



Aanpak transitieroute hbo

Overgang van opleiding naar werk



Inhoudsopgave

Inleiding	Pagina 3
1. De overgang van opleiding naar werk	Pagina 4
1.1 Van breukmoment naar transitiefase.....	Pagina 4
1.2 De transitieroute	Pagina 5
1.3 De kernpunten van de transitieroute.....	Pagina 5
1.4 Het belang van de transitieroute	Pagina 6
2. Aanpak regionale proeftuinen	Pagina 8
2.1 De proeftuinen.....	Pagina 8
2.2 Werkwijze jongerenwerkgroep	Pagina 14
2.3 Tips voor het organiseren van studentenparticipatie	Pagina 15
3. Beleidsaanbevelingen	Pagina 17

Inleiding

Onderzoek laat zien dat verschillende studenten na het behalen van hun diploma ondersteuning nodig hebben bij de overgang naar werk. Factoren, zoals de persoonlijke omstandigheden van de afgestudeerde student, de samenwerking tussen betrokken partijen en het probleemeigenaarschap zijn hier debet aan. Een oplossingsrichting voor een betere overgang van opleiding naar werk ligt in het zien van deze overgang als een transitiefase waarin de loopbaan van de student centraal staat. De student, de onderwijsinstelling, het bedrijf én de gemeente zetten samen een transitieroute uit. Eén samenhangend geheel dat bestaat uit op individu afgestemde interventies (bouwstenen), die zich richten op het voorkomen van kritische momenten in de overgangsfase. De focus ligt daarbij op het vinden én behouden van werk.

Met het project 'Transitieroute van opleiding naar werk in het hoger onderwijs' hebben wij, ECIO en KBA Nijmegen, een eerste pilot gedaan om deze overgang te verbeteren. Dit project hebben wij in samenwerking met JongPIT, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Hogeschool Utrecht, NHL Stenden en Hogeschool van Amsterdam uitgevoerd. De Vereniging Hogescholen was betrokken als gesprekspartner.

In deze handreiking beschrijven wij wat een transitieroute inhoudt en wat het oplost. Daarna zetten we ter inspiratie in het tweede hoofdstuk uiteen hoe de betrokken hogescholen hun transitieroute hebben aangepakt en wat de opbrengsten hiervan zijn. We sluiten af met enkele aanbevelingen voor de toekomst.

1. De overgang van opleiding naar werk

Traditioneel wordt de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt gezien als een overgangsmoment: de student heeft het diploma behaald, laat de onderwijsinstelling achter zich en gaat op zoek naar werk. Vanuit het oogpunt van de formele opdracht van de onderwijsinstelling is de taak dan volbracht. De jongere is zelf verantwoordelijk voor het vinden van werk.

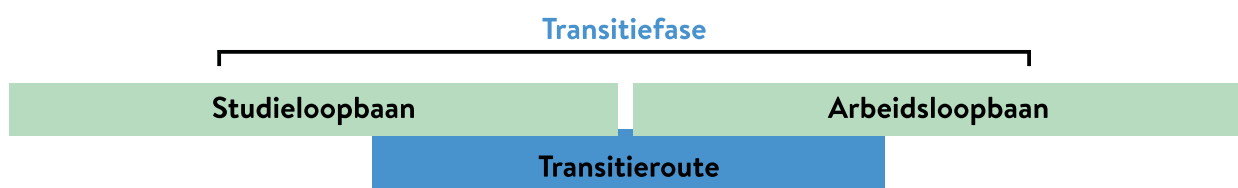
Met het huidige tekort aan arbeidskrachten is het in ons aller belang om het potentieel van alle studenten te benutten. Zo heeft ongeveer 30% van de studenten in het hoger onderwijs een (functie)beperking (**Monitor beleidsmaatregelen Hoger Onderwijs 2020-2021**). Zij geven vaak aan belemmeringen te ondervinden bij de overstap naar werk. Uit cijfers weten we daarnaast dat van de Nederlanders tussen de 25 en 45 jaar met een beperking minder dan de helft betaald werk heeft en dat de werkloosheid onder mensen met een beperking bijna drie keer hoger ligt dan bij mensen zonder beperking (**CBS 2016**).

De eerste signalen voor de moeizame toetreding van hoogopgeleiden met een beperking tot de arbeidsmarkt zijn al tijdens de opleiding te zien. Zo is het voor deze groep bijvoorbeeld moeilijker om aan een stage te komen en hebben ze minder vaak een betaalde (bij)baan.

1.1 Van breukmoment naar transitiefase

Als je als jongere niet in staat bent om zelfstandig werk te vinden, dan kun je in sommige gevallen een beroep doen op de gemeente (sociale dienst, jongerenloket) voor een uitkering en voor hulp bij het vinden van werk. Op deze manier is de overgang van onderwijsinstelling naar werk of een uitkering een breukmoment in de loopbaan van de jongere. Met als nadeel dat er nauwelijks sprake is van continuïteit en overdracht: de begeleiding die de jongere als student tijdens de opleiding kreeg, stopt. Er vindt geen overdracht plaats naar de werkgever of gemeente.

Een andere benadering is om de overgang te zien als een transitiefase die zowel de periode van onderwijs, als de periode van werk vinden en behouden omvat. Door de overgang van opleiding naar werk als een fase te beschouwen, ontstaat een ander perspectief waarin de loopbaan van de jongere ('learner pathway') centraal staat en niet de daarbij betrokken instituties, zie figuur 1. Vanuit het oogpunt van de onderwijsinstelling, de werkgever en de gemeente vraagt dat doorgaans om een andere benadering van rol en taakopvatting.



Figuur 1: Transitiefase en Transitieroute

1.2 De transitieroute

De transitieroute is een concept dat vraagt om een op maat gemaakt plan per student met afspraken tussen de student, de onderwijsinstelling, de werkgever én de gemeente. Samen zetten zij een transitieroute uit. Kenmerkend is een planmatige aanpak gericht op doorlopende loopbaanondersteuning en op het voorkomen van kritische momenten in de overgang van studie naar werk. De transitieroute start een jaar voor het einde van de opleiding en loopt door tot één jaar na het behalen van het diploma. Met als doel dat jongeren ook echt aan het werk blijven.

1.3 De kernpunten van de transitieroute

Jongeren en hun kwaliteiten staan centraal

Het startpunt voor de aanpak zijn de jongeren zelf. Het betreft immers hún loopbaan, waarbij hun mogelijkheden en niet hun belemmeringen centraal zouden moeten staan.

Samenwerken in de regio

In de overgangsfase van opleiding naar werk hebben verschillende partijen een rol. Om een effectieve doorlopende begeleidingsstructuur te realiseren is er goede afstemming, adequate informatie uitwisseling en een aantal heldere overgangsmomenten nodig. De samenwerking in de arbeidsmarktregio's tussen de daar actieve onderwijsinstellingen, gemeenten en arbeidsmarkt richt zich hierop in.

Integraal toepassen van 'loopbaandenken'

Belangrijke kerngedachte in de aanpak van de transitieroute is dat de focus in de begeleiding gericht is op de kansen op werk, en niet alleen op het al dan niet behalen van een diploma. Dat vraagt om een andere mindset van onderwijsinstellingen, die van oudsher vooral gericht is op het behalen van een diploma.

Methodisch werken

De focus in de ondersteuning ligt in de overgangsfasen niet alleen op één interventie, maar op de gehele transitieperiode naar werk. Dat vraagt naast integraal werken ook om een methodische blik op alle kritische overgangsmomenten. We onderscheiden hierbij drie kritische overgangsmomenten:

1. De fase binnen de opleiding. In de onderwijsperiode leggen studenten de theoretische basis voor hun latere loopbaan.
2. De fase van de afronding van de opleiding en de overgang naar de arbeidsmarkt. Deze fase begint feitelijk al tijdens de stageperiode, waarin de student voor het eerst in aanraking komt met de werkende wereld en de daarbij behorende veranderingen in werkwijze, cultuur en verwachtingen die een werkgever of collega van je kan hebben.
3. De fase op weg naar duurzaam werk. Op het moment dat de jongere de opleiding heeft verlaten en een plek probeert te verwerven op de arbeidsmarkt, breekt een nieuwe fase aan.

Verankering in visie en beleid

Een duurzame aanpak komt alleen tot stand als deze wordt verankerd in beleid, afspraken, werkwijze en cultuur. Landelijk beleid is nodig om gemeenten en onderwijsinstellingen ook formeel een opdracht te geven om deze doelgroep additioneel te kunnen ondersteunen in hun overgang van opleiding naar werk. Ondertussen is het ook aan onderwijsinstellingen, gemeenten en de regio zelf om met elkaar sluitende afspraken te maken over een doorlopende begeleiding en ondersteuning zodat er geen jongeren tussen wal en schip vallen. En tenslotte vraagt dat ook om aanpassingen in werkwijze en cultuur binnen organisaties zodat niet de instituties, maar de loopbanen van jongeren zelf centraal staan.

1.4 Het belang van de transitieroute

Het concept van de transitieroute is de afgelopen jaren ontwikkeld in het mbo. Ook in het hbo heeft een aanzienlijke groep jongeren moeite om zelfstandig de overgang van opleiding naar werk te maken. In het project 'Transitieroutes van opleiding naar werk in het hoger onderwijs' is daarom een aanzet ontwikkeld voor een vergelijkbare aanpak in het hbo.

In het project kon het belang van de transitieroute voor hbo-studenten worden vastgesteld, zijn werkzame elementen in beeld gebracht en is inzicht verkregen op een aantal belangrijke randvoorwaarden om deze overgang succesvoller te maken.

Urgentie

Hogescholen, gemeenten, werkgevers en studenten die aan het project hebben meegewerkt, onderschrijven de urgentie voor een soepelere overgang van opleiding naar werk voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte. Het project is gestart met een brede inventarisatie onder professionals van onderwijsinstellingen, gemeenten en werkgevers. Daaruit bleek dat het thema wel herkend werd, maar dat er nog maar beperkt sprake is van een structurele aanpak. Niet alleen in het kader van inclusief onderwijs en de ratificatie van het VN-verdrag handicap, maar ook vanuit maatschappelijk en economisch perspectief. De studenten gaven daarbij specifiek aan dat ze positieve en negatieve ervaringen hebben tijdens de opleiding, in de transitiefase en op de arbeidsmarkt. Zij onderschrijven het belang om dit onderwerp structureel aan te pakken.

“Ik heb altijd het gevoel gehad dat ik na mijn afstuderen onder mijn niveau zou moeten gaan werken en de eerste de beste baan die me aangeboden werd, zou moeten aannemen. Omdat ik een verminderde werkbelasting heb, zou ik blij moeten zijn dat iemand mij aanneemt”
– Renee (26 jaar), productontwikkelaar

Op dit moment reikt de formele opdracht van de betrokken onderwijsinstellingen tot en met het behalen van een diploma, terwijl de ondersteuningsbehoefte van deze doelgroep ook daarna nog bestaat. Deze hbo-schoolverlaters vallen over het algemeen ook niet onder de doelgroepen waaraan gemeenten in het kader van de sluitende aanpak werkgelegenheid aandacht (mogen) schenken. Deze aanpak is met name gericht op werkloze jongeren en

jongeren onder het niveau van startkwalificatie. Hierdoor dreigt het gevaar dat hbo-studenten met extra ondersteuningsbehoefte in de overgang van opleiding naar werk tussen wal en schip vallen. Dit vraagt om landelijke beleidsaanpassingen maar ook om keuzes van de betrokken organisaties om hun beleidsopdracht breder te interpreteren.

“Wij vinden dat het de beleidsmatige opdracht van hogescholen is om explicieter te kiezen voor ‘opleiden naar een waardige functie op de arbeidsmarkt’ in plaats van ‘opleiden tot een diploma’ - Hogeschool Utrecht

Voor een goede uitvoering van de transitieroute zijn uitvoeringsafspraken nodig. Dat geldt intern bij de betrokken organisaties, maar ook bij regionale samenwerking tussen onderwijsinstellingen, gemeenten en bedrijven die een rol hebben bij de begeleiding en ondersteuning van deze jongeren. De ambities en mogelijkheden van alle betrokkenen moeten helder zijn. En er moet onderzocht worden of en op welke manier verdere samenwerkingsafspraken gemaakt moeten worden om te komen tot een doorlopende en sluitende aanpak. Dat vraagt uiteindelijk om inzicht in de maatschappelijke kosten en baten van de transitieroute-aanpak en vooral om het gezamenlijk benoemen van de regionale opgave en de vertaling daarvan in regionaal beleid en in regionale uitvoeringsafspraken. Alleen dan kan worden toegewerkt naar de gewenste doorlopende begeleiding en ondersteuning.

De werkzame elementen in beeld

Het project richtte zich op hbo-jongeren in de overgang van opleiding naar werk die behoefte hebben aan extra begeleiding en ondersteuning om deze overgang succesvoller te laten verlopen. Effectieve en efficiënte praktische handvatten voor toepassing, zijn in beeld gebracht.

Om deze werkzame elementen in beeld te krijgen, hebben de Hogeschool Utrecht (HU), NHL Stenden en de Hogeschool van Amsterdam (HvA) samen met hun regionale partners eigen experimenten opgezet in de vorm van regionale proeftuinen. Ook zijn er thematische leercirkels georganiseerd. Hierin is gezocht naar kritische succesfactoren van ieders aanpak. Deze proeftuinen hebben veel informatie opgeleverd over wat werkt en wat nodig is om dit vraagstuk meer structureel en vooral ook effectief en efficiënt aan te kunnen pakken. Parallel aan de regionale proeftuinen is gewerkt aan het stimuleren van de participatie van jongeren bij de transitieroute. Hieraan is ook in de verschillende regio's aandacht geschonken en is een aparte jongerenwerkgroep ingesteld.

In hoofdstuk 2 van dit rapport lichten we de proeftuinen en de jongerenwerkgroep nader toe en geven we aan hoe andere regio's hiermee aan de slag kunnen. In hoofdstuk 3 zetten we vervolgens de werkzame elementen van de aanpak op een rij.

2. Aanpak regionale proeftuinen

In dit hoofdstuk beschrijven we de aanpak van de regionale proeftuinen die gerealiseerd zijn in de regio's Leeuwarden, Amsterdam en Utrecht (2.1). Daarna (2.2) beschrijven we de werkwijze in de jongerenwerkgroep die in het verlengde van de regionale proeftuinen is opgezet. Jongerenparticipatie is een belangrijke pijler om de transitieroute te doen slagen. Aangezien de jongeren centraal staan in een transitieroute is het belangrijk dat zij een rol hebben. Hieraan is in de regionale proeftuinen aandacht geschonken maar er is ook een aparte jongerenwerkgroep voor opgezet.

2.1 De proeftuinen

In de regio's Leeuwarden, Amsterdam en Utrecht zijn regionale proeftuinen opgezet.

Dit is gedaan op basis van de werkzame elementen voor transitieroutes in het hbo.

De proeftuin is een eerste manier om aan de slag te gaan met een transitieroute in de regio. De onderwijsinstellingen hebben deze proeftuinen opgezet en hebben hierbij beleidsmedewerkers van gemeenten, studenten en werkgevers uit de regio betrokken. In de proeftuinen stonden de volgende onderdelen centraal:

- In gang zetten van een methodiek van doorlopende loopbaanondersteuning en begeleiding:
 - o tijdens de opleiding
 - o bij de afronding van de opleiding
 - o op weg naar duurzaam werk.
- Creëren van intern draagvlak voor een focus op niet alleen een diploma, maar ook werkfitheid.
- Kennis delen en zoeken naar aanknopingspunten voor beleid rondom studiesucces en maatwerkleren.
- Stimuleren van regionale samenwerkingen met gemeenten en bedrijven.
- Jongeren centraal: het betrekken van studenten of alumni.

Tijdens het inrichten van de regionale proeftuinen zijn landelijke kennisdelingsbijeenkomsten georganiseerd aan de hand van verschillende thema's om van elkaar te leren. Dit zorgde voor meer inspiratie en focus in de ontwikkeling van de proeftuinen. De proeftuinen hebben geleid tot een groter bewustzijn dat hierover op regionale schaal afspraken gemaakt moeten worden. De proeftuinen hebben laten zien dat dit ook succesvol kan zijn.

De uitrol van de proeftuinen en het toewerken naar een breed overdraagbare aanpak is een proces van lange adem waarbij nieuwe, duurzame samenwerkingsafspraken met regionale partners een belangrijke voorwaarde zijn. In elke proeftuin is een eerste opzet en uitwerking van deze aanpak opgezet.

Proeftuin Utrecht

De HU heeft zich gericht op twee doelgroepen, namelijk studenten met wisselende belastbaarheid en studenten met ASS uit twee onderwijsdomeinen: Social Work en ICT. Deze doelgroepen zijn gekozen na een inventarisatie met stagebetrokkenen, gesprekken met aandachtsfunctionarissen en studenten met een ondersteuningsvraag uit het PowerPlatform.

Aanpak

De insteek van de proeftuin is een vraaggerichte en doelgroepgerichte aanpak. De proeftuin heeft zich gefocust op:

- Enerzijds het ophalen van zowel ervaren knelpunten als goedwerkende voorbeelden en adviezen bij studenten, hun begeleiders en werkgevers.
- Anderzijds het verbeteren, experimenteren, doorontwikkelen en verrijken van de bestaande infrastructuur.

Op HU-niveau heeft dit bijvoorbeeld geleid tot:

- Het delen van opgehaalde informatie op MS Teams voor alle eerstelijnsbegeleiders van alle instituten.
- Het maken van nieuw (trainings)aanbod.
- Het verder klaarzetten van relevante regionale projecten op corporate niveau als Werkbijbestudie; een ondersteunend on- en offline platform waar vraag en aanbod voor opleidingsrelevante betaalde arbeid voor alle HU studenten bij elkaar komt.

Op betrokken instituutsniveau betekent de expliciete agendering bijvoorbeeld:

- Ondersteuning van en impuls aan bestaand beleid tot personaliseren en flexibilisering en behoefte aan intervisie en evaluatie 'stage-ervaringen'.
- Bij één van de instituten (ICT) is een pool opgezet met bedrijven die zich graag als inclusieve werkgever willen inspannen voor studenten met een ondersteuningsvraag en daar ook gericht begeleiding op zetten.

Alle verhalen en inzichten zijn opgetekend en teruggekoppeld om zowel op beleidsniveau als opleidingsniveau de overgang van studenten met een ondersteuningsvraag naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

Externe samenwerking

De bestaande externe contacten van de betrokken instituten zijn meegenomen in de proeftuinen. Dit gebeurde via studieverenigingen, stage- en afstudeercoördinatoren en beroepenveldcommissies. Daarnaast zijn er ervaringen opgehaald bij Werk & Inkomen van de Gemeente Utrecht, het UWV en SOLGU.

Interne inbedding

De betrokken instituten onderschrijven, als onderdeel van de Hogeschool Utrecht, de doelstellingen van de transitieroute. De proeftuin is gericht op bewustwording en een integrale structurele aanpak. 'Het onderwijs' bewustmaken gaat op verschillende manieren.

Bijvoorbeeld via de bestaande infrastructuur van zogenaamde ‘aandachtsfunctionarissen studenten plus’ bij elk instituut. Maar ook specifiek als het gaat om de transitieroute door middel van een reeds operationele ondersteunende MS-Teams-omgeving voor eerstelijnsbegeleiders en via de inzet van sociale media.

Zowel direct als indirect zijn er studenten betrokken bij dit project. Via onder andere trainingen bij het Student Support Centre als bij het PowerPlatform. De ‘directe’ verhalen van minimaal tien studenten zijn middels interviews op dit moment opgetekend.

Opbrengsten en uitdagingen

Binnen de proeftuin hebben we een aantal uitdagingen en oplossingen voor de transitie naar werk opgehaald. Zo is door dit project de visie van de HU verrijkt met een duidelijke richting. Er is veel geïnvesteerd in het opzetten van samenwerkingen intern en extern. Daarnaast is er kennis opgehaald over de meest passende vorm van een transitieroute binnen de HU. Na afronding van dit project worden alle opgedane inzichten vertaald in een gericht advies binnen de HU. Met aanbevelingen om op korte en lange termijn goede stappen te zetten naar ‘een vanzelfsprekende overgang van studenten met een ondersteuningsvraag naar waardig werk op de arbeidsmarkt’. Ter illustratie staan daarbij de volgende definitie en visie centraal:

Wat is duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt?

- Alle afgestudeerden (ongeacht studieniveau, beperking of verdere achtergrond) verkrijgen én behouden werk op niveau.
- Zij hebben een aanstelling met voldoende zekerheid, redelijke arbeidsvoorwaarden en de mogelijkheid om financieel zelfredzaam te zijn.
- Zij ervaren hun werk als:
 - o inhoudelijk leuk
 - o betekenisvol
 - o de eigen (professionele en persoonlijke) ontwikkeling actief stimulerend
 - o werkend met prettige mensen/in een prettige omgeving.

Met dank aan het lectoraat ‘waardig werk’, Josje Dijkers

Visie

De HU is van mening dat het niet verenigbaar is om enerzijds te stellen dat een afgestudeerde student met ondersteuningsvraag een ‘afstand tot de arbeidsmarkt’ heeft. Terwijl deze student anderzijds - met het behalen van ons diploma - een startbekwame professional wordt bevonden. Wij kiezen voor het voorkomen van dat dilemma. Door tijdens de studie de oriëntatie op ‘landing op de best passende plek op de arbeidsmarkt’ eerder en sterker in te zetten, wordt reparatiewerk in de laatste studiefase (trainingen en jobcoaches) grotendeels overbodig en het in een gat vallen na de studie voorkomen.

Proeftuin Amsterdam

De HvA heeft in de proeftuin een 'schakelpunt werk' ontwikkeld. Dit schakelpunt werk richt zich in brede zin op de stap naar de arbeidsmarkt voor studenten met een functiebeperking. De doelgroep van dit schakelpunt is de HvA-student met een functiebeperking, chronische ziekte of psychische omstandigheden die extra ondersteuning nodig heeft bij het maken van de stap naar de arbeidsmarkt. Er is geen beperking qua opleidingen, noch qua soorten functiebeperking, chronische ziekte of psychische omstandigheden. Het schakelpunt koppelt studenten rechtstreeks aan instanties die hen op weg kunnen helpen. Hierbij is het schakelpunt ook één loket voor deze (externe) instanties.

Aanpak

De onderdelen in de overgang van opleiding naar werk waarop de proeftuin zich richt, zijn:

- de fase van extra ondersteuning en begeleiding rondom de stage
- de fase van afronding van de opleiding
- en de overgang naar de arbeidsmarkt.

Tijdens de proeftuin zijn er veel stappen gezet om intern en extern samen te werken om het schakelpunt op te zetten. Daartoe heeft de HvA afspraken gemaakt met partijen die studenten kunnen helpen bij het zoeken van een passende baan of stageplek (vaak de opstap naar een baan). Ook hebben ze een plek in hun onlineomgeving ingericht waar de informatie gebundeld is. Student Info (een gezamenlijke dienst voor alle studenten van de HvA) is hiervoor de beste plek. Dit omdat deze de studenten en instanties kan stroomlijnen en ervoor kan zorgen dat iedereen weet waar ze moeten zijn. De HvA heeft de hosts van Student Info kennis laten maken met medewerkers van gemeente Amsterdam en Emma at Work en het 'schakelpunt werk' is geïntroduceerd bij relevante medewerkers.

De gebruikte instrumenten zijn intranet en Student Info. Dit zijn communicatiemiddelen om het aanbod bekend te maken. Zoals het gereedmaken van de Student Info-balies voor vragen over dit onderwerp; het beschikbaar stellen van een ruimte voor gesprekken; contacten verduurzamen met instanties en werkgevers, in eerste instantie gemeente Amsterdam.

Medewerkers die hiermee aan de slag gaan, zijn in de eerste plaats de projectleiders van Student Info en van Limitless en het HvA-platform voor en door studenten met een functiebeperking. In de tweede cirkel uiteraard medewerkers van Student Info en studentbegeleiders in de HvA.

Externe samenwerking

In de proeftuin wordt samengewerkt met gemeente Amsterdam en instanties die de studenten verder kunnen helpen in hun zoektocht naar stage of werk. Proces- en beleidsmatig is dit onontgonnen terrein. De intentie is dat er qua proces een duurzame samenwerking wordt opgetuigd tussen het Schakelpunt werk binnen Student Info enerzijds en de jobcoaches van gemeente Amsterdam anderzijds. Of en hoe hierover beleidsafspraken gemaakt zouden moeten worden, moet blijken uit het vervolg.

Interne inbedding

De proeftuin sluit aan bij het Meerjarenplan kwaliteitsafspraken Studentenwelzijn. Dat zijn afspraken die de hogeschool heeft gemaakt met het ministerie van OCW over de besteding van de studievoorschotmiddelen. De doorontwikkeling van Student Info als single point of contact voor alle hulp en begeleiding in de HvA, is daarvan onderdeel.

Er is veel contact geweest met collega's, het studentenplatform en studenten om hen te informeren over het schakelpunt werk. Het schakelpunt werk is onder de aandacht van Limitless gebracht; het platform voor en door studenten met een functiebeperking of chronische ziekte. Met dit platform zorgen ze ervoor dat het onderwerp op een themasessie van Limitless komt, die mede door studenten wordt georganiseerd. Ook betrekken ze studenten van Limitless bij het uitzetten van communicatie in het HU-netwerk over het schakelpunt werk.

Proeftuin Leeuwarden

Het in 2020 opgerichte Inclusive Communitylab Fryslân van NHL Stenden Hogeschool heeft als primaire doelstelling om op multidisciplinaire wijze armoede in de regio terug te dringen (SDG goal 1). Hiervoor zet het lab praktijkgericht onderzoek en design based education (DBE) in. Eén manier om armoede terug te dringen is het toeleiden van mensen in kansarme of kwetsbare posities naar de arbeidsmarkt. De opleiding HRM, initiatiefnemer in deze projecten, wil instrumenten ontwikkelen om alle alumni een kans op de arbeidsmarkt te bieden. Voor de proeftuin is het huiskamerproject ontwikkeld om de overgang naar werk te versterken van studenten met een ondersteuningsvraag.

Doelgroep

De doelgroep van de huiskamer zijn laatstejaarsstudenten met een begeleidingsvraag, langstudeerders en afgestudeerde hbo-ers die ondanks de huidige kansen op de arbeidsmarkt door allerlei redenen in de bijstand zijn gekomen. Het doel van het project is het verbreden van hun netwerk, ervaringen en expertise uitwisselen en samen begeleiding (coaching en buddy's) en interventies (netwerkgesprekken, trainingen, gastsprekers, werkervaringsplek) op maat ontwikkelen of inzetten.

Aanpak

Het doel van het huiskamerproject is om studenten, werkloze alumni, docenten en het bedrijfsleven in contact te brengen, zodat ervaringen kunnen worden gedeeld en samen aan arbeidsoplossingen kan worden gewerkt. Daarom heeft het huiskamerproject een peerbuddy-systeem ontwikkeld. Hierbij wordt een student gekoppeld aan een afgestudeerde hbo-er. In de huiskamer ontmoeten ze elkaar in informele en gelijkwaardige sfeer. Er is veel ingezet op relatie en sociale vaardigheden van studenten met een ondersteuningsvraag. Hiervoor zijn gastsprekers uitgenodigd en veel coachingsgesprekken gevoerd.

Voor het maken van een match tussen werkzoekende en studentbuddy is een procedure opgesteld. Hierin spreekt de jobcoach werkzoekenden en studenten eerst apart en maakt dan een meer onderbouwde match op overeenkomsten.

Verder is er contact gelegd met decanen en stagebegeleiders van IT en accountancy die hebben aangegeven dat enkele van hun studenten de vaardigheden missen om zelf een stageplek te verwerven. Voor deze studenten is het huiskamerproject een uitkomst. Eenzelfde contact is gelegd met decanen voor laatstejaarsstudenten die vastlopen in stage en werk. Om deze workload te hanteren, hebben we nieuwe studentbuddies kunnen werven door een structurele samenwerking met HRM minoren, die coaching in hun programma hebben. Op deze manier zijn ook vakdocenten in coaching en re-integratie direct bij de begeleiding betrokken.

Externe samenwerking

- De gemeente selecteert en verwijst hbo-ers door naar het lab.
- Inclusiviteitslab begeleidt de invulling van het huiskamerproject.
- Bedrijfsleven (o.a. platform zakelijke dienstverlening, Beyonit) zet de deur open voor bijvoorbeeld een gesprek, bedrijfsbezoek, buddy of het opdoen van werkervaring.
- Contact met het Friese platform Zakelijke Dienstverlening (banken, verzekeraars e.d die talent in de regio willen vasthouden) omdat zij hebben aangegeven meer werk te willen maken van inclusief werkgeverschap. Door het opstellen en analyseren van uitdagingen wordt in dit leernetwerk van bedrijven, overheid en onderwijs gekeken waar ruimte is voor verbetering, het delen van best practices en het scheppen van mogelijkheden voor stage/ werkzoekenden.

Beleidsmatig

Het project is aangesloten bij het jeugdwerkloosheidproject van het platform 'Fryslan werkt'. Dit is een samenwerkingsverband van overheid, onderwijs, UWV, SW-bedrijven en sociale partners in Fryslân dat werkgevers ondersteunt bij inclusief ondernemen.

Interne samenwerking

De hogeschool (stagecoördinatoren, stagebureaus, Student Succes Centre (SSC), studiebegeleiders) verwijst studenten naar het lab. En het Lectoraat doet praktijkonderzoek naar het effect van deze 'huiskamer' op werkloze alumni (stijgen op de participatieladder) en ouderejaarsstudenten (vinden van stage en werk).

Er zijn tien studenten geholpen in deze proeftuin. Dit waren vier alumni en zes langstudeerders. Het resultaat van het peer-buddysysteem is dat er twee studenten een onderneming zijn gestart, twee studenten aan werk zijn geholpen, vier studenten nog in het proces zitten en twee studenten gestopt zijn.

Daarnaast is er voor de inbedding van een transitieroute een hoop gebeurd. Er wordt een Studie & Loopbaan Succes Centrum opgetogen en er is een Hogeschool Premie naar het

huiskamerproject gegaan om zich verder te professionaliseren.

Opbrengsten en uitdagingen

De opbrengsten van de proeftuin voor studenten zijn:

- het vergroten van zelfstandigheid
- het vergroten van hun sociale netwerk
- stappen maken met afstuderen
- verder ontwikkelen en keuzes maken in loopbaan.

De studenten waren na het buddytraject een levenservaring rijker. Het aanbod sloot goed aan op de behoefte van de meeste langstudeerders en alumni. Ze raakten meer betrokken bij dit onderwerp en bij elkaar.

De proeftuin was een eerste aanzet tot een sterkere transitieroute. Het proces bestaat uit vele kleine stapjes. De professionalisering van dit project is een langetermijndoel. Maar de eerste samenwerkingen en acties zijn op deze manier opgezet.

2.2 Werkwijze jongerenwerkgroep

De jongeren staan in de transitieroute centraal. Het gaat immers om hún loopbaan en hún transitie in de overgang van opleiding naar werk. Bij de ontwikkeling van een meer effectieve aanpak in de begeleiding van jongeren met extra ondersteuningsbehoefte is het dan ook vanzelfsprekend om de ervaringen en inbreng van deze doelgroep mee te nemen.

In dit project hadden de jongeren met een ondersteuningsvraag dan ook een actieve rol bij de inventarisaties, de themabijeenkomsten en de leercirkels. Ook bij de inrichting en vormgeving van de regionale proeftuinen is gewerkt vanuit de vragen en behoeften van de hoogopgeleide jongeren zelf. Parallel aan de regionale proeftuinen is een specifieke jongerenwerkgroep ingesteld. Hierin hebben jongeren uit vier regio's gewerkt aan het manifest met beleidsaanbevelingen en tips voor de jongeren zelf.

Inrichten van de jongerenwerkgroep

De werkgroep is in totaal vier keer bij elkaar gekomen met een diversiteit aan studenten, afkomstig van de deelnemende hogescholen die in de verschillende fasen van de transitieroute zitten. De deelnemende hogescholen hebben binnen hun eigen regionale proeftuin geïnventariseerd welke jongeren een bijdrage wilden leveren aan deze landelijke werkgroep. Hoewel onderwijsinstellingen vaak een beroep doen op dezelfde, relatief kleine groep actieve jongeren, die kunnen en willen meedenken met beleidsmakers, waren er vanuit iedere hogeschool twee à drie jongeren geïnteresseerd om deel te nemen. Deze jongeren onderschreven de urgentie van het onderwerp en het belang van een meer structurele aanpak. Daarnaast zagen zij de meerwaarde van onderlinge kennisdeling. De werkgroep is aangevuld met vertegenwoordigers vanuit landelijke jongerenorganisaties waaronder JongPIT, leder(ln), ISO, LSVb en NJR. De werkgroep werd begeleid door JongPIT en ECIO.

Het doel van de werkgroep was met elkaar te bespreken wat nodig is voor een succesvolle overgang van opleiding naar werk voor meer hoger opgeleide jongeren en hierover gezamenlijk een manifest op te stellen. Tijdens elke bijeenkomst stond een ander thema centraal:

- Werkgroep 1: kennismaking en eerste ervaringen ophalen
- Werkgroep 2: bespreken eerste opzet manifest en boodschap bepalen
- Werkgroep 3: kleine vragen manifest en studentenversie
- Werkgroep 4: eindversie manifest en boodschappen studentenversie

Iedere bijeenkomst had een duidelijk doel. Hierdoor was het voor iedereen duidelijk welke input nodig was. De verwachtingen van de jongeren werden hierdoor goed gemanaged. Tussen de bijeenkomsten door werden de jongeren op de hoogte gehouden van nieuwe versies van het manifest en was meteen duidelijk hoe hun inbreng verwerkt was. Jongeren die een keer niet aanwezig konden zijn, werden per e-mail op de hoogte gehouden en konden de volgende bijeenkomst weer gewoon aansluiten. De jongeren gaven aan dat ze dit erg prettig vonden. Toch zijn er ook een aantal jongeren afgehaakt wegens andere prioriteiten zoals hun studie of baan. De bijeenkomsten waren heel actie- en doelgericht, waardoor de jongeren ervoeren dat hun input serieus genomen werd.

2.3 Tips voor het organiseren van studentenparticipatie

Het structureel betrekken van een diverse groep jongeren is belangrijk en ook een uitdaging. Hieronder zetten we een aantal tips op een rij naar aanleiding van de ervaringen met deze jongerenwerkgroep.

- Neem de stem van studenten serieus en zie hen als een volwaardige gesprekspartner: het is niet iets om af te vinken.
- Formuleer vooraf wat studenten jou te bieden hebben: ervaringsdeskundigheid, praktijkervaring, draagvlak, nieuwe ideeën, visie op de toekomst.
- Bedenk vooraf: hoe willen en kunnen zij meedenken/adviseren/beslissen?
- De **participatiematrix** is een hulpmiddel om in kaart te brengen welke rol je in gedachte hebt voor de jongeren en in welke fase van het project je hun rol nodig hebt.
- Formuleer in een gesprek je vraag, maar óók wat de volgende stap samen is.
- Benader studenten niet pas achteraf als het project al klaar is, maar ook bij de brainstorm, start en communicatie.
- Zorg dat de stem en de check van de student standaard onderdeel is van je beleid: in elk project, coalitie of team.
- Als je de stem van studenten écht serieus neemt, reserveer dan ook – net als bij volwassen experts – tijd en middelen om hun visie mee te nemen.
- Durf te luisteren. Soms willen studenten net iets anders dan dat jij in gedachte had.
- Geef altijd een terugkoppeling. Ook als je niets met de inbreng hebt gedaan.

Wat is er daarnaast belangrijk?

- Studenten hebben dit nog niet zo veel gedaan. Dat maakt het voor hen soms lastig om hun inbreng duidelijk te geven.
- Studenten hebben een drukke agenda vanwege bijvoorbeeld hun opleiding, sport en/of aandoening, dus leg op tijd afspraken vast.
- Studenten vinden het soms moeilijk om hulp bij participatie te vragen. Dus biedt dit aan.
- Bespreek regelmatig wat de afspraken zijn en wat de rol van de student is. Zo voorkom je teleurstelling.
- Zorg in een gesprek dat alle studenten aan het woord komen.
- Geef de studenten feedback, zodat ze er iets van kunnen leren.
- Zorg ervoor dat studenten ook van elkaar leren.
- Zorg voor een veilige omgeving waarin alle studenten hun ervaringen durven te delen.

3. Beleidsaanbevelingen

Tijdens het project werd duidelijk dat meer structurele aandacht - voor de overgang van opleiding naar werk voor hoogopgeleide jongeren met een ondersteuningsbehoefte - een urgent thema is. En dat de transitieroute daarvoor een geschikte methodiek kan zijn. Er zijn eerste resultaten geboekt, maar er valt ook nog flink wat werk te verrichten. De deelnemers aan het project hebben met elkaar vastgesteld dat jongeren recht hebben op ondersteuning in de overgang van opleiding naar werk en streven ernaar dat dit uitgangspunt structureel in beleid wordt vastgelegd.

Het project heeft geleid tot de volgende centrale beleidsaanbevelingen:

- Maak nazorg onderdeel van de opdracht aan hbo-instellingen.
- Inclusief onderwijs impliceert dat elke jongere de benodigde ondersteuning krijgt. De behoefte aan additionele ondersteuning kan allerlei oorzaken en achtergronden hebben.
- Maak preventief handelen om de overgang van opleiding naar werk te verbeteren onderdeel van de opdracht voor het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid.
- Creëer de voorwaarden om tot regionale samenwerking te komen - tussen onderwijsinstellingen, gemeenten, UWV en bedrijfsleven - voor een gezamenlijke aanpak en ondersteuning voor deze groep hbo-jongeren.
- Creëer experimenteerruimte voor de verdere uitbouw en uitwerking van de aanpak. Zodat hbo-instellingen samen met regionale partners en de jongeren zelf - meer ervaring kunnen opdoen en toewerken naar een robuuste, toekomstgerichte aanpak.
- Geef jongeren een structurele stem in de verdere vormgeving van deze aanpak. De beste ondersteuning ontstaat alleen in samenspraak met de jongeren zelf. Praat mét jongeren, niet alleen óver jongeren.
- Tenslotte is het van belang dat jongeren ook meepraten en meedenken over de aanpak en organisatie van de ondersteuning. Betrek jongeren dus ook bij beleid en uitvoering.

In een **manifest** zijn tien adviezen verzameld voor hoger onderwijsinstellingen, gemeenten en werkgevers. Met als doel de overgang van opleiding naar werk voor jongeren met een ondersteuningsvraag succesvoller te maken. Naast het manifest is tevens een **flyer** met zeven tips voor studenten met een ondersteuningsvraag samengesteld ter ondersteuning in de overstap naar werk. Deze documenten zijn tevens te lezen via www.ecio.nl, www.kbanijmegen.nl en www.jongpit.nl.

Colofon

Titel

Aanpak transitieroute hbo, overgang van opleiding naar werk

Uitgave

© KBA Nijmegen en ECIO, 2022

Auteurs

Marit Schreurs; Judith Jansen, ECIO
Jan Raaijman, KBA Nijmegen

Vormgeving

MEO



KBA Nijmegen

[KBANijmegen.nl](https://kbanijmegen.nl) | info@kbanijmegen.nl

KBA Nijmegen verricht in opdracht van derden onafhankelijk, beleidsgericht onderzoek op het gebied van de aansluiting tussen onderwijs en arbeid. KBA Nijmegen maakt deel uit van de KBA Groep, waartoe ook het Expertisecentrum Nederlands, ResearchNed en KBA-Data behoren.

Aandacht voor ongelijke kansen is een belangrijk onderzoeksthema binnen KBA Nijmegen. Actuele onderwerpen zijn onder meer: passend onderwijs, voortijdig schoolverlaten, en praktijkleren met een praktijkverklaring. KBA Nijmegen is een van de initiatiefnemers van de Transitieroute, bedoeld om jongeren met ondersteuningsbehoefte beter te ondersteunen in de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt.



ecio.nl | algemeen@ecio.nl

ECIO, Expertisecentrum inclusief onderwijs, informeert, adviseert en ondersteunt universiteiten, hogescholen en het mbo bij vraagstukken rondom inclusief onderwijs en studentenwelzijn. Zodat studenten met een extra ondersteuningsvraag met succes hun opleiding kunnen doorlopen en kunnen doorstromen naar een baan die bij hen past. Wij zetten ons, samen met studenten en onderwijsinstellingen, in voor leren zonder belemmering. Voor het creëren van bewustzijn over het belang van inclusief onderwijs, gelijke kansen en het doorbreken van taboes. ECIO adviseert en helpt onderwijsorganisaties bij:

- beleid ontwikkelen voor inclusief onderwijs
- expertise vergroten rondom ondersteuningsvragen
- kennis vergaren en delen via netwerken en ontmoetingen.

Deze uitgave is op zorgvuldige wijze en naar beste weten samengesteld. Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend. Overname van teksten, ideeën en resultaten uit deze publicatie is vrij toegestaan, mits met bronvermelding. Tips of opmerkingen naar aanleiding van deze handreiking? Laat het ons weten!

Dit project is mede financieel mogelijk gemaakt door ZonMw en het ministerie van OCW.