



## Handvatten voor MBO's en gemeenten



**De aansluiting van kwetsbare jongeren  
op de arbeidsmarkt**

# Aanbevelingen

## Bestuurlijk:

- ❖ Neem regie vanuit de gemeente(n) op de doelgroep kwetsbare jongeren en nodig partijen uit: werkgevers, onderwijs, zorg. Stel een gezamenlijke agenda op in navolging van de landelijke agenda. Maak hierbij een verbinding met de RMC-functie in aansluiting op het voornemen van de minister van OC&W (zie brief kwetsbare jongeren 14/12/2015) om de RMC-regio's aansluiting te laten zoeken bij regionale arbeidsmarktpartijen en de overlegstructuur van gemeenten en werkgevers binnen de regionale werkbedrijven van de arbeidsmarktregio's.
- ❖ Agendeer als gemeente het onderwerp 'kwetsbare jongeren en aansluiting arbeidsmarkt' in het overleg (OOGO) dat gemeenten en Samenwerkingsverbanden VO in het kader van passend onderwijs en de jeugdwet met elkaar voeren en waar MBO's bij aansluiten. (zie brief kwetsbare jongeren 14/12/2015).
- ❖ Bied vanuit de landelijke overheid de mogelijkheid voor pilots en experimenteerruimte zodat onderwijs, werkgevers en zorg sluitende trajecten kunnen maken voor kwetsbare jongeren. Met bijzondere aandacht voor aansluiting op de wijk en lokale werkgelegenheid.
- ❖ Neem op bestuurlijk (gemeente, onderwijs) niveau de verantwoordelijkheid om belemmeringen in wet- en regelgeving weg te nemen (regelvrije zones voor experimenten). Maak daarbij financiële afspraken die de uitvoering ondersteunen en maak de verbinding met het regionaal inkoopbeleid.
- ❖ Breng als gemeente de (school)loopbaan van kwetsbare jongeren in kaart en monitor hun ontwikkeling.
- ❖ Onderzoek wat er nodig is om de 'onzichtbare kwetsbare jongeren' op gemeentelijk niveau in beeld te krijgen en voor hen een sluitende aanpak te ontwikkelen om maatschappelijke achterstanden te voorkomen.
- ❖ Draag binnen gemeenten zorg voor afstemming tussen de afdelingen onderwijs, sociale zaken, werkgelegenheid en economische zaken op het dossier kwetsbare jongeren.

## Organisatie/beleid:

- ❖ Versterk de onderlinge samenwerking tussen Pro, VSO, MBO/Entree zodat zij gezamenlijk de arbeidstoeleiding naar de arbeidsmarkt/werkgevers kunnen organiseren.
- ❖ Onderwijs: verhoud je met werkgevers in de regio om in te schatten voor welke beroepen de komende jaren in deze regio opgeleid moet worden.
- ❖ Gemeente en onderwijs: werk samen aan het verbinden van ieders netwerken met werkgevers (leerbedrijven)
- ❖ Organiseer horizontaal overleg op bestuurlijk en uitvoeringsniveau : zoek samen naar gemeenschappelijke kansen.

## Uitvoering:

- ❖ Bedenk dat de doelgroep 'kwetsbare jongeren' uit vele subgroepen (o.a. zeer moeilijk lerend, zeer moeilijk opvoedbaar/psychiatrische problematiek, licht verstandelijk beperkt, afkomstig uit detentie) bestaat die elk een eigen aanpak vraagt. Waar nodig in combinatie met zorg.
- ❖ Als men vanuit onderwijs direct binnenstapt bij bedrijven en in gesprek gaat over mogelijkheden creëer je kansen, proactief contact in begeleiding en relatiebeheer bevordert duurzame samenwerking van scholen met bedrijven
- ❖ Deze jongeren hechten sterk aan een persoonlijke benadering. Als er een klik is met een begeleider zorg dan dat die begeleider betrokken blijft.
- ❖ Investeer in praktijkgerichte leeromgevingen op scholen en bedrijven. Kijk als onderwijs waar werk is. Richt je onderwijs daarop.
- ❖ Bied jongeren op de (leer)werkplek na bemiddeling een passende ondersteuning, eventueel ook voor een langere periode
- ❖ Zorg vanuit onderwijs (VSO/PrO/Entree) voor een warme overdracht naar de gemeente als een jongere zijn schoolloopbaan niet voortzet en bemiddeling naar de arbeidsmarkt gewenst is.

# Kwetsbare jongeren en de arbeidsmarkt

Een goede aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt is van groot belang. Vooral voor jongeren in een kwetsbare positie is toetreding tot de arbeidsmarkt niet vanzelfsprekend. De minister van OC&W constateert onlangs:<sup>1</sup> “Het bieden van voldoende arbeidsperspectief voor deze groep blijft echter een voortdurend punt van aandacht.” Een deel van deze doelgroep heeft namelijk ondersteuning nodig om aan werk te komen en aan het werk te blijven.

Hoewel het aansluitingsvraagstuk niet nieuw is bieden de recente decentralisaties kansen om tot lokale samenwerking te komen en deze aansluiting tot stand te brengen. De beleidsontwikkelingen in het onderwijs: passend onderwijs, focus op vakmanschap en de kwaliteitswet vso passen in deze ontwikkeling. De minister ambieert een regionale samenwerking die leidt tot een sluitend vangnet en een passende plek voor elke jongere.<sup>2</sup> Hiervoor is er een gezamenlijke aanpak van onderwijs, gemeenten en werkgevers nodig. Op meerdere plaatsen in het land zijn er al initiatieven om deze aanpak tot stand te brengen.

## Betrokkenheid NJi

Het NJi heeft in vervolg op het met het Kennis Praktijk Netwerk opgestelde rapport ‘MBO als Wijk’<sup>3</sup> en de Conferentie in 2014 over ‘samenwerking MBO en gemeentelijk beleid ; dit werkt’ het initiatief genomen om te inventariseren hoe een aantal MBO’s en gemeenten bezig zijn de onderlinge aansluiting en/of met de arbeidsmarkt ten behoeve van kwetsbare jongeren op dit moment vorm te geven.<sup>4</sup> De verantwoordelijkheden die de gemeenten vanaf 1 januari 2015 hebben gekregen als gevolg van de Transities bieden nieuwe mogelijkheden voor een sluitende regionale aanpak.

Het NJi heeft er voor gekozen om via een aantal ‘good practices’ van een vijftal MBO’s vervolgens gemeenten te benaderen in de plaats/regio waar het MBO gevestigd is met de vraag op welke wijze zij bezig zijn om kwetsbare jongeren in beeld te krijgen en de aansluiting met het MBO of de arbeidsmarkt tot stand te brengen. De interviews met MBO’s en gemeenten brengen ontwikkelingen in beeld die de partijen in elke regio handvatten kunnen bieden om de onderlinge

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

De Participatiewet richt zich op iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft. De wet is er om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. Het doel van de wet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te krijgen. De uitvoering van de wet is neergelegd bij het Werkbedrijf.

De decentralisaties vragen om nieuwe en samenhangende beleidsontwikkelingen van gemeenten.

Tegelijkertijd zijn er recente ontwikkelingen in het onderwijsdomein die van invloed zijn op de aansluiting van (kwetsbare) jongeren op de arbeidsmarkt. De afstemming tussen onderwijs en gemeenten wordt daardoor steeds belangrijker. Zo introduceert de Kwaliteitswet VSO drie uitstroomprofielen waar arbeid er één van is, introduceert Focus op Vakmanschap in het mbo entreeopleidingen voor ongediplomeerden en een bindend studieadvies en stelt passend onderwijs de ondersteuningsbehoefte van de leerling centraal. Bij al deze ontwikkelingen gaat het er om de mate van leer- en/of schoolbaarheid van leer- of kwalificatieplichtige (kwetsbare) jongeren in kaart te brengen en een traject naar (vervolg) onderwijs of arbeid te realiseren. Dit vraagt om het in beeld krijgen en houden van deze doelgroep. Onderwijs en gemeenten hebben elkaar hierbij nodig.

1 Zie brief aan de 2e Kamer: “Een responsief mbo voor hoogwaardig vakmanschap” 14/9/2015 p.11

2 Zie brief aan de 2e Kamer: “Extra kansen voor jongeren in een kwetsbare positie” 12/12/2014 p.22

3 Zie [www. http://www.nji.nl/zoek?id=NJi\\_SEARCH&referid=103050&psize=50&q=mbo+als+wijk&x=0&y=0](http://www.nji.nl/zoek?id=NJi_SEARCH&referid=103050&psize=50&q=mbo+als+wijk&x=0&y=0)

4 Zoals doorbraakprojecten ingebracht door de MBO Raad waarvan het Graafschap College een van de trekkers is, en de zogenaamde ROB projecten vanuit het VNG





samenwerking aan te gaan of te verbeteren. De rapportage is te beschouwen als een 'quick scan'. Gerelateerd aan de doelgroepomschrijving (zie kader) richt de notitie zich vooral op doelgroep 3 en 4.

In deze notitie worden eerst de ontwikkelingen in de MBO's en gemeenten geschetst. Daarna volgt aan de hand van zes thema's een analyse van de werkzame bestanddelen die ten grondslag liggen aan de samenwerking. Deze kunnen als handvatten voor MBO's en gemeenten voor een regionale aanpak worden gezien. De rapportage sluit af met een aantal conclusies en aanbevelingen.

## Wat verstaan we onder kwetsbare jongeren?\*

Tot de doelgroep kwetsbare jongeren behoren jongeren uit de volgende vier groepen:

1. Jongeren uit het praktijkonderwijs (pro) en het voortgezet speciaal onderwijs (vso, profiel arbeidsmarktgericht) die niet kwalificatieplichtig zijn. Zij stromen direct uit naar de arbeidsmarkt of naar de entreeopleiding, maar hebben hier een verhoogd risico om uit te vallen en veelal extra zorg, tijd of begeleiding nodig. Uitgangspunt voor deze jongeren is dat ze niet kwalificatieplichtig zijn en een startkwalificatie voor hen vaak niet haalbaar is.
2. Gediplomeerde jongeren uit de basisberoepsgerichte (bb) leerweg waaronder leerwerktrajecten (lwt) in het vmbo en het profiel vervolgonderwijs (vso). Zij kunnen doorstromen naar mbo-2, maar hebben vaak extra zorg, tijd of begeleiding nodig. Een startkwalificatie is in principe haalbaar, maar blijkt voor met name jongeren uit de leerwerktrajecten soms (tijdelijk) een brug te ver.
3. Jongeren uit de entreeopleiding (voormalig mbo-1). Ze vallen uit of halen een diploma, maar hebben in beide gevallen nog geen startkwalificatie. Zij stromen vervolgens uit naar de arbeidsmarkt of naar een opleiding op mbo-2 niveau als ze een diploma hebben gehaald. Een startkwalificatie is in het laatste geval in principe haalbaar, maar extra tijd, begeleiding en een opleidingsaanbod dat goed aansluit bij hun mogelijkheden zijn nodig.
4. Jongeren uit de entreeopleiding en mbo-2 opleidingen die cognitief wel in staat zijn tot het halen van een startkwalificatie, maar door omstandigheden (tijdelijk) extra ondersteuning nodig hebben om binnenboord gehouden te worden, nog bovenop de bestaande aanpak gericht op voortijdig schoolverlaten.

In totaal gaat het om ongeveer 30.000 jongeren per jaar.

\* Deze beschrijving is te vinden in bijlage 1 van de brief "Extra kansen voor jongeren in een kwetsbare positie" 14-12-2014

# I. Ontwikkelingen in het MBO

## 1. MBO College Hilversum: Productief Leren

### Het concept Productief Leren

Productief Leren is in 2009 gestart als een gezamenlijk project van de VO en MBO scholen in de Gooi- en Vechtstreek i.s.m. het Regionaal Bureau Leerlingzaken als aanval op de uitval van jongeren uit het VO en MBO die niet meer naar school gaan maar thuiszitten. Elke thuiszitter tussen 15-24 jaar zonder diploma kan zich aanmelden bij Productief Leren. Zij moeten in principe in staat zijn een startkwalificatie te behalen. Productief Leren biedt de opleiding handel met het reguliere diploma MBO niveau 2. De mogelijkheid bestaat om dit versneld te doen. Productief Leren is een pedagogisch concept: ouders worden nadrukkelijk betrokken bij het traject van hun zoon/dochter.

### Praktijk staat centraal

Het belangrijkste principe van Productief Leren is dat de student leert op basis van ervaring die hij/zij opdoet in praktijksituaties. De hiervoor benodigde stages in het bedrijfsleven worden door de jongere zelf gekozen. De jongere krijgt een individueel lesprogramma, dat is afgestemd op de praktijksituatie en de doelen die de student wil bereiken. De docent is tevens stagebegeleider. De student loopt 3 dagen stage per week bij een erkend leerbedrijf en gaat 2 dagen naar school. Hier wordt op eigen niveau gewerkt aan de AVO vakken: Nederlands, Engels, rekenen en burgerschap. De voorziening bemiddelt niet rechtstreeks naar de arbeidsmarkt.

### Relatie tot arbeidsmarkt

Productief Leren heeft een groot netwerk aan ondernemers die stageplaatsen ter beschikking stellen en actief betrokken zijn bij de doelgroep. De coördinator van productief leren is lid van de plaatselijke ondernemersvereniging. Hierdoor komen contacten met ondernemers rechtstreeks tot stand. De stageondersteuning is op maat en intensiever dan in een regulier MBO-stagetraject. De arbeidservaring die de student opdoet is leidend in het onderwijs dat geboden wordt. Het ontwikkelen van werknemersvaardigheden staat hierin centraal.

### Aandachtspunten

De belangrijkste aandachtspunten zijn dat:

- ❖ het programma niet voldoet aan onderwijsnorm van 700 uur
- ❖ de exploitatie, op basis van de reguliere MBO bekostiging, niet sluitend is
- ❖ het concept vraagt om een rol van de gemeente als “mede-eigenaar”, bv. bij arbeidsbemiddeling

## 2. ID College: Entree naar Werk

### Het project Entree naar Werk

Entree naar Werk, gestart in 2013, richt zich op de bemiddeling naar werk en het bieden van nazorg aan studenten die niet in staat zijn door te stromen naar een niveau 2 opleiding. Daarnaast is het doel het opzetten en onderhouden van een netwerk met bedrijven in de regio dat ook stage- en leerwerkplekken oplevert. Er zijn 2 docenten/arbeidsbemiddelaars (ieder 0,5 fte) aan het project verbonden. Daarnaast lopen er niveau-4 studenten stage in het project.

### Werkwijze

De stagiaires begeleiden studenten en zijn actief in het acquireren van nieuwe werkgevers. Hierbij wordt actief contact gezocht binnen het MKB, met name winkels. Het ID College heeft niet de indruk dat hierbij afstemming met gemeente of werkgeversservicepunt nodig is, er lijkt ruimte genoeg om ook op deze directe werkwijze aan werkgevers (voor stage-, BBL- en reguliere banen) te komen. Er is sprake van een persoonlijke benadering. Uiteraard wordt er ook gebruik gemaakt van reguliere kanalen, zoals vacatures via internetsites.

De studenten waar het ID College zich op richt hebben een meer intensieve en een ander type begeleiding nodig dan zij via het werkgeversservicepunt krijgen. Een belangrijk deel van hen heeft bv. schulden of andere problematiek. Er zijn korte begeleidingslijnen, vaak gericht op het blijven motiveren van de jongere waarbij er veel email- en/of whats app-contact is, veelal via peer-to-peerstudenten. Op de achtergrond zijn de docenten/arbeidsbemiddelaars zelf aanwezig om de stagiaires te ondersteunen of eventueel

de begeleiding over te nemen. Omdat het ID College de eigen studenten goed kent is de kans op een passende match met een werkgever groter dan bij bemiddeling via de gemeente.

Het ID College nodigt, in het kader van haar relatiebeheer, tweemaal per jaar alle werkgevers waar men contact mee heeft uit voor netwerkbijeenkomsten. Het gaat om een interactieve bijeenkomst rondom thema's die relevant zijn voor werkgevers. Ook de plaatselijke wethouder is aanwezig. Van elke bijeenkomst wordt een verslag gemaakt dat aan alle genodigden wordt toegezonden.

### Website

Nadat werkgevers klachten hadden over de sollicitatievaardigheden van studenten besloot het project om binnen de (LOB)lessen meer aandacht aan solliciteren te besteden. Er werd beeldmateriaal ontwikkeld. Een vrij toegankelijke website ([www.entreenaarwerk.nl](http://www.entreenaarwerk.nl)) met filmpjes over hoe wel/niet te solliciteren werd ingericht. De website ondersteunt de aandacht die hiervoor in de (LOB)lessen in de entreeopleidingen is. Hierover hebben

de bemiddelaars ook contacten met de verschillende onderwijsteams in het ID College. Er is op dit moment een nieuwe website in voorbereiding die gaat over werknemersvaardigheden.

### Certificaat Chauffeur Heftruck

In gesprek met werkgevers kwam hun behoefte aan heftruckchauffeurs ter sprake. Vanuit het project Entree naar Werk is vervolgens een heftruckcursus georganiseerd waarbij 17 jongeren het certificaat *Chauffeur Heftruck* hebben behaald.

### Samenwerking met gemeentelijke (jongeren)loketten

Het ID College heeft goede ervaringen met de detachering van medewerkers vanuit het MBO naar gemeentelijke (jongeren)loketten zoals in Zoetermeer. In die situatie is de wereld van het MBO binnen de gemeente bekend en dat vergemakkelijkt de verbinding tussen MBO en gemeente op dit terrein. Er wordt dan vaker een gemeenschappelijke taal gesproken. Dit vergroot de kans dat de jongere een passend traject geboden kan worden.





### 3. Het Friesland College (FC): Talent Centrum en de werkschool

#### Visie op doelgroep en (ongediplomeerde) instroom

Uitgangspunt in het koersplan van het FC is o.a. dat iedere student welkom is onder het motto: "Iedere student een werkend perspectief". Om dit waar te maken zijn er paar jaar 4 instroom- momenten, bij entreeopleidingen zelfs nog meer. Mede hierdoor is het aantal kwetsbare jongeren dat bij het FC instroomt (relatief) groot. In overleg met andere noordelijke MBO's is een gezamenlijk toelatingsbeleid vastgesteld t.a.v. de ongediplomeerde instroom.

#### Samenwerking met het Talent Centrum

De mate van leerbaarheid en schoolbaarheid speelt een rol in de afstemming met de instroom van jongeren die via de gemeente wordt aangemeld. Een deel van de toeleiding vindt plaats via het zgn. Talent Centrum (TC), een programma van de afdeling sociale zaken van de gemeente Leeuwarden dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt toeleidt tot opleiding, werk of ondernemerschap.

Er worden o.a. testen geboden om te bepalen welke vervolgopleiding het beste bij de deelnemer past. Het FC is met het Talent Centrum in overleg om toe te werken naar een naadloze aansluiting zodat aanmelders alleen nog een plaatsingsgesprek nodig hebben voor men aan een opleiding kan beginnen. Hiervoor is het belangrijk dat de jongere op het Talent Centrum een realistisch beeld van de opleiding en het toekomstige beroep heeft gekregen.

#### De Werkschool

Sinds een aantal jaren participeert het Friesland College in de Werkschool, een samenwerkingsverband van de gemeente Leeuwarden, scholen, zorg en arbeidsmarkt. De gemeente is regiehouder. De samenwerking is er voor jongeren vanaf 16 jaar met meervoudige problematiek die uitgevallen zijn of dreigen uit te vallen en in Leeuwarden wonen. De doelgroep bestaat uit VSO/Pro/MBO-1 en -2 uitvallers die een maatwerkroute krijgen op weg naar een arbeidsperspectief. Dit leerwerktraject wordt op één van de aangesloten uitgevoerd, waar nodig met ondersteuning uit de zorg. De sector sociale zaken (team werk, jongeren-team) van de gemeente en het UWV (Werkbedrijf Leeuwarden) zijn aan de werkschool verbonden.

De Werkschool beoogt jongeren een duurzame plek op de arbeidsmarkt te bieden (minimaal arbeidscontract van een ½ jaar). Een leerling blijft gedurende het Werkschooltraject ingeschreven bij de onderwijsinstelling. Zo'n traject kan bestaan uit stages vanuit de school, producten vanuit het UWV of werkstages vanuit de gemeente Leeuwarden. Op deze manier wordt de situatie gestabiliseerd en leren jongeren werknemersvaardigheden. Als de jongere toe is aan de vervolgstap werk sluit men aan bij de vacatures en werkgelegenheids-trajecten van het team Werk van de gemeente. Daarnaast wordt het netwerk van de Werkschoolgroep ingezet. Er is gedurende het gehele traject sprake van maatwerk, er zijn geen standaardtrajecten. Elke leerling heeft een eigen regisseur die tot een half jaar na uitstroom uit de Werkschool betrokken is.

### 4. ROC Mondriaan: samenwerking met het Praktijkonderwijs en Werkgeversservicepunt

#### Entree naar werk

Voor jongeren die vanuit de entreeopleiding niet zullen doorstromen naar niveau 2 heeft het ROC Mondriaan samenwerking gezocht met de arbeidstransfer unit (AU) van de Johan de Witt Scholengroep (VO) in Den Haag, het werkgeversservicepunt (WGS) van de gemeente Den Haag en de afdeling leerlingzaken/VSV voor de verbinding met VSV-projecten van de gemeente. Men vormt gezamenlijk een werkgroep.

Doel van de samenwerking is het vinden van een passende stage/werkplek voor de doelgroep. Hierbij heeft de AU, ten behoeve van het Praktijkonderwijs ruime ervaring met het verbinden van onderwijs met het bedrijfsleven, er is een groot netwerk. De studenten van Mondriaan kunnen hier nu gebruik van maken.

#### Werkwijze

Met de komst van de werkgroep entree naar werk vergroot Mondriaan zijn maatschappelijke opdracht zonder zelf aan arbeidsbemiddeling te doen. De samenwerking richt zich vooral op de aansluiting met de arbeidstransferunit het werkgeversservicepunt. De AU bemiddelt naar stages, het WGS naar betaalde arbeid. Men heeft niet de behoefte om zelf de arbeidsmarkt op te gaan naast het Praktijkonderwijs maar wil de krachten bundelen in de aansluiting naar de arbeidsmarkt.

Het WGS heeft een aparte afdeling voor kwetsbare jongeren. Een vertegenwoordiger hiervan neemt deel aan de werkgroep. De werkgroep is een overlegtafel, hier brengt Mondriaan casuïstiek in. De werkgroep richt zich op de meest problematische studenten. Het gaat dan om leerlingen die uit (dreigen te) vallen of nog geen stage hebben en waarbij het eigen netwerk niet voor een passend antwoord kan zorgen. Het gaat dus om een doelgroep waar Mondriaan weinig grip op heeft. De leerling kan door het WGS of de unit worden opgepakt. Op deze wijze wordt er gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwetsbare jongere georganiseerd. Er is geen specifieke ondersteuning op de stageplek mogelijk. Hier is wel behoefte aan.

## 5. MBO College Almere: de gedifferentieerde entreeopleiding

### Gedifferentieerde entree

Bij het MBO College Almere is het mogelijk om op vier verschillende locaties een entreeopleiding te volgen. Op elke locatie is sprake van een specifieke pedagogisch-didactische aanpak en kennis van de betreffende doelgroep. De locaties zijn:

- ❖ MBO College Almere voor de reguliere entreeopleiding (120 studenten)
- ❖ Praktijkonderwijs voor jongeren waarvan duidelijk is dat zij uitstromen naar de arbeidsmarkt (20)
- ❖ Voortgezet Speciaal Onderwijs voor jongeren met autisme, angststoornissen en aanverwante psychiatrische problematiek (5).
- ❖ Bovenschoolse voorziening Almeerkans (15) voor jongeren met een complexe problematiek op verschillende leefgebieden. Maakt onderdeel uit van het Samenwerkingsverband VO.

### Werkwijze

Het Loopbaanexpertisecentrum van het MBO College beoordeelt bij aanmelding of een jongere in staat is om een (entree)opleiding te volgen. Als dat mogelijk is wordt de jongere besproken in de plaatsingscommissie Entree, waarin alle uitvoeringslocaties vertegenwoordigd zijn. Uitkomst kan zijn dat de jongere op één van bovengenoemde trajecten wordt geplaatst. Als een jongere (tijdelijk) niet schoolbaar is gaat het dossier naar het 'Warme Overdrachtsoverleg' om een alternatief traject uit

te zetten. Jongeren die tussentijds uitvallen komen ook in dit overleg terecht. Hier werken het RMC, de afdeling Werk & Inkomen van de gemeente Almere en het MBO College met elkaar samen aan een sluitende aanpak.

### Financiering

Voor het onderwijs aan deze doelgroep zijn MBO-middelen beschikbaar. Bij de plaatsing van studenten op de niet-reguliere entreeopleiding volgt het geld (MBO-inschrijving) de leerling. Vanwege het cascademodel, waarin het MBO voor een student met een langere verblijfsduur minder bekostiging ontvangt, kunnen de bedragen hierbij variëren. De gemeente draagt voor de totale doelgroep (160 studenten) 260.000 euro bij. Desondanks blijkt ook met deze aanvullende financiering de exploitatie voor de doelgroep (nog) niet sluitend. Dat is op dit moment een knelpunt dat op bestuurlijk niveau om een oplossing vraagt.

### Regelgeving

De aanpak in Almere houdt zich niet geheel aan de regels. Zo is het niet toegestaan om een MBO-opleiding volledig gedetacheerd bij een niet-MBO-school uit te laten voeren. Desondanks kiest men hier in Almere wel voor omdat men ervan overtuigd is dat deze vorm de kwalificatie- en participatiekansen voor kwetsbare jongeren vergroot.





## II. Ontwikkelingen in gemeenten

### 1. De gemeente Hilversum

#### Mede-eigenaarschap Productief Leren

Voor de gemeente Hilversum is het MBO sinds 1 a 2 jaar gesprekspartner. Op dit moment is men bezig om een OOGO met het MBO College voor te bereiden. Hierbij speelt de vraag op welke wijze en in welke vorm partners (VO-besturen, werkgevers, gemeenten in de regio) medeverantwoordelijk of zelfs mede-eigenaar van Productief Leren kunnen worden. Trekker van deze ontwikkeling is de wethouder van Hilversum, die een deel van het onderwijsbeleid en sociale zaken in zijn portefeuille heeft. Er wordt onderzoek gedaan naar twee (organisatie)modellen:

- ❖ een coöperatiemodel waarin partners actief betrokken zijn als lid van de coöperatie
- ❖ een model waarbij het MBO eigenaar blijft maar Productief Leren wordt ingebed in een netwerk waarin partners actief betrokken zijn.

Doel is om in augustus 2016 volgens het nieuwe model te werken. In beide modellen is sprake van mede-eigenaarschap. Ook de aansluiting op de arbeidsmarkt wordt in deze structuur opgenomen.

#### Een onzichtbare doelgroep kwetsbare jongeren

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

Eén van de uitkomsten van het onderzoek is dat de doelgroep zeer dynamisch is. Ten tijde van het onderzoek was 26% van de jongeren in het bezit van een Wajongindicatie en werkte 25% inmiddels. Maar ondanks diverse interventies van verschillende aard lukte het de gemeente niet om met 110 (43%) van de 255 jongeren in contact

te komen. De gemeente concludeert daaruit dat het zeer complex is om de groep kwetsbare jongeren in beeld te krijgen en te houden als zij zich zelf niet (gemotiveerd) melden. Voor velen van hen ontbreekt de prikkel om contact met de gemeente te zoeken. Tot op 21 jarige leeftijd hebben ouders een onderhoudsplicht en zal de gemeente in principe de verstrekte Participatiewetuitkering verhalen op de ouders. Je melden bij de gemeente betekent ook dat zij zich, bijvoorbeeld door middel van plaatsing op een leerwerktraject, met de inhoud van je leven gaan bezighouden. Lang niet alle jongeren stellen dat op prijs. De gemeente heeft onvoldoende instrumenten om hen te “verleiden” en te binden, als de (intrinsieke) motivatie er niet is. Alleen het bieden van een inkomen lijkt te werken en juist dat ontbreekt.

Het is tenslotte de vraag in hoeverre de “onzichtbare doelgroep” ook een werkelijk probleem voor de gemeente vormt zolang zij geen overlast veroorzaakt. Tegelijkertijd realiseert de gemeente zich dat een deel van hen op latere leeftijd (21+) alsnog in beeld zal komen. Onduidelijk is nog wat dit vanuit maatschappelijk perspectief gezien voor betekenis zal hebben.

### 2. De gemeente Leidschendam-Voorburg

#### Platform Economie, Onderwijs & Arbeidsmarkt

Sinds 2009 heeft de gemeente Leidschendam-Voorburg een Platform Economie, Onderwijs & Arbeidsmarkt. Bedrijfsleven (MKB) en overheids- en onderwijsinstanties werken hierin samen aan een integrale aanpak van de sociaal-economische opgaven in de gemeente. Het ID College is één van de deelnemers. Aan de hand van een gezamenlijke agenda wordt jaarlijks een actieplan vastgesteld. Beoogde resultaten worden op voorhand geformuleerd. Een coördinatieteam zet de uitvoering van de acties in gang, bereidt de vergaderingen voor en monitort de voortgang van de ontwikkelingen. De samenwerking in het platform levert meer inzicht in en begrip voor de vraagstukken die het bedrijfsleven en het beroeps- onderwijs (ver)binden. Dit werpt ook zijn vruchten af voor de (arbeids)kansen voor kwetsbare jongeren in de gemeente.

De 15 deelnemers zijn bestuurder. Zij komen jaarlijks zes maal bijeen. Voorzitter is de wethouder Economie en ondernemersklimaat, onderwijs, ruimtelijke ontwikkeling en dienstverlening.

Deelnemers uit de publieke sector zijn naast onderwijs voornamelijk afkomstig uit de zorg (o.a. ziekenhuis, kinderopvang en GGZ), omdat de zorg een van de grootste werkgevers in de gemeente is. Het platform verspreidt jaarlijks, als bijlage van een huis-aan-huis blad, naar alle inwoners van de gemeente een jaarkrant. Die bevat een overzicht van resultaten en ambities.

### Opbrengst

Door het platform werden in 2014 o.a. de volgende initiatieven genomen:

- ❖ Kansklas: achttien jongeren begon het schooljaar 2014-15 in de zogenoemde 20+klas van het ID College. Daarin werden ze geholpen een afgebroken studie weer op te pakken of een vervolgopleiding te beginnen. Dit was het resultaat van een Kansmarkt waar jongeren zonder diploma konden uitvinden wat voor mogelijkheden er zijn om terug te gaan naar school.
- ❖ Pop-up store: op 1 november 2014 ging in winkelcentrum Leidsenhage een pop-up store van het ID College open: de ID store. Studenten runden een aantal maanden een tijdelijke winkel, waarin restpartijen werden verkocht, in een leegstaand pand. In de winkel was ook een koffiecorder als leerwerkrestaurant gevestigd. Zo werd van de nood een deugd gemaakt. Leegstand werd bestreden en studenten konden stage lopen en ondernemerservaring opdoen.

### Effect op benodigde ambtelijke competenties

De activiteiten en resultaten van het platform hebben als effect dat er in ieder geval binnen de afdeling Werk en Inkomen van de gemeente een groeiende behoefte ontstaat aan ambtenaren met andere competenties. Het gaat hierbij om competenties als klant- en resultaat werken, het samenwerken met partners en outreachend werken.

## 3. De gemeente Leeuwarden

### Rol gemeente in verbinding onderwijs en zorg

In de samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg heeft de gemeente al jaren geleden een belangrijke rol gespeeld in de ontwikkeling van de aanpak "School als Werkplaats"

op het Friesland College. Jeugdzorgmedewerkers werken hier op de werkvloer nauw samen met docenten. Inmiddels wordt deze werkwijze ook verbreed naar de andere MBO's en het VO in Leeuwarden.

### Aandacht voor kwetsbare jongeren

Voor de ondersteuning van kwetsbare jongeren naar de arbeidsmarkt heeft de gemeente ook veel aandacht. Hierover zijn in het collegeprogramma afspraken gemaakt. Als jongeren zonder school of werk bij de gemeente (leerplicht/RMC) in beeld komen worden zij in een jongerenteam besproken. Hierin wordt beoordeeld of de weg naar school nog mogelijk is. Bij de afweging hiervan wordt het MBO betrokken. In het jongerenteam zijn ook casemanagers ("jobhunters") voor bemiddeling naar arbeid vertegenwoordigd.

### De Werkschool

Zowel binnen de gemeente als tussen de gemeente en partners vanuit onderwijs en zorg is sprake van een toenemende samenwerking. De werkschool is één van de voorbeelden waarin deze samenwerking zichtbaar wordt. Zo wordt bij elke casus een van de partners regiehouder. Hij stelt een plan van aanpak op en coördineert de uitvoering. Partners stellen hiervoor uit eigen middelen per casus twee uur per week beschikbaar. De gemeente faciliteert de wekelijkse overlegtijd.

Hoewel de doelstelling van de werkschool toeleiding naar een (duurzame) arbeidsplek is zorgt de huidige economische context dat dit slechts in een beperkt aantal gevallen haalbaar is. Het opdoen van (onbetaalde) arbeidservaring is veelal het hoogst haalbare.

De gemeente heeft nog onvoldoende zicht op het bereik van de werkschool in relatie tot de (potentiële) doelgroep. De doelgroep kwetsbare jongeren is onvoldoende volledig in beeld.

### Relatie met werkgevers

De gemeente constateert dat de relatie met werkgevers moeizaam is. In de reguliere overleggen met de brancheorganisaties ben je nog niet rechtstreeks met werkgevers in contact. De afstand naar hen is groot. Er zijn op dit punt hoge verwachtingen van een toekomstige regionaal werkbedrijf waar de werkschool en gemeentelijke jobhunters onderdeel van zouden kunnen uitmaken. Naar verwachting zorgt zo'n werkbedrijf voor kortere lijnen en persoonlijk contact naar werkgevers.

## 4. De gemeente Den Haag

### Tegenstrijdig overheidsbeleid

In Den Haag constateert men dat een aantal problemen in de gemeentelijke aanpak t.b.v. kwetsbare jongeren voortkomen uit onvoldoende afstemming van beleid tussen de ministeries van SZW en OCW. Zo is (SZW) beleid er enerzijds op gericht om zoveel mogelijk mensen uit de “kaartenbak” te houden terwijl anderzijds het RMC (kwetsbare) jongeren zoveel mogelijk in beeld gehouden moeten worden. In die context is met name de kwetsbare doelgroep er niet bij gebaat om een wachttijd van 4 weken te hebben als zij zich bij de gemeente melden. Dat zorgt er mede voor dat jongeren uit beeld raken.

### Een verkorte route

De gemeente Den Haag probeert in deze situaties het tegenstrijdige beleid te overbruggen door bv. voor kwetsbare jongeren die uitstromen uit het Voortgezet Speciaal (VSO) of Praktijkonderwijs (PrO) een verkorte route, dus zonder 4 weken wachttijd, aan te bieden, in het zoeken naar een vervolgperspectief. SZW heeft een specifiek PrO-VSO team van waaruit jobcoaches jongeren ondersteunen.

### Sluitende aanpak

Als een jongere zonder school of werk bij de gemeente in beeld komt wordt hij besproken in een overleg waar vertegenwoordigers vanuit de dienst Werk & Inkomen, VSV en het social casemanagement (relatie met overige leefgebieden) met elkaar overleggen over een passend traject. Doel is het realiseren van maatwerk. Als er bv. sprake is van leerbaarheid maar (nog) niet van schoolbaarheid kan een VSV-traject worden aangeboden. De gemeente heeft een variëteit aan leerwerktrajecten op het gebied van timmeren, schilderen, lassen, horeca en garage. Het gaat hierbij om kleinschalige particuliere initiatieven die gesubsidieerd worden door de gemeente. Een aantal van deze trajecten wordt in samenwerking met het mbo aangeboden. Vanuit deze trajecten stroomt zo'n 60% a 80% weer door naar school of werk.

Via het Werkgeversservicepunt (WGS) komt een rechtstreeks traject naar arbeid in zicht. De inhoud en duur van zo'n traject verschilt. Begeleiding en ondersteuning kan -indien noodzakelijk- jarenlang duren. Het WGS heeft vele projecten in alle sectoren, bijvoorbeeld op het gebied van het opdoen van werkervaring (op de markt, in de recycling), waar jongeren soms ook branchegerichte certificaten kunnen halen.





Hoewel het WGS niet alle jongeren in beeld heeft neemt het aantal initiatieven, om met name via ketenpartners (vooral welzijn) jongeren outreachend te benaderen de laatste tijd toe. Samenwerking met wijkteams, met als doel jongeren thuis op te zoeken, is in voorbereiding. Het gaat dan vooral om de wijken waar de doelgroep van het WGS woont.

### Onzichtbare kwetsbare jongeren

Het lukt het de gemeente niet om alle jongeren in beeld te krijgen of te houden. Cijfers suggereren dat er zo'n 5.000 "onzichtbare jongeren" zijn in Den Haag. Los van het feit of deze cijfers juist zijn is het duidelijk dat de monitor van de gemeente niet sluitend is. Jongeren die ouder zijn dan 18 jaar en niet reageren op een oproep van de gemeente komen niet in beeld. Er zijn onvoldoende prikkels voor jongeren om zich bij de gemeente te melden, zij hebben ook het beeld dat er niets te halen is.

## 5. De gemeente Almere

### Stuurgroep sluitende aanpak

In Almere is al sinds 2006 een stuurgroep sluitende aanpak jongeren actief die er naar streeft om voor elke (kwetsbare) jongere een passend traject te realiseren. De activiteiten van de stuurgroep richten zich op alle jongeren, maar in de praktijk ligt de focus vooral op kwetsbare jongeren. In de stuurgroep werken het VO, VSO, MBO en de gemeente samen. Zij ontwikkelen met elkaar integraal beleid gericht op afstemming tussen gemeente, onderwijs en arbeidsmarkt voor deze doelgroep.

Aanleiding voor het ontstaan van de gedifferentieerde Entree was de gezamenlijke zorg over de uitval van jongeren na uitstroom naar (niveau 1 van) het MBO. De stuurgroep constateerde dat het differentiëren van entreeopleidingen naar locaties met specifieke expertise deze uitval wellicht kon verminderen.

### Domeinoverstijgend ambtelijk overleg

Min of meer parallel aan bovenstaande ontwikkeling ontstond er bij een aantal beleidsadviseurs van de gemeente het besef dat een domeinoverstijgend overleg een bijdrage zou kunnen leveren aan het realiseren van een sluitende aanpak. Er is een informeel overleg ontstaan waarin adviseurs over de beleidsonderwerpen VSV, participatie & jeugdwerkloosheid en jeugdhulp elkaar

wekelijks informeel spreken om de ontwikkeling van integraal beleid naar een sluitende aanpak te faciliteren.

### Startklaar diploma

Jongeren voor wie de onderwijsloopbaan eindig is maar die inmiddels wel over een aantal basale werknemersvaardigheden beschikken ontvangen van de gemeente een "startklaar diploma". Scholen dragen hen hiervoor bij de gemeente voor. De gemeente streeft er naar dat alle jongeren die gekoppeld worden aan een jobcoach in het bezit zijn van zo'n diploma.

De gemeente telt deze jongeren niet meer mee in hun eigen lokale VSV-monitor. De landelijke cijfers worden voor deze doelgroep aangepast.

### Jobcoaches

Jongeren die tijdens hun opleiding het advies arbeidsmarkt krijgen komen in aanmerking voor een begeleidingstraject naar werk. De gemeente heeft vanuit het participatiebudget middelen ingezet om hen via jobcoaches jongeren (vroeg)tijdig naar de arbeidsmarkt toe te leiden. De begeleiding start, na warme overdracht, als zij nog hun opleiding volgen en wordt gecontinueerd als zij van school afgaan. De ondersteuning vindt tot 2 jaar na uitstroom uit het onderwijs plaats. Het traject dat jongeren wordt aangeboden bestaat uit trainingen gericht op arbeids- en sollicitatievaardigheden, het inventariseren van mogelijkheden, zoeken van en begeleiden naar een passende baan, het plaatsen en het bieden van nazorg. De jobcoaches hebben een eigen netwerk van werkgevers waar men gebruik van maakt om jongeren naar toe te bemiddelen. Werkgevers hebben geen rol in de stuurgroep en zijn beleidsmatig niet direct betrokken bij de ontwikkeling van de sluitende aanpak.

### Steeds meer kwetsbare jongeren in beeld

In de praktijk zijn er weliswaar veel jongeren (steeds beter) in beeld, maar dit wil nog niet zeggen dat de gemeente alle jongeren in beeld heeft. Met name de doelgroep met een complexe problematiek (verslaving, schulden, politie- en justitiecontacten) is moeilijk bereikbaar. De gemeente probeert o.a. met huisbezoeken in de avonduren een zo groot mogelijk deel van de doelgroep in beeld te krijgen. Na een eerste evaluatie van de avondhuisbezoeken blijkt dat 90 tot 100% van de jongeren bereikt wordt ten opzichte van 30% van de jongeren bij overdag huisbezoeken.

### III. Analyse: wat zijn de werkzame bestanddelen in de samenwerking?

Hoewel de voorafgaande inventarisatie laat zien dat de wijze waarop MBO's en gemeenten (en werkgevers) aansluiting bij elkaar proberen te vinden om de maatschappelijke kansen voor kwetsbare jongeren te vergroten enorm divers is kan een analyse van de hierin werkzame bestanddelen andere MBO's en gemeenten inspireren en aanknopingspunten opleveren om de brug naar elkaar en het (regionale) bedrijfsleven ook te slaan. Om de veelheid, verscheidenheid en soms ook overlap te ordenen hebben we een aantal thema's benoemd waaronder de verschillende "succesfactoren" een plaats krijgen: bestuurlijk, organisatie, werkgever en methodiek. Sommige factoren passen overigens bij meer dan één thema. Toch hebben we ervoor gekozen om elke factor maar eenmaal een plek te geven.

Uit de interviews blijkt dat attitude een aparte factor is die van invloed is of onderlinge samenwerking kansrijk is. Het gaat hierbij om aspecten als passie en gedrevenheid, het besef dat je elkaar nodig hebt, het elkaar durven aanspreken en vertrouwen hebben in elkaar. Maar ook het vooral beginnen met samenwerken in plaats van "praten over" en het gezamenlijk vieren van successen zijn belangrijk.



De overige factoren op een rijtje:

#### Bestuurlijke aspecten (MBO/gemeente)

- ❖ bestuurlijk het voortouw nemen als gemeente met een heldere visie, ambitie en concreet beleid (gemeente Leeuwarden, gemeente Almere)
- ❖ het verbinden van domeinen/sectoren binnen de gemeente om integraal beleid te bevorderen (gemeente Almere)
- ❖ bestuurlijk denken in termen van mede-eigenaarschap (bv. coöperatie) bevorderen (gemeente Hilversum)
- ❖ bestuurlijk overleg direct verantwoordelijk laten zijn voor een gezamenlijk actieplan (gemeente Leidschendam-Voorburg)
- ❖ regelgeving niet altijd leidend laten zijn om resultaten te bereiken (bv. 4 weken wachttijd gemeente Den Haag, aantal onderwijsuren MBO College Hilversum, MBO-opleiding op niet MBO school, MBO College Almere)
- ❖ tekorten in exploitatie (tijdelijk) durven laten ontstaan (MBO College Hilversum, MBO College Almere)
- ❖ investeren in ketenaanpak (bv. aansluiten bij netwerk PrO of wijkaanpak, ROC Mondriaan, gemeente Den Haag)
- ❖ ontwikkelen van instrumentarium (bv. startklaar-diploma, gemeente Almere)
- ❖ gemeentelijk als co-financier participeren (gemeente Almere, gemeente Leeuwarden)

#### Organisatorische aspecten (MBO/gemeente)

- ❖ multidisciplinair overleg organiseren tussen onderwijs en gemeentelijke diensten (gemeente Almere)
- ❖ maatwerk mogelijk maken (MBO College Hilversum, Friesland College)
- ❖ verbinden van verschillende werelden (bv. MBO-medewerker in jongerenloket, ID College)
- ❖ (tenminste) vier instroommomenten in het MBO mogelijk maken (Friesland College)
- ❖ sluitende aanpak organiseren op beleid en uitvoeringsniveau: elke jongere in beeld en de mogelijkheid om van een traject gebruik te maken (gemeente Den Haag, gemeente Almere)

## Werkgeversperspectief

- ❖ onderwijs en werkgevers organiseren vanuit een gedeeld belang activiteiten (bv. realiseren van een pop-up store gemeente Leidschendam-Voorburg)
- ❖ als MBO lid worden van een plaatselijke ondernemersvereniging (MBO College Hilversum)
- ❖ deelname aan regionale netwerkbijeenkomsten die door MBO worden georganiseerd (ID College)
- ❖ aansluiten op de vraag vanuit de arbeidsmarkt zoals het verzorgen van cursus heftruckchauffeur op verzoek van werkgevers (ID College)
- ❖ deelname aan bestuurlijk platform onder leiding van gemeente (gemeente Leidschendam-Voorburg)
- ❖ werknemersvaardigheden centraal stellen in het onderwijs (onderwijs op de werkvloer MBO College Hilversum, Friesland College)
- ❖ directe contacten met jobcoaches van de gemeente (gemeente Almere)

## Methodiekaspecten

- ❖ inzet van jobcoaches die langere tijd ondersteuning bieden (gemeente Almere)
- ❖ outreachend (thuis aanbellen) op zoek gaan naar doelgroep kwetsbare jongeren (gemeente Hilversum, gemeente Almere)
- ❖ gedifferentieerde entreeopleidingen aanbieden om kans op diploma te vergroten (MBO College Almere)
- ❖ een grote diversiteit aan (leer)werktrajecten (gemeente Den Haag)
- ❖ peer-to-peer education (ID College)
- ❖ aanbieden van trainingen op het gebied van solliciteren en werknemersvaardigheden (ID College)
- ❖ één regisseur voor jongere: zowel op school (docent) als op de stageplek (Friesland College, MBO College Hilversum)
- ❖ aansluiten bij de ontwikkelingsmogelijkheden van jongeren (MBO College Hilversum, MBO College Almere)
- ❖ rechtstreeks contact zoeken met MKB door in winkels te informeren naar stages/vacatures (ID College)
- ❖ werkschool verbinden met UWV en sociale zaken (gemeente Leeuwarden)





## IV. Conclusies

### Conclusies

Op basis van deze “quick scan” stellen we vast dat er veel (in) beweging is bij MBO’s en gemeenten om de maatschappelijke kansen van kwetsbare jongeren te vergroten. Deze ontwikkelingen bevinden zich op verschillende niveaus en vinden niet altijd in onderlinge samenhang plaats maar zijn allemaal gericht op het creëren van “win-win kansen” voor de paricipanten. De MBO’s laten zien dat zij opereren vanuit een brede maatschappelijke verantwoordelijkheid voor kwetsbare jongeren en hun aansluiting op de arbeidsmarkt.

De activiteiten vanuit de gemeenten richten zich niet op alle kwetsbare jongeren maar blijken vooral gericht op de jongeren die zelf bij de gemeente in beeld willen komen. Veel jongeren kunnen -als zij dat willen- of niet in beeld komen of uit beeld verdwijnen en “onzichtbaar” worden. Vrijwel alle gemeenten geven aan dat zij veelal geen zicht hebben op de totale doelgroep kwetsbare jongeren maar ook niet het doel en/of de instrumenten te hebben om hen te bereiken. Hierdoor is de ambitie van de minister van OC&W: “een sluitend vangnet en een passende plek voor elke jongere” in de dagelijkse gemeentelijke realiteit niet haalbaar. Er lijkt een kloof te zijn tussen de wensen vanuit de landelijke overheid en de haalbaarheid op lokaal niveau. Hierbij moet worden opgemerkt dat gemeenten wel gericht investeren in warme overdracht van leerlingen die uitstromen vanuit het VSO/PrO en geen onderwijsperspectief meer hebben. Maar als die leerlingen toch niet bij de gemeente aankomen kunnen ook zij uit het zicht raken.

De kans dat samenwerking met onderwijspartners rondom kwetsbare jongeren succesvol is, is groter als een gemeente er in slaagt intern integraal beleid te ontwikkelen. De wijze waarop een gemeente als Almere –weliswaar op een informele wijze- ambtenaren hierin ruimte geeft is daarvan een goed voorbeeld.

Daarnaast maken de interviews duidelijk dat werkgevers graag bij initiatieven aansluiten als dat voor hen concrete resultaten oplevert zoals de voorbeelden van het ID College en de gemeente Leidschendam-Voorburg laten zien. Korte lijnen kunnen hierbij helpen. Bereidheid van werkgevers om leerwerktrajecten ter beschikking te stellen is er zeker. Voor hen is van belang dat er een contactpersoon is die medeverantwoordelijkheid neemt voor de leerling.



# Bijlage 1. Geïnterviewden

## MBO's

### **Friesland College**

Peter van der Heijden

Renze Petersohn

### **ID College**

Jacqueline Veth

### **MBO College Almere**

Bertien Hoek (Praktijkonderwijs)

Jan Wouter Beerekamp

Linda Veldkamp

### **MBO College Hilversum**

Aaltje Veen

Co van Houten

### **ROC Mondriaan**

Eugenie Duijndam

Sabine Kunst

## Gemeenten

### **Almere**

Tessa van der Wal

Trudy Boonman

### **Den Haag**

Lesly Green

Truus van Noort

### **Hilversum**

Aris Schreuder

Mark van Gogh

### **Leeuwarden**

Jan Michorius

### **Leidschendam-Voorburg**

Paulien Eisma

Ursula van der Flier







## **Dank**

Dit verslag had niet tot stand kunnen komen zonder de medewerking van de medewerkers van de MBO's en de gemeenten. Zij boden ons een doorkijk in hun dagelijkse werkpraktijk. Wij danken hen voor de inzet en openheid.



© 2015 Nederlands Jeugdinstituut

September 2015

**Auteurs** Hans Kruijssen, Vincent Fafieanie

**Fotografie** xxxx

**Vormgeving** Punt Grafisch Ontwerp

**Nederlands Jeugdinstituut**

Postbus 19221

3501 DE Utrecht

T (030) 230 63 44

E [info@nji.nl](mailto:info@nji.nl)

[www.nji.nl](http://www.nji.nl)

---

---

---

---

---