

# Ingrado

OMDAT LEREN WERKT!

JAAR  
40

51

magazine

december 2023



De overstapcoach

Jong doet mee!

Inspiratie op  
de werkvloer

# Fijn dat je er bent!





## Post HBO-opleiding Verzuimexpert

Neem verantwoordelijkheid voor een veilig schoolklimaat

Deze Post HBO-opleiding is opgezet in samenwerking met hogeschool Windesheim



Je kunt ook bij SPV terecht voor:

- Basisopleiding Leerplicht / Doorstroompunt (RMC)
- Omgaan met hoogbegaafdheid bij leerplicht
- Communicatie basis voor leerplichtambtenaren
- Omgaan met assertieve jongeren en hun ouders
- Omgaan met agressie en grensoverschrijdend gedrag
- De nieuwe PHB's in Domein III

Meer weten? Stuur een mail naar opleidingsadviseur Emile Schütte  
(e.schutte@spv.nu) of bel 0578 573 703



▶ [spv.nu](https://spv.nu)

check [spv.nu](https://spv.nu)



*'Wat een mooi initiatief om jongeren een nieuwe start te laten maken'*

## Voorwoord

Half november was ik een aantal dagen ondergedompeld in het eerste Nederlandse Congres Schoolaanwezigheid waarvan Ingrado mede-organisator was. En niet om ons op de borst te slaan; maar het was in één woord geweldig. Wat een inspiratie, wat een uitwisseling en wat een mooie vergezichten! In verschillende verhalen in dit magazine wordt geïllustreerd hoe belangrijk de beweging naar schoolaanwezigheid is. Belangrijk omdat denken in aanwezigheid bijdraagt aan het borgen van het recht op onderwijs en ontwikkeling.

In het artikel over de signalenkaart van JONG doet mee! vertelt Robin hoe ze zichzelf jarenlang beschadigde voordat iemand haar signalen oppikte. En hoe ze vervolgens eindeloos kon spijbelen omdat ze niet naar de psycholoog ging. Hoe het haar had kunnen helpen als er wel vinger aan de pols was gehouden. Als ze gezien en gemist was.

Tijdens het Nederlandse Congres Schoolaanwezigheid nam collega René Halberstadt de deelnemers mee in zijn onderzoek naar de rol van ouders en peergroepen in relatie tot schoolaanwezigheid. De rubriek Onderzoek en theorie is dit keer gewijd aan zijn proefschrift 'Opening the black box of school absenteeism' dat hij eind december mag verdedigen.

En dan de gastvrijheid die spat van het artikel over WerkRaat in Doetinchem. Wat een mooi

initiatief om jongeren een nieuwe start te laten maken en hen in een veilige omgeving hun talenten te laten ontdekken. Het lijkt zo simpel: jongeren een warme plek bieden en ze welkom heten. "Fijn dat je er bent" uitstralen, elke dag weer. En dat werkt; vrijwel alle jongeren stromen uit met nieuw perspectief.

Ik heb ook met plezier gelezen wat het effect is van de inzet van de overstapcoaches in Deventer en Nijmegen. Jongeren uit het vo en vso met extra ondersteuningsbehoefte starten dankzij hen vele malen kansrijker met hun mbo-opleiding. Jongeren die anders grote kans liepen de school voortijdig te verlaten of zelfs niet eens aan te komen op het mbo.

En de verkiezingen liggen inmiddels achter ons, maar op het moment van dit schrijven staan we letterlijk aan de vooravond. En oh, wat hoop ik dat de 11 punten uit het manifest van Het Jonge Geluid meegenomen zullen worden in het Regeerakkoord. In ons interview op pagina 18 lees je waar deze vertegenwoordiging van de 8 grootste jongerenorganisaties voor staat.

Veel leesplezier! Fijne kerst en een mooie afsluiting van dit jaar. Op naar 2024!

**Corien van Starckenburg**  
bestuurder Ingrado

# Colofon

Ingrado magazine

#51, december 2023



Ingrado Magazine verschijnt drie keer per jaar. Voor alle professionals die staan voor het recht op onderwijs en ontwikkeling. Vol achtergronden, praktijkverhalen en inspiratie.

### Hoofdredactie

Yolanthe van der Ree, Anne Voskamp

### Tekst

Susan de Boer, René Halberstadt, Ben Plandsoen, Yolanthe van der Ree, Marga de Weerd, Eveline aan de Wiel

### Illustraties

Welmoet de Graaf

### Fotografie coververhaal

Maartje Kuperus

### Ontwerp en opmaak

DDK, Utrecht

### Druk

Badoux, Houten

### Redactieadres

Ingrado  
Hofplein 20  
3032 AC Rotterdam  
T 085 049 51 70  
info@ingrado.nl  
www.ingrado.nl

Als u teksten uit deze uitgave wilt overnemen, neem dan contact op met de redactie van Ingrado Magazine via [info@ingrado.nl](mailto:info@ingrado.nl).

Deze publicatie werd mede mogelijk gemaakt door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.



## Ingrado in beeld

Het eerste Nederlandse Congres Schoolaanwezigheid. Ingrado was een van de organisatoren. Twee dagen lang lieten 450 bezoekers zich inspireren in meer dan 60 workshops en presentaties.





# Inhoud



## Overstapcoach maakt het verschil

De overstap van voortgezet (speciaal) onderwijs naar mbo verloopt niet voor iedereen soepel. De overstapcoach kan het verschil maken.



## Fijn dat je er bent!

WerkRaat is een plek waar jongeren zich welkom en gewaardeerd voelen en zich in eigen tempo mogen ontwikkelen



## Van leerplicht naar ontwikkelrecht

Belangrijker dan de leerplicht is het ontwikkelrecht van kinderen. Deze gedachte krijgt vorm in de Kunstroute in het noorden van het land.



## Het Jonge geluid

Acht jongerenorganisaties stelden gezamenlijk een manifest op voor de politiek bestaande uit 11 punten.



## Vernieuwd Moreel Kompas

Wat is ethisch en moreel juist in deze casus? Het vernieuwde Moreel Kompas biedt aanknopingspunten voor leerplicht en Doorstroompunt.



## Onderzoek en Theorie Opening the black box

Wat zien we als we dieper kijken en het gewone alledaagse verzuim meenemen?



## Signalenkaart

Hoe kunnen wewaardere jeugdhulp voorkomen? Met die vraag ging JONG doet mee! aan de slag. De uitkomst is een Signalenkaart voor professionals.



## Inspiratie op de werkvloer

Inspireren door vertrouwen en ruimte te geven. Dat is wat deze twee leidinggevenden in Midden-Brabant doen.

## En verder...

- 30 9 vragen aan...**  
Henrike Karreman, directeur MBO bij het ministerie van OCW
- 32 Tussen papier en praktijk**  
Samenwerking Doorstroompunt - mbo
- 34 Tot slot**



# Overstapcoach maakt het verschil





De overstap van voortgezet onderwijs (vo) naar mbo verloopt niet voor iedereen soepel. Onderzoek laat zien dat dit voor leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) in versterkte mate geldt. De overstapcoach kan het verschil maken, zo laten ervaringen in Nijmegen en Deventer zien. Ingrado Magazine ging met beide regio's in gesprek.

**Tekst** Yolande van der Ree

Het verschil tussen de relatief veilige, beschermde omgeving van de v(s)o-school en het massale ROC is enorm. Niet alleen de schaal is anders, ook de begeleiding, de inrichting van het onderwijs en de verwachte mate van zelfstandigheid zijn onvergelykbaar. Van een warme overdracht is lang niet altijd sprake en kennis van de ondersteuningsbehoefte ontbreekt in veel gevallen, laat staan dat hierop geanticipeerd kan worden. Gevolg kan zijn dat kwetsbare leerlingen in het eerste jaar uitvallen of überhaupt niet aankomen op het mbo.

#### **Binnen 5 minuten**

Om de hoge uitval in het mbo terug te dringen heeft de gemeente Deventer in 2021 Sofie Maes, die eerder werkzaam was als doorstroomcoach bij het Doorstroompunt, aangesteld als overstapcoach. 'Ik ben er voor alle Deventer jongeren vanuit het v(s)o die een ondersteuningsvraag hebben bij de overstap naar het mbo', vertelt zij. De problematiek is divers: ASS, problemen in de thuissituatie, veel faalangst.

'Toen ik startte hebben we alle scholen in de omgeving een mail gestuurd met wat we van plan waren. Echt binnen 5 minuten had ik de eerste aanmelding binnen! Dat was een leerling uit de basisberoepsgerichte leerweg en tot nu toe komen de meeste aanmeldingen daarvandaan. Veel van hen hebben op de basisschool het advies praktijk-school gekregen, maar zijn toch naar het vmbo gegaan. De overstap naar het mbo is voor hen heel lastig. 'De aanmeldingen vanuit het vso beginnen nu ook te komen.

Jongeren die woonachtig zijn in Deventer, en in de regio naar een vso-school gaan kunnen evengoed gebruikmaken van

mijn begeleiding. Het knelpunt bij deze leerlingen is vaak dat de vso-school wil uitschrijven met uitstroomprofiel arbeid, terwijl ouders willen dat hun kind een startkwalificatie haalt. Gedragmatig is er echter vaak zo veel aan de hand dat instroom in het mbo niet zomaar mogelijk is. Dan ga ik heel graag het gesprek aan en onderzoek ik met ouders en leerling of het mbo echt de juiste keuze is. Soms adviseer ik toch de route naar arbeid omdat ze dan een warme overdracht krijgen naar de jobcoaching van het reïntegratiebedrijf.'

#### **Pilot**

De pilot in Deventer loopt tot eind 2024, dan wordt bekeken of de overstapcoaching in de huidige vorm wordt voortgezet. In Nijmegen loopt de pilot tot augustus 2025, maar deze wordt in januari 2024 al uitgebreid. Dan sluiten meer vo-scholen aan.

Sofie Maes in Deventer had in schooljaar 2022/2023 contact met 55 jongeren van wie ze er 22 intensief heeft begeleid. Van hen zijn er 3 à 4 afkomstig uit het vso.

In Nijmegen zijn in het eerste pilotjaar (van maart 2022 tot eind 2022) 10 leerlingen begeleid. Zij zitten op dit moment alle 10 nog in de opleiding van hun keuze. In 2023 maken 32 leerlingen gebruik van een overstapcoach.

#### **Tweetallen**

In Nijmegen richt de pilot Overstapcoaching zich eveneens op alle kwetsbare leerlingen uit het vo, vso en pro. Nu al is er binnen het ROC Nijmegen een speciale voorziening voor vso-leerlingen die instromen: Next Level (zie kader). In tegenstelling tot Deventer bevinden de overstapcoaches zich in Nijmegen in de scholen en werken zij in tweetallen: één uit het vo en één uit het mbo. Beide mbo-instellingen - het grote ROC Nijmegen en het kleinere groene Yuverta - zijn aangesloten. Karianne van der Heijden is werkzaam als studiekeuzeadviseur bij het Startpunt van het ROC en is een van de (nu nog) vijf mbo-overstapcoaches. Dat worden er in de doorstartfase vanaf januari 2024 drie om het voor studenten overzichtelijker te maken. 'Het gaat niet altijd om leerlingen met een gediagnosticeerde extra ondersteuningsbehoefte', vertelt zij. 'We noemen dat leerlingen bij wie begeleiders en mentoren uit het vo 'een onderbuikgevoel' hebben: er is iets aan de hand, maar wat? Ze vallen niet onder passend onderwijs, dus ze krijgen niet automatisch extra begeleiding. Maar die begeleiding zou je ze wel zo vroeg mogelijk willen bieden. Dat kan begeleiding zijn rond studiekeuze, maar ook bij problemen in de thuissituatie of in hun financiële situatie.'

Karin Jongen is overstapcoach op Het Rijks, een vmbo-school in Nijmegen met bijna 500 leerlingen. Naast vo-overstapcoach is zij docent Engels en mentor van een vmbo-basisklas. Er is bewust gekozen voor een mentor in plaats van een decaan wat op andere scholen vaak gebeurt. 'Om te bekijken hoe dat bevalt, het is tenslotte een pilot waarin we



dingen uitproberen', zegt Karin Jongen zelf. 'Het idee is dat ik als docent en mentor meer zicht heb op de ontwikkeling van leerlingen aangezien ik ook bij rapport- en leerlingbesprekingen aanwezig ben. Ik pik daar de signalen op als het niet goed gaat met een leerling.'

#### In of buiten het onderwijs

Ook de keuze om de overstapcoaches uit het onderwijs te laten komen was in Nijmegen een bewuste. Karin Jongen: 'We hebben binnen de pilot heel goed nagedacht over voor- en nadelen van deze werkwijze. Het voordeel is dat wij op school zijn, leerlingen kennen ons. Vooral voor vmbo-leerlingen is dat heel belangrijk. En ik heb korte lijntjes met collega's, ik weet meteen bij wie ik moet zijn.'

### Onderzoek: De overstap van vso naar mbo

Kamerleden Peter Kwint (destijds SP) en Lisa Westerveld (Groen Links) dienden in 2021 een motie in. Zij verzochten daarin de regering te inventariseren wat er nodig is om een passend aanbod te creëren voor studenten met extra ondersteuningsbehoefte zodat zij in staat zijn een mbo-diploma te behalen. Ingrado gaf Regioplan daarop opdracht te onderzoeken wat de knelpunten zijn voor vso-leerlingen in de overstap naar het mbo. In het onderzoek worden naast de knelpunten vooral ook de aanbevelingen belicht om de overstap te versoepelen. Het eindrapport van het onderzoek werd 8 september jl. gepresenteerd en aangeboden aan beide Kamerleden.

#### Meer informatie

Woensdag 25 oktober jl. is een motie van Westerveld en Kwint aangenomen. De motie vraagt aan de regering om vso-leerlingen die de overstap maken naar het mbo verlengde begeleiding aan te bieden. Over de wijze waarop dit moet gebeuren, wordt verwezen naar de resultaten van de motie Kwint/Özdil uit 2020.



*'Ik hamer erop dat er bij mij niets hoeft'*

De vo- en mbo-overstapcoach hebben gedurende het jaar regelmatig contact met elkaar over de leerling; vóór, tijdens en na de overstap. Het coachingstraject eindigt aan het einde van het kalenderjaar en dan heeft de leerling, als het goed is, niet alleen de juiste overstap gemaakt, maar is hij of zij ook goed geland.

In Deventer is er vooralsnog juist voor gekozen de overstapcoach buiten het onderwijs te plaatsen. Sofie Maes: 'Voordeel van mijn positie binnen de gemeente is dat ik niet gebonden ben aan een school. Als een jongere uit Deventer bij wijze van spreken in Amsterdam op school zit, maakt dat voor mij niet uit. Hij of zij heeft recht op dezelfde ondersteuning, dan leg ik contact met de mbo-school in Amsterdam. Het nadeel van mijn positie is dat ik maar een klein schakeltje ben, een einzalgänger. Het heeft twee kanten: onafhankelijkheid versus deel uitmaken van een team dat door kan pakken.

'Ik steek daarom veel tijd in de connectie, in het aangaan van een relatie met de mensen binnen de school. Zo nu en dan word ik toch nog als indringer gezien. Ik begeleid nu een meisje dat in het vo is uitgevallen vanwege een depressie. Daar heeft ze het dankzij onderwijstijdverkorting gered; ze mocht elke dag om 10 uur beginnen. Bij de intake op het mbo kreeg ze te horen: nu heb je precies de opleiding gekozen waar dat niet mogelijk is. Huilend kwam ze bij mij. Er is nu werk aan de winkel om te voorkomen dat ze weer helemaal uitvalt.'

#### Zo vroeg mogelijk

De leerlingen die in aanmerking komen voor overstapcoaching zijn zowel in Nijmegen als in Deventer zo vroeg mogelijk in beeld. Sofie Maes: 'Het liefst spreek ik de jongeren al in februari, als ze zich nog moeten aanmelden. Ik vertel wie ik ben en wat ik doe. Ik hamer erop dat er bij mij niets hoeft: "Wil je begeleiding, dan ben ik er, wil je dat niet, ook goed. School denkt dat het handig is, dus denk er even goed over na. Maar voel je vrij." Dat neemt veel druk weg. De meeste



leerlingen kiezen voor de begeleiding. Vervolgens hou ik contact via de app: hoe gaat het, wat ben je aan het doen, kan ik iets voor je betekenen? Ik probeer heel laagdrempelig een band op te bouwen. Ik vraag bijvoorbeeld aan de jongeren waar ze willen afspreken. Er is er één die graag bij de Hema afspreekt.'

Laagdrempeligheid is ook bij Karin Jongen het sleutelwoord. 'De meeste leerlingen kennen mij als leraar en spreken me aan met 'u'. Als ik dit overstaptraject met een leerling aanga, stap ik in een andere rol. Dan ben ik Karin en mogen ze me tutoyeren. In principe komt een leerling in beeld als hij of zij aangemeld wordt door de mentor of een collega uit het zorgteam.'

#### Samenwerking

Karianne van der Heijden illustreert de samenwerking tussen vo en mbo met een voorbeeld. 'Een coach uit het vo nam contact met me op over een leerling met kenmerken van autisme die geen idee had wat hij wilde gaan doen. Zijn ouders konden hem hierin op geen enkele manier ondersteunen. Mijn collega uit het vo en ik zijn samen met hem aan de slag gegaan. Uiteindelijk koos hij voor mediavormgeving, heeft hij een portfolio samengesteld en de hele intake doorlopen. Toen bleek dat zijn ouders financieel niet in staat waren hem van de juiste spullen te voorzien. En zonder goede laptop en de juiste software ben je





*'Als deze jongen straks geland is, heeft de pilot z'n waarde meer dan bewezen'*

kansloos in deze opleiding. Hij zou volledig buiten de boot gevallen zijn. Direct in het begin van het coachingstraject hebben we dit samen opgepakt, met de ouders gepraat en gezorgd dat de spullen er kwamen. Hij heeft de juiste keuze gemaakt want het gaat heel goed met hem.

'Een andere student wilde verpleegkundige worden, maar het thuisfront zag dat totaal niet zitten. Mijn collega uit het vo en ik zagen dat het goed bij hem zou passen en hebben hem gesteund in zijn keuze. Het is fijn dat het vo een nauwere relatie heeft met ouders. We hebben hem laten meelopen in de opleiding en met de ouders en broer gepraat. De jongen stroomde succesvol in en zit er nog steeds.'

#### **Divers**

De werkzaamheden van een overstapcoach zijn zeer divers. Geen casus is hetzelfde zeggen de drie coaches. Sofie Maes: 'Sommige jongeren moeten geholpen worden met boeken bestellen of een reisproduct aanvragen. Ik ga vaak mee naar de intake op het mbo zodat we kunnen aangeven wat er nodig is aan ondersteuning. Dat vinden jongeren zelf vaak lastig om te vertellen of te verwoorden. Het belangrijkste is de verbinding leggen. Met het kind, de ouders, de scholen, tussen de scholen onderling. En zorgen dat iedereen goed geïnformeerd is want soms zijn er onrealistische verwachtingen. Zoals bij een meisje dat twee jaar had thuisgezeten en weer stappen richting onderwijs maakte. De vo-school wilde haar halverwege het schooljaar, in februari, laten instromen in de mbo-opleiding. Dan trap ik op de rem, wetende hoe het werkt in het mbo. Laat haar eerst weer even rustig wennen aan het ritme op haar oude school.'

Ook de grénzen van het werk zijn niet strak afgebakend. Karin Jongen: 'Ik heb één leerling die klaar is bij ons op school, maar nog steeds niet geplaatst is op het mbo en nu thuis zit. Er is een zwaar vermoeden van autisme, maar hij wil zich niet laten testen. Ik ben nog steeds intensief met hem bezig.'

## **Next Level**

Next Level is een voorziening van het team Passend Onderwijs van ROC Nijmegen. Het is opgezet voor vso-leerlingen die de overstap maken naar het mbo, maar staat ook open voor leerlingen uit het regulier vo. In twee dagen maken deelnemers kennis met het mbo. Roelanda Wiebing is projectmedewerker van Next Level. 'We vertellen wat het inhoudt om hier te studeren, er is een fototocht waardoor ze het gebouw leren kennen, ze kijken rond bij de opleiding van hun keuze en praten met studenten in een meet & greet. Ook doen we een test om te zien welke studievaardigheden zij al beheersen en waar ze nog ondersteuning bij nodig hebben. Vaak geldt dat laatste vooral voor plannen en organiseren en voor emotieregulatie.'

De ambitie is om de ondersteuning van vso-leerlingen nog meer naar voren te halen. 'De samenwerking met de vso-scholen wordt steeds intensiever. Ik heb zelf op het vso gewerkt en vroeger waren we al lang blij als leerlingen een studie-keuze hadden gemaakt. Nu komt er veel meer aandacht voor een goede landing op het mbo. We oefenen daarom al in april met de overstap door kennis te maken met het ROC, met mensen van de opleiding en met de medewerker van Passend Onderwijs die hen de eerste spannende periode en de verdere opleiding kan ondersteunen. We verwachten dat leerlingen dan met veel minder spanning en zelfverzekerder aan hun mbo-opleiding zullen beginnen. Next Level geeft ze dan vervolgens nog een extra duwtje.'

Als dit coachingstraject er niet geweest was, zou hij zich noodgedwongen hebben ingeschreven, maar zou dan ook direct weer zijn uitgevallen. We zijn nu samen aan het zoeken. Wat er uitkomt weten we nog niet. Hij is ook in beeld bij leerplicht, dus dat lijntje ligt er ook. Ik laat hem niet los. Als deze jongen straks geland is, heeft de pilot z'n waarde meer dan bewezen.' 🍷





**WerkRaat**  
Fijn dat je  
er bent!





Het ruikt naar uien en koffie bij binnenkomst deze ochtend. In de grote 'woonkeuken' snijden jongeren groenten voor de soep en de bezoekers worden getrakteerd op een geweldige kop koffie uit een professionele koffiemachine. 'Espresso, latte? Waar heb je trek in?' Welkom bij WerkRaat, leerwerkcentrum voor activering en ontwikkeling in Doetinchem.

**Tekst** Yolenthe van der Ree **Foto's** Maartje Kuperus

Een plek waar jongeren zich welkom en gewaardeerd voelen, waar ze gezien en gehoord worden en zich in eigen tempo mogen ontwikkelen. Die plek realiseerde directeur-eigenaar Henk Knipping met WerkRaat in Doetinchem. Fijn dat je er bent!, is de boodschap die de locatie en de mensen uitstralen. Vanuit het reïntegratiebedrijf en productiebedrijf voor wsw-ers waarvan Henk Knipping eerder mede-eigenaar was, kon hij te weinig doen voor jongeren. 'Ze liepen stuk, wilden niet tussen de oudere doelgroep werken en het repeterende productiewerk spraken totaal niet aan. Al snel kwamen ze niet meer opdagen en na een paar weken haakten de meesten af. Ik wilde juist graag met jongeren werken, maar wel door aan te sluiten bij hun talenten.'

Bij de start, 5 jaar geleden, richtte WerkRaat zich op jongeren van 18 jaar en ouder, maar al snel nam de vraag vanuit mbo en voortgezet onderwijs toe en werd de deelnemersgroep jonger. Inmiddels maken voornamelijk jongeren die vastlopen op school of al thuiszitten gebruik van het aanbod van WerkRaat. Allemaal hebben ze een schoolinschrijving waardoor het lijntje met het onderwijs behouden blijft.

#### **Labels**

WerkRaat werkt met labels waarbinnen jongeren zich in een leerwerktraject onder begeleiding van een leermeester kunnen ontwikkelen. Zo krijgen zij in het label 'Get a Grip' de ruimte om de verschillende kanten van de media te ontdekken en in





Jarino in de studio van Get a Grip

## Mijn eigen beste vriend

Jarino Dietz kwam vier jaar geleden binnen als deelnemer, inmiddels is hij leermeester. Aan zijn start bij WerkRaat ging een lange periode vooraf met psychische problematiek en agressie. Jarino is gediagnosticeerd met ADHD en ODD en bezocht verschillende vormen van dagbesteding om daaraan te werken. Toen de laatste dagbesteding stopte, was daar WerkRaat. Bij de intake gaf de trajectbegeleider direct aan dat ze de jongen uit het dossier niet herkende in de jongen die voor haar zat. 'Vond ik bijzonder', zegt Jarino, 'want ik zag 'm wel hoor. Maar het was fijn om met een schone lei te kunnen beginnen in een heel andere setting. Ik ben m'n ding gaan doen en dat ging wel lekker. Muziek is altijd mijn passie geweest en daarmee kon ik binnen 'Get a Grip' uit de voeten. Na twee jaar ging leermeester Jaap van de studio op vakantie en was er geen vervanging. Toen vroegen ze aan mij of ik het roer kon overnemen voor 2 weken. Ik kende het werk en alle deelnemers, dus ik heb het gedaan.'

### Precies dit!

'Vanaf dat moment wist ik wat ik de rest van m'n leven wilde gaan doen: precies dit! Toen ben ik ook weer naar school gegaan; eerst facilitaire dienstverlening niveau 2 en nu zit ik bij social work niveau 4, in een speciaal traject waardoor ik alles in m'n eigen tempo kan doen (Mijn School, zie qr-code onder het artikel). Daarna wil ik door naar het hbo. Dankzij de kans die ik hier heb gekregen, heb ik plannen voor de rest van m'n leven kunnen maken. Vroeger had ik echt alleen maar interesse in geluid en muziek. Nu weet ik wat ik daarnaast wil doen. Inmiddels ben ik leermeester bij WerkRaat en heb ik een inkomen. Dat zorgt voor ruimte en rust in m'n hoofd.'

'Ik heb mezelf leren kennen en waarderen en ook geleerd me in te houden. Met sommige dingen moest ik echt anders leren omgaan. Het afgelopen jaar heb ik al mijn vrienden de deur uit gedaan en dat is de beste keuze van m'n leven geweest.'

Het was heel eng, maar het is zo machtig mooi om jezelf te leren kennen op een goeie manier. Ik ben mijn eigen beste vriend en ik moet vechten voor m'n eigen doelen.'

Voor de lezers van Ingrado Magazine heeft Jarino nog een boodschap: 'Leef vandaag de dag, want morgen is niet beloofd.'

*'Leef vandaag de dag, want morgen is niet beloofd'*

de praktijk te brengen. Radio maken is een van de activiteiten binnen dit label. Elke werkdag is er tussen 18 en 19 uur een uitzending op de lokale zender Regio 8 die door jongeren van 'Get a Grip' eerder die dag wordt gemaakt. In de aanloop naar de Tweede Kamerverkiezingen staan interviews met vertegenwoordigers van de politieke partijen op het programma. Deelnemers stellen de vragen. In het label Educatie werken jongeren in eigen tempo en onder begeleiding van een docent van het Graafschap College aan de generieke vakken uit een mbo-1 of -2 opleiding. Sommige onderdelen volgen ze groepsgewijs, andere individueel en de examens worden op school afgenomen. Daarnaast zijn er nog de labels Webdesign, Horeca, IT en Fietswerkplaats. Ook biedt WerkRaat verschillende sporten aan en in het theater en het atelier activiteiten die bijdragen aan de persoonsontwikkeling.

#### Motivatie en respect

Trajectbegeleider Gerry Dijkstra vertelt dat iedere jongere na de intake en een wenperiode een keuze maakt voor een label waar hij of zij nieuwsgierig naar is. 'Dat is een van de slechts twee regels die WerkRaat hanteert: je moet hier willen zijn, er moet enige motivatie zijn om er-gens mee aan de slag te gaan. Regel 2 is dat we respectvol met elkaar omgaan. Als een keuze is gemaakt bekijken we wat de belastbaarheid van een jongere is. De een kan meteen drie dagdelen per week aanwezig zijn, voor de ander is één dagdeel meer dan voldoende. Sommigen starten in de ochtend, maar van een jongere met een gameverslaving en een omgekeerd dag- en nachtritme kun je in het begin niet verwachten dat hij 's morgens om 9 uur aanwezig is.'

'In de trajectbegeleiding maken we vervolgens samen met de jongere en de leermeester van het label een mooi weekprogramma. Het gaat erom dat ze ontdekken wat ze leuk vinden. We houden vinder aan de pols en als een jongere eenmaal zijn of haar draai heeft gevonden, stellen we de vraag wat de volgende stap zou kunnen zijn. Zo werken we langzaam maar zeker aan doelen die de jongeren zelf stellen. Voor de meesten is dat een opleiding, vaak bbl zodat werken en leren gecombineerd kunnen worden, de ander stroomt uit richting arbeid of dagbesteding. Ondertussen werken we aan achterliggende problematiek als verslaving, ADHD en problemen met emotieregulering. De lijntjes met de hulpverlening zijn kort.'

## 'We bieden hier de mogelijkheden en een positief klimaat'

#### Geen druk, wel verwachtingen

Lotte Wolsink is jeugd- en gezinswerker bij Buurtplein Doetinchem en maakt dankbaar gebruik van de mogelijkheden die WerkRaat biedt. 'Wij komen bij gezinnen waar van alles aan de hand is en vaak is er ook sprake van schoolverzuim of thuiszitten. We plaatsen geregeld een jongere bij WerkRaat en het moet wel heel raar gaan, wil er hier niet iets zijn waar ze bij aan kunnen haken. De kracht zit in de tijd die geïnvesteerd wordt in de jongeren. Er

is geen druk, wel verwachtingen. Er wordt verwacht dat je komt en dat je je inzet. Rust en tijd doen de rest. Ik heb bijvoorbeeld een jongere doorverwezen die was uitgevallen op school en geen idee had wat hij moest gaan doen. Zijn dag- en nachtritme was volledig omgedraaid. Met leerplicht en de ouders hebben we gezocht naar wat er wel zou kunnen en zijn het gaan proberen bij WerkRaat. De lange adem die ze hier hebben, het feit dat hij echt welkom is, maakt dat hij nog steeds komt en stappen zet. Hij haakt inmiddels ook aan bij de onderwijsactiviteiten.'

Henk Knipping zegt dat dit precies is wat WerkRaat wil zijn: bovenal een plek waar jongeren op hun gemak zijn. Een veilige plek waar ze graag willen komen. 'Dan krijgen ze vanzelf de behoefte zich verder te ontwikkelen. Bij aanvang zegt vrijwel iedereen "Ik ga nooit meer naar school" en uiteindelijk wil bijna iedereen een diploma halen. We bieden hier de mogelijkheden en een positief klimaat. En we bieden tijd; we stellen geen termijnen waarbinnen



Judith ter Beek



## Financiering

De financiering van een traject bij WerkRaat is elke keer een hele puzzel. De trajectbegeleiders zijn inmiddels gepokt en gemazeld in de mogelijkheden dit rond te krijgen. Afhankelijk van de indicatie wordt er betaald vanuit de Jeugdwet, WMO, Participatiewet, rechtsreeks door het onderwijs, uit een PGB, of andere bronnen. Bij WerkRaat zijn 13 mensen in dienst, er zijn 125 deelnemers: jongeren en jongvolwassenen en 6 à 8 stagiaires.



Henk Knipping en Lotte Wolsink

## Ik wil een startkwalificatie

Caitlyn Smeitink (18) is nu een half jaar bij WerkRaat. Eerst als stage vanuit het Praktijkcollege waar ze zat. 'Ik wilde graag een startkwalificatie halen', vertelt zij, 'maar dat was best lastig omdat ik ADHD heb en agressiviteitsproblemen had. Daarvoor heb ik een traject in de hulpverlening gevolgd. Via het label Educatie bij WerkRaat kan ik nu toewerken naar een startkwalificatie. Zo ga ik langzaam richting mbo-4. Hier werk ik in mijn eigen tempo onder begeleiding van een docent van het Graafschap College waar ik ook ingeschreven ben. Zo nu en dan doe ik een examen, tot nu toe gaat dat goed. En

ik volg stage bij Get a Grip, waar Jarino leermeester is.

'Je kunt hier trouwens ook voor gastvrouw leren in het label Horeca, er is een fietsenwerkplaats, media, ICT en webdesign. En we kunnen hier sporten.

'Ik woon nu sinds een jaar op een woongroep. Uiteindelijk ga ik door naar zelfstandig begeleid wonen, maar eerst moet m'n therapie zijn afgerond. Ik sta daar ook achter; ik heb de therapieën zelf aangevraagd. Dat is deels in een groep om m'n verleden te leren loslaten.'

iets moet gebeuren. Je mag hier zijn zo lang als nodig is. Zorg eerst maar eens dat je het naar je zin hebt. Dat lukt in de meeste gevallen heel goed. Direct al bij binnenkomst krijg je het gevoel van een woonkeuken waar je kunt aanschuiven.'

### Vallen en opstaan

Ook leerplichtambtenaar Judith ter Beek heeft verschillende leerlingen verwezen naar WerkRaat. 'Meestal leerlingen die op school uitgevallen waren en voorzien waren van meerdere diagnoses en stickertjes. Constant werd vanuit het onderwijs en de hulpverlening de vraag gesteld wat er nou moet met zo'n jongere. Hoe kunnen we zorgen dat er vanuit de basis gekeken wordt naar wat hij of zij leuk vindt? Hier kunnen ze dat heel langzaam ontdekken en van daar-

uit weer gaan opbouwen. Vaak met vallen en opstaan, maar dat mag ook. De deur staat hier altijd open en de drempel is laag.'

De uitkomst is er soms verrassend snel, vertelt Judith ter Beek. 'Een leerling die volledig was uitgevallen op een vo-school, kon na een paar maanden WerkRaat weer volledig meedraaien op een andere school met nazorg van WerkRaat. Voor jongeren die niet meer terug kunnen naar de vo-school wordt gekeken of ze kunnen instromen in het mbo. Voor hen is het heel goed dat er binnen WerkRaat pre-mbo aangeboden kan worden. Daar kunnen ze oefenen en uitproberen en zo zien of het wat zou kunnen zijn om de Entree-opleiding op te pakken. Uiteindelijk kunnen ze dan volledig instromen op het mbo.'

## Meer informatie

Over WerkRaat



Over Get a Grip en de radiouitzendingen



Over Mijn School, een maatwerktraject op het Graafschap College



Andersom gebeurt het ook. Studenten die uitvallen op Entree kunnen bij WerkRaat de Entree-opleiding voortzetten. Dat is Entree Werkt – de variant waarbij Entree op de werkplek wordt gevolgd, met een docent van het Graafschap College. De samenwerking loopt gewoon hartstikke goed. Jongeren krijgen hierdoor mooie kansen.' 🍷



# Van leerplicht naar ontwikkelrecht

Belangrijker dan de leerplicht is het ontwikkelrecht van kinderen, in of buiten school. Dit is het vertrekpunt van de beweging 'Van leerplicht naar ontwikkelrecht' in Noord-Nederland. De gedachte krijgt vorm in de Kunstroute waar kinderen die tussen wal en schip vallen aan het werk gaan met studenten van Kunstacademie Minerva en het Prins Claus Conservatorium in Groningen.



‘Contact leggen kan ook met muziknoten in plaats van met woorden’, vertelt een studente. Zij nam haar saxofoon en een gitaar mee naar de kinderen en wist daar letterlijk en figuurlijk de juiste snaar te raken. Een van de jongeren wilde wel gitaar spelen, maar er niet over praten. Dus begonnen ze met samen muziek te maken en dat leidde tot een leuk gesprek over vingerzetting en blues-akkoorden. ‘Muziknoten zijn ijsbrekers’, concludeert de studente.



Met deze Kunstroute en de ideeën erachter heeft de beweging Ontwikkelrecht de Jeannette Doornenbalprijs (zie QR-code) gewonnen. Afgelopen zomer werd die uitgereikt aan Marijke Grotenhuis en Bob Kolsters van de Hanze Ontwerpfabriek en de Minerva Academie voor Popcultuur. Nu wordt gewerkt aan verduurzaming van deze en andere initiatieven. Wat komt er allemaal kijken bij deze transformatie? Ben Plandsoen is voormalig jeugd- en onderwijswethouder van de Groningse gemeente Leek. Inmiddels is hij toezichthouder bij een onderwijs- en jeugdhulporganisatie en denkt en werkt hij mee aan mooie projecten. De beweging Ontwikkelrecht is een van die projecten. Ingrado Magazine schreef dit artikel samen met hem.

‘Vaak zijn de systemen leidend binnen de onderwijswereld en het jeugdhulp- en zorgdomein’, zegt Ben Plandsoen. ‘Professionals en ouders en vooral de kinderen zelf lopen tegen de scheidslijnen tussen deze werelden aan. Zij ervaren dat kinderen en jongeren van wie ontwikkeling niet binnen de bekende hokjes past, vastlopen in de systeemwereld van leerplicht, indicering en financiering.

‘De vraag “Welk onderwijs en welke jeugdhulp is geschikt voor jouw ontwikkeling?” moeten we vervangen door de vraag “Wat heb jij nodig om je te ontwikkelen?”. Vanuit de overtuiging dat elk kind zich kán ontwikkelen en daar recht op heeft, is in het

noorden van Nederland de beweging ‘Van leerplicht naar ontwikkelrecht’ in gang gezet.’

#### Kunstroute

Vanuit deze beweging is de Kunstroute vormgegeven. Studenten van Academie Minerva en het Prins Claus Conservatorium, de creatieve studierichtingen van de Hanzehogeschool Groningen, gaan aan de slag met kinderen vanuit zorg-begeleidingsplekken, het speciaal onderwijs en met thuiszitters. Samen maken ze kunstwerken en muziek en vooraf; ze maken contact met elkaar. Als afsluiting laten de kinderen en de studenten aan vrienden, ouders en grootouders, collega’s en andere belangstellenden hun kunst zien en horen, en vertellen over het hele proces. Voor de exposities werken de studenten en jonge kunstenaars nauw samen met het Drents Museum.

De idee hierachter is dat door kunst te maken, kinderen hun creativiteit aanboren en al doende kunnen onderzoeken hoe zij zichzelf zien en waar ze trots op zijn. Uit de succeservaringen (ze maken kunst, ze exposeren in het museum) halen de leerlingen zelfvertrouwen waarmee ze ook andere uitdagingen in hun verdere ontwikkeling en leven het hoofd kunnen bieden.

#### Creativiteit en ontwikkeling

Eerder dit jaar won de Kunstroute de Jeanette Doornenbalprijs van de Hanzehogeschool Groningen. Deze prijs is

bedoeld voor “wie een wezenlijke bijdrage leveren aan het inclusief opgroeien van kinderen, voor wie hiervoor samen kunnen werken vanuit meerdere disciplines”. In het juryrapport staat dat “de Kunstroute kinderen die moeilijk in ons onderwijssysteem passen, verder kan helpen als de creativiteit aangewend wordt om wegen naar ontwikkeling te vinden. Met de beweging ‘Van leerplicht naar ontwikkelrecht’ is een prachtige weg gebaad om leerlingen onder begeleiding van kunststudenten inspiratie en ontwikkeling te bieden”.

Ben Plandsoen: ‘In de beweging Ontwikkelrecht vinden mensen uit voorspelbare en uit onverwachte hoek elkaar. Met ‘voorspelbaar’ bedoel ik professionals en ervaringsdeskundige ouders uit het speciaal en het passend onderwijs, uit verschillende jeugdhulp- en jeugdzorgorganisaties en uit gemeentes. Daarnaast is Gedragswerk betrokken, dat zich richt op kinderen op wie het etiket thuiszitter is geplakt en dat het systeem rond deze kinderen in beweging wil krijgen. Mensen uit ‘onverwachte hoek’ zijn niet direct bij onderwijs of jeugdhulp betrokken, zoals de Hanze Ontwerpfabriek (de HOF) en het Drents Museum. De HOF brengt een andere manier van kijken naar problemen in waardoor andere oplossingen in beeld komen. Ook worden via de HOF vele studenten bij de activiteiten betrokken, van studenten pedagogiek en evenementenmanagement tot kunstacademie en conservatorium. Het



## 'Mit de succeservaringen halen de leerlingen zelfvertrouwen'

Drents Museum stelt expositieruimte beschikbaar en een van hun medewerkers begeleidt de studenten en de kinderen in de aanloop naar hun exposities.'

Inmiddels is ook een leerplichtambtenaar aangehaakt bij de beweging Ontwikkelrecht. Ben Plandsoen: 'In gesprekken met enkele leerplichtambtenaren in het noorden komt herkenning naar voren van de spagaat tussen onderwijs en jeugdhulp. Maar ook herkenning van de samenwerking die gezocht wordt tussen ouders, professionals bij onderwijs, bij de jeugdhulp en bij de gemeentes.'

### Leergemeenschap

De beweging Ontwikkelrecht buigt zich nu over de vraag hoe de aanpak te verduurzamen. Het enthousiasme voor een Innovatiewerkplaats aan de Hanzehogeschool Groningen neemt toe. Dit moet een leergemeenschap worden voor onderzoek, onderwijs en de praktijk van onderwijs- en jeugdhulporganisaties en overheden. Een interdisciplinaire groep van lectoren, onderzoekers en studenten, professionals en ouders, zal hier gaan samenwerken aan vraagstukken rond theorie en praktijk van inclusiviteit en ontwikkel-

recht. Tegelijkertijd gaat de Kunstroute door en andere routes, zoals een Groenroute en een Sportroute, zijn in de maak.

De partners in de beweging zoeken antwoord op de vraag: 'Hoe kunnen we een denkraam ontwikkelen dat meer perspectief biedt, meer ruimte geeft en meer oog heeft voor andere oplossingen?' De Hanze Ontwerpfabriek brengt hiervoor het 'Transitie Design' in. In de kern gaat dat om openstaan voor een andere aanpak. Al doende een veranderingsproces in werking zetten en een denkraam creëren dat ruimte geeft voor nieuwe inzichten en voor transformatie. Ben Plandsoen: 'En we bekijken hoe we het hele systeem in beweging kunnen krijgen. Onze doelgroep hierbij zijn de beleidsmakers, bestuurders, en toezichthouders.' 🍷

### Meer informatie



Naast haar kunstwerken staat een meisje te stralen. Misschien heeft zij regelmatig meegekregen dat ze 'niet past' op die school of bij die jeugdhulp. En nu exposeert zij in een echt museum en komen mensen kijken naar haar, zelfgemaakte kunstwerken.





A portrait of Miray Özügüzel, a young woman with long dark hair and glasses, wearing a green top, smiling. The background is a blurred outdoor setting with stone arches.

# Het Jonge geluid

Miray Özügüzel

Direct na de val van het kabinet klommen ze in de telefoon: de acht jongerenorganisaties die al geruime tijd samenwerkten binnen Coalitie Y en dit jaar een doorstart maakten onder de noemer Het Jonge Geluid. Gezamenlijk stelden zij een manifest op voor de politiek bestaande uit 11 punten. Ingrado Magazine ging in gesprek met de voorzitter van JOB MBO en van het LAKS.

**Tekst** Yolenthe van der Ree **Foto** JOB MBO en LAKS

Rafke Hagenars (17) doet dit jaar eindexamen en is voorzitter van het LAKS. Een pittige combinatie, maar het gaat 'waarschijnlijk wel lukken'. 'Het LAKS komt op voor scholieren in het voortgezet onderwijs (vo) en het vavo. Dat doet ze op verschillende manieren. Bekend zijn we vooral van de taalgids voor inclusief taalgebruik en de klachtenlijn tijdens de eindexamens. Naast onze ondersteunende activiteiten voor jongeren zijn we ook als actief als lobbyclub richting de politiek.'

Miray Özügüzel (19) is voorzitter van JOB MBO en zit in haar laatste jaar, het stagejaar dat ze invult bij JOB. Het voorzitterschap is een fulltimebaan. Haar grote drive is de positie van het mbo en van de mbo'ers te versterken. 'Er zit nog een soort stigma op het mbo als dat het minder zou zijn dan hbo en wo. Mbo-studenten hebben daarom nog steeds een soort minderwaar-



digheidsgevoel. Gelukkig wordt het iets beter, mede dankzij demissionair minister Dijkgraaf.'

### **Schei uit!**

Het gaat niet om hoger of lager, het zijn gewoon andere vormen van onderwijs, vervolgt Miray. 'Ook moeten we af van het begrip 'afstromen'. Stel je voor; je zit op het hbo en ontdekt dat je liever verder gaat op het mbo. Dan ga je afstromen. Dat betekent afzakken naar een lagere vorm van onderwijs. Schei uit! We hebben het hier over doorstromen naar een vorm van onderwijs die beter bij je past. Het gaat erom dat je gelukkig bent in wat je doet en in de opleiding die je volgt. Dit gesprek moeten we blijven voeren in de samenleving. Dit hebben we in het manifest vertaald in punt 8: Geef mbo-studenten een sterke positie in de samenleving. Ook de stagevergoeding heeft hiermee te maken.'

## Manifest

'De dag dat het kabinet viel, belden we elkaar direct op', vertelt Rafke Hagenaaars. 'Er gebeurt nu echt iets bijzonders, zeiden we, er liggen kansen. Maar dan moeten we wel ons geluid laten horen om te voorkomen dat jongeren vergeten worden in het proces. We zijn direct bij elkaar gaan zitten en al snel was er een manifest bestaande uit 11 punten. Dat ging verbazingwekkend makkelijk. Waarschijnlijk ook omdat we een inputsessie hebben georganiseerd voor al onze achterbannen. Dat was een goede bijeenkomst waarin we een opzet van het manifest presenteerden waar de aanwezigen input op konden leveren. We zijn super trots op wat er nu op papier staat, iedereen herkent zich erin. Alle standpunten hebben betrekking op de leefwereld van jongeren.'

## Kracht

Miray Özügüzel: 'De kracht van Het Jonge Geluid is dat we het echt met z'n achten doen; er is niet één iemand die de kar trekt. Iedereen aan tafel is gelijk. De voorzitters van de acht organisaties zitten in de kerngroep die wekelijks bijeenkomt. Daarnaast zijn er subgroepen rond onder meer 'media' en 'lobby', waar ik deel van uitmaak. Die groepen vergaderen ook één keer per week. In de aanloop naar de verkiezingen was het echt superbelangrijk dat we elkaar vaak zagen.'

Hoe gaat het nu verder? Rafke Hagenaaars: 'We hebben ons manifest in Nieuwspoor aangeboden aan zeven politieke partijen. Daar zijn we heel blij mee. Vervolgens hebben we contact gezocht met lijsttrekkers en Kamerleden. Dat gaat best goed, ook omdat we als afzonderlijke verenigingen al allerlei lijntjes hebben naar politiek Den Haag. We hopen nu op een plek aan de formatietafel. Daarover is een motie van de ChristenUnie aangenomen waarin staat dat jongeren uitgenodigd moeten worden aan de formatietafel. Daar hebben we als Het Jonge Geluid heel hard voor geobbyd.'

## Het Jonge Geluid

Acht van de grootste jongerenorganisaties roepen de politiek op om met onderstaande 11 doelen de positie van jongeren te verbeteren:

1. Ontwikkel een nationale jeugdstrategie.
2. Geen beleid over jongeren, zonder jongeren te betrekken.
3. Geef jongeren weer een gezonde financiële positie.
4. Blijf de klimaatcrisis aanpakken.
5. Zet de volgende stap met de generatietoets.
6. Zorg voor genoeg betaalbare woningen voor jongeren.
7. Zet in op toegankelijk onderwijs van goede kwaliteit.
8. Geef mbo-studenten een sterke positie in de samenleving.
9. Maak met jongeren een actieplan voor hun mentale gezondheid.
10. Investeer in jeugdzorg voor elke jongere die hulp nodig heeft.
11. Maak toekomstgericht natuur- en landbouwbeleid.

Miray: 'We vinden het heel belangrijk dat er niet gekozen wordt uit de punten, dat partijen er 1 of 2 uitpikken waarmee ze aan de slag gaan. Het is een samenhangend pakket van maatregelen die in samenhang opgepakt moeten worden. Ze hebben allemaal met elkaar te maken en ze zijn allemaal even belangrijk.' 🍷







# Vernieuwd Moreel Kompas

Wat is ethisch en moreel juist in deze casus? Dat is een vraag die leerplichtambtenaren en doorstroomcoaches zich geregeld stellen. Het vernieuwde Moreel Kompas biedt aanknopingspunten voor een beslissing en een passende aanpak in beide beroepspraktijken.

**Tekst** Susan de Boer **Illustratie** Welmoet de Graaf

Het Moreel Kompas versterkt zo de positie van de leerplichtambtenaar en doorstroomcoach en vergroot het professioneel handelen. In een podcast die half december 2023 online komt, vertellen professionals en ontwikkelaars over nut en noodzaak van het kompas.

Een uitgangspunt voor aandachtig en respectvol handelen. Dat is voor Karin Zwikker, leerplichtambtenaar in Amsterdam, de waarde van het Moreel Kompas. 'Vooral als je te maken hebt met een andere cultuur ben je

je niet altijd bewust van mogelijke gevoelheden. Het Moreel Kompas maakt helder dat jouw waarden en normen niet voor iedereen in dezelfde mate belangrijk zijn. Stel, jij kwetst mij met een bepaalde uitspraak, en je hebt het niet door, maar ik raak wel geïrriteerd. Die irritatie merk je wel. Dan ben je het gesprek kwijt.' Karin Zwikker hanteert het Moreel Kompas en de daarbij behorende reflectievragen in casuïstiekgesprekken met haar team. 'Zo stellen we de vraag wat iemand raakt in een casus, welke redenen er waren voor een bepaalde keuze, of

vooroordelen misschien een rol gespeeld kunnen hebben. Daarvoor moet je je eigen waarden en normen kennen, dat is belangrijk als je goed wilt aansluiten bij de ouders die je voor je hebt. Je gaat met hen in gesprek over de opvoeding, en dat ligt altijd gevoelig.'

#### **Kernwaarden**

Het Moreel Kompas is in opdracht van Ingrado samen met professionals uit het veld ontwikkeld door ethicus Jurja Steenmeijer. 'Het Moreel Kompas is een verzameling van kernwaarden waarvan de

beroepsbeoefenaars zelf zeggen: dit is een leidend principe, hierop baseer ik mijn handelen. Dat betekent niet dat iedere leerplichtambtenaar en iedere doorstroomcoach hetzelfde doet in een bepaalde situatie; je kunt op grond van de kernwaarden tot verschillende keuzes komen. Neem bijvoorbeeld 'onbevooroordeeld' en 'professionaliteit'. De een zal zeggen: "Ik wil zonder oordeel luisteren naar een jeugdige, ik lees het dossier dus niet van tevoren". Een ander zegt: "Ik bereid me goed voor op een gesprek, ik lees dat dossier dus juist wel." Je kunt beide standpunten verdedigen op grond van het Moreel Kompas. Wel gelden de kernwaarden die zijn vastgelegd in het Moreel Kompas voor alle leerplichtambtenaren en doorstroomcoaches. Ze schrijven niet een bepaalde werkwijze voor, maar bieden 'goede redenen' voor het handelen. Zodat maatwerk – ook een kernwaarde – precies past bij de situatie en bij de jongere, maar wel is gebaseerd op uniforme principes. Jurja Steenmeijer: 'Maatwerk is zorgvuldig onderbouwde willekeur.' In de podcast gaan Steenmeijer, Ingrado en de professionals dieper in op de inhoud en de werking van het Moreel Kompas.

#### ID-kaart

Leerplichtambtenaar Marianne Krempel, werkzaam in de gemeente Etten-Leur, heeft meegewerkt aan de ontwikkeling van het Moreel Kompas en komt ook aan het woord in de podcast. Zij benadrukt het belang van het professioneel kunnen onderbouwen van een keuze. 'Het helpt om woorden te geven aan je keuze, bijvoorbeeld in casusbesprekingen of in verantwoording naar je leidinggevende. Het is transparanter.' Marianne Krempel heeft onlangs met een leerling een foto gemaakt voor een ID-kaart en heeft die

ID-kaart voor hem geregeld, betaald door de gemeente. 'Dit doe ik omdat zijn moeder het financieel niet kan regelen. Dan kun je zeggen: respect voor autonomie is een kernwaarde, als ik het regel ontnem ik de moeder de verantwoordelijkheid. Maar het is wel in het belang van de ontwikkeling van dit kind. Dat is ook een kernwaarde in het kompas.'

*'Maatwerk  
is goed  
onderbouwde  
willekeur'*

#### Kwaliteitsregister

Het Moreel Kompas is belangrijk voor het goed positioneren van de beroepsgroep in het sociaal domein. 'Organisaties en werkgevers willen dat professionals in het gareel blijven, terwijl er ruimte moet zijn voor een professional om een afweging te maken', zegt Jurja Steenmeijer. 'Met een Moreel Kompas werk je aan een professionele standaard. Zonder zo'n standaard zou willekeur een kans krijgen.' Het Moreel Kompas hangt daarmee ook samen met het Kwaliteitsregister voor het Sociaal Domein (KRSD). Dit kwaliteitsregister omvat kennis, competenties en ethische principes. 'Dat betekent dat je als cliënt erop kunt vertrouwen dat de leerplichtambtenaar die tegenover je zit,

## Moreel Kompas 2.0

Het Moreel Kompas is ontwikkeld voor leerplichtambtenaren en doorstroomcoaches en bevat de kernwaarden 1) Ontwikkeling jeugdige, 2) Onbevooroordeeld, 3) Maatwerk, 4) Respect voor autonomie, 5) Transparantie en openheid en 6) Professionaliteit. Daarnaast helpen tien reflectievragen bij het bespreken van de morele aspecten van een casus.

Leerplichtambtenaren zijn uitvoerders van de Leerplichtwet en hebben bovendien te maken met een andere doelgroep dan doorstroomcoaches. Kinderen onder de 16 zijn minder autonoom dan jeugdigen van boven de 16. In de vernieuwde versie van het Moreel Kompas wordt aan deze verschillen tussen de beroepsgroepen recht gedaan.

weet wat ze doet, maar ook dat ze niet je privacy zal schenden bijvoorbeeld', zegt Jurja Steenmeijer. Daarnaast draagt het Moreel Kompas de beroepsgroep op zich te blijven ontwikkelen: 'Houd je deskundigheid op peil' staat er letterlijk in.

Het Moreel Kompas is niet in beton gegoten. 'Het is een werkdocument', zegt Jurja Steenmeijer, 'we horen graag wat wel en niet werkt.' Marianne Krempel: 'Het is een dynamisch instrument. Als blijkt dat bepaalde normen of waarden nooit voorbijkomen, moeten we ons afvragen of we ze nodig hebben.' 🍷



## Podcast

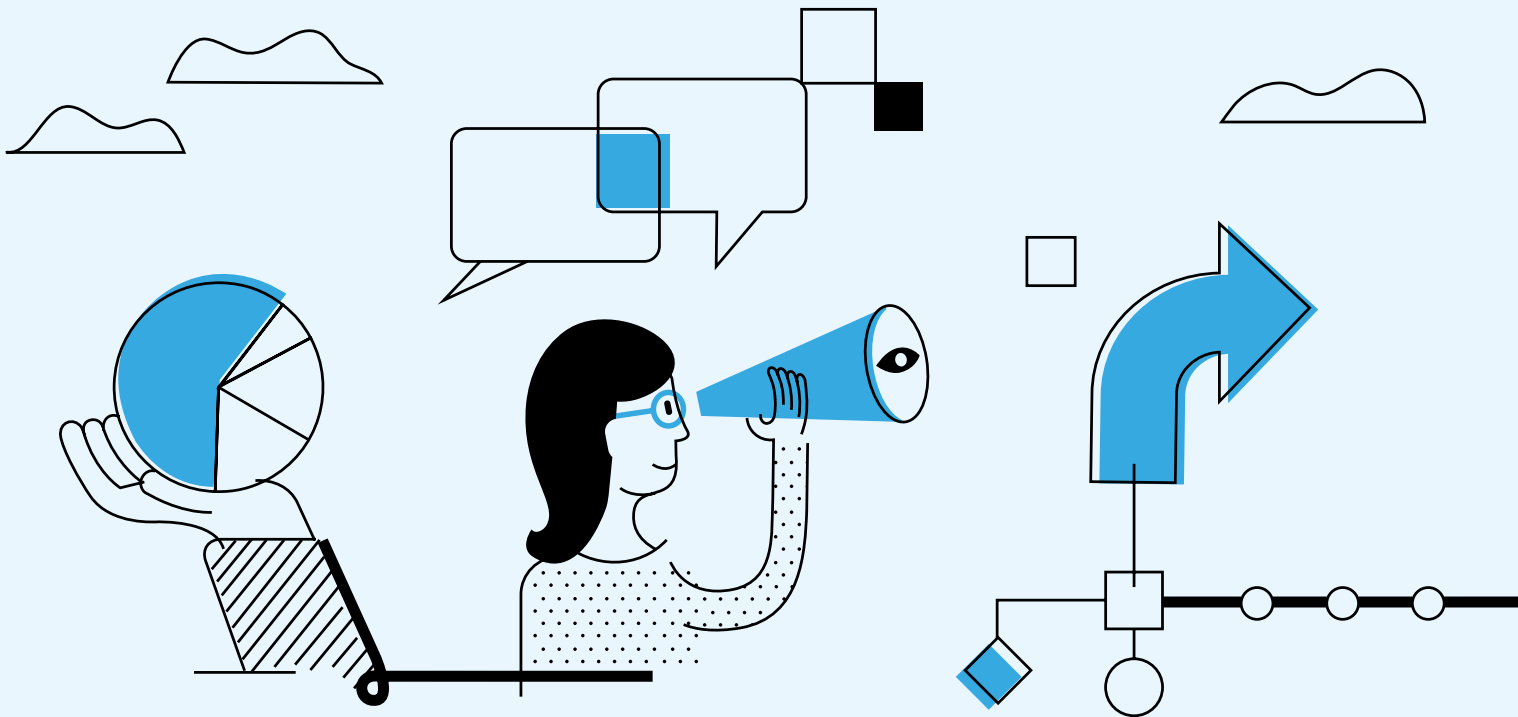
In de driedelige podcast 'Moreel Kompas' geven professionals uitleg over de ontwikkeling en het gebruik van het instrument. De podcast en het Moreel Kompas zelf zijn te vinden via



KLIK  
HIER



# Schoolverzuim: Opening the black box



In december mag René Halberstadt, projectleider Samenwerking en Ontwikkeling bij Ingrado, zijn proefschrift ‘Opening the black box of school absenteeism’ verdedigen. Dit artikel geeft een indruk van zijn onderzoek en de daaruit voortkomende bevindingen en aanbevelingen.

Tekst René Halberstadt Illustratie Welmoet de Graaf

In onderwijsbeleid en wetenschappelijk onderzoek wordt veel gesproken over schoolverzuim en uitval. In bijna alle gevallen gaat het daarbij om de excessieve vormen van verzuim, zoals langdurig verzuim, thuiszitten of voortijdig schoolverlaten. Men denkt vaak dat dit excessief schoolverzuim vooral te wijten is aan het handelen van leerlingen en hun ouders. Maar als we eens dieper kijken en daarbij ook het gewone alledaagse verzuim meenemen, wat zien we dan?

## Actoren

Schoolverzuim wordt meestal in twee categorieën verdeeld: geoorloofd en ongeoorloofd verzuim. Van geoorloofd verzuim is sprake wanneer een leerling met een geldige reden afwezig is, zoals ziekte. Bij ongeoorloofd verzuim is een leerling afwezig zonder goede reden, bijvoorbeeld omdat hij of zij spijbelt. Onderzoek toont aan dat schoolverzuim wordt beïnvloed door vier belangrijke spelers: ouders, kinderen, klasgenoten en de school zelf. De manier waarop deze

actoren met elkaar omgaan is bepalend voor de aard en de omvang van het verzuim. Daarbij is sprake van interactie op een horizontaal en op een verticaal niveau.

- Ouders en kinderen beïnvloeden elkaar direct (horizontale interactie).
- In de dynamiek tussen school, klas en individuele leerlingen is sprake van verticale interactie.

We kijken dus naar drie interactieniveaus: jongeren interacteren met hun ouders (eerste niveau), zij maken onderdeel uit van

# 'Als we dieper kijken en ook het gewone alledaagse verzuim meenemen, wat zien we dan?'

klassen (tweede niveau), die op hun beurt weer binnen scholen horen (derde niveau).

## Ouders en leeftijdgenoten

Het onderzoek is uitgevoerd in een stedelijke omgeving in Nederland onder meer dan 5000 jongeren en hun ouders en met medewerking van meer dan 300 docenten. Om complexe interactie tussen meerdere actoren te kunnen begrijpen en te duiden, gebruiken sociologen vaak zogenoemde middle-range theorieën. Deze richten zich op specifieke fenomenen binnen een bepaald onderzoeksgebied. Bijvoorbeeld, om te begrijpen hoe ouders schoolverzuim beïnvloeden, gebruiken we theorie over verschillende ouderschapsstijlen. Zo zijn er ouders met een autoritatieve stijl (communicatief), ouders met een sturende stijl (streng) en ouders met een meer permissieve (vrije of laissez fair) stijl.

Daarnaast kunnen leeftijdgenoten ook invloed hebben op schoolverzuim. Jongeren hebben de neiging om vrienden te kiezen die op hen lijken (peer selectie-effect), en ze beïnvloeden elkaar in gedrag en houding (peer socialisatie-effect). Om de rol van de scholen te begrijpen is gebruikgemaakt van een theorie die lijkt op die van de ouderschapsstijlen. Zo zijn er scholen met een streng (formeel) verzuimbeleid, scholen met een coulant (informeel) beleid en scholen die daarbij meer in het midden zitten (all-round).

## Bevindingen

Belangrijke bevindingen uit het proefschrift zijn:

- Geoorloofd en ongeoorloofd verzuim zijn aan elkaar gecorreleerd. Jongeren die meer ongeoorloofd afwezig zijn, zijn ook vaker geoorloofd afwezig en vice versa. Dat wijst erop dat jongeren met een sterke wens om de school niet te bezoeken, gebruikmaken van beide vormen van verzuim. Het wijst er ook op dat de scheiding tussen geoorloofd en ongeoorloofd verzuim lastig te maken valt. Jongeren worden weleens door hun ouders ziek gemeld, terwijl er geen sprake is van ziekte. Deze bevinding maakt duidelijk hoe belangrijk de interactie tussen ouder en

kind is als het gaat om de aard van de afwezigheid: geoorloofd of ongeoorloofd.

- De culturele achtergrond en de sociaal-economische status van ouders hebben invloed op hun opvoedingsstijlen en op hoe kinderen zich aanpassen op school.
- De interacties tussen leerlingen in dezelfde klas beïnvloeden individueel verzuimgedrag. In klassen met een hoog ongeoorloofd verzuim, gaat de individuele leerling ook meer ongeoorloofd verzuimen. Dat geldt interessant genoeg ook voor het geoorloofd verzuim. In klassen met een hoog geoorloofd verzuim gaat de individuele leerling ook meer geoorloofd verzuimen. Van alle interacties die zijn onderzocht, bleek dit de sterkste voorspeller van individueel verzuim. Jongeren lijken het voorbeeld van hun klasgenoten te volgen
- De ouderschapsstijl heeft invloed op zowel geoorloofd als ongeoorloofd verzuim. Zo worden kinderen die worden opgevoed door ouders met een strenge ouderschapsstijl, minder ziekgemeld. Deze ouders lijken minder in te gaan op de wens van jongeren om te worden ziekgemeld.
- Binnen de scholen zijn monoculturen te herkennen. In Nederland is sprake van een sterke segregatie binnen het onderwijs. Dat heeft ook de Inspectie van het Onderwijs al in 2017 geconcludeerd in hun jaarlijkse Staat van het Onderwijs. Het onderwijs is in Nederland zo ingericht dat kinderen, zeker in vergelijking met andere landen, al vroeg het voortgezet onderwijs instromen. Dit leidt tot kansenongelijkheid. Kinderen van ouders met een hogere theoretische opleiding komen vaker op het theoretisch onderwijs dan kinderen van ouders met een meer praktische onderwijsachtergrond. Binnen de scholen ontstaan daarmee 'bubbels'. Binnen die bubbels hebben kinderen (en hun ouders) vaak een vergelijkbare culturele en sociaaleconomische achtergrond. Het blijkt dat daarmee dominante opvoedingsstijlen op scholen aanwezig zijn. Dat wil zeggen dat jongeren binnen eenzelfde school met een vergelijkbare stijl worden opgevoed. De mogelijke verklaring die daarvoor

gegeven kan worden is dat ouders scholen zoeken waarbij de aard van het beleid lijkt op de eigen ouderschapsstijl. Zo zoeken ouders met een strenge ouderschapsstijl scholen met een streng beleid. Met name deze bevinding vraagt nog om nader onderzoek

## Aanbevelingen

De bevindingen leiden tot aanbevelingen voor beleidsmakers, scholen en ouders. Aangezien geoorloofd en ongeoorloofd verzuim gerelateerd zijn, is het cruciaal dat er een gecombineerde aanpak mogelijk wordt gemaakt om beide soorten verzuim in relatie aan te pakken.

Bovendien moet er op landelijk, regionaal en lokaal niveau meer zicht komen op de aanwezigheid van leerlingen op scholen. Overheden kunnen daarmee scholen helpen die extra ondersteuning nodig hebben, zodat ze effectiever beleid kunnen ontwikkelen.

Aangezien scholen verschillen in de samenstelling van de leerlingpopulatie, is het belangrijk dat er maatwerk wordt geleverd. Een aanwezigheidsbeleid gebaseerd op "one size fits all" zal niet volstaan. Het is van belang om een aanwezigheidsbeleid te ontwikkelen waarbij aandacht is voor de verschillen tussen de klassen. We hebben gezien dat de invloed van peers de sterkste voorspeller is van individueel gedrag. Dat betekent ook dat beleid op klasniveau moet worden ontwikkeld.

Het kan niet genoeg worden benadrukt: ouders hebben een cruciale rol in het voorkomen van schoolverzuim. Scholen hebben bij het versterken van de aanwezigheid van de jongeren, de ouders nodig. Dat vraagt om open en gelijkwaardige communicatie. Het verminderen van schoolverzuim is daarmee niet alleen een kwestie van regels en straffen. We moeten kijken naar de individuele behoeften van jongeren en hun ouders en naar ondersteuningsmogelijkheden om scholen in staat te stellen adequaat beleid te ontwikkelen.



# Onderzoek in de schijnwerper

In deze rubriek belichten we regelmatig een aantal onderzoeken die van betekenis kunnen zijn voor het werkveld van leerplicht en Doorstroompunt.

Tekst Marga de Weerd (projectleider Ingrado) Illustratie Welmoet de Graaf

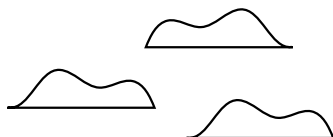
## Grip op geoorloofd verzuim

Veel leerplichtambtenaren vermoeden of weten uit ervaring dat leerlingen veel vaker geoorloofd dan ongeoorloofd afwezig zijn en dat het type afwezigheid niets zegt over de problemen die daarachter schuil kunnen gaan en over de gevolgen die het verzuim kan hebben. Op 31 scholen die onder het Samenwerkingsverband VO Zuid-Kennemerland (Haarlem en omstreken) vallen is onderzoek gedaan naar geoorloofd en ongeoorloofd verzuim van leerlingen. Daaruit blijkt overduidelijk dat geoorloofd verzuim veel vaker voorkomt dan ongeoorloofd verzuim. Het grootste deel van het totale verzuim is geoorloofd verzuim, namelijk 90 procent. Ruim 14 procent van de leerlingen is minder dan 90 procent van de tijd aanwezig, ofwel meer dan 10 procent van de tijd afwezig. In het Response to Intervention model van Kearney en Graczyk (2014) wordt deze mate van aanwezigheid als problematisch verzuim aangeduid.

Er zijn grote verschillen in de mate van verzuim tussen de 31 scholen. Veel scholen blijken zich niet bewust van de hoeveelheid geoorloofd verzuim en van het belang om daar beleid op in te zetten. Naast een goede verzuimregistratie en het hebben van een verzuimprocedure zijn een breed ondersteuningsteam en/of een gecombineerde gezamenlijke aanpak van belang. Hierbij zijn korte lijntjes tussen mentoren, zorgcoördinatoren, ondersteuningscoördinatoren, docenten en externe partijen van belang voor het terugdringen van verzuim.

Door dit onderzoek onder de aandacht te brengen van de scholen waarmee jij contact hebt, kun je scholen stimuleren meer aandacht te hebben voor de combinatie van ongeoorloofd en geoorloofd verzuim om zo grotere problemen zoals schooluitval te voorkomen.

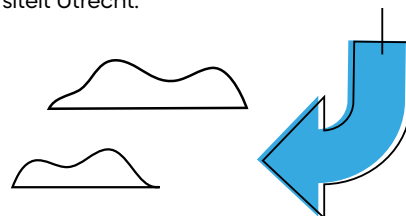
Grip op geoorloofd verzuim - Kohnstamm Instituut



## Mate van institutioneel vertrouwen voorspeller van schooluitval

Onderzoekers van de Universiteit Utrecht concluderen op basis van een onderzoek onder 1231 mbo-studenten in Nederland dat 'institutioneel vertrouwen' een belangrijke voorspeller is van schooluitval. Institutioneel vertrouwen gaat over de mate waarin mensen vertrouwen hebben in maatschappelijke instituties zoals politici, de politie, professionals in de gezondheidszorg, de media, rechtbanken en rechters en informatie op sociale media. Studenten die weinig vertrouwen hebben in maatschappelijke instituties bleken aan het eind van het schooljaar vaker te zijn gestopt met hun opleiding dan studenten die daar meer vertrouwen in hebben. In het onderzoek is gekeken naar verschillende aspecten waarvan uit eerder onderzoek is gebleken dat ze samenhangen met schooluitval, zoals mentaal welzijn en gezinsinkomen. Schooluitval bleek het best voorspeld te worden door een lastige financiële situatie van de student in combinatie met weinig vertrouwen in maatschappelijke instituties. In de presentatie van het onderzoek op de website van de Universiteit Utrecht wordt gesteld dat scholen daarom meer aandacht zouden moeten hebben voor het vertrouwen in de school van studenten. Om dat te realiseren zouden scholen duidelijke en begrijpelijke regels moeten hebben, eerlijk moeten communiceren en zich aan beloftes moeten houden.

Mate van vertrouwen in schoolsysteem grote voorspeller schooluitval - Universiteit Utrecht.



# Signalenkaart JONG doet mee!

# Durf te vragen!



Hoe kunnen we zwaardere jeugdhulp voorkomen? Met die vraag ging 'JONG doet mee!' aan de slag. De uitkomst is een Signalenkaart die professionals handvatten geeft om een vermoeden te bevestigen dat het misschien niet goed gaat met een jongere.

**Tekst** Yolande van der Ree

'Ga altijd in gesprek als je het niet vertrouwt! Wat heb je te verliezen? Durf te vragen en verwacht niet dat je meteen antwoord krijgt. Blijf erop terugkomen.' Aan het woord zijn Robin van der Meel en Ruben van der Geest. Beiden zijn betrokken bij JONG doet mee! en bij de totstandkoming en verspreiding van de Signalenkaart. JONG doet mee! is hét platform van jongerenraden en jongeren uit Haaglanden die ervaring hebben in de jeugdhulp en/of met dak- of thuisloos zijn. Het platform geeft gevraagd en ongevraagd advies aan gemeenten en instellingen om de hulp te verbeteren.

### **Niet opvallen**

Het zijn vaak jongeren die niet direct opvallen, zeggen zowel Robin als Ruben. En omdat ze niet opvallen, komt er niemand in actie. Zelf kunnen ze erover meepraten. Robin van der Meel (29) begon zichzelf te beschadigen toen ze in de brugklas zat. Dat was het gevolg van complexe problematiek. Haar snijwonden en littekens verborg ze door altijd lange mouwen te dragen, ook als de zon hoog aan de hemel stond. Ging de klas zwemmen, dan meldde zij zich ziek, voor de gymles kleepte ze zich nooit om. Jarenlang stelde niemand daar een vraag over en

pas toen ze een gymnastieklerares kreeg die ook haar mentor was, kon ze er niet langer omheen. De mentor kwam in actie en Robin werd aangemeld bij de hulpverlening.

Eind goed al goed, ware het niet dat ze nooit naar afspraken ging. 'Ik had totaal geen klik met die psycholoog', zegt ze daar nu over. 'En blijkbaar waren er geen afspraken gemaakt over terugkoppeling, want ik heb jaren kunnen spijbelen zonder dat ik daar ooit op aangesproken ben. En ja, natuurlijk had dat wel gemoeten. Niet dat ik dat leuk gevonden zou hebben,



# SIGNALENKAART

HOE LATEN JONGEREN MERKEN DAT ZE HULP NODIG HEBBEN? DAT KAN HEEL VERSCHILLENDE ZIJN! OP DEZE KAART STAAN SIGNALLEN DIE JONGEREN ZELF HEBBEN BENOEMD.



JONG doet mee!



## Contact zoeken en aandacht vragen

- Veel kleine (niet) relevante vragen stellen, zoals waar heb ik les, heeft u een extra blaadje
- Meer naar volwassenen toetrekken dan naar leeftijdsgenoten
- Minder gezellig doen in contact
- Wel iets vaags zeggen, maar geen duidelijke hulpvraag uitspreken



## Extreem gedrag

- Ruzie maken met vrienden
- Drugsgebruik
- Opvallend stil zijn
- Opeens hele slechte cijfers halen
- Aansluiten bij jeugdgroepen of jeugdbendes
- Verandering van interesses, extreme hobby
- Boos zijn, niet meer luisteren, afduwen
- Heftig emotioneel reageren
- Opvallend ander gedrag dan eerst



## Vermijden van contact

- Veel tijd buitenshuis doorbrengen
- Weglopen
- Afzondering
- Niet meer praten met de ouders
- Spijbelen
- Veel op straat zijn
- Niet naar school willen
- Thuis blijven bij moeder/gezin/veiligheid
- Geen contact meer met vrienden
- Vaker 'ziek'
- Afstandelijker
- Afwachtende houding
- Onzichtbaar zijn (zoals capuchon opzetten, dat kan ook een manier zijn om zichzelf veilig te voelen)



## Verwaarlozen van zichzelf

- Slecht slapen
- Slecht eten
- Plotselinge verandering in eetgedrag / kleding



## Tips

- Probeer de problemen bespreekbaar te maken. Help jongeren daarbij.
- Zorg eerst voor vertrouwen als basis.
- Informeer jongeren, bijvoorbeeld in een gastles. Jongeren herkennen dan hun situatie en komen daarna met hun vraag.
- Zet een voorbeeldfiguur in. Iemand die jongeren vertrouwen.
- De omgeving kan signaleren dat het niet goed gaat. Zij moeten kennis hebben over wat ze kunnen doen en wie er nog meer kunnen helpen.
- Zorg voor goede relaties met 2e lijns-hulpverlening en enige kennis van psychiatrische problematiek.
- Wil niet te snel een diagnose stellen en plak niet te snel een 'etiket'. Dat blijft lang 'plakken' en stimuleert vooroordelen.



*'Ik was heel afstandelijk,  
maakte geen vrienden,  
werd steeds stiller'*

maar het zou wel hebben geholpen om eerder de juiste hulp te vinden. Nu gebeurde dat pas jaren later.'

#### **De bom barstte**

Ook Ruben van der Geest had geweld dat eerder was opgevallen dat het niet goed met hem ging. Dat iemand ernaar had gevraagd, geïnteresseerd was in hoe het nu echt met hem ging. Dat had veel leed kunnen voorkomen, zegt hij nu. Al op de basisschool werd hij gepest en dat ging door op het voortgezet onderwijs. 'Ik keerde volledig in mezelf', vertelt hij. 'Ik was heel afstandelijk, maakte geen vrienden, werd steeds stiller. Op een keer toen ik weer geconfronteerd werd met het groepje dat mij pestte, barstte de bom. Ik werd opeens heel erg agressief. Dat viel natuurlijk wel op en volkomen overstuurd zat ik later bij mijn mentor. We hadden een gesprek dat best okay was, maar er werd verder geen actie ondernomen. Geen vervolg, geen afspraken voor de langere termijn.'

Jeanette van der Meer is werkzaam bij JSO, adviesbureau in het sociaal domein, en ondersteunt JONG doet mee!. Zij was als adviseur betrokken bij de totstandkoming van de Signalenkaart. Onder alle signalen ligt de veel grotere behoefte van 'gezien willen worden', zegt zij. 'Dat is waar het om gaat. Als professionals in en om het onderwijs, jongeren echt zien, kunnen jongeren met problemen minder makkelijk onder de radar blijven. Dan worden de vragen wel gesteld en kan er tijdig juiste hulp worden ingezet.'

#### **Aanwezigheid**

Dat is precies de reden dat het Samenwerkingsverband VO Delfland, interesse heeft in de Signalenkaart en hierover een workshop organiseerde voor de zorgcoördinatoren van de aangesloten scholen. JSO verzorgde de workshop samen met

jongeren van JONG doet mee!. Igna Mulder, teamleider Passend Onderwijs van het samenwerkingsverband, vertelt dat scholen op zoek zijn naar houvast, naar aanknopingspunten om problemen van leerlingen eerder te zien. De signalenkaart past bovendien goed in de recente focus op aanwezigheid die het samenwerkingsverband de scholen in wil brengen. 'We nemen aanwezigheid als uitgangspunt en bekijken wat nodig is om alle leerlingen zoveel als mogelijk aanwezig te laten zijn op school. Dat is een andere benadering dan dat je reageert op verzuim. Dan kom je pas in actie als een leerling al in de gevarezone zit. Als je focust op aanwezigheid, werk je preventief. Dan zorg je er als school voor dat iedere leerling zich welkom en prettig voelt. En dan let je ook op signalen die misschien een voorbode kunnen zijn van uitval.'

Jacqueline Kurpershoek, adviseur Passend Onderwijs bij het samenwerkingsverband, vult aan: 'Door de focus op aanwezigheid kunnen we voorkomen dat leerlingen thuis komen te zitten. Signalen serieus nemen hoort daarbij. Het mooiste zou het zijn als alle signalen door dezelfde persoon worden opgevangen. Hij of zij kan ze dan aan elkaar knopen en de verbanden zien. Anders blijven het losse dingen die over het hoofd gezien kunnen worden. Maar het zou al helpen als docenten elkaar vaker opzoeken om uit te wisselen over gedrag van leerlingen. En in de leerlingenvergadering kan nog meer uitgewisseld worden over signalen of opvallende dingen van leerlingen.'

Igna Mulder: 'Ook iemand als de conciërge kan hier een mooie rol in spelen. Hij of zij ziet leerlingen buiten de lessen om. Soms lijkt het er zelfs op dat leerlingen de klas uitgestuurd willen worden om maar even lekker bij de conciërge te kunnen kletsen. De signalen die deze mensen opvangen

zouden we beter moeten koppelen aan de andere signalen.'

#### **Vertrouwen**

Veel signalen van de kaart zijn herkenbaar voor Robin en Ruben. Robin: 'Ik ging vaak voor iets onbenulligs naar de docent; gewoon omdat ik even aandacht wilde. De signalen zijn handvatten om een onderbuikgevoel te bevestigen. In plaats van je af te vragen "zie ik dat nou goed?", kun je beter vragen: "Ik merk dat je stiller bent dan aan het begin van het jaar. Is er misschien iets aan de hand? Wil je ergens over praten?" Als de leerling 'nee' zegt, haak dan niet af. Laat weten dat hij of zij altijd bij je kan aankloppen. Zorg voor vertrouwen als basis, stel je open op en heb geen oordeel!' 🍷

#### **Meer informatie**





# Inspiratie op de werkvloer

Ze trekken de kar samen; Bianca van Diessen en Mariëtte van Hazendonk, respectievelijk teammanager en teamleider van het team Leerplicht/Doorstroompunt Midden-Brabant. Een team waar bij een vacature maar liefst 70 brieven binnenkomen. En waar het ziekteverzuim relatief laag en het verloop onder de 47 medewerkers opmerkelijk klein is. Inspireren door vertrouwen en ruimte te geven lijkt de sleutel.

**Tekst** Yolenthe van der Ree **Foto** Alexander Gielen



### **Wat betekent inspiratie in jullie werk?**

*Bianca van Diessen:* 'Het betekent voor mij out of the box denken, buiten de lijntjes kleuren, kijken naar mensen in plaats van naar regels. Ik ben altijd op zoek naar hoe we mensen in hun kracht kunnen zetten. Ik loop graag vooruit op ontwikkelingen. Soms moet je lef hebben om als eerste stappen te zetten. Ik zie ons graag als leertuin. En ik vind het enorm inspirerend om samen met Mariëtte dit team te leiden. Zij kan mensen in beweging krijgen en denkt in kansen, nooit in problemen.'

### **Wat merken de medewerkers van jullie ambitie inspirerende leidinggevenden te zijn?**

*Mariëtte van Hazendonk:* 'Ik hoop en denk dat ze ervaren dat wij hen echt zien. We focussen beiden op het talent en de passie van alle medewerkers en geven hen de ruimte beide optimaal in te zetten. We geven hen daarvoor ook tijd in de aanstelling. Wij werken met een 80/20-regeling. 80 procent van je aanstelling besteed je aan de primaire opdracht van leerplicht en Doorstroompunt, 20 procent kun je inzetten om te verdiepen. Dat maakt dat onze medewerkers bepaalde onderwerpen naar een hoog niveau kunnen tillen en als expert worden gezien zowel intern binnen de gemeentelijke organisatie als in het werkveld. Die 80/20 is overigens een keuze, geen verplichting.'

### **Wat levert dat op?**

*Mariëtte van Hazendonk:* 'Mensen krijgen vleugels van vrijheid en vertrouwen. De expertise die ze in de 20 procent van hun werktijd kunnen opbouwen, geeft hen zoveel energie dat ze in de andere 80 procent bijna 100 procent van het werk verzetten. Echt serieus. Zonder overbelast te raken, want daar zijn we scherp op. Ik heb elke acht weken een koffiemomentje van een uur met iedere medewerker.'

*Bianca van Diessen:* 'En we hebben een laag ziekteverzuim en weinig verloop.'

### **Hoe speelt die focus op talenten een rol in jullie aannamebeleid?**

*Bianca van Diessen:* 'We kijken heel breed. De enige eis is dat medewerkers een hbo- of wo- werk- en denkniveau moeten hebben. Verder komen ze uit alle denkbare richtingen en sectoren. We hebben mensen uit het sociaal domein, de technische hoek, het onderwijs, met een recherche-achtergrond... Dat doen we bewust. Het gaat om de aanvulling in het team.'

'We hebben altijd veel reacties op een vacature, meestal rond de 70. Dat betekent dat we voor de eerste ronde al snel 20 sollicitanten oproepen. Daarvoor organiseren we een speeddate met drie groepjes collega's die de eerste screening doen. De gegadigden houden drie keer een vormvrije presentatie over wie ze zijn, waar ze vandaan komen en waarom ze geïnteresseerd zijn in de functie. Het gaat nog niet om de inhoud van het werk. Dan maakt het team een eerste selectie en vervolgens voeren Mariëtte, twee à drie teamleden en ik de sollicitatiegesprekken.'

*Mariëtte van Hazendonk:* 'Als nieuwe medewerkers goed geland zijn binnen het team, zien ze waar kansen liggen. Dan constateert iemand bijvoorbeeld dat er veel echtscheidingsproblematiek speelt en dat we daar nog geen specialist op hebben. Om zich daarin te verdiepen, kan hij of zij dan vervolgens de 20 procent van de aanstelling inzetten. Zo wilde de voormalig politiemanager aan de slag gaan met jongeren die in de criminaliteit beland zijn en ben ik zelf specialist Hoogbegaafdheid.'

### **Hoe krijg je de talenten naar boven?**

*Bianca van Diessen:* 'We werken met het Enneagram, een manier om drijfveren, talenten, kwaliteiten en valkuilen naar boven te halen en uit te bouwen. Zo krijgen we een beeld van welke typen medewerkers we in huis hebben en kijken we wie elkaar kunnen versterken. We werken met duo's, iedereen heeft een achterwacht. Dat is je

maatje en degene die jou kan vervangen tijdens ziekte of vakantie.

'We kennen ons netwerk, we kennen onze scholen en dankzij de verschillen in ons team kunnen we de juiste mensen op de juiste plek inzetten. Elk schooljaar maken we een nieuw rooster met nieuwe koppels. Dat rooster is onder meer gebaseerd op de output van de continue dialoog die we aan het eind van elk schooljaar met alle medewerkers voeren. Daarin stellen we ook de vraag hoe ze zich het komend schooljaar verder zouden willen ontwikkelen. We streven ernaar 90 procent van de wensen te honoreren.'

### **Waar zit de kracht van jullie werkwijze?**

*Mariëtte van Hazendonk:* 'We zijn faciliterende, dienende leidinggevenden; we werken samen op basis van gelijkwaardigheid. Voor ons is het 'waarom' belangrijker dan het 'hoe'. Mensen moeten intrinsiek gemotiveerd worden. Dat kost aan de voorkant wat meer tijd, maar aan de achterkant levert het heel veel op.'

### **Hebben jullie nog inspiratie voor collega's in het land?**

*Bianca van Diessen:* 'Durf om je heen te kijken en doe wat nodig is. Probeer voor te sorteren op thema's die je voor de komende jaren ziet aankomen. Wij doen dit overigens altijd in overleg met Ingrado en OCW. We doen niets wat een ander beter kan. We zijn onderdeel van een groter geheel en werken in het belang van dat grotere geheel.'

*Mariëtte van Hazendonk:* 'We leven in een snel veranderende wereld, dat vraagt om een andere manier van denken, om wendbaarheid en flexibiliteit. Zie de mens achter de medewerker. Geloof in de professionaliteit van je mensen en laat los. Als je samenwerkt op basis van gelijkheid en vertrouwen komen dingen sneller aan het licht en hoeven problemen niet te escaleren.' 🍷

'Mensen krijgen vleugels van vrijheid en vertrouwen'





**9**  
**vragen**  
**aan...**

# Henrike Karreman

directeur MBO bij het ministerie van OCW

## 1 We zien een grote beweging naar denken in aanwezigheid. Wat zal dit veranderen voor en op mbo-instellingen?

'De aanwezigheid van studenten zegt in veel gevallen iets over hoe goed het met hen gaat. Daarom willen wij als ministerie ook landelijke afspraken gaan maken over een aangescherpte aanwezigheidsaanpak 18-plus. Samen met mbo-instellingen, Doorstroompunten, gemeenten en jeugd (gezondheid)zorg. Jongeren moeten gezien worden en zoveel mogelijk fysiek onderwijs kunnen beleven. Daarnaast moeten we ook oog hebben voor persoonlijke problemen van studenten. Hulpverlening hiervoor moet laagdrempelig beschikbaar zijn.'

## 2 Hoe kunnen we het (mbo)-onderwijs zo aantrekkelijk maken dat het jongeren uitdaagt om een startkwalificatie te halen?

'Volgens mij staan we op een kantelpunt als het gaat om de waardering van het mbo. Een mbo-studie is aantrekkelijker dan ooit en ook in de samenleving is een stevig positief geluid te horen over het mbo. En toch steekt het mij dat er nog te veel jongeren dat mbo niet afmaken, niet met een startkwalificatie op zak de wereld in stappen. Daar zijn we als ministerie ook mee aan de slag gegaan. Zo hebben we met het actieplan 'Voorkomen voortijdig schoolverlaten en begeleiden naar een kansrijke toekomst' een aantal acties ingezet.'

## 3 Hoe kan het mbo (nog) beter inspelen op een snel veranderende arbeidsmarkt?

'Mbo-talenten en hun kennis en kunde zijn onmisbaar. De kracht van het mbo zit in de nauwe samenwerking tussen mbo-instellingen en het bedrijfsleven. Dat werpt zijn vruchten af. Onderwijsinstellingen moeten nog vaker die stap naar het bedrijfsleven in de regio durven zetten met de vraag: 'help ons om te zorgen dat onze opleidingen ook aansluiten bij ontwikkelingen in jullie veld'. En andersom moeten bedrijven met hun praktijkkennis ook naar de instellingen om de hoek stappen. Samen met

SBB verkennen we hoe we voor nog meer flexibiliteit kunnen zorgen. En we moeten ook kritisch kijken naar de opleidingen die we aanbieden aan studenten. Nog te vaak kiezen studenten voor opleidingen met een minder kansrijke startpositie.'

## 4 Wat verwacht u dat de wet Van school naar duurzaam werk zal gaan betekenen voor de arbeidspositie van jongeren?

'Volwaardig meedoen in de maatschappij. Dat moet het doel zijn voor elke jongere. Dit wetsvoorstel wil de kansengelijkheid vergroten door jongeren met (een risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden bij de overgang van school naar werk en bij het behouden van werk bij (dreigende) werkloosheid.'

## 5 Wat is er nodig om het mbo passend te maken voor alle jongeren, ook voor jongeren met extra ondersteuningsbehoeften?

'Het mbo is al de plek voor iedere jongere, daar ben ik van overtuigd. Er wordt door al die mensen op die mbo-instellingen al ontzettend hard gewerkt om goede ondersteuning te geven aan al hun studenten, ook aan jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte. Ik zie echter ook dat er nog ruimte is voor verbetering. Zo is de informatievoorziening voor (toekomstige) studenten over het ondersteuningsaanbod nog lang niet altijd op orde. En kan de ondersteuning van deze studenten in de klas en tijdens de stage nog beter.'

## 6 Veel mbo-instellingen hebben maar één instroommoment. Om na verkeerde studiekeuze tijdverlies en demotivatie te voorkomen zijn meerdere instroommomenten wenselijk. Hoe zou dat gerealiseerd kunnen worden?

'Niet iedereen kiest meteen de juiste opleiding. In het actieplan 'Voorkomen voortijdig schoolverlaten en begeleiden naar een kansrijke toekomst' gaan wij met mbo-instellingen die op dit moment meerdere instroommomenten aanbieden kijken wat het oplevert.'

## 7 De doelgroep van Doorstroompunt gaat naar 27 jaar. Wat zal dit betekenen voor het mbo?

'Het mbo en het Doorstroompunt zullen ook gaan samenwerken voor jongeren tussen de 23 en 27 jaar zonder startkwalificatie. Zo zal de mbo-instelling ook verzuim gaan melden en samenwerken op het moment dat een jongere stopt of dreigt te stoppen met zijn opleiding. Daarmee zetten we een stap verder, dat zorgt voor meer verantwoordelijkheid, dat realiseer ik mij ook. Maar het zorgt er ook voor dat we jongeren in die eerste jaren dat ze gaan werken net even die helpende hand kunnen bieden en kunnen bijsturen.'

## 8 Hoe kan het mbo nog beter zorgen voor het mentaal welbevinden van studenten? Bent u voorstander van derdelijnszorg in de school?

'Vanuit de Werkagenda mbo zijn er afspraken gemaakt om het welzijn van studenten te verbeteren en daarnaast komt er een landelijk programma voor het mbo, hbo en wo om de kennis over het verbeteren van studentenwelzijn te vergroten. Het helpt enorm als hulp van externe partijen dichtbij en het liefst op school herkenbaar is voor jongeren. Daarom is in het actieplan 'Voortijdig schoolverlaten en begeleiden naar een kansrijke toekomst' opgenomen dat 'hulp in de school' vanaf studiejaar 2025-2026 onderdeel wordt van de nieuwe regionale programma's.'

## 9 Wat vindt u belangrijk in de samenwerking tussen het ministerie van OCW en Ingrado?

'Ik heb het gevoel dat we aan dezelfde kant van het touw trekken, samen hetzelfde doel hebben. Het is en blijft van belang om te zorgen dat jongeren toegang hebben tot kwalitatief goed onderwijs en te voorkomen dat ze voortijdig de school verlaten. Ik weet nog dat minister Robbert Dijkgraaf bij het ministerie kwam en zei: 'Niet in het systeem passen, moet ook in het systeem passen', en daar sluit ik mij wel bij aan. Laten we daar als ministerie en Ingrado ook samen voor blijven knokken: onderwijs dat voor elke student past.' 🍷



A young woman with long, dark braids is looking down at her smartphone. She is wearing a light-colored, long-sleeved button-down shirt. The background is a school hallway with red lockers on the right and a blurred green sign on the wall. The lighting is soft and natural.

Samenwerking  
Doorstroompunt - mbo

# Tussen papier en praktijk

Regionale afspraken met veel relevante partners, nauwe ondersteuning van studenten en een grote betrokkenheid bij jongeren bij wie het allemaal niet vanzelf gaat: in veel regio's weten Doorstroompunten en mbo-instellingen elkaar goed te vinden. Toch blijkt het in de praktijk lastig om alle afspraken na te leven. Hoe zorg je ervoor dat het niet alleen bij warme woorden blijft?

Om Doorstroompunten en mbo-opleidingen te inspireren bij het versterken van hun samenwerking, heeft onderzoeksbureau Regioplan op verzoek van Ingrado een verkennend onderzoek uitgevoerd in de Doorstroompunt-regio Achterhoek en subregio Eindhoven-De Kempen. In deze regio's is onderzocht hoe wordt omgegaan met de toenemende aandacht voor verzuim en de inkoop van zorg in het mbo, hoe Doorstroompunten en mbo-instellingen de samenwerking vormgeven en welke lessen hieruit getrokken kunnen worden.

### **Van afspraken naar uitvoering**

Regioplan constateert dat het contact tussen de Doorstroompunten en de mbo-instellingen in beide regio's over het algemeen goed verloopt. 'Van een afstandje ziet alles er prima uit', vertelt onderzoeker Jacob van der Wel. 'Er zijn goede regionale afspraken gemaakt en die afspraken worden ook breed onderschreven. Daar zit het probleem niet. Maar gaandeweg het onderzoek zagen we grote verschillen tussen medewerkers en tussen opleidingen in de mate waarin de afspraken in de praktijk worden nageleefd. Het probleem is dus echt: hoe krijg je de afspraken in de haarvaten van een mbo-instelling?'

De onderzoekers van Regioplan formuleerden de lessen voor de samenwerking op het terrein van verzuimbeleid dan ook bewust als uitdagingen, met als belangrijkste punt: zorg voor een betere naleving van de regionale afspraken over verzuim en voortijdig schoolverlaten. In de twee regio's die onderzocht zijn, is er een verzuimprotocol met de stappen die moeten worden gezet bij verzuim. 'Maar dat er goede afspraken en praktische protocollen zijn, wil nog niet zeggen dat die stappen in de praktijk ook worden gevolgd', constateert Jacob van der Wel.

### **Structuur**

De worsteling met de uitvoering van regionale afspraken herkent ook Marga de Weerd, projectleider bij Ingrado. De afgelopen maanden voerde zij in verschillende regio's gesprekken over de regionale vsv-plannen. Ook in die gesprekken merkte ze dat er op beleidsniveau vaak goede afspraken zijn gemaakt, maar dat veel regio's vervolgens worstelen met de vraag: hoe zorg je ervoor dat de afspraken goed landen in de organisatie zodat ze van het papier afkomen 'Met

afspraken vastleggen ben je er nog niet. Je moet ook een structuur inrichten.'

### **Stevige samenwerkingsstructuur in Utrecht**

Met alleen een overleg op beleidsniveau ga je het niet redden, denkt Janine Douven, coördinator van het Doorstroompunt Utrecht. Samen met Corine Buers, programmamanager vsv bij ROC Midden Nederland, vertelt zij over de stevige samenwerkingsstructuur die de mbo-instellingen en het Doorstroompunt in Utrecht samen hebben ingericht. 'Dankzij ons fijnmazige netwerk op strategisch, tactisch en operationeel niveau weet iedereen elkaar goed te vinden, ook op de werkvloer', vertelt Corine Buers. 'Bij knelpunten in de uitvoering kunnen we snel schakelen: wat is er nodig en moeten we eventueel onze afspraken herzien? Dankzij de korte lijntjes op de verschillende niveaus kunnen we een probleem vaak snel oplossen, zonder dat daar bestuurlijke drukte bij zit.'

*'Hoe komen de afspraken van het papier af?'*

De nauwe samenwerking in Utrecht kenmerkt zich door continuïteit en commitment. 'We spreken elkaars taal, kijken over de grenzen van onze eigen organisatie heen, durven elkaar aan te spreken en soms ook het ongemak daarin te laten bestaan', vertelt Janine Douven. 'Onze samenwerking is niet vrijblijvend. Bij een overleg is iedereen aanwezig. Kun je een keer niet? Dan zorg je voor een vervanger. Dat commitment maakt onze samenwerking zo sterk. Ondanks de personeelwisselingen in de afgelopen jaren, staat onze samenwerkingsstructuur nog steeds als een huis.'

De aanpak van verzuim en vsv zit bij de mbo-instellingen en het Doorstroompunt in Utrecht overal in verweven. 'We zien de inspanningen op het gebied van verzuim ook niet als losse projecten', vertelt Corine Buers. 'Dat voorkomt incidentpolitiek of 'projectencarrouzels'. Je ziet nog weleens

dat er een project wordt opgezet omdat er tijdelijke middelen zijn, maar dat de boel vervolgens in elkaar stort als die middelen wegvallen. We laten ons niet afleiden door tijdelijke maatregelen, maar proberen ze te verbinden aan bestaande structuren.'

### **Ruimte voor verschillen**

Maar hoe goed de samenwerkingsstructuur ook is, ook in Utrecht vormen de verschillen tussen de mbo-instellingen soms een uitdaging, erkent Corine Buers. 'Bijvoorbeeld als het gaat om de manier waarop je contact zoekt met studenten bij verzuim. Wij maken geen onderscheid tussen geoorloofd en ongeoorloofd verzuim, maar richten ons op aanwezigheid. Is een student er niet? Dan gaan we in gesprek. In dat gesprek komt vervolgens vanzelf naar boven of het verzuim geoorloofd of ongeoorloofd is, maar dat maakt eigenlijk niet zoveel uit. Het gaat erom dat je contact hebt. Sommige docententeams zweren bij een telefoontje, terwijl het bij studenten van andere opleidingen beter werkt om een appje te sturen.'

Onderzoeker Jacob van der Wel onderstreept het belang van autonomie. 'Tussen mbo-instellingen en ook tussen mbo-opleidingen zitten grote verschillen. Dat hoeft geen probleem te zijn. Je kunt een student bij verzuim bellen, mailen of appen, als je maar met elkaar afspreekt dat je contact zoekt én daar een vervolg aan geeft. Want daar gaat het uiteindelijk om.'

### **Investeren en enthousiasmeren**

Daarnaast is het belangrijk om de samenwerking te blijven ontwikkelen en evalueren, meent Janine Douven. 'Binnenkort staan bij ons de regionale afspraken weer op de agenda. Hoe staan we ervoor, is dit nog steeds wat we samen voor ogen hebben of moeten we afspraken herzien? Dat proces is nooit af.' Voor een goede samenwerking heb je daarnaast ook ambassadeurs nodig, zegt Corine Buers. 'Ga op zoek naar mensen die anderen kunnen enthousiasmeren en het belang van de regionale afspraken uitstralen en uitdragen. Dan sijpelt de meerwaarde van de aanpak door in alle lagen van de organisatie en uiteindelijk in de hoofden en harten van de mensen. Een goede regionale samenwerking is een kwestie van een lange adem en vraagt om continu investeren. Daar moet je samen aan blijven werken.' 🍷



# Tot slot



Deze rubriek biedt ruimte voor ontwikkelingen bij Ingrado en in het werkveld, voor nieuws uit de regio's en van samenwerkingspartners, voor dat wat opvalt of in het oog springt.... Heb je een bijdrage? Laat dat weten aan de redactie via [info@ingrado.nl](mailto:info@ingrado.nl)



Donderdag 21 september jl. organiseerde Ingrado de AV en werkconferentie, deze keer met een feestelijke omlijsting. Tijdens de dag werd het 40-jarig jubileum gevierd. Na afloop van de algemene vergadering ging de documentaire Het Doorstroompunt in première. De documentaire laat het werk zien van de doorstroomcoaches in de regio's Zuid-Oost Brabant, Zuid-Oost Drenthe en Zaandam.

In de middag waren er tal van workshops en de dag werd afgesloten met een gezamenlijk proost-moment met alle leden en oud-bestuursleden. Ook benoemde bestuurder Corien van Starkenburg oud-bestuurder Carry Roozmond tot erelid van Ingrado. We kijken terug op een geslaagde feestelijke dag.





**Schitteren door  
aanwezigheid**  
*In het belang van onze jongeren!*

