

Ondersteuning jongeren bij leren en werken

Een handreiking voor de regio

Mirjam Engelen (De Beleidsonderzoekers)
Saskia Peels (De Beleidsonderzoekers)
Johan Bokdam (Oberon)
Debbie Kooij (Oberon)

Inhoudsopgave

Welk knelpunt komt waar aan de orde?	3
Een woord vooraf	6
Inleiding	8
Deel 1: Jongeren voorbereiden op werk	9
1.1 Aandacht voor werk, stages en LOB	11
1.2 Sluitende keten bij overstapmomenten	14
Deel 2: Van leren naar werken	17
2.1 Vsv en RMC-functie	19
2.2 Verbreding vsv-aanpak: kwetsbare jongeren	20
2.3 Leerwerkplekken	23
2.4 Leerwerkloketten	25
2.5 Samenwerking binnen de gemeente	26
Deel 3: Werken	27
3.1 Zoekperiode bijstandsuitkering	28
3.2 Regulier werk met loonkostensubsidie en beschut werk	30
3.3 Actief uitvallers oppakken	31
3.4 Alternatieve trajecten	33
3.5 Volgen na plaatsing	34
Bijlage 1 Achtergrond	35
B 1.1 Regionale samenwerking	35
B 1.2 Door- en instroom in het onderwijs	37
B 1.3 Relatie bekostigd onderwijs en participatiewet	40
B 1.4 Rol van werkgevers en werkgeversbenadering	41
B 1.5 Wettelijke kaders	43
B 1.6 Monitoring, gegevensoverdracht en privacy	47
Bijlage 2 Afkortingen	51
Bijlage 3 Literatuurlijst	53

Welk knelpunt komt waar aan de orde?

Knelpunten onderwijs

- *Deelcertificaten voor jongeren die mbo niveau 2 niet aankunnen*
De handreiking beschrijft in B1.2 alternatieve mogelijkheden binnen het mbo. In paragraaf 3.4 komen alternatieve trajecten voor jongeren die nog niet passen binnen onderwijs of werk aan bod. Ook komt de Boris-systematiek aan bod.
([B 1.2 Door- en instroom in het onderwijs](#) en [3.4 Alternatieve trajecten](#)).
- *Er is een gebrek aan instroommomenten in het mbo gedurende het schooljaar*
De handreiking gaat hier in B1.2 en B1.3 nader op in.
([B 1.2 Door- en instroom in het onderwijs](#) en [B 1.3 Relatie bekostigd onderwijs en participatiewet](#)).
- *Er moet aandacht zijn voor uitstroom naar werk in het onderwijs, er moet voldoende begeleiding zijn tijdens de stages, jongeren moeten worden ondersteund zodat ze gemotiveerd zijn en de school afmaken*
Paragraaf 1.1 beschrijft stages op allerlei schooltypen en paragraaf 1.2 over de begeleiding. Paragraaf 2.2 gaat over de ondersteuning van jongeren in een kwetsbare positie naar werk.
([1.1 Aandacht voor werk, stages en LOB](#) en [1.2 Sluitende keten bij overstapmomenten](#) en [2.2 Verbreding vsv-aanpak: kwetsbare jongeren](#)).

Knelpunten gemeenten bij overgang onderwijs arbeidsmarkt

- *De focus van RMC ligt te veel op voorkomen vsv en niet op het oppakken van oud vsv-ers of werkende vsv-ers vinden gemeenten*
In de handreiking gaan we in op dit punt onder paragraaf 2.1, onder meer over de mogelijkheden van bestandskoppeling. Paragraaf 3.3. beschrijft voorbeelden hoe deze doelgroep kan worden bereikt en begeleid.
([2.1 Vsv en RMC-functie](#) en [3.3 Actief uitvallers oppakken](#)).
- *Overdracht van jongeren van RMC naar W&I moet soepeler*
Paragraaf 2.1 en paragraaf 2.5 van de handreiking gaat in op de samenwerking, evenals B1.1. B1.6 gaat nader in op gegevensuitwisseling.
([2.1 Vsv en RMC-functie](#) en [2.5 Samenwerking binnen de gemeente](#) en [B 1.1 Regionale samenwerking](#) en [B 1.6 Monitoring, gegevensoverdracht en privacy](#)).
- *De aanpak van gemeenten is onvoldoende out-reachend bij jongeren die al langere tijd uit beeld zijn.*
Paragraaf 3.3 gaat nader in op dit punt en geeft voorbeelden van regionale aanpakken.
([3.3 Actief uitvallers oppakken](#)).

Knelpunten bij combinaties van werken en leren

- *Gebrek aan alternatieve mogelijkheden voor 16/17 jarigen die niet meer leerbaar zijn maar ook onvoldoende arbeidsrijp*
Dit onderwerp wordt besproken in paragraaf 3.4 en B1.2 van de handreiking
([3.4 Alternatieve trajecten](#) en [B 1.2 Door- en instroom in het onderwijs](#)).
- *Te weinig werkervaringsplekken voor jongeren die nog niet arbeidsrijp zijn.*
De alternatieve trajecten die sommige gemeenten bieden en beschreven zijn in paragraaf 3.4 en B1.2 van de handreiking kunnen mogelijk inspiratie bieden
([3.4 Alternatieve trajecten](#) en [B 1.2 Door- en instroom in het onderwijs](#)).

Ondersteuning naar en tijdens werk door gemeenten

- *Jongeren en het recht op een uitkering, zeker bij pro en vso jongeren van 16/17 jaar*
Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in B1.5.
([B 1.5 Wettelijke kaders](#)).
- *Hoe om te gaan met de zoekperiode van 4 weken?*
Ook dit onderwerp is beschreven in B1.5.
([B 1.5 Wettelijke kaders](#)).
- *Wie pakt pro en vso jongeren die wel een baan hadden na het verlaten van de school, maar na 1-2 jaar de baan verliezen?*

Paragraaf 3.3 en paragraaf 3.5 van de handreiking bieden meer informatie ([3.3 Actief uitvallers oppakken](#) en [3.5 Volgen na plaatsing](#)).

- *Hoe worden jongeren met WW-recht ondersteund? Wie pakt deze jongeren op in het geval ze geen startkwalificatie hebben?*
Dit punt is besproken in paragraaf 3.3 en paragraaf 3.5, maar dit is wellicht ook een onderwerp van samenwerkingsafspraken tussen gemeenten en UWV, zie B1.1 van de handreiking.
([3.3 Actief uitvallers oppakken](#) en [3.5 Volgen na plaatsing](#) en [B 1.1 Regionale samenwerking](#)).
- *Hoe gaat de gemeente om met jongeren met een lage loonwaarde?*
De mogelijkheden voor deze groep zijn beschreven in paragraaf 3.2.
([3.2 Regulier werk met loonkostensubsidie en beschut werk](#)).

Scholingsplicht

- *Hoe wenselijk is het toepassen van de scholingsplicht voor deze groep?*
We bespreken de keuzes die verschillende gemeenten hebben gemaakt in B1.3.
([B 1.3 Relatie bekostigd onderwijs en participatiewet](#)).
- *Hoe werkt het met studiefinanciering bol en bbl?*
De wettelijke kaders zijn beschreven in B1.5.
([B 1.5 Wettelijke kaders](#)).
- *Wie en hoe bepaalt wanneer scholing een reële optie is voor een jongere?*
(Zie [3.3 Actief uitvallers oppakken](#) en [3.5 Volgen na plaatsing](#) en ([B 1.2 Door- en instroom in het onderwijs](#)).

Werkgeversbenadering

- *Voldoende tijd maken voor werkgeversbenadering*
- *Hoe zorg je dat bedrijven ook kansen geven aan mensen met een 'vlekje'?*
- *Samenwerking binnen de regio op dit punt*
Werkgeversbenadering en werkgeversdienstverlening is onderwerp van B1.4 en de al eerder opgestelde handreiking [Matchen op werk](#).
([B 1.4 Rol van werkgevers en werkgeversbenadering](#)).

Uitstroom naar dagbesteding

- *Hoe loopt de overdracht wanneer dagbesteding de aangewezen voorziening is?*
Zie paragraaf 1.1 en deel 2, samenwerking op zich komt aan de orde in B1.1
([1.1 Aandacht voor werk, stages en LOB](#) en [Deel 2: Van leren naar werken](#) en [B 1.1 Regionale samenwerking](#)).
- *Welke taken heeft het RMC wanneer dagbesteding het uitstroomprofiel is? Officieel zijn deze jongeren uitgezonderd, maar RMC heeft wel monitoringstaak.*
Deze groep jongeren valt vanaf 16 jaar onder de monitoringstaak van het RMC, dit komt aan de orde in paragraaf 2.1.
([2.1 Vsv en RMC-functie](#)).

Bekostiging onderwijs en RMC

- *Hoe wordt het mbo bekostigd?*
Zie B1.5.
([B 1.5 Wettelijke kaders](#)).
- *Hoe is te voorkomen dat scholen alleen kansrijke jongeren aannemen?*
Dit wordt besproken in B1.2.
([B 1.2 Door- en instroom in het onderwijs](#)).

Financiën Participatiewet

- *Moeten middelen onderwijs, werk en inkomen, WMO en leerplicht meer aan elkaar gekoppeld worden?*
Zie de paragraaf over samenwerking in B1.1 en voorbeelden in paragraaf 2.5.
([B 1.1 Regionale samenwerking](#) en [2.5 Samenwerking binnen de gemeente](#)).
- *Hoe is te zorgen voor financiële ruimte voor begeleiding op de werkplek?*

Zie hiervoor ([B 1.4 Rol van werkgevers en werkgeversbenadering](#)) en ([B 1.3 Relatie bekostigd onderwijs en participatiewet](#)).

Regionale samenwerking

- *Hoe verbeteren we de samenwerking tussen de diverse diensten bij gemeenten en het UWV?*
Het belang van regionale samenwerking is beschreven in B1.1, en in paragraaf 2.5, daar staan ook mogelijke oplossingen
([B 1.1 Regionale samenwerking](#) en [2.5 Samenwerking binnen de gemeente](#)).
- *Wat is de rol van leerwerkloketten en SBB?*
Meer informatie is te vinden in paragraaf 2.4.
([2.4 Leerwerkloketten](#))

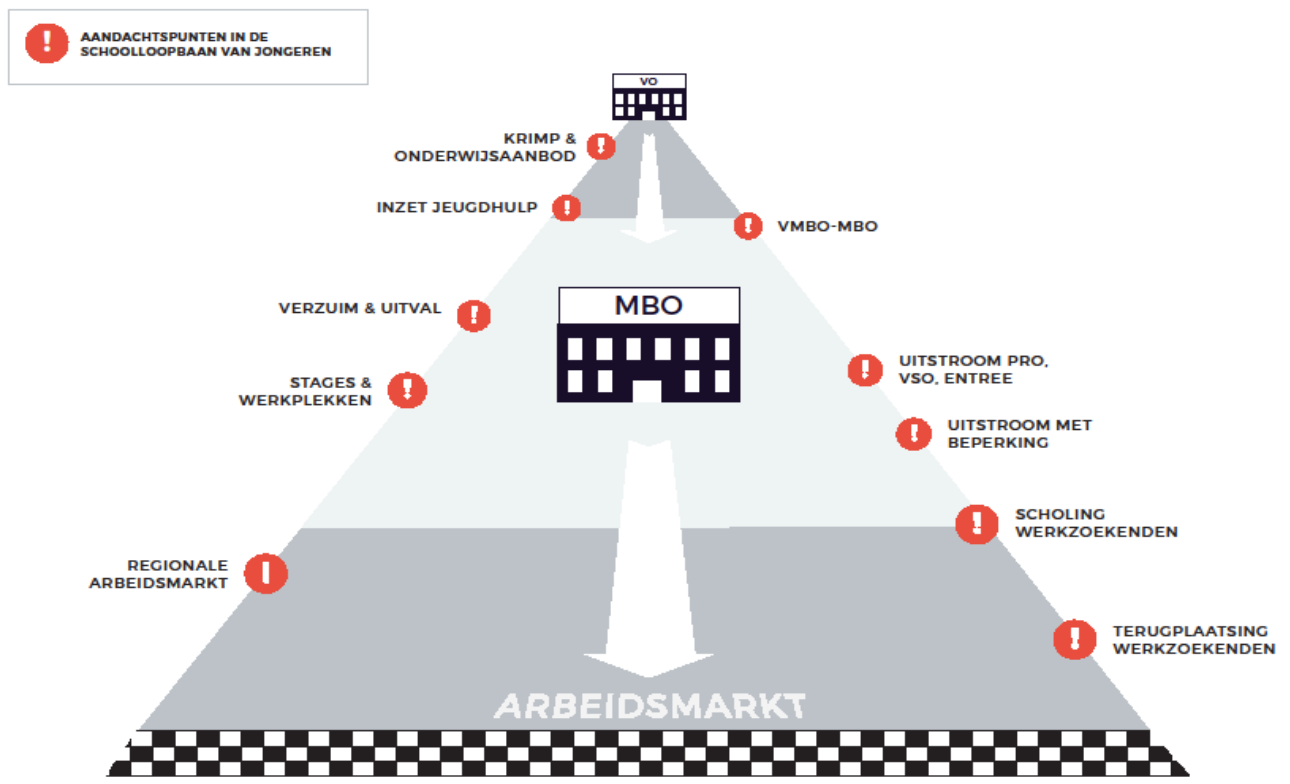
Knelpunten gelegen in de jongeren

- *Motivatatie van jongeren is vaak laag*
- *Jongeren hebben meervoudige problematiek*
- *Jongeren hebben onvoldoende sollicitatievaardigheden en onvoldoende werknemersvaardigheden*
- *Er is onvoldoende zicht van jongeren op wat er op de arbeidsmarkt wordt gevraagd.*
Wanneer jongeren in beeld zijn moet er vaak eerst geïnvesteerd worden in de motivatie van de jongeren en het arbeidsfit maken van jongeren. Voorbeelden van hoe regio's dit aanpakken staan in paragraaf 3.3 en B1.4
([3.3 Actief uitvallers oppakken](#) en [B 1.4 Rol van werkgevers en werkgeversbenadering](#)).

Een woord vooraf

De schoolloopbaan van jongeren ziet er op papier vloeïend uit. Jongeren gaan naar de basisschool, daarna naar de middelbare school en vervolgens doen ze vervolgonderwijs dat hen richting de arbeidsmarkt brengt. Het vinden van een baan gaat soms wat moeizaam, maar jongeren vinden hun weg op de arbeidsmarkt.

De infographic hieronder maakt duidelijk dat zich op allerlei momenten in de schoolloopbaan van jongeren aandachtspunten voordoen. De meeste jongeren hebben hierbij geen andere steun nodig dan van hun ouders of hun mentor op school. Maar er zijn ook jongeren die meer ondersteuning nodig hebben. Jongeren die bijvoorbeeld vanwege hun cognitieve capaciteiten, hun thuissituatie of andere problematiek meer steun nodig hebben van instanties als school of de gemeente. Steun omdat ze zelf geen stage vinden, omdat ze geen idee hebben wat voor werk ze willen doen, omdat hun ouders niet in staat zijn hen te begeleiden of omdat ze het niveau van school niet aankunnen.



(bron: <http://regionaalonderwijsbeleid.nl/vraagstukken/>)

Over welke jongeren gaat het?

Over welke jongeren hebben we het nu precies? Enerzijds gaat het om jongeren die geen startkwalificatie kunnen behalen omdat zij daarvoor de cognitieve vaardigheden missen. Dan gaat het om jongeren die aangewezen zijn op een pro en vso opleiding en onderdeel uitmaken van de doelgroep loonkostensubsidie/banenafsprak van de Participatiewet. Anderzijds gaat het om jongeren die door voortijdige schooluitval geen startkwalificatie hebben behaald.

In de regio worden ook wel de volgende definities gebruikt:

- Kwetsbare jongeren: Alle jongeren tussen de 16 en 23 jaar die niet in staat zijn om een startkwalificatie te behalen. Zij stromen uit naar de arbeidsmarkt vanuit het vso, pro, vmbo, entreeonderwijs of zijn uitvallers van mbo niveau 2.
- Voortijdig schoolverlaters: Jongeren tussen de 12 en 23 jaar, die beschikken over de capaciteiten om een startkwalificatie te behalen, maar waar dit niet lukt. Daarbinnen wordt in de aanpak onderscheid gemaakt tussen de groep 'overbelaste jongeren' en niet-willers. Overbelaste jongeren lopen door een opeenstapeling van problemen (gedragsproblemen, psychische problemen, instabiele thuissituatie, schulden en criminaliteit in de directe omgeving) een groot risico op zowel school- als maatschappelijke uitval. Niet-willers verlaten het onderwijs door motivatieproblemen of omdat ze liever gaan werken dan onderwijs volgen.

Leeswijzer

Dit is een document waar we de domeinen onderwijs en arbeidsmarkt – waar bovenstaande groepen jongeren mee te maken hebben in hun weg van school naar werk – met elkaar in verbinding brengen. Praktische oplossingen geven we vaak in de vorm van goede voorbeelden van bepaalde regio's, we hebben daarbij met hyperlinks gewerkt zodat u kunt doorklikken voor meer informatie over het voorbeeld of om een ander document te lezen.

Deze handreiking bestaat uit drie delen en een aantal bijlagen met achtergrondinformatie. In deel 1 staat de voorbereiding van jongeren op werk in het onderwijs centraal. In deel 2 besteden we aandacht aan de overgang van leren naar werken. Deel 3 staat in het teken van het werken. In de bijlagen besteden we aandacht aan de regionale samenwerking, de door- en instroom in het onderwijs, de relatie bekostigd onderwijs en Participatiewet, de rol van werkgevers en werkgeversbenadering, de wettelijke en financiële kaders en monitoring, gegevensoverdracht en privacy.

Tips bij het gebruik van dit document

Deze handreiking is opgesteld tussen februari en april 2017 en beschrijft de stand van zaken aan het einde van het eerste kwartaal van 2017. Om deze handreiking ook in de toekomst bruikbaar te laten zijn, nodigen wij alle lezers van harte uit om opmerkingen en aanvullingen te mailen naar aanpakjeugdwerkloosheid@minszw.nl. Deze kunnen dan worden meegenomen in een volgende versie van deze handreiking.

Dan is er ook nog een aantal tips om het gebruik van deze handreiking te vergemakkelijken:

1. Wanneer u dit document op een elektronisch apparaat leest, dan kunt u makkelijk zoeken door middel van control f en het invullen van een zoekterm.
2. Wanneer u dit document op de computer of tablet leest, dan kunt u alle links die genoemd zijn in het document aanklikken en direct verder lezen.
3. Een derde voordeel van digitaal lezen is dat u vanuit de twee inhoudsopgaves direct kunt doorklikken naar de voor u relevante passages.

Inleiding

Aanleiding

De arbeidsmarktpositie van jongeren zonder startkwalificatie is relatief ongunstig. Enerzijds gaat het om jongeren die geen startkwalificatie kunnen behalen vanwege beperkingen, bijvoorbeeld omdat zij daarvoor de cognitieve vaardigheden missen. In het onderwijs volgen ze pro, vso of de entreeopleiding, op de arbeidsmarkt vallen ze deels wel en deels niet onder de doelgroep banenafpraak voor arbeidsbeperkten en deels onder de instrumenten van de Participatiewet. Anderzijds gaat het om jongeren die geen beperking hebben maar door voortijdige schooluitval geen startkwalificatie hebben behaald.

De ministers Asscher en Bussemaker hebben de Tweede Kamer eind 2015 in hun brief over de Aanpak Jeugdwerkloosheid toegezegd te inventariseren welke beleidsaanpassingen nodig zijn om te komen tot een sluitend vangnet voor jongeren zonder startkwalificatie. Hiertoe zijn knelpunten geïdentificeerd die gemeenten ervaren bij het op weg helpen van deze jongeren naar leren, werken of een combinatie daarvan. Dit is gebeurd op basis van literatuur, onderzoek onder de projectleiders Aanpak Jeugdwerkloosheid van de 35 arbeidsmarktregio's en de RMC-coördinatoren van de 39 RMC-regio's en in samenwerking met de G32 en de G4, zoals afgesproken in het bestuurlijk overleg in juni 2016 van de G32 met minister Bussemaker en staatssecretaris Klijnsma. De bestuurlijke vraagstukken die hieruit naar voren kwamen zijn februari 2017 besproken op de wethoudersconferentie 'Kansen voor jongeren zonder startkwalificatie' in. Deze handreiking gaat in op de knelpunten die op regionaal niveau in de praktijk zijn op te pakken.

Doel en doelgroep

Deze handreiking geeft praktische informatie die gebruikt kan worden door gemeenten en andere partijen die een gedeelde verantwoordelijkheid hebben voor deze jongeren in hun overstap naar de arbeidsmarkt. De handreiking is bedoeld voor medewerkers met beleidsfuncties direct achter de uitvoerders, zoals teamleiders en beleidsmedewerkers. Het document biedt mogelijk ook goede aanknopingspunten voor uitvoerders. We beschrijven per onderwerp kort het beleidskader en de knelpunten, leggen uit waar de ruimte zit in de kaders om voor deze groep in de regio goed samen te werken en geven zoveel mogelijk praktijkvoorbeelden en concrete oplossingsrichtingen. De arbeidsmarkt biedt juist nu kansen. Deze jongeren hebben zeker talenten, het is tijd om deze te benutten.

Deze eerste versie van de handreiking zal worden verspreid onder de G32, de RMC-coördinatoren en de regionale projectleiders jeugdwerkloosheid. Ingrado en Divosa, als vertegenwoordigers van de RMC-coördinatoren en leidinggevend in het sociaal domein, zullen in de toekomst de handreiking beheren, actualiseren en beschikbaar blijven stellen.

Een aantal portretten: Waar gaat het over?

In februari 2017 vond de WerkWeek van de Aanpak Jeugdwerkloosheid plaats. Voor de WerkWeek zijn portretten gemaakt van een aantal jongeren. Jongeren die 'gewoon' op het vmbo zitten en die in het kader van de City Deal voor het eerst kennis hebben gemaakt met de toekomstige arbeidsmarktmogelijkheden, maar ook jongeren die uitgevallen zijn op school en met ondersteuning van de gemeente weer zijn gaan leren en werken. Ter illustratie geven we hier in deze handreiking de portretten van een aantal jongeren, zo wordt duidelijk wat er speelt in het leven van sommige jongeren. Meer verhalen staan [hier](#), op de site van Aanpak Jeugdwerkloosheid. De Programmaraad heeft in voorbereiding op bijeenkomsten over 'van school naar werk' [filmportretten](#) van drie jongeren gemaakt.

Deel 1: Jongeren voorbereiden op werk

De voorbereiding die de school biedt op de overgang naar werk is voor de meest kwetsbare jongeren van cruciaal belang. Daarbij gaat het niet om het *moment* van overgang na het verlaten van school, maar om de *transitie* naar werk gedurende de laatste fase van de opleiding en de eerste periode op de arbeidsmarkt. Per definitie zijn daardoor verschillende partijen betrokken en mede verantwoordelijk, waaronder tenminste de school, betrokken bedrijven en de gemeente. In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan wat er op school kan worden gedaan om de overgang van school naar werk voor de doelgroep zo goed mogelijk te laten verlopen.

Het verhaal van Aadesh – stages op het vmbo

Aadesh (14) zit in de 3e klas van vmbo-tl. Hij zit nooit stil en is altijd op zoek naar nieuwe dingen. In zijn vrije tijd voetbalt hij graag en hij geeft ook zelf voetbaltraining. Op school vindt hij het leuk en hij doet zijn best om goede cijfers te halen. Economie en wiskunde zijn z'n beste vakken. Of het nu om technische onderwerpen gaat of juist iets financieels; als hij een berekening één keer gezien heeft, snapt hij die.

Aadesh is nu nog niet héél erg bezig met de keuze voor een opleiding en werk. 'Als ik maar gewoon dat examen ga halen, zie ik dan wel verder,' zegt hij. Maar het is toch al wel belangrijk om daarover na te denken. Want aan het einde van de 3e klas moet hij een profielkeuze maken. Op school zijn ze net begonnen met Loopbaanoriëntatie, een vak dat door de mentor gegeven wordt. Er is bijvoorbeeld een competentie- en interesstest geweest. Daar kwam uit dat techniek en economie Aadesh' sterke punten zijn en dat daar zijn interesse ligt.

Via het Stanislas College in Pijnacker heeft Aadesh Profioldagen gehad; bliksemstages. Via deze stages kreeg hij een beeld van de mogelijkheden die er zijn in de toekomst. Er werd steeds één profiel uitgelicht en er werd een bedrijf in een bepaalde sector bezocht. Hierdoor werd duidelijker wat je met een bepaald profiel kan. De twee profioldagen die hij heeft gedaan waren verplicht voor iedereen. De eerste profioldag ging over werken in het groen, maar die richting wil hij niet op. De tweede profioldag ging over welke kanten je op kan met techniek.

Aadesh vertelt: 'De klas ging op bezoek bij een bedrijf dat buizen en bruggen produceert. Dat was heel interessant.' Zowel de fabriek als het kantoor (afdelingen ICT en techniek) werden bezocht. 'Het leukste was de ICT afdeling, want daar vindt het denkwerk plaats,' zegt Aadesh. Ook de technische afdeling vond hij interessant. Daar berekenen ze welke onderdelen je nodig hebt voor een brug, wat dat dan kost, en welke keuzes je dan het beste kunt maken om de brug te bouwen. Deze combinatie van een technisch onderwerp en een economische berekening spraken hem erg aan, dat past ook precies bij waar hij goed in is op school.

Een opleiding kiezen doe je niet zomaar. Zeker niet als je, net als Aadesh, nog jong bent. Hoe weet je dan wat je wil? Onderzoek laat zien dat een jong brein moeite heeft met kiezen. Opleidingen en beroepen: het zegt jongeren weinig. Dat geldt nog meer voor (migranten)jongeren die opgroeien in achterstandsbuurtten waar veel mensen laagopgeleid en werkloos zijn.

Bij bedrijfsbezoeken en bliksemstages krijgt een jongere uit het vmbo of mbo een eerste indruk van het bedrijf en maakt de werkgever kennis met de jongere. De kennismaking helpt zowel jongeren als werkgevers om verkeerde beelden en vooroordelen weg te nemen. Het helpt jongeren bij het maken van een keuze voor een vervolgopleiding en het vinden van een echte stageplek.

Aadesh heeft in Rotterdam, waar hij vlakbij woont, zelf al een mogelijk interessante studie gevonden. Die heet IT & Online. Daar leer je hardware én software van computers en telefoons te ontwikkelen. Hij gaat nog even verder onderzoeken wat je met die IT & Online studie precies kan. Maar als hij dat kiest moet hij in elk geval wel het Maritiem & Techniek-profiel kiezen. Gelukkig kan hij over deze onderwerpen goed met zijn ouders praten. En heeft hij nog tijd zat om te bedenken wat hij nu echt wil; de definitieve keuze voor een opleiding hoeft hij pas halverwege volgend schooljaar te maken.

1.1 Aandacht voor werk, stages en LOB

Arbeidsvoorbereiding en stages

Stages spelen een belangrijke rol in de voorbereiding op werk. Niet alleen is de stage een belangrijke praktijkervaring voor de leerling, vaak wordt de stage ook benut om werk te vinden. Voor gemeenten is vaak niet duidelijk wat hierin van het onderwijs mag worden verwacht. Daarom volgt hier een korte beschrijving per onderwijstype.

Vmbo

In het vmbo zijn stages geen verplicht onderdeel van de opleiding. Veel vmbo-scholen laten hun leerlingen wel stage lopen om kennis te maken met de beroepspraktijk. Het vmbo biedt algemene vorming en bereidt leerlingen wettelijk voor op het mbo. Vanaf het derde leerjaar is het onderwijs ingericht in profielen die (mede) voorbereiden op naar inhoud verwante opleidingen in het mbo. Vmbo'ers lopen meestal stage in het derde en vierde leerjaar. Hoe de stage in de praktijk wordt ingevuld, verschilt per leerweg, school of profiel. Dit kan variëren van snuffelstage, tot arbeidsoriënterende en beroepsvoorbereidende stage.

Roemer Visscher College: stages op het vmbo

Op het Roemer Visscher College, een school voor vmbo in Den Haag, doen de leerlingen sinds een aantal jaar stage in elk leerjaar. Het eerste jaar lopen de leerlingen stage in school zelf. Judith van Stokhem, stagecoördinator, vertelt: “Daarbij leren ze vooral hoe gedraag je je en hoe is het om je aan een afspraak te houden. Ze krijgen dan kleine taken en het is veilig voor de leerlingen”. In de tweede klas volgt een maatschappelijke stage van 30 uur. Die moeten de leerlingen zelf regelen en dat gaat dan om vrijwilligerswerk, buiten schooltijd. In de derde en vierde klas lopen de leerlingen elk jaar 2 x 2 weken stage. Dit is een snuffelstage in het kader van werkexploratie. Hierop worden ze vanaf de voorjaarsvakantie voorbereid. Ze leren hoe ze gesprekken moeten voeren, moeten bellen, een stage moeten zoeken en hoe ze een contract ondertekenen. Zo'n 70-80 procent lukt het om zelf een stage te vinden. Dat motiveert de jongeren ook veel meer. Judith zegt dat werkgevers dat ook belangrijk vinden, het gaat om kinderen van een jaar of 15, de werkgever wil die ook graag zelf zien en spreken.

Door de City Deal is het Roemer Visscher College activiteiten meer aan elkaar gaan koppelen. “We doen bijvoorbeeld de evaluatie van deze stage samen met de ouders, de leerling en de mentor en is het niet een *beoordeling* van de stage maar een ontwikkelgesprek. Dus de ervaringen van de stage worden meegenomen bij de keuze over het profiel.” Judith heeft veel contact met de werkgevers. Intussen is er een flink bestand van 600 werkgevers waarbij leerlingen ooit stage hebben gelopen. Tijdens de stage worden alle werkgevers na de eerste dag even gebeld om te vragen of het goed gegaan is. Verder komt er in de tweede week altijd een docent van school langs om te kijken hoe het gaat. Dan wordt er een loopbaangesprek gevoerd met de leerling, op de agenda staat hoe het ging en of de werkplek bij de leerling past.

Praktijkonderwijs

In het vso en pro vormen arbeidsvaardigheidstrainingen op school en interne en externe stages de voorbereiding op uitstroom naar de arbeidsmarkt. In de wetgeving rond het pro en het vso is de arbeidsvoorbereidende taak van deze vormen van onderwijs vastgelegd. In het praktijkonderwijs lopen leerlingen doorgaans al vanaf het eerste jaar interne stages om te ontdekken welke sector of branche ze het meeste ligt. Vanaf het derde leerjaar worden externe stages gelopen, gericht op voorbereiding op de arbeidsmarkt. Ook wordt een definitieve keuze gemaakt voor een sector of branche en wordt onderzocht welke branchecertificaten een leerling kan halen. Het vijfde en laatste jaar bestaat vaak uit een individueel pakket van stage, werken of leren. De plaatsingsstage is de laatste stage met de bedoeling die om te zetten naar een arbeidscontract.

Vso

Het vso kent uitstroomprofielen vervolgonderwijs, arbeid of dagbesteding. Van de scholen wordt verwacht dat ze hun leerlingen systematisch en doelgericht via deze profielen voor één van deze

bestemmingen opleiden. Zo zijn de kerndoelen voor het uitstroomprofiel arbeidsmarktgericht deels gericht op de voorbereiding op arbeid en op persoonlijkheidsvorming. Op vso-scholen begint de inhoudelijke voorbereiding op uitstroom meestal pas in de bovenbouw. Stages zijn in het vso uitstroomprofiel arbeidsmarktgericht verplicht. De intentie is om de leerling vanuit een stageplek uit te laten stromen, zodanig dat hij kan blijven werken bij het betreffende (stage)bedrijf. De leerling mag maximaal 4 dagen per week (50 procent van de totale onderwijstijd) stage lopen. Het aandeel leerlingen dat daadwerkelijk uitstroomt naar werk verschilt sterk tussen verschillende types vso scholen.

Beroepspraktijkvorming in het mbo

De stage vormt een groot onderdeel van de bol-opleidingen in het mbo. Bij de bol gaat de leerling de hele week naar school en loopt hij stage om beroepspraktijkvorming op te doen ('de bpv'). Tijdens de bpv komt de leerling in aanraking met het bedrijfsleven. Stage lopen mag alleen bij een bedrijf dat door SBB is erkend als leerbedrijf.

In de bbl (de beroepsbegeleidende leerweg) begint de leerling direct met werken en gaat hij een of twee dagen in de week naar school om de theorie te leren. Het praktijkonderdeel bevat tenminste 60 procent van de opleiding. Leerlingen werken 3 of 4 dagen bij een vaste werkgever, er is sprake van een regulier dienstverband. Daarnaast gaan ze 1 tot 2 dagen naar school. Meer over de bbl-plekken vindt u in bijlage 2.3 Leerwerkplekken.

Gemeenschappelijk optrekken en rol gemeenten

Omdat scholen vaak ieder voor zich opereren op de stagemarkt, is het vinden van voldoende geschikte plekken soms lastig. De werving van stages is op dit moment bij verschillende partijen belegd:

- scholen voor pro en vso, vaak individuele stagebegeleiders, hebben hun eigen netwerken met bedrijven voor stages en plaatsingen van leerlingen op (leer)banen;
- ook de mbo-instellingen en opleidingen hebben een eigen netwerk van stagebedrijven. De onderwijsinstelling 'draagt zorg voor' een praktijkplek volgens de wet, maar het is een inspanningsverplichting die niet altijd even intensief wordt ingevuld;
- in [SBB](#) werken beroepsonderwijs en bedrijfsleven samen aan de wettelijke opdracht om leerbedrijven te erkennen en te begeleiden. Ook verzorgt SBB informatie over de arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheid van het opleidingsaanbod;

Het is raadzaam voor scholen en gemeenten om meer gezamenlijk op te trekken. Gemeenten kunnen hier ook een belangrijke rol [vervullen](#):

- speel een voortrekkersrol in het vergroten van het aanbod aan stageplaatsen. Dat kan door bedrijven en instellingen te stimuleren. Bijvoorbeeld door zelf als werkgever het goede voorbeeld te geven en door SROI-afspraken in eigen aanbestedingen op te nemen;
- bevorder afstemming tussen scholen en opleidingen over stages en werving van stagebedrijven. Gemeenten kunnen, als neutrale partij, het initiatief nemen om op regionaal niveau met gemeenten, mbo-instellingen en v(s)o scholen afspraken en beleid te maken over stageplaatsen;
- sluit aan op bestaande contacten en netwerken van het werkgeversservicepunt;
- geef stages een integrale plek in regionaal economisch beleid. Ontwikkel aanpakken met werkgevers gericht op knelpunten én kansen op de arbeidsmarkt. Integreer de vraag van bedrijven in het regionale beleid rond loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

On Stage

On Stage is een Beroepenfeest voor maximaal 1000 vmbo-leerlingen (per gemeente per jaar) en circa 250 beroepsbeoefenaren op een feestelijke locatie met vrolijke MC. On Stage is niet vergelijkbaar met bliksemstages of een zogenaamde 'beroepenoïentatiebeurs' of 'speeddating', maar gericht op hulp bij beroepskeuze en het leggen van duurzame contacten waar jongeren ook later nog eens een beroep op kunnen doen.

Netwerkbewustzijn, netwerkgedrag en relatiebeheer zijn sleutelwoorden. Leerlingen worden tevoren goed voorbereid en reflecteren daarna op hun ervaringen en ambities. Het lukt veel leerlingen om deze relaties te onderhouden en niet zelden resulteren deze contacten in nieuwe gesprekspartners, stageplaatsen en zelfs dienstverbanden tijdens of na de vervolgopleiding. Zelfvertrouwen, eigenwaarde en intrinsieke motivatie worden bijna ongemerkt en 'spelenderwijs' vergroot door de ervaringen rondom [On Stage](#).

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding in het vmbo en mbo

Eén van de kerntaken van het vmbo is ervoor te zorgen dat leerlingen op een passende plek terechtkomen in het vervolgonderwijs. Een goede LOB is daarbij essentieel. Leerlingen moeten in staat zijn hun eigen talenten te ontdekken en ontwikkelen, zij moeten bewust keuzes kunnen maken en hun (school)loopbaan kunnen bijsturen. Meer informatie is te vinden op <http://www.lob-vo.nl/>. Ook voor studenten in het mbo is LOB van belang. Mbo-instellingen ondersteunen hun studenten bij het ontwikkelen van zijn zelfsturend vermogen en het ontwikkelen van zijn loopbaancompetenties: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. Meer informatie is te vinden op <http://www.lob4mbo.nl/>.

Samen optrekken van vmbo en mbo in de regio levert voor alle partijen meerwaarde op. Vmbo en mbo kunnen beter inhoudelijk op elkaar aansluiten, de overdracht van leerlingen verbetert, scholen kunnen samen optrekken naar werkgevers rond stages in vmbo en bol, onderwijspersoneel kan over de grenzen van sectoren bij elkaar in de keuken kijken, beroepenmarkten zijn van gezamenlijk regionaal belang.

Ons Platform

De vmbo- en mbo-scholen in Holland Rijnland bundelen hun kracht in [Ons Platform](#), met als doel dat alle leerlingen gediplomeerd hun opleiding afronden. De partners werken daarom op de beleidsterreinen 'aansluiting, overdracht en doorstroom' nauw met elkaar samen, zodat leerlingen onbelemmerd hun (leer)loopbaan in de beroepskolom kunnen volgen. Vanaf de 3^e klas in het vmbo tot in het mbo wordt regionaal een [palet aan activiteiten](#) aangeboden. De regio heeft een gezamenlijk LOB-beleidsplan en werkt vanuit een gezamenlijke visie. Het oude beroepskeuzemodel 'helpen van leerlingen om geïnformeerde keuzebeslissingen te maken' is binnen Ons Platform omgebouwd naar 'leerlingen ontdekken de wereld van werk en beroep en ervaren wat dat met hen doet'. Iemand stelt hen vooraf, tijdens en achteraf over die ervaringen de goede vragen.

Ouderbetrokkenheid

Nog steeds kiezen teveel (v)mbo leerlingen voor een studierichting die niet goed bij hen past of die matige kansen op werk biedt. Dat geldt vooral voor jongeren uit achterstandswijken in de grote steden. Bij loopbaanleren is reflecteren, oftewel het gesprek aangaan met de jongeren, essentieel om hen te ondersteunen bij het maken van een studiekeuze. Ouders hebben grote invloed op de keuzes van hun kinderen, zeker als de kinderen nog jong zijn. Als ouders betrokken zijn bij de studiekeuze, vallen jongeren minder vaak uit, zo blijkt uit onderzoek.

Scholen onderschrijven de meerwaarde van ouderbetrokkenheid en nodigen ouders uit voor rapportgesprekken, organiseren ouderavonden en verspreiden nieuwsbrieven. Maar om ouders, zeker migrantenouders, naar de school te krijgen, blijkt nog lastig. Zij ervaren een drempel om naar school te komen, zeker ouders die weinig kennis hebben van het onderwijs en de arbeidsmarkt. Ook vinden veel ouders het lastig om met hun puberkind een goed gesprek over school en de toekomst te voeren. Wel is er de wil om hun kinderen te ondersteunen.

Op dit moment ontwikkelen 14 vmbo-scholen in Amsterdam, Almere, Den Haag, Utrecht en Zaanstad verschillende instrumenten om het gesprek tussen ouder en kind op gang te brengen. Een aantal scholen heeft al flink geïnvesteerd in het contact met ouders. Ze zien een hoge opkomst bij bijvoorbeeld de rapportgesprekken. Maar ouders hoeven niet noodzakelijk vaak naar school te komen, belangrijker is onderwijsondersteunend gedrag thuis. Bijvoorbeeld een thuisopdracht biedt handvatten om het gesprek met hun kind over loopbaankeuzes thuis aan de keukentafel beter te kunnen voeren. Hierbij interviewt de leerling de ouders en andere volwassenen en vraagt hen naar zijn of haar kwaliteiten. Meer informatie vindt u in de [handleiding ouderbetrokkenheid bij studiekeuze en loopbaanoriëntatie](#).

Vervoer van huis naar stage of werk

Een knelpunt kan zich voordoen als jongeren die gebruik maken van leerlingvervoer een stage gaan volgen. Gemeenten zijn wettelijk verantwoordelijk voor leerlingvervoer, onder meer van vso-leerlingen die niet zelfstandig van openbaar vervoer gebruik kunnen maken of op ander vervoer zijn aangewezen. Wanneer een stage onderdeel uitmaakt van het onderwijsprogramma in het voortgezet of voortgezet speciaal onderwijs en is opgenomen in de schoolgids, [is het stageadres aan te merken als 'school'](#). Komt de leerling in aanmerking voor een vervoersvoorziening naar zijn of haar school, dan bestaat er in beginsel ook aanspraak op leerlingvervoer naar het stageadres. De gemeente kan tijdens het overleg met scholen erop attenderen dat stageplaatsing financiële gevolgen kan hebben voor gemeenten. Scholen kunnen dit aspect dan mee wegen bij het zoeken van de stageplek.

1.2 Sluitende keten bij overstapmomenten

Jongeren vallen relatief vaak uit bij de overstap van vo naar mbo. Voor deze groep moeten vo- en mbo-scholen in samenwerking met gemeenten zorgen voor structurele afspraken, de keten op orde.

De overstap van vo naar mbo

Jaarlijks starten 150.000 studenten in het mbo. Zij komen uit het voortgezet onderwijs, wisselen van opleiding of zijn zij-instromer. Bij gemiddeld 8.000 jongeren per jaar verloopt deze overstap niet goed, zij vallen tussen wal en schip. Het is niet altijd duidelijk wie verantwoordelijk is voor deze jongeren: het voortgezet onderwijs, de mbo-instelling of de gemeente.

Gemeenten en onderwijsinstellingen doen er goed aan om afspraken te maken over de overstap naar het mbo voor speciale doelgroepen. Dit gebeurt ook al, vaak in het kader van de regionale aanpak vsv (zie paragraaf 2.1 Vsv en RMC-functie).

Samenwerking voorkomt dat de jongeren van het kastje naar de muur worden gestuurd, dat jongeren zonder goede begeleiding of afspraken aan een opleiding beginnen, dat opleidingen met moeilijk plaatsbare jongeren worden geconfronteerd en dat deze groep alsnog uitvalt.

Zuid-Holland Noord: Onderwijsloket mbo

Het Onderwijsloket is de toegangspoort naar het mbo voor moeilijk plaatsbare jongeren en jongeren in een kwetsbare positie. Doel is hen succesvol plaatsen in een passende mbo opleiding met de juiste begeleiding, of verwijzen naar een geschikt alternatief. Het MBO onderwijsloket is een regionale voorziening voor jongeren die:

- moeilijk plaatsbaar zijn, boven de 16 jaar en die onder de vsv-doelgroep of doelgroep kwetsbare jongeren vallen, waarbij een reguliere intake onvoldoende is om tot een passend plaatsingsadvies te komen;
- een mbo-traject zijn gestart, maar die moeten stoppen in verband met problemen die een vervolgstap in de mbo in de weg zitten. Het accent ligt op jongeren die uitvallen uit mbo-niveau 3 en 4;
- door Jeugdhulp of Werk & Inkomen naar het mbo worden verwezen

In het Onderwijsloket wordt de komende jaren toegewerkt naar een overlegstructuur die de diverse ketenpartners uit mbo, Werk & Inkomen, Zorg en RMC met elkaar verbindt, zodat er doorzettingskracht komt. Inzet van Werk & inkomen en partners uit het Jeugddomein moet snel opgestart kunnen worden, wanneer een team van uitvoerende experts, ook uit het onderwijs, concludeert dat een andere ontwikkelstap dan mbo-onderwijs noodzakelijk is. Het mbo onderwijsloket is onderdeel van het [regionale vsv-programma](#).

Haaglanden: overstap vo naar mbo voor doelgroepen

In Haaglanden is er een speciale aanmeldprocedure voor leerlingen Bijzondere Doelgroepen die naar het mbo willen. De overstap vraagt voor de leerlingen van pro, vso, ISK en het Flexcollege naar het mbo extra aandacht en begeleiding in het aanmeld- en intakeproces. Zie verder <https://www.voroc.nl/regio-haaglanden>. Het VOROC-systeem is een gedigitaliseerd systeem om de overdracht tussen vmbo en mbo te stimuleren en optimaliseren. VOROC (de overstap van Voortgezet Onderwijs naar roc) staat voor het systeem van de digitale aanmelding naar het roc en de terugkoppeling daarvan aan de decanen van het vo. De VOROC-procedure is van toepassing op de instroom in het eerste jaar van het mbo. De procedure heeft als doel iedere instromende leerling op tijd op de juiste plaats in het mbo een plek te geven. Op tijd wil zeggen: vóór de zomervakantie voorafgaand aan het schooljaar van instroom. Op de juiste plaats wil zeggen: de leerling heeft een positief plaatsingsbesluit en gaat een opleiding doen die zo goed mogelijk aansluit bij zijn/haar mogelijkheden en beroepswensen en bij het arbeidsmarktperspectief.

De koepelorganisaties VNG, MBO Raad, VO-raad, PO-Raad en Ingrado hebben in afstemming met de ministeries van OCW en SZW een Code of conduct opgesteld om de overstap van jongeren naar het mbo goed te laten verlopen. Deze code is een checklist waarmee het voortgezet onderwijs, de mbo-instelling en gemeenten op regionaal niveau een sluitende aanpak kunnen maken. Het doel is om jongeren bij de overstap naar het mbo in het vizier te houden, te ondersteunen bij hun studiekeuze én te begeleiden naar (passend) onderwijs, werk, zorg of een combinatie hiervan. De [code komt medio 2017 beschikbaar](#).

Van uitval naar opgepakt

Ook bij goede plaatsing verlaten sommige jongeren het onderwijs voordat een startkwalificatie is behaald. Zij worden dan vsv-er en vallen dan onder de verantwoordelijkheid van leerplicht of RMC. Vanuit een integrale keten is ook voor het onderwijs goed om te zorgen dat met al deze jongeren al een gesprek plaatsvindt **voordat** ze worden uitgeschreven. Deze exitgesprekken zijn nuttig voor de student, de school en de gemeentelijke medewerkers leerplicht, RMC of W&I/jongerenloket.

Noordoost-Groningen Eemsmond: Toekomstplan

Op school wordt een jongere die school niet afmaakt gestimuleerd om over zijn toekomst na te denken en aan te geven hoe hij of zij denkt dat die eruit gaat zien. Getracht wordt de jongere een reëel beeld te schetsen van de mogelijkheden en kansen, om dat toekomstbeeld ook te kunnen verwezenlijken. Als dit proces is afgerond, wordt samen met de jongere bezien wat nodig is om het doel te bereiken en welke ondersteuning daarvoor noodzakelijk is. Vervolgens wordt door het jongerenteam geprobeerd de noodzakelijke ondersteuning te realiseren.

Begeleiders van de afscheidnemende school, RMC en het Jongerenteam Werkplein, de jongere zelf (hij/zij moet het zelf aangeven) en mogelijk anderen zijn betrokken.

Uitval uit mbo entree

Arbeidstoeleiding is geen wettelijke taak van de entreeopleiding, ook niet voor jongeren met uitstroomprofiel arbeid. Wel worden uitstromers uit de entreeopleiding met diploma maar zonder werk meegeteld als voortijdig schoolverlater. Mbo-instellingen hebben er dan ook belang bij dat deze jongeren direct aan het werk gaan (of doorstromen naar niveau 2). Voor zowel gediplomeerde als ongediplomeerde uitstromers uit de entreeopleiding kan goede samenwerking tussen de opleiding en (gemeentelijke) arbeidstoeleiding het perspectief op werk vergroten. Het is gewenst daarover goede afspraken met elkaar te maken. Deze verbinding kan regionaal worden gelegd.

Deel 2: Van leren naar werken

Gemeenten kunnen en moeten als regisseur van het sociaal domein jongeren ondersteunen bij een succesvolle overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de rol van de gemeente bij de overgang onderwijs – arbeidsmarkt.

Het verhaal van Khalil – geen startkwalificatie

Zijn drie oudere zussen en broer hebben wél een diploma gehaald. Laatst zei zijn vader nog tegen Khalil (22): ‘De droom die ik voor jou had is bijna vervlogen’. Zijn ouders zijn gevlucht voor de oorlog in Afghanistan. In Nederland hoopten zij hun kinderen een betere toekomst te kunnen bieden. Maar Khalil zakte op 0,1 punt voor zijn vmbo-diploma, maakte zijn mbo-opleiding niet af, zakte op één vak voor een tweede mbo-opleiding. Daarna had hij af en toe een uitzendbaantje, maar het werk was meestal gewoon écht niet leuk.

Doordat Khalil zijn vmbo-diploma niet haalde, kon hij geen mbo niveau 4 doen maar moest hij instromen op niveau 2. Een bol-opleiding. Bedrijfsadministratie werd het, maar dat bleek helemaal niet te zijn wat hij wilde. Hij verloor zijn motivatie en spijbelde vaak. Na een half jaar stopte hij met de opleiding. Het jaar daarna begon hij met een opleiding Detailhandel. Na een succesvolle verkoopstage bij de V&D zakte hij op de toets Nederlands, nét. Van het ROC hoorde hij alleen: ‘je bent gezakt’, zonder dat er oplossingen werden genoemd. Nog een jaar overdoen, dat zag hij niet meer zitten. En toen kwamen dus die uitzendbaantjes. Steeds hooguit twee, drie maanden. Khalil: “Bijvoorbeeld in het callcenter. Altijd boze mensen aan de lijn die helemaal niet gebeld wilden worden. Op een gegeven moment ging ik gewoon zélf ophangen zodra ik weer een boos iemand had.” Ook thuis liep het niet lekker. Hij raakte steeds vaker in discussie met zijn ouders en woonde door omstandigheden een tijdje op zichzelf.

Uiteindelijk leerde hij via de gemeente Elif Durdabak kennen. Zij bemiddelt namens de sociale dienst van de regio Twente jongeren zoals Khalil naar werk. “Een hele lieve vrouw,” volgens Khalil. Ze bracht hem in contact met Europlanit, een uitzendbureau dat hem voorstelde aan Franco Delogu, leidinggevende bij de EMTÉ Vleescentrale, onderdeel van Sligro Food Group.

Khalil is eind vorig jaar begonnen bij de Vleescentrale. De decembermaand kwam eraan: de drukste tijd van het jaar. Maar hij had nog nooit bij zo’n leuk bedrijf gewerkt: goede sfeer, gezellige collega’s, net één grote familie. Dus toen er werd gevraagd of er mensen konden overwerken, bleef hij steeds als langste. Dat zag de manager. En in januari kreeg hij een appje “We hebben jouw flexibiliteit en inzet echt gewaardeerd. Wil je voor ons blijven werken?”.

Nu werkt Khalil er op uitzendbasis voor 38 uur in de week. Delogu wil hem de komende tijd verder opleiden tot “allround” medewerker. Eén voor één leert hij alle machines bedienen: de worstmachine, de gehaktmachine, enzovoorts. Khalil pikt het snel op. Als hij goed zijn best blijft doen, zit er uiteindelijk misschien wel een vaste baan in. Delogu zei laatst tegen hem: “Alle vaste medewerkers zijn ooit begonnen zoals jij.”

Delogu komt uit een zelfde soort buurt als Khalil. Voor hem is het echt een uitdaging om jongens zoals Khalil van de straat te houden. Dat kan alleen als je ze begrijpt en ze op een bepaalde manier aanspreekt. Delogu: “Ik neem extra tijd om hem uit te leggen wat hij moet doen en moet laten, en stimuleer hem in de ontwikkeling van zijn werknemersvaardigheden. Daardoor krijgt hij steeds meer zelfvertrouwen. In andere bedrijven gebeurt dat niet en daar zie je dat kwetsbare jongeren als Khalil gaan zwemmen en uiteindelijk uitvallen.”

Sinds een maand woont Khalil op zichzelf en dat helpt ook om de verantwoordelijkheid te nemen over zijn eigen leven. Hij moet zelf boodschappen doen, zelf koken, en zijn eigen zaakjes regelen. Dat gaat goed: hij merkt dat zijn prioriteiten nu daar liggen, en niet meer bij uitgaan en chillen. Hij overweegt ook om weer met een opleiding te starten, zodat hij toch zijn papieren haalt. Nu is hij nog jong, dus het kan nog. ‘Je hebt nog recht op studiefinanciering tot je 27e’.

2.1 Vsv en RMC-functie

Vsv en rmc

Jongeren vanaf 5 jaar moeten onderwijs volgen, totdat ze een startkwalificatie hebben of 18 jaar worden. Voor leerlingen van 5 tot 16 jaar geldt de leerplicht, voor jongeren tussen 16 en 18 jaar de kwalificatieplicht. Jongeren tussen de 18 en 23 jaar zonder startkwalificatie vallen onder de RMC-wetgeving. Hier vindt een [actueel kennisdossier over de RMC-functie](#). In elke RMC-regio is één contactgemeente regievoerder in de regionale aanpak van vsv, deze ontvangt RMC-bekostiging. Daarnaast ontvangen scholen en gemeenten gezamenlijk vsv-(programma)middelen om uitval te voorkomen. De RMC-contactgemeente is verantwoordelijk voor:

- het maken van afspraken met vo- en mbo-scholen en andere organisaties die te maken hebben met vsv, over de inzet en verantwoordelijkheid bij het voorkomen en bestrijden van vsv;
- het organiseren en coördineren van de meldingen van verzuim, het registreren van deze meldingen en zorgdragen voor de doorverwijzing naar onderwijs en arbeidsmarkt;
- het zorgdragen voor de totstandkoming van een regionaal netwerk van diverse partijen op het gebied van werk, zorg en onderwijs om een passend traject voor individuele jongeren aan te bieden; soms krijgt deze samenwerking concreet vorm in een Jongerenloket;

Gemeenten en schoolbesturen hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om te voorkomen dat jongeren zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten (voortijdig schoolverlaten). Dat hebben ze de afgelopen jaren ingevuld door gezamenlijke meerjarige regionale afspraken te maken in convenanten en regionale programma's met maatregelen.

Versterking positie RMC

Het ministerie van OCW is van plan het RMC-takenpakket te versterken. De monitoringstaak wordt uitgebreid met alle pro- en vso-leerlingen vanaf 16 jaar. Voor jongeren van 16 of 17 die uitstromen uit het praktijkonderwijs, of uit het vso met uitstroomprofiel arbeid of dagbesteding, geldt de kwalificatieplicht namelijk niet. Zij moeten in principe begeleid worden naar werk. De coördinatiefunctie van het RMC wordt daarom uitgebreid naar een integrale regionale aanpak. De RMC-gemeente moet onder andere zorg gaan dragen voor een jaarlijks bestuurlijk overleg tussen onderwijs, gemeenten, zorg en arbeid. Hier vindt u [meer informatie](#) hoe regio's op dit moment deze taken al oppakken.

Zicht op jongeren: bestandskoppeling

De vsv-aanpak heeft de afgelopen tien jaar geleid tot steeds minder nieuwe vsv-ers. Daarom is het nu mogelijk om weer meer aandacht te geven aan jongeren die al zijn uitgevallen, de oud-vsv-ers. Om dat gericht en efficiënt te doen is het cruciaal om een goed beeld van deze oud-vsv-ers te hebben. RMC en scholen hebben samen veel informatie in handen over de jongeren tot 23 jaar, onder meer door de gegevens die ze krijgen via DUO (onder andere maandrapportages, startset vsv, startset jongeren in een kwetsbare positie). Ook is het mogelijk om op regionaal niveau de actuele arbeidsmarktsituatie van de groep in beeld te brengen door bestandskoppelingen via het Inlichtingenbureau.

Sinds kort is ook wettelijk geregeld dat gemeenten de groep tussen [23 en 27 jaar](#) in beeld kan brengen door bestandskoppeling. Samen met het Inlichtingenbureau, DUO, UWV en een aantal gemeenten ontwikkelt SZW een functionaliteit waarmee gemeenten maandelijks een rapportage kunnen opvragen om jongeren van 23 tot 27 jaar in hun eigen gemeente in beeld te brengen. Hierin staat welke jongeren geen startkwalificatie hebben en geen onderwijs volgen (deze informatie is afkomstig van DUO), niet werken en geen uitkering ontvangen (deze informatie is afkomstig van UWV).

In paragraaf 3.3 Actief uitvallers oppakken vindt u voorbeelden hoe gemeenten en regio's op basis van deze analyses jongeren actief benaderen (outreaching werken) en begeleiden naar participatie.

2.2 Verbreding vsv-aanpak: kwetsbare jongeren

Sinds het schooljaar 2016-2017 is de vsv-aanpak verbreed naar de groep 'jongeren in een kwetsbare positie'. Het gaat dan om leerlingen uit het vmbo-bb, vso, pro en mbo-entreeonderwijs, die de overstap maken naar de entreeopleiding, mbo niveau 2 of de arbeidsmarkt. Zij beschikken niet over een startkwalificatie als zij school verlaten en hebben relatief meer steun nodig om een succesvolle overstap naar een baan of een vervolgopleiding te kunnen maken. Een goede samenwerking en warme overdracht blijkt uit onderzoek van het grootste belang om deze kwetsbare jongeren goed in beeld te houden.

Uitstromers uit vso en pro

Een speciale groep wordt hier gevormd door uitstromers uit het pro en vso met uitstroomprofiel arbeid. Deze jongeren stroomden voorheen vaak in de Wajong 2015 en vielen onder de verantwoordelijkheid van het UWV. Sinds de Participatiewet 2015 kunnen zij alleen in de Wajong instromen als ze duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Als ze wel arbeidsvermogen hebben, vallen ze onder de verantwoordelijkheid van de gemeente. Voor hen geldt de kwalificatieplicht niet, daarom moeten zij begeleid worden naar werk. In de praktijk gaat een flink deel van deze jongeren alsnog door naar het mbo (entree).

Rol gemeenten

De gemeenten voeren per 1 juli 2015 de regie over scholingsnetwerken die de jongeren ondersteunen in de overstap van pro en vso naar werk. Ze hebben deze rol en de netwerken overgenomen van het UWV. In de netwerken zijn vso en pro scholen en andere partners uit de regio vertegenwoordigd. Samen hebben zij een goed zicht op de capaciteiten van de jongeren en de overgang van school naar werk. Uit [onderzoek](#) van de Inspectie SZW blijkt dat circa 90 procent van de gemeenten alle of de meeste schoolverlaters van vso en pro in beeld heeft. Verder blijkt dat de samenwerking tussen gemeenten en scholingsnetwerken steeds beter verloopt, aan het einde van 2016.

Kansrijke aanpak

Good practices en onderzoeksliteratuur van de afgelopen jaren (bijvoorbeeld: '[Zonder netwerk gooi je de leerling over de schutting in de hoop dat hij wordt opgepakt.](#)') bieden voldoende handvatten voor wat er moet gebeuren als het gaat om het **begeleiden** van jongeren in het pro, vso of entreeonderwijs. Het gaat hierbij om de begeleiding van school naar (passend) werk. Dit is als volgt samen te vatten:

- Ga uit van de jongere, maak een start en begin niet met het creëren van nieuwe structuren en overleggen. Praat met de jongere, niet over de jongere.
- Betrek de directe omgeving van de jongere (ouders/verzorgers, buurt, sportclub et cetera) bij de begeleiding.
- Deze jongeren hechten sterk aan een persoonlijke benadering. Als er een klik is met een begeleider zorg dan dat die begeleider betrokken blijft.
- Wanneer er aandacht is voor bredere talenten dan de cognitieve, is het gemakkelijker om kansen te zien en jongeren te matchen met bedrijven op basis van talenten en competenties. Het ontwikkelingsperspectief (vso) en overgangsdokument geven hiervoor veel basisinformatie. Laat het onderwijs hier leidend in zijn.
- Als men vanuit het onderwijs direct binnenstapt bij bedrijven en in gesprek gaat over mogelijkheden creëer je kansen, proactief contact in begeleiding bevordert duurzame samenwerking van scholen met bedrijven.

- Voor jongeren met arbeidsbeperkingen kan de meester-gezel verhouding in kleine bedrijven zeer ondersteunend zijn. Dit soort plekken zijn vooral in het mkb te vinden.
- Goede stageplekken vormen de basis voor latere arbeidsplekken. Investeren in samenwerking met bedrijven loont.
- Er is veel behoefte aan een 'werkcoach' op de werkvloer, die werkgevers, collega's en de jongere zelf kan coachen.
- Werk voor deze groep kan ook 'gemaakt' worden (garantiebanen, leerwerktrajecten et cetera)
- Begeleiders van deze groep jongeren worden geconfronteerd met allerlei vormen van niet op elkaar afgestemde regelgeving (verschillen in regioaanpak, verschillen in leeftijdscategorieën, verschillen in beschikbare budgetten per jongere, verschillen in indicatiestelling, rol van de onderwijsinspectie en jeugdinspectie et cetera). Dit vraagt om 'sociaal ondernemerschap' en onderling lokaal vertrouwen om de doelstellingen te realiseren. Ervaring leert dat er vaak meer mogelijk is binnen bestaande regelgeving dan gedacht.

Praktische knelpunten

Om bovenstaande aanpak te organiseren lopen gemeenten en scholen tegen een aantal knelpunten voor. De jongeren en hun ouders, maar ook de stagebegeleiders en uitstroomcoördinatoren op de scholen vinden moeilijk de weg naar gemeenten. Voor hen is het zoeken bij wie zij terecht kunnen voor begeleiding, ondersteuning, participatieplekken of andere onderwerpen. Daarbij hebben de scholen nu te maken met veel verschillende gemeenten, vaak met een eigen beleid en ondersteuningsaanbod. De gemeenten zijn op hun beurt vaak niet volledig bekend met de doelgroep en hebben nog niet met alle scholen even warme banden. Dat bemoeilijkt de samenwerking. Centrumgemeenten zouden hier meer de regie kunnen gaan voeren en een regionale aanpak ontwikkelen. In de transitieperiode doen scholen en gemeenten er goed aan om afspraken te maken over een warme overdracht, in het belang van de jongere.

Nazorg

Soms is er onduidelijkheid over de nazorgplicht die pro en vso scholen hebben. Tijdens deze periode volgen pro en vso de leerlingen die hun school verlaten. Voor het vso stelt de [wet](#) een (passieve) adviesplicht. De school moet oud-leerlingen en hun ouders die daarom vragen, tot twee jaar na het verlaten van de school adviseren over het volgen van aansluitend vervolgonderwijs, het uitoefenen van een functie op de arbeidsmarkt of het functioneren in een vorm van dagbesteding. Voor het pro is vastgelegd dat de school de leerling 'enige vorm van nazorg verleent na het verlaten van de school (ambulante begeleiding, job coaching, en dergelijke)'.

De Inspectie van onderwijs verduidelijkt dit als volgt: "Onder nazorg verstaat de inspectie dat de school als bemiddelaar optreedt en de contacten legt met instanties die ervoor kunnen zorgen dat een leerling weer aan de slag komt of in een traject komt dat leidt naar arbeid of een opvang met als doel arbeid weer mogelijk te maken." Dit doen de scholen gedurende een periode van een jaar na het verlaten van de school. Ze volgen leerlingen gedurende een periode van twee jaar met de uitstroommonitor en volgmodule.

Jongeren onder de 18

Als jongeren de school verlaten en nog geen 18 zijn, hebben zij geen recht op een uitkering. Gemeenten ervaren dus geen directe financiële prikkel om ze te ondersteunen naar werk, tegenover de gemaakte kosten staat geen besparing op de uitkering. Gemeenten zijn geneigd om eerst hun uitkeringsgerechtigden te helpen. Het Regionaal Werkbedrijf wordt bovendien door gemeenten afgerekend op plaatsingen. Zij zullen zich dus liever focussen op makkelijker plaatsbare doelgroepen. Dit betekent dat de groep jongeren van 16 en 17 jaar vaak niet wordt begeleid naar werk door gemeenten, ook al mogen gemeenten nuggers wel begeleiden. De neveneffecten hiervan kunnen

groot zijn. Juist bij deze jongeren is het risico groot dat ze niet zelfstandig werk vinden of in de problemen komen (denk aan schuldenproblematiek, zwart werk of hangen/vandalisme op straat).

Oplossingen

Investeren aan de voorkant, en dus zorgen dat deze jongeren gaan werken wanneer ze van school komen, kan op de langere termijn een besparing opleveren. Gemeenten ervaren op dit moment soms dat zij niet voldoende middelen hebben om op individueel niveau jongeren te begeleiden, maar vanuit een langere termijnvisie zouden zij daarin een andere beleidsmatige keuze kunnen maken, en middelen voor deze begeleiding kunnen vrijmaken. Een goede mogelijkheid is om jongeren die uitstromen vanuit vso en pro, en waar mogelijk al stage gelopen is, direct als gemeente actief in contact te brengen met werkgevers waar zij te plaatsen zijn. Ze zitten immers nog in het schoolse ritme. Middelen als loonkostensubsidie zijn direct in te zetten. Ook kiezen gemeenten er in de praktijk voor (meer) middelen vrij te maken voor individuele begeleiding, jobhunting en jobcoaching voor deze jongeren.

Voorbeelden

In de afgelopen jaren zijn er veel (regionale) initiatieven ontstaan met als doel jongeren zonder startkwalificatie, en in het bijzonder schoolverlaters van vso en pro naar werk te begeleiden. Hieronder ter inspiratie enkele regionale voorbeelden.

De Utrechtse aanpak

In 2015 hebben de scholen en gemeenten in de regio Midden Utrecht in een [convenant](#) afspraken gemaakt over de uitstroom van jongeren uit het pro en vso naar werk of dagbesteding:

- doel is een sluitende en eenduidige regionale aanpak die jongeren in een kwetsbare positie ondersteunt en begeleidt en die leidt tot een grotere participatie;
- pro en vso-scholen bereiden jongeren tijdens de schoolperiode voor op de beoogde uitstroomplek, door bijvoorbeeld de laatste stage tevens de eerste duurzame arbeids- of dagbestedingsplaats te laten zijn;
- vso-scholen houden bij het uitschrijven hun jongeren rekening met de start van de werk- of dagbestedingsplek zodat onderwijs en de uitstroomplek direct op elkaar aansluiten;
- er is een regionaal overdrachtdossier opgesteld, waarmee de pro en vso-scholen, leerlingen en ouders hun kennis over een leerling gestructureerd en eenduidig over kunnen dragen aan gemeenten. Ook is afgesproken dat gemeenten deze kennis en kunde van scholen benutten;
- op basis van het overdrachtdossier stemmen gemeente en school in het laatste jaar af over de beoogde uitstroomplek van de jongeren en de mogelijke ondersteuning die de gemeente hierbij kan bieden;
- iedere gemeente heeft daarvoor een contactpersoon die fungeert als eerste aanspreekpunt voor de scholen en die een of tweemaal per jaar op de scholen langskomt voor leerling-besprekingen;
- iedere gemeente geeft wel een eigen invulling aan de inzet van preventieve middelen en het ondersteuningsaanbod vanuit de Participatiewet.

In de praktijk markeren de afspraken het begin van de nieuwe samenwerking. Afgelopen jaar zijn door de schoolbezoeken de contacten tussen scholen en gemeenten verbeterd, al werkt nog niet iedereen zoals beoogd. Vooral in het vso zien scholen grote verschillen in hoe gemeenten hun taken oppakken. Partijen zijn met elkaar in gesprek via brede netwerkbijeenkomsten en overleggen en stellen waar nodig afspraken bij.

Team vso, pro, entree, [Sociale Dienst Drechtsteden](#)

De regionale Sociale Dienst Drechtsteden heeft een specifiek team vso, pro en entree ingesteld. Voor deze doelgroep geldt een alternatief toegangsproces: geen vier weken zoektermijn, een individuele benadering in plaats van een groepsaanpak en een centraal aanspreekpunt- en voorschakelpunt. Iedere school heeft twee persoonlijke en vaste contactpersonen vanuit het team. De aanpak samengevat:

- minimaal een half jaar voor uitstroom wordt een leerling besproken in het uitstroomoverleg. Hierbij zijn stagecoördinator, eventuele jobcoach, UWV en SDD aanwezig. Er wordt gekken wat de mogelijkheden zijn van de leerling en wat de beste aanpak is. Tot 50 procent Wml wordt gemikt op een participatieplek, bij meer dan 50 procent Wml op begeleiden naar werk en soms past de UWV-route beter. Als eenmaal is ingezet op begeleiding door UWV of SDD, dan houdt een leerling een vaste contactpersonen (bekende gezichten);
- men heeft elkaar mobiele nummer zodat ook tussendoor aandachtspunten worden besproken;
- de SDD zet diverse middelen in om arbeid aantrekkelijk te maken voor werkgever, zoals loonkostensubsidie en de mobiliteitsbonus;
- de SDD geeft aan dat een deel van de jongeren nog niet *job ready* is. Daarvoor zijn een aantal structurele oplossingen, de SDD koopt geen externe trajecten in. Enerzijds is er een specifiek team bij het werkgeversservicepunt ('Baanbrekend') dat werft voor de pro/vso/entree doelgroep. Daarnaast werken ze in de toeleiding om jongeren *job ready* te maken met maatwerkscholing in basisvaardigheden. Daarbij gebruiken ze samenwerking met het RMC en het vso de [Boris route](#).

Groningen: Route Arbeid

In de arbeidsmarktregio Groningen is de [Route Arbeid](#) ontwikkeld naar aanleiding van de invoering van de Participatiewet voor de leerlingen van het pro/vso en entree onderwijs. Alle 27 gemeenten en 22 scholen in de arbeidsmarktregio hebben hierover afspraken gemaakt, waardoor een sluitend netwerk ontstaat. De kwetsbaarheid van deze doelgroep wordt ondervangen, na vaststelling van het uitstroomprofiel, door de te volgen route naar arbeid of naar vervolgonderwijs goed te begeleiden. Medewerkers van de werkpleinen (veelal jongerenteams) en van de scholen (mentor/stagebegeleider) trekken samen met ouders en leerling op en bepalen de te nemen stappen en de te volgen route. Het streven naar maatwerk om de jongere voor te bereiden op het verrichten van arbeid, zo nodig met de inzet van beschikbare instrumenten zoals coaching, doelgroepen register et cetera. Er wordt goed gekeken wat de jongere nodig heeft om na plaatsing van een werkgever zo goed mogelijk te kunnen functioneren.

Achterhoek: accountmanagers

Het regionale WSP [Achterhoek](#) heeft twee speciale accountmanagers aangesteld om jongeren te begeleiden, die sinds de Participatiewet en door de beperking van instroom in de Wajong, minder goed in beeld waren en niet de extra aandacht kregen die zij nodig hadden. Jongeren worden door onder andere vso en pro scholen aangedragen. De accountmanagers hebben contact met alle betrokken partijen, kennen veel werkgevers, hebben ervaring met het bemiddelen van jongeren naar werk en kennen de ondersteuningsmogelijkheden. De samenwerking met de scholen komt hier steeds beter van de grond. Tot 1 januari 2017 zijn er 92 plaatsingen geweest van jongeren in betaald werk of op een leerwerkplek.

Deze aanpakken zijn de afgelopen jaren ontwikkeld om jongeren zonder startkwalificatie, en in het bijzonder schoolverlaters van vso en pro bij de overgang van school naar werk te begeleiden. In het volgende hoofdstuk komt de bredere aanpak aan bod voor alle jongeren die op zoek zijn naar werk.

2.3 Leerwerkplekken

Voor een aantal jongeren is de bbl in het mbo een goede route naar een startkwalificatie en werk. Echter, in de afgelopen jaren is het aantal bbl-plekken, ook wel leerwerkplekken, gedaald. Vooral door de economische crisis, die sectoren met traditioneel veel bbl-plaatsen zoals de bouw en de zorg, hard heeft getroffen. Daarnaast spelen verschillende structurele oorzaken, zoals demografische ontwikkeling, de stijging van het opleidingsniveau, het imago van praktijkleren en de bbl, de rol van studie- en beroepskeuze, de invloed van overheidsbeleid (zoals lagere vergoedingen voor werkgevers, bezuinigingen op de kenniscentra, invoering taal en rekeneisen) en de rol van

veranderingen op de arbeidsmarkt in relatie tot arbeidscontracten. Waar nog wel leerwerkplekken zijn, sluiten ze vaak niet aan op de opleidingsrichtingen van mogelijke kandidaten.

Vanuit verschillende kanten wordt gekeken hoe de teruggang in het aantal plekken het hoofd kan worden geboden. De herstellende economie biedt daarvoor weer kansen. De [SER](#) heeft onlangs voorstellen gedaan om de bbl ook structureel te versterken en werkt aan nadere adviezen.

In [SBB](#) werken beroepsonderwijs en bedrijfsleven samen aan de wettelijke opdracht om leerbedrijven te erkennen en te begeleiden. Ook verzorgt SBB informatie over de arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheid van het opleidingsaanbod.

In de praktijk hebben mbo-instellingen en opleidingen een eigen netwerk van stagebedrijven. Maar mbo-instellingen zijn niet verantwoordelijk voor het vinden van banen. Bovendien, mbo-instellingen moeten ook bij het aanbieden van bbl-opleidingen rekening houden met macrodoelmatigheid van de opleiding: er moet straks wel werk in zijn. Vaak stemmen instellingen het aantal opleidingsplekken af op het aantal te verwachten stage- en werkplekken, om te voorkomen dat jongeren straks niet aan de bak komen.

Om beter te kunnen meebewegen met de arbeidsmarkt en een meer afgestemde, integrale en gezamenlijke benadering van werkgever te realiseren, is een uitstekende regionale samenwerking tussen beroepsonderwijs, bedrijfsleven en de arbeidsmarktregio nodig.

Haaglanden: LeerWerkMakelaar tussen ROC en WSP

Per 1 januari 2016 is het project: 'De LeerWerk Makelaar' gestart bij het Werkgeversservicepunt Den Haag en het ROC Mondriaan. Naast Den Haag zijn Rijswijk, Zoetermeer, Westland en Delft aangesloten. De LeerWerk Makelaar helpt bbl studenten bij het vinden van een passend leerwerkbedrijf. Hierdoor kunnen studenten hun opleiding (mbo-opleiding niveau 1 tot 4) snel starten en succesvol afronden.

De LeerWerkMakelaar helpt ondernemers die een erkend leerbedrijf willen zijn met financiële tegemoetkomingen en intensieve begeleiding van ondernemer en student. Hierdoor kan de ondernemer zich focussen op de vakinhoudelijke begeleiding. [Hier](#) stelt de Makelaar zich voor.

In de toekomst kunnen Leerwerkloketten mogelijk ook een grotere rol gaan spelen – als onderdeel van een regionale oplossing bij het creëren van nieuwe leerwerkplekken. In 2013-2015 hielpen zij 25 procent van werkgevers al hiermee, en sindsdien hebben alle leerwerkloketten bovendien de cursus 'Organisatie van leerwerktrajecten/financial engineering' gevolgd. Mogelijk kan deze taak dus verder uitgebouwd.

Brabantse Wal: Regionaal Werkbedrijf

Leerwerkloket [Brabantse Wal](#) organiseert wekelijkse workshops voor jongeren (18-27 jaar) die werk zoeken. Van de jongeren die op de workshops afkomen heeft het merendeel geen startkwalificatie. Jongeren krijgen advies op maat en hulp in alle fases van het sollicitatieproces. Ook andere professionals zoals jobhunters worden erbij betrokken. In het jaar 2011 waren de resultaten zeer goed: tussen april en kerst werden er 24 workshops gehouden waar in totaal 88 jongeren aan hebben deelgenomen. Begin 2012 waren 68 van hen uitgestroomd naar werk, een leerwerkbaan, een opleiding of een werkervaringsplek.

Hilversum: productief leren

In 2014 hebben het RBL en het LWL van de gemeente [Hilversum](#) een actie uitgevoerd om schoolverlaters die niet meer onder de doelgroep van het RBL vallen, maar nog wel te achterhalen zijn in het systeem van het RBL, te benaderen om erachter te komen in welke situatie de jongeren zich bevinden. Het gaat om een lijst van 255 jongeren, en betreft een doelgroep die zogezegd van de radar verdwenen is binnen de bestaande registratie. Doel was om in kaart te brengen in welke situaties de jongeren die uit het onderwijs gevallen zijn en geen startkwalificatie hebben zich op een later moment bevinden.

Subsidiecalculator

Op initiatief van het Leerwerkloket Noord-Holland Noord werd de [Subsidiecalculator](#) ontwikkeld. Hier kunnen werkgevers, werkzoekenden en adviseurs zien welke subsidieregelingen van toepassing zijn op hun cliënt. Er kan bijvoorbeeld geselecteerd worden op de doelgroepen Wajong en Jongere met no risk verklaring. Naast de hoogte van de bedragen geeft de calculator ook achtergrondinformatie over de subsidies en regelingen, de acties die moeten worden ondernomen en de plek waar deze moet worden aangevraagd. Zo kunnen werkgevers snel inzicht krijgen in financiële voordelen en vinden andere gebruikers snel de informatie waarnaar ze op zoek zijn.

LeerWerkMarkten

De leerwerkloketten [Drechtsteden](#) en [Alblasserwaard Vijfheerenlanden](#) organiseren regelmatig LeerWerkMarkten waar bedrijven hun leerwerkbanen presenteren. Het doel is om bedrijven in contract te brengen met jongeren die een leerwerkbaan zoeken. Bedrijven uit verschillende sectoren (zoals de bouw, installatietechniek, horeca, logistiek en het groen) doen mee. In 2015 leverde de leerwerkmarkt 30 matches op.

2.4 Leerwerkloketten

Leerwerkloketten zijn gezamenlijke initiatieven van regionale partners op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt, die erop gericht zijn om de transparantie van vraag en aanbod van scholing en EVC in het algemeen te vergroten en om de combinatie leren en werken in het bijzonder te stimuleren. Leerwerkloketten zijn regionale samenwerkingsverbanden tussen gemeenten, UWV, SBB, onderwijsinstellingen en werkgevers.

In sommige regio's werkt het leerwerkloket goed, in andere regio's levert het leerwerkloket weinig meerwaarde op. In theorie kunnen de leerwerkloketten werkgevers, professionals en particuliere cliënten (werknemers, scholieren, studenten en werkzoekenden) informatie en advies op het gebied van leren en werken bieden. Hun doelstelling is: de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verbeteren. De belangrijkste taken van de leerwerkloketten zijn het geven van scholings- en loopbaanadvies aan particuliere cliënten. Dat doen zij ook voor de doelgroep kwetsbare jongeren. Voor deze en andere doelgroepen organiseren zij ook evenementen (zoals workshops over loopbaan, profilering, scholingsvouchers). Leerwerkloketten matchen tenslotte soms kandidaten aan werkgevers, met name voor leerwerkplekken en creëren ook zelf leerwerkarrangementen. Leerwerkloketten kunnen met deze expertise en activiteiten een waardevolle rol spelen bij het begeleiden van (kwetsbare) jongeren naar werk of een passende opleiding. In de praktijk blijkt het leerwerkloket nog niet optimaal te functioneren, zo blijkt uit het rapport '[De toegevoegde waarde van de leerwerkloketten](#)'. De vraag is op welke wijze de leerwerkloketten meer waarde kunnen toevoegen in de regio's. Waarschijnlijk begint dit met het formuleren van een duidelijke taakstelling en een duidelijke rol voor de gemeenten in het geheel. In bijvoorbeeld [Zoetermeer](#) en [Twente](#) heeft het leerwerkloket een duidelijk profiel en een rol.

2.5 Samenwerking binnen de gemeente

De decentralisaties van de WMO, Jeugdhulp en de Participatiewet hebben ervoor gezorgd dat de gemeente in principe voor elk gezin en dus ook voor elke jongere de rol van regisseur heeft. Een mooie illustratie hiervan is het [Participatiewiel](#), dat is ontwikkeld door Movisie. Hierin is te zien hoe vanuit de burger als centraal middelpunt de gemeenten op allerlei domeinen verantwoordelijkheden hebben. Ook blijkt duidelijk dat er overgangen zijn tussen verschillende afdelingen bij de gemeenten, maar er is ook overlap. Zaak is in ieder geval om vanuit het uitgangspunt – de burger centraal – ervoor te zorgen dat diensten en afdelingen binnen de gemeente telkens over de juiste informatie beschikken om aan de slag te kunnen gaan met de burger.

Alphen aan den Rijn: Integrale intake jongeren op het Serviceplein

Het Serviceplein (Sp) is de brede toegang voor burgers van Alphen aan den Rijn als het gaat om de Participatiewet, werk en inkomen, schuldhulp, individuele voorzieningen Wmo, leerlingvervoer, inburgering ex-gedetineerden en leerplicht. Per wijk is er een SP-team. Elk team heeft zo'n 30 à 35 medewerkers. Bij het SP komen relatief veel jongeren terecht met psychische problemen en schuldproblematiek en het inkomensvraagstuk. Voor jongeren met multiproblematiek heeft elk SP-team één integrale intaker met een specialisme jongeren. In een SP team zitten integrale intakers en medewerkers in de wijk. Deze medewerkers hebben allemaal een specialisme, waaronder ook een specialisme jongeren. Tijdens de intakeverdeling (twee keer per week) worden de cases verdeeld op grond van caseload en het gevraagde specialisme.

Movisie onderzocht ook hoe gemeenten in de praktijk de verbinding leggen tussen de uitvoering van de WMO en de Participatiewet. Het [rapport](#) beschrijft een aantal vernieuwende uitvoeringspraktijken waarbij beide wetten elkaar raken en versterken. In het project 'Werk aan de Wijk' doen bijvoorbeeld mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt werkervaring op door in de wijk diensten aan te bieden, bijvoorbeeld aan mensen die ondersteuning wel nodig hebben, maar geen indicatie (meer) krijgen. In het project 'Ons coöperatief' werken mensen met een uitkering, mensen die een slecht vooruitzicht hebben om op eigen kracht aan een baan te komen, of een zinvolle dagbesteding nodig hebben. Zij onderhouden samen met enkele professionals het buurthuis. Ze runnen het wijkrestaurant en het gebouw, inclusief zalenverhuur en schoonmaak.

Op de portal <http://www.16-27.nl/> vinden gemeentelijke beleidsmakers en professionals beschikbare kennis en praktijkvoorbeelden over de ondersteuning aan kwetsbare jongeren die volwassen worden. Met 18 jaar verandert er veel in de wettelijke kaders voor hen. Van de 'beschermende' omgeving van school en jeugdhulp vanuit de Jeugdwet, belanden zij in de vraaggerichte Wmo en de meer eisen stellende Participatiewet. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de randvoorwaarden voor een ononderbroken ondersteuning. Professionals de ruimte bieden om jongeren op alle leefdomeinen te helpen, vraagt om ontschotting en samenwerking in het sociaal domein.

Deel 3: Werken

In dit hoofdstuk gaan we in op de rollen van gemeenten bij het begeleiden van jongeren tijdens werk, of, als zij hun baan verliezen, naar ander werk. Als eerste beschrijven we de knelpunten die ontstaan rondom de verplichte zoekperiode van 4 weken bij het aanvragen van een bijstandsuitkering. Verder wordt ingegaan op de uitdagingen waar de gemeenten voor staan, wanneer zij vervoer moeten regelen voor gehandicapte jongeren naar stage of werk, wanneer zij geschikt werk of een dagbestedingsplek regelen voor jongeren met een lage loonwaarde, of bij het reactiveren van jongeren 'buiten beeld'. Tenslotte beschrijven we de optie dat gemeenten jongeren volgen na plaatsing, zodat zij direct kunnen handelen als de jongere uitvalt.

Het verhaal van Selma – begeleiding naar werk

Selma (22) heeft als tiener verschillende opleidingen geprobeerd, maar geen enkele afgemaakt. Ze werkte wel, bijvoorbeeld in de detailhandel, maar dat waren nooit heel langdurige betrekkingen. Nadat 2,5 jaar geleden haar dochtertje werd geboren belandde Selma in de bijstand. In eerste instantie werd van haar verwacht dat ze weer een opleiding zou volgen. Zodoende startte ze met de opleiding financieel medewerker binnendienst, maar al snel bleek dat dit echt niet bij haar paste: “ik doe liever iets nuttigs in plaats van de hele dag achter de laptop zitten”.

Onlangs heeft Selma met hulp van Esther Eikhoudt van de regio Holland Rijnland een plek gevonden die wel bij haar past: in november startte ze met een opleidingstraject voor verkeersregelaar en als alles goed gaat heeft ze die opleiding over een maand afgerond. Dan kan ze een dienstverband aangaan met haar nieuwe werkgever. Voor dag en dauw én in weer en wind staat Selma nu op de weg. In een knalgele jas heeft zij als taak het verkeer in goede banen te leiden, bijvoorbeeld bij wegwerkzaamheden of bij een ongeluk. Geen gemakkelijk werk, er is behoorlijk wat uithoudingsvermogen voor nodig. Selma vindt het heerlijk: “mijn werk is nu alleen maar buiten... soms is er geen tijd om stil te staan, soms is dat weer heel anders. Het is dus heel gevarieerd. Soms werk je een week op één plek, soms maar een dag”.

De nieuwe werkgever van Selma, Ruurt Perk van Verkeersregelaar Nederland BV, is razend enthousiast over haar: “Als je het verschil ziet met dag één en nu... er zit zoveel progressie in. Toen ze de eerste keer binnenkwam was ze timide, een bang vogeltje en nu is ze helemaal opgebloeid, maakt grappen en grollen en ze staat haar mannetje op de weg”. Eigenlijk kon Perk Selma niet aannemen, want ze had geen diploma's of relevante werkervaring, noch eigen vervoer om op de werkplek te komen. De motivatie die Selma liet zien tijdens de sollicitatieprocedure, volgens Perk een fonkel in haar ogen, gaf de doorslag om haar toch een kans te geven. Het bedrijf regelde een bedrijfsauto en een collega met een rijbewijs met wie Selma mee kan rijden. Ook investeert de werkgever door de opleidingskosten voor zijn rekening te nemen.

Selma en Ruurt Perk zijn het erover eens dat de persoonlijke begeleiding van Esther essentieel is geweest in dit succesverhaal. Selma kreeg in groepsverband informatie over het maken van een CV en solliciteren. Esther heeft vervolgens samen met Selma gezocht naar een geschikte baan. Ze deed suggesties voor vacatures en bracht Selma in contact met werkgevers. Door deze persoonlijke begeleiding wist Selma weer wat motivatie op te bouwen. Selma: ‘Esther heeft me geholpen met de motivatie, ze doet echt haar best’. Ook nu blijft Esther Selma aanmoedigen en stuurt ze bijvoorbeeld af en toe een appje om te vragen hoe het gaat. In maart legt Selma haar examen af en kan ze echt de weg op als gediplomeerd verkeersregelaar. “Ik hoef er helemaal niet aan te wennen om weer aan het werk te zijn, ik ben blij dat ik weer aan het werk ben, dat ik vastigheid heb. In het begin wist ik niet of het bij me zou passen, maar het bedrijf heeft veel moeite in mij gestoken, daardoor heb ik weer motivatie gekregen. Het wordt steeds leuker.”

3.1 Zoekperiode bijstandsuitkering

Voor jongeren tussen 18 en 27 jaar geldt bij het aanvragen van een bijstandsuitkering een zoekperiode van 4 weken. In de 4 weken nadat zij zich gemeld hebben, moeten jongeren laten zien dat ze zich actief inspannen om passend werk of een opleiding te vinden. Pas dan kunnen zij een uitkering aanvragen. In de praktijk blijkt dat een aanzienlijk deel van de eerste melders uit beeld verdwijnt.

Deze zoekperiode van vier weken, neemt echter niet weg dat gemeenten wel direct een ondersteuningsaanbod kunnen bieden. Zij mogen die doen en het is ook aan te raden dit te doen om zo continue ondersteuning te bieden, vooral aan kwetsbare jongeren. De staatssecretaris heeft in haar [Verzamelbrief aan Gemeenten](#) (onder no. 13) ook benadrukt dat de Participatiewet de gemeenten de ruimte biedt om arbeidsondersteuning direct te starten waar zij dit nodig en wenselijk achten. Zo blijft de jongere in het vizier en bezig.

In begeleidingssessies kan er bijvoorbeeld gewerkt worden aan werknemersvaardigheden, of aan bewustwording van de capaciteiten en talenten van de jongere. [Ongeveer de helft](#) van alle jongeren krijgt op dit moment in de zoekperiode inderdaad al ondersteuning bij het zoeken naar scholing of werk. Zo bieden de gemeenten Amsterdam en Zaanstad ondersteuning op maat, afhankelijk van het profiel en de behoeften van de jongere (zie kader hieronder). In sommige gevallen kan het onwenselijk zijn om de 4 weken zoekperiode überhaupt toe te passen. De gemeente Goes heeft in haar beleid vastgelegd dat de zoekperiode niet klakkeloos moet worden gehanteerd wanneer dat leidt tot onredelijke of voor de jongere bedreigende situaties (zie kader hieronder).

Amsterdam: jongerenadviseur

In de gemeente [Amsterdam](#) krijgt iedere jongere die zich aanmeldt voor een bijstandsuitkering een intakegesprek met een jongerenadviseur, waarin wordt bepaald welke begeleiding de jongere tijdens de vier weken nodig heeft. Op basis van dit advies wordt een doel bepaald voor de begeleiding (school, werk, zorg of oriëntatie), worden er passende acties uitgezet. De acties zijn verplicht en worden genoteerd in het oriëntatie-begeleidingsplan voor de oriëntatieperiode.

Zaanstad: workshop CV en motivatie geven

In [Zaanstad](#) worden er tijdens de vier weken zoekperiode allereerst workshops gericht op CV en motivatie gegeven. Ze krijgen daarna een uitgebreide intake. Problemen, zowel van praktische als psychologische aard worden gesignaleerd, en samen met sociale wijkteams aangepakt. Jongeren die voldoende gemotiveerd, starten in de “Leerwerkstraat”. Dit is een groepsgerichte training waarin jongeren elkaar stimuleren, met daarnaast individuele begeleiding. Tijdens de trainingen gaan de deelnemers op zoek naar hun talenten, benoemen ze hun doelen, en maken ze een stappenplan voor hoe ze die doelen kunnen bereiken. De trainer is ook de casemanager voor individuele begeleiding op dit gebied. Na afloop van het programma zijn er nog terugkomdagen. Wanneer de jongere bemiddelbaar is, wordt hij/zij overgedragen aan de jobhunter.

Goes: werkwijze zoekperiode jongeren

In [Goes](#) wordt in principe de 4 weken zoekperiode gehanteerd zonder ondersteuning, maar in het beleid worden wel mogelijke uitzonderingen voorzien. Het wordt onwenselijk geacht om de zoekperiode klakkeloos in alle gevallen toe te passen. Er kan voor worden gekozen om deze te laten vervallen. Dit geldt bijvoorbeeld wanneer een jongere ernstige problemen thuis heeft en urgent op zichzelf moet, en daardoor inkomen nodig heeft.

Een speciale groep betreft jongeren met een arbeidsbeperking, maar wel arbeidsvermogen. Sinds de invoering van de Participatiewet moeten jongeren die vroeger in de Wajong zouden zijn ingestroomd ook een beroep doen op de bijstand, en zij krijgen wettelijk dus met dezelfde zoekperiode te maken. Dit geldt bijvoorbeeld voor uitstromers vanuit vso, pro en mbo-entree onderwijs. Staatssecretaris Klijnsma heeft (in bovengenoemde ‘Verzamelbrief’) aangegeven dat de zoekperiode voor jongeren met een arbeidsbeperking, zonder aanvullende ondersteuning, vaak niet de beste oplossing is. Voor jongeren met een beperking kan een continue begeleiding essentieel zijn. Gemeenten moeten hier zelf vanuit hun verantwoordelijkheid de juiste afweging maken. Iets meer dan 40 procent van gemeenten past de zoektermijn voor deze specifieke groep nooit toe, zo blijkt uit het rapport ‘[Als je ze los laat ben je ze kwijt](#)’.

3.2 Regulier werk met loonkostensubsidie en beschut werk

Jongeren die afgewezen worden voor de Wajong (2015, voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben), maar een minimale loonwaarde hebben, komen in aanmerking voor instrumenten uit de Participatiewet. Het gaat dan om loonkostensubsidie of beschut werk. Via loonkostensubsidie komen gemeenten werkgevers financieel tegemoet in de verminderde loonwaarde van werknemers uit het doelgroepenregister. Beschut werk is beschikbaar voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Hierover moet het UWV een advies geven. Gemeenten moeten mensen met een positief advies een baan bieden. Zie voor meer informatie over beschut werk het [kennisdocument](#) beschut werk van het ministerie van SZW en over het aan het werk helpen van mensen met een beperking dit [kennisdocument](#) van het ministerie van SZW.

Voor de jongeren met een loonwaarde onder de 30% is het moeilijk geschikt werk te vinden. Voor de hand liggen schoonmaakwerk, inpakwerk en bepaalde werkzaamheden in de horecasector (afruimen, afwassen). Sommige gemeenten hanteren een ondergrens in loonwaarde omdat zij van mening zijn dat betaalde arbeid voor jongeren met een lage loonwaarde geen haalbare kaart is. Voor deze jongeren is [dagbesteding](#) in de visie van die gemeenten de enige optie. Tegelijkertijd ziet 60 procent van de gemeenten de dagbesteding wel als een opmaat naar regulier werk. In de dagbesteding kunnen jongeren hun arbeidsvermogen verder ontwikkelen. Een ontwikkeling in arbeidsvermogen is niet voor iedereen weggelegd. De [rapportage](#) van de pilot loondispensatie liet ook zien dat sommige werknemers met loondispensatie er na verloop van tijd op vooruit gingen, anderen gingen achteruit in loonwaarde of bleven gelijk. Het is van belang dat men zich realiseert dat voor sommige mensen levenslang loonkostensubsidie nodig is, bij waarschijnlijk (beschut) werk in combinatie met een aanvullende uitkering.

Beschut werk kan, alles bij elkaar genomen, een alternatief zijn voor het thuiszitten van een jongere of het plaatsen van een jongere in een dagbestedingsplek. [Cedris](#) (Brancheorganisatie sociale werkgelegenheid & arbeidsintegratie) vergeleek de kosten van een participatievoorziening met de kosten van beschut werk en de kosten van een uitkering. Hun conclusie is dat dagbesteding (veel) duurder is dan beschut werk. Beschut werk is beetje duurder dan een uitkering. Een meerderheid van de gemeenten begeleidt jongeren die een laag geschatte loonwaarde hebben nu niet naar (beschut) werk, maar naar participatievoorzieningen. Er is op dit moment ook een zeer beperkt aantal beschutte werkplekken beschikbaar, maar vanaf 1 januari 2017 worden gemeenten verplicht om meer beschut werkplekken te realiseren.

Voorbeelden van jobcarving

Vanuit de wens om ook arbeidsplaatsen te bieden aan mensen met een beperking in het kader van bijvoorbeeld de banenafpraak zijn er steeds meer organisaties die werk bieden aan mensen met een zeer lage loonwaarde. Er worden dan speciale functies gecreëerd voor deze mensen, bijvoorbeeld deeltaken van een functie of klussen die anders blijven liggen. Werkgevers die werk maken van werk voor mensen met een beperking hebben zich verenigd in het landelijke netwerk van "[de normaalste zaak](#)" of regionale netwerken de "[99 van...](#)". Medewerkers met een beperking op speciaal gecreëerde functies hebben vaak wel ondersteuning op de werkplek nodig, van bijvoorbeeld een jobcoach. Zo wordt bijvoorbeeld het werk van een schoonmaker opgeknipt in een aantal taken. De medewerkers met een lage loonwaarde vervullen elk maar één of een beperkt aantal taken (bijvoorbeeld het legen van prullenbakken, of het bijgevoeld houden van het printerpapier).

3.3 Actief uitvallers oppakken

Inactieve jongeren

Het [CBS](#) berekende in 2015 dat 5,4 procent van alle 18-27 jarigen geen door de overheid bekostigd onderwijs, niet aan het werk zijn, niet ingeschreven staan als werkzoekende, en geen uitkering ontvangen. Het gaat om ruim 134.000 jongeren. Hieronder vallen bijvoorbeeld óók jongeren die om een achterhaalbare reden niet bezig zijn met school of werk, bijvoorbeeld omdat zij de zorg hebben voor een gezin, jongeren die recentelijk een opleiding hebben afgerond en de stap naar werk (zoeken) nog hebben gezet of jongeren die in een instelling verblijven. Als deze jongeren van het totaal van 134.000 worden afgetrokken blijven er nog ongeveer 66.000 van deze groep jongeren over waarvan de situatie niet achterhaalbaar is. Een groot deel van deze 66.000 jongeren, althans de groep tot 23 jaar zijn wel in beeld bij het RMC. Sinds kort is ook wettelijk geregeld dat gemeenten de groep tussen 23 en 27 jaar in beeld kunnen brengen door bestandskoppeling. Klik [hier](#) voor meer informatie.

Een actieve benadering

Het is een uitdaging om contact te leggen met dit soort jongeren en ze uiteindelijk om ze te activeren naar werk of school. Het is daarbij nodig dat RMC's nauw samenwerken met andere domeinen binnen de gemeenten. Een intensieve, persoonlijke, laagdrempelige benadering door een jobhunter of jongerencoach kan een succesformule zijn. Deze heeft bij voorkeur een echt outreachende aanpak. Een dergelijke aanpak helpt niet alleen om de jongeren te pakken te krijgen (door te mailen, te appen, bij de jongere thuis te komen), samen mogelijke problemen op allerlei vlakken in stappen op te lossen, en om tot een plan voor het vinden van werk of opleiding te komen. Maar ook om er dan voor te zorgen dat het écht werkt. Door bijvoorbeeld mee te gaan naar het sollicitatiegesprek, of een fiets te regelen, of te helpen met het opzetten van de digitale werknemers-betalomgeving. Een nauwe één-op-één begeleiding kan het verschil maken en zorgen dat de jongere een duurzaam nieuw perspectief krijgt. Maar daarbij is ook inzet van de werkgever en eventueel het uitzendbureau essentieel. Het verdient aanbeveling om te werken met werkgevers en uitzendorganisaties die bereid zijn om extra tijd en energie te investeren, en die feeling hebben met de doelgroep. De [Werkwijzer jongeren](#) van Divosa laat zien hoe je jongeren doelgericht kunt bereiken en in beweging kunt krijgen. [IZI Solutions](#) schreef ook een rapport over hoe gemeenten dit soort jongeren kunnen bereiken en activeren. Verder zijn er goede voorbeelden in diverse regio's (zie kaders hieronder).

Drechtsteden & Gorinchem: MatchMakers

De regio Drechtsteden & Gorinchem heeft [MatchMakers](#) ingezet om jongeren te helpen die niet naar school gaan, niet werken, geen uitkering hebben en ook geen startkwalificatie. De MatchMaker is de spin in het web tussen RMC, Sociale Dienst, Leerwerkloket, UWV, school en gemeente. Hij/zij begeleidt de jongere intensief en laat de jongere niet los. Het doel is om deze jongeren alsnog naar een startkwalificatie te leiden (bijvoorbeeld naast het werk).

Behalve door de inzet van jobhunters kan er ook gewerkt worden met laagdrempelige 'jongerenpunten' waar jongeren zich uit eigen beweging kunnen melden, zoals in de regio Groot Amsterdam, of met bonusregelingen die instanties prikkelen om juist met deze doelgroep aan de slag te gaan (zoals in de regio Noordoost Brabant (zie kaders hieronder).

Groot Amsterdam: Jongerenpunten

In de regio [Groot Amsterdam](#) zijn jongerenpunten opgezet die zich richten op jongeren die niet werken, niet naar school gaan en geen startkwalificatie hebben. Jongeren kunnen zelf bij de jongerenpunten aankloppen, maar ze werken ook outreachend. Doel is de jongeren te begeleiden naar de juiste vervolgstap (school of werk).

Noordoost-Brabant: bonusregeling

Het [Regionaal Werkbedrijf in Noordoost-Brabant](#) heeft een bonusregeling gestart om de aandacht te vestigen op jongeren zonder startkwalificatie en zonder uitkering, die vaak “buiten beeld” zijn.

Het WSP krijgt daarbij een financiële bonus voor plaatsing van een jongere uit deze doelgroep in een leerwerktraject. Ook worden er bijeenkomsten georganiseerd voor kennisuitwisseling en versterking van relaties tussen betrokken partijen (RMC, WSP, sociale diensten).

Jobhunter – STOOFF Pilot scholingsvouchers

Jesper (nu 18) uit de regio Midden-Limburg had geen startkwalificatie en ging niet naar school. Hij was ook niet ingeschreven als werkzoekende en had geen uitkering. Een jongere ‘buiten beeld’ dus. Met hulp van de jobhunter van de regio, Fallon Raven, die hem heeft benaderd en begeleid, is hij uiteindelijk aan het werk gekomen. Via Jesper is ook zijn neef, Kevin (20), in contact gekomen met de jobhunter. Hij had een problematische achtergrond en zat thuis. Nu werkt hij bij hetzelfde bedrijf als Jesper.

Jobhunter Fallon is er bij alle stappen in het proces bij geweest: het sollicitatiegesprek, de rondleiding, de eerste werkdag ... nu houdt zij regelmatig contact met de jongeren en zorgt dat zij niet uitvallen. Ook helpt ze met administratieve kwesties, zoals het omgaan met de digitale salaris omgeving van de werkgever. Intensief is het niet alleen voor de jobhunter, maar ook voor de werkgever. In het kader van de [STOOFF Pilot Scholingsvouchers](#) zijn Jesper en Kevin overgedragen aan Adecco. Deze heeft hen geplaatst bij Rockwool. Op de dag van zijn 18^e verjaardag is Jesper begonnen. Rockwool is een bedrijf dat zich sterk inzet voor het plaatsen van kwetsbare jongeren. Ook Adecco pakt dit soort jongeren op vanuit de eigen maatschappelijke betrokkenheid.

Rockwool en Adecco vinden het belangrijk deze groep een kans te geven. Nancy van Kessel – de la Roy van Adecco vertelt: “Het is wel nodig je écht in te zetten. Het vraagt veel meer tijd en energie om deze jongens in te plannen. Deze jongeren moet je echt aan de hand nemen bij alle stappen, en daar geduld voor opbrengen”. Jesper heeft veel regelmaat en structuur nodig, hem belt Adecco dus altijd in de middag voor de dag erna. Voor een spoedklus (bellen in de ochtend, werken in de middag) belt Adecco deze jongere niet, dan raakt hij in de war. Ook de inlener, Rockwool, is steeds bewust bezig met de plaatsing van de jongeren. De organisatie heeft een eigen bedrijfsschool waar jongeren opgeleid worden. John Geven van Rockwool legt uit dat sommige productielijnen heel druk zijn, daar zijn veel prikkels. Daar kun je kwetsbare jongeren beter niet inzetten. Verder zorgt hij voor een mentor voor de jongeren. Tegen die collega zegt hij: “deze jongere moet je zien als je zoon en je over hem ontfermen. Hij heeft geen kansen gekregen in het verleden, maar nu krijgt hij een kans. Help hem om het waar te maken”.

Zuid-Limburg: consulent

In de regio [Zuid-Limburg](#) gebeurde het dat instanties van elkaar dachten dat zij met een jongere bezig waren terwijl dit niet het geval was. Hierdoor konden jongeren ‘buiten beeld’ raken. In deze regio hebben ze een consulent van een particuliere organisatie in de arm genomen. Deze begeleidt jongeren intensief en op een praktische manier op weg naar werk. Dat is daardoor een aanpak die werkt. Vaak gaat het om jongeren die van vso en pro komen, of om voortijdige schoolverlaters. De consulent bezoekt jongeren thuis, net zo lang tot ze de deur opendoen. Ze gaat samen met de jongere op zoek naar zijn/haar motivatie en doelen. In samenwerking met de gemeente, werkgevers en uitzendbureaus zoeken ze samen concreet naar werk of een opleidingsplek. Samen lossen ze ook praktische obstakels op, zoals het niet hebben van een fiets of identiteitsbewijs. Tenslotte is de consulent via WhatsApp altijd bereikbaar voor de jongere, wat een laagdrempelig en prettig communicatiemiddel is voor de jongere.

Aansluiten op maatschappelijke netwerken

Er is bovendien in verschillende rapporten (bijvoorbeeld van [NSOB Denktank](#) en [VNG & NJI](#)) voorgesteld dat gemeenten meer zouden kunnen werken vanuit een ‘netwerkaanpak’: door de verschillende informele netwerken waarin de jongere zich bevindt te betrekken (sportclub, moskee, kerk, buurtkapper, et cetera). Zij kunnen een signalerende functie hebben, een eerste lezing geven van wat de jongere nodig heeft en een stukje coaching op zich nemen. Om een goed inzicht te krijgen in het informele netwerk van de jongeren, is waarschijnlijk ook een intensieve begeleiding vanuit de gemeente zelf nodig. Het idee om netwerken in te zetten is dus eerder een aanvulling op dan een

alternatief voor de bovengenoemde één-op-één begeleiding. Momenteel wordt in het kader van de Aanpak Jeugdwerkloosheid een [Pilot Sociale Kaart](#) uitgevoerd om inzicht te krijgen in de rol die informele organisaties kunnen vervullen bij het bereiken en activeren van kwetsbare jongeren.

3.4 Alternatieve trajecten

Er is een groep 16 – 27 jarigen die niet meer leerbaar zijn (om allerlei redenen: bijvoorbeeld door schulden, verslavingsproblematiek, gedragsproblemen, problemen thuis; of omdat ze te oud zijn, onvoldoende cognitieve vaardigheden hebben of een taalachterstand hebben) en (nog) niet arbeidsmarktrijp. De wetmatige keuze voor deze groep is leren of werken, maar als dat allebei niet mogelijk is, is het zinvol om alternatieven aan te bieden. Wanneer de jongere aantoonbaar geen onderwijs kan volgen, heeft hij/zij wel recht op een uitkering. Maar wat is dan de beste vervolgstap? In maatwerktrajecten kunnen jongeren geactiveerd worden, zodat zij alsnog naar een startkwalificatie of anders werk kunnen worden gelooft. Te denken valt aan voorzieningen waar arbeids- en trainingsvaardigheden ontwikkeld kunnen worden of voorschakeltrajecten voor jongeren die lang niet in onderwijs hebben gezeten. Sommige regio's hebben eigen trajecten ontwikkeld (zie kaders met voorbeelden hieronder). Een gebrek aan financiering is nog wel vaak een probleem. Sommige gemeenten geven aan dit soort jongeren op een leerwerkplek te plaatsen, daar zijn er echter te weinig van. In het kader hiervan past ook de systematiek waarmee landelijk is geëxperimenteerd door SBB: de Boris-methodiek. De [Boris-methodiek](#) gaat uit van werkend leren bij een leerwerkbedrijf, daarbij wordt gewerkt met werkprocessen uit de mbo-kwalificatiestructuur, zo kan een jongere aantonen welke werkprocessen hij in de praktijk van dit leerwerkbedrijf beheerst. Zowel pro als vso hebben meegedaan aan een pilot. De komende twee jaar wordt het project in ieder geval nog voortgezet. Positief aan de Boris-methodiek is dat deze wordt ondersteund door het bedrijfsleven en diverse brancheorganisaties.

Flevoland: Buddy-Project

In de arbeidsmarktregio [Flevoland](#) is er sinds 2014 het Buddy-Project. Jongeren tussen 18 en 27 met een bijstandsuitkering, vaak zonder startkwalificatie en met een afstand tot de arbeidsmarkt vielen tussen wal en schip. Zij krijgen individuele coaching door 'buddies' en groepssessies. Er wordt in beeld gebracht wat de problemen zijn en wat er nodig is om uiteindelijk de stap naar school of werk te zetten. Doel is om de jongere binnen een jaar wél naar een baan, opleiding of andere nuttige dagbesteding te krijgen. Van 19 jongeren die hebben meegedaan zijn er 13 uitgestroomd naar werk of een opleiding.

Regio Helmond-dePeel: PeelPortaal

In de regio Helmond-de Peel kunnen jongeren die géén gebruik kunnen maken van het reguliere opleidingsaanbod, maar ook nog niet arbeidsmarktrijp, zich inschrijven bij het zogenaamde [PeelPortaal](#). Dit zijn toeleidingstrajecten gericht op de arbeidsmarkt, bestaande uit onderwijs in zogenaamde Portaalcolleges. De colleges zijn branchegericht en gericht op de regionale arbeidsmarkt. Werkgevers hebben input gegeven voor de colleges. Wanneer jongeren klaar zijn met het Peelportaal maar nog geen werk hebben of daar nog niet aan toe zijn, kunnen ze instromen in een interne werkomgeving van het regionaal werkbedrijf 'Senzer'. Jongeren kunnen hier maximaal 24 maanden lang ervaring opdoen binnen 7 verschillende leerlijnen, zodat zij daarna beter plaatsbaar zijn op de arbeidsmarkt.

's-Hertogenbosch: Traject Op Maat

De gemeente 's-Hertogenbosch heeft onder het RMC een eigen uitvoeringstak, Traject Op Maat (TOM). Hier kunnen jongeren tussen de 16 en 23 jaar zonder startkwalificatie, onderwijs en werk terecht voor een traject richting school, werk, zorg of een combi hiervan. Jaarlijks zijn er ongeveer 100 jongeren die hier gebruik van maken. Voor meer info zie tombosch.nl

Leiden: Kansloket

In de gemeente Leiden is de methodiek [Kansloket](#) ontwikkeld, in 2013 en 2014 uitgevoerd door het project Jongeren op de Arbeidsmarkt (JA). Door Kansloket zijn jongeren zonder startkwalificatie, die niet schoolbaar en niet werkbaar zijn, in kaart gebracht en in beeld gehouden. Dit gebeurde in een samenwerking met het lokale RMC, de Jeudhulporganisatie Cardea en de ROC's. Er werd een opleidingsplan per jongere ontwikkeld en intensieve begeleiding gegeven op het pad naar school of werk. Hieronder vallen bijvoorbeeld trainingen in essentiële competenties als studievvaardigheden, en verhoging van het taal- en rekenniveau.

3.5 Volgen na plaatsing

De gemeente heeft weinig zicht op de meeste jongeren tot het moment dat zij zich melden voor een uitkering. Dat geldt niet voor jongeren die uit het vso en pro komen (zie paragraaf 2.2 [Verbreiding vsv-aanpak: kwetsbare jongeren](#)), maar wel voor jongeren die een mbo-opleiding afronden en daarna gaan werken. Er is in principe niemand die deze jongeren volgt, en ze hebben ook geen vast aanspreekpunt. Maar wanneer deze jongeren uitvallen uit werk, is de gemeente toch verantwoordelijk voor inkomensondersteuning, wanneer zij aan de voorwaarden voor de bijstandsuitkering voldoen. De gemeente is daarnaast ook verantwoordelijk voor nuggers. Het kan lonen als gemeenten hierop anticiperen en dit proberen te voorkomen, door een deel van deze jongeren na afronding van school en tijdens de eerste periode dat zij werken te blijven volgen. Het meest zinvol lijkt dat voor jongeren die een moeilijke tijd achter de rug of een probleemachtergrond hebben. Scholen kunnen hier een signalerende en informerende rol spelen. Voor deze doelgroep is het vooral goed als zij een vast aanspreekpunt hebben, vooral wanneer de ouders die rol niet vervullen. Het kan voor het behoud van werk cruciaal zijn als zij bij iemand terecht kunnen om problemen of tegenslagen op de werkvloer of in de privésfeer te bespreken, en waar nodig op te lossen. Soms wordt die rol binnen gemeenten vervuld door jobhunters, die na plaatsing hun kandidaten blijven volgen (en dus ook deels aan 'jobcoaching' doen). Dit doen bijvoorbeeld de jobhunters in de regio Utrecht (B 1.4 [Rol van werkgevers en werkgeversbenadering](#)) en uit de regio's Midden Limburg en Zuid Limburg (3.3 [Actief uitvallers oppakken](#)). Het kan zinvol zijn wanneer deze professionals ook mbo-schoolverlaters blijven volgen en contactpersoon zijn, wanneer door scholen gesignaleerd is dat zulke begeleiding voor een bepaalde jongere wenselijk is.

Bijlage 1 Achtergrond

In deze bijlage geven we meer achtergrondinformatie die relevant is voor de regionale integrale ondersteuning van jongeren bij leren en werken. Regionale samenwerking, de door- en instroom in het onderwijs, de scholingsplicht, de rol van werkgevers en werkgeversbenadering, de wettelijke en financiële kaders en monitoring, gegevensoverdracht en privacy zijn onderwerpen die aan bod komen.

B 1.1 Regionale samenwerking

Voor jongeren die ondersteuning nodig hebben bij de weg naar leren of werken, is een integrale aanpak en regionale afstemming van belang. De onderlinge samenwerking tussen de verschillende betrokken partijen is echter niet altijd makkelijk. In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de vraag waarom regionale samenwerking van belang is en welke knelpunten er bestaan.

Waarom regionale samenwerking?

Om een integrale aanpak te kunnen bieden aan jongeren op weg naar leren of werken is regionale samenwerking van belang. De arbeidsmarkt en het onderwijs kennen immers een regionale schaal. Daarnaast gaat het om een beperkte groep jongeren, zodat niet elke gemeente de capaciteit heeft om hier zelf goed op in te zetten. Sinds de decentralisaties van 2015, gaat het verder om domeinoverstijgende samenwerking. Er moeten meerdere werkvelden worden verbonden. De afgelopen jaren hebben we immers een stapeling van verantwoordelijkheden bij gemeenten gezien rondom de zorg voor jeugd en participatie. Bij een integrale en preventieve inzet moet de loopbaan van jongeren centraal staan, over leeftijdsgrenzen van jongeren en domeinen binnen de uitvoerende organisaties heen.

Knelpunten en kansen in de samenwerking

Maar deze samenwerking is niet altijd even makkelijk. Hoewel de leefwereld van jongeren centraal staat, hebben uitvoerders binnen gemeenten te maken met verschillende wettelijke kaders en een uitvoeringssysteem dat maatwerk in de weg staat. Eerder constateerden wethouders die werken aan de City Deals [een ondersteuningsparadox en de onmogelijkheid van maatwerk](#). 'Het systeem als geheel (beleid, regels, kaders) dat de inwoner moet ondersteunen is te versnipperd, bureaucratisch en daarmee te complex voor de kwetsbare doelgroep in onze maatschappij. In plaats van ondersteunen genereert het systeem extra knelpunten, die vaak voort komen uit de botsende principes van 'rechtmatigheid en doelmatigheid'. De doorgevoerde efficiency in de administratieve organisaties versterkt deze paradox. De voorwaarden binnen onze gemeenten voor een integraal plan gebaseerd op maatwerk zijn nog onvoldoende aanwezig (...) de handelingsruimte voor sociaal werkers om op het gebied van schulden, inkomen, armoede en wonen besluiten te nemen en budgetten in te zetten, is nog niet voldoende'.

Bij de regionale samenwerking die nodig is om jongeren te ondersteunen bij hun weg naar leren, werken of beide is daarnaast een groot aantal andere partijen betrokken. Te denken valt aan vo-, vso- en pro-scholen, ROC's en andere mbo-instellingen, de samenwerkingsverbanden passend onderwijs, het RMC, de leerplichtambtenaar, regionale en gemeentelijke diensten W&I, het UWV, het werkgeversservicepunt, werkgevers en het regionale werkbedrijf. Verschillende belangen over organisatiegrenzen heen botsen soms

Wanneer het gaat om werkgeversdienstverlening is het bijvoorbeeld praktisch om samen in de regio afspraken met elkaar te maken. We bedoelen daarbij afspraken tussen het WSP, de gemeenten, het jongerenloket en het UWV, en dus afspraken tussen de accountmanagers en de jobhunters. Het maken van goede afspraken met elkaar zorgt ervoor dat de werkgeversdienstverlening efficiënt is uit

te voeren en dat voorkomen wordt dat meerdere personen vanuit de publieke organisaties afspraken maken met dezelfde werkgever. Idealiter worden er ook afspraken gemaakt met de private intermediairs. De [handreiking](#) Matchen op werk geeft meer inspiratie over het maken van afspraken in de regio.

Om regionale samenwerking op een succesvolle manier te organiseren is het goed om op de hoogte zijn van de organisatievormen, overlegstructuren en verbanden die er al zijn. Vragen uw ambitie, context en partners om samenwerking in lijn met bestaande regionale verbanden? Dan ligt het voor de hand om acties daar in te passen op bestuurlijk, beleidsmatig of uitvoerend niveau. Voordeel is dat je geen nieuwe overlegstructuur hoeft op te tuigen. Initiatieven die aansluiten op bestaande netwerken zijn bovendien kansrijker, omdat partners elkaar al kennen en vertrouwen is opgebouwd.

Er zijn verschillende regionale samenwerkingsverbanden, elk met eigen taken, wettelijke basis, bekostigingsbronnen en regio-indeling.

Bestaande regionale verbanden

RMC-regio's: in [39](#) door het Rijk ingestelde RMC-regio's is één gemeente de regionale regievoerder bij de aanpak van het voortijdig schoolverlaten. Deze regionale contactgemeente heeft de taak een netwerk te vormen van instellingen die de voortijdig schoolverlaters registreren, en ondersteuning, begeleiding en maatwerk (of leer)trajecten aanbieden. De gemeenten ontvangen bekostiging voor de curatieve aanpak van vsv'ers via de RMC-bekostiging. Daarnaast ontvangen scholen en gemeenten via deze regio's gezamenlijk vsv-(programma)middelen.

Samenwerkingsverbanden passend onderwijs: schoolbesturen in het vo en vso werken samen in [74](#) samenwerkingsverbanden passend onderwijs. De manier waarop ze hun passend onderwijs vormgeven beschrijven ze in hun ondersteuningsplan. Dit plan moeten zij afstemmen met de gemeenten in de regio door middel van een oogo. Voor de vormgeving van het passend onderwijs ontvangen de samenwerkingsverbanden ondersteuningsmiddelen. Een andere taak van de samenwerkingsverbanden is beslissen of een leerling toelaatbaar is tot het so.

Jeugdzorgregio's: gemeenten zijn verantwoordelijk voor de jeugdzorg. Om alle jeugdzorgtaken goed uit te voeren is het nodig dat gemeenten bovenlokaal samenwerken. Daarom maken alle gemeenten deel uit van één van de [42](#) jeugdzorgregio's. De manier waarop gemeenten hun jeugdzorg vormgeven, beschrijven zij in hun jeugdplan. Dit plan moeten zij afstemmen met de samenwerkingsverbanden passend onderwijs uit hun regio door middel van een oogo. De middelen voor jeugdhulp worden met behulp van objectieve (gemeentelijke) structuurkenmerken verdeeld.

Arbeidsmarktregio's: in [35](#) arbeidsmarktregio's geven gemeenten en UWV vorm aan de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden. Daarover is op 11 juli 2012 overeenstemming bereikt tussen VNG, UWV en ministerie van SZW. Deze indeling is van onderop, door de gemeenten zelf, tot stand gekomen. Gemeenten en UWV worden hierbij ondersteund door de landelijke Programmaraad. In de meeste arbeidsmarktregio's voeren UWV, gemeenten en SW-sector de werkgeversdienstverlening uit in een Werkgeversservicepunt.

Gemeentelijke regelingen: veel gemeenten werken samen bij de uitvoering van de W&I taken in gemeentelijke regelingen, die vaak een deelgebied zijn van de arbeidsmarktregio's. Het gaat vaak om samenwerking via de Wet gemeenschappelijke regelingen, zoals bijvoorbeeld een ISD.

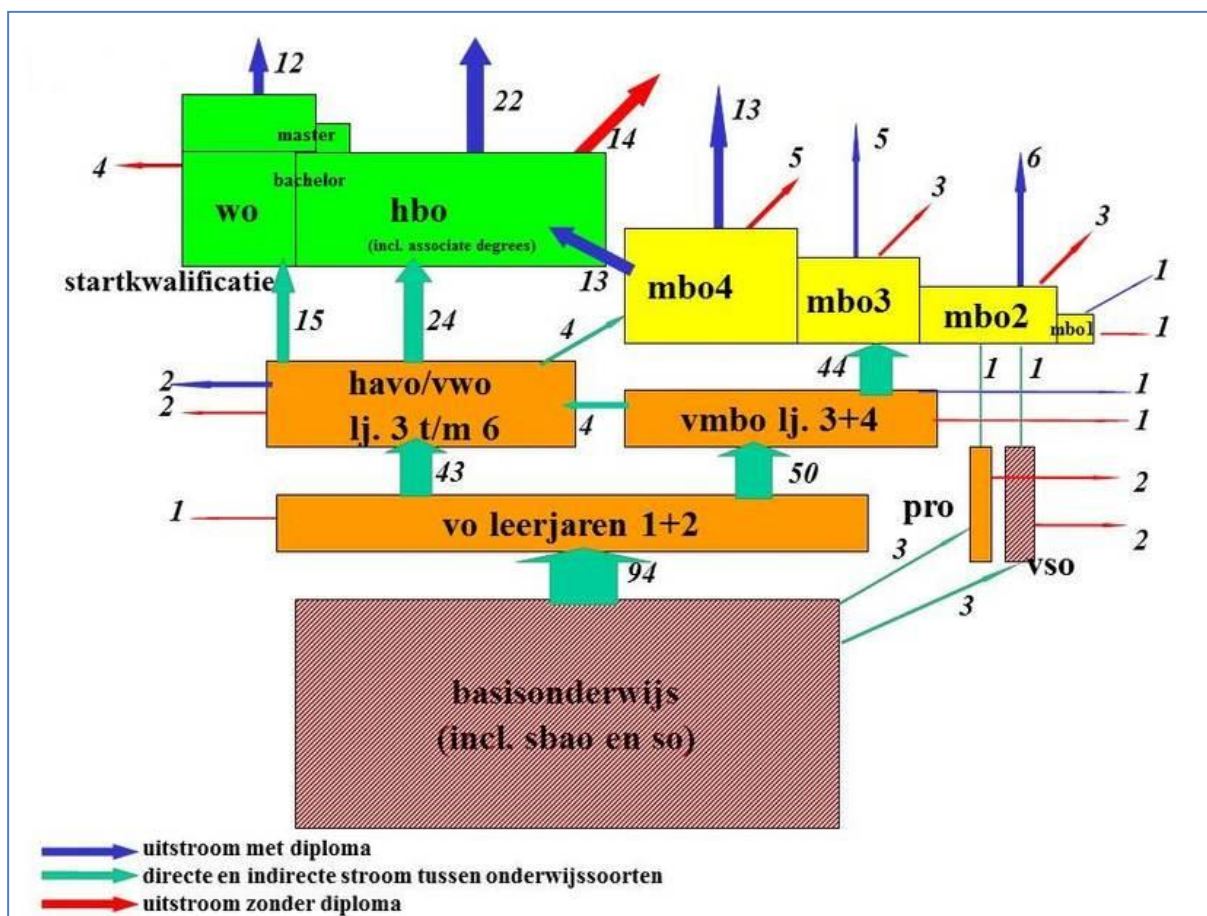
Tenslotte is het [OOGO](#) (op overeenstemming gericht overleg) een mogelijkheid om binnen de regio thema's te agenderen die vragen om samenwerking tussen onderwijs en gemeentelijke jeugdhulp. In een [nieuw wetsvoorstel](#) worden ook mbo-instellingen gevraagd deel te nemen aan het OOGO.

B 1.2 Door- en instroom in het onderwijs

De door- en instroom in het onderwijs verloopt niet altijd soepel. In dit hoofdstuk beschrijven we de doorstroom van het vmbo, pro en vso naar het mbo en de instroom in het mbo. Daarnaast besteden we aandacht aan de alternatieve trajecten die onderwijsinstellingen in samenwerking met hun partners zoeken voor speciale doelgroepen, zoals uitvallers, overbelaste jongeren of jongeren uit pro en vso,

Doorstroom in het onderwijs

Bij het doorlopen van de schoolloopbaan hebben jongeren te maken met overstapmomenten van de ene naar de andere school. Bij die overstap vallen relatief veel jongeren uit.



(bron: www.onderwijsin cijfers.nl)

Van vmbo naar mbo

Veruit de meeste leerlingen gaan na het vmbo door naar het mbo, waar ze afhankelijk van hun niveau instromen in mbo opleidingen op niveau 2, 3 of 4. Als leerlingen zonder diploma het vmbo verlaten, kunnen ze instromen in de entree-opleiding. In paragraaf 1.2 Sluitende keten bij overstapmomenten is meer informatie over de overstap van vmbo naar mbo gegeven.

Leerwerktrajecten in het vmbo

Een leerwerktraject (LWT) is een leerroute binnen het derde en vierde jaar van de basisberoepsgerichte leerweg van het vmbo. Het lwt is een combinatie van binnen- en buitenschools leren (met stages) met meer praktijk en minder theorie. De school maakt afspraken met een mbo-instelling over de doorstroom van leerling naar een verwante opleiding op niveau 2. Net als in het mbo worden stages gelopen bij erkende leerbedrijven. De leerling hoeft aan het einde van zijn opleiding

maar een gedeelte van het examen te doen (minimaal Nederlands het beroepsgerichte vak en de rekentoets). Een LWT-leerling ontvangt na afronding een vmbo-bb-diploma waarop staat aangegeven dat een leerwerktraject is gevolgd. In 2014 startten 545 derdejaars leerlingen een lwt, het gaat dus om een zeer kleine groep leerlingen.

Van pro naar mbo

Voor leerlingen in het vo die vanwege een beperkt cognitief vermogen niet in staat worden geacht een vmbo-diploma of een startkwalificatie te behalen is er praktijkonderwijs. De wet op het voortgezet onderwijs geeft aan: Praktijkonderwijs bestaat uit een gedeelte waarin aangepast theoretisch onderwijs, persoonlijkheidsvorming en het aanleren van sociale vaardigheden worden verzorgd, en een gedeelte waarin de leerling wordt voorbereid op het uitoefenen van functies op de arbeidsmarkt. Praktijkonderwijs bereidt de leerling voor op functies binnen de regionale arbeidsmarkt op een niveau dat ligt onder het niveau van de entreeopleiding.

Hoewel het pro is opgezet als eindonderwijs, zijn er ook leerlingen die na het praktijkonderwijs toch door willen of kunnen leren. Steeds meer leerlingen uit het pro stromen dan ook door naar het mbo. Een deel van hen doet het daar prima, en haalt alsnog een diploma, deels ook op niveau 2. Een ander deel van deze groep valt alsnog uit in het mbo. Uit [onderzoek](#) blijkt bovendien dat doorleren niet altijd beter is voor de arbeidsmarktpositie van (oud) pro-leerlingen. Daarmee voeren scholen, leerlingen, ouders en regio's op dit moment veel discussies over wat de beste route en uitstroombestemming is voor deze leerlingen.

In de praktijk werken veel praktijkscholen samen met entreeopleidingen om het risico op uitval rond de overstap te verkleinen. Dan kan het gaan om een gefaseerde overstap, of om het geheel of gedeeltelijk aanbieden van de entreeopleiding door de praktijkschool. De leerling hoeft dan geen overstap te maken. Voorwaarde voor deze samenwerking is dat er een samenwerkingsovereenkomst wordt afgesloten. De MBO Raad en het landelijk netwerk praktijkonderwijs hebben in 2016 [een actuele handreiking](#) '[Samenwerking pro-mbo: entree naar de toekomst](#)' gemaakt met meer informatie over deze samenwerking.

Van vso naar mbo

Jongeren uit het vso hebben te maken met een fysieke of psychische beperking, of een combinatie daarvan. Wat betreft hun cognitieve capaciteit zijn de verschillen erg groot, uiteenlopend van licht verstandelijk gehandicapt tot hoogbegaafd. Voor werkgevers is niet altijd duidelijk wat een jongere wel of niet kan. De aard van de beperking en de gevolgen daarvan voor de jongere bepalen sterk wat de loopbaanmogelijkheden zijn. Als het goed is blijkt dat uit het overgangsdokument dat jongeren (wettelijk verplicht) meekrijgen bij verlaten van het onderwijs. In dit document staat onder meer het ontwikkelingsperspectief en de ondersteuningsbehoefte van de leerling.

Na het vso volgt iets minder dan de helft van de leerlingen een vervolgopleiding, waarvan 70 procent in het [mbo](#). Het mbo geeft als knelpunt aan dat steeds meer jongeren uit het vso de entreeopleiding instromen met een uitstroombrofiel arbeid, en niet vervolgonderwijs. Deze groep vraagt om veel maatwerk en begeleiding, soms meer dan het mbo zegt te kunnen bieden met de middelen die binnen passend onderwijs (oud lgt-middelen) beschikbaar zijn.

Instroom in het mbo

Bij de instroom in het mbo doen zich twee knelpunten voor, de toelating van jongeren met een specifieke ondersteuningsbehoefte en het gebrek aan flexibele instroommomenten.

Toelating met een beperking

Binnen mbo-instelling was de afgelopen jaren onduidelijkheid en onzekerheid over de toepassing van het toelatingsbeleid. Op dit moment hebben mbo-instellingen nog geen wettelijke plicht om studenten met specifieke onderwijsbehoeften op te nemen. Door een recent aangenomen wetsvoorstel geldt vanaf de aanmeldingen in 2018 een wettelijk toelatingsrecht voor alle studenten die aan de vooropleidingseisen voldoen, zich uiterlijk op 1 april hebben aangemeld en meedoen aan de verplichte intakeactiviteiten. Op dit moment geldt op basis van de wet Gelijke behandeling al dat een beperking geen reden tot weigering mag zijn, tenzij dit voor de instelling een onevenredige belasting vormt. De afgelopen jaren hebben de mbo-scholen hun beleid en procedures rondom de intake en aanname van nieuwe studenten aangepast om zoveel mogelijk studenten goed te kunnen plaatsen. Tegelijk is men zoekend: wanneer is een student nog plaatsbaar en wanneer niet? De mate en aard van de ondersteuningsbehoefte speelt daarbij een rol. Mbo-instellingen stellen grenzen aan de ondersteuning die geboden kan worden en daarmee aan de toelaatbaarheid van studenten. Incidenteel worden jongeren geweigerd door het mbo, vanwege de onevenredige belasting die hun ondersteuningsbehoefte oplevert voor de instelling. Een voor het mbo bijzondere factor zijn de eisen die het beroep en het werkveld stellen. De vraag is niet alleen of de opleiding de gevraagde ondersteuning kan bieden, maar vooral ook of de student (later) kan functioneren tijdens de stage of in het beroep (zie ook de [evaluatie passend onderwijs](#))

Gebrek aan instroommomenten

Daarnaast is een knelpunt dat nieuwe studenten bij de meeste mbo-instellingen niet op elk moment kunnen instromen, terwijl het voor thuiszitters of uitvallers niet gunstig is om maanden te moeten wachten op een nieuwe opleiding. Het gaat vanuit de instellingen dan vooral om de organiseerbaarheid binnen instellingen en opleidingen – denk aan het inpassen van nieuwe leerlingen in de klas, flexibiliteit in het curriculum. Er zijn echter voorbeelden van instellingen die hier oplossingen voor hebben. Zo maken mbo-scholen onderling afspraken over interne overstappers op opvangklassen. In 2013 gaf een vijfde van de mbo-scholen aan dat bij hen tussentijdse instroom het hele schooljaar mogelijk is, zo blijkt uit het rapport '[Monitoring en evaluatie vsv-beleid](#)'. Ook kunnen instellingen of scholen ook met gemeenten afspraken maken over tijdelijke werk- of begeleidingsvoorzieningen totdat de nieuwe opleiding begint.

Tot slot zijn er soms discussies over de bekostiging van leerlingen die tussentijdse instromen. De bekostiging van het mbo kent echter een tweede teldatum, zodat ook leerlingen die tijdens het schooljaar (maar alleen voor 1 februari) instromen, meetellen in de bekostiging die een instelling ontvangt.

In [B 1.3 Relatie bekostigd onderwijs en participatiewet](#) gaan we in op de instroom van jongeren uit de WWB naar het mbo. Bij de inschrijving van zij-instromers is de gemeente een belangrijke partner. Soms zijn voor deze groep extra middelen nodig, bijvoorbeeld via een proefplaatsing, om ze een goed en kansrijk traject te bieden.

Maatwerktrajecten mbo

In de praktijk zoeken onderwijsinstellingen, in samenwerking met partners, naar alternatieve trajecten voor speciale doelgroepen, zoals uitvallers, overbelaste jongeren, pro of ex-vso leerlingen. Dan kan het zowel gaan om alternatieve bol- of bbl-opleidingen waarbij de studenten in hun eigen tempo en met meer begeleiding kunnen werken aan het behalen van een entreeopleiding. Werken met portfolio's, vakdiploma's of branche certificeringen is een alternatief voor, of aanvulling op de entreevereisten. Tenslotte is het voor de groep leerlingen die niet met een diploma de entreeopleiding zal verlaten nuttig om al tijdens de opleiding jobcoaching te krijgen en afspraken te maken over preventief contact en overdracht tussen mbo en de gemeentelijke ondersteuning.

Regio Utrecht: XL Entreeopleidingen

In de regio Utrecht bieden mbo, pro en vso-scholen in overleg met de gemeenten gezamenlijk zogenaamde "[XL entreeopleidingen](#)" aan voor jongeren die met meer begeleiding en een langere opleidingsduur wel in staat zijn een entreeopleiding af te ronden. Er zijn afspraken gemaakt over doelgroepen, intake, het aanbod, bekostiging en arbeidstoeleiding.

Kromme Rijn College

Het [Kromme Rijn College](#) (een vso-school voor leerlingen van 11 tot 17 jaar met een gedragsstoornis, een aandachtstekortstoornis of een niet-gediagnosticeerd gedragsprobleem) werkt samen met het ROC Midden Nederland aan een voorbereidende arbeidsroute (VAR). Voor leerlingen van 16 jaar en ouder en leerlingen die aan het eind van leerjaar 3 niet kunnen uitstromen bieden ze de mogelijkheid om intern over te stappen naar de VAR. Deze route maakt een combinatie van leren en werken mogelijk voor leerlingen met deze onderwijsbehoefte. Naar behoefte loopt een leerling stage op een leerwerkplek en komt voor onderwijsdagen op school. Na een periode van (beroeps-) oriëntatie en stage lopen starten de leerlingen met de entreeopleiding. Entree is een assistentenopleiding en het Kromme Rijn College heeft de diplomaroute voor het beroepsprofiel Horeca. De opleiding is gericht op het behalen van een diploma dat toegang biedt tot vervolgonderwijs op het MBO, maar kan ook leiden tot uitstroom naar werk. In de diploma-eindfase zijn er twee stagedagen en komen de leerlingen drie dagen naar school. Als tijdens het verblijf op het Kromme Rijn College blijkt dat het perspectief op vervolgonderwijs wijzigt, dan helpt de school bij de toeleiding naar arbeid. Deze begeleiding is individueel maatwerk in samenwerking met externe gespecialiseerde partijen.

B 1.3 Relatie bekostigd onderwijs en participatiewet

Voor jongeren tot 27 jaar die niet werken is onderwijs de voorliggende voorziening; zij hebben in principe geen recht op een bijstandsuitkering. In dit hoofdstuk gaan we in op de scholingsplicht. Ook wordt ingegaan op situaties waarin verder leren of werken voor de jongere allebei niet direct mogelijk is. We beschrijven welke instrumenten de Participatiewet biedt ter ondersteuning van de schoolgang, met name bij een bbl-opleiding. Tenslotte beschrijven we alternatieve trajecten, die kunnen worden ingezet wanneer de jongere nog een te grote afstand heeft tot zowel school als de arbeidsmarkt.

Wat houdt de scholingsplicht in?

Volgens de scholingsplicht in de Participatiewet hebben personen jonger dan 27 jaar, die door het Rijk bekostigd onderwijs kunnen volgen, geen recht op bijstand (artikelen 7.3a, 13.2c). Onderwijs is de voorliggende voorziening. Wanneer jongeren tussen de 18 en 27 zich bij de gemeente melden voor een bijstandsuitkering, moet de gemeente beoordelen of het volgen van onderwijs met studiefinanciering voor de jongere een reële optie is en daarmee als voorliggende voorziening moet worden beschouwd. De gemeente kijkt hier naar de individuele situatie van de jongere. Voor vso en pro leerlingen is het gevolgde onderwijs bijvoorbeeld vaak eindonderwijs. Dan is vervolgonderwijs niet aan de orde. In het algemeen geldt dat er vanaf de 18^e verjaardag geen kwalificatieplicht is. De wet schrijft hier niet specifiek voor dat een startkwalificatie behaald moet worden, maar dit wordt wel zo geïnterpreteerd in beleidsdocumenten van gemeenten. Zie bijvoorbeeld de gemeentelijke verordeningen in [Rhenen](#), [Stadskanaal](#), [Heerlen](#), [Krimpenerwaard](#) en [Overbetuwe](#). Als de jongere al wel een startkwalificatie heeft, dan moet gekeken worden welk vervolgonderwijs nuttig is. Indien de jongere van mening is geen onderwijs te kunnen volgen, moet hij/zij zelf documenten overleggen die dat kunnen bewijzen (informatieplicht), bijvoorbeeld met een verklaring van een medisch specialist wanneer er een medische beperking is, of een verklaring van het RMC of een leerplichtambtenaar die aangeeft dat de jongere niet meer leerbaar is (artikel 41.5). Deze documenten helpen het college bij de beoordeling. Wanneer dergelijke documenten niet overlegd kunnen worden, kan het voor gemeenten lastig zijn om een beslissing te nemen, wanneer zij niet voldoende deskundigheid in huis hebben. In [Heerlen](#) wordt bijvoorbeeld gebruik gemaakt van de 'zelfredzaamheidsmatrix'. Veel gemeenten hebben bovendien nog geen duidelijk beleid hierover vastgelegd. Ze kunnen wel terugvallen op de scholingsnetwerken, die de jongeren kennen. Dit is allemaal maatwerk en daar is

tijd en geld voor nodig, wat er niet altijd is. Het gevaar is dat jongeren van het kastje naar de muur worden gestuurd. Beleidsinstrumenten om jongeren te helpen voor wie de oplossing niet direct voor de hand ligt worden beschreven in de volgende paragraaf.

Scholing met ondersteuning P-instrumenten

Sommige jongeren kunnen nog wel naar school, maar hebben hierbij extra ondersteuning nodig. Welke financiële mogelijkheden hebben gemeenten hiervoor? Loonkostensubsidie is in principe geen optie wanneer iemand door het Rijk bekostigd onderwijs volgt. Dit geldt dus ook voor jongeren die bbl volgen. Echter, in de praktijk bleek dat sommige van deze jongeren géén bbl plek kunnen vinden en dat de werkgever een duwtje in de rug nodig heeft. In die gevallen mogen gemeenten toch loonkostensubsidie toepassen bij bbl, namelijk op grond van artikel 10f van de Participatiewet (als naar het oordeel van het college een leer-werktraject nodig is om schooluitval te voorkomen en een startkwalificatie te halen, mag daarbij ondersteuning worden ingezet). Op grond van dit artikel kunnen ook andere vormen van ondersteuning, zoals een jobcoach, worden ingezet bij bbl. Zie hierover kopje 11 van de [Verzamelbrief](#) aan gemeenten.

B 1.4 Rol van werkgevers en werkgeversbenadering

Het plaatsen van jongeren die zichzelf, om wat voor reden dan ook, niet redden op de arbeidsmarkt vraagt om een uitstekende werkgeversdienstverlening van de uitvoerende instanties (voor het gemak noemen we dit hieronder het Werkgeversservicepunt). Daarom beschrijven we in dit hoofdstuk eerst hoe instanties kunnen bouwen aan een stevig werkgeversnetwerk en vervolgens gaan we in op de wijze waarop jongeren te matchen zijn op werk.

Vergroten werkgeversnetwerk

Nog weinig werkgevers stappen naar een regionaal WSP als zij personeel nodig hebben. Minder dan helft van de werkgevers (17 tot 40 procent) maakt gebruik van het WSP, dit is te lezen in het [rapport Werkgeversperspectief](#) van de Inspectie SZW. Het goede nieuws is dat werkgevers wel open staan voor samenwerking.

Voor het zoeken en creëren van kansen voor jongeren is het cruciaal om goede contacten te hebben met werkgevers. De weg daartoe ligt in continue aandacht voor een sterke werkgeversaanpak binnen de werkgeversservicepunten en daarbinnen steeds op het onderhouden en uitbreiden van het netwerk van werkgevers. Op basis van opgedane kennis van de markt en het vertrouwen dat is opgebouwd met werkgevers ontstaat vervolgens de mogelijkheid om specifieke aandacht te vragen voor bepaalde groepen.

Hoe is het werkgeversnetwerk te vergroten? Bouwen aan een duurzame relatie betekent oprechte interesse en nieuwsgierigheid in dat wat er in de markt gebeurt en werkgevers bezig houdt. Waardevolle tips hiervoor geven Peter Smit en Yvonne Caspers van MD&D concepts in hun boekje '[De 8 principes van succesvolle dienstverlening](#)'. Kern van het betoog is: je moet ervoor zorgen dat het werkgeversservicepunt in de gedachte van de werkgevers in de regio is, *voordat* of uiterlijk op het moment dat de werkgever erover nadenkt om een nieuwe medewerker aan te nemen. Dit betekent dat de uitvoerende instanties een goede relatie moeten hebben met werkgevers. Dat zijn werkgevers die het werkgeversservicepunt de mogelijkheid gunnen om mee te denken over vacatures en de juiste kandidaten, en om geschikte kandidaten aan te dragen.

De wijze waarop de regio's systematisch kunnen bouwen aan het werkgeversnetwerk is beschreven in de paragrafen 3.1, 3.2 en 3.3. van de handreiking [Matchen op werk](#). Op [deze site](#) is ook meer informatie te vinden over het opbouwen van een werkgeversnetwerk.

Het ondersteunen van werkgevers

In de handreiking [Matchen op werk](#) is op pagina 15 uitgelegd op welke manieren vacatures kunnen worden geacquireerd. Daar is beschreven dat 30 tot 40 procent van de vacatures wordt vervuld zonder dat er door de werkgever actief is geworven. Wanneer een WSP zich alleen richt op bestaande vacatures blijft dus een groot deel van de baankansen onzichtbaar. Wanneer je er actief achteraan gaat en je goed contact hebt met werkgevers, dan heb je kans deze latente vacatures te vinden en te vervullen voordat de werkgever actief gaat werven. Wanneer het lukt dergelijke vacatures te acquireren, dan heeft de jongere uit het bestand van het WSP of de gemeente een concurrentievoordeel ten opzichte van andere werkzoekenden. Hij of zij kan immers door het WSP voorgesteld worden voor een vacature waarvan anderen nog niet op de hoogte waren. Acquisitie van latente vacatures biedt ook meer mogelijkheden voor jobcarving en dus het plaatsen van jongeren waar bijvoorbeeld een arbeidshandicap speelt. Voor jongeren die het productieniveau niet kunnen behalen of waarbij de werkgever op een andere manier koudwatervrees heeft om de jongere aan te nemen zijn er legio mogelijkheden om de werkgever te ondersteunen via subsidies of fiscale voordelen. Een overzicht van beschikbare instrumenten vanuit 'leren en werken' staat op [deze site](#).

Matchen op werk

Matchen op werk is één van de meest effectieve vormen van re-integratie voor werkzoekenden die in principe klaar zijn voor bemiddeling en met een klein duwtje in de rug naar de arbeidsmarkt kunnen. Specifiek valt te denken aan de volgende groepen:

- werkzoekenden die een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben, maar niet zelfredzaam zijn bij het zoeken naar werk;
- werkzoekenden die specifieke ondersteuning nodig hebben, zoals een combinatie van werken met leren, zodat zij via die weg alsnog een startkwalificatie en zo een duurzame plek op de arbeidsmarkt kunnen verkrijgen;
- werkzoekenden die vanwege negatieve beeldvorming moeilijk in contact komen met werkgevers.

Matchen op werk draait uiteindelijk om de match zelf. Het maken van de match is aan de orde wanneer er kandidaten en vacatures in beeld zijn. Daarbij is kennis van de aanbodkant (de werkzoekenden) en de vraagkant (de vacature van de werkgever) nodig. Er moet goed inzicht zijn in de competenties die de werkgever zoekt en de competenties waarover kandidaten beschikken. Ook is van belang dat de bemiddelaar inzicht heeft in de wensen, attitudes en persoonlijkheden van beide partijen, om in te kunnen schatten of er sprake kan zijn van een goede match. Het is daarom effectief wanneer één persoon zowel de werkgever als de werkzoekende goed kent. Sommige gemeenten hebben bemiddeling van kandidaten en het contact met werkgevers losgekoppeld en bij verschillende mensen belegd. Uitzendbureaus beleggen deze twee taken altijd bij dezelfde persoon: de intercedent. Vanuit de match bezien is dit het meest efficiënt.

Wanneer de voorselectie op een beschikbare vacature is gemaakt, kan de kandidaat (of kunnen de kandidaten) worden geïntroduceerd bij de werkgever. Deze introductie is essentieel bij Matchen op werk. Wanneer de bemiddelaar een goede relatie heeft met de werkgever en diens vertrouwen geniet, dan verhoogt een persoonlijke introductie door de bemiddelaar de kans dat de kandidaat gunstig – of überhaupt -- wordt ontvangen.

Meer informatie over matchen op werk is te lezen in de [handreiking](#) die medio 2016 is verschenen.

Midden Utrecht: jobhunters

In Midden Utrecht zijn er jobhunters aangesteld die zich voor de hele regio richten op het matchen op werk van kwetsbare jongeren. De jobhunters houden zich zowel bezig met aanbodversterking en matching als met werkgeversdienstverlening. Zij werken samen met de consultants van de gemeenten en de werkgeversadviseurs van de WSP's. De jobhunters geven individuele aandacht en werken aanbodgericht, de jongeren staan centraal bij het zoeken naar werkplekken. De jobhunters hebben vaak een achtergrond in de uitzendbranche en hebben daardoor een bruikbaar netwerk onder werkgevers en intermediairs. De jobhunters zijn bereikbaar via jobhunters@wgsp-lekstroom.nl

B 1.5 Wettelijke kaders

De hoofdstuk gaat nader in op de wettelijke kaders rondom de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt. Voor de leesbaarheid van deze handreiking beperken we ons tot de hoofdlijnen en verwijzen we naar andere documenten.

Wet- en regelgeving

De [factsheet](#) van het NJI geeft een eerste overzicht van alle wetten waar jongeren in de overgang naar volwassenheid mee te maken kunnen krijgen. De belangrijkste wetten zijn de:

Jeugdwet: De hulp en ondersteuning aan kinderen en jongeren is dichtbij, op maat en integraal. Gemeenten zijn sinds 1 januari 2015 verantwoordelijk voor de uitvoering van de Jeugdwet.

Wet passend onderwijs: Alle leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, krijgen een plek in het onderwijs die past bij wat zij nodig hebben. Samenwerkingsverbanden van schoolbesturen in het po en vo geven sinds 1 augustus 2014 vorm aan de uitvoering van de Wet passend onderwijs.

Participatiewet: Meer mensen met een arbeidsbeperking zijn aan het werk en er is meer eenheid in de manier waarop mensen een uitkering krijgen, of via re-integratie aan het werk zijn. Gemeenten zijn sinds 1 januari 2015 verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. De Participatiewet wordt geflankeerd door de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten.

Wet langdurige zorg: Er is intensieve zorg of toezicht voor mensen die dit langdurig dag en nacht nodig hebben. De Wet langdurige zorg is ingevoerd op 1 januari 2015.

Wmo 2015: Er is passende ondersteuning voor kwetsbare mensen die hen in staat stelt (langer) thuis te blijven wonen en aan de samenleving deel te nemen. Gemeenten zijn sinds 1 januari 2015 verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wmo 2015.

Zorgverzekeringswet: Iedereen is wettelijk verplicht een basisverzekering voor standaardzorg te hebben. De Zorgverzekeringswet is ingevoerd op 1 januari 2006. Meer weten? www.nji.nl/gemeenten
Aanvullend zijn de volgende wettelijke kaders vanuit het onderwijs relevant:

De wet op de expertisecentra (Wec) reguleert het (v)so en stelt: het onderwijs in het arbeidsmarktgerichte uitstroomprofiel bereidt leerlingen voor op functies op de arbeidsmarkt op een niveau dat ligt onder het niveau van de entreeopleiding. Het onderwijsaanbod is gebaseerd op kerndoelen, die voor de uitstroomprofielen verschillend zijn. Zo bevatten de kerndoelen voor het uitstroomprofiel arbeidsmarktgericht naast kerndoelen voor de algemeen vormende vakken ook kerndoelen gericht op de voorbereiding op arbeid en zogenaamde leergebiedoverstijgende doelen gericht op bijvoorbeeld persoonlijkheidsvorming.

De wet op het voortgezet onderwijs (Wvo) stelt voor het praktijkonderwijs: Praktijkonderwijs bestaat uit een gedeelte waarin aangepast theoretisch onderwijs, persoonlijkheidsvorming en het aanleren van sociale vaardigheden worden verzorgd, en een gedeelte waarin de leerling wordt voorbereid op het uitoefenen van functies op de arbeidsmarkt. Praktijkonderwijs bereidt de leerling voor op functies binnen de regionale arbeidsmarkt op een niveau dat ligt onder het niveau van de entreeopleiding.

Het NJI heeft in haar [handreiking](#) over de overgang van 18- naar 18+ een overzicht gegeven van alle wetgeving, gerangschikt naar leeftijd, die geldt voor jongeren tussen de 16 en 27 jaar. Kortheidshalve

verwijzen we naar deze publicaties. Ondanks deze overzichten, blijven er kwesties zijn waar gemeenten tegenaan lopen. We lopen deze hieronder langs.

Onduidelijkheden in wet- en regelgeving

Op de website www.samenvoordeklant.nl is in februari 2017 een [kennisdocument](#) gepubliceerd door de Programmaraad en het ministerie van SZW waar wordt ingegaan op vragen en knelpunten van gemeenten. Dit document is het lezen waard, we beschrijven hieronder kort wat de Participatiewet voor jongeren omvat.

Ondersteuning voor 16 en 17 jarigen

Jongeren van 16 en 17 jaar kunnen als niet-uitkeringsgerechtigde een beroep doen op arbeidsondersteuning door de gemeente op grond van de Participatiewet. Bij niet-uitkeringsgerechtigden geldt geen leeftijdgrens voor ondersteuning vanuit de Participatiewet. Ze moeten hiervoor wel als werkzoekende staan ingeschreven bij UWV. Daardoor vallen ze onder de definitie van niet-uitkeringsgerechtigde, zoals is vastgelegd in de Participatiewet.

Het volgen van onderwijs gaat bij jongeren van 16 en 17 jaar voor op (het verkrijgen van) betaald werk. Als een jongere onderwijs kan volgen, dan hoeft de gemeente zo'n jongere niet te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling. Op grond van de Participatiewet kan de gemeente een voorziening inzetten voor jongeren van 16 en 17 jaar die weliswaar nog leer- of kwalificatieplichtig zijn, maar voor wie het beter werkt door middel van leerwerktraject een startkwalificatie te halen. De gemeente stelt zelf vast of een jongere onderwijs kan volgen en betreft daar alle mogelijkheden en omstandigheden van de jongere bij. Als de gemeente van oordeel is dat 'verder leren' niet haalbaar is, kunnen gemeenten besluiten dat het nodig is een voorziening in te zetten gericht op arbeidsinschakeling van de jongere.

Inkomensondersteuning en leren en werken vanaf 18 jaar

Rechtmatig in Nederland woonachtige personen van 18 jaar en ouder die niet zelf in het levensonderhoud kunnen voorzien kunnen in aanmerking komen voor inkomensondersteuning door de gemeente. De Participatiewet biedt in dit kader een laatste sociaal vangnet in de vorm van algemene bijstand en/of een mogelijke aanvullende inkomensondersteuning, te weten de bijzondere bijstand en de individuele inkomens- en studietoelage. Bij een beroep op de Participatiewet toetst de gemeente of er voorliggende voorzieningen aanwezig zijn, en of de financiële middelen van de belanghebbende, ook van de eventuele partner, al dan niet toereikend zijn. Bij voorliggende voorzieningen gaat het voor jongeren tot 27 jaar om de vraag of de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen, en of er aanspraak is op studiefinanciering via DUO. Bij de vraag of de financiële middelen toereikend zijn kunnen, naast de landelijke bijstandsnormen (c.q. indien van toepassing de kostendelersnorm) ook de individuele omstandigheden van de jongere een rol spelen.

Ouders van scholieren onder de 18 jaar hebben recht op kindbijslag en kindgebonden budget. Dit eindigt als jongeren 18 worden. Scholieren van 18 jaar en ouder kunnen dan in aanmerking komen voor een tegemoetkoming voor scholieren via de DUO, ook kan aanspraak worden gemaakt op een aanvullende uitkering voor schoolkosten. Deze tegemoetkoming geldt voor scholieren die een voltijdsopleiding doen in het v(s)o. Als de scholieren een vervolgopleiding gaan doen (mbo of ho), komen zij in aanmerking voor de studiefinanciering die daar geldt. Er bestaat dan geen recht op algemene bijstand. Hierbij wordt aangetekend dat het recht op studiefinanciering alleen geldt bij het volgen van de bol en niet voor de bbl. Dan heeft men immers in de regel een dienstbetrekking en ontvangt men tenminste het minimum jeugdloon.

Ook thuiswonende jongeren vanaf 18 jaar die niet meer naar school gaan en ook geen vervolgopleiding kunnen volgen, kunnen in aanmerking komen voor algemene bijstand. Daarbij geldt

in beginsel het reguliere uitkeringsregime van de Participatiewet. Dit geldt ook voor een jongere die zijn scholing of opleiding heeft beëindigd, geen recht meer heeft op een tegemoetkoming voor scholieren en in verband met het nog niet aanvangen van een vervolgopleiding nog geen recht op studiefinanciering heeft. De Participatiewet biedt ook een laatste vangnet voor wie niet zelf in het levensonderhoud kan voorzien. Met inachtneming van de overige voorwaarden die gelden voor het recht op bijstand kan de jongere in beginsel in aanmerking komen voor (aanvullende) bijstand. Dit geldt ook voor thuiswonende jongeren. Voor jongeren tot 21 jaar gelden lagere landelijke bijstandsnormen. De landelijke bijstandsnorm voor een alleenstaande van 18, 19, en 20 jaar zonder kinderen, bedraagt € 242,60 per maand. Onder de 21 jaar is de kostendelersnorm niet van toepassing. Voor jongeren van 21 jaar en ouder gelden, mede afhankelijk van de vraag of er sprake is van een kostendelerssituatie, hogere landelijke bijstandsnormen. In dit verband is het van belang dat het college van burgemeester en wethouders met artikel 28 uit de Participatiewet de mogelijkheid heeft om deze landelijke bijstandsnorm lager vast te stellen als de belanghebbende recent zijn scholing of beroepsopleiding heeft beëindigd. Het [kennisdocument](#) op www.samenvoordeklant.nl geeft nog meer informatie.

Jongeren en schulden

Scholen zien dat jongeren uitvallen door schulden. Het worden opgejaagd door schuldeisers en deurwaarders belemmert jongeren bij het starten of afronden van hun opleiding en het vinden of behouden van werk. Gemeenten ervaren problemen omdat jongeren niet in aanmerking komen voor studiefinanciering wanneer zij schulden hebben of omdat zij in de schuldsanering zitten. Dit berust echter op een misvatting. Het hebben schulden vormt geen wettelijk beletsel om in aanmerking te komen voor studiefinanciering. Wel is het omgekeerde het geval, in die zin dat het hebben van studiefinanciering een beletsel vormt om in aanmerking te komen voor een schuldsanering in meer algemene zin schuldhelpverlening. Indien het gaat om het treffen van een schuldregeling spelen twee zaken:

- iemand met studiefinanciering heeft geen afloscapaciteit, tenzij hij redelijke bijverdiensten heeft, en dat maakt het treffen van een schuldregeling met de verschillende schuldeisers moeilijk (je hebt ze als schuldhelpverlener eigenlijk niks aan te bieden);
- van iemand met (problematische) schulden mag worden verwacht dat hij er alles aan doet om de aflossing op zijn schulden zo hoog mogelijk te maken. De keuze voor een studie in plaats van werk staat op gespannen voet met dit adagium.

Er zijn echter wel mogelijkheden binnen de schuldhelpverlening en ook binnen het minnelijke schuldregeling traject. Immers schuldhelpverlening is meer dan het regelen van de schuld alleen. Een schuldregeling wordt lastig, maar jongeren kunnen ook door andersoortige afspraken met de verschillende schuldeisers, dan wel een vorm van budgetbeheer geholpen zijn. Er is geen wettelijk beletsel om hiermee de jongere te ondersteunen, hooguit gemeentelijk beleid dat studerende jongeren uitsluit van schuldhelpverlening.

Daarnaast is binnen het traject naar een schuldregeling de schuldhelpverlener niet verplicht om de afloscapaciteit voor een studerende jongere op nul te zetten. Hij kan met de jongere afspreken dat toch gewerkt wordt met een beperkte aflossing (om de schuldeisers iets aan te kunnen bieden) of dat neveninkomsten (gedeeltelijk) voor de aflossing van schulden worden gebruikt. Daarbij blijken (zo laten pilots Apeldoorn en Assen ook zien) schuldeisers als zij goed worden geïnformeerd over de situatie van de jongere, ook vaak bereid om akkoord te gaan met een minimale aflossing. Daardoor kan alsnog een schuldregeling worden gerealiseerd. In [Apeldoorn](#) loopt nu ook een pilot voor jongeren die studeren en schulden hebben.

Den Haag: Jongeren Perspectief trajecten

De gemeente Den Haag heeft samen met twintig landelijke en lokale partners in 2016 het [Schuldenlab070](#) opgericht om samen nieuwe oplossingen voor armoede en schuldenproblematiek te ontwikkelen. Een van de projecten is het [Jongeren Perspectief Fonds \(JPF\)](#). De JP-aanpak brengt de aanpak van multiproblematiek, de stabilisatie van de leef- en schuldensituatie, schuldregeling en (financiële) coaching bijeen in één traject. Deze werkvelden worden gelijktijdig aangepakt, om te voorkomen dat jongeren van het ene naar het andere loket wordt gestuurd, of uit beeld raken.

Jongeren worden voor een Jongeren Perspectief traject (JP-traject) aangemeld door een maatschappelijke organisatie, school, gemeente of zorgaanbieder. De jongeren hebben gedurende het hele JP-traject een eigen trajectbegeleider, die zowel de schulden als de problemen op andere leefdomeinen met de jongeren aanpakt. Voor schuldhulpverlening werken de trajectbegeleiders samen met 'technische schuldhulpverleners'. Deze inventariseren de schulden en maken een betaalvoorstel op maat ten behoeve van de schuldeisers.

Een JP-traject is niet vrijblijvend. Jongeren moeten, afhankelijk van hun belastbaarheid, direct werken aan hun perspectief voor opleiding en werk. Ook lopen ze een maatschappelijke stage.

Afhankelijk van de situatie van de jongere varieert de gemiddelde duur van een traject van zes maanden (voor redelijk zelfredzame jongere) tot drie jaar (voor een zorgjongere). Dit in tegenstelling tot het reguliere traject, waarbij de aanpak van multiproblematiek, het realiseren van een schuldenregeling en financiële coaching aansluitend op elkaar plaatsvinden. Dit duurt gemiddeld 45 maanden. Een gemiddelde tijdswinst van 27 maanden.

Financiën en bekostiging*Bekostiging mbo*

De inkomsten van mbo-instellingen (ROC's, vakscholen en AOC's) bestaan grotendeels uit de lumpsum bekostiging voor personeel en materiaal door het [Rijk](#). De omvang van de lumpsum per instelling is een aandeel van het landelijke budget voor het middelbaar beroepsonderwijs. De lumpsum per instelling wordt ieder jaar opnieuw bepaald, op basis van het aandeel ingeschreven studenten, de opleidingen die ze volgen (prijsfactoren - denk aan dure technische opleidingen - en verschil tussen bol en bbl) en het aandeel behaalde diploma's in het vorige jaar. Daarnaast telt sinds 2015 de verblijfsduur van de leerling mee – de zogeheten cascadebekostiging. Het niveau van bekostiging is in het eerste verblijfsjaar van een student het hoogst, dit neemt af naarmate het aantal schooljaren van de student toeneemt. In het eerste jaar geldt een bekostiging met factor 1,2. In het tweede jaar tot en met het vierde jaar is de bekostigingsfactor 1. Voor een eventuele vijfde en zesde leerjaar geldt een bekostiging van 0.5. Voor het aantal inschrijvingen wordt zowel gekeken naar het aantal studenten op 1 oktober en op 1 februari, zodat leerlingen die tussentijds instromen, (deels) meetellen in de bekostiging.

Voor de entreeopleidingen is sinds 2015 een apart budget beschikbaar, dat wel onderdeel uitmaakt van de lumpsum die instellingen ontvangen. Het bedrag per deelnemer is relatief hoog, vergelijkbaar met het budget voor een leerling in het praktijkonderwijs. Bij de entreeopleiding vindt geen verrekening plaats per behaald diploma en geldt een afwijkende cascade: in het eerste jaar een bekostiging van 1,2 en in het tweede jaar 0,6.

Naast de lumpsum ontvangen mbo-instellingen een bijdrage voor individuele kwaliteitsafspraken. Deze gaan onder andere over professionalisering van leraren en schoolleiders, studiesucces, de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming en voortijdig schoolverlaten.

Bekostiging P-wet

Op de website www.samenvoordeklant.nl is in februari 2017 een [kennisdocument](#) gepubliceerd door de Programmaraad en het ministerie van SZW, waar wordt ingegaan op vragen en knelpunten van gemeenten. Hoofdstuk 11 van dit document gaat uitgebreid in op de financiële zaken rondom de Participatiewet.

Bekostiging RMC-functie en vsv-programma's

De RMC-contactgemeenten ontvangen een specifieke geormerkte bijdrage (op dit moment ongeveer 33 miljoen per jaar) om de RMC-taken te kunnen uitvoeren. Gezamenlijk ontvangen onderwijsinstellingen en gemeenten vanuit het ministerie van OCW jaarlijks financiële middelen om de regionale vsv-maatregelen mee te financieren. Voor de uitvoering van de regeling regionale aanpak voortijdig schoolverlaten en jongeren in een kwetsbare positie is in 2017 € 52,2 miljoen beschikbaar. Deze middelen komen deels via de contactschool naar de regio (€ 30,4 miljoen) en deels via de contactgemeente (€ 19,2 miljoen, in 2017 en 2018 gecompenseerd tot 21,8 mln) in de vorm van een specifieke uitkering. Alle gemeenten ontvangen in 2017 en 2018 een compensatie om de overgang naar de nieuwe aanpak van vsv en jongeren in een kwetsbare positie effectief te kunnen vormgeven. Daarnaast ontvangen alle vo- en mbo-scholen ook direct een (deels resultaatafhankelijke) aanvullende bekostiging om het aantal vsv-ers terug te dringen. In de [regeling](#) resultaatafhankelijke bekostiging vsv vo en mbo worden de voorwaarden verder uitgewerkt.

Inzet middelen ESF

Via ESF-gelden hebben regio's de afgelopen 10 jaar financiering kunnen organiseren voor de bestrijding van jeugdwerkloosheid. Op dit moment loopt het ESF-thema Actieve Inclusie. Het thema biedt subsidie voor het terugdringen van jeugdwerkloosheid en de arbeidsinpassing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn onder anderen mensen met een arbeidsbeperking, werkloze 50-plussers, mensen zonder werk of uitkering waaronder (laagopgeleide) vrouwen, vreemdelingen en gedetineerden. Daarnaast is een deel van het beschikbare subsidiebudget bestemd voor de (ex-) leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs. Goede beheersing van de Nederlandse taal is een belangrijke factor voor het vinden van werk. Daarom valt het wegwerken van taalachterstand ook onder deze subsidie. Op dit moment is de aanvraagtermijn voor de subsidie Actieve Inclusie verstreken. De aanvraag van regio's voor leerlingen voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs kon worden aangevraagd tussen 16 mei 2016 en 16 september 2016. Op dit moment is niet bekend of er na 2020 weer ESF-subsidie beschikbaar komt voor de bestrijding van (jeugd)werkloosheid voor alle uitvallers.

B 1.6 Monitoring, gegevensoverdracht en privacy

Veel regio's en gemeenten worstelen met vragen rondom gegevensdeling en privacy. De wettelijke kaders bieden ruimte voor interpretatie, binnen de regio heeft men te maken met 'strengere' en 'rekkelijke' juristen die met tegenstrijdige adviezen komen en gemeenten en partnerorganisaties hanteren soms verschillende standpunten. Het doel van de gegevensuitwisseling bepaalt welke informatie je op welk detailniveau mag uitwisselen.

Casuïstiek overleg

Bij casuïstiek overleg wordt informatie over kansen en ondersteuningsbehoeften uitgewisseld om individuele jongeren (beter) te begeleiden naar (vervolg)onderwijs, arbeid of dagbesteding. Informatie wordt niet altijd systematisch gekoppeld, maar situationeel bij elkaar gelegd en gezocht. De kern van veel casuïstiek overleg is dat bekend moet zijn over welke jongere het gaat, zodat de andere partij kan ondersteunen of rekening kan houden met de bijzonderheden rondom die jongere. In dat geval gaat het om uitwisseling van 'persoonsgegevens' en geldt de [Wet bescherming persoonsgegevens](#). De Wbp stelt dat persoonsgegevens alleen mogen worden uitgewisseld in één van de volgende situaties:

- Als de betrokkene zijn of haar ondubbelzinnige toestemming heeft verleend. Bij een minderjarige leerling moeten ook ouders/verzorgers toestemming geven. Voor de jongere moet duidelijk zijn waartegen hij of zij 'ja' heeft gezegd. Een generieke toestemming om informatie (welke?) uit te wisselen (met wie?) is niet voldoende.

- De verwerking is noodzakelijk om een wettelijke plicht na te komen, bijvoorbeeld het doorgeven van verzuim aan een (regionaal bureau) leerplicht.
- De verwerking is noodzakelijk voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak of voor een gerechtvaardigd belang. Denk hierbij bijvoorbeeld – alleen als het niet op een andere manier kan – aan de overdracht van onderzoeken die de school heeft uitgevoerd aan een jeugdgebiedsteam, zodat zij de juiste hulp kunnen inzetten ten behoeve van de jongere.

Hierbij geldt in alle gevallen dat sprake moet zijn van doelbinding en transparantie en dat gegevensuitwisseling zo minimaal mogelijk moet zijn. Voor uitwisseling van een BSN is altijd een wettelijke basis nodig. Uitwisseling van leerlinggegevens tussen scholen mag alleen met het oog op inschrijving op de nieuwe school of onderwijsinstelling

Om dit alles te vergemakkelijken kunnen partijen die vaak informatie met elkaar uitwisselen afspraken vastleggen in een convenant met een privacyreglement. In het convenant leggen de partijen de onderlinge samenwerking vast, en welke gegevens zij in het kader van deze samenwerking verwerken, met welk doel en op welke wijze.

Sturingsinformatie

Bij het sturingsinformatiemodel draait het om het bundelen van informatie om beleid beter vorm te geven. Hierbij gelden dezelfde privacy-eisen als bij het casuïstiek overlegmodel. Dat wil zeggen dat verwerking zo is ingericht dat deze bij voorkeur anoniem is en niet te herleiden naar een persoon. In sommige gevallen is anonieme verwerking niet mogelijk omdat de benodigde sturingsinformatie alleen te verkrijgen is door koppeling van verschillende bronnen (bijvoorbeeld: van de 80 vsv-ers hebben er twaalf een betaalde baan en 30 een bijstandsuitkering).

In de praktijk zien we dat in het sturingsinformatiemodel vooral sprake is van het verwerken van informatie die verzameld is voor een wettelijk doel. Zo is voor het voorkomen van schooluitval een heel uitgebreide gegevensuitwisseling mogelijk, onder meer via maandrapportages, startset en voorlopige en definitieve cijfers.

Bij uitwisseling die 'slechts' plaatsvindt in het kader van maatschappelijk belang (maar zonder wettelijke verplichting) is telkens de vraag of dit belang zwaarder weegt dan de inperking van de privacy van jongeren, met name bij gevoelige informatie over jongeren.

Hoe regel je het regionaal uitwisselen van informatie?

Regio's verschillen onderling in welke informatie zij uitwisselen, met wie, met welk doel en hoe ze dit doen. Sommige gemeenten zijn vanuit hun overtuiging van het maatschappelijk belang begonnen met het aan elkaar koppelen van eigen bestanden, wetende dat sommige zaken "misschien niet mogen". Anderen achten het maatschappelijk belang weliswaar hoog, maar worden weerhouden door de vrees te veel te delen en de privacy van personen te schaden. Een derde groep weet door gegevensminimalisatie en anonimisering een balans te vinden tussen het maatschappelijke en individuele belang.

De wettelijke voorwaarden geven het kader voor de uitwisseling van persoonsgegevens. Daarnaast levert een analyse van praktijken van de regio's de volgende uitgangspunten op:

- Formuleer met je partners een **visie over het delen van informatie**, misschien wel per overlegvorm. Iedereen moet het nut en belang er van inzien. Het gaat hierbij niet zozeer om systemen, maar om het weten welke informatie alle partners hebben en wat je met gedeelde kennis kunt doen. Je hoeft niet altijd alles met elkaar te delen. Bepaal dus ook in welke gevallen je DAT informatie deelt – dat er contact is - en wanneer WAT informatie – de inhoud van de ondersteuning of het contact. Leg dit alles vast en maak aan je doelgroep kenbaar dat je informatie uitwisselt.

- Soms is het ook goed mogelijk om de **jongeren zelf** (of diens ouders) te betrekken in het overleg, bijvoorbeeld door hen aanwezig te laten zijn bij overleg. Op die manier kan ook toestemming voor overdracht worden verkregen.
- Zorg voor bestuurlijke bekrachtiging van de visie over het delen van informatie in de vorm van een **convenant**. Hiermee wordt voor de partners, de ouders en jongeren duidelijk hoe je omgaat met het delen van informatie. Doe dit in voor ouders en jongeren begrijpelijke taal.
- Zorg voor goede **technische beveiliging** van digitale informatie; gebruik sterke wachtwoorden, vermijd overdracht van persoonsgegevens per e-mail. Een goed ict-systeem kan de beveiliging van gegevens vergemakkelijken en verbeteren.
- **Begin praktisch en klein** en wacht niet op uniform regionaal beleid als dit stilstand betekent. De voorbeelden die we hebben gezien maken duidelijk dat je ook zinvol informatie kunt uitwisselen als verschillende gemeenten andere werkwijzen hanteren. Werk later wel toe naar regionale kaders, maar houd rekening met lokale verschillen.

Meer informatie is te vinden in de handreiking 'Regionale informatieuitwisseling voor gemeenten' die (vanaf eind april 2017) beschikbaar is op www.regionaalonderwijsbeleid.nl en de [handreiking](#) 'Gegevensuitwisseling voor scholen die samenwerken met externe partners' van het NJI.

Bijlage 2 Afkortingen

AOC	: Agrarische Opleidingscentra
Bb	: Basis beroepsgerichte leerweg
Bbl	: Beroeps Begeleidende Leerweg
Bol	: Beroeps Opleidende Leerweg
Bpv	: Beroepspraktijkvorming
Cedris	: Brancheorganisatie sociale werkgelegenheid & arbeidsintegratie
Divosa	: Vereniging van leidinggevenden in het sociaal domein
DUO	: Dienst Uitvoering Onderwijs
ECBO	: Expertisecentrum beroepsonderwijs
ESF	: Europees Sociaal Fonds
EVC	: Erkenning van Verworven Competenties
Ho	: Hoger onderwijs
ICT	: Informatie- en Communicatie Technologie
ISD	: Intergemeentelijke Sociale Dienst
ISK	: Internationale Schakel Klas
IT	: Informatie Technologie
JA	: Jongeren op de arbeidsmarkt
JPF	: Jongeren Perspectief Fonds
LCR	: Landelijke Cliënten Raad
LKS	: Loonkostensubsidie
LWL	: LeerWerkLoket
LWT	: LeerWerkTraject
Mbo	: Middelbaar beroeps onderwijs
MD&D	: Markt Denken & Doen
Mkb	: Midden- en kleinbedrijf
NJi	: Nederlands Jeugdinstituut
NSOB	: Nederlandse School voor Openbaar Bestuur
Nugger	: Niet-uitkeringsgerechtigden
Oogo	: Op overeenstemming gericht overleg
OCW	: Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Pro	: Praktijkonderwijs
RBL	: Regionaal Bureau Leerlingzaken
RMC	: Regionale Meld- en Coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten
ROB	: Raad voor het Openbaar Bestuur
ROC	: Regionaal Opleidingscentrum
SBB	: Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
SDD	: Sociale Dienst Drechtsteden
SER	: Sociaal-Economische Raad
So	: Speciaal onderwijs
Sp	: Serviceplein
SROI	: Social Return On Investment
SW	: Sociale Werkvoorziening
SZW	: Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TI	: Theoretische leerweg
TOM	: Traject Op Maat
UWV	: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VAR	: Voorbereidende Arbeidsroute
Vmbo	: Voortgezet middelbaar beroeps onderwijs

VNG	: Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Vo	: Voortgezet onderwijs
VOROC	: de overstap van vo naar roc
Vso	: Voortgezet speciaal onderwijs
Vsv	: Voortijdig schoolverlaters
Wajong	: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
Wbp	: Wet Bescherming Persoonsgegevens
Wec	: Wet op de expertise centra
Wlz	: Wet langdurige zorg
Wml	: Wettelijk minimumloon
Wmo	: Wet maatschappelijke ondersteuning
WSP	: Werkgevers Servicepunt
Wvo	: Wet op het voortgezet onderwijs
WW	: Werkloosheidswet
WWB	: Wet Werk en Bijstand
W&I	: Werk en Inkomen
Zwv	: Zorgverzekeringswet

Bijlage 3 Literatuurlijst

16-27. *Voor doorlopende ondersteuning aan kwetsbare jongeren*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://www.16-27.nl/>

Aanpak Jeugdwerkloosheid. *Aanpak Jeugdwerkloosheid*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/>

Aanpak Jeugdwerkloosheid. *Aanpak Jeugdwerkloosheid in de praktijk*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/werkweek/jongeren-in-beeld/aanpak-jeugdwerkloosheid-in-de-praktijk>

Aanpak Jeugdwerkloosheid. *Code of conduct voor een betere regionale samenwerking*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/aanpak/samen-met-gemeenten-en-uwv/code-of-conduct>

Aanpak Jeugdwerkloosheid. *Pilot Scholingsvoucher*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/aanpak/samen-met-gemeenten-en-uwv/scholingsvoucherstoof>

Aanpak Jeugdwerkloosheid. *Pilot Sociale kaart voor het bereiken en activeren van jongeren*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/aanpak/samen-met-gemeenten-en-uwv/pilot-sociale-kaart>

Arbeidsmarktregio Achterhoek. *Actieve bemiddeling jongeren*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/binaries/large/content/gallery/aanpak-jeugdwerkloosheid/content-afbeeldingen/werkweek/goede-voorbeelden-posters/b/achterhoek.jpg>

Arbeidsmarktregio Flevoland. *Buddy project*. Geraadpleegd maart 2017, van https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/binaries/large/content/gallery/aanpak-jeugdwerkloosheid/content-afbeeldingen/werkweek/goede-voorbeelden-posters/arbeidsmarktregio_flevoland_buddyproject.jpg

Arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam. *Jongerenpunten voor werk en opleiding*. Geraadpleegd maart 2017, van https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/binaries/large/content/gallery/aanpak-jeugdwerkloosheid/content-afbeeldingen/werkweek/goede-voorbeelden-posters/d/30_grootamsterdam_jongerenpunten.jpg

Arbeidsmarktregio Midden-Limburg. *Warme overdracht onderwijs-arbeidsmarkt*. Geraadpleegd maart 2017, van https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/binaries/large/content/gallery/aanpak-jeugdwerkloosheid/content-afbeeldingen/werkweek/goede-voorbeelden-posters/d/19_midden_limburg_warme_overdracht.jpg

Arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. *Regionaal Werkbedrijf*. Geraadpleegd maart 2017, van https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/binaries/large/content/gallery/aanpak-jeugdwerkloosheid/content-afbeeldingen/werkweek/goede-voorbeelden-posters/arbeidsmarktregio_no-brabant_regionaal-werkbedrijf.jpg

Arbeidsmarktregio Zuid Limburg. *Werkend Leren*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/binaries/large/content/gallery/aanpak-jeugdwerkloosheid/content-afbeeldingen/werkweek/goede-voorbeelden-posters/b/zuid-limburg.jpg>

Autoriteit Persoonsgegevens. *Wat zijn persoonsgegevens*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/persoonsgegevens/wat-zijn-persoonsgegevens>

Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. *Beroepsonderwijs Bedrijfsleven*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.s-bb.nl/>

Bleeker, Y., Blommesteijn, M., Wel, J., van der. & Witvliet, M. (2015). *Zonder netwerk gooi je de leerling over de schutting in de hoop dat hij wordt opgepakt. Varianten, ervaringen en succesfactoren in de regionale samenwerking arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren*. Amsterdam: Regioplan.

Bokdam, J., Ende, I., van der. & Gelderblom, A. (2015). *Monitoring en Evaluatie vsv-beleid. Jaarrapport 2014*. Zoetermeer: Panteia en SEOR.

Boris brengt je bij een baan. *Het project*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.borisbaan.nl/het-project.html>

Bouma, S., Ommeren, van, M. & Westhof, F. (2013). *Van klant naar werknemer met loondispensatie. Evaluatie van de vierde pilot Werken naar Vermogen*. Zoetermeer: Panteia.

Bressers, D., Frissen, P. & Steen, van der, M. (2016). *Zien, lezen, helpen. Over het bereiken van jongeren buiten beeld*. Den Haag: NSOB.

Cedris. (2014). *De feiten over beschut werk: werken loont*. Utrecht: Cedris.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2015). *Factsheet jongeren "buiten beeld" 2013*. Den Haag: CBS.

City Deal Inclusieve Stad. (2016). *Doen wat nodig is. Experimenten die maatwerk mogelijk maken*. Landelijk: City Deal Inclusieve Stad.

De Beleidsonderzoekers & Panteia. (2016). *Handreiking Matchen op werk*. Leiden: De Beleidsonderzoekers & Panteia.

Deht, A. van., Houten, M. van., Nourozi, S. & Kuiper, F. (2017). *Participatiewet en WMO – latrelatie of huwelijk*. Utrecht: Movisie en Stimulanzs.

De LeerWerk Makelaar. *LeerWerk Makelaar Den Haag*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.youtube.com/watch?v=1xfIPg4YbpY>

De Normaalste Zaak. *De Normaalste Zaak*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://www.denormalstezaak.nl/>

De Normaalste Zaak. *Over '99 van..'*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://www.denormalstezaak.nl/regionale-initiatieven/over-de-99van-regios/>

Divosa. (2015). *Brief: Algemeen Overleg WWB-onderwerpen en Participatiewet*. Utrecht: Divosa.

Divosa. *Werkwijzer jongeren*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.divosa.nl/werkwijzer-jongeren>

Drechtsteden. *Matchmakers helpt 52 jongeren aan baan of opleiding*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.drechtsteden.nl/nieuws/archief/february-2015/matchmakers-helpt-52-jongeren-aan-baan-of-opleiding>

Gemeente Amsterdam. *Beleidsvoorschriften Werk, Participatie en Inkomen*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.amsterdam.nl/beleidwerkeninkomen/19-jongeren/>

Gemeente Goes. *Notitie werkwijze zoekperiode jongeren*. Geraadpleegd maart 2017, van [file:///C:/Users/Oberon/Downloads/notitie%20werkwijze%20zoekperiode%20jongeren%202-2-2015%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Oberon/Downloads/notitie%20werkwijze%20zoekperiode%20jongeren%202-2-2015%20(6).pdf)

Gemeente Krimpenerwaard. *Bijstand voor jongeren*. Geraadpleegd maart 2017, van http://www.krimpenerwaard.nl/inwoners/overzicht-producten-en-diensten_3122/product/bijstand-voor-jongeren_799.html

Gemeente Overbetuwe. *Beleidsregel scholingsplicht jongeren gemeente Overbetuwe*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://overbetuwe.verordeningbeheerder.com/verordening-d0c5d466361c777c013ad5c127120249/versie-d0c5d466361c777c013ad5c12712024a.html>

Gemeente Stads kanaal. *Beleidsregels scholingsplicht jongeren Participatiewet Stads kanaal 2015*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Actueel/Stads kanaal/303976.html>

Gemeente Zoetermeer. *Werkplein & Leerwerkloket Zoetermeer*. Geraadpleegd maart 2017, van http://www.zoetermeer.nl/jongeren/werk_3541/item/werkplein-leerwerkloket-zoetermeer_1283.html

Ingrado. *Wat is RMC*. Geraadpleegd maart 2017, van http://www.ingrado.nl/kennisdossiers/rmc_in_vogelvlicht/wat_is_rmc

Inspectie SZW. (2016). *Als je ze loslaat ben je ze kwijt. Onderzoek naar de begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking door gemeenten*. Den Haag: Inspectie SZW, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Inspectie SZW. (2015). *Werkgeversperspectief. Verkennende studie*. Den Haag: Inspectie SZW, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

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

Jongeren loket Zaanstreek. *Leerwerkstraat*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://www.jongerenloket.nu/leerwerkstraat/>

Keskin, A., Rijnenberg-Kienhuis, M., Leentvaar, I., Harchaoui, S. & Zanden, M., van der. (2017). *Perspectief voor Haagse jongeren met schulden. Doel en werkwijze Jongeren Perspectief Fonds (JPF)*. Den Haag: gemeente & Society Impact.

Ons Platform. *Ons Platform*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://www.onsplatform.nl/>

Ons Platform. *Het KEUZEpalet vo-mbo*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://www.onsplatform.nl/files/Loopbaanorientatie/keuzepalet.pdf>

On Stage. *Wat is On Stage*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://www.onderwijs onstage.nl/on-stage/hoe>

Overheid.nl. *Gemeente Heerlen. "Beleidsregel scholingsplicht voor jongeren gemeente Heerlen 2015"*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/gmb-2015-65463.html>

Overheid.nl. *Gemeente Rhenen. Beleidsregel scholingsplicht*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/gmb-2016-104225.html>

Overheid.nl. *Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 18 september 2016, nr. BVE/998927, houdende regels voor de verstrekking van resultaatafhankelijke bekostiging voortijdig schoolverlaten aan mbo-instellingen (Regeling resultaatafhankelijke bekostiging vsv mbo)*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2016-51116.html?zoekcriteria=%3fzkt%3dUitgebreid%26pst%3dStaatscourant%26vrt%3dvsv%26zkd%3dInDeGeheleText%26dpr%3dAfgelopenDag%26spd%3d20160930%26epd%3d20160930%26sdt%3dDatumPublicatie%26ap%3d%26pnr%3d1%26rpp%253>

Overheid.nl. *Wet op de expertisecentra*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://wetten.overheid.nl/BWBR0003549/2017-02-24>

Platform Praktijkonderwijs. (2016). *Samenwerking pro-mbo: entree naar de toekomst*. Hoorn: Platform Praktijkonderwijs.

Portaal. *PeelPortaal*. Geraadpleegd maart 2017, van http://www.hetcongres.nl/downloads/Documents/Trudy%20Sijbers_PORTAAL.pdf

Productief Leren. *Productief leren*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://maykelkicken1.wixsite.com/productiefleren>

Programmaraad. *Presentaties en films bijeenkomsten 'Van school naar werk'*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.samenvoordeklant.nl/nieuws/presentaties-en-films-bijeenkomsten-van-school-naar-werk>

Project Stimulering LOB, VO-raad. *Inspiratie en informatie over LOB in het mbo*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://www.lob-vo.nl/>

Project Stimulering LOB, VO-raad. *Stimulering LOB*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://www.lob-vo.nl/>

Regionaal actieplan Jeugdwerkloosheid Holland Rijnland. (2014). *Kansloket. Van uitkering naar onderwijs*. Leiden: Regionaal actieplan Jeugdwerkloosheid Holland Rijnland.

Regionaal onderwijsbeleid. *Aandachtspunten in de schoolloopbaan van jongeren*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://regionaalonderwijsbeleid.nl/vraagstukken/>

Regionaal onderwijsbeleid. *Pilot regio Drechtsteden: Jongeren begeleid naar werk*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://regionaalonderwijsbeleid.nl/voorbeelden/drechtsteden-onderwijsenwerk/>

Regionaal onderwijsbeleid. *RMC-ontwikkeling in beeld*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://regionaalonderwijsbeleid.nl/wp-content/uploads/2016/12/Uitkomsten-landelijke-verkenning-RMC-praktijk-def.pdf>

Regionaal onderwijsbeleid. *Stages en werkplekken*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://regionaalonderwijsbeleid.nl/vraagstukken-inhoudelijk/7-stages-en-werkplekken/>

Rijksoverheid. *Financiering beroepsonderwijs en volwassenonderwijs*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/financiering-onderwijs/inhoud/financiering-middelbaar-beroepsonderwijs-en-volwasseneneducatie>

ROC Midden Nederland. *Entreeopleidingen ROC Midden Nederland*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.rocmn.nl/zoek-mbo-opleiding/entreeopleidingen-roc-midden-nederland>

School werkt. *Convenant 'Uitstroom en toeleiding jongeren Praktijkonderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs naar arbeid of dagbesteding' - RMC regio Utrecht 2015*. Geraadpleegd maart 2017, van http://www.schoolwerkt.nl/shared/content/uploads/2015/11/Convenant-uitstroom-PrO-VSO_versie-6-11-2015.pdf

Schuldenlab070. *Wat is Schuldenlab 070?* Geraadpleegd maart 2017, van <http://www.schuldenlab070.nl/>

Smit, P. & Caspers, Y. (2017). *De 8 principes van succesvolle werkgeversdienstverlening*. Rotterdam: MD&D concepts.

Smulders, H., Voncken, E. & Westerhuis, A. (2013). *Regionale samenwerking in goede banen. Arbeidstoeleiding van jongeren uit het vso, pro en mbo1. Ervaringen uit de samenwerkingspraktijk*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Stein, A. van. (2016). *Op naar de finisch! Succesvolle aanpak vsv 2017-2020. Programma regionale aanpak Voortijdig schoolverlaten 2017-2020 Zuid-Holland Noord*. Leiden: RMC Zuid-Holland Noord, Contactgemeente Leiden & Contactschool ROC Leiden.

Subsidiecalculator. *Over Subsidiecalculator.nl*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://www.subsidiecalculator.nl/page/home>

Vereniging van Nederlandse Gemeenten & Nederlands Jeugdinstituut. (2016). *Van 18-min naar 18-plus. Handreiking voor gemeenten bij de overgang van jeugd naar volwassenheid*. Den Haag: VNG & NJi.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten. *Wijziging modelverordening leerlingvervoer*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://vng.nl/onderwerpenindex/onderwijs/leerlingenvervoer/brieven/wijziging-modelverordening-leerlingenvervoer-0>

VOROC. *Regio Haaglanden*. Geraadpleegd maart 2017, van <https://www.voroc.nl/regio-haaglanden>

Werkgevers Servicepunt. *Tips en tools voor het vergroten van het werkgeversnetwerk*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://matchenopwerk.nl/>

Werk in Zicht. *Route Arbeid*. Geraadpleegd maart 2017, van <http://werkinzicht.nl/projecten/route-arbeid/>

Woude, S., van der. (2015). *Perspectief op werk. Onderzoek naar het arbeidsperspectief in relatie tot de uitstroombestemming van leerlingen uit het praktijkonderwijs*. Nijmegen: Selle van der Woude.

Zwart, S., de., Oostveen, A. & Booij, H.M. (2015). *De toegevoegde waarde van de leerwerkloketten. Een evaluatie van de subsidieperiode 2013-2015 in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Utrecht: Berenschot.