



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## Jongeren in een kwetsbare positie

*Goede voorbeelden van regionale  
samenwerking om jongeren op  
weg te helpen*



# Voorwoord

Scholen en gemeenten moeten samenwerken om jongeren uit het vso- en pro-onderwijs toe te leiden naar duurzame arbeid of een vervolgopleiding. In deze brochure staan goede voorbeelden van zo'n samenwerking. Voor het voorwoord vroegen wij vier bestuurders naar hun visie. Tot slot spraken ze hun hoop uit voor de toekomst. Aan het woord zijn:

- Nicole Teeuwen, voorzitter Sectorraad Praktijkonderwijs
- Wim Ludeke, voorzitter Landelijk Expertise Centrum Speciaal Onderwijs
- Bert van Alphen, wethouder Sociale Zaken en Werkgelegenheid Den Haag
- Carry Goedhart, directeur Participatie en Decentrale Voorzieningen ministerie SZW

## Succesverhalen

*Bert:* 'De succesverhalen van jongeren uit het vso- en pro-onderwijs moeten uitgangspunt zijn voor de samenwerking tussen gemeenten, werkgevers en scholen bij uitstroom en nazorg. Er zijn veel succesverhalen. Dat lees je ook in deze brochure.'

*Nicole:* 'En je leest het af aan de uitstroommonitor: in 2019-2020 ging in het praktijkonderwijs 97,4 % van de jongeren naar arbeid óf een vervolgopleiding. Voor het deel dat ondersteuning nodig heeft, moeten school en gemeenten samen zorgen voor een warme overdracht.'

## Samenwerking

*Carry:* 'Denk ook aan de samenwerking met het

sociaal domein. Niet alle kinderen krijgen thuis de stut en steun die nodig is om op te groeien. Soms is hulp of zorg van buitenaf nodig. Dat is ook een taak van de gemeente. En de school speelt een belangrijke rol bij het signaleren.'

*Wim:* 'Hand in hand optrekken levert absoluut iets op. Over elkaars grenzen kijken. Ieder mens wil meedoen, bijdragen en betekenisvol zijn. Daarin verschillen onze leerlingen niet van anderen. Zinnvolle arbeid is een belangrijke voorwaarde. Investeer daarin.'

## Gezamenlijke verantwoordelijkheid

*Nicole:* 'Wel maak ik mij zorgen om de grote groep mensen die na twee jaar bij een werkgever uitvalt.

Zodra werknemers 21 worden, vinden zij hen vaak hen te duur. Voormalig leerlingen komen in zo'n geval meestal terug naar de plek die ze kennen: de school. Ook dáár ligt dus een gezamenlijke verantwoordelijkheid.'

*Carry:* 'Zeker in coronatijd. Veel bedrijven liggen wakker of ze het überhaupt redden. Trouwens, de overheid mag zich als werkgever wel even achter de oren krabben. Als het gaat om de banenafsprake doet zij het slechter dan gemiddeld. Die noot geef ik graag even mee.'

## Waardevol

*Wim:* 'Wanneer daalt het besef in dat het gaat om de waarde van mensen, niet uitsluitend om diploma's en certificaten. De maatschappij heeft deze werknemers hard nodig.'

*Bert:* 'Bovendien, als het klikt met een werknemer, dan maakt het een werkgever niet uit of iemand wel of geen staartdeling kan maken. Dan investeert hij graag in zo iemand. Het concept van werkmeester en gezelschap werkt bijna altijd.'

## Bestaande structuren

*Carry:* 'Reden te meer om ook de banden met werkgevers aan te trekken. De structuren daarvoor bestaan al, zoals de werkgeversservicepunten. Die kunnen we gebruiken om hen te motiveren.'

*Bert:* 'Wel moeten we voorkomen dat we ons verliezen in de systemen. Want dat zie ik gebeuren. Weinig samenwerkingsverbanden zijn geformaliseerd. Zo blijven we bezig met optuigen. Gesprekken hier, gesprekken daar.'

## Hoop voor de toekomst

*Carry:* 'Mijn hoop voor over vijf jaar? Dat we ondanks de coronacrisis hebben voorkomen dat een groot deel van deze generatie jongeren langdurig bijstandsgerechtigd is.'

*Nicole:* 'Ik hoop dat school en gemeenten het samen aantrekkelijk hebben gemaakt om deze jongeren in dienst te houden. Ook als ze in een hogere salarisschaal vallen.'

*Wim:* 'Ik hoop dat de maatschappij over vijf jaar beter ziet wat deze jongeren kunnen. Dat meer bedrijven hun waarde erkennen.'

*Bert:* 'Dat gemeenten, onderwijs en bedrijfsleven elkaar goed in de ogen hebben gekeken. Het zijn ónze jongeren. Daar dragen we gezamenlijk verantwoordelijkheid voor.'



# Inhoud



4

Groningen  
Duurzame stages



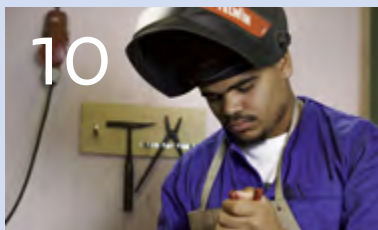
6

Woerden  
Het juiste traject



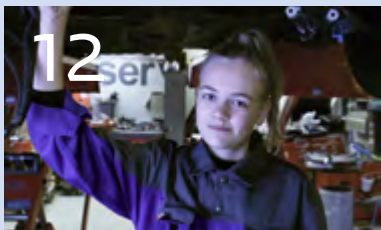
8

Arnhem  
Overleg op casusniveau



10

's Hertogenbosch  
Slimme verbindingen



12

Almere  
Actieve nazorg vanuit school



14

Utrecht  
Langzaam toegroeien naar werk





## Duurzame stages

In het programma Route Arbeid van arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe ligt vast dat vso/pro-scholen elk jaar samen met gemeenten in gesprek gaan over arbeidstoeleiding. In subregio Oost-Groningen gaan stages bovendien altijd over in een werkplek.

Karel Bakker is werkgeversadviseur bij de gemeente Stadskanaal in Groningen. Hij bemiddelt van oudsher mensen met een beperking naar de arbeidsmarkt. 'Vroeger kwamen deze jongeren rechtstreeks vanuit school bij ons voor een bijstandsuitkering', zegt hij. 'Vanaf dat moment gingen wij samen met hen op zoek naar een baan. Dat was dus één fase te laat.' Zo'n vier jaar geleden stapte hij met dit dilemma naar de plaatselijke school voor praktijkonderwijs Ubbo Emmius. Hij betrok ook het UWV erbij. Zo ontwikkelden ze samen 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 traject heet inmiddels Route Arbeid en is opgenomen in het overkoepelend programma van de hele arbeidsmarktregio: Werk in Zicht.

### Leren kennen

In de Route Arbeid ligt vast dat elke vso/pro-school samen met de gemeenten en UWV elk jaar voor iedere leerling de arbeidstoeleiding bespreekt.

Femmia Haverkamp is programmaleider Praktijkleren bij arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe. Zij is – destijds vanuit een andere rol – één van de grondleggers en initiatiefnemers van de Route Arbeid. 'Als je als gemeente leerlingen goed wilt ondersteunen', zegt ze, 'dan zul je ze goed moeten kennen. Dat kan via school: Wat is hun arbeidsvermogen? Wat willen ze? Hoe doen ze het op hun stage? Sommige leerlingen hebben prachtige talenten. Maar dat wil je dan wel weten.' Haar initiatief van destijds was niet financieel gestuurd. 'Wij deden het omdat het nodig was. Niet omdat er toevallig een pot geld was.'

*'Als er binnen een bedrijf geen perspectief is voor onze jongeren, dan is het géén geschikte stageplek. Desnoods verbreken we het samenwerkingsverband.'*



## Gunfactor

Elke subregio richt samen met de scholen een eigen Route Arbeid in. In de subregio Oost-Groningen (het voedingsgebied van de praktijk-school Ubbo Emmius in Stadskanaal) kiest men onder meer voor 'duurzame stageplekken'. Dat zijn stageplekken die aan het eind van de schoolperiode overgaan in een vaste baan. Karel Bakker: 'Als er binnen een bedrijf geen perspectief is voor onze jongeren, dan is het géén geschikte stageplek. Desnoods verbreken we het samenwerkingsverband. Want de stage is bij uitstek een gelegenheid om iemand goed te leren kennen.' Voor jongeren zonder startkwalificatie speelt volgens Bakker de gunfactor een grote rol: 'Het bedrijf "gunt" die ene stagiaire een goede toekomst. Daarom is de juiste stage zo belangrijk.'

*'Als je als gemeente leerlingen goed wilt ondersteunen, dan zul je ze goed moeten kennen.'*

## Succesvol

Dat het initiatief van duurzame stages succesvol is, blijkt des te meer sinds de coronacrisis. Karel Bakker: 'Voor mensen met een mbo- of ander diploma is het heel moeilijk geworden om een baan te vinden. Maar het aanbod van gesubsidieerde afspraakbanen in onze regio blijft stijgen. Dat succes is onder meer te danken aan de uitstekende samenwerking tussen school en gemeente, en het vertrouwen dat wij krijgen van bedrijven. Vertrouwen is essentieel. Afspraak is

afspraak. Bedrijven moeten op ons kunnen rekenen.'

## Extra ondersteuning

Gemeente en school nemen hun verantwoordelijkheid als een stagiaire of werknemer níet goed functioneert. De school grijpt in met extra scholing over goed werknemer zijn, en de gemeente faciliteert met een jobcoach. Arjen Huttinga is teamleider bij Ubbo Emmius praktijkonderwijs. 'Er zitten heus boefjes tussen die je goed in de gaten moet houden', zegt hij. 'Daar investeren wij graag in. Want als je hen voor je weet te winnen, blijken juist zij vaak heel goede werknemers te zijn. Ze gaan voor je door het vuur, en weer terug.' Bij een kleine groep lukt het niet. Huttinga: 'In een uiterst geval schakelen we zorg in. Is de jongere na een half jaar weer op de rails, dan proberen we het opnieuw.'

## Voorspelbaarheid

Voor de nieuwe werkwijze moest stagecoördinator Arjen Huttinga de bestaande werkwijze loslaten. Huttinga: 'Voorheen had ik een bestand aan mooie stageplekken. Als de ene leerling uitstroomde, kwam er een plek vrij voor de volgende.' Ook Huttinga ziet behalve dit kleine nadeel alleen maar de voordelen van een duurzame stageplek: 'Voor ons type leerlingen is voorspelbaarheid van groot belang. Hoe ziet de dag eruit, en hoe reilt en zeilt alles binnen het bedrijf? Dat leren ze juist tijdens de stage. Zijn ze eenmaal gewend, dan functioneren ze meestal goed.'

## Zoek elkaar op

Femmia Haverkamp probeert het principe van duurzame stages in te voeren in de hele arbeidsmarktregio. 'Of zoiets slaagt is altijd afhankelijk van de verbindingen die mensen maken', zegt ze. 'In de ene regio lukt het wel, andere niet.' Haar advies aan scholen en gemeenten is: 'Zoek elkaar op en ga stevig in de samenwerking zitten.'

Want dáár zit de oplossing. Blijf niet op je eilandje.' Karel Bakker benadrukt nogmaals het belang van vertrouwen tussen school, gemeente en werkgever. 'Als je het in goed overleg doet, houdt ook iedereen de rol die bij hem past, dicht bij zichzelf. Dat zie je bij ons. Wij hebben samen een geoliede machine gebouwd. Wij kunnen van elkaar op aan.'



# Het juiste traject

Bij praktijkschool Futura College in Woerden spelen de ‘advisors’ (mentoren) een centrale rol bij de toeleiding naar werk. Stagecoördinator Harry Pieters ondersteunt hen daarbij. Hij heeft kennis van sociale wetgeving en goede contacten bij betrokken gemeenten.

Bij het Futura College in Woerden leiden de ‘advisors’ (andere scholen noemen het mentoren) de leerlingen naar werk of vervolgopleiding, en ze verlenen nazorg tot twee jaar na uitstromen van de leerlingen. Voor vragen over sociale voorzieningen hoeven ze niet naar de gemeente, maar kunnen ze op school terecht bij stagecoördinator Harry Pieters. Pieters: ‘Onze leerlingen komen uit verschillende gemeenten en die hebben allemaal hun eigen manier van werken. Ik heb bij al deze gemeenten goede contacten; zij kennen mij en ik ken hen. Ik ben goed op de hoogte van sociale wetgeving, en de school geeft mij alle ruimte hiervoor. Onze advisors kunnen zich volledig wijden aan hun onderwijzende en begeleidende taak.’

*‘Wij kunnen in een vroeg stadium het juiste traject inslaan.’*

## Trajecten op maat

Vier keer per jaar roept Harry Pieters alle advisors van het Futura College bijeen om te inventariseren welk vervolgp pad geschikt is voor de leerlingen. Is de verwachting dat iemand op eigen kracht het wettelijk minimumloon kan verdienen? Is een aanvraag Indicatie banenafpraak wenselijk? Welke leerlingen komen volgens school in aanmerking voor beschermt werk? Pieters: ‘Soms schuift een jobcoach van de gemeente aan. Die maakt al vroegtijdig contact met de leerling en zo nodig met het thuisfront. Zo kunnen we in een vroeg stadium het juiste traject inslaan. Ik ondersteun ook ouders bij de aanvraag voor een Indicatie banenafpraak.’





### No risk

Veel scholen adviseren ouders automatisch om voor hun zoon of dochter een indicatie banenafspraken aan te vragen bij het UWV. Leerlingen kunnen dan met veel ondersteuning van de gemeente aan het werk bij een reguliere werkgever. André Dokman is directeur van het Futura College en bestuurder. 'Wij gaan als het even kan voor een wat minder ingrijpende no risk-verklaring', zegt hij. 'Daarbij wordt een werkgever tijdelijk gecompenseerd bij uitval. Als leerlingen goed zijn ingewerkt tijdens een stage, blijkt dat vaak voldoende te zijn. Veel werkgevers zeggen zelfs: "Heel leuk die no risk, maar zonder had ik hem of haar ook wel aangenomen".'

### Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Voor het proces rondom no-riskverklaring, banenafspraken en ondersteuning van ouders zijn gemeenten en scholen samen verantwoordelijk. Dokman: 'Niet elke gemeente is even ver op dit gebied. Dit betekent op onze school dat het voor de ene leerling goed is geregeld, en voor de andere leerling minder goed. Daarom voelen wij ons als school extra verantwoordelijk. Want wij kennen de leerlingen als geen ander. We bellen nog twee jaar na de uitstroom tussentijds om te vragen hoe het gaat. Bijvoorbeeld: "Je werkte bij Albert Heijn, werk je daar nog steeds?"'

### Avondschool

Voor nazorg heeft het Futura College ook de avondschool geïntroduceerd, elke dinsdagavond twee uur lang. Daar zijn alle oud-leerlingen welkom met vragen over uitkering, huisvesting, school of ruzie met de baas. Dokman: 'Voor onze leerlingen is de drempel naar de gemeente soms hoog. Dus als er

iets aan de hand is, komen ze al gauw bij ons. Hun vertrouwde school, de plek die ze kennen, een drempelloos loket. Van daaruit verwijzen we hen naar de juiste plek; het loket van de gemeente. Desnoods bellen we – in overleg met de oud-leerling – met de gemeente, zodat ze weten wat er speelt.' Ook kunnen oud-leerlingen op de avondschool op eigen verzoek bijscholing krijgen, bijvoorbeeld in taal of rekenen, met of zonder certificaat.

### Levenslange ondersteuning

André Dokman is tevens bestuurder van de Sectorraad Praktijkonderwijs. Deze landelijke koepelorganisatie voor scholen voor praktijkonderwijs heeft in 2020 een visiedocument gemaakt. Eén van de elementen daarin is: *levenslange ondersteuning*. Dokman: 'Scholen voor praktijkonderwijs zijn goed in staat om oud-leerlingen veel langer en breder te ondersteunen. Bijvoorbeeld als ze nascholing nodig hebben, of voor de contacten met een werkgeversnetwerk. Wij kunnen ze ook zo nodig verbinden aan een zorgaanbieder. Nu gebeurt dat mondjesmaat.'

### Social return

Om het bestand aan geschikte stageplekken uit te breiden, maakt het Futura College *social return-afspraken* met lokale leveranciers. Dokman: 'Als wij bijvoorbeeld twintig computers nodig hebben, dan kopen wij die niet via bol.com, maar rechtstreeks bij een speciaalzaak in het Groene Hart. Zo kweken wij goodwill in de regio. We krijgen er op verzoek regelmatig een paar stageplaatsen voor terug.'





## Overleg op casusniveau

In Arnhem is de casuïstiek van jongeren uitgangspunt voor een soepele overgang van school naar de werkvloer. De aanpak is overgenomen door alle scholen en gemeenten in de arbeidsmarktregio.

Rob was een leerling op een school voor voortgezet speciaal onderwijs in Arnhem. In zijn laatste jaar kreeg hij de indicatie voor sociale werkvoorziening. Maar zijn grote wens was om treinmachinist te worden. Daarom legden school en gemeente de indicatie nog even terzijde, en gingen in gesprek met de NS. Het vervoersbedrijf besloot om Rob een stageplek aan te bieden, maar een vervolgtraject zat er nog niet in. In de daaropvolgende jaren maakte Rob grote sprongen. Hij was ambitieus en gedreven. Hij schopte het tot buschauffeur, en volgde bij de NS alsnog een opleiding tot treinmachinist. Inmiddels heeft hij een vaste baan als treinmachinist bij Arriva.

*‘Als je hen de ruimte geeft om zich te ontplooien, zie je mooie dingen ontstaan.’*

### Individueel traject

Richard Brenkman is arbeidsdeskundige bij De Onderwijsspecialisten (een stichting voor speciaal onderwijs onder andere in de regio Arnhem) én regiocoördinator Midden Gelderland. ‘De casus illustreert het ontwikkelpotentieel van veel leerlingen op het vso- en pro-onderwijs’, zegt hij. ‘Als je hen de ruimte geeft om zich te ontplooien, zie je mooie dingen ontstaan. Maar je moet het wel zien.’ De gemeente Arnhem geeft jongeren de ruimte. Natasja Saleminck is adviseur bedrijfsbureau van de gemeente. ‘Wij zijn als gemeenten geneigd om te denken vanuit producten en diensten’, zegt ze. ‘Maar dat werkt niet voor leerlingen uit vso en pro-onderwijs. Dus wij denken vanuit de casuïstiek. Dat is de Arnhemse aanpak. Elke leerling een individueel maatwerktraject.’

### Bestendigingscijfers

De Onderwijsspecialisten monitoren drie jaar lang de ontwikkeling van oud-leerlingen. Brenkman: ‘Wij willen weten of wij hun ontwikkelperspectief goed hebben ingeschat en of we de juiste instrumenten hebben ingezet om iemand aan het werk te houden. Die ‘bestendigingscijfers’ helpen ons het beleid steeds beter te maken.’





### Preventief

In Arnhem overleggen school en gemeente op casusniveau over de beste aanpak voor de leerlingen die gaan uitstromen van vso- of pro- of entree-onderwijs. Bij zo'n gesprek sluiten ketenpartners aan zoals de consultant Werk en Inkomen, de wijkcoach en zo nodig andere partners. Saleminck: 'Wij werken preventief. Wij zetten dus al op school onze instrumenten in.' Toen de Participatiewet zo'n vijf jaar geleden werd ingevoerd, had de gemeente volgens Saleminck weinig kennis over de doelgroep: 'Scholen nodigden ons uit voor een gesprek. We hebben elkaars kennis gedeeld en samen stevige afspraken gemaakt voor de doelgroep. Wij hebben twee consultants aangesteld: één voor het vso- en één voor het pro-onderwijs. Zij zijn de *linking pin* tussen scholen en gemeente.'

*'Als een centrumgemeente het beleid goed neerzet, hebben andere gemeenten daar veel profijt van.'*

### Activerend Werk

In Arnhem is onder meer het *Activerend Werk* ingevoerd. Natasja Saleminck: 'Sommige leerlingen zijn op hun achttiende nog niet klaar voor een route arbeid, terwijl ze er wel de kwaliteiten voor hebben. Zij kunnen zich op een activerende werkplek verder ontwikkelen totdat ze de stap wél kunnen zetten. Bijvoorbeeld in de zorg of in de

catering. De gemeente maakt hier budget voor vrij.' Ook worden vroegtijdig schoolverlaters door de gemeente ondersteund bij de zoektocht naar werk. Saleminck: 'Als je ze wegstuurt omdat ze nog niet uitkeringsgerechtigd zijn, raak je ze kwijt.'

### Centrumgemeente is koploper

Arnhem is centrumgemeente voor de arbeidsmarktregio. Hun aanpak is door alle scholen en gemeenten in de arbeidsmarktregio overgenomen. Brenkman: 'Als een centrumgemeente het beleid goed neerzet, hebben andere gemeenten daar veel profijt van. Bovendien voorkom je willekeur bij arbeidstoeleiding. Het is onwenselijk als jongeren in de ene gemeente meer kansen krijgen dan in de andere gemeente.'

### Waakvlamondersteuning

Tijdens hun stage worden leerlingen begeleid door hun trajectbegeleider. Zodra de stage overgaat in een arbeidscontract, neemt een jobcoach van de gemeente het over. Brenkman: 'Het is voor veel leerlingen een rare knip. Dus wij zetten sinds kort combinatiefunctionarissen arbeid in: de trajectbegeleider van school begeleidt ook na de uitstroom. Hij vervult dan de functie van een jobcoach. Dat doen wij vooral bij leerlingen die vanuit de stage een contract krijgen. Zij hebben genoeg aan waakvlamondersteuning.'

### Dé manier

Een individuele, casuïstieke aanpak is volgens Arnhem dé manier om de talenten van jongeren tot bloei te laten komen. Brenkman: 'Neem het voorbeeld van Rob, de treinmachinist. Destijds was het voor ons heel gemakkelijk geweest om hem te plaatsen bij een sociale werkvoorziening.' Brenkman heeft veel voorbeelden zoals dat van

Rob: 'Een jongen die bij de Gasunie is begonnen op de boenmachine. Zijn werkbegeleider zag hoe nauwkeurig hij was en is in de avonduren met hem gaan oefenen op de vorkheftruck. Inmiddels beheert hij in een magazijn een computergestuurd logistiek opslagsysteem. Hij haalt met zijn vorkheftruck zelfstandig de juiste producten op.'



# Slimme verbindingen

De arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant heeft een succesvolle overlegstructuur opgebouwd voor de programmaliijn Jongerenaanpak. Verschillende doelgroepen zijn samengevoegd en financiële middelen gaan in goed overleg naar projecten die het nodig hebben.

Als het gaat om Jongerenaanpak denkt de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant vanuit het doel: *Wat heeft een jongere nodig?* Tot welke groep iemand hoort vindt de arbeidsmarktregio van ondergeschikt belang. Hun programmaliijn Jongerenaanpak omvat daarom drie doelgroepen: jongeren in een kwetsbare positie (JiKP), voortijdig schoolverlaters (vsv) én jeugdwerklozen. Liesbeth Endendijk is programmamanager. 'Het gaat grosso modo om dezelfde jongeren, maar in een andere fase van hun leven. De zienswijze stelt ons in staat om slimme verbindingen te maken op alle niveaus.'

*'Aanvankelijk wilden veel scholen en gemeenten hun eigen beleid blijven maken, met ook hun eigen financieringsstromen.'*

## Operationeel overleg

De betrokken partijen rondom de drie groepen jongeren komen zo'n vier keer per jaar bijeen voor een *operationeel overleg*. Kernvraag tijdens dit overleg is: wat zijn de trends en ontwikkelingen op school en bij werkgevers op de werkvloer? Aan tafel zitten bijvoorbeeld de stagecoördinatoren van de verschillende scholen, gemeenteambtenaren van Werk en Inkomen, regionale werkgeversservicepunten, SBB, RMC en UWV. Endendijk: 'Het overleg vindt steeds plaats op een andere locatie. Zo krijgen we tegelijkertijd een kijkje in elkaars keuken.'

## Goede afspraken

Het overleg helpt scholen en gemeenten om goede afspraken te maken. Een afspraak is bijvoorbeeld dat elke vso/pro-school én de entree-opleiding van het mbo de betrokken gemeenten uitnodigt voor een uitstroombesprek. Ruby de Jong is projectleider bij de arbeidsmarktregio. De Jong: 'De school is hiervoor verantwoordelijk. Dat voorkomt dat de een gaat zitten wachten op de ander, en er niets gebeurt.'



Veel mensen kennen elkaar al van het operationeel overleg. Dat maakt de lijnen kort.' In de uitstroomgesprekken bespreken school en gemeente samen welke voorzieningen ingezet kunnen worden voor een soepele overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt of dagbesteding. De Jong: 'Sinds deze gesprekken zo systematisch worden georganiseerd, verloopt de overgang beter. Ook zijn sindsdien alle jongeren in beeld.'

*'Mensen kunnen ook ná hun schooltijd branchecertificaten, praktijkverklaringen en diploma's behalen.'*

### Leven lang ontwikkelen

Een andere afspraak is dat alle jongeren zonder startkwalificatie gebruik mogen maken van de diensten van Werk en Inkomen. Ook voortijdig schoolverlaters (vsv) en niet uitkeringsgerechtigde jongeren (NUG). De arbeidsmarktregio zet bovendien in op *leven lang ontwikkelen*. Dus mensen kunnen ook ná hun schooltijd branche-certificaten, praktijkverklaringen en diploma's behalen. Bijvoorbeeld op de werkvloer. Ruby de Jong: 'Een werkgever zegt tegen een werknemer: "Jij kunt veel meer dan waarvoor je een praktijkverklaring hebt." Als hij bereid is zo iemand een leerplek aan te bieden, betaalt Werk en Inkomen de opleiding. Zodra de opleiding is voltooid, verstrekt de school een praktijkverklaring. Op deze wijze kunnen mensen ook omscholen naar kansberoepen: beroepen waar vraag naar is bij werkgevers. Zo blijven ze arbeidsfit.'

### Gezamenlijke pot

In het verlengde van hun visie – *wat heeft een jongere nodig* – worden financiële middelen ontschot en verzameld in één gezamenlijke pot. De middelen gaan in goed overleg naar projecten die het nodig hebben. Endendijk: 'Ja, wij zijn gebonden aan regeltjes als het gaat om financieringsstromen. Dus je moet knippen maken. Maar dat is een taak voor een klein groepje mensen achter de schermen. Daar moet je het werkveld niet mee belasten.'

### Ingewikkelde casussen

Soms zijn er casussen van jongeren die buiten de boot vallen, en waarbij de verantwoordelijkheden niet helder zijn. Liggen die bij WMO, Werk en Inkomen of school? Endendijk: 'In 2016 hebben wij met een interventiesubsidie tweeëntwintig casussen verzameld voor een analyse. Nog steeds proberen we van elke casus te leren. Zo wordt steeds duidelijker wie wanneer verantwoordelijkheid moet nemen.' Ruby de Jong voerde de analyse uit. Ze probeert met een *aanjaagteam Zorg* ook arbeidstoeleiding bij Jeugdzorg en WMO op de kaart te zetten. 'Voor deze sectoren is arbeidstoeleiding onbekend terrein', zegt ze. 'Daardoor krijgen veel jongeren onnodig lang dagbesteding.'

### Overlegstructuur

Boven het operationeel overleg van de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant ligt het *tactisch overleg*, waar alle betrokken partners uit het onderwijs, gemeenten, SW-bedrijven en UWV aan

deelnemen. Endendijk: 'We halen de informatie over trends en ontwikkelingen steeds op uit het operationeel overleg. Vervolgens bepalen we op tactisch niveau samen de focus van ons beleid. Een stuurgroep stelt de kaders vast, hakt knopen door en verdeelt de financiën over de actielijnen.'

### Langzaam opgebouwd

De overlegstructuur in Noordoost-Brabant is al opgebouwd vóór de invoering van de Participatiewet in 2015. Het gebeurde omdat de regio het effectief vond, en niet omdat er subsidie was. Endendijk: 'Aanvankelijk wilden veel scholen en gemeenten hun eigen beleid blijven maken, met ook hun eigen financieringsstromen. We hebben die oude structuur daarom langzaam afgebouwd en de nieuwe opgebouwd. Dat deden we samen met alle netwerkpartners. Inmiddels ziet iedereen de voordelen.'

### Platform voor vso en pro

Ruby de Jong heeft alle vso-scholen binnen de arbeidsmarktregio met elkaar verbonden binnen een platform. Voor de pro-scholen bestond al zo'n platform. De twee platforms maken zich samen sterk voor één aanpak voor toeleiding naar arbeid. De Jong: 'Werkgevers kiezen voor een goede werknemer. Het maakt voor hen niet uit of deze van vso of van pro-onderwijs komt. Dus kun je beter één banenmarkt organiseren, en één keer aankloppen bij stagebureaus en accountmanagers van de gemeente.'





## Actieve nazorg vanuit school

De intensieve nazorg voor leerlingen van Pro Almere stamt nog uit de tijd van brug- en instroomprojecten eind jaren 90. Re-integratiebureau Mind at Work voert nog steeds de nazorg-trajecten uit.

PRO Almere is een grote school met zo'n vijfhonderd leerlingen. Het is de enige pro-school in Almere. De gemeente besteedt de nazorg voor deze leerlingen uit aan re-integratiebedrijf Mind at Work. Coos de Smalen is *coördinator uitstroom praktijkonderwijs* op de school. 'Leerlingen hebben recht op twee jaar actieve begeleiding bij het vinden en behouden van werk, zegt hij. 'Maar de jobcoaches van Mind at Work ondersteunen ook op andere levensgebieden. Bijvoorbeeld bij psychische problemen of bij huisvestingsproblematiek. Hun taak is breder dan die van een doorsnee jobcoach van de gemeente.'

### Participatieoverleg

Zo'n zes keer per jaar komen de stagebegeleiders van school, de jobcoaches van Werk en Inkomen én de jobcoaches van Mind at Work tezamen bij *het participatieoverleg*. De Smalen: 'We bespreken de stand van zaken: hoe staat het met de uitstroom en hoe loopt de nazorg voor leerlingen? Zijn er knelpunten waarvan we kunnen leren? Is de wetgeving veranderd? Ook zetten we tijdens het

participatieoverleg de lijnen uit voor het volgend schooljaar en stemmen we af wie wat gaat doen. Voor uitstroom en nazorg trekken we intensief samen op, parallel aan elkaar.'

### Adviesgesprek en intake

In een adviesgesprek krijgen ouders en leerlingen te horen wat de school als vervolgtraject adviseert. Zo'n twee weken later volgt een intake voor de nazorg. De Smalen: 'Voor leerlingen die gaan werken of doorleren vindt dit gesprek plaats bij Mind at Work. Dat is immers de plek waar ze straks moeten zijn als ze problemen hebben op gebied van werk, leren of een ander levensgebied. De werkwijze helpt ons het uitstroomtraject voor deze leerlingen zo soepel mogelijk te laten verlopen, op alle leefgebieden. Een sluitende aanpak, zonder ruis of harde knip.' Leerlingen die richting beschut werk of dagbesteding gaan, blijven onder de vleugels van de gemeente. De Smalen: 'Dat heeft met wet en regelgeving te maken. Daarom hebben we dat zo verdeeld.'



## Centrum voor Praktijkleren

In samenwerking met de gemeente heeft ProO Almere het *Centrum voor Praktijkleren* opgericht. Dit centrum biedt trainingstrajecten aan voor moeilijk lerende volwassenen van 18 tot 67 jaar (de pensioengerechtigde leeftijd). Bijvoorbeeld een training heftruck of een veiligheidscertificaat (VCA). Voor statushouders met een laag IQ heeft PRO Almere een onderwijs/werk/inburgeringstraject ontwikkeld. De Smalen: 'De gemeente weet wat wij kunnen. Daar maken ze graag gebruik van.'

## Entree-opleiding

Voor leerlingen die doorstromen naar de entree-opleiding heeft ProO Almere een samenwerkingsovereenkomst met de mbo-school in Almere. De Smalen: 'De leerlingen volgen bij óns de entree-opleiding, en niet op de mbo-school. Daarvoor staan wij onder auspiciën van het mbo, zodat zij er zeker van kunnen zijn dat onze opleiding ook werkelijk voldoet aan de eisen. Zodra leerlingen toe zijn aan examinering, schrijven wij hen op het mbo in als leerling *extra neus*. Dat betekent dat ze daar uitsluitend examen doen. Hun diploma is even rechtsgeldig als dat van leerlingen die de entreeopleiding wél op het mbo hebben gedaan.'

## Naar het mbo

Voor de leerlingen die doorstromen naar het mbo, blijft Mind at Work verantwoordelijk voor de monitoring. De Smalen: 'Onze leerlingen zijn op het mbo kwetsbaar. Er wordt meer zelfstandigheid van hen verwacht, dus de kans dat ze uitvallen is groter. Daarom is monitoring zo belangrijk. Dat doet Mind at Work op verzoek van de gemeente.'

*'De werkwijze helpt ons het uitstroomtraject voor deze leerlingen op alle levensgebieden zo soepel mogelijk te laten verlopen.'*

## Gezamenlijke geschiedenis

De hechte samenwerking tussen ProO Almere, Mind at Work, gemeente, sociaal werkbedrijven en mbo is volgens De Smalen onder meer te danken aan een lange gezamenlijke geschiedenis. De samenwerking stamt uit de Brug en Instroomprojecten: een initiatief uit de jaren negentig om mensen die destijds langdurig werkloos waren aan het werk te helpen. Iedereen spreekt elkaar gemakkelijk aan en men denkt graag met elkaar mee. De Smalen: 'Ik krijg wel eens een telefoontje vanuit de gemeente: "Coos, we hebben nog geen indicatie-aanvragen binnen. Klopt dat? Of zijn jullie iets vergeten". Er zijn overal ingangen en overleggen. Wij lopen gemakkelijk bij elkaar in en uit.'

## Terugkom-avond

In het kader van *levenslang leren* organiseert ProO Almere twee keer per jaar een terugkom-avond voor oud-leerlingen. Daar zijn ook de gemeente en Mind at Work aanwezig, en iemand uit het zorgdomein voor vragen op andere levensgebieden. De Smalen: 'Soms verschijnen oud-leerlingen met hun kinderen aan de hand. Ze zeggen: Toen ik op school zat wilde ik niet. Maar nu wel.'





## Langzaam toegroeien naar werk

Leerlingen van Stip VSO in Utrecht krijgen twee transitiegesprekken, waar óók gemeente en het RMC bij aansluiten. Het eerste gesprek vindt plaats op school, het tweede een half jaar later – op het Stadskantoor.

De werkgroep *Uitstroom vso en pro* van een aantal scholen en de gemeente Utrecht heeft een transitietraject ontwikkeld voor leerlingen met het uitstroomprofiel Arbeid. Dat vergroot de kans dat deze leerlingen uiteindelijk terecht komen op een werkplek die goed bij hen past. Renée van der Meulen is coördinator Jongeren in een Kwetsbare Positie voor de RMC-regio Utrecht. 'In de transitie naar een passende uitstroomplek zijn deze leerlingen extra kwetsbaar; een groot deel van hen vertegenwoordigt de groep mensen met een bijstandsuitkering. Wil je dat voorkomen, dan zul je moeten samenwerken met de partijen die verantwoordelijk zijn in dit proces. Wij hebben op alle niveaus de samenwerking tussen school, RMC en de gemeente versterkt. De werkgroep *Uitstroom vso en pro* is daar een voorbeeld van.'

### Transitiestage

Het transitietraject is door de werkgroep ontwikkeld bij Stip VSO in Utrecht. Theo Röling is stagecoördinator bij Stip VSO. 'We hebben het traject zorgvuldig opgebouwd', zegt hij. 'Op onze school lopen leerlingen eerst stage bij een van onze vaste samenwerkingspartners, bijvoorbeeld Albert Heijn, Mc Donalds of schoonmaakbedrijf CSU. Zo ontdekken ze wat bij hen past. In het laatste schooljaar kiezen ze een *transitiestage*. De bedoeling is dat dit hun toekomstige werkplek wordt. De werkgever spreekt de *intentie* uit om die stage af te sluiten met een contract.'

*'Zo nodig zit er ook een tolk bij het gesprek, of iemand van het buurtteam als het gezin daar begeleiding van krijgt.'*

### Gesprek op school

Aan zo'n transitiestage gaat een transitiegesprek vooraf. Daarbij zijn aanwezig de leerling en de ouders, de mentor (die tevens stagebegeleider is), maar ook een Focus-begeleider (RMC) en een werkmatcher van Werk en Inkomen. Röling: 'Een spannend moment voor onze leerlingen. Daarom vindt het eerste gesprek altijd plaats op school, dus op bekend terrein. Zo nodig zit er ook een tolk bij het gesprek, of iemand van het buurtteam als het gezin daar begeleiding van krijgt.' Er wordt een verslag van het gesprek gemaakt. Röling: 'We vragen ouders om toestemming om dit verslag met alle betrokken partijen te delen, dat zijn we verplicht vanwege de privacywet AVG. Zo heeft de gemeente informatie beschikbaar om een leerling ook ná de uitstroom verder te ondersteunen. Desnoods op andere terreinen.'



### Gesprek op stadskantoor

Een half jaar later volgt er een tweede transitie-gesprek. Dit gesprek vindt niet meer op school plaats, maar op het stadskantoor van de gemeente. Van der Meulen: 'Zelfstandig reizen naar de andere kant van de stad is voor sommige leerlingen al heel spannend. Laat staan een voet over de drempel zetten bij het gemeentehuis. Daar bereiden wij ze dus op voor: Hiér moet je straks zijn als je iets moet regelen op gebied van werk en inkomen, of als je op zoek moet naar een volgende baan.'

*'Zelfstandig reizen naar de andere kant van de stad is voor sommige leerlingen al heel spannend. Laat staan een voet over de drempel zetten bij het gemeentehuis.'*

### Jobhunters

De jobhunters van de gemeente Utrecht vervullen een belangrijke rol bij de transitie van school naar arbeid. Zij helpen de school zo nodig bij de zoektocht naar een geschikte transitiestage of werkplek. Van der Meulen: 'In de huidige arbeidsmarkt zitten veel jongeren zonder werk. Ook jongeren die wél al diploma's hebben. Jongeren uit vso- of pro-onderwijs krijgen daardoor steeds meer concurrentie.' De jobhunters helpen leerlingen zich voor te bereiden op een eerste gesprek met de toekomstige werkgever, en gaan zelfs mee om hen te ondersteunen tijdens het sollicitatiegesprek. De werkgroep wil het transitietraject uitbreiden naar de hele regio. 'De werkwijze stelt ons in staat om maatwerk te leveren. Diverse scholen hebben zich al aangesloten. Vso- én pro-scholen.'

### Tussenstap

Niet alle leerlingen met een uitstroomprofiel Arbeid zijn op hun achttiende al klaar voor een stap naar een reguliere werkgever. Röling: 'Soms is een tussenstap gewenst. Een leerling blijft nog even op school, gaat een tijdje naar arbeidsmatige dagbesteding, óf doet werkervaring op in de beschutte omgeving van een sociaal werkbedrijf. De sociale werkbedrijven zijn steeds meer ontwikkelbedrijven geworden. Daar kunnen onze leerlingen hun sociale- en werknemersvaardigheden heel goed verder ontwikkelen.'

### Regionaal Afstemmingsoverleg

De regio Utrecht heeft een *Regionaal Afstemmingsoverleg Onderwijs-Arbeidsmarkt*, waar onder andere in vertegenwoordigd zijn alle vso/pro-scholen en mbo-scholen, Werk en Inkomen, werkgeversservicepunt, RMC, het leerwerkloket en SBB. In het overleg worden zo'n twee keer per jaar alle ontwikkelingen en knelpunten besproken op gebied van school en transitie naar duurzame arbeid. Van der Meulen: 'In dit platform zijn de overlegstructuren van de RMC-regio (onderwijs) en arbeidsmarktregio (arbeid) samengevoegd. RMC zet zich in voor de leerlingen op school, de arbeidsmarktregio voor dezelfde leerlingen als ze later uitstromen of zijn uitgestroomd.' De werkgroep *Uitstroom vso en pro* is een van de vele werkgroepen die is ontstaan uit dit Regionaal Afstemmingsoverleg.



Deze brochure is een uitgave van:



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Postbus 90801 | 2509 LV Den Haag  
T 070 - 333 4444

Productie en advies:  
Tekstbureau Riëtte Duynstee

Fotografie:  
© Riëtte Duynstee  
Met dank aan de leerlingen van het Futura College, VSO Stip, PrO Almere

December 2020 | Publicatie-nr. 20404461

