



# Samen werk maken van de arbeidsmarktroute entree

Hoe verbeteren mbo-scholen, bedrijfsleven, gemeentes en zorgorganisaties gezamenlijk de ondersteuning van entree-studenten op weg naar werk?



Student



Onderwijs



Bedrijfsleven



Overheid



Zorg





## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Onderzoek naar de aansluiting van entree op werk</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Centrale uitgangspunten</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>Drie stappen op weg naar werk</b>	<b>6</b>
4.1	Stap 0: Checklist Visie op de arbeidsmarktroute	6
4.2	Stap 1: De start	6
	Een inclusieve intake	6
	Een integraal plan voor scholing, werk en zorg	7
	Randvoorwaarden goed regelen	8
	Afstemming werk en school: flexibele instroom belangrijk	8
	Regionale uitstroomcoördinator	8
4.3	Stap 2: Leren in de beroepspraktijk	9
	Integraal plan voor scholing, werk en zorg bijstellen	9
	Dialogoog en duidelijkheid	10
	Leren van werknemersvaardigheden in de praktijk	10
	Bpv als opstap naar werk	11
	Kansrijke sectoren op de arbeidsmarkt	12
4.4	Stap 3: Uitstroom en daarna	12
	Uitval	13
	Eindgesprek op school	13
	Werk	13
	Certificaat op niveau 2	14
	Praktijkleren met de praktijkverklaring in het mbo	14
<b>5.</b>	<b>Ondersteuning nodig?</b>	<b>15</b>



## 1. Inleiding

Een sluitende aanpak heeft als doel om jongeren die extra ondersteuning nodig hebben beter te helpen. Dat klinkt logisch, maar hoe doe je dat in de praktijk? Deze handreiking laat zien hoe een goede samenwerking tussen zorg, overheid, bedrijfsleven en onderwijs daadwerkelijk bijdraagt aan een grotere en duurzame uitstroom naar de arbeidsmarkt van entreestudenten. Deze handreiking biedt handvatten voor onderwijs en bedrijfsleven om samen de arbeidsmarktroute stevig vorm te geven. Daarnaast is dit document een handreiking met belangrijke aandachtspunten voor contactpersonen die vanuit de gemeente of een zorgorganisatie met entreestudenten werken.

Deze handreiking neemt je mee langs de route die de entreestudent aflegt vanaf de start van de opleiding tot aan het hebben van een baan. Werken vanuit een sluitende aanpak begint met het bij elkaar brengen van de partijen. Is er al een samenwerkingsverband of kun je partijen bij elkaar brengen? De centrale uitgangspunten in de handreiking zijn de kritische succesfactoren die uit eerder onderzoek en ervaringen zijn voortgekomen. Vervolgens onderscheiden we drie stappen in de route naar werk. In de eerste stap kijken we naar het moment van instroom, in de tweede stap naar de rol van beroepspraktijkvorming (bpv) en bij de derde stap naar de uitstroom en de nazorg. In deze handreiking lees je quotes uit interviews met de verschillende partijen die hun succesverhalen willen delen.

De handreiking is op verzoek van de sectorkamer Entree van SBB tot stand gekomen in twee sessies met de expertgroep Sluitende aanpak. Vertegenwoordigers vanuit onderwijs, georganiseerd bedrijfsleven, zorg en de overheid hebben de kennis en ervaring uit hun werkveld in de handreiking bij elkaar gebracht. Daarbij is actief verbinding gemaakt met andere initiatieven op gebied van aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Denk hierbij aan onder andere Netwerk 16-27, pilots Soepele overgang naar werk (motie Kwint), Pilots praktijkleren met de praktijkverklaring in het mbo, pilots mbo-certificaten, Regionale vsv-plannen, RIF projecten entree en de Transitieroute KBA.

In deze handreiking gaan we uit van wat de gezamenlijke partijen nu met elkaar kunnen bereiken om studenten na de entreeopleiding goed te laten landen op de arbeidsmarkt. Het advies vanuit de expertgroep: maak de samenwerking persoonlijk en houd het klein. Vaak kan er dan meer dan eerst leek!



## 2. Onderzoek naar de aansluiting van entree op werk

De entreeopleiding bereidt studenten voor op doorstroom naar niveau 2 of uitstroom naar werk. In dit hoofdstuk lees je dat vooral de route naar werk vanuit entree nog verder verbeterd kan worden. De verbeterpunten zijn gebaseerd op drie onderzoeken, namelijk het Themaonderzoek entree uit 2018 van de Onderwijsinspectie, het interdepartementaal onderzoek naar jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt (IBO JmAA) uit 2019 en een enquête onder 27 mbo-scholen in februari 2020.

### **Themaonderzoek entree**

De Onderwijsinspectie laat in het themaonderzoek entree de sterke punten van entreeonderwijs zien en doet aanbevelingen voor verbeterpunten. De uitstroom naar de arbeidsmarkt heeft tot dan toe minder aandacht op de meeste mbo-scholen, blijkt uit het onderzoek. Het loopbaanperspectief van de entreestudent geeft geen garantie op duurzame participatie op de arbeidsmarkt. De keten is bij uitstroom nog niet sluitend georganiseerd. De Onderwijsinspectie beveelt aan om de arbeidsmarktroute voor entreestudenten verder te verbeteren. Daarbij wijst de inspectie op de noodzaak van een sluitende aanpak, zowel bij instroom, tijdens de opleiding en bij uitstroom van de student.

### **IBO Jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt**

In het IBO JmAA is een aantal fundamentele knelpunten op tafel gekomen. Vooral op gebied van samenwerking in de keten, gegevensdeling, ontschotten van budgetten en de ondersteuning van jongeren over de leefgebieden heen valt een flinke winst te behalen. Het kabinet pakt een deel van de knelpunten nog deze kabinetsperiode op. Andere punten schuiven door naar een volgende kabinetsperiode. Denk hierbij aan stelselwijzigingen en het aanwenden van extra middelen. De expertgroep pleit ervoor dat een volgend kabinet middelen vrijmaakt om de ondersteuning en/of jobcoaching van kwetsbare jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam te faciliteren.

### **Enquête onder mbo-scholen over de organisatie van de arbeidsmarktroute**

Om zicht te krijgen op de ontwikkelingen sinds het uitkomen van het rapport van de Onderwijsinspectie is een via de MBO Raad een enquête gehouden onder 27 Mbo-scholen. Uit deze enquête blijkt dat ongeveer 30% van de mbo-scholen aangeeft geen expliciet beleid te hebben op de arbeidsmarktroute. Hier liggen dus nog kansen voor verbetering.

### **Jaarlijks 7000 entreestudenten aangewezen op de arbeidsmarkt**

Entree kent een jaarlijkse instroom van bijna 16.000 studenten. Hiervan haalden het afgelopen jaar bijna 12.000 studenten hun diploma. Van deze groep gediplomeerden stromen ongeveer 8.400 studenten door binnen het mbo en gaan zo'n 3.600 studenten op zoek naar werk. Tel daarbij op de studenten die het diploma niet weten te halen, dan gaat het jaarlijks om ongeveer 7.000 studenten die een plek op de arbeidsmarkt nodig hebben. Deze 7000 jongeren hebben een goede ondersteuning nodig, juist nu in de recente crisis hun positie op de arbeidsmarkt onder druk staat.



### 3. Centrale uitgangspunten

Verschillende organisaties hebben onderzoek gedaan naar de succesfactoren bij het begeleiden van jongeren in een kwetsbare positie van onderwijs naar werk. Uit deze onderzoeken komen steeds twee belangrijke punten naar voren: 1) het belang van een goede samenwerking tussen de verschillende betrokken organisaties en 2) het eigenaarschap van de jongere op het eigen traject. De onderstaande uitgangspunten vormen de basis van de arbeidsmarktroute:

#### 1. Visie geeft focus:

Maak de visie gezamenlijk en zorg dat deze doorademt in alle activiteiten. De checklist staat op pagina 4.

#### 2. Student centraal

Het gaat om de student zelf. Eigenaarschap en regie van de student op het eigen traject is cruciaal. Help de jonge daarbij.

#### 3. Hoe eerder, hoe beter

Start de arbeidsmarktroute zodra duidelijk is, dat doorstromen naar niveau 2 voor de student niet kansrijk is.

#### 4. Bekend maakt bemind

Deel kennis en ga de dialoog met elkaar aan. Zijn er korte lijnen en staan de afspraken in de samenwerking regelmatig op de agenda? Het gaat hier om samenwerking tussen de verschillende partijen gericht op de student

#### 5. Retourticket

Een startkwalificatie halen blijft belangrijk. Zijn er met de student afspraken gemaakt om terugkeer naar school op een later moment te faciliteren en te stimuleren?



## 4. Drie stappen op weg naar werk

Tussen het aanmelden voor een entreeopleiding en het uitstromen naar werk gebeurt er van alles in het leven van studenten. In de komende alinea's krijg je praktische handvatten voor het opstellen van een gezamenlijke visie. In drie stappen zie je wat je kunt doen om de weg naar werk nog beter te organiseren. De focus is steeds: wie signaleert op welk moment en wie komt in actie.

- Stap 1 beschrijft wat partijen kunnen doen bij de aanmelding en de start van de opleiding. Waar moet je op letten, wat kun je regelen voor jongeren die hoogstwaarschijnlijk na deze opleiding niet doorstromen naar een vervolgopleiding?
- Stap 2 laat vooral zien hoe belangrijk leren in de beroepspraktijk is als opstap naar werk. Wat kun je met elkaar doen om deze praktijkervaring zo goed mogelijk te benutten voor de overgang naar betaald werk?
- Stap 3 gaat over de feitelijke match naar werk en de nazorg. Het verder ontwikkelen op de werkvloer kan de jongere helpen om op termijn alsnog een startkwalificatie te halen en houdt een jongere weerbaar op de arbeidsmarkt.



### 4.1 Stap 0: Checklist Visie op de arbeidsmarktroute

Maak samen met de partners in de regio de visie op de arbeidsmarktroute. Wat is de stip op de horizon? Hoe is de aanpak onderscheidend? En hoe zorg je ervoor dat alle partners vanuit de visie werken. Verbind een gezamenlijke visie aan organisatieplannen zoals de kwaliteitsagenda mbo, vsv-plannen of personeelsbeleid.

1. Inventariseer bij welke regionale overleggen je je aansluit. Met de [participatiescan](#) verken je de mogelijkheden in jouw regio.
2. Organiseer een bijeenkomst waarbij regionale of lokale vertegenwoordigers uit de X van school, bedrijfsleven, overheid en zorg aanwezig zijn en maak met hen plannen voor een vervolg.
3. Maak samen een visie. Waar ligt het gemeenschappelijk belang en wat wil je met elkaar beter doen dan dat het was? Maak de visie integraal, betrek alle leefgebieden van de student hierbij en bied de student maatwerk. Deze leefgebieden bestaan uit de big-five: hulpverlening, wonen, financiën, school en werk.
4. Maak het SMART met een heldere focus en streefgetallen. Ga moeilijke onderwerpen niet uit de weg en spreek over bekostiging, bevoegdheden en overdracht.
5. Zorg dat alle partners de visie verankeren in eigen beleid. Gebruik daarvoor de aangewezen interne documenten maar agendeer het onderwerp ook op verschillende niveaus in de organisatie.
6. Wees een ambassadeur van de samenwerking. Draag deze actief uit en neem in je eigen organisaties drempels weg.
7. Evalueer de aanpak jaarlijks met de partners zodat je de ervaringen gebruikt om de visie en de aanpak bij te stellen. Zoek elkaar tussentijds op, spar over onvoorziene belemmeringen en vier samen de successen.



### 4.2 Stap 1: De start

In de volgende alinea's lees je wat een goede intake oplevert om te komen tot een individueel plan dat aansluit bij de doelen en mogelijkheden van de student. Ook zie je hoe school, gemeente en zorg elkaar kunnen helpen bij het organiseren van de randvoorwaarden om succesvol te kunnen zijn in de opleiding.

Een inclusieve intake

De intake moet direct duidelijk maken welke ondersteuning de student nodig heeft. Vaak heeft een entreejongere één of meerdere organisaties om zich heen. Denk hierbij aan de contactpersoon bij de vorige school, bij de gemeente of RMC of zorgverleners. Een ondersteunend netwerk, zowel formeel als informeel is een belangrijke succesfactor voor het slagen op school, stage en werk. Betrek, als de student



dit goed vindt, deze begeleiders bij de intake. Wat is hun advies? En welke rol kunnen zij spelen tijdens de entreeopleiding? Benut voor studenten die instromen via de gemeente de inclusieve adviesfunctie in de regio. Inventariseer of er issues zijn die belemmerend kunnen werken, bijvoorbeeld op gebied van huisvesting en financiën.

#### **Een integraal plan voor scholing, werk en zorg**

Zeker wanneer verschillende organisaties betrokken zijn bij de jongere, werkt het goed om na de intake een integraal plan te maken. Onderwijs, bedrijfsleven, zorg en/of gemeente en zelfs ouders spelen hierbij een rol. Zo'n plan draagt bij aan de sluitende aanpak, korte lijnen en het gezamenlijk bijdragen aan de doelen van de student. Een goed moment om naar de doelen van de student te vragen en deze als uitgangspunt te nemen (uitgangspunt student centraal).

Maak zelf een plan of sluit aan bij een bestaand plan. Als de student samen met de hulpverlener al een [toekomstplan](#) gemaakt heeft, zorg dan dat werken en leren onderdeel van dat plan gaan uitmaken. Ook statushouders hebben in de nieuwe inburgerwet een Persoonlijk plan Inburgering en Participatie (PIP). De gemeenten zijn daarvoor verantwoordelijk. Via een brede intake, liefst al in het AZC, vormt de inburgeringsconsulent van de gemeente zich een beeld van de leerbaarheid en motivatie van de statushouder. Entree biedt voor statushouders zonder vooropleiding een mooie kennismaking met het onderwijs in Nederland en een prima opstap naar vervolgonderwijs. Ook hier is het wenselijk om de doelen voor onderwijs en werk aan te laten sluiten op het integrale plan.

Wanneer het vermoeden bestaat dat uitstroom naar de arbeidsmarkt de meest passende vervolgroute na entree is, zet dan in een vroeg stadium in op een soepele overgang van school naar werk. Denk daarbij aan: flexibel omgaan met het aantal stagedagen en het aantal BOT-uren, ombuigen van de keuze voor een stagebedrijf naar een kansrijke stageplek met uitzicht op uitstroom naar werk, afstemming met partners die betrokken zijn in de volgende levensfase van de student, organiseren van eventuele extra ondersteuning en begeleiding. Alle inspanningen van onderwijs en bedrijfsleven samen moeten vanaf dat moment gericht zijn op het vinden van en/of landen op een kansrijke werkplek. Dat kan op elk denkbaar moment van het studiejaar, maar met het uitgangspunt: hoe eerder hoe beter.

#### **Voorbeeld van items in een individueel plan:**

- Doel van de student (waar wil je werken?);
- Stappen (waar ga je kijken, wat wil je leren?);
- Ondersteuning (wie kunnen je helpen met de opleiding, waar klopt je aan met vragen?);
- Voorbereiding op en begeleiding bij de overgang naar werk (wat en wie heb je nodig tijdens de opleiding om de stap naar werk te kunnen maken?);
- Aanspraak op voorzieningen tijdens de opleiding; (de inzet van jobcoaching, beschut werken en ondersteuning van zorgverleners)
- Retourticket (wat heb je nog nodig om succesvol te zijn in je werk, wil je een certificaat of een praktijkverklaring behalen of op later moment alsnog doorstromen naar niveau 2?).



### Randvoorwaarden goed regelen

Vanuit het plan regel je de randvoorwaarden. Inkomen, huisvesting of andere praktische zaken mogen geen struikelblok vormen tijdens de opleiding. Dit moet aan de voorkant goed geregeld zijn. Organiseer afstemming in de aanloop naar school, met de consultants gemeente, zorg, onderwijs/stagebureau en werkgevers. Bespreek met elkaar hoe iedereen goed betrokken blijft tijdens de opleiding. Houd daarbij rekeningen met bekende overgangen in het leven van de student, zoals die school naar werk en van 18-naar 18+.

Alona Labun, Jeugdhulp Friesland en Janneke Metselaar, Hogeschool Stenden zeggen in een interview het volgende over de samenwerking tussen zorg en onderwijs:

“In de School als Werkplaats werken verschillende organisaties samen om de begeleiding van jongeren met psychosociale problemen in het mbo beter te regelen. Hulpverleners en welzijnswerkers zijn bij ROC Friesland College als coaches in de klas of groep aanwezig naast de docent. Ze volgen het leerproces, maar staan los van de opleidingen. De aanpak werkt twee kanten op. Voor studenten is het gemakkelijker om over problemen te praten die ze liever niet met

docenten delen. Docenten en stagebegeleiders krijgen manieren aangereikt om hun aanpak aan te passen, zodat ze deze studenten beter kunnen ondersteunen.”

Ze volgen het  
leerproces, maar  
staan los van de  
opleidingen.



### Afstemming werk en school: flexibele instroom belangrijk

Soms heeft de student voorafgaand aan de start bij de entreeopleiding extra ondersteuning of aanbod nodig. Bijvoorbeeld extra taal. Ook kan het zijn dat een student werkend of werkzoekend is en toch (weer) verder wil met school. Zodra de randvoorwaarden geregeld zijn, is het belangrijk om de student zo snel mogelijk in te laten stromen. Wachten tot een startmoment in september is dan een hele opgave. Maak instroommomenten zo flexibel mogelijk en voorkom dat studenten moeten wachten om aan de entreeopleiding te beginnen.

### Regionale uitstroomcoördinator

Breng de contactpersonen in beeld bij de verschillende organisaties voor een student. Stel bij iedere betrokken organisatie contactpersonen aan, simpel maar effectief voor korte lijnen. Bekend maakt tenslotte bemind. Wanneer je elkaar kent, kun je makkelijker schakelen. Denk met elkaar mee, buiten de schotten. Soms zijn belemmeringen met een flinke dosis goede wil weg te nemen als iedereen het verantwoordt onder de noemer “de bedoeling”! Stel voor de student per school of regio een ‘uitstroomcoördinator’ aan. Deze persoon is de centrale schakel tussen de school en de student enerzijds en de gemeenten/RMC/Leerwerkloket/bedrijfsleven anderzijds.





Liesbeth Endendijk, Programma-manager Jongerenaanpak onderwijs-arbeidsmarkt bij Noordoost Brabant Werkt zegt in een interview het volgende over samenwerking:

“Bij de ondersteuning kunnen verschillende partijen betrokken zijn. Daar moet de jongere geen last van hebben. Het ontschotten van zowel processen, inhoud als budgetten en het elkaar vinden in de samenwerking is een continu onderwerp van gesprek, zowel op gemeentelijk niveau als in de regio. Verschillende wet- en regelgeving rond jongeren werkt versnippering in de hand. Nog steeds gaat het niet altijd goed, dan proberen we er in de samenwerking wel van te leren. Met deze opzet weten partijen in de regio elkaar beter te vinden. Zowel als het gaat om initieel opleiden van jongeren, als bij het zoeken naar passende scholing voor werkenden en werkzoekenden. Voor die laatste groep zijn de

pilots praktijkleren met een mbo-verklaring, een samenwerking tussen de gemeente, SBB en mbo-onderwijs, een belangrijke schakel om via leren in de praktijk zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden of te helpen.

**Daar moet de jongere geen last van hebben.**

De gemeenten in de regio Noordoost Brabant gaan ervan uit dat deze efficiënte manier van werken uiteindelijk ook geld bespaart. De investering in een goede begeleiding verkleint het risico op langdurige (jeugd)werkloosheid.”



### 4.3 Stap 2: Leren in de beroepspraktijk

Een passende bpv-plek is de sleutel tot succes. In dit hoofdstuk is aandacht voor het tijdig betrekken van een werkgever bij het individuele plan, hoe belangrijk het is om de verwachtingen van de student en de werkgever goed te matchen en hoe de bpv dient als opstap naar betaald werk.

Integraal plan voor scholing, werk en zorg bijstellen

Haal tijdens voortgangsgesprekken het opleidingsplan erbij en bespreek in de driehoek school, student en leerbedrijf wat een student nodig heeft om aan het werk te gaan na het behalen van het entreediploma. Pas het plan aan zodat het weer actueel is. Bespreek de belemmeringen waar actie op nodig zijn, bijvoorbeeld op huisvesting of financiën en breng deze onder de aandacht van de juiste contactpersoon van de partners in de regio. Items voor het plan zijn:

- doelen van de student op de werkvloer;
- additionele activiteiten om de bpv om te zetten in een baan (bijv. een VCA-certificaat of heftruckdiploma);
- betrokkenheid van de werkgever bij het behalen van de doelen;
- regelzaken die een struikelblok kunnen vormen voor het omzetten van de bpv-plek naar een werkplek en benodigde ondersteuning.



Hans Assink, opleidingsmanager Graafschap College zegt in een interview het volgende over de rol van bpv als opstap naar werk:

“De leerdoelen van de student in het bedrijf staan centraal. De één moet de taal leren, de ander leiding accepteren of op tijd komen. Aan deze persoonlijke leerdoelen wordt het onderwijs van de kwalificatie toegevoegd. De examinering is uiteraard gelijk aan die van studenten die doorstromen naar niveau 2. Alleen de weg ernaartoe is anders. De school past de duur van de entreeopleiding aan de student aan. Instroom is op elk moment van het jaar mogelijk en ook het examineren gebeurt op het moment dat de student er klaar voor is. Soms leidt de bpv periode tot werk en kan de student bij het leerbedrijf (of een bedrijf in dezelfde branche) aan de slag. Er zijn ook studenten die merken dat studeren in een

werkomgeving wel lukt en die alsnog een niveau 2 opleiding gaan doen via werken en leren in de BBL. Wanneer een student aan het einde van de opleiding geen zicht heeft op een baan of vervolgopleiding, start een intensieve bemiddeling naar werk. Hiervoor heeft de Graafschap een eigen bureau dat draait op cofinanciering tussen de school en de gemeente.”

De één moet de taal  
leren, de ander  
leiding accepteren of  
op tijd komen.

### **Dialogo en duidelijkheid**

Duidelijkheid is belangrijk voor de school, de entrestudent en het leerbedrijf. Het leerbedrijf moet goed weten hoe de student ‘in elkaar zit’, zodat leerbedrijven ‘snappen’ wie ze in huis hebben en wat hij/zij ook nodig heeft van het bedrijf. Geef vanuit onderwijs en leerbedrijf de student het gevoel erbij te horen. Een goede introductie is het halve werk. En bereid studenten ook goed voor op een andere cultuur in bedrijfsleven. Op deze manier werk je samen aan wederzijds begrip en voorkom je verrassingen. SBB biedt ondersteuning aan praktijkopleiders van bedrijven middels [tipkaarten en workshops](#).

Zorg ook na plaatsing voor een goed contact tussen school en het leerbedrijf. Wissel actief ervaringen uit. Het functioneren van de student op de werkvloer vormt waardevolle aanknopingspunten voor de toekomst van de student, de loopbaankansen en waar nog ondersteuning op nodig is. De juiste verwachtingen, zowel bij de student als bij het leerbedrijf zijn essentieel. Vergeet daarbij de positieve kant niet: de student brengt frisse energie, inclusie en nieuwe inzichten met zich mee. We moeten ervoor zorgen dat werkgevers elkaar kunnen inspireren als het gaat om begeleiding en kansen voor entrestudenten: de ondernemer inspireert ondernemer. Een netwerkontbijt op school bijvoorbeeld biedt een mooie gelegenheid elkaar te ontmoeten.

### **Leren van werknemersvaardigheden in de praktijk**

Heldere wederzijdse verwachtingen over de begeleiding die nodig is voorkomt teleurstellingen bij zowel de werkgever als de student. Het helpt enorm als ook op de werkvloer aandacht is voor het aanleren van werknemersvaardigheden. Daar kan school bij helpen. Bij veel entrestudenten is de beroepshouding nog volop in ontwikkeling. De kracht van de wisselwerking tussen het ontwikkelen van een beroepshouding en het aanleren van vakvaardigheden is enorm. Het leren in de praktijk geeft vaktrots en identiteit. Volwaardig meedoen en werk verrichten dat er echt toe doet, vergroot de eigenwaarde van studenten (ik kán wat). En goed voorbeeld doet goed volgen. Samenwerken met collega’s geeft mooie richtlijnen voor gewenst gedrag op de werkvloer, vaak meer dan dat de student in de klas leert. Soms kan een jobcoach die op de werkvloer meewerkt de student helpen om een vertaalslag te maken naar het eigen gedrag.



Justin Schild, Programmamanager bij ROC Top zegt in een interview het volgende over het belang van een goede voorbereiding:

“Een goede voorbereiding is alles. Het helpt enorm als studenten voor ze beginnen precies weten wat hen te wachten staat. Bij de eerste kennismaking bleek de overall en helm die studenten aan moesten bijvoorbeeld een breekpunt. Nu studenten daarop voorbereid worden lukt het wel. Ook belangrijk is dat de praktijkopleiders goed ondersteund worden in het omgaan met de doelgroep. De komende

periode volgen praktijkopleiders de basisworkshop voor praktijkopleiders van SBB. Wanneer een student het onverhoopt niet redt op de praktijkplek, blijft school de terugvaloptie.”

Een goede  
voorbereiding  
is alles.



#### **Bpv als opstap naar werk**

Is het duidelijk dat de student gaat uitstromen naar werk? Onderzoek dan samen de mogelijkheid om de bpv-plek om te zetten naar een reguliere arbeidsplaats. De werkgever weet wat hij aan de student heeft en de student is bekend met het werk in het bedrijf. Dit scheelt een hoop stress en risico op uitval door verandering. Dit kan nog tijdens de entreeopleiding door de BOL-opleiding om te zetten naar een BBL-opleiding.

Duidelijk moet zijn onder welke condities de bpv-periode kan overgaan in een betaalde baan. Staat de student ingeschreven in het Doelgroepregister? Bekijk dan hoe je de voorzieningen uit de Banenafpraak inzet. Denk hier bij aan jobcoaching, loonkostenvoordeel, no-risk polis en aanpassing van de werkplek. Lukt het niet om de bpv-plaats om te zetten naar een betaalde baan? Benut dan het netwerk van het Werkgeversservicepunt (WSP) of kijk voor leerbanen op [leerbanenmarkt.nl](http://leerbanenmarkt.nl). Bespreek met de gemeente beschut werken als tussenstap. Handig om te weten voordat de student een bpv plek gaat zoeken!



### Kansrijke sectoren op de arbeidsmarkt

Willen we echt de kans vergroten dat een student duurzaam inzetbaar is op de arbeidsmarkt, kijk dan naar de kansrijke sectoren. Tot voor kort waren er gunstige perspectieven in de agrarische sector, de logistiek, houtbranche, constructiewerk (metaal), verkoop/retail en horeca. Door corona is de kans op werk in de horeca, maar ook in sommige branches binnen verkoop/retail, fors afgenomen. Wanneer de economie aantrekt heeft de student ook in deze branches naar verwachting weer voldoende kansen. Laat de arbeidsmarkt leidend zijn voor het kiezen van een uitstroomrichting en verleid de student hiervoor te kiezen door een goede kennismaking met de sector eventueel met de steun van ouders. Verandert de arbeidsmarkt? Dan is het belangrijk om nieuwe lijnen te leggen en het netwerk aan bedrijven in de richting uit te breiden. Een uitstroom- of arbeidsmarktcoördinator kan van grote waarde zijn om hier invulling aan te geven.

Dick Schwegler, ROC Midden Nederland zegt in een interview hoe het kiezen van een bpv-plek in een kansrijke sector bijdraagt tot succes:

“De opleiding is doelbewust opgezet als BBL variant: studenten werken 3 tot 4 dagen in de week en komen 1 dag in de week naar school. De arbeidsmarkt is daarbij leidend: “We zoeken bewust naar samenwerking met werkgevers in sectoren waar ook echt werk ligt voor onze studenten”. Het hebben van een werkplek geeft de studenten zelfvertrouwen én het biedt een context om de dingen op school beter te kunnen plaatsen en te begrijpen. Op school ligt de focus op vaktheorie en praktijk, Nederlands, rekenen, loopbaan en burgerschap. Eén vakdocent en één algemeen docent verzorgen gezamenlijk alle vakken. De begeleiding is veelal gericht op het behouden van het werk. De

bpv-begeleider vanuit school bezoekt bij voorkeur minstens twee keer alle studenten op de werkplek. “De bpv-begeleider legt de verbinding tussen school en werk én helpt de student en werkgever om goed met elkaar samen te werken wanneer dat niet vanzelf gaat”.

Op school ligt de focus op vaktheorie en praktijk, Nederlands, rekenen, loopbaan en burgerschap.



### 4.4 Stap 3: Uitstroom en daarna

In het vorige hoofdstuk kon je zien dat een goede match naar werk al ver voor het moment van uitstroom naar de arbeidsmarkt begint. De bpv speelt hierin een cruciale rol. In dit hoofdstuk komt de uitstroom en nazorg aan de orde. In het eindgesprek maakt de begeleider samen met de student de balans op. Is de uitstroom naar werk nog steeds de beste vervolgstap of kan de student toch doorstromen naar niveau 2? Heeft de student een baan en wat heeft hij of zij nodig om de overdracht naar werk goed te laten verlopen, eventueel met ondersteuning van de gemeente of zorgaanbieder? Wanneer een student toch het diploma niet haalt, maak dan afspraken om door te leren, nu of later. Zowel uitvallers als studenten die na entree uitstromen naar werk, hebben verschillende opties om zich te blijven ontwikkelen. In de toekomst is doorstroom naar niveau 2 misschien mogelijk en leert de student in de BBL verder. Is niveau 2 niet haalbaar, dan zijn de certificaatrouten of de route praktijkleren met een praktijkverklaring een optie.



### Uitval

Ondanks alle inspanningen is het mogelijk dat een student voortijdig de studie afbreekt. Een instrument als de mbo-verklaring met praktijkverklaring helpt dan om het geleerde in beeld te brengen. Afspraken over terugkeer naar het onderwijs zijn belangrijk om de deur naar de opleiding open te houden. Wellicht is het nu niet het juiste moment, maar in de toekomst kan een opleiding wel haalbaar zijn.

### Eindgesprek op school

Haal het opleidingsplan erbij en bespreek met de student wat er nodig is in de vervolgfase. Pas het plan aan zodat het weer actueel is. Bespreek of er belemmeringen zijn (ontstaan) waar actie op nodig is, bijvoorbeeld op huisvesting of financiën. Wissel bevindingen uit met de betrokken partners in de regio. Items voor het plan:

- Doelen heeft de student nog te leren op de werkvloer.
- De regelzaken die een struikelblok vormen.
- Benodigde ondersteuning.
- Opties bij de werkgever voor een leven lang ontwikkelen.
- Alternatieven als de werkgever de bpv-plek niet omzet in een baan.
- De noodzaak van een tussenstap in de route naar regulier werk bij een sociale onderneming of een beschutte werkplek.
- De partners die gezamenlijk zorgdragen voor een warme overdracht (gemeente, RMC, zorgaanbieder) en landing op de arbeidsmarkt.

Harco Groen, teamleider Shiprepair Damen zegt in een interview het volgende over doorleren op de werkvloer:

“In de scheepsbouw is het al jaren lastig om aan voldoende en goed personeel te komen. Entreestudenten zijn meer dan welkom bij Damen. Jongens die nog nooit met ijzer gewekt hebben leren binnen een paar weken lassen. Samen met een ervaren collega gaat de student aan de slag. De student oefent elk onderdeel in de productie net zolang tot het perfect gaat. Pas dan komt er een nieuw element bij. Medewerkers en studenten zijn enthousiast over deze aanpak. Voor de collega's is het leuk om de kennis over te dragen. Door mee te werken in de praktijk leert de student het vak, maar ook om zich als een werknemer te gedragen. Het mooie is dat de motivatie onder

het personeel is toegenomen en ook het zittend personeel meer met de toekomst bezig is. Ook zij leren tijdens hun werk door zodat ze kunnen doorstromen naar nieuwe functies binnen het bedrijf. Dat maakt iemand breder inzetbaar en beter voorbereid op de toekomst. Damen werkt hiervoor met modules. Klein beginnen geeft mensen zelfvertrouwen, dan blijkt daarna het halen van een volledig mbo-diploma ineens toch haalbaar. Blijven ontwikkelen is het uitgangspunt.”

**Klein beginnen geeft mensen zelfvertrouwen.**



### Werk

Als het goed is verlaat de student de school met een baan. In de pilots Soepele overgang naar werk (motie Kwint) doen een aantal regio's ervaring op met goede monitoring en nazorg. De school en RMC volgen de student twee jaar na uitstroom. De RMC neemt direct contact op met de jongere bij uitval. Ook hier blijft de samenwerking tussen de school, de werkgever, de gemeente en de zorg belangrijk. Met extra ondersteuning door een jobcoach of het betrekken van de zorgverlener voorkom je uitval. Ook kan blijken dat de oud-student het heel goed doet op de werkplek. Soms ontwikkelt iemand zich zo, dat het



halen van een startkwalificatie op niveau 2 realistisch is. Het omzetten van de werkplek naar een BBL-baan is dan een uitstekende optie. De student behoudt een inkomen en is vertrouwd met de werkzaamheden en cultuur van het bedrijf. Door contact te houden met de student zorgen we dat hij of zij gemakkelijk de weg terug naar school vindt.

Dus zowel voor school als de werkgever belangrijk: houd de vinger aan de pols en houd oog voor ontwikkeling. Zo kan er met behulp van zorg en gemeente snel gereageerd worden op problemen en krijgt de student de mogelijkheid zich in de praktijk verder te ontwikkelen. Een sluitende aanpak die zich waarschijnlijk op de lange termijn terugbetaalt omdat de partijen zich gezamenlijk inspanssen voor duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

### **Certificaat op niveau 2**

Zit doorleren voor een diploma op niveau 2 er niet in, dan zijn certificaten een optie. Een certificaat is een vastgesteld onderdeel van de opleiding waarmee een student kennis en vaardigheden opdoet die relevant zijn voor de arbeidsmarkt. Deze certificaten sluiten mooi aan op een entreeopleiding:

- Basis onderhoud aan toestellen werktuigkundige installaties [C0019](#)
- Individuele basiszorg verlenen C0039
- Installeren en in bedrijf stellen van hybride warmtepompen C0041
- Koken in de horeca C0021
- Meewerken in de productie [C0023](#)
- Ondersteunen bij wonen en welbevinden C0033
- Ondersteuning in de fastservicebranche C0043
- Ondersteuning thuis C0024
- Opsluiten en voormonteren van standaard houten kozijnen en ramen [C0025](#)
- Ruwbouw timmeren [C0031](#)
- Voedselveiligheid in de productieketen - basis C0050

Meer certificaten zoeken? Kijk in het [mbo-certificatenloket](#) van SBB.

### **Praktijkleren met de praktijkverklaring in het mbo**

Voor jongeren die zonder diploma's op zoek gaan naar werk of werk zoeken, maar die op dat moment geen entreeopleiding aankunnen, is de praktijkverklaring in het mbo een laagdrempelige manier om zich te ontwikkelen. Met de praktijkverklaring laten de werkgever en de student zien welke werkprocessen geleerd zijn. Vaak is het voor de jongere weer een eerste kennismaking met het onderwijs, na een reeks aan negatieve ervaringen. Het behalen van de praktijkverklaring is voor de jongere dan de eerste stap naar doorleren. Meer weten over de praktijkverklaring? [Hier](#) lees je hoe de praktijkverklaring werkt en vind je voorbeelden.



## 5. Ondersteuning nodig?

### Subsidie praktijkleren

Met de [subsidie praktijkleren](#) stimuleert het ministerie van OCW erkende leerbedrijven om leerbanen aan te bieden. De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) voert de subsidieregeling uit. De regeling geldt onder andere voor bedrijven die een BBL-student of een vmbo-leerling in een leerwerktraject begeleiden.

### Ondersteuning praktijkopleiders

Meer weten over het begeleiden van studenten in de praktijk? Er zijn verschillende [opleidingsmodules](#) waar u meer te weten komt over de verschillende aspecten van praktijkbegeleiding.

### Banenaafspraak

Het kabinet wil dat mensen met een arbeidsbeperking vaker een baan bij een 'gewone' werkgever krijgen. Daarom heeft het kabinet de banenaafspraak gemaakt in samenwerking met organisaties voor werkgevers en werknemers. [Wet banenaafspraak](#) en quotum arbeidsbeperkten, die in 2015 is ingegaan, richt zich primair op de laagopgeleide doelgroep. In het zogenoemde [Doelgroepenregister](#) houdt het UWV bij welke personen in aanmerking komen voor de Banenaafspraak en de daarbij behorende voorzieningen, zoals jobcoaching, loonkostenvoordeel, no-risk polis en aanpassing van de werkplek.

### Stap-budget

Het rijk voert per 1 januari 2022 het [stap-budget](#) in. Werkenden en niet-werkenden kunnen in aanmerking komen voor een persoonlijk ontwikkelbudget van maximaal € 1.000,- per jaar.

### RIF

Het doel van het [Regionaal Investeringsfonds \(RIF\)](#) is om mbo-studenten nog beter voor te bereiden op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt, door hen al tijdens hun studie te laten werken met state of the art-technieken en -methoden. Met deze toekenningen zijn er sinds 2014 in totaal 141 regionale samenwerkingsverbanden tot stand gekomen. Zij hebben vanuit het fonds in totaal ruim 137 miljoen euro ontvangen. Het bedrijfsleven, onderwijs en andere overheden hebben daarnaast 275 miljoen euro geïnvesteerd.

### Derde steunpakket corona

De overheid neemt verschillende maatregelen om een [leven lang ontwikkelen](#) te stimuleren. Het derde steunpakket biedt middelen voor scholing voor werkzoekenden en werkenden die hun baan dreigen te verliezen. Ook is het voorkomen en terugdringen van jeugdwerkloosheid een belangrijk speerpunt. Het rijk zet in op het langer doorleren en omscholen naar kansrijke sectoren. Werkenden en werkzoekenden kunnen met het crisisprogramma [NL Leert Door](#) gratis ontwikkeladviezen en online scholing volgen.

Meer informatie?



# Samen werk maken van de arbeidsmarktroute entree

november 2020

Neem contact met ons op