





Loopbaanbegeleiding voor jongeren in een kwetsbare positie in de regio Zuidoost-Brabant



Onderzoek ter ondersteuning van het actieplan Loopbaanbegeleiding voor het versterken van de sluitende aanpak

Colofon

Titel	Loopbaanbegeleiding voor jongeren in een kwetsbare positie in de regio Zuidoost-Brabant
Auteur	Karien Coppens, Anna Geertsma en Matthieu Mes
Versie	3
Datum	8-10-2018
Project	14323.01

Stichting CINOP realiseert gefundeerde en integrale oplossingen voor complexe onderwijs- en arbeidsmarktproblemen. 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 kennisoverdracht naar landen waar scholing nog in de steigers staat.



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

© CINOP B.V. 2018

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.

Managementsamenvatting

Het huidige onderzoek is uitgevoerd om input te leveren voor het meerjarige Actieplan Loopbaanbegeleiding voor het versterken van de sluitende aanpak.

Dit actieplan wordt opgesteld in het kader van de aanpak van voortijdig schoolverlaten en jongeren in een kwetsbare positie. Door inzetten op kennisdeling en professionalisering op het terrein van loopbaanbegeleiding en door het versterken van de onderlinge samenwerking bij keuzemomenten en transities, kan het Actieplan de komende jaren een bijdrage leveren aan het voorkomen van voortijdig schoolverlaten en aan een meer duurzame arbeidsinpassing van de beoogde doelgroep jongeren.

Binnen het onderzoek is in het najaar van 2018 via sleutelfiguren een vragenlijst opgezet en uitgezet in VSV-regio 37. De focus lag op de (samenwerking bij) keuzemomenten en overgangen binnen en tussen scholen en op de transitie onderwijs-arbeidsmarkt voor jongeren tot 27 jaar. In totaal hebben 138 professionals binnen onderwijsinstellingen, gemeenten, sociale werkbedrijven, bedrijven en werkgeversorganisaties, en leerwerkloketten de vragenlijsten ingevuld.

Volgens respondenten van de vragenlijst dienen de volgende punten in het Actieplan terug te komen:

1. Tijd en aandacht voor wat de jongere zelf wil/kan.
2. Aandacht voor de doorstroom, goede transities en een warme overdracht.
3. Extra aandacht en zorg in het kader van hogere uitkomsten en een duurzamere uitkomst.
4. Samenwerken en netwerken in de regio.
5. Extra aandacht/nazorg voor die jongeren die uitvallen of dreigen uit te vallen.
6. Inzet op het eigen netwerk van de jongeren.

Verdere aandachtspunten

Aanpakken rondom loopbaanbegeleiding

- In de regio zijn veel bijzondere aanpakken, trajecten, producten, samenwerkingen en netwerken te noemen waar men trots op is en die goede aanknopingspunten bieden voor het delen, verbreden en verdiepen binnen de regio/het Actieplan. Veel van deze goede voorbeelden sluiten aan bij de hierboven genoemde aandachtspunten.
- Binnen pro wordt meer gedaan rondom voorlichting en advies over (vervolg) opleidingen en beroepen dan binnen vso.
- Binnen pro wordt meer gedaan rondom plaatsingsstages (bij snuffelstages is het verschil minder groot) dan binnen vso en mbo entree.

Loopbaanleren

- Onderwijsinstellingen en gemeenten / andere ketenpartners vullen elkaar goed aan waar het gaat om het aanbieden en realiseren van loopbaancompetenties.
- Er valt binnen alle organisaties (scholen, gemeenten en andere ketenpartners) nog winst te behalen rondom het aanbieden van een samenhangende aanpak van loopbaanbegeleiding (een LOB-ervaring met een voorbereidings- en reflectie-onderdeel).
- Belangrijkste reden waarom het niet lukt op scholen om een samenhangende aanpak aan te bieden: te weinig tijd/mankracht en LOB is te weinig integraal in het curriculum opgenomen.

- Professionals in scholen zijn tevreden over een heel scala aan opdrachten, materialen en methoden rondom loopbaanleren, zoals Brug naar Werk, de Talentenmap, stageboeken, samenwerking met bedrijven en LOB-gesprekken.
- Behoeftes rondom opdrachten, materialen en methoden rondom loopbaanleren liggen zowel op het gebied van materialen (zoals materiaal voor pro), maar ook op het gebied van stage/arbeid, visie/eigenaarschap rondom LOB en borging.

Professionalisering

- Binnen onderwijs en andere ketenpartners wordt al veel gedaan aan professionalisering rondom loopbaanbegeleiding, in tegenstelling tot gemeenten.
- Deelname aan professionalisering ligt hoger binnen de steden dan in de omliggende gemeenten.
- Deelname binnen vo en mbo aan professionalisering ligt hoger dan binnen pro en vso.
- Ruim 50% van de respondenten heeft behoefte aan nadere professionalisering of verdieping van kennis en vaardigheden (met name binnen vso en pro).
- Professionaliseringsbehoefte ligt met name op de volgende vlakken:
 - inzicht in en kennis van opleidingen, werkplekken, arbeidstrajecten en betrokkenen (netwerk);
 - ervaringsuitwisseling;
 - gesprekstechnieken/coaching van leerlingen;
 - zorgleerlingen/doelgroepen;
 - loopbaanbegeleiding breed.
- Het liefste wil men professionaliseren met collega's, mensen met dezelfde functie van andere organisaties, of mensen van andere organisaties waarmee samen wordt gewerkt.
- Het liefste professionaliseert men door te kijken bij een ander.

Samenwerken en netwerken

- In het vo wordt er meer gedaan met bedrijven rondom de vervolgkeuze en het uitstroomperspectief dan in het vso/pro.
- In het vso/pro wordt er meer samengewerkt met andere organisaties (gemeente, sociale werkbedrijven en bedrijven/werkgeversorganisaties) dan in het mbo in de overgang naar arbeid/dagbesteding.
- Er wordt relatief nog weinig samengewerkt met Leerwerkloketten.
- Het is belangrijk te beseffen dat men ook nog samenwerkt met partijen als hulpverleners, justitie, specialisten etc., die wellicht niet altijd op de sociale kaart staan of deelnemen aan overleggen.
- Respondenten zijn redelijk tot erg tevreden over de verschillende samenwerkingen.
- De samenwerking met Leerwerkloketten krijgt een relatief lage beoordeling.
- De samenwerking met bedrijven en werkgeversorganisaties in de regio's Peelland en Kempen krijgt een relatief lage beoordeling door gemeenten en andere ketenpartners.
- Signalen over wat er beter kan in de samenwerking dan wel gemist wordt, zijn:
 - Eigenaarschap / rollen en verantwoordelijkheden
 - Communicatie / contact / toegankelijkheid / informatie
 - Aansluiting / overdracht / afstemming
- Respondenten zijn vooral bekend met intern overleg, leerlingoverdracht en leerlingbesprekingen.
- De commissie doorstroom staat nog niet goed op de kaart en is onvoldoende zichtbaar, ook lijkt de relatie tot het afstemmingsoverleg onduidelijk.
- Winst qua overleg/afstemming valt er verder te halen rond afstemming over sluitende aanpak, casusoverleg, overleg met gemeente en overleg met andere samenwerkingsverbanden en regio's.

Inhoudsopgave

Inleiding	1
1 Het onderzoek	1
2 Leerling centraal	2
3 Het delen waard!	4
4 Bevindingen	6
4.1 Context en respons	6
4.2 Loopbaanleren in onderwijs.....	9
4.3 Professionalisering	17
4.4 Samenwerken en netwerken	22
5 Conclusies / highlights	36

Inleiding

In het kader van de aanpak van voortijdig schoolverlaten en jongeren in een kwetsbare positie werkt de regio Zuidoost-Brabant aan een meerjarig actieplan Loopbaanbegeleiding voor het versterken van de sluitende aanpak.

Doel van dit plan is een actieve bijdrage te leveren aan de geformuleerde missie om in de regio's Eindhoven-Kempenland en Helmond-Peelland te komen tot een sluitende aanpak, waarbij elke jongere tussen de 12 en 27 jaar – te beginnen bij de groep met een opleiding in het V(S)O, Praktijkonderwijs en Entree – werkt, onderwijs volgt of zorg/dagbesteding heeft.

Loopbaanbegeleiding wordt binnen het plan ingezet als instrument om de keuzemomenten en transities in de sluitende aanpak te (blijven) versterken en zo het aantal uitvallers te verminderen. Door het wegwerken van witte vlekken rondom loopbaanbegeleiding, het gezamenlijk werken aan kennisdeling en professionalisering op het terrein van loopbaanbegeleiding en door het versterken van de onderlinge samenwerking bij de transities, kan het Actieplan de komende jaren een bijdrage leveren aan het voorkomen van voortijdig schoolverlaten en aan een meer duurzame arbeidsinpassing van de beoogde doelgroep jongeren.

In het rapport gebruiken we de definities die in de regio gebruikt worden:

- *loopbaanbegeleiding* is de begeleiding van jongeren op elk moment in hun loopbaan, in de transities (bv. bij onderwijs-onderwijs of onderwijs-werk of thuiszitten - onderwijs);
- *loopbaanleren* is de aanpak in het onderwijs als het gaat om loopbaanoriëntatie en -begeleiding (intern bij scholen).

Binnen het Actieplan staan drie activiteiten centraal:

1. Loopbaanbegeleiding in de keten (actiepunten vanuit het onderliggende onderzoek en inventarisatie door de Flexibele Werkgroep Loopbaanbegeleiding).
2. Bewustwording & Professionalisering (kick off bijeenkomst en scholingsacties naar aanleiding van dit onderzoek).
3. Overzicht in de keten & verbinden (inzicht in overlegstructuren en samenwerking, eenduidige cijfers en percentages JIKP, ZOWEL. works en enquête werkgevers).

Het huidige onderzoek moet input leveren voor de (verdere) uitwerking van het Actieplan en de daarin beoogde bewustwording en professionalisering rondom loopbaanbegeleiding, zodat deze aansluiten op de specifieke situatie en behoeften van onderwijs en ketenpartners in de regio. De opbrengst van het onderzoek is een 'foto' van wat bij loopbaanbegeleiding goed gaat, wat witte vlekken zijn en wat behoeften en wensen van de scholen en ketenpartners zijn met betrekking tot kennisdeling, professionalisering en samenwerking.

1 Het onderzoek

In het najaar van 2018 is via sleutelfiguren een vragenlijst opgezet en uitgezet in VSV-regio 37. De focus van het onderzoek lag op de (samenwerking bij) keuzemomenten en overgangen binnen en tussen scholen en op de transitie onderwijsarbeidsmarkt voor jongeren tot 27 jaar.

Bevraagde partijen waren:

- Onderwijs
- Gemeente(n) (waaronder RMC)
- Andere ketenpartners:
 - Sociale werkbedrijven zoals Ergon, Senzer, WVK- en WSD-groep
 - Bedrijven en werkgeversorganisaties
 - Leerwerkloket (van Leren en Werken)
 - Partijen zoals CJG – WIJ Eindhoven – Samenwerkingsverband - UWV

Deze partijen zijn bevraagd over:

- De loopbaanactiviteiten en aanpakken die worden ingezet.
- Wat hierin goed gaat en zou kunnen worden gedeeld of verbreed.
- Wat aandachtspunten en witte vlekken zijn waar vanuit het Actieplan op zou kunnen worden ingespeeld.

Daarbij is ingezoomd op de volgende inhoudelijke thema's:

- ingezette activiteiten en begeleiding;
- de vijf loopbaancompetenties;
- ontwikkelingsfase van de loopbaanbegeleiding op school;
- mate waarin loopbaanbegeleiding is toegesneden op de keuzemomenten en transities;
- instrumenten en materialen;
- visie, beleid en werkplannen rond loopbaanbegeleiding;
- rollen, taken en verantwoordelijkheden in de organisatie;
- samenwerking bij de transities van onderwijs naar onderwijs, en van onderwijs naar arbeidsmarkt binnen school én met externen;
- overlegstructuren en deelname.

2 Leerling centraal

Het onderzoek levert veel interessante inzichten op, die we in het vervolg van dit rapport zullen bespreken. We starten echter met één van de laatste vragen die is gesteld aan de respondenten: “Wat mag er zeker niet ontbreken in het plan van aanpak volgens jou?” Hieronder vindt u de antwoorden op deze vraag geclusterd rondom de belangrijkste thema's.

Tijd en aandacht voor de jongere: wat wil/kan hij/zij zelf?

Persoonlijk contact (een 'old school' goed gesprek) met de leerling en voldoende tijd en ruimte voor de leerlingen om te ontdekken en reflecteren op wat zijn/haar wensen, ideeën, behoeften, kansen en mogelijkheden zijn. Met ook aandacht voor aan welke doelen wordt gewerkt en welke ondersteuning heeft hij of zij nodig heeft om zijn of haar loopbaan succesvol te laten verlopen (eigen regie)?

Waarbij ook aandacht is voor specifieke doelgroepen zoals:

- leerlingen binnen de doelgroep indicatie banenafpraak;
- jongeren die pas kort in Nederland zijn (en die niet in aanmerking komen voor bepaalde middelen/ondersteuning of een taalachterstand hebben);
- jongeren in een kwetsbare positie (in het bijzonder VSO cluster 4).

Tijd en aandacht met een open en niet veroordelende houding en de insteek dat iedereen anders is en wat anders nodig heeft.

Aansluiting en overdracht

Aandacht voor doorstroommogelijkheden (po / vo / vso / mbo / hbo) en goede transitie. Bij elke schoolovergang zou er een warme overdracht en een (universele) overdrachtslijst moeten zijn met belangrijke aandachts-/kernpunten rondom de leerling om deze direct goed in beeld te hebben en de leerling goed te kunnen begeleiden.

Ook de overgang naar werk hoort hierin thuis, met als extra aandachtspunten:

- aansluiting bij alle doelgroepen (met bijv. aangepaste arbeidsplekken of dagbestedingsmogelijkheden als onderwijsstage);
- structurele samenwerking tussen bedrijfsleven en scholen;
- intensieve oriëntatie op de (regionale) beroepspraktijk, arbeidsmarktsituatie en werkgeverscultuur (ook als werk niet direct het vervolgdoel is);
- persoonlijke trajecten;
- richten op langetermijndoelstelling (zie ook hieronder).

Walk the extra mile: vaak wordt de makkelijkste weg gekozen, terwijl iets meer aandacht en zorg kunnen zorgen voor een beter en duurzamer perspectief

Begeleiding van en structuur voor de jongeren is essentieel, met name ook voor jongeren die iets extra's nodig hebben en dit van thuis uit niet meekrijgen. Begeleiding waarbij ook duidelijk wordt: Waarom doe ik dit en waar is dit voor? En niet alleen tijdens de onderwijsperiode, maar (juist) ook in de periode erna moeten jongeren de gelegenheid krijgen om stap voor stap te leren en te ontwikkelen. De langetermijndoelstelling dient daarbij centraal te staan: dus een duurzame plek. Soms is dat een intensiever traject dat toch eerst naar (vervolg)onderwijs leidt en soms direct naar arbeid.

Samenwerken en netwerken - Kracht van de regio

Het is belangrijk om korte lijntjes te hebben, elkaar te kennen, met elkaar af te stemmen en gebruik te maken van elkaars expertise. Afspraken zouden eerder regionaal dan instellingsbreed gemaakt moeten worden (een sluitende en integrale lokale aanpak), maar dan wel met duidelijke taken, verantwoordelijkheden en rollen, en een goede coördinatie. Duidelijk en transparant dus!

Tips:

- Een soort van generalist (verantwoordelijke/procesbewaker) die alle info verzameld en besluit wat er wanneer en hoe moet gebeuren.
- Een investering vanuit de gemeente waarin sprake is van een regelmatig gepland overleg tussen afvaardiging van de gemeente en de school om te komen tot een betere samenwerking en afstemming.
- Eén systeem voor de overdracht en om transitiemomenten vast te leggen.
- Betrekken van Jeugd en Gezinswerkers (vanuit Jeugd zoekende naar routing).
- Duidelijke samenhang tussen de initiatieven.
- Strikte afspraken met betrekking tot wie wat communiceert.
- Per gemeente duidelijk maken hoe zaken geregeld zijn (proefplaatsingsvoorwaarden, beschut werk inrichting) aangezien elke gemeente dit anders doet.

Opvolging

Er is een duidelijke behoefte om extra aandacht te besteden aan jongeren die zijn uitgevallen of dreigen uit te vallen, zoals jongeren die uitstromen in arbeid maar geen contractverlenging krijgen en anderstaligen die uitstromen naar werk. Er zou sprake moeten zijn van voor- en nazorg, zoals een warme overdracht, de jongeren een stukje volgen, en een terugkoment.

Behoeften:

- Het aanwijzen van een verantwoordelijke, bij voorkeur een generalist met een achtergrond jongeren/participatie.
- Duidelijke registratie waardoor direct zichtbaar is door wie een leerling wordt opgepakt en wie casusverantwoordelijke is.
- Goede trajecten voor uitvallers en een vangnet.
- Goede loopbaanoriëntatieprogramma's faciliteren binnen de mbo's (aan de voorkant).

Netwerk van de jongeren

Er zou meer aandacht moeten zijn voor het eigen netwerk van jongeren en hoe dit ingezet kan worden om jongere te ondersteunen. Met name is de vraag hoe ouders beter betrokken kunnen worden.

3 Het delen waard!

Aan het einde van de vragenlijst is aan deelnemers gevraagd of er met betrekking tot de (loopbaan-)begeleiding nog bijzondere aanpakken of successen zijn te noemen waar men trots op is, en die ze in de regio zouden willen delen. Hierop kwamen veel reacties!

Hieronder sommen we de concrete trajecten en producten puntsgewijs op rondom een aantal thema's. Daarnaast zijn er ook voorbeelden opgenomen van respondenten die een collega roemen of een bepaalde samenwerking. Genoeg om trots op te zijn dus.

Jongere centraal – inzet op netwerk – extra aandacht voor bepaalde doelgroep

- Inzet op leerlingen met een Roma achtergrond (Kwetsbaar en weerbaar);
- Stichting Meedoen Werkt in Son en Breugel (meedoenwerkt.nl);
- Talentedmap Praktijkonderwijs;
- Praktijkleerlijnen voor iedereen die geen startkwalificatie heeft of niet de juiste startkwalificatie (Meters maken op lerend werken: regio Noordoost);
- Intensieve taaltraining waarin leerling succesvol het complete staatsexamen NT2 (1) halen (na gem. 1 tot 1,5 jaar NT2 onderwijs) en daarna doorstromen;
- Digitaal portfolio in samenwerking met Volution;
- Voorzieningen binnen Summa Plus / VIA-traject van Summa College;
- Presentaties: Wie ben ik?
- Bieden van dienstverband aan vso-leerling gericht op ontwikkeling die na enkele jaren doorstroomt naar een vervolgopleiding;
- Outreachende aanpak (o.a. huisbezoeken);
- Maatwerk;
- Goed contact en persoonlijke benadering;
- Samenwerking met de generalist om de thuissituatie/gezinssituatie weer onder controle te brengen om daarna de scholingsmogelijkheden te onderzoeken;
- Ruimte/Traject voor jongeren waar scholing (nog) niet haalbaar is;
- SLB-ers die hulp inschakelen wanneer ze een student in de les vast zien lopen.

Kracht van samenwerken en netwerken

- Peelportaal;
- Integrale aanpak gemeente Son en Breugel;
- Intensievere samenwerking scholen, leerplicht, GGD en samenwerkingsverband: wat is goed voor een leerling die (dreigt) uit (te) vallen;
- Overleg tussen mentoren, BPV docent en leerlingbegeleider; en tussen alle docenten van een groep;
- Flexibele samenwerking met diverse interne en externe betrokkenen;
- Intensieve contacten met stagegevers;
- Samenwerking tussen VOAT (Summa Plus) en ATC (Praktijkschool Eindhoven);
- Organisatie ATC m.b.t arbeidstoeleiding;
- Samenwerking/organisatie rond het Samenwerkingsverband;
- Intensievere samenwerking met scholen: gezamenlijk kijken naar wat goed is voor een leerling die (dreigt) uit (te) vallen. Ook samen met leerplicht, GGD en SWV;
- OGO overleg (op overeenstemming gericht overleg).

Sluitende transities – warme overdracht

- Die ene collega in de arbeidstoeleiding die zich inspant om uitgestroomde en (bijna) gestrande leerlingen weer op de rit te zetten (hier liggen mogelijkheden vanuit de relatie!);

- Acquisitie die tot veel succesvolle stageplaatsen leidt;
- Doorstroomcoaching ROC ter Aa;
- De aanpak "van school naar werk" (Senzer);
- De warme overdracht/ doorstroom en nazorg in de regio;
- Gestandaardiseerd systeem waarin we relevante informatie over wat iemand kan, wil en is vastleggen (CompetenSYS);
- Aansluiting vso/pro;
- Begeleiding en aanpak zodat uiteindelijk de doorstroom ook goed gaat vo – mbo;
- Banenmarkt voor de bovenbouw en in aansluiting hierop in de loop van het schooljaar een beroepenavond (maar moet wel vervolg krijgen!).

Overig

- Individueel ontwikkelplan (IOP) van medewerkers met leerdoelen en loopbaandoelen.

4 Bevindingen

4.1 Context en respons

Voor het onderzoek hebben we de regio Zuidoost Brabant ingedeeld in vier subregio's:

- Eindhoven
- Kempengemeenten: Bergeijk, Best, Bladel, Cranendonck, Eersel, Geldrop-Mierlo, Heeze-Leende, Nuenen, Oirschot, Reusel-de Mierden, Son en Breugel, Valkenswaard, Veldhoven, Waalre
- Helmond
- Peellandgemeenten: Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Laarbeek, Someren

Per regio zijn medewerkers van scholen en gemeenten benaderd, en medewerkers van organisaties betrokken bij de overgang onderwijs-arbeidsmarkt zoals het midden- en kleinbedrijf, de leerwerkloketten en sociale werkbedrijven zoals Ergon en Senzer.

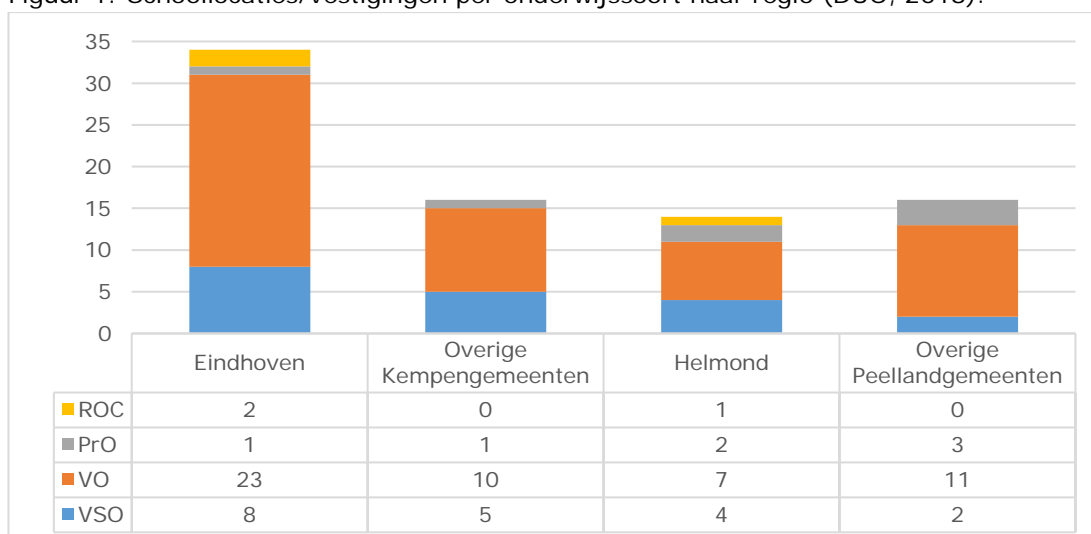
Voor het rapporteren van de resultaten maken we gebruik van de volgende indeling rondom organisaties:

- onderwijs (vso, pro, vo, mbo entree/2, 3/4, isk, voat, summaplus etc.)
- gemeenten (leerplicht, RMC, sociaal domein, generalisten)
- andere ketenpartners (sociale werkbedrijven / bedrijven en werkgeversorganisaties (KOP/MKB)/ WIJ Eindhoven / Leerwerkloket (Leren en werken) / UWV / CJG).

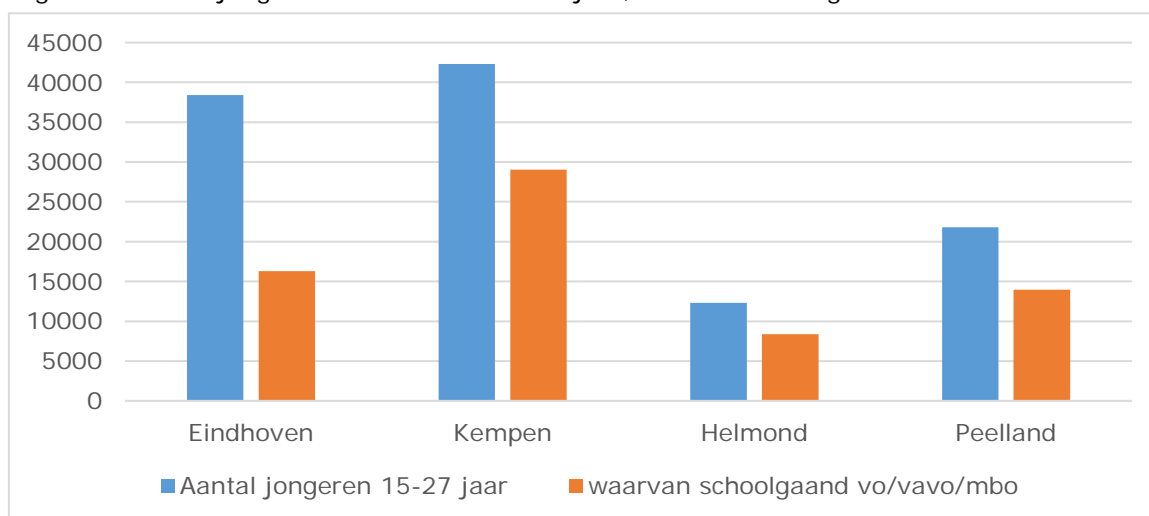
Het is belangrijk om te beseffen dat aantallen relatief klein zijn, met name als we resultaten gaan verfijnen naar bijvoorbeeld regio of schooltype. Verder is het belangrijk in ogenschouw te nemen dat respondenten vaak een beeld geven van de eigen organisatie.

Om een beeld te geven van de grootte van de subregio's en de aantallen jongeren waar het om gaat, is in Figuur 1 het aantal schoollocaties/vestigingen per subregio te vinden en in Figuur 2 het aantal jongeren tussen de 15 en 27 jaar.

Figuur 1: Schoollocaties/vestigingen per onderwijssoort naar regio (DUO, 2018).



Figuur 2: Aantal jongeren tussen de 15 en 27 jaar, waarvan schoolgaand vo/vavo/mbo



De vragenlijst is breed uitgezet in de regio's binnen diverse organisaties. In totaal hebben 138 mensen gereageerd. Tabel 1 en 2b geven inzicht in het aantal respondenten per subregio en onderwijsinstelling. Tabel 3 geeft inzicht in het type respondent (in termen van functie) per organisatie.

Tabel 1. Aantal respondenten per regio naar type organisatie

	Regio				
	Eindhoven	Kempenland	Helmond	Peelland	Totaal
Onderwijsinstelling	50	13	22	9	94
Gemeente	14	9	6	5	34
Andere ketenpartners	8	1	1	0	10
Totaal	72	23	29	14	138

Tabel 2. Aantal respondenten naar type onderwijsinstelling

Onderwijsinstelling	Aantal respondenten
Praktijkonderwijs	10
Voortgezet speciaal onderwijs	23
Voortgezet onderwijs	24
mbo entree/2	20
mbo 3-4 / breed	8
nt2 Onderwijs	5

Tabel 3. Aantal respondenten naar functie (waarbij n staat voor aantal respondenten)

Type organisatie	Functie	Aantal (n)
Onderwijsinstelling (n = 94)	Docent	5
	Docent en andere rollen	32
	Stagebegeleider	3
	Mentor/Coach/loopbaanbegeleider	7
	LOB coördinator/(studie)loopbaanbegeleider/decaan	8
	Schoolleider of directeur	6
	Afdelings- of teamleider	10
	Coördinator (overig)	3
	Coördinator (zorg, uitstroom, ATC, Passend Onderwijs)	5
	Orthopedagoog	2
	Leerlingbegeleider/zorgcoach	4
	Meerdere rollen (geen docent)	4
	Onderwijs overig (bv. trajectcoach, beleidsmedewerker)	5
Gemeente (n = 34)	Leerplicht ambtenaar	16
	Generalist	4
	Beleidsmedewerker of manager	9
	Meerdere functies gemeente	2
	Overig (bv jongerencoach, begeleider RMC)	3
Andere ketenpartners (n = 10)	Coördinator	2
	Verantwoordelijke beleidsmedewerker of manager	1
	Generalist	1
	Overig	6

Om nog een beter beeld te krijgen van welke mensen vanuit het onderwijs de enquête hebben ingevuld, is aan respondenten uit praktijkonderwijs, vso, vo, en mbo entree/2 ook gevraagd bij welke transitie/keuzes ze betrokken zijn en welke jongeren met name onder hun verantwoordelijkheid vallen als het gaat om (loopbaan)begeleiding. Veel respondenten vanuit vso/pro zijn verantwoordelijk voor leerlingen met wisselende door- en uitstroomcombinaties, terwijl in vo de respondenten vooral gericht zijn op profielkeuze en vervolgstudie. De meeste respondenten vanuit mbo zijn betrokken bij de transitie van entree naar mbo 2 of arbeid.

Tot slot is gevraagd welke activiteiten respondenten uitvoeren en voor welke groepen (Tabel 4). Hier valt vooral op dat respondenten uit pro zich veel meer bezighouden met snuffel- en plaatsingsstages dan respondenten uit vso, vo en mbo.

Tabel 4. Welke activiteiten voer je uit binnen school (en voor welke groepen) (N staat voor aantal respondenten).

	loopbaan- begeleiding en – oriëntatie		snuffelstages		plaatsingsstages		voorlichting en advies over (vervolg) opleidingen en beroepen	
	N	%	N	%	N	%	N	%
pro	9	90%	8	80%	10	100%	10	100%
vso	22	96%	14	61%	12	52%	17	74%
vo	21	88%	14	58%	9	38%	17	71%
mbo entree/ 2	17	85%	11	55%	7	35%	16	80%

4.2 Loopbaanleren in onderwijs

4.2.1 Organisatie van loopbaanleren in scholen

Scholen kunnen zich in verschillende ontwikkelstadia bevinden waar het gaat om Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (of loopbaanleren in onderwijs, zoals in het in de regio wordt genoemd), zie ook het kader. We hebben de medewerkers van de scholen gevraagd om aan te geven welke type organisatie zij zijn als het gaat om LOB/loopbaanleren. Een overzicht van de antwoorden per type onderwijsorganisatie is te vinden in Tabel 5. De meeste scholen zijn activerende scholen, dat geldt met name in het pro en vso.

Tabel 5. Type LOB-school per type onderwijsorganisatie

	Vakkenschool	Activerende school	Flexibele school
pro	1 (10%)	6 (60%)	3 (30%)
vso	2 (8,7%)	14 (60,9%)	7 (30,4%)
vo	8 (33,3%)	9 (37,5%)	7 (29,2%)
mbo entree / 2	5 (25%)	9 (45%)	6 (30%)
Totaal:	16	38	23

De vakkenschool

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding is het voorbereiden van leerlingen op het maken van keuzes tijdens hun opleiding en daarna. Op vastgestelde keuzemomenten in de opleiding krijgen leerlingen informatie over wat de mogelijkheden zijn en kunnen ze daaruit kiezen: het zogenaamde geïnformeerd kiezen.

De decaan staat gelijk aan LOB.

De activerende school

Het leerproces van de leerlingen staat centraal. Jongeren worden gestimuleerd om verantwoordelijkheid te leren nemen in het sturen van hun leerproces. Loopbaanoriëntatie en –begeleiding is gericht op het leren kiezen als vaardigheid: het goed voorbereiden van leerlingen op het maken van keuzes tijdens en bij afronding van hun opleiding met begrippen als zelfconceptverheldering, horizonverruiming en leren kiezen.

De decaan en de mentoren zijn de uitvoerders van LOB.

De flexibele school

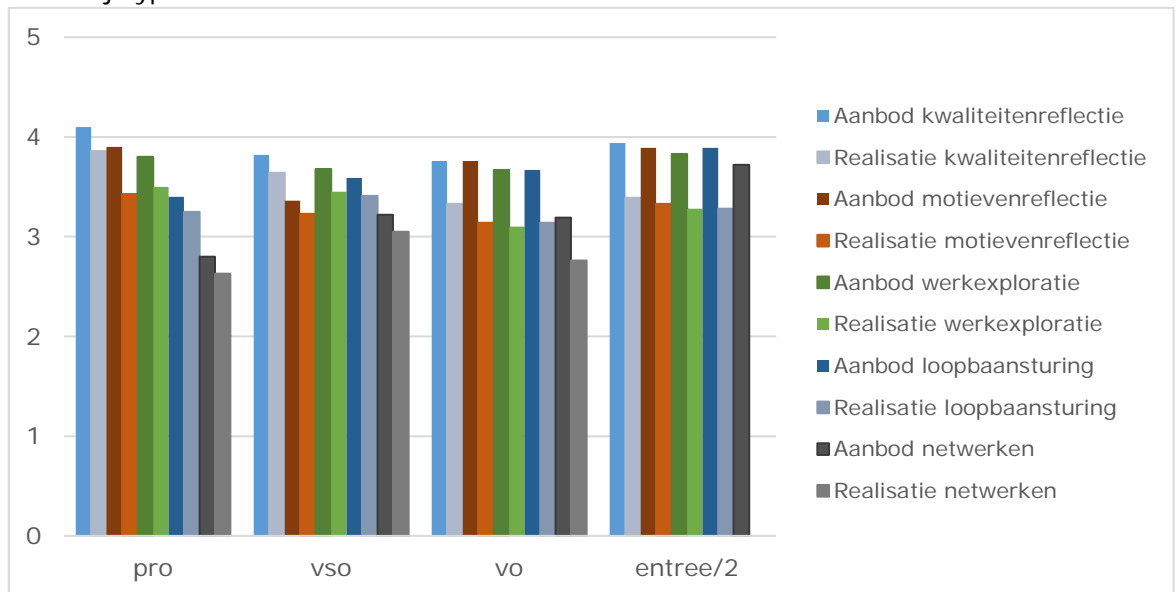
Loopbaanoriëntatie en –begeleiding is gericht op het ontwikkelen van loopbaancompetenties zodat jongeren in staat zijn verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leer- en loopbaanproces.

Loopbaanontwikkeling vindt plaats op alle momenten en in alle situaties dat jongeren betekenis kunnen geven aan ervaringen binnen opleiding en werk. Docenten en mentoren zijn de voornaamste uitvoerders van LOB met een faciliterende rol van de decaan.

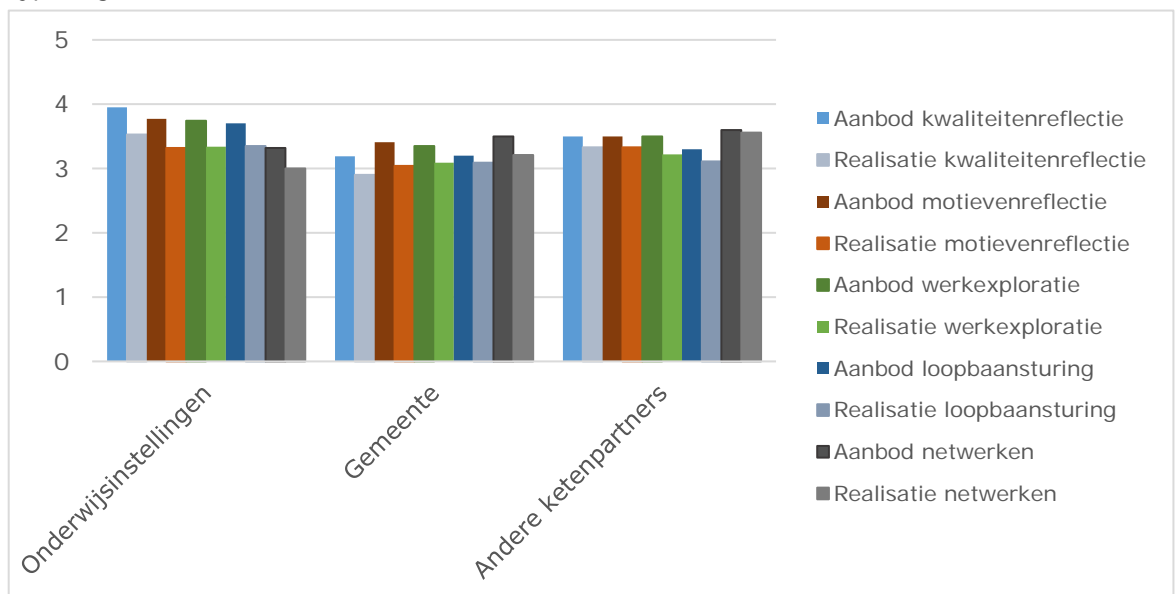
4.2.2 Loopbaancompetenties binnen scholen

De respondenten van pro, vso, vo en mbo entree/2 zijn gevraagd in welke mate de ontwikkeling van de vijf loopbaancompetenties (zie volgende bladzijde) aan bod komt in activiteiten op de scholen en in welke het lukt om deze ontwikkeling ook daadwerkelijk te realiseren bij jongeren op een 5-puntsschaal. De resultaten zijn te vinden in Figuur 3. Dezelfde vraag is ook gevraagd aan alle andere respondenten (van bijvoorbeeld gemeenten en andere organisaties). De resultaten waarin scholen, gemeenten en andere ketenpartners tegen elkaar zijn afgezet, zijn te vinden in Figuur 4.

Figuur 3: Beoordeling van het aanbod en de realisatie van de loopbaancompetenties per onderwijstype



Figuur 4: Beoordeling van het aanbod en de realisatie van de loopbaancompetenties per type organisaties



Te zien is dat de beoordeling van de realisatie altijd wat lager is dan van het aanbod. Verder valt op dat onderwijsinstellingen goed worden aangevuld door gemeenten en andere ketenpartners: waar de onderwijsinstellingen met name het aanbod en de realisatie van de kwaliteiten- en motievenreflectie hoog beoordelen, beoordelen gemeenten en andere ketenpartners zichzelf met name sterk op de netwerkcompetentie.

Voorals het Praktijkonderwijs valt op, helemaal als we kijken naar de kwaliteitenreflectie, aan loopbaansturing en netwerken wordt echter minder toegekomen.

Kader: loopbaancompetenties

Loopbaancompetenties	Reflectievragen	Toelichting (voorbeelden)
Motievenreflectie 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wat wil ik? ✓ Waar ga en sta ik voor? ✓ Waarom dan? 	<ul style="list-style-type: none"> • Denk na over wat je wil en wat je belangrijk vindt voor je eigen loopbaan. • Word je bewust van wat je belangrijk vindt in je leven, opleiding en werk.
Kwaliteitenreflectie 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wat kan ik het beste? ✓ Hoe weet ik dat? 	<ul style="list-style-type: none"> • Denk na over wat je (niet) kan en hoe je jouw kwaliteiten kan inzetten in jouw (studie)loopbaan. • Reflecteer op je eigen kwaliteiten: vraag anderen om jou feedback te geven.
Werkexploratie 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Waar ben ik het meest op mijn plek? ✓ Waarom daar? 	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek het werk en de werkzaamheden: wat zijn de bestaande en mogelijke eisen en waarden in een beroep. • Verbreed je werkbeeld: ga in gesprek over werk waar je weinig beeld van hebt.
Loopbaansturing 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hoe bereik ik mijn doel? ✓ Waarom zo? 	<ul style="list-style-type: none"> • Ik baseer keuzes in mijn leerproces op mijn kwaliteiten en waarden, en op toekomstwensen. • Ik stem mijn mogelijkheden en (ontwikkel)wensen af op de specifieke situatie van de stage/werkorganisatie en/of arbeidsmarkt.
Netwerken 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wie kan mij helpen mijn doel te bereiken? ✓ Waarom die mensen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Ik beschik over een netwerk van mensen die mij kunnen helpen bij mijn (studie)keuze. • Ik onderhoud mijn netwerk en breid het uit.

Samenhangende aanpak loopbaanbegeleiding

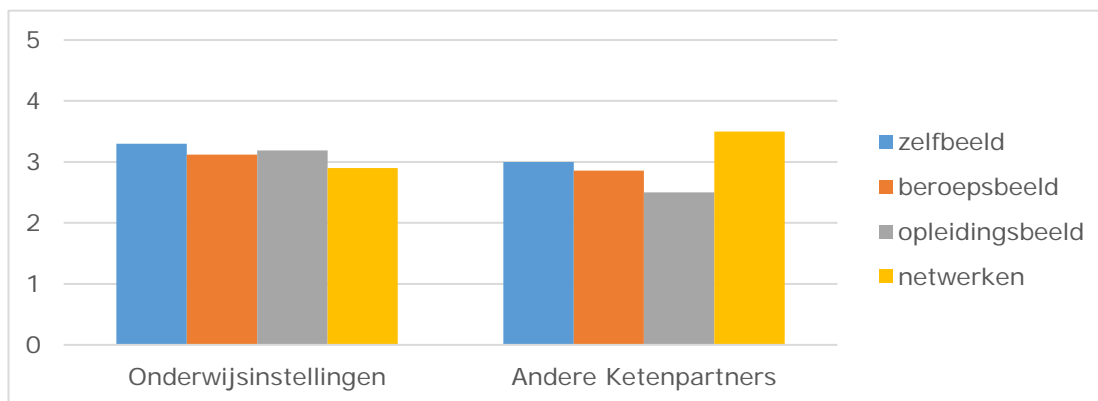
Jongeren kunnen loopbaancompetenties het meest effectief ontwikkelen in een leeromgeving waarin ze goed voorbereid relevante activiteiten ('ervaringen') ondernemen waar ze na afloop goed op reflecteren. Idealiter gaat het om het aanbieden van een samenhangende loopbaan-begeleiding aanpak die bestaat uit:

- voorbereidende opdracht(en);
- ervaringsgerichte opdracht(en);
- reflectieve opdracht(en).

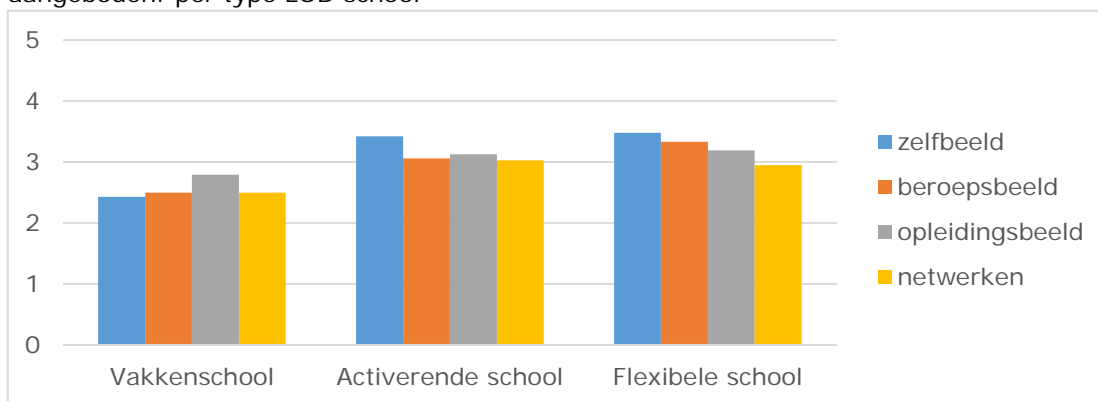
In hoeverre vinden scholen en organisaties dat het hen lukt om deze opdrachten als samenhangende loopbaanbegeleiding aanpak aan te bieden op een schaal van 1 (nog onvoldoende samenhangend) tot 5 (volledig samenhangend). De resultaten zijn te vinden

in Figuur 5, de gemeenten zijn hierin niet meegenomen vanwege te lage respons. Om na te kunnen gaan of het uitmaakt in welke ontwikkelingsfase een school zich bevindt, zijn de bevinginden voor de onderwijsinstellingen in Figuur 6 uitgesplitst naar type LOB-school.

Figuur 5: In welke mate wordt een samenhangende loopbaanbegeleidingsaanpak aangeboden: onderwijs vs andere organisaties



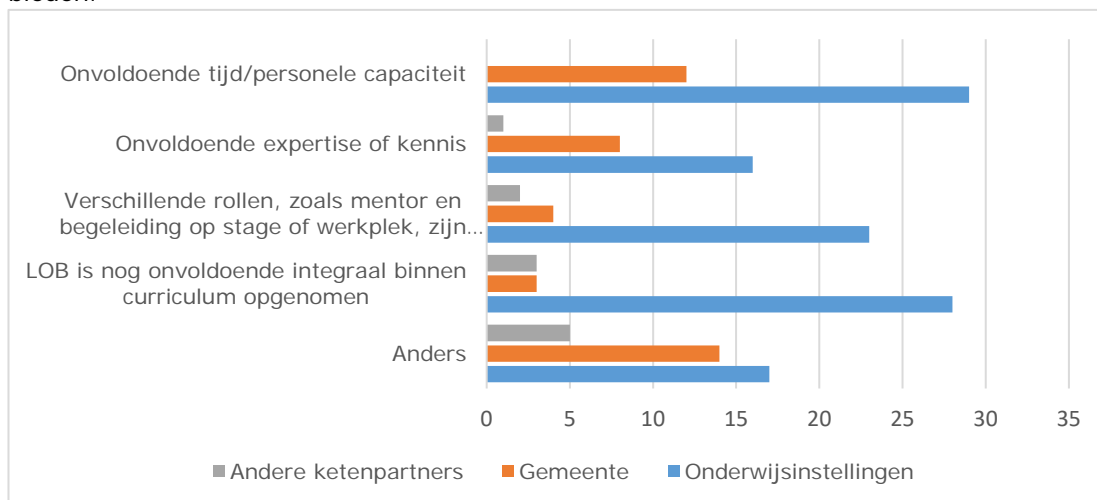
Figuur 6: In welke mate wordt een samenhangende loopbaanbegeleidingsaanpak aangeboden: per type LOB-school



Wat opvalt is dat activerende en flexibele scholen aangeven er beduidend beter in slagen een samenhangende aanpak te realiseren dan de 'vakkenschool'. Dat bevestigt de aanname dat deze scholen verder zijn in de ontwikkeling van LOB.

Welke redenen worden gegeven wanneer het niet lukt om opdrachten als samenhangende loopbaanbegeleidingsaanpak aan te bieden zijn te vinden in Figuur 7. Onvoldoende tijd of personele capaciteit en het feit dat LOB nog onvoldoende integraal in het curriculum is opgenomen worden het meest genoemd.

Figuur 7: Waarom lukt het niet om opdrachten als samenhangende LOB-aanpak aan te bieden:



In Tabel 6 staat aangegeven wat redenen zijn als het antwoord 'Anders' is.

Tabel 6. Meest voorkomende redenen bij het antwoord 'Anders, namelijk ...'

Reden	Toelichting
Doelgroep	Doelgroep: specifieke begeleidingsbehoefte, motivatie en capaciteiten van leerlingen. Er is veel inzet nodig op gebied van pedagogische aanpak, waardoor LOB soms op de achtergrond raakt of waardoor jongeren tijdens of na traject alsnog afhaken.
Middelen	Middelen: zoals goede testmogelijkheden, te beperkt tijd, te weinig geschikte bedrijven waar leerlingen zich kunnen oriënteren of praktijkervaring op te doen.
In ontwikkeling	In ontwikkeling: er is veel gaande op het gebied van doorstromen en loopbaanbegeleiding, er is sprake van een transitie met ook een omslag naar een andere cultuur (afstemming, samenwerking, korte lijnen, integraal).
Geen taak	Geen taak: niet alle partijen zien dit als hun taak.

4.2.3 Loopbaanleren-activiteiten

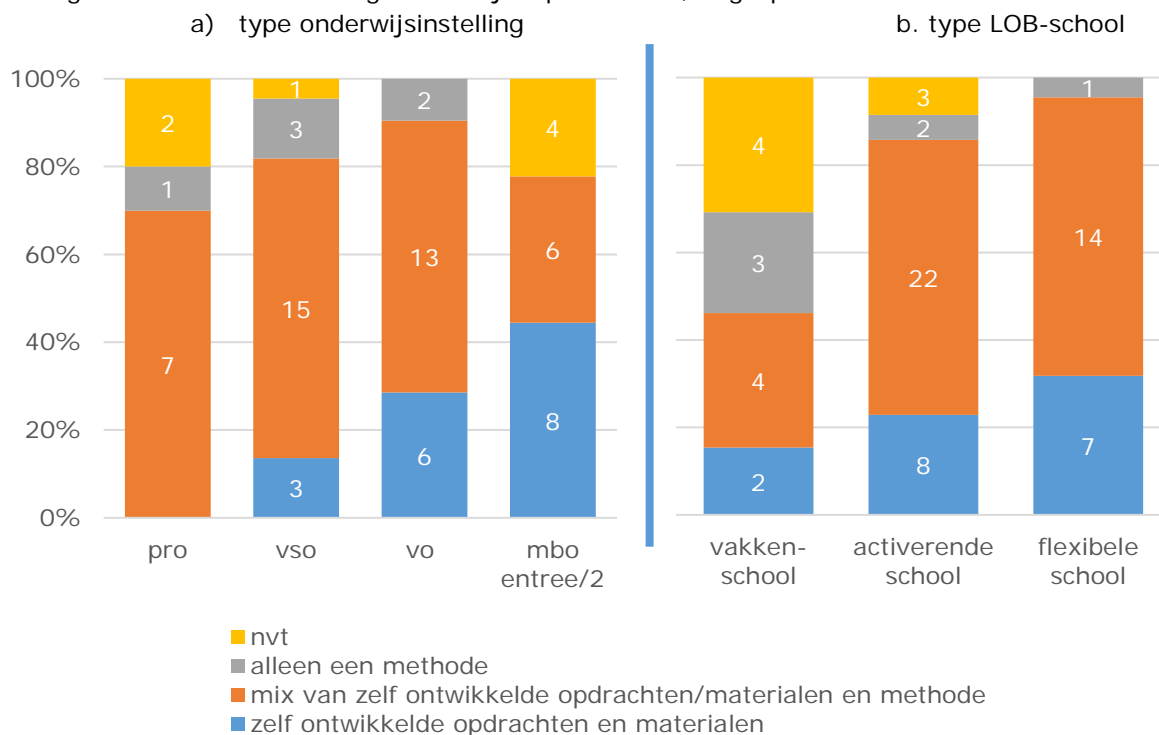
Respondenten op scholen zijn gevraagd om aan te geven of ze werken met zelf ontwikkelde opdrachten en materialen, een bestaande methode of een mix hiervan. Ook is gevraagd over welke opdrachten, materialen of methoden ze heel tevreden zijn en wat ze zouden willen veranderen/verbeteren.

Met welke opdrachten, materialen en methodes wordt gewerkt?

In figuur 8 is te zien met welke opdrachten, materialen en methodes men vooral werkt. We hebben dit uitgesplitst per type onderwijsinstelling en per type LOB-school. Wat opvalt is dat bij mbo door niemand alleen een methode wordt gebruikt en op praktijkschool nooit alleen met zelf ontwikkelde opdrachten en materialen. De vraag is waarom dat zo is: vraagt het mbo veel maatwerk? Is er voor praktijkscholen een heel goede, bestaande methode?

Verder valt op bij type scholen, dat hoe verder een school is in zijn ontwikkelingsfase qua LOB, hoe meer er relatief wordt gewerkt met zelf ontwikkelde materialen (of een mix van bestaand en zelf-ontwikkeld).

Figuur 8: Waarmee wordt gewerkt bij loopbaanleren, uitgesplitst naar:



Waar is men tevreden over?

Gevraagd naar waar men tevreden over is, dan is dat een hele lijst. Hieronder hebben we in Tabel 7 uitgesplitst waar men tevreden over is: 1) in de lessen op school; 2) op stage/bpv in bedrijven; en 3) in de begeleiding/coaching/reflectiegesprekken.

Tabel 7. Over welke opdrachten, materialen of methoden ben je heel tevreden:

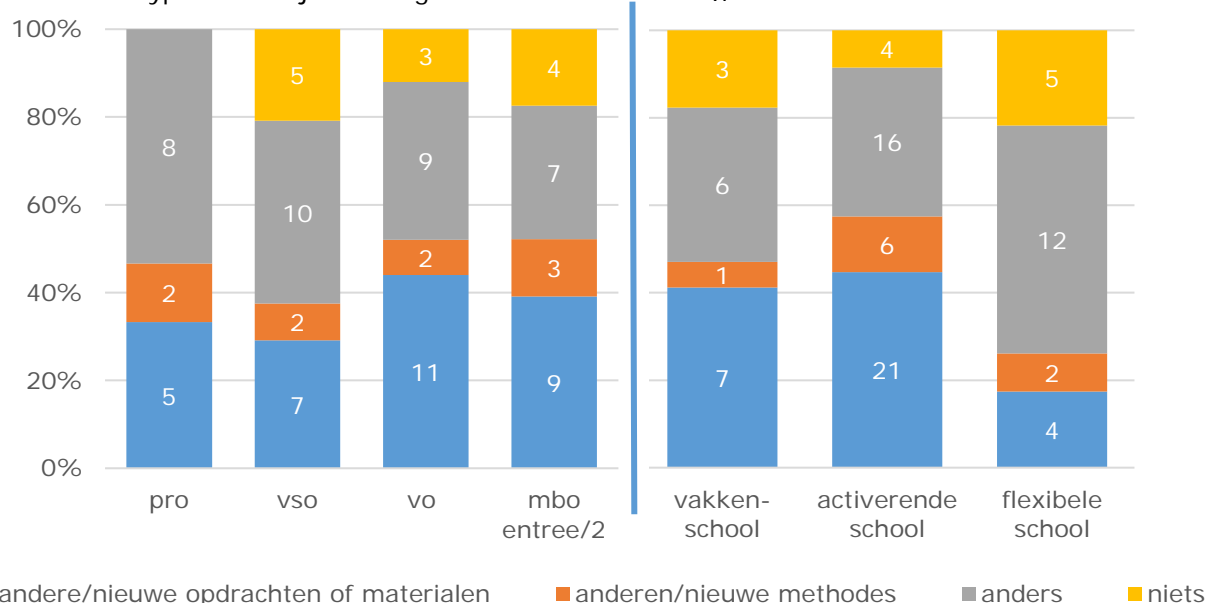
1. In de lessen op school:
• Brug naar werk
• Talentenmap
• Snuffelstages Jinc
• Qompas
• Struxx
• Zelfontwikkelde lessen en opdrachten
• Overig
2. Op stages/bpv in bedrijven:
• BORIS
• Cursus werken in logistiek/winkel
• Stageboeken, stagemap en stage-opdrachten Bijvoorbeeld productontwikkeling, videoverslag etc. in portfolio; Entree opdrachten; Integratie van opdrachten binnen de BPV opdrachten; Voorbereidende opdrachten; Werkboek snuffelstage; Basisopdrachten en keuze-opdrachten.
• Stages/samenwerking in bedrijven Bedrijfsbezoeken; Stages op het terrein; Samenwerking met bedrijfsleven; KeuzeWeb: Maatwerk; Stages bij Ergon en Senzer; Jinc stages; veldoriëntatieweek; groepsstages met andere scholen; opbouw van stages (snuffelstage - on stage - vrije stage); interne en externe stages.

<ul style="list-style-type: none"> Overig MELBA; eigen BPV-of stagebureau op school; stagevoorbereiding; 360 graden feedback; beroepskeuzeinteressesettest; Struxx; competentielijst; maatwerk; intensieve interactie met betrokkenen.
3. In de begeleiding/coaching/reflectiegesprekken:
<ul style="list-style-type: none"> LOB-gesprekken Docenten zijn getraind/gecertificeerd in het voeren van LOB gesprekken; individueel of klassikaal LOB gesprekken met leerlingen voeren; Individuele aandacht/coaching; coachingsgesprekken; gesprekjes op aanvraag van de leerling; afstemmen op de behoefte van de leerling; studieadviesgesprekken; OPP/POP gesprekken.
<ul style="list-style-type: none"> Bestaande instrumenten BIT-test; 360graden feedback; Profiel ASL (methode), Oompas en toekomstdossier; Melba competenties; Talentenmap Arbeidsmarkt; Tumult, Transitiegesprekken; Yubu; Digitaal LOB Portfolio van Eduskoel.
<ul style="list-style-type: none"> Begeleidingsprocedure Ontwikkeling LOB-coaches; Loopbaancentrum (loopbaancoach en LOB-coördinator); uren voor LOB-gesprekken ingeroosterd; gehele proces waarop leerlingen begeleid worden (met intake / coachgesprekken / beoordelingsgesprekken); goede gemotiveerde mensen; pedagogische klimaat; terugkoppeling stagebegeleider-mentor; Doorstroomcoachproject.
<ul style="list-style-type: none"> Eigen materiaal Zelf-ontwikkelde vraag/reflectie lijst, opdrachten, flyers/gespreksleidraden, etc.
<ul style="list-style-type: none"> Internet KeuzeWeb, opdrachten/informatie van websites, Websites van diverse mbo-scholen, www.mbstad.nl, www.icares.nl, www.youchooz.nl, etc.

Wat zou men willen verbeteren?

Gevraagd naar waar wat men zou willen veranderen/verbeteren, dan zien we in Figuur 9 a en b dat de grootste behoeftes liggen op het gebied van materialen of 'anders'. In tabel 8 staan de thema's opgesomd die zijn genoemd bij het antwoord 'Anders'.

Figuur 9: Wat zouden scholen willen verbeteren/veranderen, uitgesplitst naar:
a. type Onderwijsinstelling



Tabel 8. Genoemde thema's bij het antwoord 'Anders, namelijk ...'

Thema	Toelichting
Doorgaand proces	Continu/structureel proces van verbeteren, ontwikkelen, actualiseren en bijscherpen van de opdrachten
Visie/eigenaarschap	Visie ontwikkelen (samenhang), taken verdelen, (verantwoordelijkheid/eigenaarschap), jaarplanning
Stage/arbeid	Samenwerking met/op bezoek bij (meer) bedrijven, finetunen arbeidsplaatsing, stagebegeleiding, meer gericht op de praktijk (bijv praktijk in de praktijklessen verbinden aan de arbeidsmarkt, koppeling maken naar bedrijfsbezoeken e.d.
Borging	dat LOB 'cultuur' wordt binnen de school en er voldoende draagvlak is
Materiaal voor PrO	Aangepast/beter materiaal voor PrO doelgroep
Specifiek	Talentedmap, instructiefilmpjes over beroepen, methode gericht op anderstaligen/laagopgeleid, opdrachten bij de praktijklessen, ruimte voor het voeren van reflectiegesprekken door mentoren

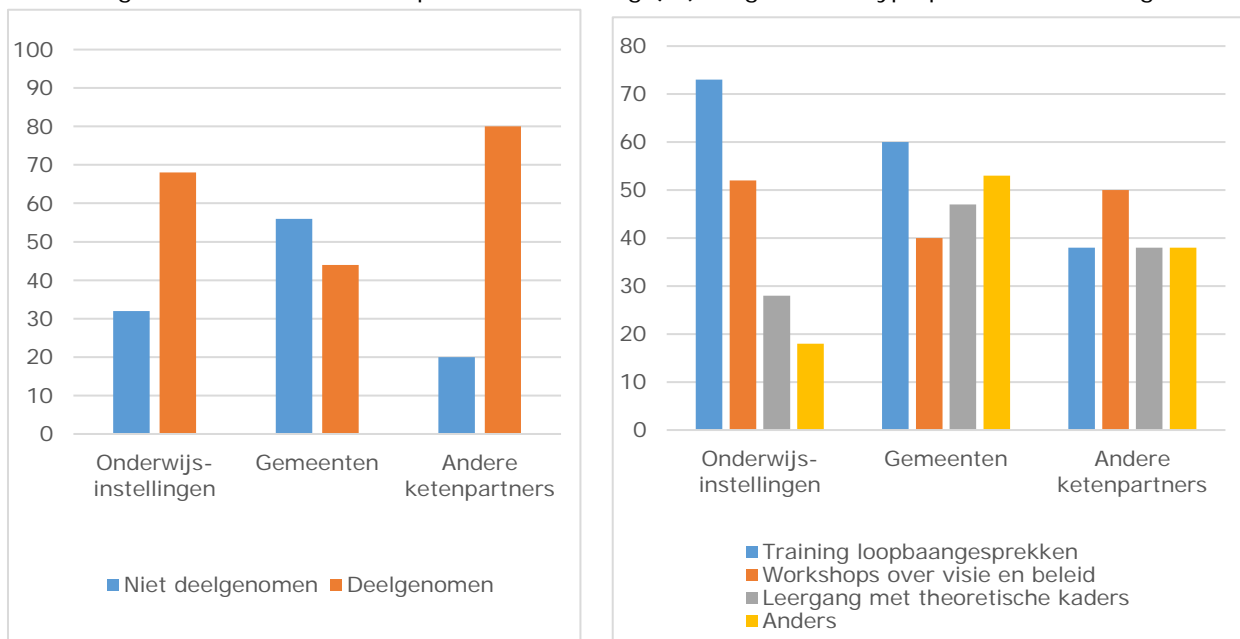
4.3 Professionalisering

4.3.1 Deelname aan professionalisering

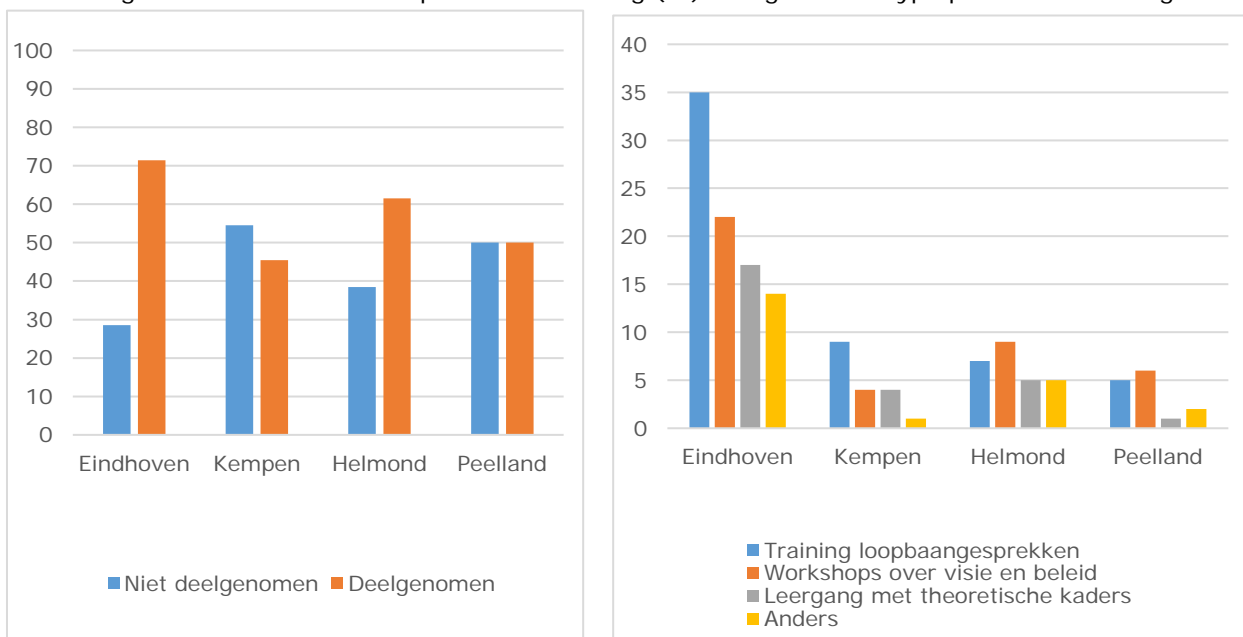
Aan respondenten is ook gevraagd of zij aan training of professionalisering rondom loopbaanbegeleiding hebben deelgenomen en zo ja, aan welke vormen.

In figuur 10a en b zijn de bevindingen uitgesplitst naar type organisaties opgenomen en in Figuur 11a en b naar regio. Tot slot is in Figuur 12a en b nog te zien in welke deelname aan professionalisering vanuit onderwijs afhangt van type onderwijsschool of ontwikkelingsfase LOB.

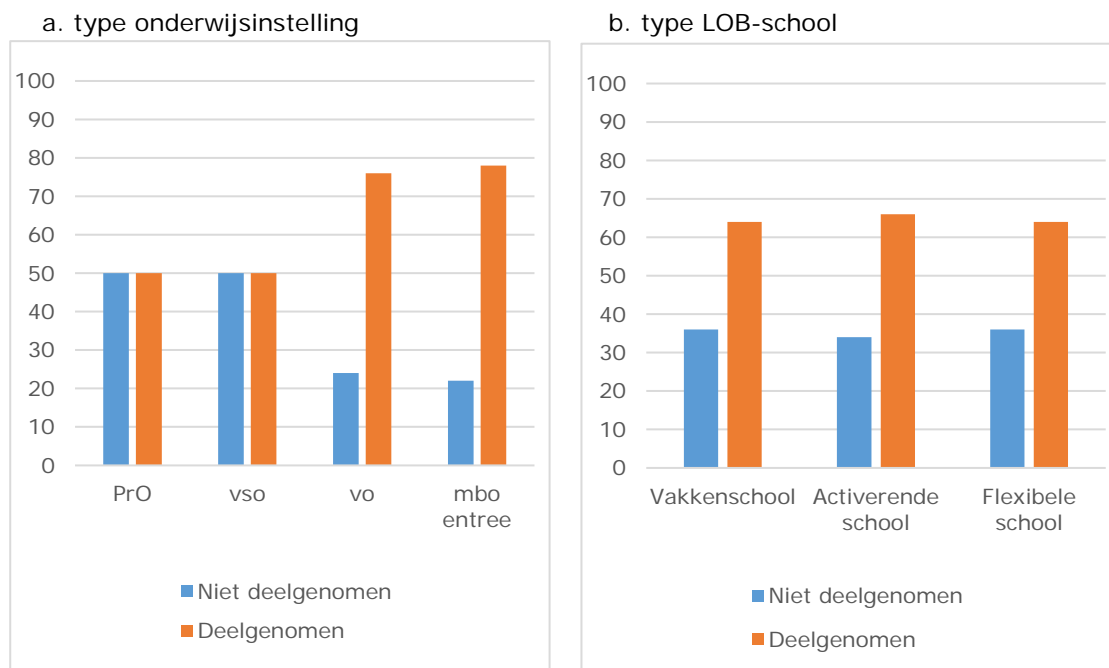
Figuur 10a Deelname aan professionalisering (%) Figuur 10b Type professionalisering



Figuur 11a Deelname aan professionalisering (%) Figuur 11b Type professionalisering



Figuur 12: Deelname aan professionalisering (%), uitgesplitst naar:



Opvallend is dat vooral in het vo en mbo veel respondenten aangeven al deelgenomen te hebben aan professionalisering. Er is nauwelijks verschil in deelname te zien aan professionalisering tussen scholen die aan te merken zijn als vakkenschool, activerende of flexibele school.

Training in het voeren van Loopbaangesprekken is veruit het meest genoemd als activiteit van professionalisering, gevolgd door workshops over visie en beleid.

Respondenten die aan andere vormen van professionalisering hebben deelgenomen – naast training loopbaangesprekken, workshops over visie en beleid of een leergang met theoretische kaders – geven aan dat ze hebben deelgenomen aan:

- Professionalisering rondom Loopbaanbegeleidingstesten;
- Gesprekstechnieken/Coaching (breder dan loopbaangesprekken);
- Divers korte training en cursussen;
- Masters rondom loopbaanbegeleiding.

4.3.2 Behoeftte aan professionalisering

In Tabel 9 is te vinden in welke mate respondenten binnen de diverse organisaties behoefte hebben aan professionalisering. Daaronder staat beschreven wat de onderwerpen of thema's zijn waarop respondenten aangeven zich verder te willen professionaliseren.

Tabel 9. In welke mate hebben respondenten behoefte aan nadere professionalisering of verdieping van kennis, vaardigheden:

Onderwijsinstellingen:	55% ja (PrO = 70%, vso = 64%, vo = 29%, mbo entree/2 = 50%)
Gemeenten:	59% ja
Andere ketenpartners:	40% ja

Onderwerpen en/of thema's waarop respondenten zich verder willen professionaliseren:

Aansluiting en netwerk (vervolgonderwijs en arbeidsmarkt)

- Kennis van opleidingen, mogelijkheden, werkplekken en arbeidstrajecten (ook voor specifieke groepen, zoals ASS, VSV, beschut werk);
- Inzicht in netwerk/sociale kaart/participatieketen/ondersteuning/begeleiding;
- Kennis/Tools mbt arbeidstoeleiding, studievaardigheden, stagebegeleiding.

Ervaringsuitwisseling

- Ervaringsgericht, uitwisselen, van elkaar leren, sparren, overleggen met/kijken bij soortgelijke scholen, overdracht, integrale samenwerking.

Gesprekstechnieken/coaching

- Gesprekken met leerlingen: loopbaangesprekken, wat houdt jongeren bezig, hoe krijg je een 'ingang', hoe kun je ze motiveren (ook specifieke groepen);
- Trainersvaardigheden, coaching op personele vlak, begeleiding op stage, job coaching.

Zorgleerlingen/Doelgroepen

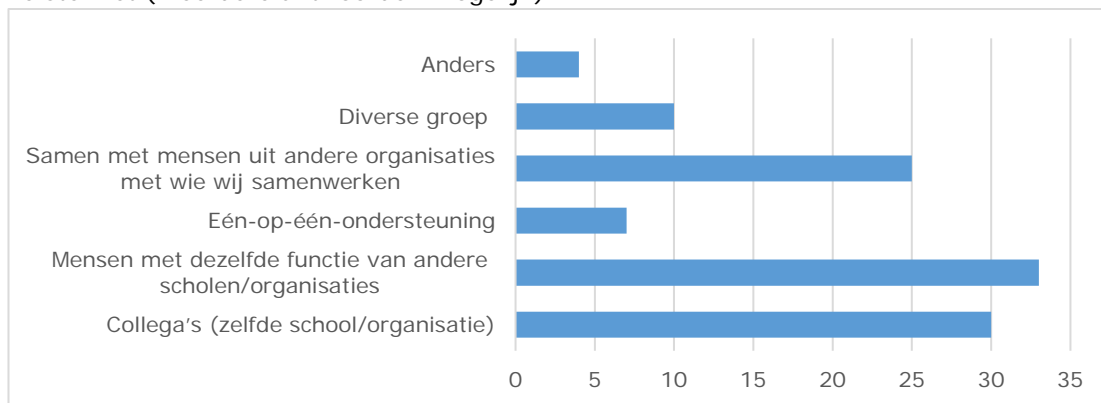
- Leerlingen die taal niet machtig zijn, autisme, internaliserende en externaliserende problematiek, ADD, jongeren in een kwetsbare positie, chronische vermoeidheid, depressiviteit.

Breed /Divers

- Alles wat met loopbaanbegeleiding te maken heeft;
- Loopbaanbegeleiding visie en beleid;
- Nieuwe inzichten en ontwikkelingen (rondom loopbaanbegeleiding);
- Leerplichtzaken, kennis JIKP (jongeren in kwetsbare positie), social media, veranderingen in samenleving, verzuim.

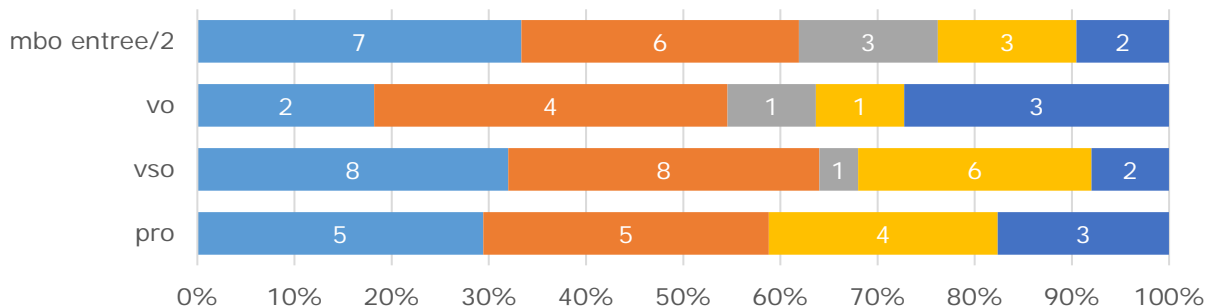
Professionaliseren: met wie?

Figuur 13: Als mensen hebben aangegeven graag een training te willen volgen, dan het liefste met (meerdere antwoorden mogelijk) ...

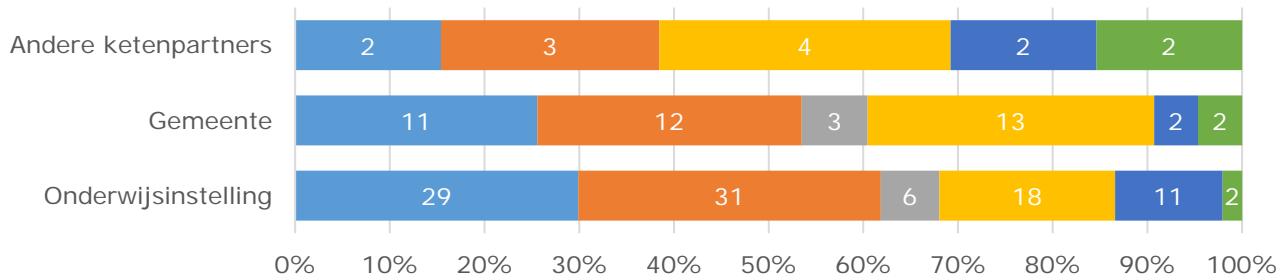


Respondenten professionaliseren het liefste samen met mensen waarmee ze iets gemeen hebben: collega's, mensen bij een andere organisatie die eenzelfde functie hebben of mensen waarmee ze samenwerken. In figuur 14a en b is te zien dat de voorkeuren verschillen per type onderwijsinstelling en organisatie (binnen het vo ligt de animo om te professionaliseren met mensen waarmee ze samenwerken bijvoorbeeld lager), maar over het algemeen zijn de verschillen niet enorm.

Figuur 14a: professionaliseren met wie, uitgesplitst per type onderwijsinstelling



Figuur 14b: professionaliseren met wie, uitgesplitst per type organisatie



- Collega's (zelfde school/organisatie)
- Mensen met dezelfde functie van andere scholen/organisaties
- Eén-op-één-ondersteuning
- Samen met mensen uit andere organisaties met wie wij samenwerken
- Diverse groep
- Anders

Professionaliseren: op welke wijze?

Welke vorm van professionalisering spreekt respondenten het meeste aan?

Als ze moeten kiezen tussen: Kijken bij een ander / Meedoen met een ander / Kennis verwerven / Oefenen / Zelf ontdekken, dan zijn 'Kennis verwerven' en 'Kijken bij een ander' het meest populair (hoewel er over kennis verwerven ook het meest wisselend wordt gedacht).

'Oefenen' en 'Zelf ontdekken' zijn het minst populair.

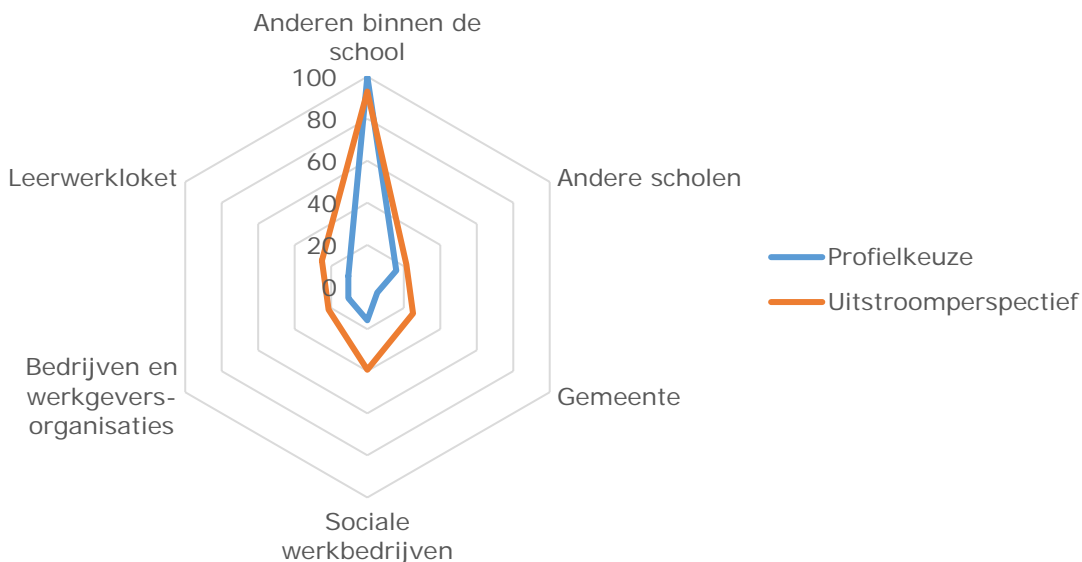
4.4 Samenwerken en netwerken

4.4.1 Wie werkt er samen met wie?

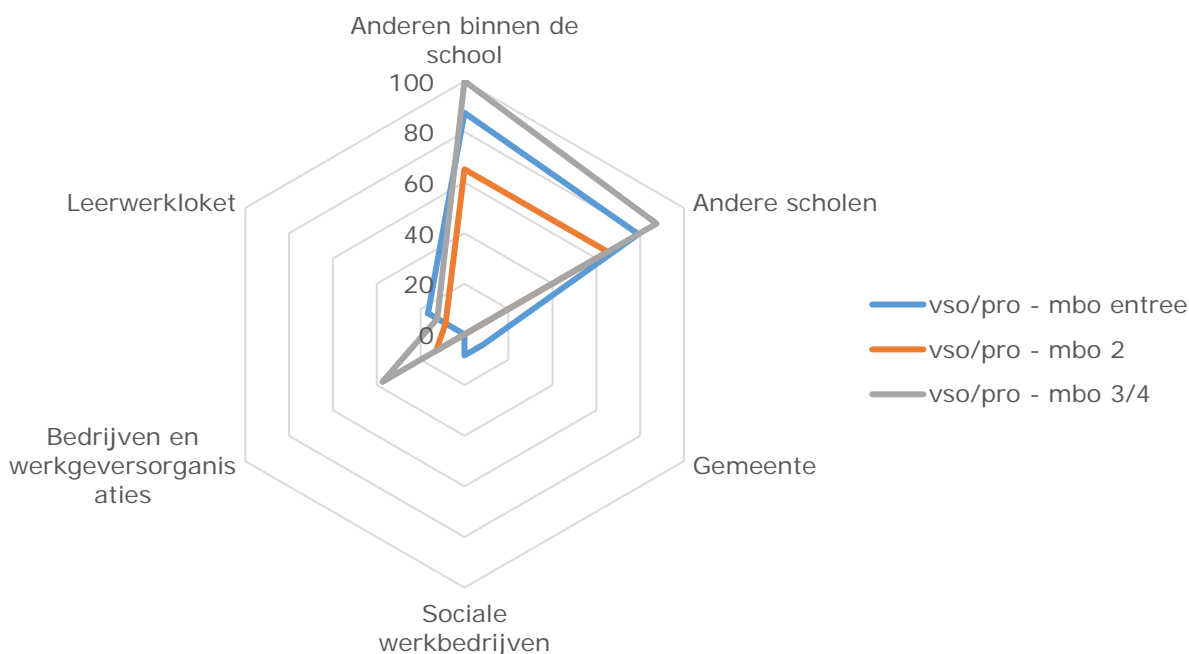
Aan respondenten is gevraagd met wie ze samenwerken als het gaat om loopbaanbegeleiding voor jongeren per transitie/keuzemoment.

In de ‘spinnen’ hieronder is per type organisatie en per type ‘moment’ weergegeven welke percentage van de respondenten aangeeft met een bepaalde partij samen te werken. Zo is in Figuur 15 te zien dat vanuit Praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs met name met anderen binnen de eigen school wordt samengewerkt als het gaat om de profielkeuze of het uitstroomperspectief.

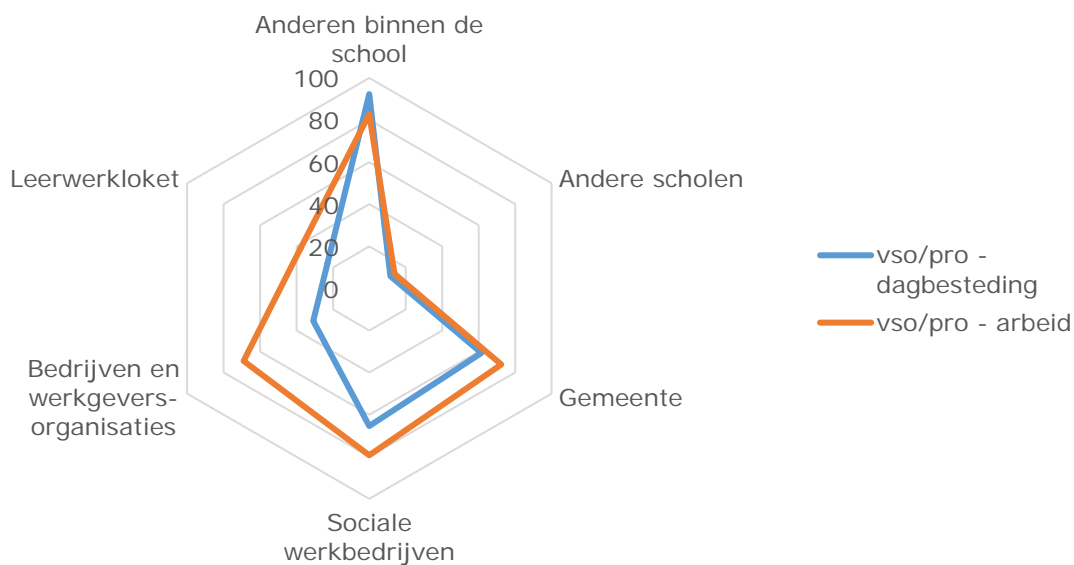
Figuur 15: Met wie werken mensen uit vso en PrO samen rondom profielkeuze en uitstroomperspectief?



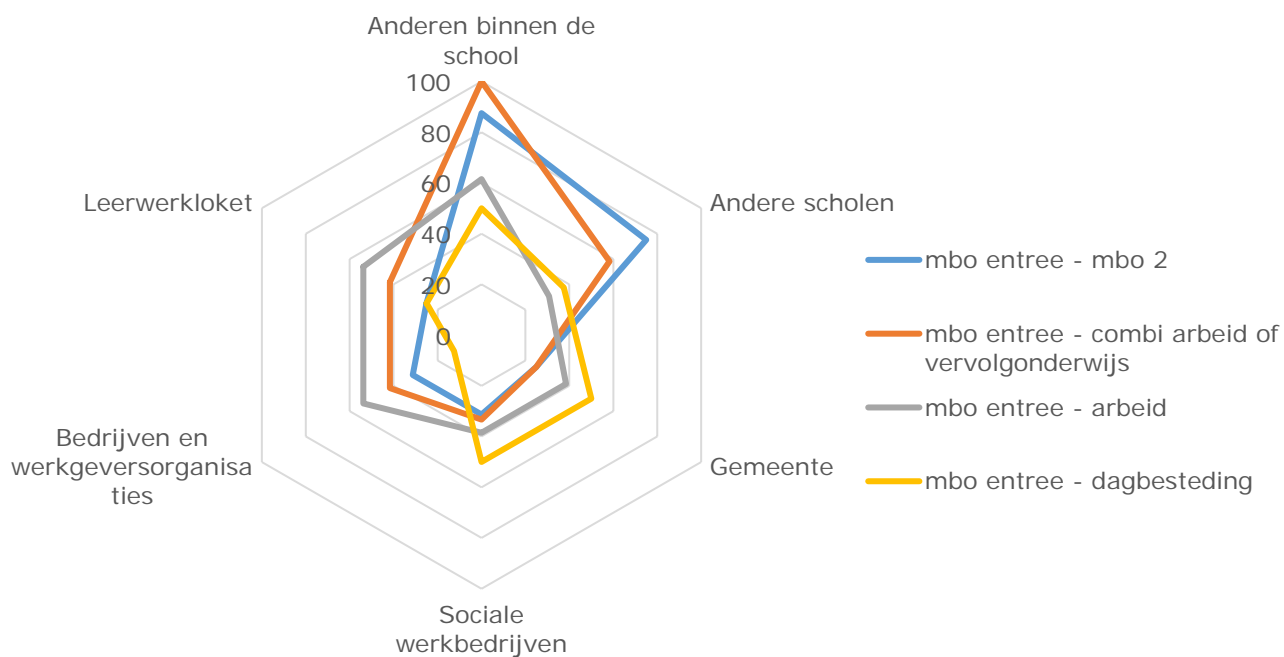
Figuur 16: Met wie werken mensen uit vso en PrO samen rondom de overgang naar mbo?



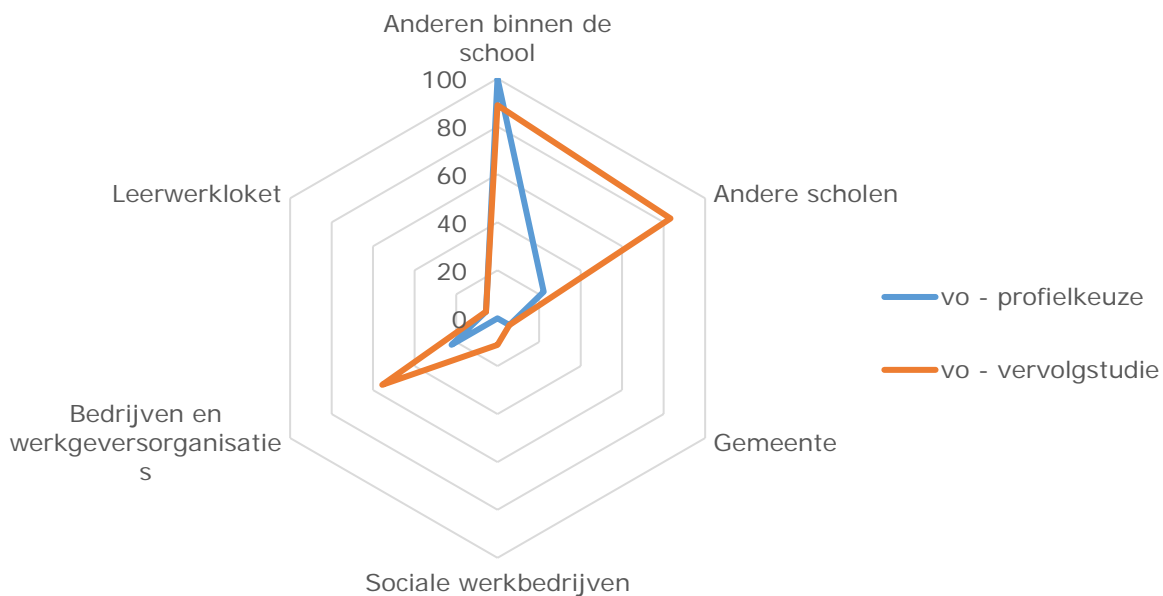
Figuur 17: Met wie werken mensen uit vso en PrO samen rondom de overgang naar dagbesteding en arbeid?



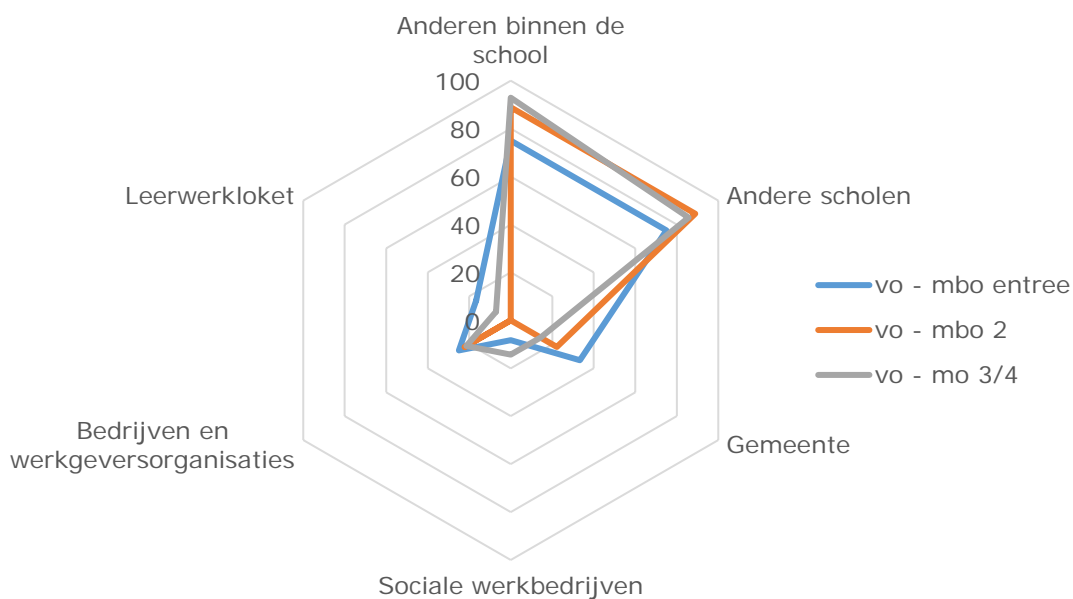
Figuur 18: Met wie werken mensen uit mbo entree samen rondom de overgang naar vervolgonderwijs, dagbesteding en arbeid?



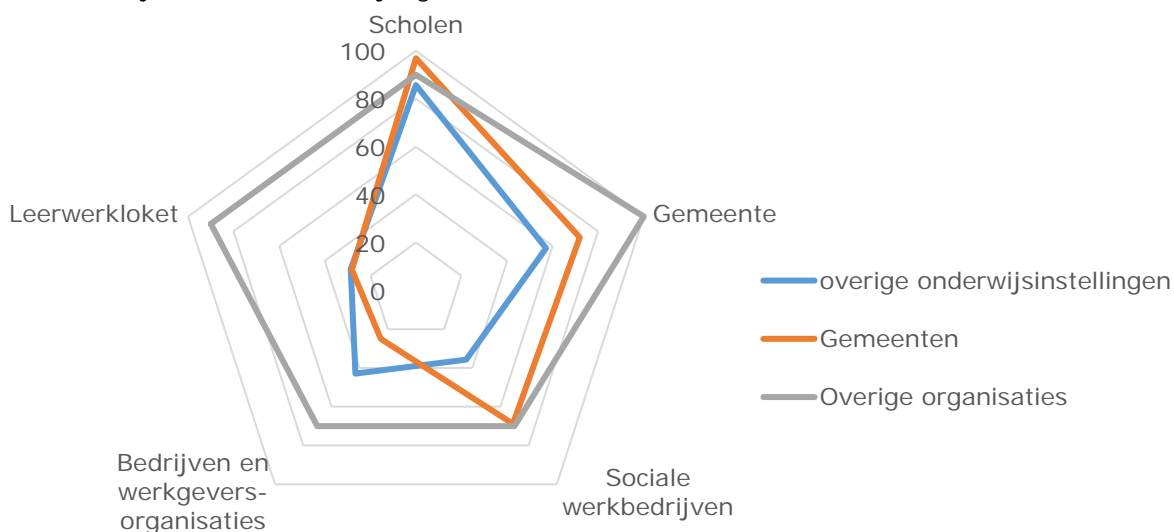
Figuur 19: Met wie werken mensen uit vo samen rondom Profielkeuze en de Keuze voor een vervolgstudie?



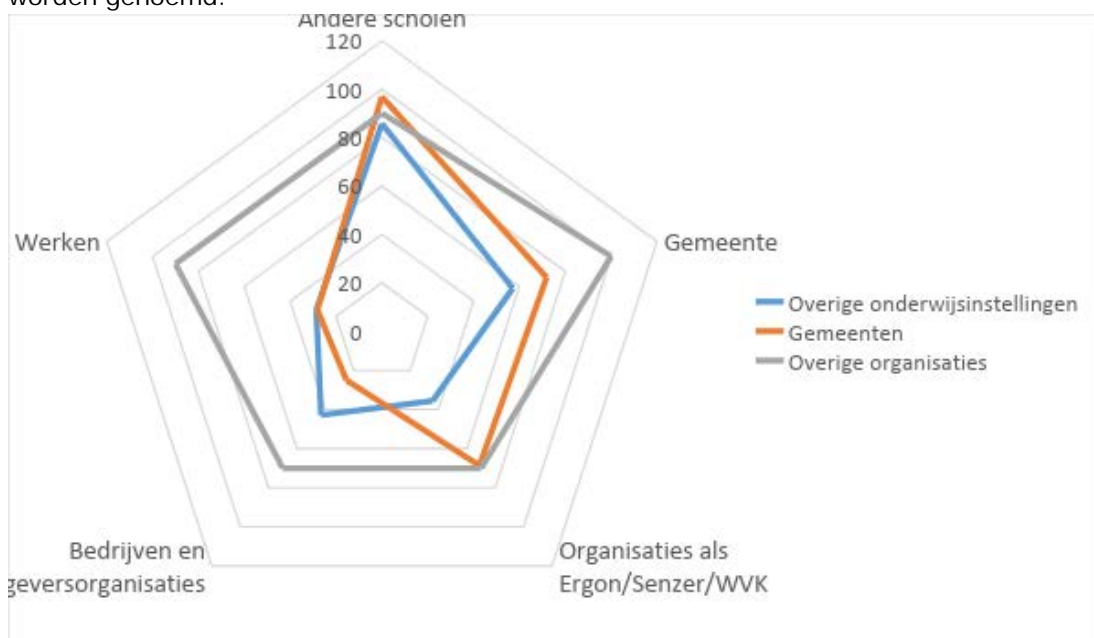
Figuur 20: Met wie werken mensen uit vo samen rondom de overgang naar mbo?



Figuur 21: Met wie werken mensen vanuit andere onderwijsorganisaties (mbo 3 en 4 etc.), gemeenten, en andere organisaties samen als het gaat om (loopbaan-) begeleiding bij de transitie voor jongeren?



Uit de 'spinnen' of netwerken komt naar voren dat de mate waarin met een partij wordt samenwerk gewerkt, afhangt van het type 'eigen' organisatie en met de transitie/het keuzemoment. Daarnaast werken organisaties vaak ook nog samen met andere partijen zoals te zien is in Tabel 10. Opvallend is dat er soms overlap zit met bovenstaande partijen, zoals bij gemeenten en scholen. De vraag is waarom deze partijen nog apart worden genoemd.



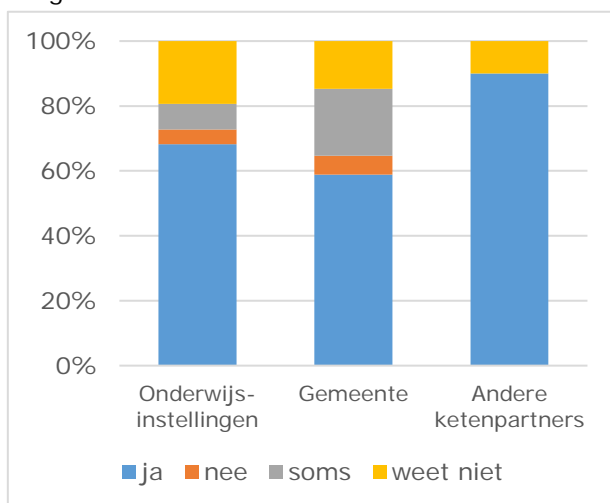
Tabel 10. Met wie werken gemeenten en andere organisaties nog meer samen:

Type organisatie	Omschrijving
Gemeentelijke organisaties	Generalisten en specialisten van gemeente. Leerplicht, participatie, CJG
Specialisten	Maatwerktrajecten en ketenpartners (tjoiz, color kitchen, rondom autisme, PWR House, BAASS, Yes we can), Stichting MEEDoen Werkt in Son en Breugel, CLZ
Hulpverleners	Hulpverleningsinstanties zoals BJ Brabant, LEV Groep, GGZ Oost-Brabant, jeugdhulp, maatschappelijkwerk, jeugdarts, Mee Zuidoost Brabant, zorgaanbieders, Bureau's Jeugdzorg, WSG, zorg instellingen, Jeugdbeschermers
Justitie	Justitie en politie
School – Werk organisaties	WSD, Sterk in Werk, WIJ Eindhoven e.a.
Overheid	Consulent werk en onderwijsconsulent
Scholen	Samenwerkingsverbanden, scholingstrajecten

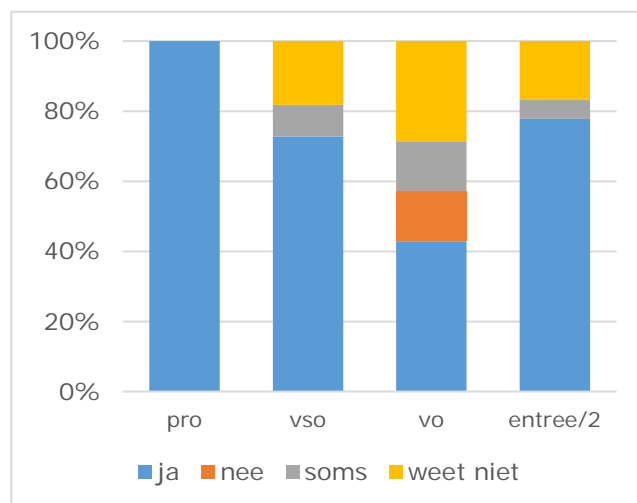
Ruim 67% van de respondenten geeft aan dat er (altijd) sprake is van een warme overdracht, 5% geeft aan dat dat niet het geval is en 17% dat het soms het geval is. Daarnaast geeft 11% van de respondenten aan dat zij niet weten of er (altijd) sprake is van een warme overdracht. Bij het antwoord 'soms', wordt aangegeven dat er alleen sprake is van een warme overdracht bij bepaalde scholen of overleggen, of bij bepaalde groepen leerlingen (leerlingen met een ondersteuningsbehoefte).

In Figuur 22a en b is weergegeven in welke mate het wel of niet warm overdragen verschilt per type organisatie en per type onderwijsinstelling. Met name valt op dat bij vo-scholen er regelmatig geen sprake is van een warme overdracht.

Figuur 22a



22b



Met wie wordt samengewerkt verschilt per organisatie en transitie-moment. Wat valt op:

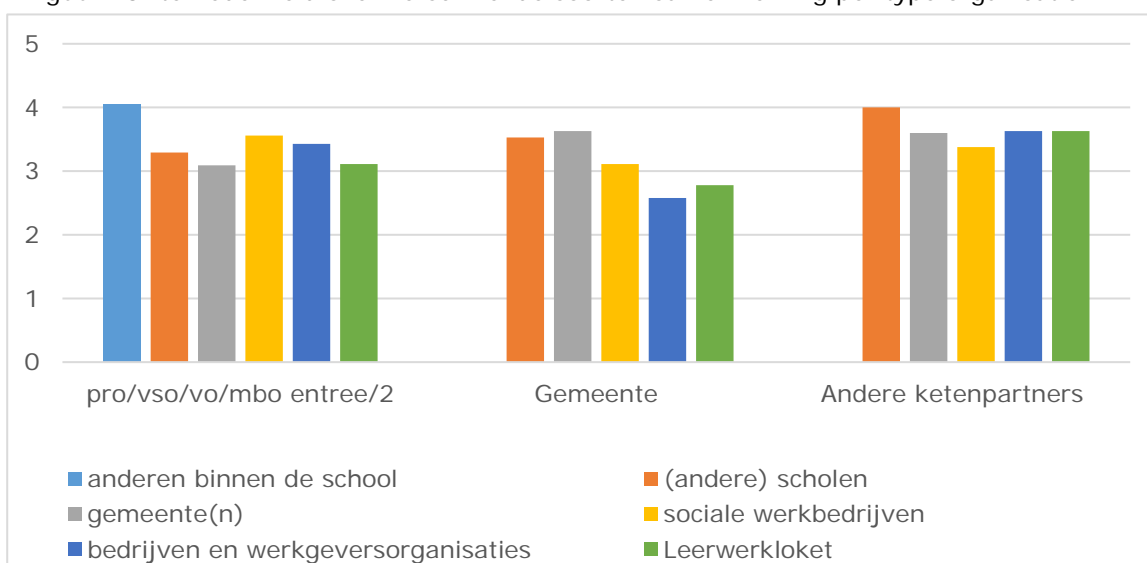
- afhankelijk van type transitie (onderwijs – onderwijs, onderwijs – dagbesteding/arbeid) er met andere partners wordt samengewerkt;
- in het vo er meer wordt gedaan met bedrijven rondom de vervolgoe/uitstroomperspectief dan in het vso/pro;
- in het vso/pro er meer wordt samengewerkt met andere organisaties (gemeente, sociale werkbedrijven en bedrijven/werkgeversorganisaties) dan in het mbo in de overgang naar arbeid of dagbesteding;
- er relatief nog weinig wordt samengewerkt met Leerwerkloketten;

- e) men ook nog samenwerkt met partijen als hulpverleners, justitie, specialisten etc, die wellicht niet altijd op de sociale kaart staan of deelnemen aan overleggen;
- f) een warme overdracht vindt vooral plaats binnen pro.

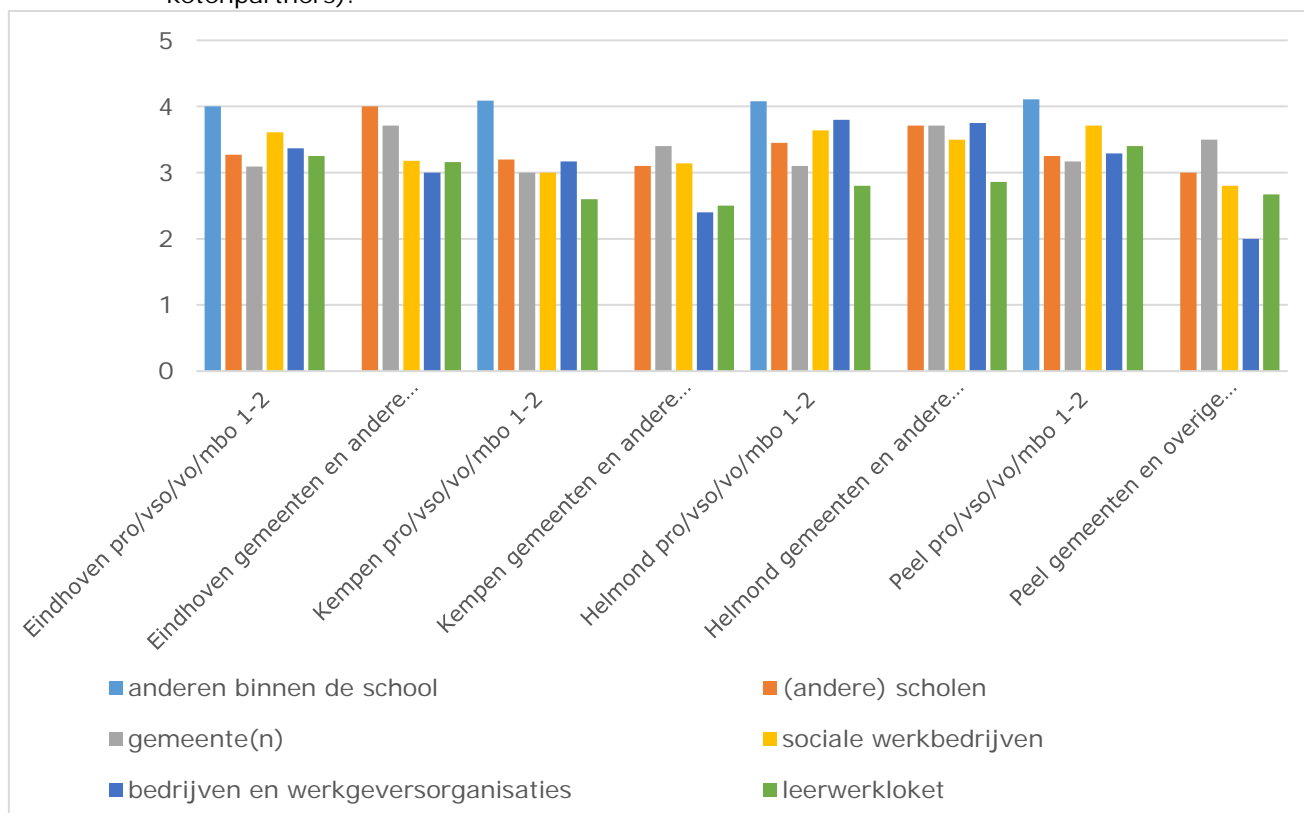
4.4.2 Tevredenheid over samenwerken en netwerken

Aan respondenten is gevraagd hoe zij de samenwerking beoordelen (op een 5-puntsschaal) met de verschillende partijen rondom de transitie waarbij zij of hun organisatie betrokken zijn. In Figuur 23 laten we de tevredenheid zien per type organisatie. In Figuur 24 is de tevredenheid te zien per regio, waarbij onderscheid is gemaakt tussen scholen (vso/pro/vo/mbo entree/2) en gemeenten / andere ketenpartners.

Figuur 23: tevredenheid over verschillende soorten samenwerking per type organisatie



Figuur 24: tevredenheid over samenwerking met verschillende partijen, uitgesplitst naar regio en type organisatie (pro-vso/vo-mbo entree/2 versus gemeenten- andere ketenpartners).



Professionals zijn redelijk tot erg tevreden over de samenwerkingen. Wel verschilt dit per type samenwerking en per regio. Wat opvalt:

- samenwerking met collega's intern wordt door professionals in scholen het hoogste beoordeeld;
- relatief lage beoordeling krijgt samenwerking met Leerwerkloketten in diverse regio's (wellicht door onbekendheid);
- relatief lage beoordeling samenwerking met bedrijven en werkgeversorganisaties door gemeenten en andere ketenpartners in de Kempen- en Peellandgemeenten.

Aan respondenten is gevraagd wat ze missen in de samenwerking met de diverse partijen, of wat zij denken dat er beter kan. In Tabel 11 is te vinden waar vanuit pro/vso/vo/mbo entree/2 ruimte wordt gezien, en in Tabel 12 waar mbo 3/4, gemeenten en andere ketenpartners ruimte voor verbetering zien.

Tabel 11. Wat kan volgens respondenten vanuit pro, vso, vo en mbo entree/2 beter of wat missen ze in de samenwerking met ...

Behoefte	Toelichting
Anderen binnen scholen	
Eigenaarschap	Eigenaarschap bij mentoraat en vakdocenten
Tijd	Meer tijd
Vast overleg	vaste momenten, niet ad hoc
Professionalisering	Specialisatie, kennisoverdracht
Rollen en taken	Meer duidelijkheid over de rollen van alle betrokkenen, wie doet wat, verantwoordelijkheden, duidelijk procedures, protocol, duidelijkheid over wie met wie communiceert
Visie	Samenhang, borging, belang van LOB erkennen
Communicatie	Beter communiceren. Wie is waarmee bezig, openheid, vragen stellen, tips vragen aan elkaar.
Andere scholen	
Communicatie	Korte lijnen, contactpersoon, regelmatig contact, eenduidige communicatiestructuur, terugkoppeling, overleg
Warme overdracht	tijd nemen voor invullen van het DDD, contact tussen oude en nieuwe mentoren (of zorgcoördinatoren) bij aanvang van 'problemen', advisering opvolgen, iets met informatie doen.
Rollen en verantwoordelijkheden	Duidelijk beeld van wat er mogelijk is, duidelijkheid over wie welke taken uitvoert.
Samenwerking	Meer ideeën uitwisselen en samen projecten ontwikkelen, werkgroep, ontwikkeling van een plan om leerlingen goed voor te bereiden op hun profielkeuze
Gemeente(n)	
Contact	Aansluiting bij werkoverleg, continuïteit in aanwezigheid bij de leerlingbesprekingen, communicatie, terugkoppeling, bereikbaarheid
Gelden	Geldstroom richting ggz/ggd, leeftijdsgrenzen/aantallen, vergoeding stage dagbesteding
Snelheid	Sneller reageren, snellere acties
Afstemming	Gemeente en school verschillen soms in mening/visie, Afstemmen over 'ingewikkelde' casussen, medewerking, meer overleg, wie heeft welke rol/taak
Sociale werkbedrijven	
Gelden	Subsidie als bottleneck, stageplekken zonder extra kosten
Grenzen	Leeftijdsgrenzen van 16 jaar, koppeling van voorzieningen aan niveaus
Samenwerking	Concreter, sneller, duidelijke afspraken, meer afstemming
Communicatie	Meer contact, overleg, trajectoverleg
Bedrijven/Werkgeversorganisaties	
Communicatie	Contactpersoon, één loket, meer overleg
Toegankelijkheid	Bedrijven in de school
Borging	Structureel karakter van de samenwerking, intensiever en langduriger contact

Behoeft	Toelichting
Aansluiting	Mogelijkheden leerlingen en eisen bedrijven sluit niet aan, geduld met kwetsbare studenten, kansen voor leerlingen van niveau 1
Oriëntatie	Meer mogelijkheden voor oriëntering van leerlingen
Leerwerkloketten	
Informatie	Informatie over bestaande of nieuwe trajecten, Oriënteren op "Leren en Werken"
Communicatie	Langer langduriger contact ivm stages, meer overleg, betere afstemming

Tabel 12. Wat kan volgens respondenten vanuit mbo 3/4 en vanuit gemeenten, en andere organisatie beter of wat missen ze in de samenwerking met ...

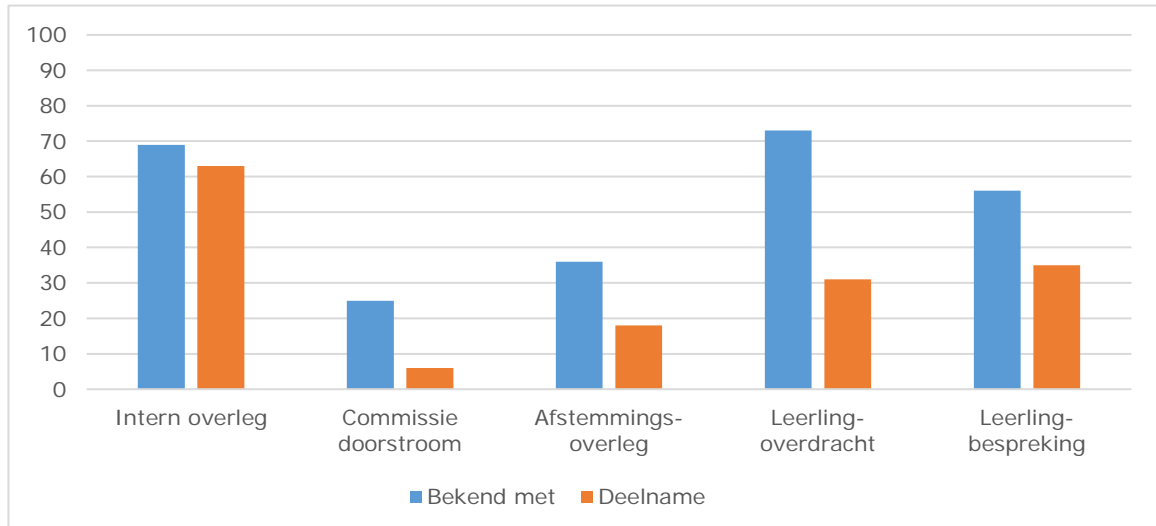
Behoeft	Toelichting
Scholen	
Communicatie	Korte lijnen, contactpersoon, regelmatig contact, eenduidige communicatiestructuur, terugkoppeling, overleg, transparantie, uitwisseling, complete dossiers
Tijd	Meer tijd voor zorgcoördinatoren om taken uit te voeren
Eigenaarschap/ Verantwoordelijkheid	Zoeken naar passend onderwijs ipv onder jeugdwet plaatsen, meer betrokken bij 18+ studenten, studenten die tussen wal en schip vallen voor onderwijs motiveren, inspelen op doelgroep (bijv. leerlingen die niet ver weg op school mogen van hun ouders en die kiezen voor opleidingen die snel vol zitten), betrouwbaarheid (houden aan afspraken)
Afstemming	Afstemming over taken in en rondom stages. Communicatie met ouders. Taakafbakening bij bemiddeling naar betaald werk. Afstemming tussen scholen (met name ook met scholen die buiten de regio vallen). Warme overdracht met nieuwe IB'ers, warme overdracht dmv gesprek/persoonlijk contact, eenduidige informatieverstrekking naar de leerling, afstemming tussen verschillende doelen en kaders vanuit de regio's/organisaties.
Vroegsignalering	Eerder melden (wellicht samenwerking afdeling participatie).
Maatwerk	Tussentijdse instroommomenten
Gemeente	
Afstemming	Afstemming klantmanager participatie met leerplicht en of hulpverlening. Nog meer samen optrekken. Afstand soms te groot.
Aanpak RMC	Korte lijnen, terugkoppeling van trajecten. Vaak beperkte keuze voor RMC-ambtenaar terwijl een jongere veel sneller gezamenlijk opgepakt kan worden met juiste hulpaanbod. Overleg (met scholen) over elke jongere die een uitkering aanvraagt (niet alleen bepaalde casussen). Onduidelijk wie de intake na uitkeringsaanvraag van de jongere oppakt. Samenwerking met het WGT vanuit RMC.

Behoeft	Toelichting
Pro-actief / Sturing naar jongere toe	De jongere moet zelf een hulpvraag hebben, terwijl deze stap voor jongere (en ouders) vaak te groot is en/of die geen of weinig ervaring heeft met het onder woorden brengen van zaken over zichzelf, eigen leven overzien of hulpvragen formuleren die helpend zouden moeten zijn. Houden jongeren vaak te lang vast om ze actief te krijgen/ houden.
Maatwerk	Denken in mogelijkheden en buiten de kaders.
Eenduidigheid / continuïteit	Gezamenlijke visie/werkwijze. Gemeenten die verschillende visies hanteren rondom uitvoering/inzet participatie. Ligt aan professional hoe zaken worden opgepakt. Veel wisselingen. Onderwijs en arbeidsmarkt verdeeld over (minstens) twee domeinen (sociaal domein, economisch domein). Regio-indelingen lopen teveel door elkaar heen.
Afstand	Vaak moeilijk bereikbaar. Initiatief komt vaak vanuit school.
Sociale werkbedrijven	
Contact	Elkaar weten te vinden, overleg initiëren, verkleinen afstand (naar mensen toe). Verbeteren inregelen warme overdracht.
Transparant	Behoeft aan inzicht in taken.
Creativiteit	Creativiteit in kaders. Vergroten hoeveelheid plekken en kansen van jongeren.
Kennis	Bijvoorbeeld van bijzondere bijstand. Weten wie wat doet in de regio.
Resultaatgericht	Soms onvoldoende doelmatig. Trajecten duren soms lang en is er gebrekkige communicatie.
Bedrijven en werkgeversorganisaties	
Contact	Elkaar weten te vinden, overleg initiëren. Terugkoppeling over of een student geplaatst is. Tweerichtingsverkeer in het contact rondom een jongere.
Student centraal	Inzicht in wat praktijkschool/ VSO-leerling kan op werkvloer en welke begeleiding nodig is. Kansen zien in opleiden van jongeren. Meer gericht op de ontwikkeling van studenten.
Leerwerkloket	
Samenwerking	Mag betere en nauwere samenwerking. Meer inzicht in wat leerwerkloket kan doen om studenten ook echt aan het werk te helpen. Bereikbaarheid.
Maatwerk	Projectmatige aanpak werkt niet altijd. Niet iedere leerling is geschikt voor school. Meer inbreng en overleg over wat er precies nodig is en wat jongeren nodig hebben in een bepaalde ontwikkelingsfase.

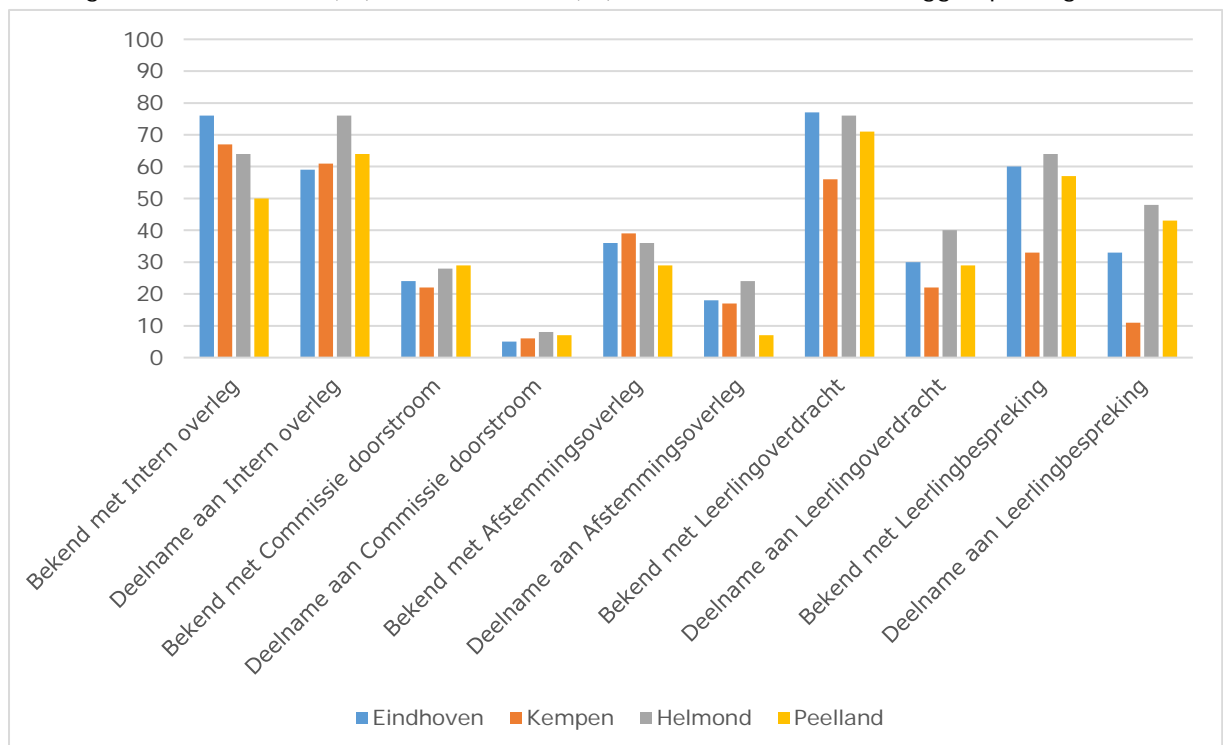
4.4.3 Tevredenheid over overleggen

Aan respondenten is gevraagd met welk(e) overleg(gen) ze bekend ze zijn een aan welk(e) overleg(gen) ze deelnemen. In Figuur 25 is te zien welk percentage van de respondenten bekend is met een bepaald overleg dan wel eraan deelneemt. In Figuur 26 is bekendheid en deelname per overleg uitgesplitst naar regio.

Figuur 25: Deelname (%) en bekendheid (%) met verschillende overleggen.



Figuur 26: Deelname (%) en bekendheid (%) met verschillende overleggen per regio*



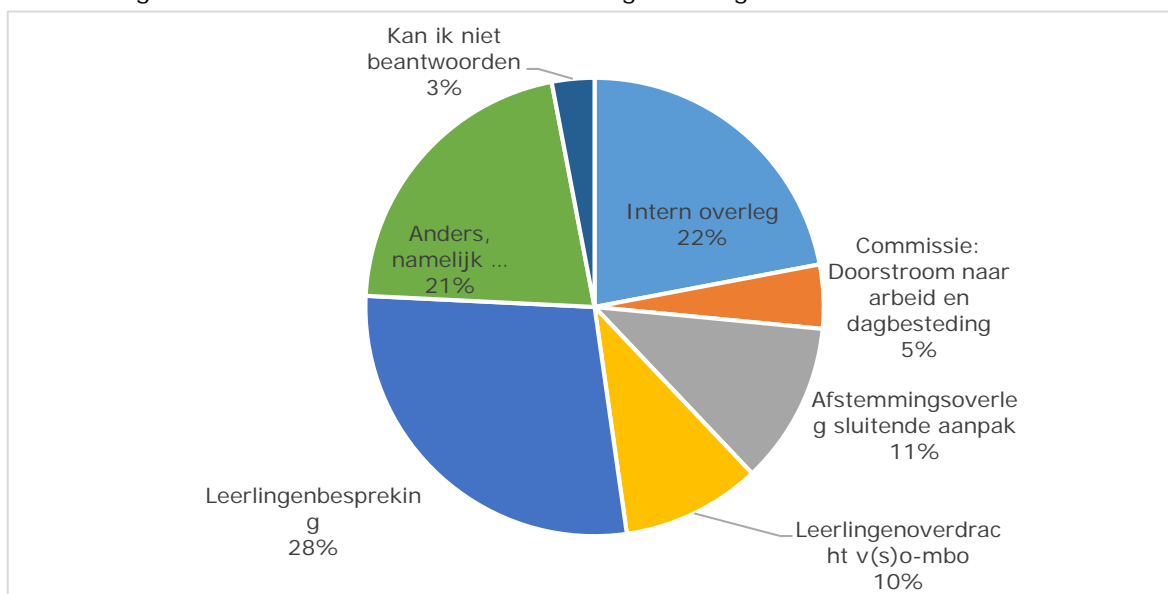
*Opvallend is dat in Helmond en de Peellandgemeenten deelname aan het intern overleg groter is dan de bekendheid met het overleg.

Gevraagd naar aan welk(e) overleg(gen) gemeenten en andere ketenpartners nog meer deelnemen, zijn de antwoorden:

- a) Regio-overleg / afstemmingsoverleg Leerplicht/RMC
- b) Operationeel jeugd overleg
- c) MDO's (multidisciplinair overleg)
- d) PGA's (persoonsgerichte aanpak)
- e) Maatwerkoverleggen
- f) ZAT (Zorg advies team overleg op de school) / Zorgoverleg
- g) Kernteamoverleg CMD (centrum maatschappelijke deelname)
- h) Leerlingenoverleg met zorgcoördinatoren
- i) Verzuimoverleg binnen scholen
- j) Afstemmingsoverleggen over leerlingen en hulpverlening
- k) Hangjongerenoverleg
- l) Overleg samenwerkingsverband

Aan respondenten is ook gevraagd om aan te geven welk overleg ze het meest zinnig vinden (Figuur 27). Een groot deel geeft aan 'Anders, namelijk ...', echter, slechts in een handjevol gevallen is aangegeven welk overleg men dan het meest zinvol vindt en deze antwoorden lopen uiteen. Respondenten zijn ook gevraagd om toe te lichten waarom ze een bepaald overleg zinvol vinden, deze redenen zijn te vinden in Tabel 13.

Figuur 27: Wat vindt men het meest zinnige overleg?



Tabel 13. Reden waarom men een overleg zinvol vindt

Intern overleg	<p>Samenwerking met Intergemeentelijke Sociale Dienst (waardoor veel op afstand is)</p> <p>Maatwerk</p> <p>Ondersteuning</p> <p>Goed overleg intern levert beste begeleiding op en daarmee minder uitval en andere vormen van overleg minder van toepassing.</p> <p>Als LOB-coördinator is dat nu de prioriteit, intern de basis op orde</p> <p>verantwoordelijkheid</p> <p>gebruik maken van elkaars expertise</p> <p>korte lijnen ten behoeve van student</p> <p>effectief</p> <p>Kennis van de leerling</p> <p>Helicopterview / spil</p>
Commissie doorstroom naar arbeid en dagbesteding	
Afstemmingsoverleg	<p>Samenwerking, overdracht, korte lijnen</p> <p>Plan van aanpak maken</p> <p>Rol van UWV</p> <p>Invloed</p> <p>Succesvoller</p> <p>Zinvol</p> <p>Belang van mening van anderen bij een casus aanpak (leerzaam)</p> <p>Grote lijnen in de gaten te houden en daar waar nodig dit omzetten in een werkproces voor generalisten</p> <p>Kennis</p>
Leerlingenoverdracht v(s) = mbo	<p>Afstemming sluitende aanpak</p> <p>Warme overdracht zodat ondersteuningsbehoefte duidelijk is, en gevoel van verantwoordelijkheid bij ontvangende school.</p> <p>Warme overdracht in combinatie met doorstroomcoach kan vsv voorkomen</p> <p>Vanuit speciaal onderwijs eerder betrokken zijn om samen op te trekken.</p> <p>Toeleden naar opleiding</p> <p>Belangrijk, functioneel, duidelijk, zinvol</p> <p>Meest voorkomend</p>
Leerlingbespreking	<p>Warme overdracht</p> <p>Het gaat om de leerling</p> <p>Prioriteit</p> <p>Direct overleg met alle betrokkene / gezamenlijke aanpak</p> <p>Duurzaamheid</p> <p>Informatie / inzicht</p> <p>bevorderen doorstroom passend onderwijs</p>

Tot slot is gevraagd wat men mist in de overleggen/afstemming. Interessant is om hierin de overlap te zien met wat volgens respondenten in het Actieplan (hoofdstuk 2) moet en met waar men ruimte voor verbetering ziet binnen de samenwerking (paragraaf 4.4.2).

Tabel 14. Wat wordt gemist in de overleggen/afstemming, behoeftes/verbetermogelijkheden

Wat mis je	Behoefte
Afstemming over sluitende aanpak	Zaken delen en helder communiceren Doorstroom naar vervolgopleiding (meer) zicht op sociale kaart op het gebied van arbeidstoeleiding Kortere lijntjes met netwerkpartners Uitbreiden netwerk van scholen Overdracht Overleg met externe instanties Regionaal op beleidsniveau (onderwijs, arbeidsmarkt etc) Overleg met medewerker participatie (klantmanager werk) UWV input bij leerlingbespreking en het afstemmingsoverleg
Casusoverleg	Aansluiten bij casusoverleg over leerlingen die naar arbeid doorstromen Volgen van Entree leerlingen Casusniveau, of opschalingsmogelijkheden als het onvoldoende blijkt Overleg om thuiszitters op te vangen ZAT waarbij leerlingen besproken worden waarbij zorg/CJG betrokken is Deelname MEE Zuidoostbrabant aan leerlingbespreking (was er eerst wel en is gestopt) Iemand vanuit gemeenten die aansluit bij de leerlingbespreking en ook direct iets kan oppakken
Gemeente	Duidelijke rollen van alle partijen Regie vanuit de gemeente en overleg met betrokken scholen. (meer) overleg / afstemming met RMC/gemeente Terugkoppeling trajecten door gemeenten
Intern	Afstemming / tijd met anderen LOB coördinatoren van eigen school Casusbesprekingen met collega's Zorgoverleggen op alle scholen
Andere SWV/regio's	Betere afstemming met andere samenwerkingsverbanden tav arbeid en met andere arbeidsregio's
vo-mbo	Meer overleg/afstemming/kennisoverdracht vanuit mbo met vo / centraal vo – mbo overleg / overleg tussen opleidingen. Begeleiding /aansluiting wanneer er meer info is over wie er uitvalt, wanneer de uitval plaatsvind, waarom studenten uitvallen en bij welke opleidingen er uitgevallen wordt
Overig	Best practices: leren van elkaar. "Regelvermogen" om tot actie en handelen te kunnen komen Meer afstemming met leerling en ouders (praten MET betrouwenen) Overleg op organisatieniveau, specifiek op het punt LOB Onbekend welke overlegvormen er zijn, wie wat doet en wat ieders rol is Lijn in en overzicht over leeftijdsgrenzen, wetten/regels en regio's van samenwerkende organisaties.
Niets	Teveel overleg (met name intern)

5 Conclusies / highlights

In dit onderzoek hebben we een vragenlijst uitgezet in VSV-regio 37 via sleutelfiguren in onderwijs, gemeenten, bedrijven en werkgeversorganisaties, sociale werkbedrijven en leerwerkloketten, met als doel: een beeld krijgen van de loopbaanactiviteiten en aanpakken die worden ingezet; wat hierin goed gaat en zou kunnen worden gedeeld of verbreed; en wat aandachtspunten en witte vlekken zijn. De opbrengsten van het onderzoek leveren input waar vanuit het Actieplan 'Aanval op schooluitval Zuidoost-Brabant' op kan worden ingespeeld. Naast de conclusies benoemen we in aparte kaders daarom ook de kansen voor deling en professionalisering.

Leerling centraal

Respondenten vinden dat onderstaande punten zeker moeten terugkomen in het Actieplan:

- a) Tijd en aandacht voor wat de jongeren zelf wil/kan met een open en niet veroordelende houding en de insteek dat iedereen anders is en wat anders nodig heeft.
- b) Aandacht voor de doorstroom en goede transities (zowel naar vervolgonderwijs als werk) en een warme overdracht. Voor alle doelgroepen. Waarbij sprake is van structurele samenwerking, maatwerk en een langetermijnvisie.
- c) Walk the extra mile: begeleiding van en structuur voor de jongeren is essentieel. Met net iets meer aandacht en zorg verbetert en verduurzaamt het perspectief.
- d) Korte lijnen, elkaar kennen, afstemming, transparantie en duidelijkheid: samenwerking is de kracht van de regio en essentieel voor een sluitende en integrale lokale aanpak. Met duidelijke taken, verantwoordelijkheden en rollen, en een goede coördinatie.
- e) Extra aandacht voor die jongeren die uitvallen of dreigen uit te vallen, in termen van overdracht, volgen en nazorg.
- f) Inzet op het eigen netwerk van jongeren (met name ook ouders) ter ondersteuning.

Kans Vanuit de respondenten worden veel behoeftes en tips genoemd (zie hoofdstuk 2) welke opgepakt kunnen worden, zoals:

- Aandacht voor specifieke doelgroepen zoals leerlingen binnen de doelgroep indicatie banenafpraak, jongeren die pas kort in Nederland zijn, jongeren in vso cluster 4).
- Structurele samenwerking tussen bedrijfsleven en scholen; intensieve oriëntatie op de (regionale) beroepspraktijk, arbeidsmarktsituatie en werkgeverscultuur (ook als werk niet direct het vervolgdoel is);
- Een soort van generalist (verantwoordelijke/procesbewaker) die alle info verzameld en besluit wat er wanneer en hoe moet gebeuren.
- Eén systeem voor de overdracht en om transitie momenten vast te leggen.
- Betrekken van Jeugd en Gezinswerkers, per gemeente duidelijk maken hoe zaken geregeld zijn (proefplaatsingsvoorwaarden, beschut werk inrichting) aangezien elke gemeente dit anders doet.
- Nazorg voor jongeren die uitvallen/dreigen uit te vallen: overdracht, jongeren een stukje volgen, terugkoment, aanwijzen van een verantwoordelijke, duidelijke registratie, goede trajecten (inclusief loopbaanleren) en een vangnet.
- Hoe kan het eigen netwerk en in het bijzonder ouders beter ingezet worden?

Het delen waard!

Er zijn veel bijzondere aanpakken, trajecten, producten, samenwerkingen te noemen waar men trots op is, en die goede aanknopingspunten bieden voor delen, verbreden en verdiepen. Veel van deze good practices sluiten aan bij de hierboven genoemde aandachtspunten: het centraal stellen van de jongere, gebruik maken van het netwerk, extra aandacht voor bepaalde doelgroepen, aandacht voor transities en warme overdracht, een stuk nazorg en werken aan samenwerking.

Kans Gezien de vele goede voorbeelden en de behoefte aan uitwisseling: organiseren van markten met goede voorbeelden gerelateerd aan bepaalde transities of competenties.

Functies en verantwoordelijkheden

Grote groepen respondenten zijn leerplichtambtenaar, beleidsmedewerker, afdelings- of teamleider, en de allergrootste groep betreft docenten met een nevenfunctie (bijvoorbeeld mentor, SLB'er of decaan). Behalve dat de functies verschillen, verschillen ook de verantwoordelijkheden/aandachtsgebieden. Zo zijn professionals op vo-scholen vooral gericht op profielkeuze en vervolgstudie, maar hebben professionals vanuit vso/pro vaak een heel breed werkpakket.

Loopbaanleren in het onderwijs

De scholen in de regio bevinden zich in verschillende ontwikkelstadia waar het gaat om loopbaanleren, maar de meeste scholen zijn activerende scholen (bij het loopbaanleren staan de jongere en het leren kiezen centraal en de belangrijkste uitvoerders zijn mentoren en decanen).

Als we kijken naar welke activiteiten professionals uitvoeren binnen de school, dan valt op dat:

- pro veel meer doet dan vso waar het gaat om voorlichting en advies over (vervolg) opleidingen en beroepen;
- pro veel meer doet dan vso en mbo entree waar het gaat om plaatsingsstages (bij snuffelstages is het verschil minder groot).

Kans

Gegeven dat ...

- de conclusies dat in het vo er veel expertise is rondom loopbaanleren en profielkeuze- vervolgonderwijs;
- de conclusie dat PrO veel doet rondom voorlichting en advies rondom (vervolg)opleidingen en beroepen;
- vso-scholen wel toeleiden naar staatsexamen, maar niet naar een volledig vmbo-diploma of alle 9 profielen in het mbo en de 10 profielen in het vmbo,
- 50% van de vso / pro leerlingen doorstromen naar mbo entree
- leerlingen van het pro beduidend succesvoller zijn in vervolgonderwijs en arbeid dan vso leerlingen

Lijken er kansen te liggen, zoals:

- Welke elementen zitten er in de profielkeuze/vervolgkeuze trajecten van vo die ook gebruikt kunnen worden voor vso?
- De uitwisseling tussen professionals binnen pro - vso – vo – mbo entree over 'wat gaat goed of niet' en wat men van elkaar kan leren.
- Elkaar versterken van vso en pro in bijvoorbeeld de begeleiding of voorbereiding op doorleren en arbeid.

Als we kijken naar het aanbod rondom en de realisatie van de loopbaancompetenties dan valt op dat onderwijsinstellingen en gemeenten / andere ketenpartners elkaar goed aanvullen: waar de onderwijsinstellingen zich in het bijzonder richten op van de kwaliteiten- en motievenreflectie, richten gemeenten en andere ketenpartners zichzelf sterk op de netwerkcompetentie.

Kans: Door uitwisseling met elkaar rondom de loopbaancompetenties kunnen gemeenten zichzelf versterken op de kwaliteiten- en motievenreflectie en scholen op de netwerkreflectie.

Als we kijken naar de samenhangende aanpak (een LOB-ervaring met een voorbereidings- en reflectie-onderdeel), valt op dat:

- Er zowel in het onderwijs als bij andere organisaties nog winst te behalen valt (hierover is van gemeenten te weinig informatie)
- Bij onderwijs de volgende aandachtspunten zijn te noemen:
 - het ontwikkelstadium van de scholen (waar het gaat om loopbaanleren) ertoe doet: hoe verder men is in de ontwikkeling, hoe beter het lukt om een samenhangende aanpak aan te bieden;
 - belangrijkste reden waarom het niet lukt op scholen: te weinig tijd/mankracht en nog te weinig integraal in het curriculum opgenomen
- Bij andere ketenpartners de volgende aandachtspunten zijn te noemen:
 - zelfbeeld en beroepsbeeld de aandachtspunten zijn;
 - andere ketenpartners het duidelijk het beste doen als het gaat over netwerken;

- Bij gemeenten is de vraag waarom hier de respons zo laag is en wat kan dat dan betekenen.

Kans: Uitwisseling en samenwerking rondom het aanbieden van LOB-ervaringen, zodat er (meer) samenhangende pakketjes ontstaan en de meerwaarde voor studenten groeit.

Kans: Gebruik maken van elkaars sterkte: scholen kunnen extern input halen rondom de netwerkcompetentie, en andere kunnen bij scholen de input halen rondom andere competenties (met name kwaliteitenreflectie). Beide acties kunnen ook tijdswinst opleveren, wat bij kan dragen aan het oplossen van dit vaak genoemde knelpunt.

Professionals op scholen werken met name met een mix van zelf ontwikkelde materialen/opdrachten en een methode als het gaat om loopbaanleren. Het hangt af van het onderwijstype en het ontwikkelingsstadium van de school waar het zwaartepunt ligt: vooral bij mbo's en flexibele scholen ligt de nadruk op eigen materialen/opdrachten. Professionals zijn tevreden over een heel scala aan opdrachten, materialen en methoden, zoals Brug naar Werk, de Talentenmap, stageboeken, samenwerking met bedrijven en LOB-gesprekken. Qua verbetermogelijkheden liggen de grootste behoeftes op het gebied van materialen of 'anders', zoals materiaal voor pro, stage/arbeid, visie/eigenaarschap en borging.

Kans: Bijeenkomsten om goede voorbeelden rondom materialen, opdrachten en methoden rondom loopbaanleren te delen (zie Tabel 7), gekoppeld aan de behoeften op het gebied van loopbaanleren binnen scholen.

Kans: Studiedag rondom competenties die studenten nodig hebben voor een beroep (onderzoek mbo-raad of ROA). Of vanuit UWV over arbeidsmarktperspectieven.

Professionalisering

Bij professionalisering rondom loopbaanbegeleiding vallen de volgende zaken op:

- Met name binnen onderwijs en andere ketenpartners wordt al veel gedaan aan professionalisering: respectievelijk 68 en 80% procent heeft deelgenomen aan professionalisering;
- Bij scholen vindt professionalisering met name plaats rondom loopbaangesprekken;
- Deelname ligt hoger binnen de steden dan in de omliggende gemeenten;
- Deelname aan professionalisering binnen scholen is niet afhankelijk van het ontwikkelingsstadium rondom loopbaanleren, maar verschilt wel per schooltype: binnen vo en mbo ligt deelname hoger dan binnen pro en vso.
- Ruim 50% van de respondenten heeft behoefte aan nadere professionalisering of verdieping van kennis, vaardigheden. Met name binnen pro en vso ligt dit percentage hoog (respectievelijk 70 en 64%).

De professionaliseringsbehoefte richt zich met name op:

- Inzicht in en kennis van opleidingen, werkplekken, arbeidstrajecten en betrokken (netwerk)
- Ervaringsuitwisseling
- Gesprekstechnieken/coaching van leerlingen
- Zorgleerlingen/Doelgroepen
- Loopbaanbegeleiding breed

Het liefste wil men professionaliseren met collega's, mensen met dezelfde functie van andere organisaties, of mensen van organisaties waarmee samen wordt gewerkt en dan het liefste door te kijken bij een ander.

Kans: Rondom de diverse thema's kunnen bijeenkomsten en projecten worden georganiseerd waarbinnen professionals uit verschillende geledingen aan de slag gaan met een onderwerp en samen kunnen leren.

Samenwerken en netwerken

Met wie wordt samengewerkt verschilt per organisatie en transitie moment. Wat valt op:

- afhankelijk van de transitie (onderwijs – onderwijs, onderwijs – dagbesteding/arbeid) er met andere partners wordt samengewerkt;
- in het vo er meer wordt gedaan samen met bedrijven rondom de vervolgkeuze/ uitstroomperspectief dan in het vso/pro;
- in het vso/pro er meer wordt samengewerkt met andere organisaties (gemeente, sociale werkbedrijven en bedrijven/werkgeversorganisaties dan in het mbo in de overgang naar arbeid of dagbesteding;
- er relatief nog weinig wordt samengewerkt met Leerwerkloketten;
- men ook nog samenwerkt met partijen als hulpverleners, justitie, specialisten etc, die wellicht niet altijd op de sociale kaart staan of deelnemen aan overleggen;
- een warme overdracht vindt vooral plaats binnen pro.

Professionals zijn redelijk tot erg tevreden over de samenwerkingen. Wel verschilt dit per type samenwerking en per regio. Wat opvalt:

- samenwerking met collega's intern wordt door professionals in scholen het hoogste beoordeeld;
- relatief lage beoordeling krijgt samenwerking met Leerwerkloketten in diverse regio's (wellicht door onbekendheid);
- relatief lage beoordeling samenwerking met bedrijven en werkgeversorganisaties door gemeenten en andere ketenpartners in de Kempen- en Peellandgemeenten.

Kans: veel behoefte ligt op het gebied van elkaar leren kennen en communicatie met elkaar. Samenwerken aan bepaalde projecten met elkaar kan in deze behoeften voorzien.

Kans: opmerkingen vanuit respondenten, zoals input uit tabel 11 en 12 (wensen en behoeften op het gebied van samenwerken) en tabel 14 (wat wordt gemist/kan beter in overleggen en afstemming?) voorleggen binnen startbijeenkomsten: aan de hand van kaartjes, stellingen of discussiepunten (mentimeter) om de waarde en herkenbaarheid na te gaan, duiding te geven aan de uitspraken en wellicht te komen tot concrete verbeteringen.

Gevraagd naar wat beter kan in de samenwerking of wat er wordt gemist, zijn veel gehoorde signalen:

- Eigenaarschap / rollen en verantwoordelijkheden
- Communicatie / contact / toegankelijkheid / informatie
- Aansluiting / overdracht / afstemming

Daarnaast gaat in het specifieke gevallen ook over gelden, snelheid van acteren, continuïteit in contact en maatwerk.

Overlegvormen

Professionals zijn vooral bekend met intern overleg, leerlingoverdracht en leerlingbesprekingen, waarbij de leerlingbespreking als het meest zinvol wordt beschouwd. De commissie doorstroom is weinig bekend. Gekeken naar wat men mist qua overleg/afstemming of binnen overleggen komt het volgende naar voren:

- Afstemming over sluitende aanpak;
- Casusoverleg
- Overleg met gemeente
- Overleg met andere samenwerkingsverbanden en regio's

Kans: De commissie doorstroom staat nog niet goed op de kaart en is onvoldoende zichtbaar, ook lijkt de relatie tot het afstemmingsoverleg onduidelijk.

Kans: Kennen mensen goede voorbeelden in andere regio's rondom:

- Sluitend samenwerken: regierol in coördinatie, duidelijkheid over rollen en taken, en verantwoordelijkheden i.v.m. eigenaarschap en aanspreekcultuur.
- Regierol rondom individuele jongeren.