Dat heeft soms ook vertragend gewerkt, maar, heeft als voordeel dat er een meer projectmatige organisatie is ingericht (ook) voor de pilot.

## **4.3 Interventies en ondersteuning**

### ***Eerste lessen: wat doen, voor wie?***

Hoewel de pilots, zoals beschreven, vanuit verschillende partijen zijn opgestart, hebben zij gemeen dat er bij aanvang vaak nog geen concreet beeld bestond over wat de nazorg zou moeten inhouden en welke jongeren daarmee geholpen zouden moeten worden. Enkele pilots (Rijnland, Amsterdam) zijn daarom gestart met het benaderen van jongeren om te horen welke behoeften er waren. Uiteindelijk zijn de meeste pilots gestart vanuit de meer pragmatische insteek dat men al doende wilde leren en ervaringen opdoen. Dat gold voor de doelgroep voor wie de aanpak bedoeld zou moeten zijn (zie volgende paragraaf) en voor de aanpak zelf. Een eerste, belangrijke les die werd geleerd, was dat het zeer moeilijk bleek om met studenten, die eenmaal de opleiding verlaten hadden, opnieuw in contact te komen. Studenten reageerden niet op contactpogingen, bleken onbereikbaar of gaven aan geen behoefte aan contact te hebben. De les die werd getrokken, was dat nazorg niet pas kan beginnen na de opleiding. Om studenten ook daarna nog ondersteuning te kunnen bieden, is het nodig hen daarop voor te bereiden. In de pilots kwam meer aandacht voor preventie om problemen in de overgang te voorkomen. Maar ook om te investeren



in de relatie met de student en om de boodschap mee te geven dat vanuit de school ook na diplomering contact wordt gehouden.

Die eerste lessen hebben ertoe mede toe geleid dat in de pilots verschillende soorten interventies zijn ontwikkeld.

### *Drie typen interventies*

Pilots ondernemen drie soorten acties om jongeren te ondersteunen: preventieve acties, additionele begeleiding, en aanvullende scholing en training van de jongeren.

In alle pilotregio's worden een of meerdere van de hieronder genoemde interventies toegepast. Wel dient aangetekend te worden dat de additionele ondersteuning die wordt aangeboden aan de jongeren in de overgang naar werk, nog niet is uitgekristalliseerd. Een en ander heeft te maken met de relatief lange aanlooptijd en de Corona-periode, waardoor er nog te weinig tijd is geweest om toe te werken naar een integrale ondersteuningsaanpak, waarbij ook de begeleiding in de eerste twee jaar werk. De interventies die in de pilots zijn uitgevoerd, zijn nu nog deels in ontwikkeling en het is daarom nog te vroeg om conclusies te trekken over wat de werkzame bestanddelen zijn. Dat laat onverlet dat de interventies in de pilotregio's over het algemeen worden uitgevoerd door de begeleiders die bekend zijn met deze doelgroep en nu, dankzij meer intensieve en structurele samenwerking in de regio, een breder omvattend aanbod aan ondersteuning kunnen bieden.

### *Preventie*

Duidelijk is dat veel winst te halen is door tijdige signalering en niet te wachten totdat jongeren al van school af zijn. Daarmee kan al tijdens de initiële schooltijd begonnen worden. In de pilots gebeurt dat op verschillende manieren:

- Signalering. Bij Friesland College is een aparte medewerker vrijgemaakt om jongeren te ondersteunen in de overgang van opleiding naar werk. Dat vraagt van de verschillende opleidingscoördinatoren om deze ondersteuningsbehoefte tijdig in beeld te krijgen, en niet te wachten totdat jongeren al afgehaakt thuis zitten. Door presentaties en nieuwsbrieven wordt binnen het Friesland College bekendheid gegeven aan dit ondersteuningsaanbod. De verwachting is dat de bekendheid snel zal toenemen wanneer er een aantal succesvolle uitplaatsingen zijn gerealiseerd. Er is echter op dit moment nog niet een duidelijke richtlijn of objectief vast te stellen moment waarop deze ondersteuning ingezet kan worden. Daarvoor moet nog meer ervaring worden opgedaan.
- Aanwezigheid van RMC op de scholen. Kennismaken met studenten met ondersteuningsbehoefte. Hierdoor kan ondersteuning op maat worden aangeboden. In Drenthe en in Rijnland wordt hiermee gewerkt. Belang van een tijdige kennismaking is dat een betere risicoinschatting gemaakt kan worden en dat al vroegtijdig ondersteuning aangeboden kan worden. Het Belangrijkste lijkt echter te zijn dat er een vertrouwensband ontstaat tussen student met een ondersteuningsbehoefte en het RMC. Dit maakt de drempel om steun te vragen en te accepteren op het moment dat het nodig is, een stuk lager.
- Aandacht voor de overgang naar werk binnen schooltijd. In het mbo worden de studenten opgeleid als vakman of vakvrouw en daardoor is er altijd al aandacht voor het beroepenveld en de competenties die nodig zijn om dit vak uit te kunnen oefenen. Werknemerscompetenties vormen dan ook onlosmakelijk een onderdeel van het diploma. Desalniettemin blijft vaak nog onderbelicht hoe de feitelijke overgang van opleiding naar werk plaats vindt en wat een jongere nodig heeft om succesvol te solliciteren. Onder meer in Drenthe en in Friesland wordt hier nu in schooltijd meer expliciet aandacht geschonken. Dit kan zowel klassikaal als in individuele begeleidingsgesprekken plaatsvinden. Bij het ROC van Amsterdam wordt aandacht

voor de overgang naar werk ingepast in hun LOB-programma "Future Skills". Doel hiervan is om een mentaliteitsverandering te bewerkstelligen richting "leven lang leren". Door al deze aandacht al tijdens de schoolse periode worden de overgang naar werk en de valkuilen die daarbij een rol spelen, beter bespreekbaar gemaakt. Ook kan hierdoor beter in beeld worden gebracht welke jongeren additionele ondersteuning nodig hebben.

- Casusoverleg. In een aantal regio's vindt gestructureerd overleg plaats tussen de onderwijsinstelling en de gemeentelijke sociale dienst. Voorbeelden zijn het casusoverleg in de Zaanstreek, het afstemmingsoverleg in IJssel Vecht en de matchingstafel Rijnland. Periodiek wordt overleg georganiseerd tussen begeleiders vanuit de mbo-instellingen met RMC-medewerkers. In deze overleggen worden de situatie van jongeren in kwetsbare posities op individueel niveau besproken en vindt afstemming plaats over aanpak en ondersteuning. In de Zaanstreek betreft het vooral jongeren aan het eind van hun entree-opleiding. In Rijnland is dit casusoverleg uitgegroeid tot een matchingstafel, dat onderdeel is van het VSV-programma dat 2021 gaat starten. Deze matchingstafel is in september 2020 van start gegaan met als doel om studenten aan werk te helpen na hun opleiding. Er zitten diverse partijen aan tafel: het werkgeversservicepunt, praktijkonderwijs en vso, leerplicht/RMC, mbo Rijnland en een matchmaker die ook mogelijkheden zoekt binnen het mkb.

#### *Additionele begeleiding*

In de pilots worden op verschillende momenten en op verschillende manieren invulling gegeven aan additionele begeleiding, met name in de periode waarin de overgang van opleiding naar werk aan de orde is. Hierbij wordt in sommige gevallen ook gebruik gemaakt van de inzet van externe coaches. Hieronder beschrijven we kort deze verschillende begeleidingsvormen.

- Verlengde begeleiding vanuit de scholen. In de regio IJssel Vecht wordt ingezet op het continueren van de begeleiding door de (voormalige) studieloopbaanbegeleiders. Dit worden doorwerkcoaches genoemd. De doorwerkcoach is de contactpersoon voor de student. De coach moet vaststellen wat nodig is, kennismaken met de student en het bedrijf waar deze werkt. Doel van de doorwerkcoach is om de jongere bij het bedrijf te houden. Het sociaal werkbedrijf heeft ook jobcoaches. Waar de opdracht van de doorwerkcoach ophoudt, gaat die van de gemeente in. De jongeren komen echter pas bij de gemeente in beeld als zij een uitkering aanvragen.
- Integratie praktijkbegeleiders in de leerbedrijven en stagebegeleiders vanuit school. In Rivierland wordt gewerkt met zogenaamde Leerwerkcoaches. Deze functionarissen ondersteunen jongeren bij hun ontwikkeling. De focus ligt hierbij enerzijds op het creëren van het bewustzijn dat zij niet klaar zijn met leren en ontwikkelen wanneer zij de arbeidsmarkt op gaan. Startende werknemers kunnen immers snel (moeten) wisselen van baan of uitvallen en daar zijn studenten zich niet altijd van bewust. Dit verhoogt de druk op het leer- en analytisch vermogen van studenten (de cognitieve vaardigheden) in het mbo, maar vooral ook op hun houding, zelfkennis, motivatie en sociale vaardigheden (de zogenaamde conatieve vaardigheden), waaronder de netwerkvaardigheden, die nodig zijn om een passende baan te vinden. De leerwerkcoaches kijken samen met ieder individu, of zij nu op het vmbo zitten, of al een aantal jaar aan het werk zijn, wat zij nodig hebben om hun loopbaan naar een volgend niveau te brengen. De ervaringen met deze leerwerkcoaches is positief. In de opstartfase zijn een aantal uitwisselingsbijeenkomsten georganiseerd tussen de begeleiders vanuit school en vanuit de bedrijven. Vanuit het begrip voor elkaars situatie die daardoor ontstond, ontstond een scherper beeld van de competenties waar een toekomstige leerwerkcoach aan zou moeten voldoen. In één geval heeft dat al geresulteerd in een gezamenlijke functionaris die zowel bij het leerbedrijf als bij het ROC Rivor werkzaam is.

- Jobfinders en overstapcoaches: gericht op het vinden van passende werkplaatsen. De overstapcoach wordt onder meer ingezet in de regio Amsterdam. Deze coach is oorspronkelijk bedoeld om jongeren te begeleiden in de overgang van vmbo naar het mbo. De functionaris wordt ook ingezet bij jongeren die willen switchen van opleiding of willen stoppen. In die laatste gevallen komt de jobfinder in beeld. Deze functionaris gaat op zoek naar passende werkplekken.
- Jobcoaching via de gemeenten (RMC, sociale dienst). In Drenthe en in Friesland wordt gebruik gemaakt van de inzet van jobcoaches vanuit het team Werk van de gemeente. Dit team Werk brengt uitkeringsgerechtigden, partners en werkgevers in projecten bij elkaar gericht op betaald werk. De focus ligt op uitstroom van uitkeringsgerechtigden naar regulier werk. Voor de doelgroep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt vindt bemiddeling plaats richting beschut werk. Het team zet hiervoor verschillende instrumenten in zoals jobhunting, jobcoaching, werkgelegenheidsprojecten, maatwerktrajecten en no-riskpolis.

### *Empowerment*

Sommige jongeren hebben behoefte aan een extra zetje of aanvullend onderwijs waardoor hun kansen op een succesvolle overgang naar een – betaalde - baan kan worden vergroot. In verschillende regio's wordt hiervan gebruik gemaakt. Meestal betreft het hier het ondersteuningsaanbod dat regio's al hebben ontwikkeld voor onder meer voortijdig schoolverlaters. Het gaat hierbij onder meer om:

- Taalcursussen. In verschillende regio's zijn jongeren geselecteerd met een migratieachtergrond waarbij de beheersing van de Nederlandse taal een belangrijk aandachtspunt vormt. Onderdeel van het ondersteuningsaanbod kan dan ook een aanvullende training op dit gebied omvatten. Bijvoorbeeld in Drenthe en in Rijnland wordt hierop ingezet.
- Overige cursussen, bijvoorbeeld een certificaat;
- Basistraining voor het opdoen van sollicitatievaardigheden. In Drenthe kunnen jongeren deelnemen aan onderdelen van de bestaande basistraining die wordt georganiseerd om uitkeringsgerechtigden te begeleiden naar werk. In deze basistraining wordt onder meer aandacht geschonken aan het maken van een sollicitatiebrief en cv, het opdoen van kennis om goed te kunnen solliciteren en het krijgen van inzicht in vacatures die passend kunnen zijn.

### ***Naar een integrale benadering***

De beschreven interventies worden door de verschillende regio's in meer of mindere mate toegepast bij verschillende groepen studenten gedurende verschillende fases tijdens hun overgang van opleiding naar werk. De praktijk van de pilots is dat er in de meeste gevallen gekozen is voor het gebruik van enkele losstaande interventiestrategieën, die niet het hele spectrum aan mogelijke ondersteuningsbehoeften in de overgang van opleiding naar werk afdekken. Idealiter vormen al deze interventies gezamenlijk een doorlopende ondersteuningsstructuur voor elke fase in de overgang van opleiding naar werk, en waarbij steeds duidelijk is voor welk type student welke ondersteuning op welk moment het meest passend zou kunnen zijn. Om in de toekomst effectieve en efficiënte ondersteuning te kunnen bieden, zal het nodig zijn toe te werken naar een dergelijke, meer integrale benadering. In de uitwisseling van ervaringen en kennis tussen de pilots (in de leercirkels) is dit besproken en wordt gekeken hoe elders ontwikkelde aanpakken ook in de eigen regio bruikbaar kunnen zijn.

## 4.4 Doelgroep en loopbanen

### *Afbakening van de doelgroep*

In de oorspronkelijke opzet van de pilots, zoals bedoeld in de motie Kwint/Ödzil, richtte de aandacht zich op jongeren die na afronding van de opleiding entree of mbo-2 nog ondersteuning nodig hadden in de eerste twee jaar op de arbeidsmarkt. Voor de studenten uit de entree-opleidingen was er al aandacht voor de overgang naar werk en is de verantwoordelijkheid daarvoor (van school en RMC) ook vastgelegd. Het vernieuwende aspect in de pilots betreft met name de aandacht voor gediplomeerde studenten van mbo-niveau 2. De ervaringen in de pilots laten zien dat de afbakening van de doelgroep niet altijd eenvoudig is.

Het gaat daarbij niet alleen om de vraag welke student extra ondersteuning nodig heeft in en na de overgang, maar ook om de vraag welke studenten na diplomering gaan werken. De uitkomsten van de deelnemersenquête (zie hoofdstuk 3) laten zien dat het merendeel van de studenten, zowel van entree als niveau 2, zegt te willen doorleren. Dat zijn studenten die voor de pilots geselecteerd zijn. Strikt genomen behoren zij niet tot de beoogde doelgroep van de pilots. Toch blijkt het lastig om een strikte grens te trekken. Zo bleek ook uit de enquêtes dat een deel van de studenten die na afronding van de opleiding zei te willen doorleren, toch is gaan werken. Ook was te zien dat studenten die gingen werken later wellicht weer aan een opleiding wilden beginnen. Afbakening tot de doelgroep die gaat werken, blijkt zeer moeilijk. Dat geldt eens te meer voor interventies die al in een vroeg, preventief stadium worden ingezet.

De moeilijkheid om de groep studenten af te bakenen die naar werk gaat, is duidelijk en reëel. Meer preventieve interventies worden daarom vaak breed ingezet. De interventies die een nazorg-karakter hebben, lijken echter hun doel voorbij te schieten als het gaat om de studenten die naar een vervolgopleiding gaan. Zij geven – begrijpelijk – aan in de enquêtes dat zij voor extra ondersteuning een beroep (zouden) doen op hun mentor of begeleider in de nieuwe opleiding. Daar is eerder een goede overdracht aan de orde, dan een nazorgtraject.

### *Weinig zicht op loopbanen*

In het onderzoek naar de pilots was een van de doelen om zicht te krijgen op de loopbanen van de pilotdeelnemers en om zo mogelijk een antwoord te geven op de vraag of extra ondersteuning in de overgang en nazorg daadwerkelijk tot een (meer) succesvolle loopbaan leiden. Om verschillende redenen zijn de pilots later dan gedacht gestart met deelnemers. Daardoor zijn er weinig pilotdeelnemers die de overstap naar werk hebben gemaakt en een vorm van nazorg hebben gekregen. Bovendien zijn de pilots nog niet zover dat er al sprake is van nazorgtrajecten van twee jaar.

In de ontwikkeling van de pilots is, zoals hiervoor beschreven, het accent in de interventies meer komen te liggen op preventie. Voor zover het de overgang naar werk betreft, gaat het vooral om het vinden van werk. Langdurige nazorg, zowel passief in het volgen van jongeren, als actief in het bieden van ondersteuning, moet grotendeels nog ontwikkeld worden.

Een ander aspect waardoor weinig zicht is op de loopbanen van de deelnemers is de vaak nog onvoldragen registratie van deelnemers. Zeker in de beginfase hadden pilots zelf ook geen adequate deelnemersregistraties en was er geen goede methodiek om toestemming van studenten te krijgen om hen na de opleiding nog te mogen benaderen. Op dat vlak zijn in de pilots de nodige ontwikkelstappen gezet. Het concreter benoemen van de pilots als project en de studenten als projectdeelnemers helpt om hen in zicht te houden.

### **Ondersteuningsbehoefte**

Een ander aspect van de afbakening is de vraag wie daadwerkelijk extra ondersteuning nodig heeft. Uit de enquête komt naar voren dat jongeren die aan het werk zijn in ruime meerderheid (twee derde) zeggen geen behoefte te hebben aan extra ondersteuning. En degenen die dat wel hebben, keren zich voor de ondersteuning bij voorkeur tot hun werkgever of collega's op de werkplek. School is voor hen niet meer in beeld. Nu wil dat niet zeggen dat er daadwerkelijk geen noodzaak voor nazorg meer is. Jongeren kunnen niet altijd hun (arbeids)situatie goed inschatten of krijgen te maken met ontwikkelingen die buiten hen zelf liggen. Zo heeft bijvoorbeeld de Coronacrisis voor jongeren in de pilots tot onverwachte onzekerheid geleid over werkbehoud. Om de vraag te beantwoorden wie extra ondersteuning in en na de overgang nodig heeft, is een goede signalering nodig. Vanuit verschillende pilots is ervoor gepleit om het volgen van jongeren in databestanden mogelijk te maken (zie volgende paragraaf). In enkele pilots wordt actief ingezet op het breder bekend maken van het aanbod van ondersteuning, zowel bij studenten als bij collega's (docenten, mentoren, stagebegeleiders) in de school.

## **4.5 Externe factoren**

### **Het instrument van de pilots**

De proef met de pilots is door het ministerie van OCW opgezet. In een oproep zijn regio's uitgenodigd om zich aan te melden voor deelname aan de pilots. Acht aanmeldingen zijn gehonoreerd. Het ministerie heeft Ingrado de opdracht verleend om de pilots te ondersteunen. Vooraf is duidelijk gemaakt dat er voor de uitvoering van de pilots geen extra financiering beschikbaar zou komen en ook dat de pilots geen extra mogelijkheden ('regelruimte') zouden krijgen, bijvoorbeeld in de omgang met privacygevoelige bestanden.

Terugkijkend heeft de wijze waarop de proef met de pilots is opgezet er zeker aan bijgedragen dat de pilots moeilijk op gang kwamen en dat twee van de acht feitelijk gestopt zijn.

- In de selectie van de pilots zijn keuzes gemaakt die achteraf niet gelukkig zijn gebleken. Zo bleken in verschillende gekozen regio's geen duidelijke afspraken te zijn gemaakt over de pilot en was niet altijd duidelijk wie het voortouw zou moeten nemen en hoe de pilot eruit moest zien. Een van de acht pilots (RMC Noord-Holland Noord) is om die reden nooit echt van de grond gekomen.
- Hoewel de condities van de proef vooraf zijn bepaald en gecommuniceerd, is er lang onduidelijkheid – of eigenlijk onenigheid – gebleven over de ruimte die de pilots zouden (moeten) krijgen om databestanden te koppelen en in te zetten voor het volgen van jongeren. Het ging met name om bestanden van RMC en sociale dienst (onderwijs, werk, inkomen). Op dit punt is ook een van de acht pilots afgehaakt (RMC Noord-Oost Brabant).
- Er is voor gekozen om geen extra (project)financiering aan de pilots te verbinden. Achteraf kan worden geconstateerd dat daardoor de pilots, zeker in de beginfase, een zekere slagkracht misten. Financiering had waarschijnlijk het opzetten van een projectorganisatie (projectleider) versneld en sneller focus gebracht in de pilots.
- De vraag aan de pilots was relatief open: ontwikkel een aanpak voor de nazorg voor de beoogde doelgroep. Zoals beschreven heeft dat plus- en minpunten met zich meegebracht. Enerzijds duurde het enige tijd om focus aan te brengen in de pilots, anderzijds zijn er belangrijke lessen geleerd in de zoektocht (zie hiervoor).
- Er is bij de inrichting van de proef niet gekozen voor een vorm van centrale regie of aanjaging van de pilots. De ondersteunende rol van Ingrado was, zeker in de eerste fase, terughoudend, want op afroep beschikbaar.

De combinatie van deze factoren heeft de pilots ontegenzeggelijk parten gespeeld. Voor een belangrijk deel is de moeizame start van de pilots en het afhaken van twee pilots daaraan te wijten. Daar staat tegenover dat het de pilots heeft 'gedwongen' om andere oplossingen te zoeken, bijvoorbeeld waar het gaat om de financiering van de activiteiten en van de projectorganisatie. Zoals gezegd zijn er belangrijke lessen geleerd, ook waar het gaat om de inhoudelijk aanpak van de ondersteuning voor jongeren (doelgroep, interventies, samenwerking).

Hetzelfde kan gezegd worden voor de regionale aanpak als geheel. De opgedane ervaring en kennis rondom factoren als de financiering, gegevensuitwisseling en -gebruik, inhoudelijke focus (doelgroep, integrale aanpak) en borging zijn waardevol voor de toekomstige vormgeving van landelijke beleid.

### **Voorwaarden voor uitvoering**

#### *Gegevensuitwisseling*

Over de jongeren die bezig zijn met hun overgang van opleiding naar werk wordt heel wat informatie verzameld. Het gaat om informatie over de sociaal maatschappelijke achtergronden van jongeren, het verloop van hun schoolloopbanen, maar ook over specifieke zorgvragen en ondersteuning die de jongeren krijgen. Deze informatie wordt verzameld en vastgelegd door verschillende organisaties zoals de school of het RMC in de regio.

Volgens AVG-richtlijnen is deze informatie van de jongere zelf. Hij/zij heeft het recht te weten om welke informatie het gaat, en moet toestemming geven om deze informatie te delen. Deze privacyrichtlijn beschermt het individu ter voorkoming van oneigenlijk gebruik.

In de pilotregio's wordt in samenhang en in samenwerking gewerkt aan de soepele overgang van opleiding naar werk. De regio's willen dan ook kunnen beschikken over alle relevante informatie over deze jongeren. Dat wordt van belang geacht om tijdig jongeren met ondersteuningsvragen te kunnen signaleren, voor het kunnen opstellen van risicoprofielen, om de effectiviteit van interventies in beeld te kunnen brengen en zo op maat ondersteuning en begeleiding te kunnen bieden.

Een deel van deze informatiebehoefte kan worden ondervangen door het opstellen van verwerkingsovereenkomsten tussen bijvoorbeeld de school en de gemeente, waarin wordt aangegeven onder welke voorwaarden en voor welke specifieke doeleinden bepaalde, nader omschreven informatie kan worden gedeeld. Aanvullend kunnen goedkeuringsverklaringen aan jongeren worden voorgelegd. Ook hier geldt weer dat expliciet omschreven moet worden over welke informatie het gaat en waarvoor deze informatie gebruikt gaat worden. Niet voor alle gevallen lijkt deze procedure voldoende soelaas te bieden. Met name wijzen de regio's hierbij op het belang van het leveren van maatwerk. Om adequate begeleiding te kunnen bieden is een goede probleemanalyse nodig, en dan is het gewenst om alle beschikbare informatie te kunnen combineren. Het wordt door verschillende regio's als erg omslachtig en onwerkbaar beschouwd om hierbij steeds opnieuw goedkeuringsverklaringen te vragen.

De pilotregio Noord Oost Brabant had verwacht dat in het kader van deze pilots een werkbare oplossing of aanpak gerealiseerd zou worden voor deze gegevensuitwisseling. Een deel van de aanpak die men in die regio voor ogen stond, was in hun ogen hiervan afhankelijk. Het gegeven dat hier binnen de pilots geen extra mogelijkheden voor konden worden gecreëerd, heeft meegespeeld bij de keuze van deze regio om de pilot niet verder door te zetten.

In de Kabinetsreactie Interdepartementaal beleidsonderzoek Jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt (2019) wordt aandacht geschonken aan dit vraagstuk van monitoring en gegevensuitwisseling. Het kabinet geeft aan de zorg voor een goede monitorings- en signaleringsfunctie te delen en stelt daartoe een uitbreiding van de functie van Regionale Meld- en Coördinatiefunctie

(RMC) uit tot een bredere monitorings- en makelaarsrol. De huidige monitoring van jongeren tussen de 18 en 23 jaar zonder startkwalificatie en van pro- en vso-leerlingen tussen de 16 en 23 jaar zonder werk wordt uitgebreid naar alle jongeren tussen de 16 en 27 jaar met een risico op afstand tot de arbeidsmarkt. Of dit beleidsvoornemen in de praktijk tot een beter werkbare aanpak gaat leiden, is nu niet te overzien.

### *Financiering*

De pilots gingen niet vergezeld van additionele financiering voor de regionale pilots. Wel konden de regio's een beroep doen op ondersteuning vanuit Ingrado. Ingrado biedt uit hoofde van haar opdracht ondersteuning aan de RMC-regio's en is derhalve bekend met de problematiek. De aanpak van Ingrado was gericht op landelijke uitwisseling en regionale ondersteuning. Landelijk werden leercirkels georganiseerd, bedoeld voor onderlinge kennisuitwisseling. Daarnaast werd ondersteuning aan de verschillende pilotsregio's geboden. Deze regionale ondersteuning was veelal op afroep. De ondersteuning betond onder meer uit periodiek overleg met de regio's. In enkele regio's werd een analyse gemaakt van de startsituatie waarbij Ingrado ondersteund werd door een extern bureau. Ingrado had niet een formele positie als projectleider en had geen opdracht of mandaat om bepaalde, nader omschreven doelen te realiseren. Deze verantwoordelijkheid werd in z'n geheel bij de regio's zelf gelaten.

De feitelijke werkzaamheden werden door de pilots zelf uitgevoerd, en dat vroeg de nodige tijdsinvestering. De regio's zijn daarvoor ieder voor zich op zoek gegaan naar additionele financiering om de extra inzet mogelijk te maken die nodig bleek om een projectleider of jobcoach te kunnen inzetten. Deze additionele middelen werden gezocht via:

- In Rivierenland, Amsterdam, en Rijnland zijn subsidieaanvragen opgesteld voor het regionaal investeringsfonds mbo (RIF) Toekenning van een RIF-subsidie bleek echter niet vanzelfsprekend. Bijvoorbeeld in Amsterdam heeft dat tot vertraging geleid. Daarnaast betrof het vaak breed opgezette aanvragen met een ruimere doelstelling dan alleen specifieke aandacht voor deze doelgroep. Voordeel van een RIF-subsidie is dat het veelal om langlopende projecten gaat. In Rivierenland kan daardoor voor een periode van vier jaar gewerkt worden aan de opbouw van het netwerk en een passende aanpak worden ontwikkeld.
- Provinciale subsidie verkregen in Zuidoost Drenthe. In deze regio kregen de initiatiefnemers van de provincie Drenthe een stimuleringsubsidie voor één jaar. Hierdoor kon een extra jobcoach worden aangesteld die actief jongeren benaderde en de samenwerking met het Drenthe College intensiverde. Helaas moest na deze periode het contract van de additioneel aangestelde jobcoach weer worden beëindigd.
- In alle regio's vond ook additionele inzet plaats vanuit eigen middelen. In Friesland Noord en IJssel Vecht werden hierover tussen de arbeidsmarktpartners afspraken gemaakt, en betrof het middelen vanuit de kwaliteitsagenda's van de mbo-instellingen en/of middelen vanuit de regeling Perspectief op Werk. Ook in de andere regio's werden steeds vanuit eigen middelen mensen en middelen vrijgemaakt.

De zoektocht naar extra financiële middelen en mogelijkheden heeft de nodige energie gekost van de pilotregio's, en heeft de opstart en uitrol van de pilots in sommige gevallen ook belemmerd. Dit bleek onder meer uit vertragingen bij de opstart en de nodige personele mutaties in de uitvoering van de pilots.

### *Borging en vervolg*

De pilots hebben ertoe geleid dat de discussie over de wenselijkheid van een gerichte aanpak om jongeren uit het mbo actiever te begeleiden in de overgang van opleiding naar werk, verder is toegenomen. De belangstelling om deel te nemen aan de pilots, was bij aanvang al groter dan verwacht. Ook in de verschillende bijeenkomsten van de leercirkels bleek er veel belangstelling. Deze belangstelling is in de projectperiode alleen maar toegenomen.

In de pilotsregio's zelf werd veel tijd besteed aan het leren kennen van elkaar. Dat heeft ertoe geleid dat de thematiek meer bekendheid heeft gekregen en dat duidelijk is geworden dat regionale afstemming en samenwerking verder doorgezet moet worden om te zorgen voor een meer soepele overgang naar werk van mbo-jongeren.

In alle regio's is overleg tussen gemeenten en onderwijsinstellingen over continuering van de aandacht voor dit type jongeren. Hoe en op welke wijze de pilots worden voortgezet is per regio verschillend, en is in de meeste gevallen nog onderwerp van discussie.

In Friesland Noord wordt nu gewerkt aan een plan waarin de pilots soepelere overgang ingebed worden in de toekomstige VSV-aanpak. Datzelfde is het geval in de RMC agglomeratie Amsterdam. In Rivierenland en in Rijnland is sprake van een RIF-project waardoor de extra projectmatige aanpak voor deze doelgroep nog een tweetal jaren doorloopt. In Zuidoost Drenthe is besloten om de extra aandacht voor jongeren afkomstig van mbo-niveau 2 te continueren, zoveel mogelijk meeliftend op de aanpak die er al is voor jongeren zonder startkwalificatie. Ook in IJssel Vecht is besloten om de pilots te continueren, maar is nog niet duidelijk hoe en op welke manier.

Het lijkt erop dat de aandacht voor een soepele overgang van opleiding naar werk voor jongeren uit het mbo, steeds meer beklijft in de arbeidsmarktregio's die betrokken zijn bij de pilots Soepelere overgang.

### **Bredere inkadering: van nazorg naar leven lang ontwikkelen**

De pilots spelen zich af op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt. Per definitie hebben de mbo-instellingen een belangrijke rol in de aanpak, maar dat geldt ook voor gemeenten vanuit hun RMC- en Werk & Inkomen-taak. In de pilots is samenwerking tot stand gekomen en zijn concrete aanpakken ontwikkeld en in uitvoering genomen. Daarmee zijn stappen gezet om de overgang van opleiding naar werk voor bepaalde doelgroepen soepeler te laten verlopen.

In de pilots is ook zichtbaar geworden dat de overgang meer is dan een moment. In feite gaat het om een fase in de loopbaan van jongeren, waarin zowel preventie als nazorg een plek hebben. De enquêtes onder jongeren laten zien dat het niet bij een korte fase van overgang blijft: voor veel jongeren is de keuze tussen werk en opleiding ook daarna nog niet gemaakt. Een deel van de jongeren die zijn gaan werken, geeft aan later mogelijk toch weer aan een opleiding te willen beginnen. Daarin ligt een potentieel voor een langere betrokkenheid van het beroepsonderwijs, vanuit het perspectief van leven lang ontwikkelen.

### **Corona-omstandigheden**

Ook de pilots soepelere overgang hebben de nodige hinder ondervonden van de Covid-19 pandemie. De pilots kenden al een relatief lange opstartfase waarin afspraken gemaakt werden over aanpak en taakverdeling. In het voorjaar van 2020 waren bijna overal selecties gemaakt van de pilotgroepen en waren afspraken gemaakt over begeleiding en ondersteuning van studenten. Helaas was vanaf half maart weinig nog mogelijk. Scholen gingen op slot, fysieke ontmoetingen waren nauwelijks nog mogelijk en stages werden in veel gevallen stopgezet. De begeleiding van de doelgroep moest op afstand plaatsvinden en het duurde enige tijd voordat daar een goede vorm voor werd gevonden. De scholen waren bang dat zij kwetsbare jongeren uit het oog zouden gaan verliezen en hebben veel energie gestopt in verschillende benaderingswijzen van deze



jongeren, en werd minder aandacht geschonken aan jongeren waarvan verwacht werd dat ze het zelf wel konden redden.

Het overleg tussen de regionale partners over de aanpak en uitrol is in deze Coronaperiode ook minder intensief en minder frequent dan voorheen geweest. Fysieke bijeenkomsten waren niet mogelijk. Ook hier gold dat men moest wennen aan de nieuwe situatie en bijvoorbeeld ook nog moest zoeken naar een werkbare en effectieve aanpak van onlinebijeenkomsten. Daarbij speelde ook dat de betrokken organisaties veel extra dingen aan hun hoofd hadden door de pandemie, en dat daardoor de focus op het verloop van de pilots Soepelere overgang niet voor iedereen de hoogste prioriteit had.



## 5 Verwante initiatieven

Zoals eerder aangegeven hebben zich meer regio's gemeld om deel te nemen aan de pilots Soepelere overgang, dan uiteindelijk gehonoreerd konden worden. De grote belangstelling voor de pilots laat zien dat er ook in andere regio's in Nederland aandacht is voor een meer soepelere overgang van mbo-studenten naar werk. In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan enkele van die initiatieven. Daarvoor is gekozen omdat in het landelijk beleid en in de regionale praktijk ook nadrukkelijk wordt gekeken naar andere voorbeeldinitiatieven, naast de pilots Soepelere overgang. We plaatsen de ervaringen uit deze initiatieven naast die van de pilots om een breder overzicht te geven van de kennis en ervaringen die zijn opgedaan en van voorbeelden die voor de praktijk leerzaam kunnen zijn. Aan de orde komen de Route Arbeid, de Transitieroute en de Participatiescan. De geselecteerde activiteiten worden op meerdere plaatsen in Nederland uitgevoerd.

### 5.1 Route Arbeid in praktijkonderwijs en vso

Vanaf 2015 zijn de gemeenten verantwoordelijk voor nieuwe taken op het gebied van werk, zorg en jeugd. Een van de drie decentralisaties heeft betrekking op de Participatiewet, die de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) vervangt.

Gemeenten hebben meer verantwoordelijkheid gekregen voor jongeren in kwetsbare posities, zoals bijvoorbeeld afkomstig vanuit praktijkonderwijs (pro) en voortgezet speciaal onderwijs (vso). In verschillende arbeidsmarktregio's is vastgesteld dat jongeren afkomstig van deze opleidingen vaak kwetsbaar zijn, niet zelfredzaam zijn op de arbeidsmarkt en duurzame ondersteuning nodig hebben om werk te krijgen, te houden en te vinden.

#### *Route Arbeid*

Onder meer in Noord-Nederland werd daarom voor deze doelgroep een aparte aanpak ontwikkeld: de Route Arbeid pro/vso. Dit is een traject waarbij gemeente en onderwijs zich gezamenlijk inzetten voor arbeidstoeleiding van leerlingen. Dat doen ze vroegtijdig, al in het laatste jaar van het vso/pro-onderwijs. Het programma is in Noord-Nederland uitgetest en inmiddels opgenomen in het overkoepelend programma van de hele arbeidsmarktregio. In de Route Arbeid ligt vast dat elke pro- of vso-school samen met de gemeenten en UWV elk jaar voor iedere leerling de arbeidstoeleiding bespreekt. Gemeente en school nemen hun verantwoordelijkheid als een stagiaire of werknemer niet goed functioneert. De school biedt extra scholing over goed werknemerschap en de gemeente stelt ondersteuning door een jobcoach beschikbaar. Elke subregio kan eigen invulling geven aan deze Route Arbeid. In de subregio Oost-Groningen kiest men onder meer voor 'duurzame stageplekken'. Dat zijn stageplekken die perspectief bieden voor jongeren en die aan het eind van de schoolperiode kunnen overgaan in een vaste baan.

De aanpak kent een gestructureerde werkwijze waarin vanuit elke gemeente (maandelijks) contact met de pro- en vso-scholen plaatsvindt. Ouders of verzorgers/begeleiders worden betrokken bij de aanpak. De werkcoach bezoekt de stagecoördinator van de school en bespreekt de leerlingen die eraan toe zijn om te gaan werken, ook als ze soms nog maar 15 jaar zijn. De leerling wordt dan "overgepakt" van school en direct bemiddeld naar werk.

De aanpak Route Arbeid wordt inmiddels op meerdere plaatsen in Nederland met succes toegepast.

#### *Aansluiting op de arbeidsmarkt*

In opdracht van de sectorraad Praktijkonderwijs is door PWC onderzoek gedaan naar de aansluiting van pro- en vso-leerlingen naar de arbeidsmarkt.<sup>10</sup> In het onderzoeksrapport worden aanbevelingen gedaan hoe de aansluiting op de arbeidsmarkt het beste vorm gegeven kan worden. Deze aanbevelingen kunnen relevant zijn ook voor andere opleidingsniveaus:

- Bevorder de samenwerking in de zogenaamde triple-helix. Hierbij werken onderwijs, landelijke en/of lokale overheid en bedrijven samen aan het verbeteren van de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Een sluitende aanpak in de keten is cruciaal
- Kies voor een lokale aanpak en maatwerk. Juist in tijden waarin de arbeidsmarkt snel verandert, is het van belang dat het onderwijs goed (blijft) aansluit(en) op de vraag op de (lokale) arbeidsmarkt. Dit kan door het inrichten van onderwijs- en participatietrajecten samen met de (toekomstige) werkgever.
- Zorg voor een warme overdracht rond leerlingen bij de overgang van onderwijs naar vervolgonderwijs of van onderwijs naar werk. De warme overdracht stopt niet bij het verlaten van de school. Ook tijdens de loopbaan zal de leerling (steeds vaker) met wisselingen te maken krijgen. Scholen hebben een belangrijkere en langdurige rol te spelen in de nazorg voor leerlingen, zodat de leerlingen kunnen blijven leren wanneer nodig en naar een vertrouwde plek kunnen voor als het even wat minder gaat. Om deze rol te kunnen vervullen hebben scholen middelen nodig. Deze kunnen deels door gemeenten verstrekt worden, maar hier is ook een rol voor het bedrijfsleven. Zij kunnen (bij)scholing en ondersteuning bieden die bedrijven anders zelf zouden moeten organiseren.
- Om doorstroom te bevorderen en om de maximale potentie van een leerling te realiseren, dienen flexibele arbeidscontracten met zekerheid de standaard te worden. Dit zijn contracten die zodanig zijn opgebouwd dat een werknemer een vervolgstap in zijn of haar carrière kan zetten door de overstap naar een andere baan te maken (bij de huidige of bij een andere werkgever), maar de zekerheid heeft dat hij kan terugvallen op zijn vorige baan als het werk te hoog gegrepen is. Op deze wijze is het risico bij de overstap beperkt en de keuze voor een nieuwe uitdaging makkelijker gemaakt.
- Verken in de triple helix welke andere vormen van kwalificatie mogelijk zijn. Juist voor diegenen voor wie het behalen van een startkwalificatie te hoog gegrepen is, kan het van meerwaarde zijn om een bewijs te hebben over welke kennis en vaardigheden hij/zij beschikt. Tijdens het arbeidsproces kan daarnaast alsnog ingezet worden op het behalen van aanvullende kwalificaties. De *pilots praktijkleren* die momenteel onder coördinatie van SBB worden uitgevoerd, zijn een goed voorbeeld van een andere vorm van kwalificatie.
- Communiceer over je successen en meet/monitor je resultaten. Om meer banen te creëren en om huidige en nieuwe werkgevers te enthousiasmeren moet meer over successen worden gecommuniceerd. Ook het inzichtelijk maken van resultaten helpt. Beide versterken het onderling leren.

---

<sup>10</sup> M'Barki, A (2020) *Aansluiting houden op de arbeidsmarkt*” Onderzoek naar de gevolgen van arbeidsmarktontwikkelingen voor leerlingen in het praktijkonderwijs: PWC.

## 5.2 Transitieroute

In 2018 heeft KBA Nijmegen, mede op verzoek van de MBO-Raad, een project uitgevoerd met als doel om problemen en oplossingen te inventariseren in de overgang van opleiding naar werk bij mbo-studenten van met name de opleidingsniveaus 3 en 4. Het project is uitgevoerd samen met tien mbo-instellingen. Jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte werd gevraagd naar hun ervaringen met stages en de overgang naar werk. Daarna is gekeken naar de initiatieven die scholen onder nemen om studenten beter voor te bereiden op de overgang en om hen in de overgang te begeleiden. Een centrale uitkomst van het project was dat er weliswaar veel losse deeloplossingen bestonden, maar dat de impact van deze oplossingen maar zeer beperkt bleef. Zo waren er initiatieven gericht op betere begeleiding tijdens stages, of op het vinden van passende stageplaatsen. Andere initiatieven richtten zich op het aanleren van werknemersvaardigheden of op sollicitaties. Kenmerkend was dat de initiatieven zich binnen de mbo-instellingen beperkten tot een of enkele opleidingen en dat de focus telkens op een of enkele aspecten van de overgang lag. Er was geen sprake van een brede, integrale benadering en geen onderliggende visie of beleid.<sup>11</sup>

Op basis van de uitkomsten van het project werd het concept voor de Transitieroute ontwikkeld. In aanpak volgens de Transitieroute wordt de overgang van opleiding naar werk beschouwd als een overgangsfase die zowel het laatste jaar van de opleiding, als het eerste jaar van het werk omvat. De overgang wordt niet als een moment, maar als een fase in de loopbaan van de jongere beschouwd. De aanpak gaat uit van een integrale benadering van de fase. Integraal in de zin dat alle losse interventies die in het verloop van de transitiefase nodig zijn één samenhangend geheel moeten vormen (transitieplan). En integraal in de zin dat voor een succesvolle overgang samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en gemeente noodzakelijk is. Geen van de partijen afzonderlijk kan de ondersteuning tijdens de gehele overgangsfase alleen realiseren.

De Transitieroute is bedoeld voor studenten van alle niveaus in het mbo die (in het kader van passend onderwijs of anderszins) extra ondersteuning nodig hebben.

Het concept van deze Transitieroute wordt sinds twee jaar in de praktijk uitgewerkt en getest in vier pilotregio's (Midden- Gelderland, Rijk van Nijmegen, Rijnmond en de Achterhoek). Aan de pilots namen in het eerste jaar 83 jongeren deel. ROC's, gemeenten en bedrijfsleven ontwikkelen op basis van de ervaringen met de studenten een doorlopend begeleidingsprogramma en maken zowel operationeel als beleidsmatig sluitende afspraken zodat studenten ook in de toekomst op ondersteuning kunnen rekenen in de overgang van opleiding naar werk. In de 'Kabinetsreactie Interdepartementaal beleidsonderzoek Jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt' (oktober 2019) worden de pilots als *good practice* genoemd.

### *Onderzoek naar aanpak en ervaringen*

In 2019 heeft onderzoeksbureau Regioplan onderzoek gedaan naar de aanpak en ervaringen met de Transitieroute.<sup>12</sup> In de rapportage wordt gesteld dat "de belangrijkste opbrengst voor jongeren van de Transitieroute is dat zij een grotere kans hebben op uitstroom naar werk of doorstroom naar een opleiding. Deze kans wordt vergroot doordat jongeren hulp wordt geboden bij

---

11 Eimers, T. & Raaijman, J. (2018) *De Transitieroute. Jongeren met een ondersteuningsbehoefte van opleiding naar werk*. Nijmegen: KBA Nijmegen.

12 Berends, S. & Witvliet, M. (2019) *Een soepelere overgang van opleiding naar werk; Evaluatie Alliantie MBO Arbeidsmarkt*. Amsterdam: Regioplan,

een proces waar zij alleen moeilijker hun weg in kunnen vinden, en zij meer kennis vergaren omtrent hun mogelijkheden qua werk en opleiding.”

Behalve opbrengsten voor de jongeren worden ook de opbrengsten voor andere partijen, zoals de scholen, de (potentiële) werkgevers en de gemeente genoemd. De scholen waar de Transitieroute wordt aangeboden, profiteren van een team dat zich buigt over deze leerlingen, omdat de docenten de ondersteuning anders naast alle andere activiteiten zouden moeten organiseren, wat leidt tot tijdsnood en stress. Ook levert het de school een goede band op met werkgevers, waar zij in de toekomst hopelijk van kunnen blijven profiteren. Voor de werkgevers is de belangrijkste opbrengst van de Transitieroute dat zij een kracht in dienst kunnen nemen van wie al duidelijk is wat hij of zij wel of niet kan waardoor de werkgever niet voor verrassingen komt te staan. De gemeente profiteert op de lange termijn, omdat bij een succesvolle doorstroom er minder uitkeringen nodig zijn en meer jongeren een opleiding volgen of aan het werk zijn.

Het onderzoek benoemt ook een aantal aandachtspunten om dit transitieproces beter te kunnen laten verlopen:

- Een meer baangerichte mind-set op de scholen: Het slagen van de Transitieroute is gebaat bij een baangerichte manier van denken bij docenten, begeleiders en de studenten, in plaats van een diplomagerichte manier van denken.
- Actievere rol van gemeenten en UWV. De Transitieroute start vanuit de betrokken scholen en de indruk bestaat dat de overige partijen zoals gemeenten en UWV nog in een afwachterende rol verkeren, terwijl juist een proactieve betrokkenheid kan helpen voortijdig schooluitval te voorkomen en een betere overgang naar werk kan bevorderen.

#### *Werkzame bestanddelen*

Uit de ervaringen met de Transitieroute tot nu toe zijn door de betrokken partijen een aantal werkzame bestanddelen benoemd die op bredere schaal bruikbaar kunnen zijn:

- Loopbanen van jongeren centraal: Voor jongeren is de overgang van opleiding naar werk één doorlopende loopbaan. Deze loopbanen doorkruisen bestaande organisatorische grenzen tussen organisaties zoals de opleiding, de sociale dienst of het UWV. Het blijkt nodig dat deze organisaties meer met elkaar samenwerken en elkaar beter leren kennen zodat er een gezamenlijk ondersteuningsaanbod geboden kan worden om de loopbanen van jongeren succesvoller te maken.
- Loopbanen beginnen al op school en eindigen niet met een diploma. Het is van belang dat jongeren niet wachten met nadenken over hun loopbanen totdat ze de opleiding hebben verlaten. Binnen de Transitieroute worden al tijdens de opleiding de ondersteuningsbehoeftes van jongeren in beeld gebracht en loopt de ondersteuning door ook nadat het diploma is behaald. Dit vraagt van opleidingsinstellingen de nodige aanpassingen: hun opdracht reikt immers niet verder dan het diploma. En dat vraagt ook van bijvoorbeeld sociale diensten aanpassingen: zijn worden gevraagd al mee te denken over ondersteuning van jongeren terwijl ze de opleiding nog niet hebben afgerond. Formeel komen ze pas in beeld op het moment dat de jongere werkzoekend is.
- Handreikingen voor uitvoering en beleid: De Transitieroute biedt zowel operationele instrumenten als organisatorische elementen. *Operationeel* worden er handzame formats, checklists en werkwijzen ontwikkeld en getest die gebruikt zijn bij de ondersteuning van jongeren in deze transitiefase. *Beleidsmatig* wordt in beeld gebracht welke verschillende functionarissen en organisaties een rol spelen in de transitiefase. Het gaat hierbij om opleidingen (decanen, vakdocenten, stagebegeleiders), gemeenten (sociale diensten, leerwerkloketten, jobcoaches) bedrijven (werkgevers en begeleiders op de werkvloer) en andere ondersteuningsorganisaties

of relevante mensen in het eigen netwerk van de betrokken jongeren. Al deze organisaties en functionarissen moeten elkaar op de juiste momenten informeren en betrekken. In het kader van de Transitieroute zijn werkafspraken gemaakt met deze functionarissen en afspraken gemaakt met alle relevante partijen.

- Stapsgewijze aanpak: niet alles tegelijk. Per fase in de overgang wordt gekeken wat nodig is. Binnen de Transitieroute wordt onderscheid gemaakt tussen de periode binnen school, de periode van afronding van de opleiding, de overgang naar werk (werk zoeken), de periode werk in de eerste baan en duurzaam werk (werkbehoud).
- In de periode school wordt aandacht geschonken aan de signalering van ondersteuningsbehoefte, het opstellen van een ondersteuningsplan, de empowerment van jongeren gedurende de opleiding en aan de invulling van de stageperiode.
- In de periode van afronding en overgang wordt aandacht geschonken aan de afronding van de opleiding met een diploma of met deelcertificaten/praktijkverklaringen, portfolio of andere overzichten met opgedane ervaringen en afgeronde werkprocessen. Er worden afspraken gemaakt over doorlopende begeleiding en ondersteuning bij het zoeken naar werk. In deze periode worden ook regionale mogelijkheden voor ondersteuning en financiering ingezet, zoals bijvoorbeeld een aanvraag voor het doelgroepenregister.
- In de periode werk is er aandacht voor de begeleiding op de werkplek, en eventueel het uitvoeren van een loonwaarde-meting. Er is aandacht voor de doorontwikkeling van de jongeren en het creëren van plekken waar de jongeren terecht kunnen als ze hun baan dreigen te verliezen of zich verder willen gaan ontwikkelen.
- Binnen de Transitieroute wordt er groot belang aan gehecht dat er een gezamenlijk commitment wordt aangegaan. Alle betrokken partijen, inclusief de student zelf, ondertekenen het transitieplan dat met de student zelf wordt opgesteld. Dat motiveert de student en committeert de betrokken partijen. De Transitieroute is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle betrokkenen.

### 5.3 De Participatiescan

De Participatiescan is een online actie- en analysetool om jongeren in een kwetsbare positie naar werk te begeleiden. De tool is ontwikkeld door ECORYS en NJI.

De Participatiescan helpt regionale partners bij het verbeteren van de gezamenlijke aanpak om jongeren in een kwetsbare positie naar werk te begeleiden. De tool is bedoeld voor partijen uit verschillende domeinen, zoals scholen, sociale dienst/werkbedrijven, werkgevers/ werkgeversservicepunt/ SBB, leerplicht/ RMC en de zorg. De Participatiescan moet partijen helpen om het juiste gesprek te voeren en tot een effectieve werkagenda te komen.

De participatiescan wordt toegepast in een groepsessie met regionale netwerkpartners. In de sessie worden twintig succesfactoren (kwaliteitsnormen) verdeeld over vier thema's voorgelegd aan de deelnemers. De deelnemers beoordelen individueel en daarna gezamenlijk de bestaande situatie in hun regio en geven aan waar verbeteringen nodig zijn.

De vier thema's zijn:

- Focus op werk en talent. Onderwerpen zijn ondersteuning tijdens stages, het hebben van een breed netwerk, deskundigheid in het omgaan met werkgevers.
- Kwaliteit begeleiding. Onderwerpen zijn het empoweren van jongeren, kwaliteit en mogelijkheden bij docenten/mentoren voor begeleiding en signalering, betrekken van ouders, inzet van de gemeente in begeleiding.

- Randvoorwaarden goede begeleiding. Onderwerpen zijn soepel overgang bij de leeftijdsgrens van 18 jaar (bijvoorbeeld bij hulpverlening), beschikbaarheid voor jongere van woonplek en vertrouwenspersoon, herkenning van financiële problemen.
- Effectieve samenwerking. Onderwerpen zijn het hebben van een gedeelde visie, van structureel overleg tussen partners op verschillende niveaus, samenwerking tussen scholen onderling en gemeenten onderling, duidelijkheid in de regio.

Deze succesfactoren zijn gebaseerd op verschillende onderzoeken over effectieve begeleiding van jongeren in een kwetsbare positie van school naar werk. Onder meer wordt hier verwezen naar het recent opgezette digitaal onderzoeks-cahier met relevant onderzoek naar arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking.<sup>13</sup> Dit cahier biedt een overzicht van actueel onderzoek. Het onderzoeks-cahier wordt in stand gehouden door Divosa en de Vrije Universiteit, en ze werken samen met verschillende onderzoekspartijen.

De groepssessies in de participatiescan zijn bedoeld om het gesprek te voeren in de regio's over de overeenkomsten en verschillen ten opzichte van de succesfactor en welke punten verbeterd kunnen worden en onderdeel kunnen worden van een regionale verbeteragenda.

De scan is ontwikkeld in opdracht van Lesco, Divosa, VNG, Mbo-Raad, Vo-Raad, sectorraad Praktijkonderwijs, Ingrado, UWV, SBB, Mee.nl, VOBC, Cedris, en de ministeries van SZW en OCW.

#### 5.4 Vergelijking pilots Soepelere overgang en verwante initiatieven

Het eerste wat opvalt in de vergelijking van de beschreven verwante initiatieven met de pilots Soepelere overgang is de overeenkomst in de vraagstukken die worden benoemd. Zowel de pilots als de andere initiatieven laten zien dat de overgang naar werk een vraagstuk is dat meerdere domeinen beslaat: onderwijs en werk en vaak ook hulpverlening en inkomen. Samenwerking, afstemming tussen partijen, gedeelde visie en commitment zijn sleutelwoorden die in alle initiatieven op een eigen manier terugkomen.

Belangrijk is ook om vast te stellen dat ook in de beschreven verwante initiatieven de overgang van opleiding naar werk begint ruim voor het einde van de opleiding en vervolgens doorloopt, ook na het vinden van een eerste baan. In de pilots hebben de partijen ervaren dat preventieve inzet nodig is om al in een vroeg stadium met het gesprek aan te gaan met de student over de verdere loopbaan en met name de overgang naar werk. Hetzelfde zien we terug in de Transitieroute, waar dat een essentieel onderdeel is van de aanpak. Een ander terugkerend onderwerp is het belang van stages en de begeleiding tijdens de stage.

De pilots en andere initiatieven benoemen, op vergelijkbare wijze, wat de uitdagingen zijn die opgepakt moeten worden om de overgang naar werk soepel te maken. Daarin zien we ook dezelfde lastige uitwerkingskwesaties terug die in de pilots een rol speelden:

- Op welke doelgroep richt de aanpak zich? De Participatiescan is in eerste instantie ontwikkeld voor de leerlingen uit het praktijkonderwijs en vso en later verbreed naar het mbo. De Transitieroute richt zich juist op studenten van niveau 2-4 in het mbo, maar ook met de aanvulling dat de aanpak voor de entree inzetbaar is. Is de aanpak bedoeld voor alle studenten van een bepaald onderwijsniveau of -type, of juist voor een selectie die het specifiek nodig heeft? Het

---

13 Zie onder meer <https://www.divosa.nl/onderzoekscadier-arbeidsparticipatie-jongeren-met-een-beperking>



onderzoek naar de pilots Soepelere overgang laat zien dat het moeilijk is daarin strakke grenzen te trekken.

- In de pilots zagen we dat het lang duurt voor de hoe-vraag beantwoord kon worden: wat is het aanbod dat we jongeren kunnen doen, welke ondersteuning en interventies zetten we in en hoe organiseren we dat? In de pilots waren de antwoorden op deze vragen sterk afhankelijk van wat er in de regio mogelijk was. De inzet van coaches, met een in principe vergelijkbare doelstelling, wordt betaald en vormgegeven vanuit allerlei verschillende bronnen. De andere beschreven initiatieven geven geen ander beeld. Hoewel het vraagstuk van de overgang naar werk structureel en landelijk is, worden de oplossingen vaak nog gevonden in sterk situatiegebonden aanpakken.

Terwijl de overeenkomsten in vragen, oplossingen en moeilijkheden tussen de pilots en de andere initiatieven dus groot zijn, bieden de andere initiatieven ook enkele aanvullende inzichten. Zo wordt meer dan in de pilots de nadruk gelegd op de integrale aanpak en de samenhang tussen de afzonderlijke interventies. De Transitieroute gaat daarin het verst door te werken vanuit een duidelijk concept en het opstellen van een plan voor de overgangsfase per student. In de Participatiescan zien we de integraliteit terug in de breedte van de twintig succesfactoren.

In de pilots hebben we gezien dat er meestal een goed georganiseerd overleg is tussen betrokken partijen. De Route Arbeid, zoals toegepast in Noord-Nederland, voegt daar een sterk georganiseerd operationeel overleg tussen partijen aan toe.

In de pilots Soepelere overgang zijn de partijen begonnen te ontdekken wat er nodig is om jongeren goede nazorg te bieden. Zij hebben daarmee ervaringen opgedaan en gaandeweg stappen gezet in de ontwikkeling van de samenwerking alsook in de verdere ontwikkeling van de interventies richting van jongeren. De beschreven andere initiatieven bieden concrete concepten, instrumenten en voorbeelden om dat proces van ontdekken en ontwikkelen te versnellen.



## 6 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk zetten we de belangrijkste conclusies van het onderzoek op een rij. Per onderwerp formuleren we de bevindingen uit het onderzoek, de lessen die daaruit te leren zijn en de aanbevelingen die op grond daarvan gedaan kunnen worden.

### **Samenwerking en regie**

Uit de pilots blijkt dat mbo-instellingen en gemeenten gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de overgang van opleiding naar werk (van bepaalde doelgroepen) willen en kunnen nemen. Daarbij gaat het bij de gemeenten zowel om de RMC-functie, als om het beleids- en werkterrein van Werk & Inkomen.

Eén van de vragen bij de start van de proef met pilots was bij welke partij of partijen de regionale regie zou moeten liggen en welke partij als initiatiefnemer zou kunnen optreden. De pilots zijn zowel door mbo-instellingen als door gemeenten (vanuit RMC) opgestart. In de praktijk blijken beide partijen – samen met bedrijfsleven - noodzakelijke partners voor de aanpak. In de ontwikkeling van interventies is men tot de conclusies gekomen dat de overgang een transitiefase is, die start al binnen het onderwijs in de vorm van preventieve aanpakken. In die fase zijn mbo-instellingen leidend.

De noodzaak van samenwerking vanuit het perspectief van de gemeente is tweeledig. Op de eerste plaats heeft de gemeente, vanuit de leerplicht- en RMC-taak, een belangrijke opdracht in het terugdringen en voorkomen van voortijdig schoolverlaten. Daarbinnen is specifiek de aandacht voor jongeren in kwetsbare positie benoemd. Op de tweede plaats heeft de gemeente, als uitvoerder van de Participatiewet, een opdracht in het terugdringen en voorkomen van (jeugd)werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid. Het verloop van de pilots in Corona-tijd laat zien dat juist de doelgroep van de pilots geraakt wordt door de gevolgen van de crisis.

Aanbevelingen (landelijk/regionaal):

- Beleg de verantwoordelijkheid voor het vormgeven van ondersteuning aan bepaalde doelgroepen in de transitie van opleiding naar werk bij mbo-instellingen en gemeenten gezamenlijk. Vraag regionaal samenwerkende mbo-instellingen en gemeenten daarvoor gezamenlijke plannen te maken. Verbind aan eventuele extra financiering de voorwaarde van samenwerking.
- Benut de ervaringen uit de pilots en verwante initiatieven bij de aanpak jeugdwerkloosheid, met name in het voorkomen van werkloosheid bij kwetsbare (gediplomeerde) schoolverlaters.

Aanbevelingen (regionaal):

- Kies voor de arbeidsmarktregio als bestuurlijk platform voor het maken van afspraken om de betrokkenheid van bedrijven en het perspectief op werk te borgen.
- Beleg binnen gemeenten de verantwoordelijkheid bij RMC en Werk & Inkomen, zodat deze als één partner voor onderwijs en bedrijfsleven kunnen optreden.

### **Uitvoering en uitrol**

Het organiseren van ondersteuning in de overgang van opleiding naar werk blijkt voor het mbo-niveau 2 complexer dan voor de entree-opleidingen, waar al meer ervaring is opgedaan. Bij mbo-2-opleidingen is de schaal van uitvoering groter. Dat vraagt een proces van uitrol en

implementatie binnen de mbo-instellingen. Aan de kant van gemeenten kan vaak worden samengewerkt met regionaal georiënteerde diensten (RMC, regionale sociale dienst, werkbedrijf), maar dat is niet altijd het geval.

Aanbevelingen (landelijk):

- Tussen de ervaringen en kennis opgedaan in de pilots en brede implementatie in het mbo en binnen gemeenten zit nog een groot gat. Aanbevolen wordt om een fase van projectmatige doorontwikkeling te starten. In die fase kunnen regio's projectmatig stappen zetten in de samenwerking en ontwikkeling.
- Faciliteer om voldoende slagkracht te geven aan de regionale ontwikkeling de opzet van regionale projecten (projectleider, projectfinanciering, kennisuitwisseling).

Aanbevelingen (regionaal):

- Maak gebruik van de ervaringen en voorbeelden uit de pilots en de instrumenten en aanpakken Route Arbeid, Transitieroute en Participatiescan. Dat kan de fase van doorontwikkeling versnellen en biedt handvaten voor een meer integrale samenwerking en aanpak.
- Start een brede uitrol van de ontwikkelde werkwijze pas als voldaan aan belangrijke randvoorwaarden: aanpak en samenwerking is bestuurlijk belegd, werkwijze en instrumentarium zijn ontwikkeld, afspraken over uitvoering en faciliteiten zijn gemaakt.

### ***Integrale benadering van interventies***

In de pilots zijn belangrijke lessen geleerd wat betreft de interventies die nodig zijn om jongeren adequaat te kunnen ondersteunen. De belangrijkste les is dat meerdere, aansluitende interventies nodig zijn gedurende het transitietraject van opleiding naar werk. Er zijn in de pilots en daarbuiten grote stappen gezet in de ontwikkeling en er liggen aanzetten voor een integrale, doorlopende benadering.

Aanbevelingen (landelijk):

- Stimuleer de verdere doorontwikkeling van een integrale benadering van de transitie van opleiding naar werk voor bepaalde doelgroepen. Verbindt bestaande initiatieven, zodat een landelijk raamwerk voor de integrale benadering wordt ontwikkeld.
- Verbindt de ontwikkeling van ondersteuning in de overgang van opleiding naar werk met de ontwikkelingen die op dit moment spelen rondom leven lang ontwikkelen. Zoek aansluiting bij de ideeën die daar worden ontwikkeld over de verbinding tussen initieel en post-initieel onderwijs.

Aanbevelingen (regionaal):

- Jongeren in de doelgroep entree/mbo-2 betreden op relatief jonge leeftijd de arbeidsmarkt. De ondersteuning bij de overgang moet ertoe bijdragen dat zij het onderwijs met een positieve ervaring verlaten. Dat is een belangrijke voorwaarde voor deelname aan scholingsactiviteiten in hun verdere loopbaan. Investeer daarom in behoud van het contact tussen onderwijs en de jongeren en in de mogelijkheden voor hen om zich in een later stadium verder te scholen.

### **Doelgroep**

De doelgroep van die ondersteuning nodig heeft bij de overgang van opleiding naar werk (en daarna) is moeilijk af te bakenen, omdat jongeren vaak zelf nog niet de keuze gemaakt hebben. Daarnaast verschilt tussen personen en situaties wat de aard en omvang van de ondersteuningsbehoefte is.

Voor meer preventieve interventies hoeft dat geen probleem te zijn, maar ondersteuning daarna is vooral nodig voor jongeren die gaan werken – al zijn zij zich daar zelf niet altijd bewust van.

#### Aanbevelingen (landelijk):

- In de pilots zijn goede ervaringen opgedaan met het betrekken van jongeren zelf bij de ontwikkeling van de aanpak. Stimuleer regio's om die lijn te volgen en de stem van jongeren een structurele plek te geven in de ontwikkeling van de aanpak.

#### Aanbevelingen (regionaal):

- Richt de ondersteuning na het verlaten van de opleiding primair op de groep jongeren die gaat werken. Jongeren die vervolgoopleidingen doen, vragen ondersteuning binnen die opleiding. De preventieve aanpak (tijdens de opleiding) kan een breder bereik hebben, maar de ondersteuning na de opleiding zou zich op de jongeren moeten richten die uitstromen naar werk.
- Jongeren die een baan hebben, geven vaak aan geen behoefte aan ondersteuning te hebben, maar zij zijn kwetsbaar voor baanverlies en wisselen nog vaak tussen werk en opleiding. Ook met het ook op doorontwikkeling (leven lang ontwikkelen) is het contact met deze doelgroep belangrijk.
- De pilots richtten zich op de doelgroep entree en mbo-2. Ook op niveau 3 en 4 in het mbo zijn er studenten die moeilijkheden ondervinden in de overgang naar werk. Daarom wordt aanbevolen om de aanpak te verbreden tot alle studenten in het mbo die een ondersteuningsbehoefte hebben.

### **Inzet van databestanden**

Om jongeren in hun loopbaan ondersteuning te kunnen bieden en om daarbij niet te hoeven wachten tot het mis gaat, is een goed gebruik van databestanden nodig. In de pilots zijn daar ervaringen mee opgedaan, maar het ontbreekt aan een landelijk, wettelijk kader.

#### Aanbevelingen (landelijk):

- Creëer een landelijk wettelijk kader dat het gebruik van verschillende databestanden (RMC, W&I) mogelijk maakt om jongeren in hun loopbaan te kunnen volgen en hen te kunnen benaderen met een ondersteuningsaanbod. Geef duidelijkheid over de mogelijkheden en onmogelijkheden bij het gebruik van die data.

#### Aanbevelingen (regionaal):

- Maak al tijdens de opleiding duidelijk aan studenten dat extra begeleiding in de overgang naar werk mogelijk is, wat zij daarvan kunnen verwachten en dat zij daarbij ook na de opleiding gevolgd en benaderd kunnen worden. Kijk naar voorbeelden zoals de Transitieroute waar met jongeren en betrokken partijen afspraken worden gemaakt en vastgelegd. Daarmee wordt ondervangen dat in een later stadium privacy-kwesties het contact leggen of volgen van de jongere bemoeilijken.

### **Financiering**

De pilots hebben moeten zoeken naar een manier om hun ontwikkeltraject te kunnen financieren. Vaak maken zij daarbij gebruik van additionele financiering (subsidies, tijdelijke gelden). Voor het doel van een tijdelijke projectorganisatie kan dat adequaat zijn. Voor een brede implementatie van de ontwikkelde interventies is een structurele bekostiging vereist.

Aanbevelingen (landelijk):

- Onderzoek in welke mate een breed uitgerolde ondersteuning in de overgang van opleiding naar werk realiseerbaar is binnen de bestaande, reguliere bekostiging van mbo-instellingen en gemeenten. Onderzoek tevens welke extra kosten de aanpak met zich meebrengt en uit welke bron deze gefinancierd kunnen worden.
- Stel tijdelijke projectfinanciering beschikbaar voor regio's om de ontwikkeling van een ondersteuningsaanbod te starten.