

Transitieroute Achterhoek

Kwaliteit in begeleiding van opleiding naar werk

Britt Visser
Jan Raaijman

1 december 2023

Projectnummer: K2022102

© 2023 KBA Nijmegen

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

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

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
1.1	Achtergrond onderzoek	1
1.2	Opbouw onderzoek	2
2	Bestaande begeleidingsvormen bij de overgang van opleiding naar werk	3
2.1	Supported employment	3
2.2	Jobcoaching	4
2.2.1	Jobcoaching vanuit het UWV	4
2.2.2	Jobcoaching gemeente	5
2.2.3	De werkzaamheden van een jobcoach	5
2.3	Begeleiding van studenten van opleiding naar werk	7
2.3.1	Loopbaanoriëntatie en -begeleiding uitstroom arbeid vanuit het vso en pro	7
2.3.2	Arbeidsmarktroute entree	8
2.3.3	De Transitieroute	8
2.3.4	Motie Kwint/Özdil	9
2.3.5	School-Ex	9
2.4	De kwaliteit en effectiviteit van jobcoaching	9
2.5	Conclusie	10
3	De Transitieroute	11
3.1	Het ontstaan van de Transitieroute	11
3.2	De opzet van de Transitieroute	12
4	De Transitieroute: toepassing in de Achterhoek	15
4.1	De opzet van het onderzoek	15
4.1.1	Interviews met de betrokkenen bij de Transitieroute	15
4.1.2	Interviews met (oud-)studenten	15
4.1.3	Enquête begeleiders werkplek	16
4.1.4	Enquête studieloopbaanbegeleiders	16
4.2	Uitvoering van de acht stappen in de Transitieroute in de Achterhoek	16
4.2.1	Stap 1	17
4.2.2	Stap 2	17
4.2.3	Stap 3	19
4.2.4	Stap 4	20
4.2.5	Stap 5, 6, 7 en 8	20
4.3	Begeleidingsstructuur in de Achterhoek	22
5	Conclusies, aanbevelingen en begeleidingstypologie	23
5.1	Conclusies	23
5.1.1	Beleid	23
5.1.2	Uitvoering	23
5.2	Aanbevelingen	24
5.3	Basismodel ondersteuning in de Transitieroute in de Achterhoek	25
5.3.1	Samenvattend	28

1 Inleiding

1.1 Achtergrond onderzoek

In 2022 was 7,6 procent van de 15- tot 25-jarige beroepsbevolking werkloos.¹ Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap werken samen om jeugdwerkloosheid te verminderen met de 'Aanpak Jeugdwerkloosheid'.² Daarnaast wordt er momenteel door de ministeries van OCW en SZW gewerkt aan de totstandkoming van een nieuwe wet 'van school naar duurzaam werk'³, ook met als doel om jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt de juiste begeleiding en ondersteuning te geven, zodat zij uiteindelijk economisch zelfstandig kunnen zijn.

Naast deze toegenomen landelijke aandacht zijn regio's zelf aan de slag om kwetsbare jongeren te helpen naar een opleiding, werk of andere zinvolle dagbesteding. In de Achterhoek wordt dat gedaan aan de hand van het 'Actieplan Achterhoekse Jongeren 2.0'. Aan de ene kant wordt er ingezet op mogelijkheden om werkloze Achterhoekse jongeren te helpen naar een baan, opleiding of andere zinvolle dagbesteding, maar aan de andere kant wordt er ingezet om jeugdwerkloosheid te voorkomen. Een van de manieren waarop de Achterhoek jeugdwerkloosheid probeert te voorkomen, is doormiddel van de Transitieroute.⁴

De Transitieroute is bedoeld voor mbo-studenten die een opleiding volgen op niveau 3 of niveau 4 en ondersteuning nodig hebben bij de overgang van opleiding naar werk. Het is een individueel, doorlopend traject, dat een jaar voor het einde van de mbo-opleiding start en doorloopt tot een jaar na het afronden van de opleiding. De jongere, de mbo-instelling, het (leer)bedrijf en de gemeente werken hierbij samen zodat de jongere een succesvolle overgang van opleiding naar duurzaam werk heeft.⁵

De arbeidsmarktregio Achterhoek is vanaf het begin van de pilots die tot de Transitieroute hebben geleid, betrokken. Afgelopen jaren is de Transitieroute voor veel jongeren zeer effectief gebleken.⁶ Uit een maatschappelijke kosten en baten analyse naar Transitieroutes in Gelderland, uitgevoerd door KBA Nijmegen, blijkt dat jongeren vaker hun stage succesvol afronden, vaker hun diploma behalen en meer kans hebben op een baan. De verschillende regionale partners, waaronder de acht deelnemende Achterhoekse gemeenten, het UWV, werkbedrijven, de mbo-instellingen en werkgevers erkennen dan ook het belang om de begeleiding en coaching voort te zetten en hebben de wens om de Transitieroute structureel in te bedden in de regio Achterhoek.

Om meer inzicht te krijgen in de succesfactoren en effectief toe te kunnen werken naar een structurele inbedding en opschaling van de Transitieroute, heeft het Graafschap college samen met haar partners in het Actieplan Achterhoekse jongeren aan KBA Nijmegen gevraagd de

1 Nederlands Jeugd Instituut. (2023). Cijfers over jeugdwerkloosheid.

2 Rijksoverheid. (2021). Aanpak jeugdwerkloosheid.

3 Overheid.nl (2023). Wetsvoorstel van school naar duurzaam werk.

4 Actieplan Achterhoekse Jongeren 2.0. (2022).

5 Eimers, T., & Raaijman, J. (2018). De Transitieroute.

6 Raaijman, J., & Visser, B. (2022). Maatschappelijke kosten en baten analyse van de Transitieroutes in Gelderland.

succesfactoren van de Transitieroute in kaart te brengen en hoe de begeleiding van studenten die het nodig hebben verder kan worden geoptimaliseerd en geborgd. In deze rapportage wordt verslag gedaan van dit onderzoek en antwoord worden gegeven op de centrale vraag in dit onderzoek: *'Hoe kan de ondersteuning vanuit de school, de gemeente en de bedrijven worden geoptimaliseerd en ontschot ter bevordering van de kwaliteit van de maatwerk ondersteuning aan jongeren met een ondersteuningsbehoefte in hun overgang van opleiding naar werk?'*.

1.2 Opbouw onderzoek

Deze onderzoeksrapportage is als volgt opgebouwd. Na dit inleidend hoofdstuk worden de verschillende manieren van begeleiding van jongeren (in de overgang van school) naar werk nader beschouwd (H2). Vervolgens wordt ingezoomd op de Transitieroute zelf en de hadvatten voor begeleiding en ondersteuning die in dit model worden beschreven (H3). In Hoofdstuk 4 wordt er geanalyseerd hoe de Transitieroute in de Achterhoek vorm krijgt en of dit past bij de kennis die we op hebben gedaan vanuit de literatuur en de wensen vanuit de Achterhoek en er wordt afgesloten met conclusies en aanbevelingen in hoofdstuk 5.

2 Bestaande begeleidingsvormen bij de overgang van opleiding naar werk

Zoals genoemd hebben jongeren met een ondersteuningsbehoefte extra begeleiding nodig bij de overgang van opleiding naar werk. Deze begeleiding kan op verschillende manieren worden invuld. In dit hoofdstuk beschrijven we vanuit verschillende perspectieven wat de belangrijkste inzichten zijn rondom effectieve begeleidingsvormen bij de overgang van opleiding naar werk. We beschrijven de theorie van 'supported employment' (2.1) en de manier waarop jobcoaching wordt toegepast ten behoeve van de begeleiding van werkzoekenden (2.2). In paragraaf 2.3 gaan we in op verschillende manieren waarop studenten worden begeleid van opleiding naar werk. We sluiten dit hoofdstuk af met een korte opsomming van de belangrijkste kwaliteitscriteria voor een effectieve en efficiënte invulling van jobcoaching (2.4).

2.1 Supported employment

In Nederland is vooral veel ervaring opgedaan met het begeleiden van werkzoekenden naar werk. In de meeste gevallen wordt hierbij de methode 'Supported Employment' gebruikt als basis voor de begeleiding van mensen met extra ondersteuningsbehoefte.

Supported Employment is een methodiek die is ontstaan aan het einde van de jaren '70 in de Verenigde Staten, gericht om mensen met een handicap te begeleiden naar en in een betaalde baan. Deze methode heeft zich in verschillende landen op verschillende manieren ontwikkeld, maar er zijn een aantal kernelementen die overal terugkomen⁷:

- (1) *Inclusief*. De werknemer werkt samen met andere werknemers die geen handicap hebben en neemt deel aan alle activiteiten die bij zijn of haar functie horen.
- (2) *Geen ondergrens*. Iedereen heeft toegang tot supported employment, ongeacht de ernst of aard van de handicap. Van belang is dat de persoon uiteindelijk zonder ondersteuning een baan zou kunnen krijgen en behouden.
- (3) *Empowerment*. Er wordt vertrouwen gegeven in de mogelijkheden van de persoon, zonder de beperking te negeren. Er wordt dus uitgegaan van wat iemand *wel* kan in plaats op wat iemand door een beperking *niet* kan.
- (4) *Concurrentieel*. Het gaat om werk in een concurrentiële sector. Dit betekent dat er enerzijds andere gegadigden (ook zonder beperking) gegadigd kunnen zijn voor de baan. Anderzijds betekent het dat deze personen hetzelfde loon en andere voordelen ontvangen die andere werknemers zonder beperking ook ontvangen bij deze baan.
- (5) *Place then train*. De plaatsing gaat vooraf aan de training. Dit betekent dat de werknemer op de werkplek wordt opgeleid.
- (6) *Ondersteuning*. De werknemer krijgt ondersteuning op maat en is indien nodig blijvend.

7 Heylen, V., & Bollens, J. (2007). Supported employment. Wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid, HIVA-K.U. Leuven, 88 p.

Ook in Nederland wordt Supported Employment veelvuldig toegepast bij de begeleiding van werkzoekenden naar werk, vaak onder de naam ‘begeleid werken’.⁸ De begeleiding aan deze werkzoekenden vindt veelal plaats via jobcoaching. In de volgende paragraaf wordt dieper in gegaan op jobcoaching in de Nederlandse context.

2.2 Jobcoaching

Jobcoaching is een instrument dat kan worden ingezet om mensen met een structurele functionele beperking te ondersteunen bij het vinden en behouden van een baan op de reguliere arbeidsmarkt. Onder jobcoaching wordt verstaan: ‘*het geheel van ondersteunende activiteiten dat nodig is om arbeidsparticipatie van mensen met een beperking op een specifieke werkplek optimaal en duurzaam te maken*’.⁹ In Nederland wordt de voorziening van jobcoaching aangeboden door het UWV en gemeenten.¹⁰

2.2.1 Jobcoaching vanuit het UWV

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) draagt verantwoordelijkheid voor de re-integratie van werkzoekenden met structureel functionele beperkingen. In dit kader versterkt het UWV voorzieningen, die als doel hebben om mensen te ondersteunen bij het vinden van werk of het aan het werk blijven. Een van deze ondersteuningsmogelijkheden is Jobcoaching. Deze voorziening wordt ingezet wanneer een persoon – als gevolg van zijn beperkingen – uitsluitend door Persoonlijke Ondersteuning (Jobcoaching) zijn of haar werkzaamheden kan uitvoeren.¹¹

Het UWV heeft het Protocol Jobcoach UWV 2019 ontwikkeld. Deze wordt gebruikt om te beoordelen of personen jobcoaching toegewezen kunnen krijgen. Dit protocol is sinds 1 oktober 2019 in werking gesteld. Het UWV maakt onderscheid tussen interne en externe jobcoaching. In beide gevallen stelt het UWV de volgende voorwaarden aan het toekennen van jobcoaching¹²:

- De duur van de dienstbetrekking bedraagt ten minste zes maanden;
- De medewerker werkt in deze dienstbetrekking ten minste twaalf uur per week;
- Er is sprake van een loonwaarde van minimaal 35 procent van het wettelijk minimumloon;
- Er is een schriftelijke arbeidsovereenkomst waaruit genoemde voorwaarden blijken.

Externe jobcoaching – vanuit het UWV

Bij externe jobcoaching wordt er door een persoon gebruik gemaakt van een door het UWV erkende Jobcoachorganisatie. In dit geval wordt het UWV gemachtigd tot het doen van rechtstreekse betalingen van de vergoeding Jobcoaching aan de Jobcoachorganisatie. Wanneer het UWV de Jobcoaching toekent, dienen de persoon, de werkgever en de Jobcoachorganisatie zich te conformeren aan het Protocol Jobcoach UWV 2019.¹³

8 Programmaraad. (2017). Aan de slag met jobcoaching.

9 Verlaan, W. *Jobcoach XXL*. (Nieuwegein: Kennis- en Innovatiecentrum CrossOver, 2011).

10 SBCM. (2023). Verkennde inventarisatie. Beoordeling van begeleidingsnoodzaak en – behoefte van jobcoaching in de gemeentelijke context.

11 Staatscourant. (2019). Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019.

12 Programmaraad. (2017). Aan de slag met jobcoaching.

13 Staatscourant. (2019). Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019.

Interne jobcoaching – vanuit de werkgever

Bij interne jobcoaching vraagt de werkgever een subsidie aan waarbij het UWV aan de hand van het Protocol Interne Jobcoach 2019 bepaalt of er jobcoaching kan worden toegewezen. Een werkgever kan er voor kiezen om zelf jobcoaching te organiseren voor een (toekomstige) medewerker met een ondersteuningsbehoefte, door een medewerker aan te stellen of een externe jobcoach in te huren.¹⁴

2.2.2 Jobcoaching gemeente

Binnen de gemeentelijke praktijk wordt jobcoaching als arbeidsvoorziening ingezet. De wijze waarop er wordt besloten tot jobcoaching verschilt sterk per gemeente. Dit heeft drie redenen¹⁵:

- (1) Sinds de Participatiewet in 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de doelgroepen die voorheen vielen onder de Wet sociale werkvoorziening, de Wajong en de Wet Werk en Bijstand. De gemeente heeft sinds 2015 de opdracht om mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk te helpen aan een reguliere baan.
- (2) De invoering van de Participatiewet ging samen met een Rijksbezuiniging, vanuit het idee dat gemeenten dichter bij de burger en het lokale bedrijfsleven zouden zitten en daardoor meer integraal zouden kunnen werken dan de Rijksoverheid. Dit geeft gemeenten de beleidsmatige ruimte om met maatwerkoplossingen te komen voor dit vraagstuk.
- (3) Verschillende gemeenten werken met verschillende ketenpartners samen, waardoor er verschillen ontstaan in het beleid.

Om te komen tot een beoordeling wordt er gebruik gemaakt van verschillende informatiebronnen, waarbij de meerderheid van de professionals zich baseert op een registratie in het Doelgroepregister of een loonwaardemeting als basis voor de keuze om over te gaan tot de inzet van jobcoaching of niet.¹⁶

De jobcoaching die wordt ingezet vanuit het UWV en gemeenten is vooral repressief: jongeren krijgen ondersteuning van een jobcoach wanneer ze werkloos zijn. Er is nog weinig aandacht voor preventieve ondersteuning, om te voorkomen dat jongeren werkloos worden. De laatste jaren komt hier wel meer aandacht voor, maar zonder dat hiervoor aanvullende financiële mogelijkheden voor beschikbaar zijn gekomen.

2.2.3 De werkzaamheden van een jobcoach

Uit onderzoek van SBCM naar de inzet van jobcoaching door gemeenten blijkt dat er veel onduidelijkheid is rondom het begrip 'jobcoach' en welke rolverdelingen en verantwoordelijkheden bij een jobcoach (horen te) liggen. Daarnaast bestaat er verwarring over de functiebenamingen, omdat een professional verschillende titels kan hebben, waaronder een jobcoach, terwijl de werkzaamheden niet die van een jobcoach zijn.¹⁷ Daarom wordt hier in deze paragraaf dieper op in gegaan.

14 Programmaraad. (2017). Aan de slag met jobcoaching.

15 Inspectie SZW. (2018). Aan het werk, voor hoe lang? Onderzoek naar de begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking naar duurzaam werk.

16 SBCM. (2023). Verkennende inventarisatie. Beoordeling van begeleidingsnoodzaak en – behoefte van jobcoaching in de gemeentelijke context.

17 SBCM. (2023). Verkennende inventarisatie. Beoordeling van begeleidingsnoodzaak en – behoefte van jobcoaching in de gemeentelijke context.

In de methodiek van 'supported employment' (zie paragraaf 2.2) zijn de volgende werkzaamheden beschreven waaruit de ondersteuning zou kunnen bestaan:

- *Assessment van de deelnemer.* Men verzamelt informatie over wat voor werk iemand wil doen, en wat zijn of haar motivatie, mogelijkheden en beperkingen zijn.
- *Jobfinding.* Alle activiteiten die tot doel hebben om een geschikte baan te vinden.
- *Jobmatching.* De kenmerken van de deelnemer en de baan worden naast elkaar gelegd. Als deze overeenkomen kan een deelnemer worden geplaatst bij het bedrijf.
- *Jobcoaching op de werkvloer.* Wanneer een deelnemer is geplaatst bij een bedrijf, krijgt deze deelnemer een gerichte opleiding op de werkvloer door de jobcoach.
- *Blijvende begeleiding.* Sommige deelnemers zullen begeleiding nodig blijven hebben. Er wordt bij deze begeleiding niet alleen gefocust op de deelnemer, maar ook op de werkgever en collega's.

In Nederland heeft het UWV heeft in haar beleidsprotocol de werkzaamheden van een jobcoach uitgewerkt¹⁸:

- Het introduceren van de persoon
- Structureren van het werk
- Inwerken en trainen van de persoon
- Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)
- Begeleiden persoon op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)
- Begeleiding van de persoon in de thuissituatie voor zover werk gerelateerd
- Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de persoon zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen
- Evaluatie en coördinatie

Ook worden in dit beleidsprotocol enkele belangrijke focuspunten beschreven:

- De werkgever moet op zo'n manier begeleid worden dat deze in een periode van maximaal drie jaar in staat is om zelf de coaching van de werknemer uit te voeren.
- Problematiek rondom de thuissituatie wordt alleen meegenomen in het begeleidingstraject wanneer het gerelateerd is aan de thuissituatie (bijvoorbeeld het op tijd komen op werk).
- Er moet verantwoord worden wat er wordt gedaan en welke doelen er zijn behaald in het jobcoachingstraject.

Het UWV stelt eisen aan zowel interne als externe jobcoaches. Deze eisen zijn onder andere dat de jobcoach:

- Een training heeft gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek
- Aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies
- Aantoonbaar ervaring heeft met de werkzaamheden die de werknemer moet uitvoeren.

18 Staatscourant. (2019). Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019.

Daarnaast zijn 400 jobcoachorganisaties erkend door het UWV voor het aanbieden van jobcoaching. Ook aan deze erkenning worden bepaalde eisen gesteld, onder andere de volgende:

- De aanbieder beschikt over vakbekwaam personeel (hbo-opleiding of hbo-werk en -denkniveau)
- Het personeel heeft een opleiding(smodule) voor jobcoach gevolgd of is in de praktijk binnen de organisatie als zodanig opgeleid¹⁹.

2.3 Begeleiding van studenten van opleiding naar werk

Naast de begeleiding die wordt geboden aan werkzoekenden naar werk, zijn er ook al verschillende initiatieven (geweest) rondom het begeleiden van studenten naar werk. Een aantal hiervan worden in deze paragraaf besproken.

2.3.1 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding uitstroom arbeid vanuit het vso en pro

Binnen het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (pro) staat loopbaanoriëntatie en -begeleiding centraal, met als doel om studenten goed voor te bereiden op een mogelijke werkplek.

Er zijn vijf ontwikkelthema's waaraan wordt gewerkt voor deze doelgroep²⁰:

- (1) Meer stage- en uitstroombplaatsen door versterking van het netwerk met werkgevers;
- (2) Passende nazorg met aandacht voor doorontwikkeling;
- (3) Standaardisatie van de inzet van verschillende gemeenten in de regio;
- (4) Passende routes voor nieuwkomers;
- (5) Zelf schoolverlaters in dienst nemen.

In het kader van deze vijf thema's lopen er verschillende initiatieven. Hieronder wordt per thema een voorbeeld uitgewerkt:

- (1) Thema 1: In arbeidsregio Zwolle loopt sinds 2019 de pilot 'Er is plek voor iedereen', met als doel om de afstand van jongeren uit het praktijk- en voortgezet speciaal onderwijs tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Dit wordt gedaan door een verbetering in de samenwerking tussen scholen en de arbeidsmarkt met de hulp van een netwerkcoördinator onderwijs en arbeidsmarkt Regio Zwolle, die zich inzet voor een betere zichtbaarheid van deze doelgroep op de arbeidsmarkt en contact onderhoudt met stagecoördinatoren van verschillende scholen.²¹
- (2) Thema 2: In West-Friesland loopt het project ZoWh@t. ZoWh@t bemiddelt tussen scholen en bedrijven, gaat op zoek naar een passende werkgever voor een jongere, helpt in de begeleiding van de jongere en de begeleiding van het bedrijf bij bijvoorbeeld een subsidietraject. Doordat dit project in opdracht van gemeenten wordt uitgevoerd, kunnen de vso-pro jongeren langer ondersteund worden dan in een schoolsetting.²²

19 Programmaraad. (2017). Aan de slag met jobcoaching.

20 Vso-pro (2021). Samen werken in de regio. Arbeidstoeleiding pro & vso.

21 Techniekpact Zwolle. (2020). Pilot verbetert de aansluiting van pro-/vso-jongeren op de arbeidsmarkt.

22 Vso-pro. (2022). 'Ik wijs op successen, want we vergeten wel eens dat die er in overvloed zijn'.

- (3) Thema 3: In arbeidsmarktregio Haaglanden en Zuid Holland Centraal zijn heldere afspraken gemaakt tussen de gemeenten in een regio, waarbij er er een duidelijk overzicht is van de ondersteuningsmogelijkheden van vso-pro jongeren. Op deze manier verschilt de aanpak en de inzet van de ondersteuningsmogelijkheden binnen deze arbeidsmarktregio's niet per gemeente.²³
- (4) Thema 4: Het LOWAN heeft opdracht gegeven tot het schrijven van de handreiking 'O jee, een NT2-leerling in het praktijkonderwijs!', waarin tips en voorbeelden voor docenten, ondersteuners en stagebegeleiders van NT2-leerlingen in het praktijkonderwijs staan. Daarnaast is er een groeidocument opgesteld, specifiek met informatie over de vervolgstappen na het pro-vso onderwijs.²⁴
- (5) Thema 5: de PO-Raad en de VO-raad zijn in 2019 het project 'Baanbrekers' gestart. In dit project worden besturen in het primair en het voortgezet onderwijs ondersteund in het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking (bijvoorbeeld vanuit het vso-pro onderwijs) vanuit de Banenafpraak.²⁵

2.3.2 Arbeidsmarktroute entree

De entreeopleiding binnen het mbo leidt jongeren op voor een functie als assistent. Meer dan de helft van de jongeren die een entreeopleiding volgt, stroomt door naar een vervolgopleiding op niveau 2, maar er is ook een deel van de jongeren dat doorstroomt naar de arbeidsmarkt. Voor een succesvolle overstap naar de arbeidsmarkt is goede ondersteuning belangrijk.²⁶ Voor de begeleiding van deze jongeren naar de arbeidsmarkt is de handreiking 'Samen werk maken van de arbeidsmarktroute entree' ontwikkeld. Deze handreiking adviseert mbo-instellingen, het bedrijfsleven, gemeenten en zorgorganisaties hoe de entreestudenten het beste begeleid kunnen worden naar de arbeidsmarkt toe. Hierin staan vijf uitgangspunten centraal²⁷:

- (1) Een gezamenlijke visie van de verschillende organisaties die bij de jongere betrokken zijn;
- (2) De eigenaarschap van het traject ligt bij de jongere zelf;
- (3) De arbeidsmarktroute start op het moment dat duidelijk is dat doorstromen naar niveau 2 voor de student niet kansrijk is;
- (4) Kennisdeling en samenwerking tussen de verschillende organisaties die bij de jongere betrokken zijn;
- (5) Monitoren of het later wel mogelijk is voor de jongere om een startkwalificatie te behalen.

2.3.3 De Transitieroute

Zoals beschreven in hoofdstuk 2 is de Transitieroute specifiek ontwikkeld om jongeren met extra ondersteuningsbehoefte uit het mbo van opleidingsniveaus 3 en 4 te begeleiden op weg naar duurzaam werk. De Transitieroute is ontwikkeld in samenspraak met 5 regio's en mbo instellingen, waaronder de Achterhoek. Daarnaast hebben alle mbo-instellingen in Nederland met de aanpak kennis gemaakt en hebben (delen van) de aanpak op de een of andere wijze overgenomen. Ook in het hoger onderwijs is al met deze methodiek kennisgemaakt omdat ook daar een

23 Vro-pro. (2021). Zo doen ze het in Haaglanden.

24 LOWAN. (g.d.). NT2 en praktijkonderwijs en dan?

25 Vso-pro. (2021). Inclusief werkgeverschap in het onderwijs.

26 MBO today. (2021). Handreiking voor betere arbeidsmarktroute entreestudent.

27 SBB. (2021). Handreiking 'Samen werk maken van de arbeidsmarktroute entree'.

substantiële groep studenten aangeeft behoefte te hebben aan extra begeleiding op weg naar werk.

2.3.4 Motie Kwint/Özdil

In de motie Kwint/Özdil werd aandacht gevraagd voor studenten met een entreeopleiding of een mbo-niveau 2 opleiding bij de overgang van opleiding naar werk. In de motie werden de regering, mbo-instellingen en gemeenten gevraagd om deze studenten twee jaar lang na het afronden van de opleiding te begeleiden bij de start op de arbeidsmarkt. Dit werd gedaan door in te zetten op preventie (onder andere de aanwezigheid van RMC op scholen en aandacht voor de overgang naar werk binnen schooltijd), additionle begeleiding (onder andere verlengde begeleiding vanuit de scholen en de inzet van jobcoaches via de gemeente) en empowerment van jongeren (onder andere door cursussen en sollicitatietrainingen). Deze pilot is geëvalueerd door KBA Nijmegen in het rapport 'Aan de slag met nazorg. Evaluatie pilots soepelere overgang naar werk.'. Belangrijkste conclusie uit deze pilots was dat structurele samenwerkingafspraken in de regio nodig zijn om deze kwetsbare jongeren succesvol te kunnen begeleiden naar werk.²⁸

2.3.5 School-Ex

In de Achterhoek biedt het Graafschap College het programma School-Ex: Begeleiding van school naar werk. In dit programma kunnen jongeren die hun mbo-opleiding al hebben afgerond ondersteuning krijgen vanuit het Graafschap College. Deze ondersteuning kan onder andere bestaan uit het volgen van een sollicitatietraining, een CV-check, of een beroepskeuzetest.²⁹

2.4 De kwaliteit en effectiviteit van jobcoaching

In dit hoofdstuk is ingegaan op de theorie van supported employment, waaruit duidelijk wordt dat extra begeleiding zinvol kan zijn om mensen (weer) naar de arbeidsmarkt toe te leiden en ook om te voorkomen dat jongeren na afloop van hun opleiding werkloos raken. De begeleiding kan op vele verschillende manieren worden ingezet, maar de meest gebruikte aanpak is die van jobcoaching. Zoals in dit hoofdstuk is beschreven, zijn verschillende elementen van belang om een jobcoachingstraject succesvol te laten zijn. De beroepsvereniging van jobcoaches noemt daarnaast de volgende kwaliteiten van jobcoaches³⁰:

- Een jobcoach heeft kennis van en affiniteit met:
 - De uitgangspunten en betekenis van begeleid werken als visie en methodiek
 - De doelgroep
 - Beleid, ontwikkelingen en wet- en regelgeving op het gebied van de arbeidsmarkt in het algemeen en Begeleid Werken in het bijzonder.
- Een jobcoach is in staat:
 - De methode op een flexibele manier te vertalen naar de trajectontwikkeling en -uitvoering voor individuele deelnemers
 - Aan te sluiten op de persoonlijke krachten, kwaliteiten, wensen en motieven van deelnemers

28 Rijksoverheid. (2021). Aan de slag met nazorg Evaluatie pilots Soepelere overgang naar werk.

29 Graafschap College. (g.d.). Extra begeleiding bij stage of werk.

30 Movisie. (2011). Begeleid werken – een individuele, vraaggerichte benadering.

- Met en niet voor de deelnemer te werken en de regie zoveel mogelijk bij de deelnemer te laten, opdat die invulling geeft aan het eigen leerproces
- Voortdurende reflectie te plegen op de ontwikkeling en het handelen van zowel de deelnemer als van zichzelf
- Een 'driedelige klantrelatie' te hanteren, zowel gericht op de cliënten, opdrachtgever (UWV, SW) als op de werkgever
- Een jobcoach beschikt over:
 - Goede communicatieve vaardigheden (effectieve gesprekstechnieken)
 - Organisatie- en coördinatievermogen

Naast de kwaliteit van de begeleiding die geboden is, zijn er signalen dat de volgende elementen van invloed zijn op het succes van een jobcoachingstraject³¹:

- Hoe intensiever de begeleiding, des te hoger de mate waarin werknemers ervaren dat de werkwaarden die ze belangrijk vinden tot uitdrukking komen
- De match tussen de werknemer en werkplek hangt samen met duurzaam werken
- Een betere relatie tussen de jobcoach en de werknemer werkt bevorderlijk voor duurzaam werken
- Een goede aansluiting van de begeleiding aan de behoeften en wensen van de werknemer werkt bevorderlijk voor duurzaam werken.

Om de kwaliteit van jobcoaches te waarborgen is het keurmerk Beroepsprofiel Register Jobcoach (RJ) ontwikkeld door het Noloc (Beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches). Het Noloc heeft een beroepsprofiel en een toetsingskader voor jobcoaches ontwikkeld op basis waarvan jobcoaches zichzelf kunnen laten certificeren.³²

2.5 Conclusie

In dit hoofdstuk is beschreven volgens welke modellen en op welke wijze jobcoaching wordt toegepast bij de ondersteuning op weg naar duurzaam werk. Ook zijn de belangrijkste kwaliteitscriteria beschreven waaraan jobcoaching moet voldoen. Uit de genoemde voorbeelden blijkt ook dat er verschillende vormen van begeleiding bestaan, die afhankelijk zijn van de ondersteuningsbehoefte van de betrokken studenten. Opvallend is dat jobcoaching in veel gevallen vooral curatief wordt ingezet, en dan ook vooral gericht op werkzoekenden. Er zijn maar weinig voorbeelden waarin jobcoaching wordt ingezet als preventief instrument om werkloosheid te voorkomen. Jobcoaching voor studenten gebeurt met name aan studenten uit pro-vso en de entreeopleidingen. De Transitieroute is het enige bestaande initiatief dat structureel aandacht schenkt aan studenten op niveau 3 en niveau 4. In het volgende hoofdstuk wordt daarom nader ingegaan op de opzet van de Transitieroute.

31 De Lange, A., Michon, H., van Erp, N., & Kroon, H. (2020). Duurzame banen voor jongvolwassenen met psychische kwetsbaarheden: inzicht in effectieve jobcoaching.

32 Noloc. (g.d.). Register Jobcoach (RJ).

3 De Transitieroute

De Transitieroute is een vorm van ‘Supported Employment’ waarbij jobcoaching centraal staat: de jongere wordt begeleid door een jobcoach naar een betaalde baan. In deze paragraaf wordt ingegaan op het ontstaan en de ontwikkeling van de Transitieroute, en op wat de Transitieroute precies inhoudt.

3.1 Het ontstaan van de Transitieroute

Uit de Job-monitor 2022 blijkt dat 36 procent van de studenten op het mbo een ondersteuningsbehoefte heeft, in de vorm van leerproblemen, een beperking of een ziekte (mentaal of fysiek).³³ Veel van de studenten met een ondersteuningsbehoefte vallen uit, halen hun diploma niet en hebben moeite met het vinden van een baan. In de afgelopen jaren werden veel inspanningen gedaan om de overgang van opleiding naar werk te verbeteren voor deze doelgroep. Echter waren deze inspanningen met name gericht op jongeren met een lager opleidingsniveau, zoals het praktijkonderwijs, entree-opleidingen en het voortgezet speciaal onderwijs en minder op jongeren met een ondersteuningsbehoefte die een mbo-opleiding op niveau 3 of niveau 4 volgen. Ook voor deze jongeren is de overgang naar werk een breekpunt in de studieloopbaan. Hierbij is de stage van groot belang: het positief afronden van de stage is nodig voor het afronden van de opleiding en het behalen van de diploma, maar de stage zorgt ook voor beroepsvorming.³⁴

Studenten met een ondersteuningsbehoefte worden vaak ondersteunt binnen school, maar deze ondersteuning stopt wanneer ze de overstap naar werk maken. Dit overgangsmoment is daarom een risicovolle fase in de loopbaan van jongeren met een ondersteuningsbehoefte.³⁵

Dit heeft geleid tot de ontwikkeling van de transitieroute. De Transitieroute is ontwikkeld als een integrale, gezamenlijke aanpak om jongeren met een ondersteuningsbehoefte te ondersteunen in de transitie van opleiding naar werk. Er bleek namelijk behoefte te zijn aan meer dan praktische hulpmiddelen om jongeren te ondersteunen bij de overgang van opleiding naar werk. Om de jongeren goed te kunnen ondersteunen bleek visie, beleid en samenwerking nodig. Deze visie, beleid en samenwerking kwamen samen in de Transitieroute: een individueel, doorlopend traject, dat een jaar voor het einde van de mbo-opleiding start en doorloopt tot een jaar na het afronden van de opleiding. De jongere, de mbo-instelling, het (leer)bedrijf en de gemeente werken hierbij samen om te leiden tot het behalen van een mbo-diploma en het hebben en behouden van werk. Doordat deze partijen samen werken, wordt er verbinding gemaakt tussen de loopbaanfases van onderwijs en arbeidsmarkt.³⁶

33 Job-monitor 2022. (2022).

34 Eimers, T. & Raaijman, J. (2018). De Transitieroute.

35 Eimers, T. & Raaijman, J. (2018). De Transitieroute.

36 Eimers, T. & Raaijman, J. (2018). De Transitieroute.

3.2 De opzet van de Transitieroute

Concreet bestaat het traject van de Transitieroute uit acht stappen, die in onderstaand figuur te zien zijn.



De eerste stap is gericht op het in beeld brengen en hebben van studenten met een ondersteuningsbehoefte, die baat zouden kunnen hebben bij begeleiding vanuit de Transitieroute. Om dit te bereiken is het ten eerste van belang dat studieloopbaanbegeleiders, docenten, decanen en andere begeleiders rondom de student op de hoogte zijn van het bestaan en de inhoud van de Transitieroute.

De tweede stap is de aanmelding van de studenten voor de Transitieroute. De Transitieroute is in de eerste instantie gericht op mbo-studenten die een opleiding volgen op niveau 3 of niveau 4 en die ondersteuning nodig hebben bij de overgang van opleiding naar werk. Toch is het van belang dat er afspraken worden gemaakt op beleidsniveau over welke studenten in aanmerking komen voor het krijgen van begeleiding vanuit de Transitieroute, oftewel over wat de selectiecriteria zijn voor deelname aan de Transitieroute.

Tijdens de derde stap wordt de hulpvraag en specifieke ondersteuningsbehoefte van de student zo goed mogelijk in beeld gebracht. Daarnaast wordt er gekeken wat de mogelijkheden zijn van de student om zichzelf te empoweren met behulp van zijn of haar eigen netwerk. De vraagarticulatie vindt in principe plaats met een betrokken mentor, studieloopbaanbegeleider, zorgconsulent of transitiecoach. In principe is de jobcoach hier dus nog niet bij betrokken.

In de vierde stap wordt er een begeleidingsplan gemaakt waarin staat welke begeleiding de student ontvangt gedurende het traject. Daarnaast wordt er ondersteuning geboden aan de student op school, zoals andere studenten die niet betrokken zijn bij de transitieroute deze ook ontvangen. Deze begeleiding vindt plaats door bijvoorbeeld een studieloopbaanbegeleider, mentor, psycholoog, of orthopedagoog. In principe richt deze begeleiding zich op school en schoolse zaken, maar zeker in het geval van een psycholoog of orthopedagoog kan deze begeleiding zich ook richten op persoonlijke of andere problematiek.

De vijfde stap bestaat uit de begeleiding die de studenten krijgen tijdens de stage. In de Transitieroute bestaat deze begeleiding over het algemeen uit begeleiding van een jobcoach vanuit

Fijnder of Laborijn. De jobcoach helpt de student bijvoorbeeld bij het kennismaken met het bedrijf en de collega's en met vaardigheden die horen bij het werkzame leven.

In stap zes wordt er begeleiding geboden bij het afronden van de opleiding. Deze begeleiding bestaat onder andere uit het ondersteunen bij het voeren van een eindgesprek bij de stageplek, het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan en het maken van afspraken over vervolgondersteuning. De focus ligt hierbij op de overbrugging van de periode tussen het verlaten van de opleiding en de start van een eerste baan.

In stap zeven staat de ondersteuning tijdens de eerste baan centraal. Een eerste baan betreft niet altijd een baan op niveau en in de richting van de mbo opleiding. Daarnaast betreft een eerste baan vaak een tijdelijke aanstelling. Ondersteuning vanuit de jobcoach is hier van belang om samen met het bedrijf en de oud-student te kijken naar de mogelijkheden binnen de baan en eventueel te kijken naar alternatieve banen. Het is in deze fase van belang dat de oud-student in beeld blijft bij de begeleiders.

De achtste en laatste stap richt zich op de ondersteuning die er wordt geboden naar duurzaam werk, verdere doorgroei en doorontwikkeling. Deze begeleiding kan ertoe leiden dat jongeren minder snel werkloos raken en op een voor hen optimaal niveau aan het werk blijven.

Daarnaast worden in de Transitieroute verschillende elementen samengebracht:

- *Nadruk op het loopbaanperspectief.* De loopbaan van de jongere staat centraal en er wordt dan ook door alle betrokken partijen vooruitgekeken naar wat de jongere helpt in zijn of haar loopbaanontwikkeling.
- *Integrale benadering.* Er is niet alleen aandacht voor opleiding en werk, maar ook voor nadere leefgebieden die invloed hebben op de loopbaan van de jongere.
- *Planmatige aanpak.* Er wordt voor iedere jongere een plan gemaakt voor de transitie.
- *Regionale samenwerking.* Er is samenwerking tussen meerdere lokale en regionale partijen.
- *Eigen rol van de jongere zelf.* De eigen regie van de jongere staat centraal

Uit een maatschappelijke kosten en baten analyse van de Transitieroute, uitgevoerd door KBA Nijmegen, blijkt de Transitieroute succesvol te zijn. Zo leidt de begeleiding die studenten krijgen in de Transitieroute onder andere tot meer stagesucces, meer behaalde diploma's en meer kans op een baan.³⁷ Echter bleek uit dit onderzoek ook dat de Transitieroute maar in beperkte mate voorschrijft hoe de begeleiding in deze verschillende acht stappen er precies uit zou moeten zien. Ook is er beperkt uitgewerkt welke begeleiders betrokken zijn bij een traject en wat de rollen en taken van deze begeleiders zijn in de verschillende fases van de transitieroute. Om de Transitieroute structureel te borgen in de Achterhoek is het belangrijk om de acht stappen met bijbehorende begeleiding meer te concretiseren.

37 Raaijman, J., & Visser, B. (2022). Maatschappelijke kosten en baten Transitieroutes in Gelderland.

4 De Transitieroute: toepassing in de Achterhoek

Om in kaart te brengen hoe de begeleiding en jobcoaching van jongeren in de Transitieroute in de Achterhoek nu precies wordt vormgegeven en wat eventuele verbeterpunten zijn, is gekozen voor een aanpak bestaande uit de volgende onderzoeksactiviteiten:

- Interviews met betrokkenen bij de Transitieroute;
- Interviews met (oud-)studenten over de Transitieroute;
- Een enquête onder begeleiders van jongeren uit de Transitieroute bij de bedrijven;
- Een enquête onder de studieloopbaanbegeleiders van het Graafschap College en het Zone College.

In dit hoofdstuk beschrijven we de verschillende onderzoeksactiviteiten (4.1). Vervolgens wordt voor elk de 8 stappen van de Transitieroute beschreven hoe de begeleiding van Transitieroute jongeren in de Achterhoek is georganiseerd (4.2). Ten slotte wordt de begeleidingsstructuur uitgewerkt (4.3).

4.1 De opzet van het onderzoek

4.1.1 Interviews met de betrokkenen bij de Transitieroute

Er is gesproken met de direct betrokkenen vanuit de Transitieroute. De uitkomsten van de maatschappelijke kosten en baten analyse van Raaijman & Visser (2022) is gebruikt als basis voor deze gesprekken. Er is gesproken met de volgende betrokkenen:

- Twee transitiecoaches vanuit het Graafschap College
- Een transitiecoach vanuit het Zone College
- Een jobcoach vanuit Laborijn
- Een jobcoach vanuit Fijnder.

De begeleidingsstructuur is in kaart gebracht aan de hand van onder andere de volgende vragen:

- Wie is er betrokken?
- In welke verschillende rollen?
- Zijn de taakverdelingen duidelijk?
- Wat zijn de onderlinge verwachtingen?
- In welke mate is er samenwerking tussen de begeleiders?

4.1.2 Interviews met (oud-)studenten

Binnen de Transitieroute staat de student centraal. Het perspectief van studenten op de Transitieroute is dan ook belangrijk om mee te nemen in de doorontwikkeling van de Transitieroute. Er is daarom gesproken met verschillende (oud-)studenten. Er is gesproken met:

- Twee studenten
- Twee oud-studenten
- Een student die baat zou hebben gehad bij de Transitieroute

In deze interviews is onder andere in gegaan op het voortraject, het traject zelf, en het eventuele meewerken aan de doorontwikkeling van de Transitieroute.

4.1.3 Enquête begeleiders werkplek

Er is een enquête uitgezet onder bedrijven bij de begeleiders van studenten in de Transitieroute op de plek waar de studenten stageliepen over hen ervaringen met het begeleiden van de studenten en de begeleidingsstructuur die er is binnen de Transitieroute. De enquête is uitgezet onder 40 begeleiders op de werkplek en is ingevuld door 10 respondenten. Dit komt neer op een responspercentage van 25 procent. Uit de vragen bleken al deze respondenten (veel) ervaring te hebben met het begeleiden van studenten: de begeleiders hebben gemiddeld 10 studenten begeleid, waarvan drie met een extra ondersteuningsbehoefte.

4.1.4 Enquête studieloopbaanbegeleiders

De studieloopbaanbegeleiders zijn een belangrijke schakel in het doorverwijzen van de studenten naar de Transitieroute. Zij zijn dan ook bevraagd aan de hand van een enquête naar hun visie op de Transitieroute en de begeleiding die studenten krijgen bij de overgang van opleiding naar werk. De enquête is uitgezet onder 102 studieloopbaanbegeleiders binnen het Graafschap College en het Zone College. Het overgrote deel hiervan (98 procent) werkt op het Graafschap College. Uiteindelijk hebben 24 respondenten gerepsondeerd, wat neerkomt op een responspercentage van 24 procent. In onderstaande tabel is de respons per sector te zien. Een kanttekening is dat techniek niet is benaderd, omdat de contactgegevens van deze sector niet aangeleverd zijn. Techniek blijkt echter wel een belangrijke sector te zijn in het aanleveren van kandidaten voor de Transitieroute.

Tabel 1 – Respons enquête studieloopbaanbegeleiders

Sector	Aantal	Percentage
Economie & Dienstverlening	6	25
Educatie & Participatie	2	8
Zorg, Welzijn en Sport	15	63
Onbekend	1	4

4.2 Uitvoering van de acht stappen in de Transitieroute in de Achterhoek

Het onderzoek heeft veel informatie opgeleverd over de manier waarop de Transitieroute in de Achterhoek wordt toegepast. We zien een grote betrokkenheid zowel binnen de mbo-instelling, bij de bedrijven, als bij de jobcoaches. Dit onderzoek is uitgevoerd om meer zicht te krijgen op de aanpak van de begeleiding van de jongeren in de Transitieroute met als doel zicht te krijgen op wat er al goed gaat en waar nog aanvullende afspraken gemaakt moeten worden. In deze paragraaf beschrijven we per fase in de transitieroute hoe in de Achterhoek invulling wordt gegeven aan deze begeleiding, door studieloopbaanbegeleiders, door stagebegeleiders, jobcoaches en werkplekbegeleiders in stagebedrijven.

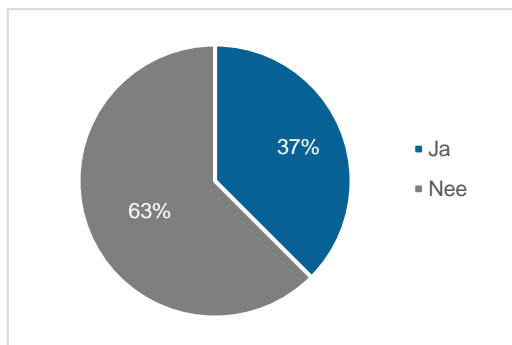
4.2.1 Stap 1

Step 1

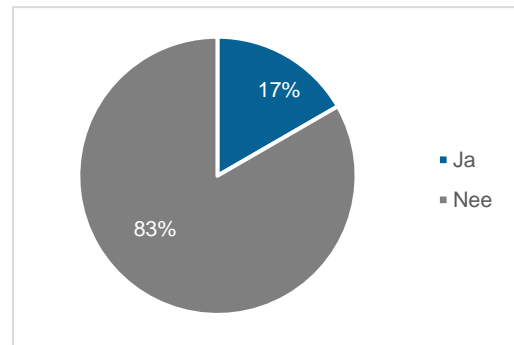
• Student met vraag

De eerste stap is gericht op het in beeld brengen van studenten met een ondersteuningsbehoefte die baat zouden kunnen hebben bij begeleiding bij de overgang van opleiding naar werk. Zoals genoemd spelen studieloopbaanbegeleiders een grote rol bij het signaleren van deze begeleidingsbehoefte bij studenten. In de enquête is gevraagd naar de bekendheid van de Transitieroute onder de studieloopbaanbegeleiders.

Uit de enquête blijkt dat meer dan de helft van de studieloopbaanbegeleiders (63 procent) niet bekend is met de Transitieroute. Hierdoor wordt er door hen relatief weinig doorverwezen naar de Transitieroute: slechts 17 procent van de studenten met een ondersteuningsbehoefte op het gebied van de overgang van opleiding naar werk wordt door slb-ers doorverwezen naar de Transitieroute. Een groot deel van de studenten die baat zou kunnen hebben bij de begeleiding vanuit de Transitieroute is daardoor dus niet in beeld bij de transitiecoaches.



Figuur 1 – Bent u bekend met de Transitieroute?



Figuur 2 – Verwijst u wel eens door naar de Transitieroute?

Ook de gesproken (oud-)studenten geven aan voorafgaand aan de aanmelding bij de Transitieroute niet bekend te zijn geweest met het bestaan van de Transitieroute. Naast meer bekendheid onder de studenten zelf, vinden de (oud-)studenten het belangrijk dat hun mentoren, docenten en studieloopbaanbegeleiders op de hoogte zijn van het bestaan van de Transitieroute, zodat zij wanneer nodig de studenten kunnen doorverwijzen naar de Transitieroute.

Samenvattend blijkt dus dat de ondersteuningsmogelijkheden van de Transitieroute zowel bij binnen de mbo-instelling als bij de studenten beperkt bekend zijn.

4.2.2 Stap 2

Step 2

• Aanmelding

Voor aanmelding voor de Transitieroute zijn enkele selectiecriteria:

- In de basis is de Transitieroute bedoeld voor studenten op mbo niveau 3 en niveau 4;
- De student heeft een ondersteuningsbehoefte bij de overgang van opleiding naar werk.

Deze selectiecriteria zijn niet duidelijk en niet expliciet beschreven. Uit de gesprekken met de verschillende betrokkenen blijkt dat er geen duidelijke afspraken zijn gemaakt over welke studenten baat zouden kunnen hebben bij begeleiding vanuit de Transitieroute en daarmee ook over welke studenten doorverwezen zouden moeten worden naar de Transitieroute. De afspraken over aanmelding zijn veeleer impliciet, en slechts bij enkelen bekend. Dit leidt tot de volgende situaties:

- Studieloopbaanbegeleiders hebben niet goed in beeld welke studenten doorverwezen zouden kunnen worden naar de Transitieroute. Dit blijkt uit de enquête onder studieloopbaanbegeleiders, waarbij aangegeven wordt dat slechts 17 procent van de studenten die ondersteuning nodig hebben bij de overgang van opleiding naar werk worden doorverwezen naar de Transitieroute. In plaats van een doorverwijzing, biedt de studieloopbaanbegeleider vaak zelf meer intensieve ondersteuning aan de student (67 procent) of worden de studenten doorverwezen naar andersoortige begeleiding, bijvoorbeeld van een trajectbegeleider of orthopedagoog (75 procent). Studieloopbaanbegeleiders en andere begeleiders hebben echter niet altijd de juiste expertise en vaardigheden om deze studenten goed te kunnen begeleiden bij de overgang van opleiding naar werk. Daarnaast stopt de ondersteuning vanuit deze begeleiders op het moment dat de student de opleiding heeft afgerond, terwijl het doel van de Transitieroute juist is om studenten langer te begeleiden naar duurzaam werk.
- De jobcoaches geven aan dat er studenten worden doorverwezen naar de Transitieroute die geen begeleiding van een jobcoach nodig hebben. Ze ervaren de casussen als 'te licht' voor jobcoaching. Een belangrijke kanttekening is dat de jobcoaches werkzaam zijn bij Fijnder en Laborijn, twee werkleerbedrijven in de Achterhoek. De doelgroep waarmee de jobcoaches normaal gesproken werken binnen deze werkleerbedrijven is anders en over het algemeen zwaarder dan de doelgroep van de Transitieroute. Dit zou er toe kunnen leiden dat de verwachtingen van de jobcoaches wat betreft de zwaarte van de problematiek en benodigde ondersteuning in de trajecten in de Transitieroute niet overeenkomen met de daadwerkelijke zwaarte van de trajecten.
- Aan de andere kant geven de jobcoaches aan dat ze verwachten dat niet alle studenten die baat zouden kunnen hebben bij ondersteuning vanuit een jobcoach bij hen terecht komen. Zo ervaren ze dat ze relatief weinig casussen doorverwezen krijgen.

Samenvattend verloopt de aanmelding van studenten voor de Transitieroute in sommige gevallen moeizaam, doordat de selectiecriteria voor deelname niet altijd duidelijk zijn. Daarnaast is het onduidelijk of alle jongeren (tijdig) de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben.

Aan de studieloopbaanbegeleiders is gevraagd wat de problematiek is van de studenten die meer ondersteuning nodig hebben rondom de stage en de overgang van opleiding naar werk. Hieruit blijkt dat alle studenten die hier behoefte aan zouden hebben persoonlijke problemen hebben. Daarnaast heeft een groot deel (79%) ook psychische problemen. Daarnaast is gevraagd welke soort begeleiding, ondersteuning of aanpassingen deze studenten met een extra ondersteuningsbehoefte nodig hebben. Zie tabel 2 voor een overzicht van de gegeven antwoorden.

Tabel 2 – Welke soort begeleiding/ondersteuning/aanpassingen hebben deze studenten met een extra ondersteuningsbehoefte nodig?

	Aantal	Percentage*
Aanpassingen in de toegankelijkheid van de werkplek	3	13
Hulpmiddelen en faciliteiten om stage te lopen	3	13
Aangepaste stage-eisen	8	33
Begeleiding bij de stages	19	79
Doorverwijzing (bijvoorbeeld naar een psycholoog)	8	33
Bemiddelen voor studenten (bijvoorbeeld door slb'er bij stagebegeleider of docenten)	15	63
Begeleiding bij de overgang van opleiding naar werk	11	46

* De percentages tellen op tot meer dan 100%, omdat respondenten meerdere antwoorden konden geven.

4.2.3 Stap 3



• School naar werk gesprek

Tijdens het school naar werk gesprek brengt de transitiecoach, soms in samenwerking met andere begeleiders rondom de jongere (zorgdecaan, studieloopbaanbegeleider, mentor, trajectbegeleider) de hulpvraag van de student in kaart. De betrokkenen zijn tevreden over de manier waarop er samen wordt gewerkt aan het in kaart brengen van deze hulpvraag.

De betrokkenheid van de studieloopbaanbegeleiders in deze fase van de Transitieroute verschilt: sommige studieloopbaanbegeleiders verwijzen de studenten door naar de Transitieroute en zijn verder niet betrokken bij het traject, terwijl andere studieloopbaanbegeleiders nauw betrokken blijven bij het traject en de verdere begeleiding die de student krijgt. Uit de enquête met de studieloopbaanbegeleiders blijkt dat de studieloopbaanbegeleiders over het algemeen graag betrokken blijven bij de begeleiding van de student, wat overeenkomt met de wens vanuit de jobcoaches.

De jobcoaches zijn in deze fase in principe nog niet betrokken bij de trajecten. De studenten worden doorverwezen naar de jobcoach op het moment dat de hulpvraag in kaart is gebracht door de transitiecoach. De jobcoaches vinden het echter belangrijk om ook al in deze fase betrokken te worden, zodat ook zij de hulpvraag goed in beeld hebben en zodat ze mee kunnen denken over het vervolg van het traject.

Verder is het belangrijk dat de student in deze fase leidend is. Enkele gesproken (oud-)studenten gaven in de gesprekken aan dat het voor hen onduidelijk was waarom ze werden doorverwezen naar de Transitieroute en waarom ze ondersteuning kregen van een jobcoach, omdat ze het gevoel hadden dit niet per se nodig te hebben. Dit gebrek aan een duidelijk geformuleerde hulpvraag wordt bevestigd door de jobcoaches.

Quotes uit de gesprekken met studenten

“Ik kende de eigenaren van het bedrijf waar ik stage liep en zij waren al op de hoogte van mijn autisme. Zij konden mij hier goed in begeleiden en ik had hierbij geen ondersteuning nodig van de jobcoach.”

“Ik kreeg een jobcoach toegewezen, maar had hier eigenlijk geen behoefte aan. Ik had namelijk een erg goede klik met het stagebedrijf, waar ik gewoon zelf aan kon geven wat ik nodig had.”

Samenvattend zijn de betrokken begeleiders tevreden met de samenwerking rondom het in beeld brengen van de hulpvraag van de student. Echter heeft de student de eigen hulpvraag niet altijd duidelijk in beeld, wat ook leidt tot onduidelijkheid bij de jobcoach.

4.2.4 Stap 4

- School naar werkplan en ondersteuning op school

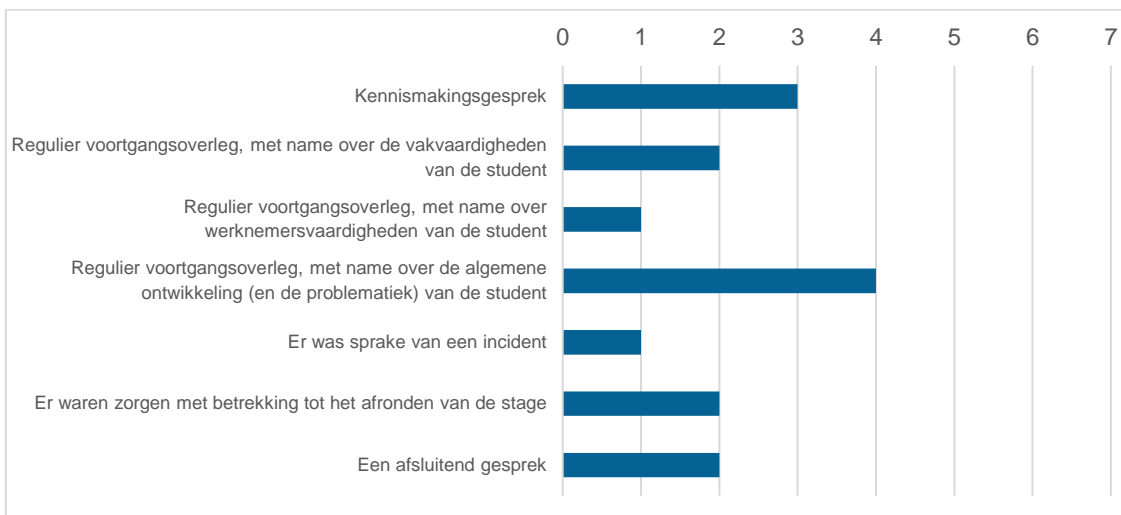
In deze fase wordt een begeleidingsplan gemaakt voor de ondersteuning die de student krijgt gedurende het traject. Hierbij is het belangrijk om te inventariseren welke begeleiders er rondom de student betrokken zijn en wie welke rol heeft of krijgt. Daarnaast valt de begeleiding die de student blijft ontvangen vanuit de school, bijvoorbeeld door een mentor, trajectbegeleider of studieloopbaanbegeleider onder deze fase.

Momenteel is er geen gestructureerde manier van het verdelen van de rollen en de taken. De rolverdeling verschilt per student en hangt af van verschillende factoren. De betrokkenen geven aan dat dit deels maatwerk is en dat het op deze manier in principe goed gaat, maar dat meer duidelijkheid fijn zou zijn, zowel voor de studenten als voor de begeleiders zelf.

4.2.5 Stap 5, 6, 7 en 8

- Ondersteuning rondom stage
- Ondersteuning rondom afronding van de opleiding
- Ondersteuning eerste baan
- Ondersteuning bij doorgroei en duurzaam werk

In de laatste vier stappen wordt er doorlopende ondersteuning geboden door de jobcoach in samenwerking met de andere begeleiders die bij de student betrokken zijn. De begeleiders op de werkplek geven allemaal aan contact te hebben gehad met andere begeleiders van de jongere en zijn hier op een begeleider na tevreden over. Degene die hier ontevreden over is, zou graag meer contact willen met de andere begeleiders van de student. De aanleiding voor de gevoerde gesprekken tussen de verschillende begeleiders van de student zijn gevarieerd. Zie figuur 4 voor de verschillende aanleidingen voor gesprekken tussen de verschillende begeleiders van de student. In totaal is deze vraag door zeven begeleiders op de werkplek ingevuld.



Figuur 4 – Aanleidingen voor gesprekken tussen de begeleider op de werkplek en andere begeleiders van de jongere

In stap vijf krijgen de studenten in principe een jobcoach toegewezen. Deze jobcoach ondersteunt de studenten vanaf de stageperiode tot en met een jaar na het afronden van de opleiding. In de praktijk blijkt niet iedere student in de Transitieroute begeleiding te krijgen van een jobcoach. Zo zijn er ook gevallen waar de begeleiding door de transitiecoach wordt gedaan. Zoals bij stap 4 aangegeven is het niet altijd duidelijk wanneer er wel begeleiding van een jobcoach wordt ingezet en wanneer niet.

De begeleiding die de jobcoaches bieden is maatwerk en kan variëren van het bijwonen van kennismakingsgesprekken tussen de student en de werkgever tot het meelopen op de werkplek. Uit de gesprekken met de jobcoaches blijkt dat er beperkt uniform of methodisch gehandeld wordt. Er vindt geen intervisie plaats tussen de jobcoaches, en de jobcoaches maken dan ook verschillende keuzes in gelijkbare gevallen.

De studenten geven aan erg tevreden te zijn met de begeleiding die ze krijgen vanuit de Transitieroute.

Quotes uit de gesprekken met studenten

“De jobcoach heeft echt gezorgd voor een ‘soft landing’ binnen het bedrijf.”

“Ik had ondersteuning nodig bij het afronden van de opleiding en de stap naar de arbeidsmarkt. De jobcoach (transitiecoach red.) ondersteunde mij tijdens mijn stage en helpt mij ook nu ik werk heb, bijvoorbeeld als er bepaalde onduidelijkheden zijn op mijn werk. Ook legt de jobcoach (transitiecoach red.) uit aan mijn werkgever wat mijn ondersteuningsbehoefte inhoudt, hoe ik werk en hoe ze op mijn werk het beste met mij om kunnen gaan. Dit kan ik zelf niet goed uitleggen.”

“De jobcoach heeft mij en het bedrijf geholpen. Het bedrijf heeft geen ervaring met studenten met ADHD. De jobcoach heeft hier ervaring mee, en kan mij dus goed begeleiden. Nu begrijpt het bedrijf mij beter.”

De begeleiders op de werkplek geven allemaal aan aan het einde van de stage (stap 6) een gesprek te voeren met de student over het toekomstperspectief van de student. Dit gesprek gaat bijvoorbeeld over in hoeverre de student past bij het bedrijf, of waar de student nog aan moet werken voordat hij of zij kan gaan werken.

De ondersteuning door de jobcoaches blijkt in de praktijk na stap zes te stoppen. Dit heeft te maken met verschillende redenen:

- Jobcoaches waren niet op de hoogte van de afspraak om jongeren tot een jaar na de opleiding te ondersteunen;
- Jongeren hebben geen behoefte aan verdere ondersteuning na het afronden van de opleiding;
- Er is geen overleg geweest tussen de transitiecoaches en de jobcoaches over wie de jongeren monitort tot een jaar na het afronden van de opleiding;
- De jobcoaches vinden het bieden van verdere ondersteuning niet nodig.

Opvallend is dat er dus niet naar een van de kernelementen van de Transitieroute wordt gehandeld: er wordt geen doorlopende ondersteuning geboden bij de overgang van opleiding naar werk vanaf het laatste jaar van de opleiding tot en met het eerste jaar na het afronden van de opleiding.

4.3 Begeleidingsstructuur in de Achterhoek

Gedurende het traject dat mbo-jongeren met extra ondersteuningsbehoefte doorlopen, kunnen naast de vakdocenten te maken krijgen met verschillende soorten begeleiders. In onderstaand kader is een overzicht opgenomen van de belangrijkste begeleiders die betrokken kunnen zijn bij deze jongeren.

Studieloopbaanbegeleider – De contactpersoon vanuit de mbo-instelling over zaken rondom de studieloopbaan van de student. Deze verwijst wanneer nodig door naar de zorg- of loopbaandecaan.

Zorg- of loopbaandecaan – Deze wordt ingeschakeld door de studieloopbaanbegeleider, wanneer er meer ondersteuning nodig is dan de studieloopbaanbegeleider kan bieden. Deze verwijst waar nodig door naar de transitiecoach.

Transitiecoach – De begeleider vanuit het Loopbaanplein van de mbo-instelling die de zaken rondom de transitieroute voor een jongere regelt. In bepaalde gevallen begeleidt de transitiecoach de student gedurende de stageperiode tot en met een jaar na afronding van de opleiding.

Jobcoach – De begeleider vanuit Fijnder of Laborijn die de student ondersteuning biedt gedurende de stageperiode tot en met een jaar na afronding van de opleiding.

Lifecoach – Een begeleider vanuit het Graafschap College die de jongere begeleidt op verschillende leefgebieden en contact heeft met verschillende hulpverleners/hulpverleningsinstanties rondom de jongere.

Orthopedagoog, maatschappelijk werker, jeugdhulpverlener – Trajectbegeleiders die de studenten kunnen helpen wanneer de student dreigt vast te lopen in de opleiding of met persoonlijke problemen. De zorgdecaan kan de student naar deze trajectbegeleiders doorverwijzen.

Begeleider op de werkplek – De begeleider vanuit het bedrijf waar de student stageloopt en/of werkt.

5 Conclusies, aanbevelingen en begeleidingstypologie

Dit onderzoek laat zien dat de verschillende partijen die betrokken zijn bij de Transitieroute het belang inzien van goede ondersteuning aan de studenten bij de overgang van opleiding naar werk. De studenten hebben veel baat bij de ondersteuning, wat wordt bevestigd door eerder onderzoek, waaruit blijkt dat de ondersteuning leidt tot meer stagesucces, grotere baankansen en meer diplomasucces.³⁸ Alle partijen zien dan ook het belang in van een verdere verbetering van de begeleiding die wordt geboden in de Transitieroute en om de Transitieroute te borgen in de Achterhoek.

De belangrijkste conclusies uit dit onderzoek worden hieronder beschreven (paragraaf 5.1). In paragraaf 5.2 zijn een aantal aanbevelingen opgenomen die kunnen bijdragen om de transitieroute in de Achterhoek steviger te borgen en de kwaliteit van de begeleiding en jobcoaching te verbeteren. In paragraaf 5.3 is ter inspiratie basismodel begeleiding in de Transitieroute opgenomen. Deze is gebaseerd op de uitkomsten van de literatuursearch en de onderzoeksactiviteiten in de Achterhoek in het kader van dit onderzoek. Dit begeleidingsmodel kan gebruikt worden bij de verdere kwaliteitsverbetering van de begeleiding van jobcoaches en andere betrokkenen bij de Transitieroute in de Achterhoek.

5.1 Conclusies

5.1.1 Beleid

- Het belang van de Transitieroute wordt door alle partijen onderschreven en heeft daarmee een breed en sterk draagvlak.
- Het beleidskader voor de Transitieroute is gebaseerd op de ervaringen van de eerste jaren en heeft vooral een impliciet karakter. Er is nog geen expliciet beleidskader voor de Transitieroute, waarin wordt aangegeven welke taken en doelstellingen gerealiseerd moeten worden, hoe de taken uitgevoerd moeten worden, wie daarin welke rol heeft en met welke partners samengewerkt dient te worden en hoe de samenwerking eruit zou moeten zien.
- Ook de selectiecriteria voor deelname aan de Transitieroute zijn vooral impliciet. Ze zijn voor studenten, voor studieloopbaanbegeleiders en voor jobcoaches niet duidelijk genoeg en zijn niet voldoende gespecificeerd.
- Er wordt niet periodiek geanalyseerd en er vindt geen intervisie plaats tussen de jobcoaches en de transitiecoaches.

5.1.2 Uitvoering

- Doordat er alleen impliciete beleidskaders zijn, wordt er nauwelijks methodisch gehandeld. Dit wordt door de jobcoaches deels toegeschreven aan het belang van 'maatwerk' in de begeleidingstrajecten.

³⁸ Raaijman, J. & Visser, B. (2022). Maatschappelijke kosten en baten analyse van de Transitieroutes in Gelderland.

- Doordat het ontbreken van uitgewerkte beleidskaders, wordt er niet uniform gewerkt door de begeleiders van de studenten. Ook dit wordt door de jobcoaches deels toegeschreven aan het belang van 'maatwerk' in de begeleidingstrajecten.
- De hulpvraag van de student wordt in kaart gebracht door de verschillende begeleiders gezamenlijk. Echter heeft de student nog niet altijd duidelijk voor ogen wat zijn of haar hulpvraag is. Wanneer de student in contact komt met de jobcoach is dit voor de jobcoach daardoor ook niet altijd duidelijk. Hierdoor ontstaat er bij de student of jobcoach af en toe verwarring over waarom een traject nodig is of wat het doel van een traject is.
- Er vindt geen doorlopende begeleiding naar duurzaam werk plaats. In de meeste gevallen stopt de begeleiding aan studenten wanneer de stage is afgerond of het diploma is behaald. Dit is afwijkend van de uitgangspunten zoals die geformuleerd zijn in het actieplan Achterhoekse jongeren en de de uitgangspunten van de transitieroute, waarin gespecificeerd staat dat doorlopende begeleiding tot een jaar na het afronden van de opleiding deel van het transitieroutetraject is en zou moeten zijn.
- Er is bij de transitiecoaches en jobcoaches behoefte aan intervisie en overleg.

5.2 Aanbevelingen

Deze conclusies leiden tot onderstaande aanbevelingen.

1. Zorg met alle partijen in de Achterhoek voor de continuering van de extra begeleiding van mbo-jongeren met extra ondersteuningsbehoefte. De aanpak werkt, er is draagvlak in alle geledingen, en elk jaar opnieuw zijn er jongeren die op deze wijze geholpen kunnen worden in een succesvolle overstap van school naar werk. Maak bij de verdere continuering goede werkafspraken over regie, uitvoering en monitoring.
2. De ondersteuningsbehoefte van de jongere is leidend. Creëer duidelijkheid voor studenten: benoem wat de Transitieroute inhoudt, uit welke stappen het bestaat en waar de Transitieroute de student bij kan ondersteunen. Breng gezamenlijk de hulpvraag in kaart en laat de regie en het eigenaarschap van het traject bij de jongere.
3. Zet als Graafschapcollege en Zone college in op meer bekendheid over de Transitieroute bij studieloopbaanbegeleiders en studenten. Gebruik hiervoor de al bestaande plannen om de klassen in te gaan vanuit team arbeidsmarkt.
4. Zorg voor uitwerking van de huidige impliciete aanpak van de Transitieroute in duidelijkere selectiecriteria en heldere werkafspraken over wanneer wel of niet te begeleiden. Nu worden er geen uniforme keuzes gemaakt. Maak hiervoor duidelijke afspraken tussen studieloopbaanbegeleiders, transitiecoaches, en jobcoaches over onderlinge samenwerking en kennisuitwisseling. Schep duidelijkheid over de mate van betrokkenheid en het oppakken van taken en verantwoordelijkheden.
5. Werk aan een gezamenlijke begeleidingsstrategie voor jongeren met ondersteuningsbehoefte in de overgang van opleiding naar werk. Bij deze gezamenlijke begeleidingsstrategie zouden studieloopbaanbegeleiders, stagebegeleiders, jobcoaches, transitiecoaches maar ook werkplekbegeleiders vanuit stagebedrijven betrokken moeten worden. Een gezamenlijke

visie en aanpak kan uitgewerkt worden aan de hand van bijvoorbeeld een basismodel voor ondersteuning zoals beschreven in paragraaf 5.3.

6. Zorg voor een doorlopende begeleiding waarin de jobcoaches al tijdens de eindstage met de student en zo mogelijk het stagebedrijf op zoek gaan naar de mogelijkheid van een betaalde baan na afronding van de opleiding. Creer hier de juiste voorwaarden voor, bijvoorbeeld door te zorgen voor passende startbanen voor Transitieroute studenten.

7. Werk aan een gezamenlijke en zo eenduidig mogelijke ondersteuning bij de overgang van opleiding naar werk voor alle jongeren die dit nodig hebben, ongeacht hun achtergrond of opleidingsniveau. De nieuwe wet “van school naar duurzaam werk”³⁹ biedt hiervoor een bruikbaar beleidskader en biedt gemeenten, doorstroompunt én het beroepsonderwijs de mogelijkheden om hier structureel aandacht aan te geven. De aanpak van de Transitieroute biedt hiervoor een bewezen basis.

5.3 Basismodel ondersteuning in de Transitieroute in de Achterhoek

Onderstaand model is een voorbeeld van hoe de begeleiding in de Transitieroute in de Achterhoek eruit zou kunnen zien. Deze typologie is gebaseerd op de kwaliteitscriteria uit de literatuurstudie uit hoofdstuk 2 en de conclusies uit hoofdstuk 4. Een belangrijke kanttekening is dat de begeleiding van jongeren maatwerk blijft: de begeleiding die er geboden wordt is altijd afhankelijk van de behoefte van de student om de overstap van school naar werk succesvol te kunnen maken. Omdat er in de Achterhoek een behoefte blijkt te zijn aan richtlijnen over hoe de begeleiding in te vullen en welke partijen in welke fases betrokken zouden moeten zijn bij de begeleidingstrajecten, is onderstaand basismodel ontwikkeld. Dit basismodel kan worden ingezet om de begeleiding in de Transitieroute vorm te geven en te structureren.

Het basismodel is vormgegeven aan de hand van de verschillende kritische overgangsmomenten in de overgang van opleiding naar werk. Elk overgangsmoment kan voor jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte worden ervaren als een potentieel struikelblok en kan leiden tot studievertraging, het switchen van studie of baan, schooluitval, of jeugdwerkloosheid. Extra begeleiding is bedoeld om de jongere te begeleiden in deze overgangsmomenten om de jongere zo succesvol te ondersteunen naar een duurzame baan. Zoals eerder genoemd zijn er in de Transitieroute acht stappen gedefinieerd rondom deze kritische overgangsmomenten.

³⁹ <https://wetgevingskalender.overheid.nl/Regeling/WGK013026>



De begeleiding rondom deze overgangsmomenten kan door verschillende begeleiders worden ingevuld. Rondom de eerste stappen in de transitie van schol naar werk is dit vaak een studieloopbaanbegeleider vanuit de mbo-instelling. Deze signaleert de ondersteuningsbehoefte, of de student vraagt om extra ondersteuning bij de studieloopbaanbegeleider. Deze studieloopbaanbegeleider kan de student doorverwijzen naar een zorg- of loopbaandecaan, die de student kan doorverwijzen naar de Transitieroute. In de latere fases is dit vaker een stagebegeleider, een werkplekbegeleider, een transitiecoach of een jobcoach. De inhoud van de begeleiding betreft niet alleen vakspecifieke begeleiding of begeleiding bij werknemersvaardigheden, maar voor jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte betreft dit ook vaak uitdagingen op het gebied van relaties, wonen, thuissituatie, financiën of criminaliteit. Extra begeleiding vanuit de Transitieroute kan nooit alle problemen van jongeren oplossen maar kan er wel voor zorgen dat er rondom de kritische overgangsmomenten van school naar werk rekening wordt gehouden met de mogelijkheden en beperkingen van een jongeren. Op deze manier kan een jongere een betere start maken in hun loopbaan.

In de loopbaanbegeleiding zijn drie hoofdvormen van coaching en begeleiding te onderscheiden:

1. Specificering van de ondersteuningsbehoefte
2. Bieden van structuur en uitvoeren van een ondersteuningsplan
3. Werken aan zelfredzaamheid

Ad 1. Specificering van de ondersteuningsbehoefte

Bij de eerste drie stappen in de TR is de ondersteuning vooral gericht op de persoonlijke achtergronden van de jongere. Wat voor iemand is deze persoon? Welke achtergronden en persoonskenmerken? Wat zijn belangrijke drijfveren en motieven en welke belemmerende factoren spelen een rol? De begeleiding in deze fase is met name gericht op het creëren van vertrouwen en het opbouwen van een band met de betreffende jongere.

Belangrijke competenties waarover begeleiders moeten beschikken zijn:

- kennis van zorgthema's,
- kennis van jongerencultuur,
- beschikken over empathisch vermogen en inlevingsvermogen
- kunnen opbouwen van een vertrouwensband en duurzame relatie
- kennis van de bestaande ondersteuningsstructuur binnen en buiten de school.

Van de jongere zelf wordt ook het nodige verwacht. In deze fase gaat het daarbij om zaken als:

- zelfinzicht (ik kan het niet alleen)
- motivatie en om te leren en te ontwikkelen
- bereidheid om geholpen te willen worden

In deze fase is het belangrijk dat de hulpvraag van de student goed in beeld komt, zowel voor de student als voor de begeleiders die betrokken zijn bij het traject.

Ad 2. Bieden van structuur en uitvoeren van een ondersteuningsplan

Op het moment dat de jongere vanuit de schoolse situatie meer naar buiten kijkt, tijdens stages en bij de afronding van de opleiding, past vaak een wat meer structurerende en doelgerichte ondersteuning. Volgens de stappen 4, 5 en deels 6 van de Transitieroute wordt er met elke jongere die dit nodig heeft, een ondersteuningsplan opgesteld met daarin duidelijke stappen, realistische doelen en evaluatiemomenten. In deze fase is een duidelijke rolverdeling tussen de student, de transitiecoachbegeleider, jobcoach, en andere betrokkenen, zoals de stagebegeleider en de werkplekbegeleider, noodzakelijk.

De jobcoach of transitiecoach biedt duidelijkheid over welke ondersteuning de jongere zal ontvangen en wanneer en door wie de jongere deze ondersteuning zal ontvangen. Ook wordt er duidelijk besproken met de jongere wat er van de jongere zelf wordt verwacht. De begeleiding van de jobcoach in deze fase is vooral structurerend en sturend. De jongere wordt zoveel mogelijk ontzorgd, zodat bij de realisatie van het plan randvoorwaarden worden geborgd en belemmeringen en praktische bezwaren zoveel mogelijk worden weggenomen.

De jobcoaches in deze fase moeten:

- in staat zijn een vertaling te maken van de ondersteuningsbehoefte van de student naar een werkbaar en realistische aanpak richting stage, diploma en uitzicht op werk of beschut werk.
- in staat zijn om een goede match te maken tussen de jongere en stagebedrijf/stagebedrijven
- beschikken over kennis van de ondersteuningsmogelijkheden aan stagebedrijven die deze jongeren een stageplaats willen bieden.
- in staat zijn planmatig te werken, helder te communiceren en duidelijke werkafspraken maken met de student en met de overige begeleiders op school en bij het stagebedrijf.
- beschikken over kennis van de ondersteuningsmogelijkheden vanuit school en vanuit de (stage)bedrijven.
- Ervoor zorgen dat de vakmatige en de persoonlijke begeleiding en ondersteuning op elkaar worden afgestemd.
- In staat zijn om het verloop van het ondersteuningsplan en de stage goed monitoren, en zo nodig in staat zijn tijdig bij te sturen.

Ook in deze fase is een actief commitment van de jongere van belang. Het gaat er hierbij om:

- Dat de jongere actief nadenkt over zijn/haar toekomst en de weg ernaartoe
- Dat de jongere hierin realistisch is
- Dat de jongere beschikt over het nodige doorzettingsvermogen
- En de jongere daarbij tijdig wensen en behoeftes aangeeft en meldt wanneer niet alles lukt

Ad 3. Werken aan zelfredzaamheid

Bij de afronding van de opleiding en de eerste stappen op de arbeidsmarkt ligt de focus van de begeleiding steeds meer op het stimuleren en activeren van de zelfredzaamheid van de jongere. Extra begeleiding en jobcoaching is dan ook gericht op het stimuleren van zelfinzicht bij de

jongere (waar ben ik goed in, waar moet ik nog aan werken en waar heb ik ondersteuning bij nodig?), aan het meedenken met de jongere (wat kan een goede vervolgstap in mijn loopbaan zijn?), het ondersteunen van de jongere bij de uitvoering van deze vervolgstappen (denk aan het leggen van contacten, het begeleiden bij opstellen sollicitatiebrieven en aanvraag van doelgroepregister), en het zorgen voor een goede overdracht (richting gemeente of bedrijf). De jobcoach zorgt er ook voor dat voor de jongere duidelijk is welke ondersteuning in de toekomst mogelijk blijft, mocht de jongere daar op enig moment behoefte aan voelen (bijvoorbeeld bij verlies van werk of bij verdere ontwikkeling en ontplooiing). Afspraken over periodieke terugkoppelmomenten of monitoring kunnen hierbij een rol spelen, maar ook informatie over verdere ondersteuningsmogelijkheden van de gemeente, UWV, of andere partijen.

Van de jobcoach wordt in deze fase verwacht:

- Te beschikken over kennis over het opstellen van een portfolio/sollicitatiebrieven/sollicitatieprocedures
- Kennis en inzicht te hebben van actuele arbeidsmarktkansen in de regio
- Te beschikken over een netwerk om jongeren op maat te kunnen verwijzen.
- Overzicht te hebben van specifieke ondersteuningsmogelijkheden voor jongeren die de school hebben verlaten.
- Te zorgen voor een goede overdracht naar gemeente, uwv of naar een bedrijf
- Met de jongeren werkafspraken te maken over terugkoppelmomenten en verdere monitoring

Van de jongeren wordt in deze afrondende fase verwacht:

- Het beste uit zichzelf te halen (en hopelijk na een succesvolle stage de opleiding af te ronden)
- Een portfolio op te stellen (waar ben ik goed in, wat wil ik en waar heb ik hulp bij nodig)
- Vooruit te kijken
- Te solliciteren en daarbij zoveel als mogelijk te kiezen voor toekomstperspectief en groeimogelijkheden en niet alleen naar het eerste salarisstrookje
- Hulp te accepteren
- In beeld te blijven

5.3.1 Samenvattend

De begeleidingsrollen kunnen in de verschillende stappen in de overgang van opleiding naar werk verschillen. Voor elke jongere zal de begeleiding verschillend worden ingevuld. Van belang is wel dat door de jobcoaches of transitiecoaches steeds expliciet de afweging wordt gemaakt welke ondersteuning wordt geboden en wat daarvan verwacht mag worden. Dit basismodel kan hiervoor als basis dienen. Door betere afspraken over vorm, inhoud en intensiteit van de extra begeleiding aan jongeren in de Transitieroute, kan naar verwachting de effectiviteit en efficiëntie van deze aanpak in de Achterhoek nog steviger worden gewaarborgd. Een duurzame borging van de aanpak is daarmee zeker gediend.

