

# WijkLeerbedrijf Venray – Gilde Opleidingen

## Context, interventie, mechanismen en outcome

Succesvolle aanpakken van mbo-studenten in een kwetsbare positie

november 2022 | Nji, ECBO



# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Context van WijkLeerbedrijf Venray .....</b>	<b>4</b>
	2.1 Aanleiding .....	4
	2.2 Doelgroep .....	4
	2.3 Doel .....	5
<b>3</b>	<b>De interventie WijkLeerbedrijf Venray .....</b>	<b>6</b>
	3.1 Aanpak en uitvoering .....	6
	3.2 Uitgangspunten .....	8
	3.3 Profiel professionals .....	8
	3.4 Samenwerking en communicatie .....	10
	3.5 Financieel kader .....	10
	3.6 Kwaliteitsbewaking .....	11
<b>4</b>	<b>Mechanismen van WijkLeerbedrijf Venray .....</b>	<b>12</b>
	4.1 Als professional persoonlijk verbinding maken met de student.....	12
	4.2 Student aanzetten tot eigen regie: maatwerk .....	13
	4.3 Student aanzetten tot eigen regie: sturen op eigen regie .....	14
	4.4 Een vertrouwde en veilige omgeving creëren: vaste, kleinschalige locatie voor onderwijs en als uitvalsbasis .....	14
	4.5 Een vertrouwde en veilige omgeving creëren: groepsdynamiek.....	15
	4.6 Een vertrouwde en veilige omgeving creëren: stage in de wijk (bij klant en zorginstelling).....	16
	4.7 Hulp vragen normaliseren: ondersteuning is altijd nabij.....	16
	4.8 Goede samenwerking binnen het WijkLeerbedrijf: klein team van professionals .....	17
	4.9 Nadruk leggen op mogelijkheid tot groei: positieve benadering .....	17
<b>5</b>	<b>Resultaten van WijkLeerbedrijf Venray .....</b>	<b>19</b>
<b>6</b>	<b>Kansen en wensen voor versterken WijkLeerbedrijf Venray.....</b>	<b>20</b>
<b>7</b>	<b>Referentielijst .....</b>	<b>21</b>

# 1 Inleiding

Mbo-instellingen hebben als doel studenten succesvol door de opleiding te leiden en te laten doorstromen naar een passende (vervolg)opleiding of duurzame (arbeids)participatie. Om dit ook voor kwetsbare groepen op mbo-niveau 1 en 2 mogelijk te maken, richten mbo-instellingen zich op samenwerking met partners uit jeugdhulp, toeleidend/afnemend onderwijs en bedrijfsleven.

In het onderzoek ‘Succesvolle aanpakken van mbo-studenten in een kwetsbare positie’ gaan onderzoekers en praktijkpartners na wat de werkzame elementen zijn in integrale aanpakken voor mbo-niveau 1 en 2. Dit betreft elementen in zowel organisatie als uitvoering die bijdragen aan een succesvol onderwijstraject van jongeren in een kwetsbare positie met uitstroom naar de arbeidsmarkt en/of doorstroom naar een volgend niveau.

In deze rapportage doen we dat voor de integrale aanpak ‘WijkLeerbedrijf Venray’, een samenwerking tussen Gilde Opleidingen en Calibris Advies. We beschrijven WijkLeerbedrijf Venray met behulp van de CIMO-methodiek<sup>1</sup>, waarbij we in beeld brengen:

- de context (C) waarin de interventie plaatsvindt, onder andere kenmerken van de fysieke omgeving en de doelgroep;
- het karakteristiek van de interventie (I);
- datgene wat de interventie teweegbrengt bij de studenten: de mechanismen (M);
- de resultaten van de interventie, ofwel de *outcome* (O) (meetbaar of merkbaar).

Daarbij toetsen en koppelen we de bevindingen uit literatuur<sup>2</sup> aan in de praktijk gevonden werkzame elementen, zoals genoemd door studenten en professionals.

Het lerend karakter van het onderzoek is belangrijk. Het beschikbaar maken van betrouwbare informatie over de uitvoering van interventies in samenhang met heldere doelen en de evaluatie daarvan, draagt bij aan een algemene kwaliteitsverbetering in het mbo. De mbo-instellingen en betrokken organisaties verbeteren zichzelf en geleerde lessen worden verspreid binnen en buiten het project. Andere onderwijsinstellingen en organisaties kunnen verkennen of ze werkzame elementen van een aanpak kunnen integreren in hun eigen aanpak.

Het onderzoek ‘Succesvolle aanpakken van mbo-studenten in een kwetsbare positie’ is gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsresearch (NRO). Aan het onderzoek is een academische begeleidingscommissie verbonden (zie colofon). We danken deze commissie voor haar bijdrage aan het onderzoek.

---

<sup>1</sup> Denyer, D., Tranfield, D., & Aken, J. van (2008). Developing design propositions through research synthesis. *Organization Studies*, 29, 393-413.

<sup>2</sup> Nji & ECBO (2021, juni). [Succesvolle aanpakken mbo-studenten in kwetsbare posities: een literatuurverkenning naar werkzame elementen](#). Utrecht/'s-Hertogenbosch: Nji/ECBO.

## 2 Context van WijkLeerbedrijf Venray

### 2.1 Aanleiding

Het WijkLeerbedrijf Venray leidt studenten op in de sectoren zorg & welzijn en dienstverlening, op mbo-niveau 1 en 2. Ze volgen de opleiding 'Helpende zorg en welzijn' via Gilde Opleidingen en lopen stage in de wijk. Studenten leveren op deze manier informele hulp aan bewoners in de wijk, waarvoor geen indicatie voor thuiszorg nodig is.

Het WijkLeerbedrijf Venray is gevestigd in het centrum van Venray, waar het onderwijs gegeven wordt. Van hieruit zetten studenten zich in voor wijkbewoners door het vervullen van informele hulp- en ondersteuningsvragen. Door leren en werken in de wijk doen ze werkervaring op die aansluit bij hun opleiding.

Het WijkLeerbedrijf Venray is gebaseerd op een vergelijkbaar initiatief in Maastricht. Het concept van dit Maastrichtse WijkLeerbedrijf is door de lokale ggz-instelling – nu een van de partners – geïntroduceerd in Venray. Vanuit de gedachte dat deze instelling verantwoordelijk is voor psychosociale ondersteuning voor een brede doelgroep én voor het ontwikkelen van talenten. In de transitie van het sociale domein is ook de omslag gemaakt dat niet eerst alle problemen opgelost moeten worden voordat mensen aan hun ontwikkeling kunnen werken: hieraan werken moet dan ook gedurende het traject gebeuren, juist omdat dit kan helpen om psychosociale uitdagingen op te lossen. Daarnaast sloot het concept aan bij een lopend initiatief in de regio waarin een horeca-uitbater samenwerkte met de gemeente en waarbij de ggz voor begeleiding betrokken was.

In Nederland zijn momenteel ongeveer 25 WijkLeerbedrijven. De kaders voor samenwerking zijn overal hetzelfde, maar de inkleuring gebeurt regionaal. Het WijkLeerbedrijf Venray is onderdeel van Calibris Advies en wordt uitgevoerd in samenwerkingen met Gilde Opleidingen.

In 2015 is een haalbaarheidsonderzoek gestart, waarna de aanpak twee jaar als pilot is uitgevoerd. In 2016 is een samenwerkingsovereenkomst getekend door alle betrokken partijen voor twee jaar, die daarna is aangegaan voor onbepaalde tijd. Het UWV is eind 2020 ook toegetreden tot het samenwerkingsverband.

### 2.2 Doelgroep

Het WijkLeerbedrijf zet zich in voor een onderwijsaanbod op maat op mbo-niveau 1 en 2 voor een brede doelgroep. Studenten verschillen onder meer in de mate van voorkennis, leeftijd, culturele achtergrond en leerervaringen die ze hebben. Wat wel overeenkomt is dat het mensen in kwetsbare posities betreft die nog geen startkwalificatie hebben. Grofweg kunnen de volgende doelgroepen worden onderscheiden:

- Studenten die instromen vanuit Gilde Opleidingen, omdat ze in het regulier onderwijs vastlopen (potentiële voortijdig schoolverlaters).

- Studenten die instromen met een bijstandsuitkering (ook vanuit de Participatiewet) via gemeente Venray. Bijvoorbeeld mensen die wel de inburgering, maar nog geen opleiding afgerond hebben); het gaat echter om een brede doelgroep.
- Studenten met een Wajong- of WIA-uitkering die instromen (ook vanuit de Participatiewet) via de gemeente Venray of UWV Werkbedrijf Noord- en Midden-Limburg.
- Studenten met een WW-uitkering die instromen via UWV Werkbedrijf Noord- en Midden-Limburg.
- Leerlingen vanuit het praktijkonderwijs die op het punt staan om uit te stromen. Zij lopen stage om meer ervaring op te doen, maar volgen (nog) geen opleiding bij het WijkLeerbedrijf.

Er wordt geprobeerd om alle doelgroepen te bedienen. Een bepaald niveau van het Nederlands, (op weg naar) B1, is echter een voorwaarde om deel te kunnen nemen aan het onderwijs, de examens en om in de wijk te kunnen werken.

## 2.3 Doel

De gemeente, als grootste financier, heeft als doel dat het WijkLeerbedrijf bijdraagt aan het bereiken van maatschappelijk doelen op meerdere sociale domeinen:

- Onderwijs: voorkomen van voortijdig schoolverlaten en kwalificeren van mensen in een praktische en veilige omgeving.
- WMO: studenten doen praktijkervaring op door het leveren van informele hulp in de wijk bij een wijkbewoner, wat tienduizend uur aan informele zorg extra per jaar oplevert.
- Participatiewet: een aantal studenten doorloopt het traject met behoud van uitkering, waarbij uitstroom naar werk aan de voorkant gegarandeerd wordt.

Het WijkLeerbedrijf kent zowel doelen op het niveau van de student als van de wijkbewoner. Voor het maatschappelijk effect is het van belang dat studenten een diploma kunnen halen en vervolgens uitstromen naar werk, of starten met een vervolgopleiding op niveau 2 of 3. Voor het succes van het WijkLeerbedrijf is het belangrijk dat zorg- en welzijnsinstellingen aan de voorkant betrokken zijn met stage- en werkplekken. Het gaat om de instellingen Vincent van Gogh, Proteion, De Zorggroep en Synthese. Ook de gemeente Venray en het UWV Werkbedrijf Noord- en Midden-Limburg zijn partner. Zie ook paragrafen 2.3 en 3.4.

Doelen voor studenten:

- Het voorkomen van voortijdig schoolverlaten;
- het behalen van een kwalificatie op mbo-niveau 1 of 2 in een praktische en veilige omgeving;
- ze doen relevante werk-/praktijkervaring op door informele hulp te leveren in de wijk;
- en stromen uit naar betaald en duurzaam werk of vervolgopleiding.

Doelen voor wijkbewoners:

- Zij kunnen langer zelfstandig blijven wonen;
- ervaren minder eenzaamheid;
- en het werk van mantelzorgers wordt verlicht.

## 3 De interventie WijkLeerbedrijf Venray

### 3.1 Aanpak en uitvoering

Het WijkLeerbedrijf Venray wordt uitgevoerd door Gilde Opleidingen en Calibris Advies, samen met lokale zorg- en welzijnsinstellingen. De studenten zijn ingeschreven bij Gilde Opleidingen en leggen hier hun examens af. Docenten vanuit Gilde stippelen samen met de student en de coördinator van het WijkLeerbedrijf een gepersonaliseerde leerroute uit en verzorgen het onderwijs op locatie in de wijk. Studenten volgen op vaste dagdelen onderwijs en gaan op vaste dagdelen de wijk in of naar een zorginstelling voor hun stage of leerbaan. Tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden worden de studenten begeleid door de coördinatoren van het WijkLeerbedrijf. Het WijkLeerbedrijf biedt tegelijkertijd plaats aan 22 studenten die een opleidingstraject kunnen volgen en tachtig klanten (wijkbewoners) die informele zorg ontvangen.

#### Aanmelding en intake

Gemeente Venray en UWV kunnen het hele jaar door potentiële studenten aanmelden. Na aanmelding, vindt een intakegesprek plaats de aspirant student en een coördinator van het WijkLeerbedrijf. Tijdens dit gesprek wordt uitgelegd wat de werkwijze van het WijkLeerbedrijf is en wordt dieper ingegaan op de achtergrond en motivatie van de student: wie ben je, wat heb je al gedaan, waarom wil je in de zorg werken, waarom denk je dat je geschikt bent? Op basis van het gesprek wordt bepaald of er een match is en of de verwachtingen van de aspirant student passen bij wat het WijkLeerbedrijf kan bieden. Ook wordt gekeken welke eventuele extra ondersteuning de student nodig heeft in verband met mogelijke belemmeringen, zoals (jonge) kinderen, financiële problemen of psychische bagage. Na een positieve intake wordt de aspirant student aangemeld als student bij Gilde Opleidingen en worden andere formaliteiten in orde gemaakt.

#### Opleidingstraject

Het opleidingstraject kent twee startmomenten: september en februari. In de eerste weken volgen de studenten een introductieprogramma, waarin wordt ingegaan op thema's als:

- Wat doet het WijkLeerbedrijf?
- Welke activiteiten worden er ondernomen met klanten/wijkbewoners?
- Welke doelgroepen kunnen studenten tegenkomen? Waarbij studenten ook moeten nagaan welke doelgroep(en) bij hen zouden passen.
- Hoe ziet een reguliere week eruit?

Daarnaast volgen de studenten workshops, bijvoorbeeld over protocollen (zoals hoe om te gaan met eventuele COVID-maatregelen) en bepaalde basisvaardigheden (zoals hoe om te gaan met een rolstoel).

Gedurende de eerste tien weken nemen docenten studenten mee in de vaste structuur: Docenten bieden overzicht en structuur aan studenten middels het leren werken met een portfolio, waarin precies staat welke taken studenten moeten afronden om hun diploma te behalen. Ook wordt er

gewerkt met een vast lesrooster, waarbij studenten op vaste dagdelen onderwijs krijgen en op vaste dagdelen naar de wijkklanten of de zorginstelling gaan.

Na deze eerste tien weken, wordt ingeschat hoe lang een student over de opleiding zal gaan doen (twaalf maanden, achttien maanden of twee jaar). Samen met student en coördinator spreekt de coach een persoonlijke leerroute af en wordt een stage-, of werkplek geregeld.

Elke student heeft een eigen leerroute en portfolio met activiteitenplan. Docenten weten dan ook precies of een student bijvoorbeeld achterloopt en wat die moet doen om dat in te halen. Ze spreken regelmatig met studenten over de voortgang. Waar nodig overlegt de docent met de coördinator over de voortgang, de praktijkbeoordelingen en de prestaties van de student. Hierin worden het persoonlijke activiteitenplan van de student en de eisen vanuit het opleidingsprogramma meegenomen. Wanneer nodig kan de stage hier ook op worden aangepast: als de student achter loopt, dan de stage bijvoorbeeld 'uitgepland' worden, zodat de student aan de opdrachten kan werken om zo de achterstand in te halen.

### **Varianten in trajecten**

Studenten die vanuit de WIA, Wajong en bijstand instromen in de opleiding, doen dit met behoud van hun uitkering. Dit geldt niet voor studenten die vanuit de WW-uitkering instromen. Zij volgen gedurende het gehele traject onderwijs bij het WijkLeerbedrijf, maar doen alleen het eerste half jaar het praktijkdeel van het WijkLeerbedrijf. Daarna stromen ze direct door naar een betaalde baan bij de werkgever waar ze de opleiding in de praktijk afronden – met de garantie op het behalen van hun diploma bij de werkgever.

### **Stage**

Tijdens de opleiding lopen studenten twee soorten stages: stage in de wijk (de welzijnsstage) en tijdens de laatste drie tot zes maanden van de opleiding een stage bij een zorginstelling om de zorggerelateerde handelingen te leren uitvoeren (de zorgstage). Bij de stage in de wijk (de welzijnsstage) wordt steeds gekeken naar wat waar nodig is voor de student en de klant. Heeft de student bijvoorbeeld behoefte aan structuur, heeft de student juist wat meer uitdaging nodig? Ziet een klant graag steeds hetzelfde gezicht of vindt de klant afwisseling juist leuk? Sommige klanten ontvangen één keer per week hulp, anderen twee of drie keer per week, afhankelijk van hun behoefte en de mogelijkheden vanuit het WijkLeerbedrijf. De hulp/ondersteuning vindt niet vóór, maar mét de klant plaats, bijvoorbeeld: samen boodschappen doen, samen eten maken, een wandeling maken, een praatje maken, spelletje spelen of samen licht huishoudelijke taken in het huis uitvoeren.

Als er een hulpvraag binnenkomt vanuit de wijk, gaan de coördinatoren van het WijkLeerbedrijf altijd eerst op huisbezoek om na te gaan of het een veilige werkomgeving is en of de klantvraag niet te complex is, en om rechten en plichten door te spreken. Er wordt daarbij gebruik gemaakt van een klantovereenkomst.

## 3.2 Uitgangspunten

Het WijkLeerbedrijf Venray kent zeven bouwstenen, verdeeld over de categorieën organisatie en inhoud.

### Organisatie

- **Financiën** Voor de start van het WijkLeerbedrijf wordt gezorgd voor een sluitende begroting voor minimaal een jaar, waarbij de onderlinge financiële afspraken tussen samenwerkingspartners zijn vastgelegd.
- **Professionals** Docenten, coördinatoren en projectleider zijn op structurele basis aanwezig op de locatie (voor profielen zie paragraaf 3.3).
- **Samenwerking externe partners** Er is een samenwerkingsovereenkomst met alle betrokken partners en er is een stuurgroep met een afvaardiging vanuit de partners.

### Inhoud

- **Resultaat** Studenten volgen een opleiding op niveau 1 of 2. Doel is uitstroom met diploma naar werk of vervolgopleiding op niveau 2 of 3.
- **Begeleiding en onderwijs** Aan het begin van de dag, tussen de middag en aan het einde van de dag zijn de studenten aanwezig op de locatie van het WijkLeerbedrijf. Onderwijs vindt plaats op bij het WijkLeerbedrijf en wordt verzorgd door docenten van Gilde Opleidingen. De stage vindt plaats in de wijk onder begeleiding van de coördinator van het WijkLeerbedrijf.
- **Diensten** Studenten bieden gedurende de hele opleiding gemiddeld drie dagdelen per week informele hulp bij individuele wijkbewoners (maximaal één klant per dagdeel).
- **Wederkerigheid** Wijkbewoners die informele hulp ontvangen, bieden daar een wederdienst voor die de student ten goede komt. Bijvoorbeeld het oefenen van taalvaardigheden.

## 3.3 Profiel professionals

Binnen het WijkLeerbedrijf werken drie typen professionals: docenten, coördinatoren en een projectleider. Coördinatoren, docenten en projectleider werken nauw samen, maken gebruik van elkaars expertise en verwijzen door waar nodig. In deze paragraaf worden de rollen en competenties kort beschreven.

### Docent

Vanuit Gilde Opleidingen zijn twee vaste docenten aan het WijkLeerbedrijf gekoppeld die de volledige verantwoordelijkheid hebben voor het opleidingstraject van de studenten. Ze geven lessen en begeleiden studenten meerdere dagen bij het WijkLeerbedrijf. De docenten zorgen ervoor dat het onderwijs is afgestemd op de behoeftes van de studenten, zowel tijdens de lessen als in het uitzetten van de persoonlijke leerroutes; en houden dit traject in de gaten. Wanneer nodig sturen de docenten in overleg met de coördinator bij. Zie ook paragraaf 3.1.

Het WijkLeerbedrijf formuleert het volgende profiel van een docent:

- De docent is gekwalificeerd (tweedegraads bevoegdheid);
- is flexibel, ambitieus en resultaatgericht;



- enthousiasmerend, toegankelijk en gericht op samenwerken;
- signaleert tijdig eventuele knelpunten;
- is ervaren/vakvolwassen en in staat zelfstandig beslissingen te nemen;
- is in staat gepersonaliseerd onderwijs toe te passen;
- heeft hart voor de doelgroep;
- en is bereid om soms een extra stap te zetten omwille van de student.

### Coördinator

De coördinatoren zijn de centrale personen in de uitvoering van de dagelijkse activiteiten van het WijkLeerbedrijf. Ze fungeren als contactpersoon en aanspreekpunt voor alle studenten, wijkbewoners en begeleiders van het WijkLeerbedrijf. Ze zorgen voor afstemming met en tussen de studenten, wijkbewoners en docenten en eventueel andere betrokkenen. Ze coördineren en implementeren de voortgang en de kwaliteit van de begeleiding van de studenten tijdens de werkzaamheden.

Coördinatoren zijn het vaste gezicht voor de studenten en coachen hen bij het uitvoeren van hun werkzaamheden in de dagelijkse praktijk, ook op sociaal gebied. Ze hebben een cruciale rol in het (vroegtijdig) signaleren en oppakken van (ook persoonlijke) knelpunten die het functioneren van de student belemmeren. Door de kleinschaligheid van het WijkLeerbedrijf kunnen coördinatoren meteen zien hoe het met de student gaat en kan snel en proactief persoonlijke aandacht worden gegeven.

Coördinatoren staan wijkbewoners te woord die hulp van het WijkLeerbedrijf willen hebben, gaan bij hen langs en koppelen de hulpvraag aan een student. Verder maken ze plannings, halen nieuwe wijkklanten binnen en bouwen ze relevante netwerken op in de gemeente ten behoeve van de werkvoorraad.

Belangrijke vaardigheden en competenties van een coördinator zijn:

- Heeft kennis van en inzicht in de opleidingsmogelijkheden binnen de branches zorg en welzijn;
- bezit organisatorische, sociale en communicatieve vaardigheden;
- heeft kennis van de (deel)gemeente en de sociale kaart;
- heeft affiniteit met de sector en de doelgroep;
- is sensitief, responsief en enthousiasmerend;
- is flexibel en kan maatwerk bieden.

### Projectleider

De projectleider is verantwoordelijk voor de operationele aansturing van het WijkLeerbedrijf en geeft leiding aan de coördinatoren en medewerkers van het WijkLeerbedrijf. De projectleider onderhoudt contact met relevante partijen in de wijk. Hij of zij is verantwoordelijk voor de voortgang en de kwaliteit van het WijkLeerbedrijf, bewaakt deze, stuurt bij of ondersteunt waar nodig. Tot slot legt de projectleider verantwoording af over de voortgang en kwaliteit richting de stuurgroep en voorziet die van advies.

Belangrijk is dat de projectleider complexe projecten met verschillende stakeholders kan leiden binnen een politiek-bestuurlijke omgeving. Ook expertise op het gebied van de sector zorg en

welzijn én het onderwijs (beroepspraktijkvorming) is van belang. Eigenschappen als maatschappelijke betrokkenheid, affiniteit met de doelgroep, kennis en ervaring op het gebied van professionaliseringsvraagstukken bij organisaties in de sector zorg en welzijn en in de samenwerking met lokale overheid en mbo-onderwijs zijn een pre.

### 3.4 Samenwerking en communicatie

#### Binnen het WijkLeerbedrijf

Docenten, coördinatoren en projectleider zien elkaar dagelijks, omdat het WijkLeerbedrijf de uitvalsbasis is voor de stageopdrachten en het onderwijs hier plaatsvindt. Het is een klein team dat goed op elkaar is ingespeeld, weet wat ze van elkaar kunnen verwachten, elkaar aanspreken en gebruikmaken van elkaars expertise. Er zijn veel informele contactmomenten en er wordt onderling constant geschakeld. Daarnaast vindt er om de week een overleg plaats tussen docenten, coördinatoren en projectleider.

#### Met de stage- en werkplekbegeleiders

Ook richting de zorg- en welzijnsinstellingen zijn de lijnen kort, aangezien de coördinatoren van hieruit worden ingehuurd. Zij vervullen een rol binnen het WijkLeerbedrijf. Dus als er hulp nodig is voor studenten kunnen zij heel snel schakelen binnen de eigen organisatie of met de gemeente. Dit geldt ook wanneer zij bij wijkbewoners signaleren dat er doorverwezen moet worden naar professionele hulp. Daarnaast hebben de coördinatoren ook contact met de zorginstellingen rondom de zorgstage. Zoals het regelen van plekken, waarbij het van belang is om de capaciteiten van een student en de verwachtingen van de begeleider in lijn te brengen. Coördinatoren gaan met de studenten mee naar de zorgstage om een startgesprek te hebben (wat wordt bijvoorbeeld verwacht qua begeleiding). De coördinator en student bereiden dit gesprek samen voor. Ook zijn er evaluatiemomenten bij de zorginstellingen om het functioneren van studenten te bespreken en is er afstemming om te zorgen voor een soepele overgang van student naar werknemer.

#### Met externe partners

Binnen het WijkLeerbedrijf Venray werken Gilde Opleidingen, Calibris Advies, de gemeente Venray, ggz-instelling Vincent van Gogh, Proteion, De Zorggroep en Synthese en het UWV Werkbedrijf Noord- en Midden-Limburg samen. Hieronder ligt een samenwerkingsovereenkomst waarin alle rollen en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd en die is getekend door de bestuurders van de betrokken organisaties.

De zorg- en welzijnsinstellingen zijn betrokken met tweeledige bijdrage: helpen in het opleidingstraject en het beschikbaar stellen van stageplaatsen en (leer)banen. Studenten die een diploma halen, kunnen altijd bij een van de zorgpartners aan het werk.

### 3.5 Financieel kader

Het WijkLeerbedrijf is in 2016 gestart met een pilot waarbij aan de voorkant een sluitende projectbegroting is gemaakt van de kosten die nodig zijn om succesvol te zijn (activiteiten, locatie, communicatie, projectmanagement et cetera). Daarbij is een samenwerkingsovereenkomst opgesteld waarin onder andere is vastgesteld welke bijdrage iedere partner levert: financieel, maar

ook qua inzet van personeel en de garantie dat studenten kunnen uitstromen naar een baan. Het financieel risico wordt gezamenlijk gedragen. Het grootste financiële risico is het aantal studenten, omdat het aantal fte aan begeleiding relatief onafhankelijk is van het aantal studenten dat deelneemt. Om kostendekkend te zijn, is een minimale groepsgrootte nodig van 22 studenten.

### 3.6 Kwaliteitsbewaking

De docenten vanuit Gilde Opleidingen hebben dagelijks contact met de coördinatoren van het WijkLeerbedrijf op het vlak van de operationele uitvoering. De projectleider is wekelijks op locatie om de voortgang te bewaken en is een tweewekelijks operationeel overleg tussen de docenten, de coördinatoren en de projectleider. Een keer per kwartaal vindt er een voortgangsoverleg plaats met de stuurgroep. Calibris Advies, waar het WijkLeerbedrijf onderdeel van is, is penvoerder en uitvoerder van het project en is adviserend richting de stuurgroep. Besluitvorming vindt gezamenlijk plaats tussen de partners.

De projectleider van Calibris Advies fungeert als neutrale en deskundige verbindende partij én als het aanspreekpunt voor alle betrokkenen en stakeholders. De projectleider onderhoudt direct contact met relevante partijen in de wijk en legt jaarlijks verantwoording (zowel inhoudelijk als financieel) af over de voortgang en de kwaliteit van het WijkLeerbedrijf aan de stuurgroep en Calibris Advies.

De opleidingen verzorgd binnen het WijkLeerbedrijf vallen binnen de kaders van de Inspectie van het Onderwijs. Zij houdt dan ook toezicht op de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast nemen de docenten actief deel aan het kwaliteitszorgproces van Gilde Opleidingen en zorgen bijvoorbeeld jaarlijks voor een zelfevaluatie en managementreview. Die onderdeel zijn van het kwaliteitszorgstelsel van Gilde Opleidingen.

## 4 Mechanismen van WijkLeerbedrijf Venray

Uit de gesprekken met de projectleider, docenten en coördinatoren van het WijkLeerbedrijf Venray en de focusgroepen (oud-)studenten zijn verschillende werkzame elementen naar voren gekomen. Het gaat hierbij om werkzame elementen in het primaire proces. In deze paragraaf worden ze beschreven. Per mechanisme zijn kenmerken en merkbare en meetbare uitkomsten benoemd.

### 4.1 Als professional persoonlijk verbinding maken met de student

#### Kenmerken

- Persoonlijke aandacht
- Student is in beeld/wordt gezien
- Coördinator is altijd bereikbaar

#### Merkbare en meetbare uitkomsten

- *'De student wordt gezien bij binnenkomst: is hij/zij op tijd of te laat? En als iemand er niet is, wordt er meteen gebeld. En "gezien" worden is ook echt in de ogen kijken: hoe komt een student binnen, hoe is het, hoe zit je erbij? Als het niet goed gaat, wordt hier meteen aandacht aan besteed. Studenten voelen zich gehoord en gezien, waardoor ook de drempel om zelf een vraag te stellen kleiner wordt. Studenten weten de docent of coördinator ook gemakkelijker te vinden doordat alles onder een dak zit.'*
- *'Als hier iemand te laat binnenkomt, wordt hier aandacht aan besteed. Het valt ons op hier. Je ziet meteen hoe de vlag erbij hangt bij iemand.'*
- *'Op het reguliere ROC, een grote organisatie met duizenden studenten, lopen sommigen verloren. Die hebben problemen, maken het niet kenbaar en worden niet gezien en gehoord. Als ze zelf niet aan de bel trekken, dan is het lastig om in de aandacht te komen. Hier komen ze binnen, coördinatoren kijken ze in de ogen en zien of er iets speelt. En roepen hen bij zich. Dan komt meestal boven tafel wat er speelt en kan er meteen op geacteerd worden.'*
- *'En dat is het voordeel dat we hier allemaal onder één dak zitten met elkaar. We verzorgen intern lessen. Alles zit onder een dak, dus ze weten ons te vinden.'*
- *'Ook jongeren, BOL-Entreestudenten, worden hierheen gestuurd omdat ze vastlopen op een groot ROC. Ze worden opgemerkt vanwege negatieve studieadviezen, slechte resultaten, hoge afwezigheid. Dan worden ze soms hier naartoe doorverwezen, omdat het hier veel kleinschaliger is en de kans veel groter dat ze dan wel een diploma halen. En dat is voor deze kwetsbare groepen wel heel belangrijk. Want als ze op Entree geen diploma halen en uitvallen, dan is het maar de vraag of je ze ooit terugziet.'*
- *'Studenten willen vaak liever vanuit huis starten, want dat scheelt ze tijd. Kun je in meegaan, maar dan kun je ze niet in de ogen kijken. Het gebeurt, en nu met corona moet je soms andere keuzes maken, maar de regel is: we starten vanuit hier.'*
- *'Op het ROC ben je een nummer en hier zijn ze Jantje of Pietje. De coördinator kent jou, de docent kent jou, ziet jou iedere week, weet precies hoever je bent in je opleiding, of je sneller kan of extra aandacht nodig hebt.'*

- *‘Er is altijd iemand als ze het echt nodig hebben. Dit geeft studenten een gevoel van veiligheid en vertrouwen, maar vereist ook dat er een minimaal aantal uur aan begeleiding en coördinatie binnen het project beschikbaar is.’*
- *‘Studenten zijn zo kwetsbaar, als die de veiligheid niet voelen, dan raken ze het vertrouwen kwijt en raak je ze kwijt.’*

## 4.2 Student aanzetten tot eigen regie: maatwerk

### Kenmerken

- Individuele trajecten
- Gepersonaliseerd leren en werken met portfolio
- Aanpassingen waar nodig/flexibiliteit
- School past zich aan in plaats van de student, waardoor studenten minder worden gefrustreerd
- Traject geschikt voor een diverse groep studenten
- Er wordt gekeken naar ‘wat is haalbaar in jouw situatie?’ waardoor studenten zich gezien voelen

### Merkbare en meetbare uitkomsten

- *‘De meeste studenten in het WijkLeerbedrijf hebben hun eigen verhaal. Hier wordt rekening mee gehouden door het studieschema aan te passen aan de individuele situatie van de student en waar nodig bij te stellen.’*
- *‘Ze houden rekening met jou en jouw situatie.’*
- *‘Docenten nemen studenten in de eerste tien weken mee in de eigen structuur en kunnen na deze periode bepalen hoelang iedere student ongeveer over de opleiding zal doen. Vervolgens wordt een leerroute bepaald samen met de student en de coördinator, waarbij ook de zorgstages worden afgestemd. Op deze manier wordt er een maatwerktraject aangeboden aan de student. Iedere student heeft hiertoe ook een eigen portfolio.’*
- *‘Docenten weten hoe lang een opleiding duurt, wanneer spullen ingeleverd moeten worden om een diploma te halen. Zij weten precies of iemand achterloopt (ook middels het portfolio) en wat hij/zij moet doen om het in te halen. Daar worden studenten op aangesproken en er worden afspraken gemaakt (inhaalplan). Een oplossing kan bijvoorbeeld zijn om een middag (of een aantal middagen) geen stage te lopen en te werken aan schoolopdrachten. Waar nodig wordt een plan dus bijgesteld.’*
- *‘Coördinatoren en docenten zoeken altijd naar mogelijkheden om tegemoet te komen aan de behoeften van de studenten. Bijvoorbeeld bij emotieregulatie, waarbij een student de mogelijkheid krijgt om de onderwijsruimte te verlaten en even frisse lucht te happen. Maar bijvoorbeeld ook wanneer studenten het lastig vinden om gekoppeld te worden aan verschillende klanten binnen de wijk. Zij krijgen dan de mogelijkheid om aan een vaste klant verbonden te worden. Verder krijgen studenten de mogelijkheid om de coördinator te kiezen met wie zij een klik voelen.’*

### 4.3 Student aanzetten tot eigen regie: sturen op eigen regie

#### Kenmerken

- Portfolio (structuur bieden)
- Weekstructuur
- Werkwijze coördinator
- Zelfstandigheid
- Verantwoordelijkheidsgevoel

#### Merkbare en meetbare uitkomsten

- *‘Studenten krijgen aan het begin van het schooljaar een klapper met aftekenlijstjes waarin precies staat wat ze moeten doen. Als die klapper gevuld en getekend is, kunnen zij een diploma aanvragen. Dankzij dit portfolio weten ze dat er nog werk aan de winkel is als er een handtekening mist. Hierdoor hebben zowel studenten als docenten overzicht over de opleiding en weten studenten beter wat er van hen wordt verwacht. Bovendien biedt het studenten structuur en een verantwoordelijkheidsgevoel om hun taken op tijd af te ronden. Tevens kunnen studenten die een les hebben gemist altijd terugblikken op hun portfolio om te weten wat er wordt verwacht. Dit bevordert hun zelfstandigheid, waardoor ze niet meer de docent hoeven te vragen wat er gedaan moet worden.’*
- *‘Er zijn mensen nodig die ervoor gaan (docenten en coördinatoren). Docenten pakken studenten bij hun nekvel, gaan er naast zitten. Dat kan op een gewone opleiding niet. Er zit ook een stukje huiswerkbegeleiding in.’*
- *‘Je biedt studenten structuur door ze wekelijks aan te geven wat op de planning staat. Het zijn toch studenten die dat heel moeilijk vanuit zichzelf kunnen.’*
- *Studenten geven tijdens het interview aan dat je altijd informatie uit de portfolio kunt ophalen, dat die mooi uitgewerkt is, planmatig werken bevordert en dat je gemakkelijk dingen kunt terugzoeken..*
- *‘Soms is er toch een interventie nodig om daarna te zien “als ik niet toen die stok achter de deur had, had ik het niet gered”.’*
- *‘Mensen stromen duurzaam uit, dus het wordt wel onderdeel van hun ontwikkeling.’*
- *Een student gaf aan dat er soms een ‘strengere’ sfeer is (“doe dit, doe dat”), maar anderen nuanceren dat als structuur: ‘Ze zitten er bovenop, spreken je aan, dat is pittig. Maar ook duidelijk: een lijn.’*

### 4.4 Een vertrouwde en veilige omgeving creëren: vaste, kleinschalige locatie voor onderwijs en als uitvalsbasis

#### Kenmerken

- Voelt als thuis
- Prettig voelen

#### Merkbare en meetbare uitkomsten

- *‘Aan het begin, tussen de middag en aan het einde van de dag zijn de studenten aanwezig op de locatie van het WijkLeerbedrijf. Ook het onderwijs vindt plaats op de locatie van het*

*WijkLeerbedrijf en niet op het ROC. De fysieke kleinschaligheid zorgt ervoor dat studenten altijd een locatie (het WijkLeerbedrijf) hebben als basis van waaruit ze naar hun stageplek vertrekken en naartoe kunnen gaan.'*

- *'Een deel van het succes is dat studenten het prettig vinden hier: "Dit voelt niet als een school."' Een student gaf letterlijk aan: 'Het voelt als thuis'.*

## 4.5 Een vertrouwde en veilige omgeving creëren: groepsdynamiek

### Kenmerken

- Peer-coaching: Studenten denken met elkaar mee en helpen elkaar onderling
- Iedereen heeft zijn eigen verhaal. Hierdoor val je niet buiten de boot

### Merkbare en meetbare uitkomsten

- *'Studenten geven aan het WijkLeerbedrijf als een thuis te beschouwen. Ze geven aan een grote familie te zijn. Iedereen respecteert elkaar en wordt in zijn/haar waarde gelaten, ongeacht wat iemand meeneemt in zijn/haar rugzakje. Iedereen is anders en heeft een eigen achtergrond, maar iedereen is ook gelijk van vlees en bloed.'*
- *'Iedereen is gelijk, je kunt zijn wie je bent, er wordt naar je gekeken en geluisterd.'*
- *'Er is een soort wederzijds verantwoordelijkheidsgevoel onder studenten om elkaar te helpen hun doel te behalen (een diploma), ondanks tegenslagen of moeilijkheden die zij hebben meegemaakt of op dat moment meemaken. Studenten kunnen op elkaar steunen en iedereen denkt mee met elkaar. Er speelt ook mee dat studenten wel zelf moeten willen, niet dat zij móeten vanuit bijvoorbeeld UWV, want dan halen ze het diploma vaak niet. De motivatie van een student kan ook reden zijn om af te wijzen, want een persoon kan de hele groep op spanning zetten. Echter, als studenten het spannend vinden of belemmeringen ondervinden, dan wordt dat ondervangen door bijvoorbeeld een keer mee te lopen, te voelen hoe het is of in gesprek te gaan met studenten.'*
- *'Er gebeurt iets in de groepen. Vooral positieve voorbeelden, dat mensen elkaar helpen. Een student van niveau 2 die iemand van niveau 1 helpt met een opdracht, omdat de docent bezig is. Sowieso onderwijsgerelateerd helpen, maar privé wordt er ook veel gedeeld. Ze pauzeren samen en dan hebben ze het natuurlijk ook over wat er buiten school en stage speelt. Er ontstaat iets van peer-coaching vanwege de kleine setting, maar ook sociale contacten en netwerken bouwen vanuit school.'*
- *'Met deze aanpak kun je risico's beperken.' Er wordt een voorbeeld gegeven van een zwangere achttienjarige die er doorheen getrokken wordt door oudere dames en na haar zwangerschapsverlof haar diploma haalt.*
- *'Hulp krijgen, samenwerken met collega's, elkaar helpen, docenten en medestudenten zijn behulpzaam.'*

## 4.6 Een vertrouwde en veilige omgeving creëren: stage in de wijk (bij klant en zorginstelling)

### Kenmerken

- Succeservaringen opdoen
- Versterken eigenwaarde
- Warme overdracht naar werkgever

### Merkbare en meetbare uitkomsten

- *‘Studenten lopen stage in de wijk en leren zorggerelateerde handelingen (zoals vereist vanuit het onderwijsprogramma) op locatie bij zorginstellingen die zich geëngageerd hebben aan het project.’*
- *‘Dat is ook onderdeel van het succes: de wijkklant die heel blij is met de student en hoe de student dat ervaart. Het bij elkaar zetten van twee mensen in een kwetsbare positie. Een student die vaak ook dicht aansluit bij de belevingswereld van de klant. Het opdoen van een succeservaring. Het gevoel van eigenwaarde en waardering van werk op niveau 1 en 2, het gevoel van “ik doe ertoe”, “ik kan iets toevoegen” laat ook boosheid en frustratie verdwijnen. En dat is niet alles. Wijkbewoners die hulp ontvangen worden ook gevraagd om iets terug te doen voor de studenten, bijvoorbeeld door te oefenen met de Nederlandse taal en rekenen, of door ze te helpen bij het leren fietsen. Niet alleen heel nuttig, vaak vinden bewoners het ook ontzettend fijn om iets terug te kunnen doen.’*
- *‘Tijdens de stage kan ik mijn privésituatie apart zetten. Dit is tijd voor mijn cliënt. Cliënten zijn dankbaar.’*
- *‘Integraliteit en een sluitende aanpak zijn ook belangrijk, dat vraagt ook intensief maatwerk. Hoe zorg je ervoor dat studenten zacht landen na hun opleiding op de werkplek, dat de transitie goed gaat bij uitstroom naar partners, bijvoorbeeld naar zorginstellingen waar ze vaak zorgstage lopen (en zorggerelateerde handelingen leren)? Studenten lopen nu vier, vijf maanden stage bij de zorginstelling, waardoor iemand al bekend is bij de potentiële werkgever en bij mogelijke vacatures en goed functioneren soepel door kan stromen naar werk.’*

## 4.7 Hulp vragen normaliseren: ondersteuning is altijd nabij

### Kenmerken

- Weten bij wie je moet zijn als student
- Gemakkelijk hulp vragen
- Laagdrempelig/toegankelijkheid

### Merkbare en meetbare uitkomsten

- *‘Professionele ondersteuning is altijd nabij. De stelregel is dat – zodra studenten in de wijk zijn – er altijd een coördinator bereikbaar is om te sparren of te ondersteunen. Studenten kunnen bij terugkomst op de locatie van het WijkLeerbedrijf de situatie bespreekbaar maken of direct contact opnemen. Daarbij wordt ook gegarandeerd dat wanneer nodig een van de twee coördinatoren meteen kan komen.’*



- *De professionals streven ernaar dat de drempel voor studenten laag ligt om ze te benaderen en ze makkelijk toegankelijk zijn, maar ook dat ze wel professioneel blijven. Studenten geven zelf ook aan dat ze het gevoel hebben dat ze open kunnen zijn en dat zich gerespecteerd voelen (docenten voelen zich niet 'meer'). Ook studenten die normaal gesproken niet zo snel om hulp vragen, doen dat wel, omdat ze ook weten dat ze snel, individuele hulp krijgen van docenten/coördinatoren.*
- *'Wanneer iemand zich niet goed voelt of niet lekker in zijn vel zit, gaat iemand niet naar huis voordat het is besproken. Dus niet een afspraak plannen voor over twee weken.'*

## 4.8 Goede samenwerking binnen het WijkLeerbedrijf: klein team van professionals

### Kenmerken

- Expertise benutten van collega's
- Gemeenschappelijk doel team

### Merkbare en meetbare uitkomsten

- *'Een belangrijk element is ook nog de communicatie en samenwerking tussen de teamleden onderling. Een team dat op elkaar is ingespeeld, weet wat ze van elkaar kunnen verwachten en kunnen elkaar aanspreken op dingen die niet lekker lopen. Een team met eenzelfde doel: studenten met een complexe achtergrond die je richting diploma en werk wilt brengen. Om de week komen docenten en coördinatoren ook bijeen om de voortgang van studenten te bespreken. Op deze manier worden de lijntjes tussen hen kort gehouden. Een klein team ook, waar veel contact is met elkaar en constant wordt geschakeld en waarvan studenten (en professionals zelf) weten bij wie ze waarvoor moeten zijn. Hoewel de taken van coördinatoren en docenten gescheiden zijn, werken zij nauw samen in het WijkLeerbedrijf door gebruik te maken van elkaars expertise. Tevens hebben docenten en coördinatoren hun eigen netwerk: zo hebben de docenten een link naar Gilde en kunnen ze, als er iets extra's nodig is (zoals extra taalondersteuning) meteen schakelen.'*
- *'Als ik een casus heb waarmee ik niks kan, dan val ik terug op expertise van collega's. We kennen elkaar ook door de jaren heen en weten waar elkaars expertise ligt. Onderling maken we veel gebruik van elkaar in ons kunnen en kennen.'*
- *'Bij problemen gaan ze samen je zitten om erover te praten.'*
- *'Je kiest wie je vertrouwt op basis van onderwerp en de relatie die je hebt.'*

## 4.9 Nadruk leggen op mogelijkheid tot groei: positieve benadering

### Kenmerken

- Tweede kans
- Uitgaan vanuit mogelijkheden

### Merkbare en meetbare uitkomsten

- *'Iedere student die binnenkomt krijgt een eerlijke kans. Kleine groepen, dichtbij, het zien van de studenten, luisteren, ze worden gehoord, geaccepteerd, krijgen positieve feedback. Ook informeel in de wandelgangen.'*

- *‘Een nieuwe kans om vooruit te komen in de toekomst. Een mogelijkheid tot een baan.’*
- *Studenten geven zelf ook aan dat ze een kans hebben gekregen: ‘Morgen mag je beginnen en bewijs je maar!’ Ook geven ze aan dat coördinatoren en docenten altijd positief zijn en voor elk probleem een oplossing zien. Dat ze bijvoorbeeld uit een kennismaking met de coördinatoren positiviteit en vertrouwen hebben gehaald. Of dat het op pad gaan met een coördinator naar een stage een gevoel van opluchting geeft en vertrouwen: ‘We gaan ervoor’.*
- *‘Je ziet studenten groeien, we hebben soms bijna het handje vast, we staan dichtbij hen.’*
- *‘Hier is iedereen echt welkom. Als iemand op regulier onderwijs zegt: “Ik kan het niet meer bijhouden”, dan wordt geantwoord dat als je het niet kan bijhouden, dan... Maar bij ons zeggen we tegen iemand: “Ja, dat begrijpen we, je bent al vijftig en al zolang niet meer naar school geweest... Dus we passen het schema aan”.’*

## 5 Resultaten van WijkLeerbedrijf Venray

Het WijkLeerbedrijf sluit aan bij de wijze waarop studenten onderwijs willen volgen en ondersteund willen worden. Het is dichtbij de student georganiseerd, kleinschalig en er zijn korte lijnen. Er staat altijd een coördinator stand-by om de student tijdens de uitvoering van de werkzaamheden te ondersteunen. Ook het samenwerken in een projectteam is positief, omdat onderwijs en ondersteuning daarmee geïntegreerd zijn.

Het maatschappelijk streven van WijkLeerbedrijf Venray is dat 80 procent van de studenten een diploma behaalt. De afgelopen jaren (2016-2020) hebben 39 van de 47 studenten een diploma behaald, dat is 83 procent. Daarvan zijn 34 studenten uitgestroomd naar werk of een vervolgopleiding. Acht studenten zijn uitgestroomd zonder diploma. Controle door de gemeente laat zien dat oud-studenten die uitgestroomd zijn naar werk of een vervolgopleiding niet terug zijn gestroomd 'in de kaartenbakken' van de gemeente.

De meerwaarde van diplomering met duurzame plaatsing of doorstroom naar een vervolgopleiding is het beste aan te geven door te kijken naar het landelijk beeld. Steeds meer jongeren in Nederland verlaten school zonder een startkwalificatie<sup>3</sup>. Onderzoek naar de participatie van jongvolwassenen die uitstromen zonder startkwalificatie, laat zien dat het voor deze groep lastig is om een vaste baan te vinden en te behouden<sup>4</sup> en de kans op werkloosheid is veel groter dan die voor studenten met een afgeronde mbo-2-opleiding<sup>5</sup>. Het is echter niet alleen ongunstig voor hun verdere loopbaan, maar heeft ook individuele en maatschappelijke consequenties, zoals sociaal isolement, gezondheidsproblemen, alcohol- en drugsproblematiek, werkloosheid en onderbenutting van capaciteiten<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> Maslowski, R. (2020). *De sociale staat van Nederland: 2020*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

<sup>4</sup> Toezicht Sociaal Domein (TSD) (2019). *Uitkomsten TSD-onderzoek Participatie zonder startkwalificatie jongvolwassenen*. Den Haag: Ministerie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

<sup>5</sup> Meng, C., & Bles, P. (2018, januari). Aan de start: de arbeidsmarktpositie van recent afgestudeerden. In A. Merens & F. Bucx (Reds.), *Werken aan de start: jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt* (pp. 32-56). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

<sup>6</sup> Borgt, T. ter, Lieshout, M. van, Doornwaard, S., & Eijkemans, Y. (2009). *Middelengebruik en voortijdig schoolverlaten*. Utrecht: Universiteit Utrecht, Trimbos-instituut; Goulet, M., Clément, M.E., Helie, S., & Villatte, A. (2020). Longitudinal association between risk profiles, school dropout risk, and substance abuse in adolescence. *Child & Youth Care Forum*, 49(5), 687-706. <https://doi.org/eur.idm.oclc.org/10.1007/s10566-020-09550-9>; Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2007). The health effects of education. *Economics of Education Review*, 26(2), 186-200. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2005.09.002>; Meng (2018); Milligan, K., Moretti, E., & Oreopoulos, P. (2003). Does education improve citizenship? Evidence from the United States and the United Kingdom. *Journal of Public Economic*, 88, 1667-1695. <https://doi.org/10.3386/w9584>; Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2008). *Jobs for Youth: Netherlands 2008*. <https://doi.org/10.1787/9789264041295-en>; Veen, I. van der, Peetsma, T., Triesscheijn, B., & Karssen, A.M. (2013). *Een poging tot verbetering van motivatie en studieloopbaan in het mbo*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

## 6 Kansen en wensen voor versterken WijkLeerbedrijf Venray

Professionals en studenten van het WijkLeerbedrijf zien een aantal punten waardoor de interventie (nog) beter zou kunnen worden:

- **Meer tijd voor evaluatie** bij wijkbewoners en zorginstellingen om een beter beeld te krijgen wat er speelt en makkelijker te kunnen schakelen, zodat hier de dienstverlening aan klanten en studenten verbeterd kan worden.
- **Portfolio vereenvoudigen indien mogelijk** Studenten vinden het portfolio 'veel inhoud' en zouden graag zien dat het aantal eindtermen wat zou afnemen.
- **Organiseren van groepsactiviteiten** Naar voorbeeld van de eerder georganiseerde excursies naar musea en de Tweede Kamer die erg werden gewaardeerd door de studenten.
- **Aanbod verbreden naar meer opleidingsrichtingen** zoals kinderopvang en buitenschoolse opvang.

## 7 Referentielijst

- Borgt, T. ter, Lieshout, M. van, Doornwaard, S., & Eijkemans, Y. (2009). *Middelengebruik en voortijdig schoolverlaten*. Utrecht: Universiteit Utrecht, Trimbos-instituut.
- Denyer, D., Tranfield, D., & Aken, J. van (2008). Developing design propositions through research synthesis. *Organization Studies*, 29, 393-413.
- Goulet, M., Clément, M.E., Helie, S., & Villatte, A. (2020). Longitudinal association between risk profiles, school dropout risk, and substance abuse in adolescence. *Child & Youth Care Forum*, 49(5), 687-706.
- Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2007). The health effects of education. *Economics of Education Review*, 26(2), 186-200. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2005.09.002>
- Maslowski, R. (2020). *De sociale staat van Nederland: 2020*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Meng, C. (2018). *Uitval zonder diploma: Aanleiding, Kansen en Toekomstintenties*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. <https://doi.org/10.26481/umarof.2018018>
- Meng, C., & Bles, P. (2018, januari). Aan de start: de arbeidsmarktpositie van recent afgestudeerden. In A. Merens & F. Bucx (Reds.), *Werken aan de start: jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt* (pp. 32-56). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Milligan, K., Moretti, E., & Oreopoulos, P. (2003). Does education improve citizenship? Evidence from the United States and the United Kingdom. *Journal of Public Economic*, 88, 1667-1695. <https://doi.org/10.3386/w9584>
- Nji & ECBO (2021, juni). *Succesvolle aanpakken mbo-studenten in kwetsbare posities: een literatuurverkenning naar werkzame elementen*. Utrecht/'s-Hertogenbosch: Nji/ECBO.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2008). *Jobs for Youth: Netherlands 2008*. <https://doi.org/10.1787/9789264041295-en>
- Veen, I. van der, Peetsma, T., Triesscheijn, B., & Karssen, A.M. (2013). *Een poging tot verbetering van motivatie en studieloopbaan in het mbo*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- Toezicht Sociaal Domein (TSD) (2019). *Uitkomsten TSD-onderzoek Participatie zonder startkwalificatie jongvolwassenen*. Den Haag: Ministerie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) is een onafhankelijk en betrokken kenniscentrum dat actuele kennis over jeugd, vakmanschap en de organisatie van het jeugdveld verzamelt, verrijkt, duidt en deelt.

Het Expertisecentrum beroepsonderwijs (ECBO) doet wetenschappelijk verantwoord beleids- en praktijkgericht onderzoek in het beroepsonderwijs, deelt kennis uit onderzoek en maakt deze toepasbaar.

De academische begeleidingscommissie bestaat uit: Prof. Dr. A.E.M.G. Minnaert, hoogleraar orthopedagogiek en klinische onderwijskunde aan de Rijksuniversiteit Groningen. Dr. J. Metselaar, lector Zorg voor de Jeugd NHL Stenden Hogeschool. Dr. P. Vuijk, lector jeugdpreventie Hogeschool Rotterdam.



Dit onderzoek is gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek met projectnummer 40.5.19620.017

© 2022 Nederlands Jeugdinstituut, Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Alle informatie uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden. Graag de bron vermelden.

Meer informatie over succesvolle aanpakken in het mbo: [Praktijkvoorbeelden verbinding onderwijs en jeugdhulp | Nederlands Jeugdinstituut \(nji.nl\)](#)