



Quickscan WerkLab
Rijk van Nijmegen
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
studenten+



Colofon

Titel	Quickscan WerkLab Rijk van Nijmegen: aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt studenten+
Auteur	Karien Coppens, Koen Vinckx, Marian de Groot, Karel Kans
Datum	februari 2020
Project	Quickscan WerkBedrijf Rijk van Nijmegen (000153)

CINOP

Stichting CINOP realiseert gefundeerde en integrale oplossingen voor complexe onderwijs- en arbeidsmarkt vraagstukken. We zetten ons in voor een optimale deelname van iedereen aan de samenleving, vandaag en morgen. Daarvoor maken we verbindingen met het onderwijs, de overheid en het bedrijfsleven. We zijn gespecialiseerd in vraagstukken rondom flexibel onderwijs, professionalisering in het beroepsonderwijs en arbeidsmarktleren: een leven lang ontwikkelen. Ook internationaal zijn we actief: samen met onze partners dragen we bij aan mobiliteit, Europese leermogelijkheden en kennistransfer naar landen waar scholing nog in de steigers staat.

ECIO

ECIO, Expertisecentrum inclusief onderwijs, informeert, adviseert en ondersteunt universiteiten, hogescholen en het mbo bij vraagstukken rondom inclusief onderwijs, toegankelijkheid en studentenwelzijn. De vraagstukken zijn gericht op studeren met een functiebeperking, studenten met een ondersteuningsvraag en topics zoals prestatiedruk, jong ouderschap, gendertransitie, bijzondere familieomstandigheden bijvoorbeeld mantelzorg, financiële zorgen en het sociale klimaat die het welzijn van studenten kunnen beïnvloeden. ECIO streeft naar onderwijs voor iedereen, zonder belemmering en doorstroming naar een passende baan op de arbeidsmarkt. ECIO is onderdeel van CINOP.



CINOP B.V.
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
Tel: 073-6800800
www.cinop.nl
info@cinop.nl

© CINOP B.V. 2020

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Samenvatting

Veel studenten met een ondersteuningsbehoefte ervaren moeilijkheden in de overgang van studie naar stage en arbeidsmarkt. Er is een noodzaak om dat duurzaam op te lossen, echter, de verantwoordelijkheid voor het probleem is nergens belegd. Vanuit de centrale overheid moet er dan ook aan een duurzame oplossing gewerkt worden. WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en UWV hebben dit afgelopen jaar met tijdelijke middelen opgepakt door de inzet van 'jobfinders' bij ROC Nijmegen, Hogeschool Arnhem-Nijmegen en Radboud Universiteit Nijmegen. Ook hebben WerkBedrijf en UWV in samenwerking met de genoemde onderwijsinstellingen een quickscan laten uitvoeren door CINOP met als centrale vraag: *Hoe kan de ondersteuning aan studenten met een ondersteuningsbehoefte worden verbeterd bij de voorbereiding op en overgang naar stage en arbeidsmarkt?*

Doel: een concreet handelingsperspectief voor de onderwijsinstellingen, WerkBedrijf, UWV en bedrijven/instellingen (werkgevers).

Waar hebben we het over?

Onder studenten met een ondersteuningsbehoefte (studenten+) verstaan we studenten met een functiebeperking en/of chronische ziekte. 30% van de studenten in het hbo en wo en 40% van de studenten in het mbo is student+.¹ Ongeveer een derde van deze studenten wordt tijdens de studie belemmerd door hun functiebeperking.²

Concreet gaat het per instelling om:

- ROC Nijmegen: ± 1.400 studenten+
- Hogeschool Arnhem-Nijmegen: ± 3.500 studenten+
- Radboud Universiteit Nijmegen: ± 2.300 studenten+

Deze studenten ondervinden ook belemmeringen bij de overstap naar werk. Deze belemmeringen worden deels ondervangen door de bestaande begeleiding op school en in de stage/BPV. Echter, jaarlijks is voor naar schatting 500 studenten+ in de regio Nijmegen de overstap naar werk problematisch.

De bij het WerkLab aangesloten partijen doen al veel, maar willen het nog beter doen. Daarnaast wordt nu in veel gevallen met tijdelijke, regionale middelen een oplossing geboden. Hieronder schetsen we de belangrijkste knelpunten en kansen voor de partijen als het gaat om structurele en duurzame oplossingen. Deze kansen en knelpunten zijn ook vertaald naar een concreet handelingsperspectief. Waarbij geldt dat onderwijsinstellingen divers zijn en niet alle knelpunten voor alle onderwijsinstellingen gelden.

Belangrijkste knelpunten

1. Onvoldoende duurzame plaatsingen (behoud stage en werk)
2. Nog geen vroegtijdige aandacht tijdens de studie voor perspectief op werk
3. Onvoldoende, specifieke informatievoorziening studenten(+)
4. Ontbreken van een bemiddelingsprofiel / persoonlijke gebruiksaanwijzing
5. Onvoldoende ontwikkelde werknemersvaardigheden en zelfredzaamheid van studenten+
6. Ontbreken van overzicht/database passende stage- en werkplekken
7. Geen sluitende aanpak door versnippering in organisatie, beleid en geldstromen
8. Geen/nauwelijks alumnibeleid

¹ JOB-monitor 2018; ResearchNed in opdracht van Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs

² Broek, A. van den, M. Muskens en J. Winkels (2013). Studeren met een functiebeperking 2012. De relatie tussen studievoortgang, studieuitval en het gebruik van voorzieningen. Eindmeting onderzoek 'Studeren met een functiebeperking'. ResearchNed/ITS Nijmegen in opdracht van Min OCW.

9. Onvoldoende flexibiliteit in toets systematiek
10. Werkgevers onvoldoende in beeld tijdens de studie

Belangrijkste kansen/best practices

1. Transitieroute / De stap naar de toekomst: begeleidingsplan laatste jaar studie/eerste jaar erna
2. Meer/intensiever contact tussen onderwijsinstellingen en werkgevers
3. Jobfinders/coach: warme overdracht/begeleiding naar passend werk en aansluiting op bestaande ondersteuning van UWV en WerkBedrijf zoals (onderzoek naar) loonwaarde, ontwikkelmogelijkheden, werkplekaanpassingen
4. Investeren in (awareness van) de stagebegeleiders
5. Eigen 'gebruiksaanwijzing' maken
6. Succesvolle trainingen van partners (sollicitatietraining, zelfmanagement, 'mijn nieuwe koers')
7. Structurele financiering van een sluitende aanpak, waarbinnen meer maatwerk mogelijk is
8. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding met specifieke aandacht voor studenten+
9. Snuffelstages
10. Realistisch beeld van de arbeidsmogelijkheden van de studie

Inhoudsopgave

1	Quickscan	2
1.1	Context landelijk en regionaal	2
1.2	Opzet Quickscan	7
2	ROC Nijmegen.....	9
2.1	Student+ in beeld.....	9
2.2	Ondersteuningsstructuur	10
2.3	Stage/Stap naar werk	10
2.4	Kansen en knelpunten.....	13
3	Hogeschool Arnhem/Nijmegen.....	14
3.1	Student+ in beeld.....	14
3.2	Ondersteuningsstructuur	14
3.3	Stage/Stap naar werk	15
3.4	Kansen en knelpunten.....	16
4	Radboud Universiteit Nijmegen	17
4.1	Student+ in beeld.....	17
4.2	Ondersteuningsstructuur	18
4.3	Stage/Stap naar werk	18
4.4	Kansen en Knelpunten.....	20
5	UWV	21
5.1	Student+ in beeld.....	21
5.2	Ondersteuningsstructuur	21
5.3	Stage/Stap naar werk	22
5.4	Kansen en knelpunten.....	23
6	WerkBedrijf	24
6.1	Student+ in beeld.....	24
6.2	Ondersteuningsstructuur	24
6.3	Stage/Stap naar werk	25
6.4	Kansen en knelpunten.....	26
7	Kansen en Knelpunten	28
7.1	Belangrijkste knelpunten	28
7.2	Belangrijkste kansen/best practices	29
8	Handelingsperspectief	31

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 schetsen we kort de aanleiding en de opzet van de quickscan. In hoofdstuk 2 tot en met 7 brengen we per instelling/organisatie in beeld wat er wordt gedaan om studenten in beeld te brengen en hoe de ondersteuning(infrastructuur) er nu uitziet. Per instelling/organisatie benoemen we ook de kansen en knelpunten.

In hoofdstuk 7 gaan we dieper in op de verbetering van de ondersteuning: welke (overkoepelende) sterke punten en kansen zien we? Waar doen zich hiaten en knelpunten in de ondersteuning aan studenten+ voor? Wat kunnen de instellingen/organisaties, of onderdelen daarvan, van elkaar leren om hiervoor oplossingen te bieden (good practices)?

Tot slot beschrijven we in hoofdstuk 8 een concreet handelingsperspectief voor de onderwijsinstellingen, WerkBedrijf en UWV, en hen onderling in relatie tot bedrijven/instellingen (werkgevers) op basis van de miniconferentie.

1 Quicksan

1.1 Context landelijk en regionaal

1.1.1 Schets van het probleem

Recent onderzoek laat zien dat 1,3 miljoen kinderen en jongeren leven met een chronische aandoening.³ Binnen het onderhavige onderzoek spreken we over studenten+. Hieronder verstaan we studenten met een chronische ziekte, een lichamelijke beperking, autisme of ADHD. Binnen het hoger onderwijs geeft 30 procent van de studenten aan dat zij een chronische ziekte en/of beperking hebben.⁴ Van de mbo-studenten heeft 38% te kampen met een beperking⁵.

- Bij ROC Nijmegen studeren circa 10.000 studenten⁶, wat neerkomt op ± 3.800 studenten+.
- Bij de HAN studeren ruim 35.000 studenten⁷, wat neerkomt op ± 10.600 studenten+.
- Bij de RU studeren ruim 22.000 studenten⁸, wat neerkomt op ± 6.800 studenten+.

De overgang van het mbo 3/4 en hoger onderwijs naar de arbeidsmarkt is voor studenten met een beperking moeilijk: afgestudeerden met een functiebeperking hebben minder kans op duurzame arbeidsparticipatie dan jongeren zonder functiebeperking en zijn bijna drie keer zo vaak werkloos. Ook blijven hun kennis en vaardigheden relatief vaker onderbenut bij het uitvoeren van werk.⁹

De eerste signalen voor de moeizame toetreding tot de arbeidsmarkt zijn vaak al tijdens de opleiding zichtbaar. Een deel van de studenten met een functiebeperking in het mbo slaagt er niet in om geschikte stages te vinden¹⁰ en jongeren tussen de 18 en 25 jaar met een chronische aandoening hebben minder vaak een betaalde (bij)baan¹¹. Dit heeft enerzijds te maken met het feit dat studenten het lastig vinden om voor hun beperking uit te komen, omdat ze bang zijn dat ze door het (stage)bedrijf niet geaccepteerd worden, anderzijds hebben bedrijven nog steeds moeite om de persoon achter de handicap te zien en bieden zij maar beperkt ondersteuning aan¹². Hierdoor verlaten zij vaker het onderwijs zonder diploma en studeren zij vaker af zonder (relevante) stage of andere werkervaring afstuderen. Terwijl werkervaring voor werkgevers vaak een belangrijk criterium is op een curriculum vitae om kans te maken op een baan.

³ Hal, L. van, B. Tierolf, M. van Rooijen en M. van den Hoff (2019). Een actueel perspectief op kinderen en jongeren met een chronische aandoening in Nederland. Omvang, samenstelling en participatie. *Verwey-Jonker Instituut*.

⁴ Broek, A. van den, M. Muskens en J. Winkels (2013). Studeren met een functiebeperking 2012. De relatie tussen studievoortgang, studieuitval en het gebruik van voorzieningen. Eindmeting onderzoek 'Studeren met een functiebeperking'. *ResearchNed/ITS Nijmegen in opdracht van Min OCW*.

⁵ <https://wij-leren.nl/kenmerken-mbo-populatie-afstemming.php>

⁶ <https://www.roc-nijmegen.nl/organisatie>

⁷ <https://www.han.nl/start/corporate/werken-bij-de-han/werken-bij-de-han/feiten-en-cijfers/>

⁸ <https://www.ru.nl/over-ons/overrabboud/feiten-cijfers/>

⁹ Poulissen, D, L. Fernandez Beiro, A. Küenn-Nelen en J. Michiels (2017). Arbeidsgehandicapten zijn relatief vaak onderbenut. *ESB Passend werk*.

¹⁰ Staat van het onderwijs (2018). Onderwijsverslag 2016-2017. *Inspectie van het onderwijs*. Blz. 157.

¹¹ Van Hal et al. 2019; Zie voetnoot 1.

¹² Büscher-Touwen et al., 2018. Zie voetnoot 4.

1.1.2 **Beleid: participatiewet en minimumloon**

De in 2015 ingevoerde Participatiewet lijkt niet ten gunste van hoger opgeleide jongeren (mbo 3/4; hbo; universiteit) te zijn. De Wajong is niet meer beschikbaar voor jongeren wanneer ze onderwijs volgen. En hebben ze eenmaal een diploma behaald, dan komen ze vaak niet in aanmerking voor opname in het doelgroepregister (zie kader), omdat ze in theorie meer dan het minimumloon kunnen verdienen.

Gemeenten geven over het algemeen prioriteit aan de begeleiding en toeleiding naar werk van lager opgeleiden jongeren zonder startkwalificatie. Dan wreekt zich het feit dat het onderwijs slechts verantwoordelijk is om op te leiden tot een diploma en niet voor toeleiding naar en duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt. Er is geen probleem eigenaar als het gaat om de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt van deze hoger opgeleide jongeren met een beperking. Tegelijkertijd worden zij vaak geconfronteerd met stigmatisering en vooroordelen. Studenten met een beperking krijgen regulier nu te weinig begeleiding in de stap naar de arbeidsmarkt.¹³ Terwijl werk een belangrijke manier is om deel te nemen aan de samenleving, economisch zelfstandig te zijn. Bovendien geeft een baan vaak zin aan het leven¹⁴ en zorgt voor minder gezondheidsklachten.

Banenaafspraak/Doelgroepregister

Het kabinet wil dat mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk een baan bij een 'gewone' werkgever krijgen. Daarom heeft zij met organisaties voor werkgevers en werknemers de banenaafspraak opgesteld: begin 2026 moeten er in totaal 125.000 banen zijn bijgekomen voor mensen met een arbeidsbeperking, waarvan 25.000 banen in de overheidssector. De mensen (doelgroepen) voor wie de extra banen bedoeld zijn worden geregistreerd in het doelgroepregister. Voor opname in het doelgroepregister komen mensen in aanmerking die door hun beperking niet in staat zijn het minimumloon te verdienen. De volgende mensen staan in het register:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen, van wie UWV via een beoordeling van het arbeidsvermogen heeft vastgesteld dat zij niet zelfstandig 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- Schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (pro) die zich hebben aangemeld bij UWV.
- Mensen met een WSW-indicatie (voormalige Wet Sociale Werkvoorziening).
- Mensen met oude Wajong of Wajong 2010 die kunnen werken.
- Mensen met een WIW-baan (voormalige Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (voormalig Besluit in- en doorstroombanen).
- Mensen die via de Praktijkroute in het doelgroepregister instromen (de gemeente laat dan op de werkplek van de werknemer een loonwaardebepaling uitvoeren).
- Mensen met een ziekte of handicap die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie die alleen het wettelijk minimumloon kunnen verdienen met een werkvoorziening (bijv. vervoersvoorziening of een braille toetsenbord).

¹³ Büscher-Touwen, M, M. De Groot, L. van Hal (2018). Mind the gap between higher education and the labour market for students with a disability in the Netherlands: a research agenda. *Social inclusion 2018, volume 6, issue 4, pages 149-157.*

¹⁴ Büscher-Touwen et al., 2018. Zie voetnoot 4.

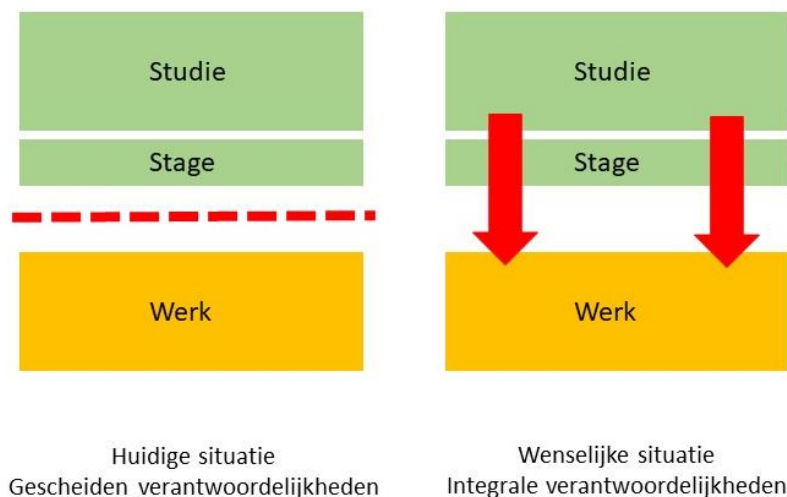
1.1.3 Naar een mogelijke oplossing

De Inspectie SZW constateert ook dat studenten+ lang niet altijd aan het werk komen. Als ze geen uitkering hebben, bijvoorbeeld omdat ze nog bij hun ouders wonen, zijn ze daarnaast buiten beeld bij gemeenten.¹⁵ Het is daarom belangrijk dat onderwijs en gemeenten beter samenwerken om te voorkomen dat deze jongeren thuis komen te zitten. Juiste en tijdige signalering en diagnostiek zijn belangrijk voor jongeren met een beperking. Ondersteuning voor deze groep moet niet te beschermend zijn, maar meer gericht op zelfstandigheid en weerbaarheid.¹⁶

De vraag is wat de maatschappelijke kosten en baten zijn van meer begeleiding, samenwerking en afstemming bij de voorbereiding op en overgang naar stage en werk voor hoger opgeleide jongeren met een beperking. Deze maatschappelijke business case is in opdracht van Hogeschool Windesheim in kaart gebracht (zie ook Figuur 1.1):¹⁷

Kosten (Bron: bureau doet)	Besparing/baten
	Financieel (bron SZW)
Maatschappelijke investering in hbo-student: € 70.601 (gegevens Algemene Rekenkamer)	Bijstandsuitkering volwassene boven 21, ca. € 15.500 per jaar
Extra studiekosten jaar vertraging: € 7.200	Kosten voor re-integratie, ca € 2.000
Extra kosten begeleiding (onderwijs en werkgever): € 15.840	Loonbelasting
	Maatschappelijk
	Meedoen, inclusie
	Studie-en studentsucces
	Welzijn, gezondheid

Figuur 1.1: Huidige versus wenselijke situatie



Deze business case maakt duidelijk dat het loont om te investeren in deze groep jongeren, zeker op de langere termijn. De extra kosten voor langer studeren en begeleiding vallen in het niet bij de besparing op kosten voor uitkering nog afgezien van de maatschappelijke kosten bij werkloosheid. Tijdens de VNG-pilot regionaal

¹⁵ Als je ze loslaat ben je ze kwijt. Onderzoek naar de begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking door gemeenten (2016). *Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid*.

¹⁶ Eimers, T., R. Kennis en M. Özdemir (2013). Aan het werk met passend beroepsonderwijs. Onderzoek naar de begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking door gemeenten. *KBA Nijmegen*.

¹⁷ Bureau Doet (2017). Hoe zorgen voor een betere doorstroom naar werk voor studenten met een functiebeperking. Maatschappelijke businesscase. *Bureau doet in opdracht van Hogeschool Windesheim*.

onderwijsbeleid in Nijmegen (met ROC Nijmegen, 2015-2017) is vastgesteld dat de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking een fase is, en niet een moment. In deze transitiefase zijn samenwerking en afstemming tussen onderwijs en gemeenten belangrijk. Het gaat daarbij om: het in beeld hebben van de jongere, het vinden van een passende stageplaats en begeleiding gericht op het vinden en behouden van werk.¹⁸

Deze aanpak is uitgewerkt in de transitieroute.¹⁹ Momenteel loopt er bij het ROC Nijmegen en een aantal andere roc's in het land een pilot waarbij de transitieroute geïmplementeerd wordt.

Bouwstenen voor de transitieroute (zie Figuur 1.2) zijn:

- Intake met aandacht voor de stage / Beroeps Praktijk Vorming (BPV)
- Begeleiding op school en voorbereiding op de stage
- Matching en het vinden van een geschikte stageplaats
- Begeleiding tijdens de stage
- Evaluatie en beoordeling
- Uitstroom naar een diploma, vervolgopleiding of werk

Figuur 1.2: Kritische momenten en fasen in de loopbaan (bron Eimers & Raaijman, 2018)



1.1.4 Vraag WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en UWV

Om bovengenoemde problemen te voorkomen heeft Expertisecentrum inclusief onderwijs (ECIO), onderdeel van CINOP, in opdracht van het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en UWV een quickscan uitgevoerd om inzicht te bieden in hoe deze groep beter ondersteund kan worden door het WerkBedrijf, het UWV en de mbo- en ho-instellingen ROC Nijmegen, de Hogeschool Arnhem Nijmegen en de Radboud Universiteit Nijmegen. Wat gebeurt er al in de regio, wat werkt goed en welke behoeften en hiaten zijn er? Duidelijk moet worden wat goed gaat en zou kunnen worden gedeeld of verbreed, en wat aandachtspunten en witte vlekken zijn waar op ingespeeld zou kunnen worden. Met als doel: een concreet handelingsperspectief voor de onderwijsinstellingen, WerkBedrijf en UWV, en hen onderling in relatie tot bedrijven/instellingen (werkgevers).

¹⁸ <http://regionaalonderwijsbeleid.nl/vraagstukken-inhoudelijk/6-uitstromen-met-beperking/>

¹⁹ Eimers, T. en J. Raaijman (2018). De transitieroute. Jongeren met een ondersteuningsbehoefte van opleiding naar werk. *KBA Nijmegen*.

Binnen een arbeidsmarktregio werken het regionaal WerkBedrijf, de gemeenten, UWV, werkgevers, vakbonden en scholen vaak samen rondom en maken ze afspraken over de begeleiding van mensen met een beperking naar een baan.

Hieruit is het **WerkLab Nijmegen** ontstaan: een samenwerking tussen de HAN, Radboud Universiteit, ROC Nijmegen, UWV en WerkBedrijf Rijk van Nijmegen.

Doel?

Extra ondersteunen/versterken van kwetsbare studenten richting stageplekken en betaald werk.

Hoe?

- Gezamenlijke (preventieve) aanpak ontwikkelen waarbij over en weer gebruik gemaakt wordt van elkaars kennis, ervaring en tools;
- Studenten één-op-één begeleiding bieden bij het zoeken naar een passende werkplek.

1.2 Opzet Quickscan

De centrale vraag binnen de quickscan is: *Hoe kan de ondersteuning aan studenten met een ondersteuningsbehoefte door de onderwijsinstellingen (ROC Nijmegen, HAN en Radboud Universiteit Nijmegen), UWV en WerkBedrijf Rijk van Nijmegen worden verbeterd bij de voorbereiding op en overgang naar stage en arbeidsmarkt?*

Om deze vraag te beantwoorden, zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

- Wat doen instellingen om studenten+ in beeld te krijgen?
- In hoeverre zijn studenten met een ondersteuningsbehoefte bij de instelling in beeld?
- Hoe ziet de ondersteuning aan deze studenten er nu uit?
- Wat zijn de sterke punten van de aanpak? Welke voorbeelden van sterke aanpak heeft de instelling?
- Welke knelpunten worden ervaren in het geven van deze ondersteuning?
- Welke hiaten zijn aanwijsbaar?
- Welke behoeften zijn er in het verbeteren van de ondersteuning?

De volgende methoden zijn ingezet om deze vragen te beantwoorden:

Verkennde fase

In de eerste fase hebben we de context (beleid en organisatie) van de onderwijsinstellingen, UWV en WerkBedrijf verkend middels documentenanalyse en interviews.

Online enquête

Een online enquête is uitgevoerd onder medewerkers van de drie onderwijsinstellingen op centraal niveau en decentraal niveau (domein/faculteit/opleiding) om breed zicht te krijgen op omgang met informatie, werkwijzen, knelpunten en behoeften.

De doelgroep van de enquête bestond uit:

- Stage- en/of loopbaanprofessionals (Career Centres);
- Zorgprofessionals;
- Teamleiders, opleidingsmanagers en opleidingsdirecteuren.

De respons is te vinden in Tabel 1.

Tabel 1.1: Respons enquête vanuit de drie onderwijsinstellingen

Functiegroep	ROC	HAN	RU	Totaal
Zorgprofessional	7	1	15	23
Stage- en/of loopbaanprofessional	5	2	11	18
Teamleider/opleidingsmanager/opleidingsdirecteur	3	0	2	5
Totaal	15	3	28	46

De respons is ruim bij ROC Nijmegen en Radboud en met name zorg- en stage-/loopbaanprofessionals hebben de enquête volledig ingevuld.

Verdiepende interviews

Met verschillende doelgroepen zijn *Verdiepende, gecombineerde interviews* gehouden om verdiepend zicht te krijgen op werkwijzen (verantwoordelijkheden, verschillen binnen de instelling), knelpunten en behoeften.

Interviews zijn gehouden met:

- Jobfinders en medewerkers Passend Onderwijs van de onderwijsinstellingen
- Consulenten Intake & Diagnose bij team Jongeren (18-27) van WerkBedrijf
- Consulenten Bedrijfsdienstverlening van WerkBedrijf
- Adviseurs, arbeidsdeskundige en manager UWV

Miniconferentie

Er is een Miniconferentie gehouden om goede aanpakken te delen en oplossingsrichtingen te formuleren. Aanwezigen hierbij waren vertegenwoordigers vanuit de onderwijsinstellingen, UWV, WerkBedrijf en regionale werkgevers.

2 ROC Nijmegen

2.1 Student+ in beeld

In hoeverre zijn studenten met ondersteuningsbehoefte in beeld bij het ROC? Wat is er over hen bekend, waar komt informatie vandaan, wie heeft er inzicht en wat wordt ermee gedaan?

Professionals geven het ROC een 7,5 in de enquête (n = 15) als het gaat om in hoeverre studenten+ goed in beeld zijn bij de organisatie. Ook vanuit de interviews komt naar voren dat het ROC de studenten goed in beeld heeft.

Wat is bekend, en hoe?

- Ruim 90% van de respondenten geeft aan dat er informatie is over aantallen studenten+, type beperking en type ondersteuningsbehoefte.
- Intake belangrijkste instrument.
- Daarnaast: medewerkers zoals mentoren, SLB'ers, en toeleverend onderwijs (zoals mentoren uit het vso)

Tabel 2.1: Informatiebronnen rondom aantallen, type beperking en type behoefte (n=15)

	Aantallen studenten+	Type beperking	Type ondersteuningsbehoefte
Uit intake	13	13	13
Docent/ mentor	7	12	13
Digitaal doorstroom dossier	8	9	8
Studielink	0	0	0
SLB'er/ studieadviseur	7	11	12
Geen info over	1	1	1
Anders*	3	3	3

* Bij de optie Anders werden vaak de medewerkers Passend Onderwijs genoemd.

ROC Nijmegen hanteert de volgende instrumenten om studenten+ in beeld te brengen:

- **Intake:** Waar mogelijk wordt meteen bij binnenkomst vastgesteld of een student ondersteuning nodig heeft en wordt de student uitgenodigd voor een ondersteuningsgesprek. Studenten kunnen zelf bij de aanmelding aangeven of ze een ondersteuningsbehoefte hebben, in het Digitaal Doorstroom Dossier kan aangegeven staan dat ze eerder ondersteuning hebben gehad of een leerling komt vanuit het vso via een mentor binnen.
- Wanneer een student extra ondersteuning nodig heeft, wordt dit vastgelegd in een **addendum aan de onderwijsovereenkomst (OWO)**. Deze wordt ondertekend door de teammanager, student en als er sprake is van 18- ook door ouders. Het addendum is geldig voor de duur van de onderwijsovereenkomst.
- Ondersteuningsgesprek en ondersteuningsplan: Heeft een student een ondersteuningsbehoefte? Dan wordt een **ondersteuningsgesprek** gevoerd en in een **ondersteuningsplan (OP)** wordt vastgelegd wat de ondersteuningsvraag is, wat compenserende factoren zijn (zoals ondersteuning vanuit het eigen netwerk en specifieke talenten), wat belemmerende factoren zijn, wanneer de student goed presteert, wat tips zijn voor de stagebegeleider/collega's, en met wie de student deze informatie wil delen. Ook worden afspraken over concrete aanpassingen (uren, hulp bij plannen of organiseren, etc.) en begeleiding vastgelegd in het OP.

Binnen het ROC wordt ondersteuningsbehoefte breed gedefinieerd: ROC Nijmegen koos ervoor om passend onderwijs te richten op studenten die vanwege een ziekte, stoornis, beperking of handicap (onomkeerbaar of langdurig van aard) of een vermoeden daarvan, extra ondersteuning nodig hebben om het onderwijs te volgen, hun diploma te behalen en de overstap naar de arbeidsmarkt of vervolgonderwijs te maken. Ook de 'inburgeraar' in de hogere niveaus valt hieronder.

2.2 Ondersteuningsstructuur

Personele inrichting

De ondersteuning van studenten+ is bij ROC Nijmegen belegd bij **het team Passend Onderwijs** (hierna PaO). Aan elk onderwijsteam is een medewerker PaO verbonden. Zij begeleiden/ondersteunen zowel individuele studenten als docenten. Er zijn ook medewerkers die opleidingsoverstijgend werken en het team PaO kan aanvullende, specifieke expertise inzetten van interne of externe experts in de onderwijsteams.

Inrichting van de ondersteuning

Passend Onderwijs sluit aan bij de onderwijsondersteuningsbehoefte van de student en stimuleert het **zelfoplossend vermogen**. Het accent ligt op de eigen ontwikkelkracht, het benutten van hulpbronnen, het versterken van eigen initiatief en het inzetten van praktische oplossingen die aansluiten bij het onderwijs. Het gaat vaak om het aanpakken van belemmeringen die het leerproces blokkeren en die nodig zijn om de opleiding met succes te doorlopen. Problematiek die structureel van aard is en vaak niet oplosbaar maar met ondersteuning hanteerbaar te maken is.

ROC Nijmegen werkt met zes **begeleidingsprofielen** of arrangementen.²⁰ Per profiel wordt geschetst wat het doel is van de begeleiding, wie de begeleiding uitvoert en wie nog meer zijn betrokken. In de begeleiding of ondersteuning wordt onderscheid gemaakt tussen basisondersteuning verzorgd door de SLB'er/mentor en eventuele extra begeleiding via een trajectbegeleider (generalist) en/of het expertisecentrum Passend Onderwijs met zowel interne als externe experts (bijv. GGD). De meeste studenten hebben een groen profiel: ze zitten op een passende plek en met hulp van basisondersteuning (studieloopbaanbegeleiding) kunnen ze het reguliere opleidingsprogramma volgen. Hooguit incidenteel is extra ondersteuning/begeleiding nodig door de SLB'er/mentor. Studenten met een ondersteuningsvraag komen in profiel geel en krijgen naast de basisondersteuning ook begeleiding vanuit het team PaO. Gezien de uiteenlopende behoeften is er altijd sprake van maatwerk. Twee à drie keer per jaar wordt in een studentbespreking geëvalueerd of het profiel nog voldoet en of er wellicht iets extra's nodig is.

2.3 Stage/Stap naar werk

Als wordt gekeken naar de stap van opleiding naar stage en werk, dan zien we dat er een (reguliere) begeleidingsstructuur is rondom de BPV (stage). De afgesproken extra ondersteuning vanuit de begeleidingsprofielen geldt ook tijdens de stage. Vanuit het project Innovatie BPV 2019 komt straks ook de mogelijkheid om deze begeleiding aan te vullen. Daarnaast is er een pilot met de **transitieroute** waarin studenten+ een persoonlijk begeleidingsplan hebben in de vorm van trajectbegeleiding tijdens het laatste jaar van de studie en het eerste jaar erna. De ervaringen van ROC Nijmegen met de pilot

²⁰ Zie ook: <https://www.roc-nijmegen.nl/student/onderwijsinfo/persoonlijke-begeleiding>

zijn goed en laten zien dat het belangrijk is om de transitieroute al eerder in de opleiding te laten starten. De pilot wordt daarom momenteel in die zin uitgebreid.

Stages

Wat betreft de stage wordt uit de enquête (n=15) duidelijk dat er zowel ondersteuningsaanbod specifiek voor studenten+ is als voor alle studenten generiek. Onderstaand aanpakken worden daarbij het meest genoemd.

Tabel 2.2: Aanpak(ken) rondom de stage (n=13, soms hebben respondenten meerdere aanpakken genoemd)

Gesprekken met student (6)
Overdracht/Kennismaking/Informeren werkgever over ondersteuningsbehoefte (5)
Begeleiding bij vinden van een passende BPV-stage (4)
Begeleiding op school en op stage (3)
Begeleiding bij Voortraject/Voorbereiden (2)
Begeleiding (2)
Trainingen/workshops (2)
Hulp vanuit PaO en SLB-er bij solliciteren (1)
Verslaglegging/portfolio (1)
PaO is aanspreekpunt bij begeleidingsvragen voor bedrijf, student en stagedocent (1)
Begeleiding op persoonlijk vlak (1)

Ondersteuning zit dus met name in de voorbereiding op de stage, op het vinden van de stage en op begeleiding in de vorm van gesprekken met de student. Dit blijkt ook uit de gesprekken en documentatie.

De BPV-docent zoekt samen met het team naar een geschikte stageplek (het eerste contact loopt altijd via het onderwijsteam). Het verschilt per opleiding of er een BPV-kantoor is of dat elke docent zelf contact zoekt met bedrijven. Ook verschilt het hoe actief het stagebureau is (bijvoorbeeld vanwege de scheve verdeling van studenten met een ondersteuningsbehoefte over de opleidingen). De relatie met werkgevers en de onderhandelingsruimte zijn belangrijke aspecten als het gaat om passende stages.

Wanneer er een trajectbegeleider van team PaO betrokken is bij een student+, dan is deze tevens stagebegeleider. In dat geval is de trajectbegeleider dus betrokken bij de voorbereiding van de BPV. Soms is het team PaO nog niet betrokken, maar wordt in de voorbereiding op school of bij het bedrijf gesignaleerd dat extra ondersteuning nodig is. In dat geval kan het team PaO alsnog worden betrokken. Sinds enkele jaren wordt meer samengewerkt door team PaO met stagebureaus/BPV-kantoren om werkplekken te zoeken die meer passend zijn voor de student+ als reguliere plekken niet werken.

ROC Nijmegen wil rondom de BPV graag een kwaliteitsslag maken (Innovatie BPV of Verbeterplan BPV) omdat het moeilijk is om passend onderwijs te bieden tijdens de BPV: het vinden van geschikte leerbedrijven voor studenten met een zorgbehoefte is lastig; leerbedrijven zijn onbekend met passend onderwijs; en het ontbreekt aan beleid op de mbo-instelling ten aanzien van passend onderwijs in de BPV. Doel van de kwaliteitsslag is tijdige signalering van problemen en het realiseren van een goede samenwerking tussen mbo en werkgevers. Samenwerking die begint bij de eerste stage en zich uitstrekt over de hele opleiding met in het achterhoofd dat een sluitende aanpak in het belang is van de jongere en het onderwijs. Binnen deze vernieuwing is ook aandacht voor persoonlijkheidskenmerken en het sociale netwerk van de student. Ook zou men graag gebruik maken van de expertise van jobcoaches: hoe kun je binnen het onderwijs al

voorsorteren op bepaalde ondersteuningsbehoeftes van studenten+ en hen beter voorbereiden? Met name waar het gaat om soft skills van studenten en het aangeven: dit ben ik, dit kan ik en dit vind ik lastig.

Arbeidsmarkt

Ten aanzien van de ondersteuning van de stap naar de arbeidsmarkt wordt uit de enquête duidelijk dat het ondersteuningsaanbod in de fases in de stap naar de arbeidsmarkt (oriëntatie, voorbereiding, startfase en evaluatie) vooral specifiek zijn voor studenten+ en in mindere mate generiek. Onderstaand aanbod of aanpakken worden het meest genoemd.

Tabel 2.3: Aanpak(ken) rondom de stap naar de arbeidsmarkt (n=15, soms hebben respondenten meerdere aanpakken genoemd)

Passend werk(en) vanuit PaO (4) ²¹
Training (2)
Begeleiding
Keuzedelen om te specialiseren in een beroep
Overdracht naar WerkBedrijf
Gesprekken met medewerker Passend Onderwijs en de gemeente
Lessen over stage en vervolg

Idealiter wordt een student goed geplaatst in de BPV en gaat dit vervolgens over in een arbeidsplaats. Wanneer er echter zorgen zijn over de transitie naar werk draagt het ROC jongeren met ondersteuningsbehoefte na de opleiding (met of zonder diploma) over naar het WerkBedrijf. Bij de overdracht wordt het overdrachtsdocument UWV/Gemeenten (jongerenloket) ingezet. In principe vindt er na overdracht geen terugkoppeling meer plaats naar het mbo. De overdracht vindt plaats voordat de student afstudeert, zodat hij/zij niet uit beeld raakt.

Samenwerking

Uit onderstaande tabel is af te lezen met welke partijen volgens respondenten met name wordt samengewerkt om in de ondersteuningsvraag van studenten+ te voorzien als het gaat om stage en/of de stap naar de arbeidsmarkt. Uit de interviews blijkt dat de samenwerking met de ketenpartners (V(S)O-scholen, WerkBedrijf, gemeente e.d. is geïntensiveerd.

Tabel 2.4: Partijen waarmee wordt samengewerkt (n = 11)

Stage	Stap naar de arbeidsmarkt
Studieloopbaanbegeleider (10)	Expertisecentrum Passend Onderwijs (5)
Expertisecentrum Passend Onderwijs (9)	UWV (5)
SLB-er/mentor (9)	SLB-er/mentor (4)
Praktijkbegeleider (9)	Docenten (4)
Bedrijven (9)	WerkBedrijf (4)
Docenten (8)	Gemeente (4)
BPV kantoor (7)	
Andere onderwijsinstellingen (5)	

Zowel rondom de stage als de stap naar de arbeidsmarkt geven respondenten aan dat er wordt samengewerkt met verschillende partijen. Niet verrassend zijn dat voor de stage vooral interne samenwerkingspartners en voor de stap naar de arbeidsmarkt ook partijen buiten de eigen instelling.

²¹ Tussen ROC Nijmegen en regiogemeenten zijn afspraken gemaakt met betrokken partijen voor warme overdracht van de student van school naar (passend) werk

2.4 Kansen en knelpunten

- In sommige gevallen geven studenten niet zelf aan dat ze een ondersteuningsbehoefte hebben vanwege schroom of omdat ze met een schone lei willen beginnen en worden ze ook niet via het toeleverend onderwijs als zodanig aangemerkt (mentoren of digitaal doorstroom dossier). In dat geval ligt er een belangrijke rol voor de SLB'er en trajectbegeleider om de behoefte alsnog te signaleren.
- Aangezien conclusies uit het ondersteuningsplan alleen worden gedeeld met de SLB'er, is het van belang erop te letten dat relevante informatie voor het onderwijsproces het hele onderwijsteam bereikt.
- Studenten vallen soms buiten de boot door te late signalering, maar ook doordat kaders niet passen (18- / 18+), vanwege gemeentegrenzen, omdat er soms geen contact kan worden gelegd met de juiste persoon of omdat de aanpak niet goed is. De transitieroute (en de vroege implementatie hiervan) zou hier mede een oplossing voor kunnen zijn. ROC Nijmegen is bezig met de eerste fase uitvoering transitieroutes. Naar aanleiding van de eerste ervaringen is men voornemens om al eerder in de opleiding te starten met deze aanpak.
- Soms is er ook een externe hulpverlener bij de student betrokken. Het is dan belangrijk om duidelijke afspraken te maken tussen experts binnen en buiten de school over wie welke begeleiding doet.
- Het is belangrijk dat opleiding en BPV/stage voldoen aan het kwalificatiedossier en dat op tijd en op structurele basis begeleiding wordt ingeschakeld.
- ROC Nijmegen zou het wenselijk vinden om het WerkBedrijf / de jobcoach al in een eerder stadium te betrekken. Enerzijds bevordert dat de warme overdracht, anderzijds kan het ROC op die manier leren van een jobcoach: hoe bereid je een student nu goed voor op (zijn/haar transitie naar) de arbeidsmarkt en hoe kan het ROC een expertiseslag maken. De inzet van trajectbegeleiding in de Entree-opleiding kan hierbij als inspiratie dienen. Hierbij zorgt de trajectbegeleider voor de overgang naar werk, waarna een jobcoach de begeleiding overneemt. Hoewel één op één overname van deze werkwijze geen optie is gezien de formatie en middelen en de specifieke behoeften van entree-studenten (taal, intercultureel, traumatisering), kunnen hier wel sleutelementen inzitten die overgenomen kunnen worden. Interessant is om meer inzicht te krijgen hoe de overdracht/overgang van trajectbegeleider naar jobcoach plaats vindt.
- Het overleg, intern en in de regio: Welke overleggen vinden er plaats, wie sluiten daarbij aan, komen BPV'ers bij elkaar, zijn daar nog behoeftes of verbeteringen mogelijk? Een vraagstuk daarbij is ook hoe het contact met het MKB zou moeten lopen, aangezien er zoveel stagebedrijven zijn. Volgens ROC Nijmegen zou hier een rol kunnen liggen voor het WerkBedrijf.

3 Hogeschool Arnhem/Nijmegen

Vanwege het geringe aantal respondenten vanuit de HAN wordt hier alleen gerapporteerd over bevindingen uit de deskresearch, interviews en eerder onderzoek dat door de HAN is uitgevoerd.

3.1 Student+ in beeld

In hoeverre zijn studenten met ondersteuningsbehoefte in beeld bij de Hogeschool Arnhem/Nijmegen (HAN)? Wat is er over hen bekend, waar komt informatie vandaan, wie heeft er inzicht en wat wordt ermee gedaan?

Als studenten in **Studielink** aangeven dat ze een ondersteuningsbehoefte hebben dan neemt de studentendecaan contact op met de student+ voor een gesprek. De intakeprocedure in Studielink is verbeterd door de definitie/omschrijving te verbreden en zo de drempel voor melding te verlagen ('melding functiebeperking en andere bijzondere omstandigheden'). En ook de informatie op han.nl wordt aangepast.

De HAN kent **de Meer op Maat-cyclus (MoM)**. Een deel van deze cyclus houdt zich bezig met de informatievoorziening 'voor de poort' en bestaat uit onder meer open dagen, een MoM-middag en een vervolgbijeenkomst waarin aankomend studenten en aanmelders informatie krijgen over studeren met bijzondere omstandigheden in Arnhem en Nijmegen.

Ook wordt er samengewerkt met de **afdeling Aansluitmanagement** / 'HAN doet events' over de organisatie, werkzaamheden en financiering van MoM-initiatieven en de voorlichting door de HAN aan speciaal onderwijs. Ook loopt er een pilot om de transitie vanuit het vso naar het hbo te verbeteren via een coachingstraject (voor/na de poort).

3.2 Ondersteuningsstructuur

Het eerste aanspreekpunt voor studenten is de studieloopbaanbegeleider. De SLB'er voert gesprekken met de student over de studievoortgang en kan meedenken als er persoonlijke problemen zijn die de studie belemmeren. Binnen sommige opleidingen, waar meerdere studenten met dezelfde problematiek studeren, worden aparte groepen gemaakt en heeft de SLB'er expertise opgebouwd op het gebied van specifieke beperkingen. Binnen andere opleidingen wordt de student+ meegenomen in de reguliere studieloopbaangroep en heeft de begeleider niet altijd alle kennis. Overigens verschilt ook het professionaliseren van docenten per opleiding.

Via de SLB'er kan er door worden verwezen naar anderen, zoals een senior-SLB'er (die hiervoor wordt getraind) of de experts van **HAN Studiesucces**. HAN Studiesucces is een netwerk van experts, waar alle studenten begeleiding en advies kunnen krijgen op het gebied van studentbegeleiding (waaronder studeren met een functiebeperking). Naast begeleiding en advies, biedt HAN Studiesucces ook een groot aanbod aan trainingen en coachingsactiviteiten voor studenten. De samenwerking binnen de tweedelijnsbegeleiding is de afgelopen jaren verbeterd. Echter, de ondersteuning is zowel centraal (HAN Studiesucces en het decanaat) als decentraal over de faculteiten ingeregeld. Deze

decentralisatie is een bottleneck: de eerstelijnsbegeleiding is per opleiding anders georganiseerd en de taak van de SLB'er kent geen vastgelegde omschrijving.

Naast de SLB'er en HAN Studiesucces, kent de HAN de Meer op Maat cyclus. De Meer op Maat cyclus is een cyclus van bijeenkomsten en activiteiten waarin het draait om samen werk maken van studentbegeleiding. Zo zijn er themabijeenkomsten vanuit het studentdecanaat rondom werkdruk en timemanagement om laagdrempelig in contact te komen met studenten, maar ook wordt er een informatiebijeenkomst voor aankomend studenten met een ondersteuningsvraag georganiseerd door studenten met een ondersteuningsvraag.

Ook is er een projectgroep gestart rondom studeren met een ondersteuningsbehoefte en een werkgroep rondom toegankelijk toetsen. De projectgroep moet ook zorgen voor meer centralisatie, bijvoorbeeld rondom de rol van de SLB'er: hoe worden zij geïnformeerd, welke regelingen gelden etc. De werkgroep heeft als taak om in kaart te brengen of en zo ja, welke problemen er bestaan rondom toegankelijk toetsen. Ook kent de HAN specifieke projecten op het gebied van dyslexie zoals een online streamingdienst voor studieboeken. En er lopen onderzoeken en initiatieven rondom de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking zoals 'Samen leren, samen werken: Van Passend Onderwijs naar Passende Arbeid voor jongeren met een ondersteuningsbehoefte' vanuit de Werkplaats Sociaal Domein (zie ook 3.3 en 3.4).

3.3 Stage/Stap naar werk

Stage

Iedere opleiding (64) heeft zijn eigen praktijkbureau dat helpt bij het vinden van een stage. Wat het ondersteuningsaanbod is rondom de stage verschilt per opleiding, lopend van gesprekken tot een UWV-aanvraag voor ondersteuning bij vervoer.

Arbeidsmarkt

Op dit moment is er nog geen concrete aandacht voor de begeleiding van studenten met een ondersteuningsbehoefte van studie naar werk, behalve in de vorm van de aangestelde Jobfinder. De ondersteuning die aangeboden wordt is vooral gericht op het succesvol doorlopen van de studie. Het overige aanbod, zoals de training solliciteren, wordt HAN breed aangeboden en is niet specifiek gericht op studenten met een ondersteuningsbehoefte. Tijdens de studie worden ook al wel werknemer skills aangeboord, maar dit staat nog in de kinderschoenen. Bijzonder is dat de HAN een lectoraat heeft rondom hoe studenten kunnen worden begeleid in de transitie van school naar werk.

Samenwerking

Uit eigen onderzoek van de HAN blijkt dat voor duurzame inzetbaarheid een samenhangend geheel nodig is van verschillende activiteiten en interventies en dat deze toegespitst zijn op de leerprocessen die studenten doorlopen vanaf de start van de studie tot de stap naar de arbeidsmarkt en de eerste tijd daarna. Dit vraagt om een grensoverschrijdende samenwerking tussen faculteiten, werkgevers en andere betrokken organisaties uit de regio op basis van inhoud en gemeenschappelijk belang. Dit kan vergeleken worden met de al bestaande transitieroute in het mbo (zie figuur 1.2).

Vanuit één van de strategische prioriteiten van de HAN is een convenant gesloten tussen de provincie Gelderland en de HAN om de samenwerking te intensiveren rondom het project Smart Region. Eén van de thema's hierin is het bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt.

3.4 Kansen en knelpunten

- Thema studenten+ opnemen in het strategisch beleidsplan, zodat het een structurele plaats krijgt binnen het onderwijsproces. Samen met de werkzaamheden van de projectgroep rondom studeren met een ondersteuningsbehoefte draagt centraal beleid bij aan meer uniformiteit en het versterken van de vele initiatieven.
- Bewustzijn creëren onder docenten.
- De begeleiding vanuit praktijkbureaus is vooral gericht op het plaatsen van een student op een stage, het zou waardevoller zijn wanneer studenten worden geholpen/begeleid bij het zelf vinden van een stageplaats.
- Afstudeeronderzoek van de HAN-opleiding Bedrijfskunde (begeleid door het lectoraat HRM) naar het WerkLab pleit onder andere voor: 1) het bevorderen van de samenwerking tussen WerkLab en werkgevers door hen te betrekken bij het WerkLab en 2) het creëren van een centraal punt binnen het WerkLab. Uit het afstudeeronderzoek blijkt namelijk dat een centraal aanspreekpunt voor studenten en werkgevers wenselijk is: "een aanspreekpunt dat voor studenten kan bemiddelen en kan ondersteunen bij het vinden van een baan en aan werkgevers informatie kan geven over zaken als subsidies, faciliteiten en wet- en regelgeving".²²
- Ondanks dat het draagvlak om studenten te begeleiden tot het diploma en ook daarna per opleiding verschilt, zijn er wel wensen om meer aandacht te besteden aan de transitie van school naar werk en het leven lang leren ook beter in te bedden in de opleiding.
- Er zou meer aandacht mogen zijn voor zelfmanagement: omgaan met je beperking/uitdaging en erover communiceren/acceptatie. Hier is al wel aanbod rondom, maar dat zou actiever mogen (of ander aanbod). Dit sluit aan bij bevindingen uit eigen onderzoek (afstudeeronderzoek binnen HRM) naar de factoren die de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking kunnen bevorderen.²³
- Vanuit de HAN is de wens aangegeven tijdens studieloopbaanbegeleidingsuren zowel in te zetten op reflectie (waar kom ik terecht, wat zijn kansen) als op concrete voorbereiding zoals werknemersvaardigheden.
- De HAN kent momenteel geen formele vaste overdracht van studenten naar het WerkBedrijf, dit zou wel wenselijk zijn.

²² Zie voor meer informatie:

Theloesen, E. (2018). *Van kwetsbare student naar erkend talent. Onderzoeksrapport naar de realisatie van het Werklab*. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Van Tilburg, C. (2018). *Een goede overstap van onderwijs naar de arbeidsmarkt. Hoe kunnen werkgevers actief worden betrokken bij het WerkLab?* Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

²³ Van Rossem, A. (2017) *Van kwetsbare student naar erkend talent!?* Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

4 Radboud Universiteit Nijmegen

4.1 Student+ in beeld

In hoeverre zijn studenten met ondersteuningsbehoefte in beeld bij de RU? Wat is er over hen bekend, waar komt informatie vandaan, wie heeft er inzicht en wat wordt ermee gedaan?

Professionals geven de RU ROC een 7,6 in de enquête (n = 28) als het gaat om de vraag in hoeverre studenten+ goed in beeld zijn bij de organisatie.

Wat is bekend, en hoe?

- Bijna 90% van de respondenten geeft aan dat er informatie is over aantallen studenten+, type beperking en type ondersteuningsbehoefte.
- Intake en studieadviseur vormen de belangrijkste bronnen en voor de intake ook aanmelding via Studielink.

Tabel 4.1: Informatiebronnen rondom aantallen, type beperking en type behoefte (n=28)

	Aantallen studenten+	Type beperking	Type ondersteuningsbehoefte
Geen info over	3	1	1
Uit intake	6	13	13
Docent/ mentor	4	3	3
Digitaal doorstroom dossier	2	3	3
Studielink	12	4	4
SLB'er/ studieadviseur	14	15	16
Anders*	6	6	6

* Bij de categorie Anders wordt onder meer het studentadministratiesysteem meerdere malen genoemd.

Vanuit de interviews wordt aangegeven dat studenten voornamelijk goed in beeld zijn als ze hun beperking/ondersteuningsbehoefte zelf aangeven in **Studielink** of voorafgaand aan hun aanmelding contact opnemen met de **studentdecaan**. Bij aanmelding in Studielink krijgt de studieadviseur centraal de ondersteuningsbehoefte in beeld en kan studenten oproepen voor een gesprek. Vervolgens – als de student toestemming geeft – kan de studieadviseur doorverwijzen naar het **'flexibel studeren' programma** (een programma voor zowel studenten met een ondersteuningsbehoefte, als voor honours studenten, bestuurders, en mantelzorgers). Daarnaast worden studenten via de studentendecaan of naar aanleiding van de melding in Studielink uitgenodigd voor een specifieke voorlichting voor studenten met een autisme spectrum stoornis, ADHD en andere psychische problemen waarin informatie wordt gegeven over welke hulp er is en hoe ze het beste kunnen studeren, en waar studenten vast rond kunnen kijken en kennismaken.

4.2 Ondersteuningsstructuur

Aan iedere opleiding zijn studieadviseurs verbonden en centraal is er de dienst **Student Support**. Hieraan zijn de studentdecanen en studentpsychologen verbonden en vanuit deze dienst worden trainingen en begeleiding aangeboden. Studenten+ worden via de studieadviseur doorverwezen naar Student Support voor ondersteuning en voorzieningen. Later in het studietraject wordt ook de loopbaanadviseur betrokken om te kijken naar de talenten, mogelijkheden en onmogelijkheden van de student+ en wat er bij hem/haar past. Wanneer dit onderdeel is afgesloten wordt de student+ overgedragen aan de Jobfinder, die de student+ voorbereidt en begeleidt om een gepaste werkplek te vinden.

4.3 Stage/Stap naar werk

Stage

Het is opvallend dat 21 van de 28 respondenten aangeven dat er stages worden aangeboden. Een verklaring kan liggen in de achtergrond van de respondenten (bijvoorbeeld respondenten vanuit Geneeskunde), een andere verklaring is dat, hoewel de stage niet verplicht is bij de meeste opleidingen, studenten wel worden aangemoedigd om stage te lopen. Nog geen 50% van de respondenten geeft aan dat er generiek ondersteuningsaanbod is rondom de stage en slechts een kwart dat er specifiek aanbod is voor studenten+. Desondanks weten de respondenten verschillende aanpakken te noemen, zoals uit Tabel 4.2 blijkt.

Tabel 4.2 Aanpak(ken) rondom de stage (n=21, soms hebben respondenten meerdere aanpakken genoemd)

Cursussen /trainingen / workshops (9)
individuele begeleiding / ondersteuning (8)
Mogelijke stageplaatsen/vacatures (3)
(groeps)supervisie (2)
Gesprekken (2)
Reguliere begeleiding / traject (2)
Stagemarkt
Cv check
Netwerken
Onderwijs
Vorbereiding
Coördinatoren

De ondersteuning bij de stage is veelal gecentraliseerd, op de studieadviseurs na. Daarnaast verloopt het zoeken en vinden van de stages via de opleidingen. Zij hebben immers de contacten met de stageadressen, eventueel kunnen Career officers en studieverenigingen hier een rol inspelen.

Arbeidsmarkt

Net als de respondenten van het ROC geven de respondenten van de RU aan dat er voor de stage zowel generiek aanbod is voor alle studenten, als aanbod specifiek voor studenten+ en dat er bij de stap naar de arbeidsmarkt zwaarder wordt ingezet op de specifieke ondersteuning van studenten+ (zie Tabel 4.3). Leggen we het aanbod/de aanpakken rondom de stage en de stap naar de arbeidsmarkt naast elkaar dan zien we wel dat bij beide het zwaartepunt ligt bij individuele begeleiding.

Tabel 4.3: Aanpak(ken) rondom de stap naar de arbeidsmarkt (n=28, soms hebben respondenten meerdere aanpakken genoemd)

Individuele Begeleiding (waaronder Jobfinder/Jobcoach) (10)
Individuele gesprekken (8)
Workshops (bijv. Studiekeuze en UWV) (7)
(sollicitatie)training (6)
Cursussen (bijv. Stap naar de toekomst) (5)
Career service/Career Officer/loopbaanadviseur (3)
Student Support (2)
Bedrijvendag / Careerweek (2)
Lezingen
Sollicitatie tips online
Wijzen op belang bijbaan
Maatwerk in beroepsoriëntatie
Vacature overzichten
CV check
Flyers

De RU heeft een aparte service voor na de studie – de Jobfinder/Jobcoach – ook omdat de overdracht naar WerkBedrijf er nog niet is en WerkBedrijf niet altijd de banen heeft die interessant zijn voor WO studenten. De Jobfinder/coach heeft als taak het versterken van kwetsbare studenten richting de arbeidsmarkt. De Jobfinder/Jobcoach begeleidt studenten met een beperking en afstand tot de arbeidsmarkt naar werk en zorgt voor goede ondersteuning bij de eerste stappen op de arbeidsmarkt.

Samenwerking

Uit Tabel 4.4 is af te lezen met welke partijen de respondenten aangeven dat wordt samengewerkt om in de ondersteuningsvraag van studenten+ te voorzien als het gaat om respectievelijk stage en/of de stap naar de arbeidsmarkt? (n=18)

Tabel 4.4: Partijen waarmee wordt samengewerkt

Stage	Stap naar de arbeidsmarkt
Studieadviseur (12)	Student Support (13)
Stagebureau / career service (11)	Studieadviseur (12)
Studentdecaan (9)	Stagebureau / career service (12)
Student Support (9)	Studentdecaan (12)
Docenten (8)	Studieloopbaanbegeleider (9)
Studieloopbaanbegeleider (7)	Externe begeleidingspartijen (bv. Stumass, IVA, Pro Persona) (7)
SLB-er/mentor (5)	Docenten (5)
Studieverenigingen (5)	Gemeente (5)
Externe begeleidingspartijen (bv. Stumass, IVA, Pro Persona) (5)	

4.4 Kansen en Knelpunten

- Studenten zijn niet verplicht hun ondersteuningsbehoefte te melden. Een veilige omgeving is belangrijk om te voorkomen dat studenten uit schroom of strategische afwegingen hun ondersteuningsbehoefte niet melden. Daarnaast kan een proactieve benadering vanuit toeleverend onderwijs of in de voorlichting studenten stimuleren om hun ondersteuningsbehoefte te melden.
- Winst valt te behalen bij het proactief in beeld brengen van behoeftes en vroegtijdig met iemand aan de slag gaan met studie en passende arbeid. Bijvoorbeeld door in contact te treden met het vwo zodat al eerder zicht is op beperkingen en ondersteuningsbehoeften. Daarnaast ligt hier een sleutelrol voor de studieadviseur om studenten+ alsnog in beeld te krijgen.
- Ook valt winst te behalen in het eerder in de studie al aandacht hebben voor de stap naar de arbeidsmarkt.
- De RU kent momenteel geen formele vaste overdracht van studenten+ naar het WerkBedrijf. Dit is wel wenselijk.

5 UWV

5.1 Student+ in beeld

UWV heeft studenten+ die de stap naar de arbeidsmarkt gaan maken in beeld als ze onder de (oude) Wajong vallen (voor 2015) en een zekere mate van arbeidsvermogen hebben. Een aantal maanden voor afloop van hun studie, belt de arbeidsdeskundige om te kijken of er al een traject ingezet kan worden voordat iemand zijn/haar studie afrondt. Het duurt namelijk vaak een jaar tot anderhalf jaar voor een student+ werkfit is. Als de start al gemaakt kan worden terwijl men nog studeert, valt de jongere minder in een gat na de studie.

Andere studenten+ heeft UWV in principe niet in beeld. Zij komen pas in beeld wanneer ze afgestudeerd of uitgevallen zijn en een werkverleden hebben en dus aanspraak kunnen maken op WW.

De Wajong-regeling is de afgelopen jaren sterk veranderd. Tot 2015 konden mensen, die al op jonge leeftijd door ziekte of een handicap arbeidsongeschikt zijn, een beroep doen op de wet Wajong. Daarbij geldt dat degenen die voor 2010 in de Wajong terechtkwamen geen participatieplicht hebben. Mensen die tussen 2010 en 2015 in de Wajong terecht zijn gekomen hebben wel een participatieplicht. Met de invoering van de Participatiewet sinds 1 januari 2015 geldt dat alleen mensen die nooit meer kunnen werken in aanmerking komen voor de Wajong. Mensen met een beperking die (op termijn) arbeidsmogelijkheden hebben, dienen aan te kloppen bij gemeenten voor ondersteuning en eventueel een uitkering. Door deze wetwijziging vallen studenten+ met arbeidsvermogen na 2015 dus onder verantwoordelijkheid van de gemeenten en is er geen nieuwe Wajong-instroom meer bij het UWV. Het aantal studenten+ met een Wajong beschikking (met arbeidsvermogen) bij het UWV wordt dus steeds kleiner.

Om in aanmerking te komen voor de Wajong, zijn studenten+ gekeurd. Tijdens deze keuring wordt in gesprek gegaan over wat studenten willen en zelf kunnen, en wat voor voorzieningen in te zetten zijn.

5.2 Ondersteuningsstructuur

Wanneer studenten+ terecht komen bij het UWV krijgen ze een vaste adviseur of arbeidsdeskundige toegekend. Tijdens een gesprek maakt de student+ samen met de adviseur/arbeidsdeskundig een participatieplan. Afhankelijk van de behoefte en vraag worden specifieke activiteiten, instrumenten of trajecten ingezet om iemand naar werk toe te leiden, afspraken hierover komen in het participatieplan. De student+ gaat aan de slag met dit plan en de arbeidsdeskundige/adviseur helpt bij het zoeken naar een passende baan (soms kan zelfs passend werk worden aangeboden). Eenmaal aan de slag, kunnen een jobcoach of hulpmiddelen worden geregeld.

5.3 Stage/Stap naar werk

Stages

Officieel heeft UWV geen taak in het vinden van een stage. Studenten+ die een oude Wajong uitkering hebben komen immers pas in beeld als zij afgestudeerd of uitgevallen zijn. UWV houdt wel contact met studenten die in beeld zijn via Wajong over hoe het met de studie gaat.

Het UWV speelt soms een rol als studenten een stage hebben. Wanneer een bedrijf tevreden is, probeert het UWV ervoor te zorgen dat een student daar na afloop van de stage kan blijven. Belangrijk punt daarbij is dat een werkgever anders gaat kijken naar een student als deze op de loonlijst komt. UWV kan dan helpen door contact te leggen met de stageplek, bijvoorbeeld om de werkgever te informeren over waarmee rekening te houden, wat het financiële plaatje wordt en wat de toegevoegde waarde kan zijn van de specifieke werknemer.

Arbeidsmarkt

Een belangrijk instrument in de dienstverlening van het UWV is **de werkverkenners**. Met de Werkverkenners is het mogelijk een snelle diagnose te stellen van de belemmeringen en mogelijkheden van werkzoekenden om werk te vinden. Op basis van de 'diagnose' wordt een (online) dienstverleningsaanbod ontwikkeld en bepaald of iemand in aanmerking komt voor intensievere dienstverlening.

Idealiter bestaat aanbod rondom het toeleiden naar werk uit een 'warming-up', een interventie en een 'wrap-up'. Tijdens de warming-up leren deelnemers de interventie kennen, wordt bepaald of en welke elementen uit de interventie het best aansluiten bij de situatie van de deelnemer en worden mensen daadwerkelijk gemotiveerd voor de interventie. Vervolgens volgt de interventie waarbij wordt uitgegaan van maatwerk. Voor deze interventie kan het UWV putten uit een breed spectrum aan mogelijkheden van trainingen en workshops tot (e-)coaching. De wrap-up bestaat uit een terugkomsessie, waarin deelnemers hun leerdoelen en plannen evalueren en waar nodig bijstellen.

Wanneer een deelnemer een baan heeft gevonden is het mogelijk om de werkgever en werknemer ook nog te faciliteren. Dit kan zijn via bepaalde maatregelen als loonkostensubsidie, loondispensatie of loonkostenvoordeel, maar ook bijvoorbeeld via (het aanvragen van) 'middelen' als proefplaatsingen, hulpmiddelen en jobcoaches.

UWV Nijmegen ziet het ook als haar taak om na te gaan of Wajongers aan het werk kunnen blijven, ofwel te voorkomen dat ze hun baan verliezen. Praktisch betekent dit dat twee maanden voordat een dienstverband afgerond gaat worden, de deskundigen gaan kijken hoe de Wajongers ervoor kunnen zorgen dat het contract verlengd wordt. Vragen die dan spelen zijn bijvoorbeeld: is er iets veranderd aan belastbaarheid? Welke voorzieningen zijn er op dit moment nodig om het werk te kunnen blijven doen? In zekere zin gaat hier een vergelijking op met studenten+. Het gaat er uiteindelijk om dat mensen duurzaam aan het werk komen. Erover nadenken (wat heb ik nodig?) helpt vaak al om een baan te behouden of te krijgen.

Het UWV heeft al contact met de RU ten aanzien van de career week om een arbeidsmarktperspectief te schetsen die de RU gebruikt in presentaties aan studenten met een functiebeperking om hen te prikkelen en na te laten denken over wat straks te doen na hun studie.

5.4 Kansen en knelpunten

- Het UWV merkt op dat stagebegeleiders vaak niet goed weten hoe ze een stage kunnen organiseren voor studenten+. Voorheen was er contact met stagebegeleiders om bijvoorbeeld te bespreken welke middelen in te zetten zijn en was er een onafhankelijke ambulante begeleider die werd betaald uit andere gelden. Dit lijkt echter niet meer mogelijk te zijn, maar het UWV zou vanuit haar kennis van de arbeidsmarkt en de doelgroep stagebegeleiders hierin nog steeds kunnen ondersteunen
- Meestal komt een student+ pas na de studie in beeld, wat het UWV als gemiste kans ervaart. Opdracht vanuit het ministerie is alleen voor mensen in een uitkering. UWV kan veel meer (preventief, als partner van onderwijsinstellingen) maar mag nu pas aan de slag als mensen een uitkering hebben.
- Er zijn 1500 Wajongers die onder de verantwoordelijkheid van twee deskundigen vallen. Zij hebben als taak om ervoor te zorgen dat Wajongers aan het werk kunnen blijven. Officieel wordt dit niet gefinancierd (geen taak van het UWV), maar omdat UWV Nijmegen dit zo belangrijk vindt en er meerwaarde in ziet wordt dit wel gedaan. In het kader van nazorg (zie ook 6.4), is dit echter wel belangrijk.
- De ervaring leert dat studenten+ pas laat bezig zijn met een overgang naar werk. Dan komt de vraag: hoe profileer ik mezelf? UWV geeft aan dat een samenwerking tussen UWV en onderwijsinstellingen in de vorm van workshops meer zou kunnen plaatsvinden, ook eerder in de studie. Dan niet zozeer gericht op vacatures, maar voorbereiding op de vraag in wat voor omgeving men terecht kan komen (hoe houd je dan rekening met functionele mogelijkheden?) en bewust maken van welk pad men kan bewandelen.
- Landelijk beleid voor gemeenten of landelijke richtlijnen over hoe zij om moeten gaan met middelen en inzet zou wenselijk zijn. Zodat het duidelijker wordt voor werknemers en werkgevers wat zij van de gemeente kunnen verwachten.

6 WerkBedrijf

6.1 Student+ in beeld

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen krijgt studenten/kandidaten op drie manieren binnen:

1. Reguliere route/Zelfmelders: De meeste studenten/kandidaten melden zichzelf. Zij vallen onder de Participatiewet, die WerkBedrijf Nijmegen voor de zeven aangesloten gemeenten uitvoert. Om een uitkering aan te vragen moeten deze jongeren naar het WerkBedrijf in verband met de wettelijk verplichte zoekperiode.
2. Via het scholenoverleg: er is een overleg met het praktijkonderwijs, vso, mbo-1 en het samenwerkingsverband passend onderwijs waarbij gesproken wordt over jongeren die van school af gaan en de vraag wat zij eventueel nodig hebben. Bijvoorbeeld jongeren die vanuit stage een contract aangeboden krijgen: per wanneer gaat dat lopen, hoe zorgen wij ervoor dat het zo vloeiend mogelijk verloopt?
3. Outreachend: het WerkBedrijf benadert de 18+ voortijdig schoolverlaten-doelgroep (vsv) outreachend. De gezamenlijke missie van gemeenten, voortgezet onderwijs en mbo in het regionaal beleidsplan VSV 2016-2020 is om vsv te voorkomen door alle jongeren die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten in beeld te hebben en een toekomstperspectief te bieden dat leidt naar opleiding, arbeidsplaats, zorg of combinatie daarvan. Het WerkBedrijf zet zich in om vsv'ers op te sporen, in beeld te krijgen en te begeleiden naar onderwijs, werk of zorg. Dit gebeurt bijvoorbeeld door tijdens huisbezoeken, uitgevoerd door een vsv-consulent, jongeren attent te maken op hulp en aanbod. Er worden daardoor nu veel jongeren bereikt die uiteindelijk weer dienstverlening afnemen bij het WerkBedrijf. Per 1 september 2019 neemt afdeling Leerplicht (gemeente Nijmegen) deze taak over van WerkBedrijf.

Na (aan)melding vindt er een intake plaats door de consulenten Intake & Diagnose van het jongerenteam (18-27) van het WerkBedrijf. Tijdens deze intake wordt gekeken wat de huidige situatie is, wat fysieke of mentale belemmeringen zijn, wat de persoonlijke situatie is (netwerk, woning, financiën, schulden, werkervaring, opleiding), waar ze tegenaan lopen tijdens hun opleiding, of ze reeds ondersteuning krijgen en waarom jongeren niet 'werkfit' zijn. Soms komt er ook informatie van de school via het scholenoverleg (bijvoorbeeld een transitiedocument via de praktijkschool). De informatie die benodigd is voor de uitkering gaat naar de gemeente, de diagnoses niet.

6.2 Ondersteuningsstructuur

De ondersteuning van het WerkBedrijf is bedoeld om jongeren met arbeidsvermogen die onder de Participatiewet vallen van informatie te voorzien over financiën/voorzieningen en om hen naar werk toe te leiden (of eventueel terug naar school). Het Jongerenteam helpt met de uitkeringsaanvraag voor jongeren en begeleidt hen in de vier weken durende verplichte zoekperiode (pas na deze periode behandelen gemeenten de uitkeringsaanvraag). Wanneer nodig wordt een indicatie banenafpraak aangevraagd of een link gelegd met beschut werk. Echt moeilijke casussen waarbij kandidaten nog niet naar werk kunnen worden weer teruggelegd bij de gemeente.

Na de intake worden studenten+ overgedragen aan één van de volgende typen consulenten:

- 1) Is een student werkfit, dan wordt hij/zij overgedragen naar een bedrijfsdienstverlener. Het betreft een warme overdracht in de vorm van een driegesprek.
- 2) Is een student+ nog niet werkfit, dan krijgt hij/zij ondersteuning/begeleiding om dit te worden (zie 6.3). Samen met de consulent Intake en Diagnose maakt de kandidaat dan een plan. De consulent begeleidt de kandidaat bij het uitvoeren van dit plan en bewaakt, in samenwerking met de (senior) consulent bedrijfsdienstverlening, het totale traject van/proces rondom de kandidaat tot en met de plaatsing.
- 3) Heeft een student+ extra zorg nodig, dan vindt er een overdracht plaats naar het zorgteam. Het zorgteam houdt zich bezig met jongeren met multiproblematiek. Deze jongeren komen vaak via externe organisaties/instellingen. Voor deze jongeren zitten medewerkers van WerkBedrijf veel samen met hulpverleners om gezamenlijke ondersteuning te bepalen. Eventueel is er nog het Veiligheidshuis, waarin via een integrale aanpak jongeren met de zwaarste multiproblematiek in de regio worden ondersteund.

6.3 Stage/Stap naar werk

Stage

WerkBedrijf mag niet bij stages betrokken zijn zolang jongeren nog ingeschreven zijn op school. Wel zou men stages als baanindicatie kunnen inzetten, maar studenten+ vallen tijdens de opleiding nog niet onder de Participatiewet.

Arbeidsmarkt

WerkBedrijf helpt naar werk (of terug naar school). Dit kan door studenten+ werkfit te maken en ze daadwerkelijk naar werk te begeleiden.

Tools/trainingen om deze groep werkfit te krijgen, zijn:

1. Move2work: sociale activering via sporten etc.
2. Talentexpeditie: training waarbij een kandidaat in acht weken training volgt en nagaat 'wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik' waarvan uitkomsten met de jongere besproken worden om te bezien of de kandidaat klaar is voor de stap naar de arbeidsmarkt en wat er eventueel op de werkvloer aangepast moet worden.
3. Praktijkdiagnose of ontwikkeltraject: op een stage lijkend traject om mensen met een gebrek aan goede werknemersvaardigheden of empowerment die een vak willen leren, voor een periode van een jaar met behoud van uitkering hieraan te laten werken, bijvoorbeeld als fietsenmaker.
4. Timeofyourlife: individuele training motivatie/sollicitatie
5. 'Mijn nieuwe koers': soort loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

Als een kandidaat werkfit is, dan stelt het WerkBedrijf de kandidaat voor aan een bedrijf. Ze zorgen daarbij ook voor informatieoverdracht, bijvoorbeeld over wat een kandidaat nodig heeft op de werkplek of wat een werkgever van een kandidaat kan verwachten. Ook wordt de kandidaat gecoacht om open het gesprek aan te gaan met de werkgever. Er wordt ook steeds meer gewerkt met een aanloopperiode of proefplaatsing.

Naast het werkfit krijgen en iemand bij een werkgever krijgen, houdt het WerkBedrijf zich ook bezig met het behoud van werk. Vaak komen problematieken pas (goed) aan het licht als jongeren 5 dagen per week aan het werk moeten. Dan kan **jobcoaching** worden ingezet. WerkBedrijf heeft zelf jobcoaches en huurt deze daarnaast ook extern in. Formeel houdt de begeleiding op als de jongeren echt bij bedrijf in dienst komen, maar feitelijk houdt het WerkBedrijf nog wel wat contact met kandidaat en werkgever.

Samenwerking

WerkBedrijf zit alleen met bedrijven en gemeenten op systematische wijze samen. Verder zijn er samenwerkingen met ketenpartners: scholenoverleg, vso scholen, roc's, leerwerkloket en mondjesmaat met het hoger onderwijs. Andere samenwerkingspartners zijn onder meer Propersona en Pluryn (sociale kaart van gemeente staat). Verder wordt er op projectniveau samengewerkt met bepaalde partners.

6.4 Kansen en knelpunten

- WerkBedrijf ziet veel dezelfde kandidaten terugkomen. Het zou gunstig kunnen zijn om middelen in te kunnen zetten om met geplaatste kandidaten in contact te blijven (**nazorg**). Ook geldt dat duurzaamheid aan de voorkant beter betracht kan worden, bijvoorbeeld door:
 - Zelf jobcoaches op te leiden, zodat eerder gesignaleerd kan worden wat wel/niet goed gaat, en daar eventueel over in gesprek te gaan met kandidaat en bedrijf, zodat men niet uitvalt en terug in een uitkering komt.
- Op scholen een exitgesprek voeren als brugfunctie naar arbeidsmarkt of ondersteuning bij die stap (geldt met name voor HAN en RU).
- Een dag in de week bij het ROC zitten zodat studenten open kunnen inlopen voor bijvoorbeeld trainingen in soft skills, die hen helpen bij een sollicitatietraject en het uiteindelijk slagen op de arbeidsmarkt die, behalve om vakkennis, ook vraagt om sociale- en werknemersvaardigheden.
- Kandidaten stimuleren om belemmeringen en ondersteuningsbehoeften open te bespreken met de werkgever
- Proefplaatsen organiseren zodat ook een werkgever kan wennen en leren omgaan met de kandidaat.
- Aan de voorkant verwachtingen van werkgevers managen en duidelijk maken dat er nooit een 100% match verwacht kan worden, we hebben het immers over werknemers met een bepaalde begeleidingsbehoefte.
- Veel van de kandidaten van het WerkBedrijf komen uit de WW en dus vanuit het UWV. Het zou mooi zijn wanneer uitkeringsgerechtigden al gedurende het WW-traject in contact zouden kunnen treden met het WerkBedrijf om hen voor te bereiden op instroom in de bijstand (eerder was er voor jongeren in de laatste fase een bijeenkomst en werden ze direct opgepakt door het Werkbedrijf).
- Ook studenten in het hoger onderwijs helpen met soft skills, cv opstellen etc. Dit vereist overigens wel meer diversiteit in het trainingsaanbod zoals de Praktijkdiagnose, zodat ook deze hoger opgeleide studenten geprikkeld worden en aan hen diepgang geboden wordt.
- De beroepsbeelden, die studenten+ hebben, zijn niet altijd realistisch. Het zou mooi zijn als binnen het onderwijs al aandacht zou zijn voor de realiteitszin middels trainingen als: 'wat wil je, wat kun je, wat past bij je',
- Er wordt veel specialistisch opgeleid, terwijl er op de arbeidsmarkt een veel breder profiel wordt gevraagd (meer gericht op competenties). Dit betekent dat kandidaten flexibel moeten zijn om net wat anders te doen dan wat ze hebben geleerd.

- In sommige gevallen zouden WerkBedrijf en UWV elkaar kunnen versterken: men zou meer van elkaars expertise en contacten gebruik kunnen maken. Dit vereist echter wel een gezamenlijk systeem.
- Bedrijven zouden minder moeten focussen op diploma, en meer op ervaring/competenties.
- WerkBedrijf zou graag meer maatwerk willen leveren, bijvoorbeeld naar werkgever gaan om het werk naar student te buigen of een baan te creëren die bij een kandidaat past (jobcarving). Met name ook voor hoger opgeleiden.
- Ook genoemd is gereserveerd budget waarbij geen specifiek project aangevraagd hoeft te worden, zodat maatwerkopties ingezet kunnen worden. Zo kun je bijvoorbeeld iemand met o.a. eetproblemen een beweegprogramma aanbieden in combinatie met een begeleiding van een psycholoog.
- Het is voor het WerkBedrijf heel lastig om jongeren te enthousiasmeren voor techniek en bouw. Een optie zou kunnen zijn om bij bedrijfsscholen snuffelstages voor niet-direct-bemiddelbare kandidaten te regelen zodat ze enthousiast gemaakt kunnen worden voor de techniek/bouw.

7 Kansen en Knelpunten

7.1 Belangrijkste knelpunten

1. **Onvoldoende duurzame plaatsingen (behoud stage en werk).** Zowel uit onderzoek bij hogeschool Windesheim in Zwolle (Kim Westmeijer) als regionale ervaringen vanuit WerkBedrijf/UWV blijkt dat het moeilijk is om kandidaten duurzaam te plaatsen. Ondanks verschillende inspanningen zijn er veel draaideurklanten als gevolg van een gebrek aan goede nazorg. Dit komt mede omdat jongeren pas laat in beeld komen (vanwege transitie Wajong is men bij uitval een werkloze die, wanneer hij/zij thuis woont, NUGger is).
2. **Nog geen vroegtijdige aandacht voor perspectief op werk (warme overdracht en vanaf start opleiding).** Het zou goed zijn om behoeften rondom werk al in eerder tijdens de opleidingsperiode vast te stellen. Studenten zijn zelf pas laat bezig met een overgang naar werk. Tot die tijd zitten ze vaak in de cocon van de studie. Het zit ook niet in het structurele beleid van de onderwijsinstellingen om hier vroegtijdig aandacht aan te besteden. Omdat er ook nog geen vroegtijdige samenwerking is tussen WerkBedrijf/UWV en onderwijsinstellingen (bv. geen vast open inloopspreekuur) wordt het een individueel probleem van de student+ die zelf moet uitzoeken hoe hij/zij zich verhoudt tot de beperking en de mogelijkheden en bij gevolg later mogelijk uitvalt en alsnog bij UWV of WerkBedrijf terecht komt.
3. **Informatievoorziening studenten(+) over begeleiding/ondersteuning.** In zijn algemeenheid wordt informatievoorziening al laag gewaardeerd door studenten+ (zie NSE en jaarrapport van ECIO. Daar komt bovenop dat (voorbereiding op) stage en werk niet in de informatievoorziening meegenomen worden en dat ook professionals onderling niet altijd goed informatie overdragen over studenten+. Vooralsnog is de individuele student+ de enige probleemeigenaar. Er zijn geen duidelijke afspraken over de verantwoordelijkheid van onderwijs, gemeente, Werkbedrijf of UWV op het thema stage/werk.
4. **Bemiddelingsprofiel.** Op dit moment wordt er niet overal structureel gewerkt aan een bemiddelingsprofiel richting de arbeidsmarkt: hoe presenteer ik mijzelf zodanig dat mijn talenten gezien worden en niet (alleen) mijn beperking, wat kan ik goed, wat is mijn persoonlijke gebruiksaanwijzing. Maar ook: wat zijn ontwikkelpaden en omstandigheden op de werkvloer waar ik rekening mee moet houden? Hier wordt wel op projectbasis of in pilots aan gewerkt, maar dat is nog niet structureel.
5. **Weinig werknemersvaardigheden en zelfredzaamheid.** Studenten+ hebben minder vaak een bijbaan en ouders bieden vaak veel ondersteuning om de studie door te komen. Daardoor hebben studenten+ minder kennis hoe het eraan toegaat op de werkvloer en een lagere mate van zelfredzaamheid. Zo hebben ze minder ervaring met onderhandelen, omgaan met collega's, omgaan met feedback en met de relatie met de werkgever.
6. **Overzicht/database passende stage- en werkplekken.** Onderwijsinstellingen beschikken niet over een overzicht van passende stage- en werkplekken voor studenten+. Dit komt o.a. doordat degenen die over stages gaan niet dezelfde personen zijn die belast zijn met de zorg/ondersteuning en omdat veel zaken decentraal geregeld zijn (en dus per opleiding anders). Al tijdens de opleiding samenwerken met UWV/WerkBedrijf zou voor meer input kunnen zorgen voor wat betreft de werkplekken. Maar momenteel hebben UWV en Werkbedrijf geen taak ten aanzien van de stages.

- 7. Geen sluitende aanpak door versnippering.** Alle onderwijsinstellingen (en opleidingen) kennen verschillende structuren, net als de externe partners (GGZ, artsen, UWV, gemeenten). Ook kent men verschillende doelgroepen: Wajong, Participatiewet, 18-/18+. Deze versnippering maakt dat het moeilijk is om een overzicht te krijgen van het aanbod in de regio en maatwerk te bieden. Er is nog geen sprake van een sluitende aanpak .
- 8. Geen/nauwelijks alumnibeleid.** Onderwijsinstellingen hebben nog nauwelijks alumnibeleid. Er wordt nog maar weinig gebruik gemaakt van alumni+, die toch de toekomstige collega's of werkgevers kunnen zijn van studenten(+). Bovendien kunnen alumni+ worden ingezet als mentoren: hoe was voor hen de overstap naar de arbeidsmarkt, waar liepen zij tegenaan, wat kunnen studenten(+) van hen leren?
- 9. Flexibiliteit in toets systematiek.** Bij een dichtgetimmerd kwalificatiedossier of afstudeerprofiel, bestaat grote kans dat studenten+ uitvallen en de eindstreep niet halen of onnodig studievertraging oplopen (en een hogere studieschuld). Bijvoorbeeld, een student+ is minder belastbaar en kan geen 4 of 5 volle dagen stagelopen. Indien sommige taken/competenties of de urenbelasting niet haalbaar of uitvoerbaar zijn, zouden er alternatieven mogelijk moeten zijn.
- 10. Werkgevers onvoldoende in beeld tijdens de studie.** In alle gesprekken komen de werkgevers weinig tot niet aan bod. Er wordt wel veel ingezet op inzichtelijk maken hoe inzetbaar een student is, wat voor ondersteuningsbehoefte hij/zij heeft, maar er is mogelijk te weinig aandacht voor het proactief met werkgevers in gesprek treden over wat zij kunnen doen en welke mogelijkheden er voor hen zijn om voorzieningen te organiseren. Werkgevers weten ook vaak de weg niet naar hoger opgeleide studenten+ voor invulling van vacatures en stageplaatsen. Veel werkgevers staan wel open voor deze kandidaten, vanwege krapte op de arbeidsmarkt en/of maatschappelijk verantwoord ondernemen/inclusief werkgeverschap.

7.2 Belangrijkste kansen/best practices

- 1. Transitieroute²⁴.** Een begeleidingsplan van het laatste jaar van de studie naar het eerste jaar erna. Dit gebeurt momenteel in het mbo, maar is ook een kans voor hogescholen en universiteiten²⁵. Bouwstenen die belangrijk zijn in de transitieroute zijn 1) intake met aandacht voor beroepspraktijkvorming/stage, 2) begeleiding op de onderwijsinstelling en voorbereiding op de stage, 3) matching en vinden van een geschikte stageplaats, 4) begeleiding tijdens de stage, 5) evaluatie en beoordeling, 6) diploma en uitstroom naar een vervolgopleiding of werk.
- 2. Meer/intensiever contact werkgevers,** zowel tijdens de studie als in de overgang als kort na de overgang: hoe loopt het, waar zou (ex)student of werkgever in ondersteund kunnen worden?.
- 3. Jobfinders/coach, ook voor hoger opgeleide jongeren.** Dit is een invulling van een sluitende aanpak en begeleiding naar een passende werkplek. Zo vindt er tijdens de studie al verkenning van arbeidsmarktmogelijkheden en potentiële ondersteuning op de werkvloer plaats, en worden (ex)studenten gecoacht op hun rol als werknemer zodat zij niet uitvallen. Ook kunnen studenten+ overgedragen worden aan WerkBedrijf en/of UWV. Daarmee kan bestaande ondersteuning, zoals (onderzoek naar) loonwaarde, ontwikkelmogelijkheden, werkplekaanpas-

²⁴ <https://www.kbanijmegen.nl/transitieroute.html>

²⁵ Binnen de RU worden in mindere mate stages aangeboden. Desondanks kan het idee van de Transitieroute een kans zijn die qua invulling verschilt per opleiding.

singen ingezet worden. De inzet van de Jobfinders lijkt tot op heden erg succesvol.

4. **Investeren in (awareness van de) stagebegeleiders.** Zij hebben vaak geen specifieke kennis van de problematiek van studenten+ en wat voor hen nodig is.
5. **Eigen 'gebruiksaanwijzing' (bemiddelingsprofiel) maken.** Het zou kansrijk zijn als studenten+ een eigen gebruiksaanwijzing zouden opstellen waarin zij concreet aangeven wat zij aan ondersteuning nodig hebben op de werkvloer, naast hun eigen kwaliteiten en mogelijkheden. Daarmee kan de werkgever voorbij de beperking kijken, zodat hij/zij de persoon ziet met diens talenten, maar ook concreet ziet wat er moet gebeuren om de student+ tot effectieve medewerkers te kunnen laten opbloeien.
6. **Trainingen.** Er zijn in deze inventarisatie tal van trainingen, cursussen, workshops, etc. genoemd, bijvoorbeeld sollicitatietraining, zelfmanagement, 'mijn nieuwe koers'. Het verdient aanbeveling om concreet uit te wisselen over dit aanbod en elkaars expertise hierin te benutten.
7. **Structurele financiering van een sluitende aanpak** is gewenst, waarbinnen meer maatwerk mogelijk is. Dit stimuleert een integrale aanpak en samenwerking tussen verschillende organisaties op het vlak van ondersteuning (bijv. beweegprogramma's met een psycholoog en diëtist) of op het vlak van re-integratie (samenwerking van GGZ, onderwijs, UWV en werk: idee vroegtijdige interventie en samenwerking (IPS), om iemand snel weer 'gewoon' zijn studie te laten volgen gaan en/of te laten werken).
8. **Loopbaanoriëntatie en -begeleiding**, met specifieke aandacht voor studenten+, bijvoorbeeld loopbaanankers (leren kijken vanuit zichzelf in plaats van vanuit een vacature) en talentenexpeditie. Dit helpt in de zoektocht naar een passende, duurzame werkplek.
9. **Snuffelstages.** Een kansrijk instrument kan zijn om – in samenwerking tussen onderwijsinstellingen en UWV/WerkBedrijf – te werken met snuffelstages. Zo kan een student+ wennen aan zijn toekomstige omgeving en krijgt de werkgever een aanlooperperiode om te zien wat de student+ de organisatie kan bieden en wat er eventueel nodig is aan ondersteuning om hem/haar tot volle bloei te laten komen. Hiervoor zou een bedrijvennetwerk opgestart/ingezet kunnen worden (zoals ION), dat bijvoorbeeld jaarlijks uitgenodigd kan worden op een stagemarkt.
10. **Goed beeld van de arbeidsmogelijkheden van de studie.** Vroeg tijdens de studie zou meer aandacht moeten zijn – al dan niet in samenwerking met UWV en WerkBedrijf – voor de vraag wat de baanperspectieven van een studie zijn. Zo kan voorkomen worden dat een student+ vanuit een interesse aan een studie begint waar hij/zij vanwege een beperking weinig kans maakt op een duurzame baan.

8 Handelingsperspectief

Op 3 juli 2019 heeft een miniconferentie plaatsgevonden waar op basis van de uitkomsten van de quickscan een overzicht van de huidige ondersteuning is gepresenteerd. Daarbij kwamen ook de gesignaleerde sterke punten, de knelpunten en de hiaten aan de orde. Aan de miniconferentie namen vertegenwoordigers van de onderwijsinstellingen (ROC Nijmegen, HAN, Radboud Universiteit), gemeente, Werkbedrijf, UWV en werkgevers deel. Op basis van de geboden input zijn de aanwezigen aan de slag gegaan met het formuleren van (concrete) oplossingen om de groep studenten+ aan een passende stageplek en duurzame betaalde baan te helpen. Op basis van de genoemde oplossingsrichtingen formuleren we een zevental handelingsperspectieven:

1. Zorg voor een database met een overzicht van passende stages in samenwerking met ondernemers en een overzicht van studenten+, voorzien van hun 'gebruiksaanwijzing'
2. Betrek werkgevers (eerder)
 - o Ga met lokale werkgevers (organisaties) praten en haal hun wensen op (zicht op wat ze nodig hebben wat ze kunnen bieden),
 - o Betrek ze bij het WerkLab, bijvoorbeeld door ambassadeurs aan te stellen vanuit een ondernemersnetwerk als ION of Inclusief Werkgeven Midden Gelderland (IWMG) en hen te laten aansluiten bij het WerkLab.
 - o Ontzorg ze: biedt begeleiding/coaching aan bij de stage vanuit de onderwijsinstelling of het WerkBedrijf.
 - o Informeer werkgevers en maak duidelijk welke (financiële) ondersteuning er mogelijk zijn, zoals loonkostensubsidie of loondispensatie, of 'middelen' als proefplaatsingen en jobcoaches.
3. Samenwerking
 - o Zorg voor interne samenwerking binnen de onderwijsinstellingen tussen betrokkenen bij stage en zorg/ondersteuning: beroepspraktijkvorming (BPV) – team Passend Onderwijs; stagebureau /career center– studentendecanaat/student services
 - o Deel good practices met elkaar en zoek echt de aansluiting bij elkaar (ondanks de verschillen in doelgroep/context)
4. Jobfinder/coach
 - o Zet de Jobfinder/coach structureel in
 - o Zorg voor inbedding in de onderwijsstructuur
 - o Stel ze aan over de kolommen heen (gezamenlijke opdracht)
 - o Zet ze ook in voor de stage
 - o De Jobfinder/coach bemiddelt tussen de student en het bedrijfsleven. Hij/zij is aanspreekpunt voor student én bedrijven over voortgang/vragen tijdens stage/werk, managet aan de voorkant verwachtingen bij bedrijven over de ondersteuningsbehoefte van de student enerzijds en helpt de student anderzijds met het opstellen van een bemiddelingsprofiel.
5. Investeer in informatie en maak instrumenten beschikbaar
 - o Investeer in vroegtijdige informatievoorziening richting studenten+ over perspectief op werk en in te zetten instrumenten
 - o Maak een database met instrumenten, hulpmiddelen, voorzieningen, rechten en plichten (zowel voor studenten+ als voor professionals)

- Leer over/maak gebruik van elkaars instrumenten en methodes

6. Bereid studenten voor

- Werk met studenten aan een 'gebruiksaanwijzing' en portfolio/bemiddelingsprofiel en ga uit van talent, de wil en passie (en zorg voor één format voor iedere student)
- Maak een paspoort/gespreksdocument voor werkgevers: subsidiemogelijkheden, begeleidingsbehoefte, loonwaarde en beoordeeld arbeidsvermogen
- Richt een traject naast de studie in (transitieroute) gericht op de stap naar de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld in de vorm van loopbaangesprekken tijdens de studie gericht op inzicht in arbeidsmogelijkheden en aansluiting op de arbeidsmarkt.

7. Agendering:

- Agendeer het thema aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt landelijk bij gemeenten, UWV, SZW
- Agendeer het thema binnen de landelijke politiek
- Agendeer het thema aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt binnen de onderwijsinstellingen en binnen de MBO-raad, VH en VSNU
- Zorg voor strategisch arbeidsmarktbeleid