



Start To Can: Het nieuwe dienstverleningsmodel en de beleidsaanbevelingen voor de brede inbedding ervan in Vlaanderen

Project in het kader van: ESF-Vlaanderen 2014-2020 oproep 409 'transnationaliteit III'

Project 7427 'STC - Start To Can'

Augustus 2021

Promotor: GTB vzw

Vlaamse Partners: Pulso Europe BV, UCLL - hogeschool

Transnationale partner: Universiteit Lapland in Finland



Inhoudstafel

Situering	2
Inleiding	3
Hoofdstuk 1: jobinclusie van jongeren, wat zegt het beleid?	6
1. De duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties	
2. De Nieuwe European Disability Strategie	
3. Europese Pillar of Social Rights	
4. Het Europees Semester en het Vlaams Hervormingsprogramma 2020	
5. Eurofound	
6. ESF-projecten Levensloopbaancoach	
7. Het schoolverlatersrapport VDAB 2021	
8. Het concept decreet Leersteun	
9. Het Europees Manifest van jongeren met bijzondere ondersteuningsnoden	
10. Werkbaar werken anno 2021	
11. Individueel maatwerk, het Vlaams ontwerpdecreet	
12. Status praesens in Finland en Zweden	
Hoofdstuk 2: beschrijving van de Start To Can webtool, de agogische uitgangspunten en de eerste resultaatsmetingen	30
1. De online webtool Start To Can	
2. De principes van de nieuwe Autoriteit en het krachtgericht coachen	
3. Individual placement and Support, de evidence based methodiek inzake jobcoaching voor personen met een (psychische) kwetsbaarheid	
4. De eerste resultaten van de STC-producten	
Hoofdstuk 3: kernboodschappen en het nieuwe Business Model Canvas Start To Can	41
1. Kernboodschappen voor het STC dienstverleningsmodel	
2. Business Model Canvas Start To can	
3. Beschrijving van de ideaaltypische STC-dienstverlening	
4. Monitoringtabellen	
Hoofdstuk 4: beleidsaanbevelingen die de STC-dienstverlening schragen	49
Hoofdstuk 5: implementatiestrategie en ESF-disseminatie acties	51
Besluit	53
Bijlagen	54

Situering

Deze paper is één van de eindproducten van het ESF-project Start To Can, oproep Transnationaliteit III 409 - projectnummer 7427. Aanvankelijk hebben de partners UCLL-Hogeschool, Pulso Europe bv, GTB (promotor) zich samen met de Universiteit Lapland - Finland toegelegd op 'het samen met jongeren ontwikkelen van een webtool, gebaseerd op principes uit de positieve psychologie, die de jongeren een beter inzicht geeft over hun toekomstdromen, wat ze al kunnen, welke acties ze moeten ondernemen om hun toekomst te realiseren en wie hen hierbij kan helpen' en 'hoe de coach een proces van verbinding met jongeren kan opzetten om de uitvoering van acties te versterken'. Dit heeft zich vertaald in **twee concrete eindproducten** met name:

- ✓ **De Start To Can webtool**
- ✓ **De start To Can training en intervisie met handboek**

Door samen met onze Finse partner de 'base line audit' uit te voeren om een helder inzicht te hebben in de contexten van beide landen van beroepsopleiding (VET), het aanbod voor Neet-jongeren en de coaching mogelijkheden voor jongeren in hun transitie naar een job werd duidelijk dat het succes van de Start To Can (STC) webtool maar gegarandeerd kon worden als dit geflankeerd wordt door een sterk maatschappelijk gedragen inclusiebeleid. Geïnspireerd door Finland en Zweden hebben wij ontdekt dat vele beleidspublicaties de richting tot inclusie - voor ons met de focus op jongeren met een arbeidsbeperking en/of gezondheidshinder - aangeven, maar dat er weinig aangereikt wordt omtrent 'hoe' deze inclusie concreet te realiseren. In de praktijk bestaan verschillende (goede) praktijken.

Voorliggende paper is in het transnationale partnerschap afgestemd en geeft een schets van het STC-dienstverleningsmodel dat o.i. sterk kan bijdragen tot de versterking van de groei van (kwetsbare) jongeren en tot de inclusie van deze jongeren. Duidelijk is dat ook in Vlaanderen moet ingezet worden op een integrale samenwerking tussen heel veel actoren maar dat - mits het inzetten op een sterke leiderschapssturing- dit mogelijk is. Het is het samenleggen van een puzzel waarvan de puzzelstukken er reeds zijn of in ontwikkeling zijn. Wij hopen dat wij in de disseminatiefase hierover de dialoog met het brede werkveld mogen aangaan vanuit een concreet nieuw dienstverleningsmodel.

Waar wij in Vlaanderen de productontwikkelingen geënt hebben op jongeren met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt omwille van een arbeidsbeperking of gezondheidshinder is er in Finland ook gekeken naar de bredere inzet van de STC-webtool in de keuzevoorlichting voor alle jongeren in de beroepsopleiding. De Vlaamse partner Pulso Europe heeft voor het Finse partnerschap deze doorontwikkeling van de webtool uitgevoerd met middelen vanuit ESF-Finland. Het heeft ons inspiratie gegeven tot mogelijke vervolgpistes, alsook tot de mogelijkheid om de tool met eenzelfde 'look and feel' op verschillende manieren in te zetten waardoor hij nog meer op maat kan ingezet worden.

Inleiding

In de ruime samenleving, en ook binnen de arbeidsmarktactoren en het onderwijs, neemt het streven naar een inclusie aan belang toe. Inclusie betekent voor ons:

- Het recht op volwaardige deelname aan de samenleving op gelijke voet met andere burgers, een onafhankelijk leven met gelijke keuzemogelijkheden en met respect voor individuele keuzes. In eenvoudige taal betekent dit: "Je kan gewoon meedoen, je hoort erbij en de drempels zijn weggewerkt".
- 'Inclusie gaat over respect voor de onvervreembare waardigheid van iedere mens, ongeacht de functie, rol of taak, en over de ontdekkingsreis naar het vermogen van elke medewerker om op een unieke, eigen wijze, een verschil te maken" (Rik De Wulf, sept. 2015)



Om inclusie te realiseren is er een breed maatschappelijk ingrijpen nodig dat zich niet kan beperken tot de opdracht van enkele dienstverleners als de school of de arbeidsbemiddeling. Beleidsteksten geven meer en meer aan wat er dient te gebeuren om meer inclusie te realiseren. In deze paper zoeken wij verbinding met 'hoe' dit kan.

Wij staan stil bij volgende **beleidsdocumenten en onderzoeksrapporten**:

- ✓ De 17 duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties
- ✓ De New Disability Strategy Europa
- ✓ De Europese Pillar of Social Rights
- ✓ Het Europees Semester en het Vlaams Hervormingsprogramma 2020
- ✓ Eurofound- rapport ' Disability and labour market integration'
- ✓ De evaluatie van het M-decreet
- ✓ Het ontwerp van decreet 'leersteun'
- ✓ EASPD -aanbevelingen tot het realiseren van inclusief onderwijs
- ✓ 'Hefbomen voor de realisatie van een meer inclusief onderwijsstelsel: schoolleiderschap en professionaliseringsinitiatieven (2020) van het steunpunt Onderwijsonderzoek'
- ✓ De Vlaamse ESF-projecten levensloopbaancoaching in relatie tot de IPS-coach (Individual Placement and Support)
- ✓ Status praesens 'schoolwelzijn binnen VET' in de partnerlanden Finland en Zweden.
- ✓ Het schoolverlatersrapport VDAB 2021
- ✓ Werkbaar werk SIA/SERV 2021

Wij brengen heel expliciet de terreinervaring in, inzake het coachen van jongeren in hun transitie van school of Neet-positie naar werk, vanuit Finland en Zweden. Aan beide landen hebben we een leerbezoek kunnen brengen. Met de Universiteit Lapland hebben wij een cyclus van transnationaal 'mutual learning' opgezet omtrent:

- ✓ De principes van de Nieuwe Autoriteit van Omar Haim.
- ✓ Het ontwerpen en realiseren van de Start To Can tool als een innovatieve offline en online tool om verbinding te realiseren met de jongeren, en de jongeren hun zelfsturend vermogen te versterken.
- ✓ Het uitvoeren van een Baseline audit, en het uitwerken van de beleidsaanbevelingen inzake de transitie van school of NEET-positie naar werk.

Op basis van het bronnenmateriaal en de terreinervaringen van de projectmedewerkers van GTB, UCLL, Pulso-Europe, U Lapland en VET Redu/Finland formuleren wij duidelijke kernboodschappen waaraan de STC-dienstverlening zich dient te spiegelen. Vervolgens beschrijven wij de STC-dienstverlening aan de hand van het Business Model Canvas en hoe deze dienstverlening te monitoren is.

In de beleidsaanbevelingen trachten wij te omschrijven welke beleidsacties dienen uitgezet tot het realiseren van onze finale doelstelling:

Duurzame jobinclusie voor jongeren met een beperking en/of gezondheidshinder

Tot slot presenteren wij de disseminatie-strategie voor de laatste ESF 'Start To can' projectfase.

Hoofdstuk 1: Jobinclusie van jongeren, wat zegt het beleid?

Dit hoofdstuk willen wij starten met het geven van invulling aan de jobinclusie voor jongeren met een beperking en/of gezondheidshinder vanuit de recente beleidskaders en dit zowel op Europees als Vlaams niveau. Het is ons niet zozeer te doen om alle nuanceverschillen te presenteren of tot een allesomvattende literatuurstudie te komen, maar wel om duidelijke beleidsrichtingen te detecteren als handvat om goede praktijken in de transitie van jongeren met speciale ondersteuningsnoden te duiden.

1. De duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties¹



De 17 duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties zijn één en ondeelbaar, en reflecteren de drie dimensies van duurzame ontwikkeling: het economische, het sociale en het ecologische aspect. De doelstellingen zullen een impact hebben op onze wereld en zijn bewoners, waarbij keuzebegeleiding of jobcoaching niet onbelangrijk is.

SDG 4 'Kwaliteitsonderwijs' bevat o.m. de doelstellingen 4.4 "By 2030, substantially increase the number of youth and adults who have relevant skills, including technical and vocational skills, for employment, decent jobs and entrepreneurship" en 4.5 "by 2030, eliminate gender disparities in education and ensure equal access to all levels of education and vocational training for the vulnerable, including persons with disabilities, indigenous peoples and children in vulnerable situations". Keuzebegeleiding heeft dan ook een maatschappelijke functierol op te nemen in de ondersteuning van cliënten, zodat alle mogelijkheden overwogen worden binnen de eigen context.

¹ Tekst overgenomen uit nieuwsbrief Euroguidance, juli 2021

Onder SDG 8 ‘Waardig werk en economische groei’ vallen o.a. doelstellingen 8.5 “by 2030, achieve full and productive employment and decent work for all women and men, including for young people and persons with disabilities, and equal pay for work of equal value” en 8.6 “...substantially reduce the proportion of youth not in employment, education or training” – de zgn. NEETs. Ook hier zien we een belangrijke rol weggelegd voor keuzebegeleiding zoals we verder zullen uitleggen. 5.5 “ensure women’s full and effective participation and equal opportunities for leadership at all levels of decision-making in political, economic and public life”.

Keuzebegeleiding versterkt het individu, helpt uitval te voorkomen van lerenden en werknemers, promoot sociale inclusie, ondersteunt de ontwikkeling van mensen in de rand van de samenleving en kan bijdragen tot de creatie van kansen tot participatie aan samenleving, onderwijs, werk en de reductie van discriminatie.

Gezien de rol van keuzebegeleiding in het onderhouden van persoonlijke ontwikkeling en welzijn, zien we ook een link met SD3 ‘Goede gezondheid en welzijn’. De online methodieken die de laatste jaren werden ontwikkeld (al dan niet noodgedwongen) zien we tenslotte gelinkt aan SDG 9 ‘Industrie, innovatie en infrastructuur’. Hoe sterker keuzebegeleiding geïntegreerd wordt in nationale en internationale strategieën, hoe groter de impact zal zijn. Daarnaast hebben keuzeprofessionals de mogelijkheid om duurzame ontwikkeling mee te promoten en faciliteren. Duurzaamheid kan op vele manieren geïntegreerd worden in beleid en praktijk, bijv. door dagelijkse reflectie op de SDGs; verderzetten van online keuzebegeleiding, supervisie bij keuzebegeleiders (ook rond de SDG’s), betrekken van de SDG’s in de ontwikkeling van (onderwijs/leer)loopbaancompetenties, de nood aan een ‘systeemaanpak’ (rekening houdend met SDG’s) bij planning en uitbouw van de dienstverlening.

2. De nieuwe European Disability Strategy

“Persons with disabilities have the right to have good conditions in the workplace, to live independently, to equal opportunities, to participate fully in the life of their community. All have a right to a life without barriers. And it is our obligation, as a community, to ensure their full participation in society, on an equal basis with others.”

Commission President von der Leyen¹

Europa en haar lidstaten hebben meer dan een decennium geleden het VN-verdrag ‘rechten van personen met een handicap’ getekend. Om dit verdrag te implementeren in Europa is er een eerste European Disability Strategy 2010-2020 gepubliceerd maar wij moeten vaststellen dat dit niet heeft geresulteerd tot veel meer inclusie van personen met een beperking. Europa scoort internationaal niet sterk op dit vlak, wat er toe leidt dat deze doelgroep van 87 miljoen Europeanen nog steeds structurele drempels ervaart in de toegang tot gezondheidszorg, onderwijs, tewerkstelling en deelname aan het maatschappelijk leven. Deze doelgroep kent meer dan 28% extra personen die geconfronteerd worden met armoede en sociale achterstelling in vergelijking met de totale bevolking. Europa heeft in maart 2021 een versterkte nieuwe strategie voor personen met een beperking gepubliceerd met een looptijd tot einde 2030. Nieuw is dat de Strategy verbinding legt met de European Pillar of Social Rights met de expliciete doelstelling om tot meetbare resultaatsverbetering te komen.

Specifiek voor ons thema ‘gespecialiseerde levenloopbaancoaching’ vinden wij in de European Disability Strategy volgende engagementen terug:

- ✓ De lidstaten moeten concrete streefcijfers hebben zodat de deelname van personen met een beperking aan programma’s tot competentie-ontwikkeling sterk verbeterd wordt.
- ✓ Het competentiegericht leeraanbod moet inclusief zijn en van een hoge kwaliteit die mee inzet op het ontwikkelen van digitale vaardigheden.
- ✓ Assistieve technologie dient ingezet te worden in leren en het realiseren van een betere tewerkstelling.
- ✓ Het realiseren van werk in het normaal economisch circuit (NEC) in plaats van beschutte werkplaatsen. Waarbij de sociale economie dient versterkt te worden als een werkervaringsplaats met als doel doorstroming naar het NEC of zelfstandig ondernemen. De publieke arbeidsbemiddeling dient hiertoe versterkt te worden en een dialoog op te zetten met de sociale partners en gebruikersverenigingen.
- ✓ Het onderwijs dient op alle niveaus toegankelijk en inclusief te zijn. De EU zal de lidstaten ondersteunen om de competentie-ontwikkeling van alle leerkrachten tot het managen van diversiteit in de klas te versterken. Inclusieve scholen dienen een referentie te zijn op het vlak van innoverend lesgeven en leren.



20.3% young people with disabilities leave school early compared to **9.8%** of those without disabilities

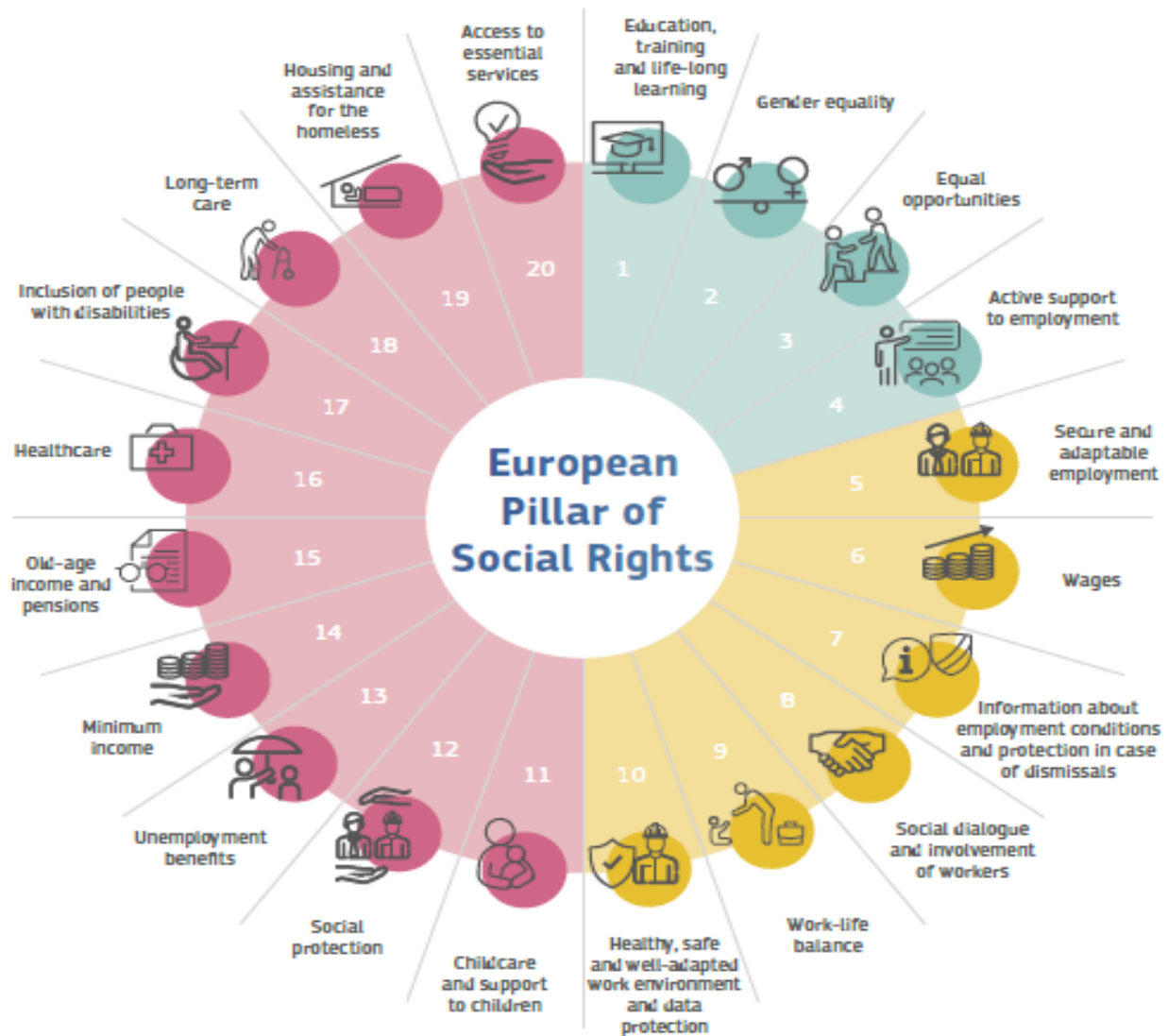


Only **29.4%** of persons with disabilities attain a tertiary degree compared to **43.8%** of those without disabilities

De ‘New Disability Strategy’ geeft een richting waarop de lidstaten moeten inzetten en geeft ook aan waarom dit dient te gebeuren. Om tot een sociaal, duurzaam, inclusief en competitief Europa te komen waar elke burger gelijke sociale grondrechten heeft zullen er acties moeten genomen worden, initiatieven die gemonitord kunnen worden op basis van kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen. Sterk is dat Europa dit ingekanteld heeft in een beleidsdomein-overstijgend actieplan, verwoord in de ‘European Pillar of Social Rights’ dewelke wij in volgende paragraaf toelichten.

3. Europese Pillar of Social Rights

De recent gepubliceerde Europese Pillar of Social Rights verwijst in het bijzonder naar inclusieve doelstellingen als toegang tot opleiding en werk, en de reductie van armoede. Concreet is dit vertaald naar 20 acties die visueel zijn voorgesteld in onderstaande figuur:



Opvallend is dat de acties die verband houden met ons thema van gespecialiseerde levensloopbaancoaching voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt omwille van een beperking of gezondheidsproblematiek hoog genoteerd staan in de Social Pillar.

Concreet betreft het dan:

ANNEX 3: THE PILLAR PRINCIPLES PROCLAIMED AT THE 2017 GOTHENBURG SUMMIT



1. Education, training and life-long learning

Everyone has the right to quality and inclusive education, training and life-long learning in order to maintain and acquire skills that enable them to participate fully in society and manage successfully transitions in the labour market.



3. Equal opportunities

Regardless of gender, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation, everyone has the right to equal treatment and opportunities regarding employment, social protection, education, and access to goods and services available to the public. Equal opportunities of under-represented groups shall be fostered.



4. Active support to employment

- a. Everyone has the right to timely and tailor-made assistance to improve employment or self-employment prospects. This includes the right to receive support for job search, training and re-qualification. Everyone has the right to transfer social protection and training entitlements during professional transitions.
- b. Young people have the right to continued education, apprenticeship, traineeship or a job offer of good standing within 4 months of becoming unemployed or leaving education.
- c. People unemployed have the right to personalised, continuous and consistent support. The long-term unemployed have the right to an in-depth individual assessment at the latest at 18 months of unemployment.



5. Secure and adaptable employment

- a. Regardless of the type and duration of the employment relationship, workers have the right to fair and equal treatment regarding working conditions, access to social protection and training. The transition towards open-ended forms of employment shall be fostered.
- b. In accordance with legislation and collective agreements, the necessary flexibility for employers to adapt swiftly to changes in the economic context shall be ensured.
- c. Innovative forms of work that ensure quality working conditions shall be fostered. Entrepreneurship and self-employment shall be encouraged. Occupational mobility shall be facilitated.
- d. Employment relationships that lead to precarious working conditions shall be prevented, including by prohibiting abuse of atypical contracts. Any probation period should be of reasonable duration.



6. Wages

- a. Workers have the right to fair wages that provide for a decent standard of living.
- b. Adequate minimum wages shall be ensured, in a way that provide for the satisfaction of the needs of the worker and his/her family in the light of national economic and social conditions, whilst safeguarding access to employment and incentives to seek work. In-work poverty shall be prevented.
- c. All wages shall be set in a transparent and predictable way according to national practices and respecting the autonomy of the social partners.



17. Inclusion of people with disabilities

People with disabilities have the right to income support that ensures living in dignity, services that enable them to participate in the labour market and in society, and a work environment adapted to their needs.

In de Social Pillar wordt beschreven welke sleutel-acties en timing de Europese Commissie voorziet om de 20 acties te realiseren. De monitoring van de realisatiegraad van deze acties is opgebouwd in het 'Social Scoreboard'. In het European Semester wordt gerapporteerd wat de status praesens is voor elke lidstaat. Dit geeft ons inspiratie in het zelf samenstellen van een voor onze doelgroep relevant scoreboard als een soort van nulmeting om vervolgens na te gaan of het inzetten op acties gericht op het realiseren van inclusie effect hebben. Het ontwerp van scoreboard wordt besproken in hoofdstuk 3 paragraaf 4.

4. Het Europees Semester en het Vlaams Hervormingsprogramma 2020

Zoals in vorige paragraaf aangegeven is het Europees Semester de halfjaarlijkse monitoring van de realisatie van de Europese doelen verwoord in Europese Pijler van Sociale Rechten. In dit Europees Semester geeft Europa ook de land-specifieke aanbevelingen weer waarop moet ingezet worden om de realisatie van deze doelen tijdig te halen. Omwille van Covid-19 zijn er voor 2021 geen aanbevelingen opgemaakt.

Vlaanderen is na Schotland de enige Europese regio die systematisch als regio (en niet enkel als land) rapporteert ten aanzien van het Europees Semester. Deze rapportering vinden wij terug in het Vlaams Hervormingsprogramma 2020 waarin Vlaanderen haar ambities uit op het vlak van:

- ✓ Excellent onderwijs
- ✓ Innovatieve economie en arbeidsmarkt
- ✓ Warm en zorgzaam Vlaanderen
- ✓ Inclusieve samenleving
- ✓ De slanke overheid met een gezonde begroting
- ✓ Klimaat - energie en mobiliteit.

Uit deze rapportering hebben wij de monitoring-indicatoren gehaald die een basis kunnen zijn om de impact te kunnen meten van de STC-dienstverlening. Inhoudelijk lezen wij dat Vlaanderen wil inzetten op inclusief onderwijs door het M-decreet om te vormen naar een leersteundecreet (zie verder). Het belang van het creëren van een leercultuur bij Vlamingen wordt geduid, het snel bemiddelen en screenen van mogelijk schooluitval en de inzet van één lokale coach per gezin vanuit de OCMW's.

5. Eurofound

De 'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions' heeft begin dit jaar haar rapport 'Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU member States' gepubliceerd. Dit rapport beschrijft wat werkt en niet-werkt in de diverse lidstaten tot het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt voor personen met een beperking of gezondheidshinder. Inclusie kan maar bereikt worden als er ruim ingezet wordt op een combinatie van diverse ondersteuningsmaatregelen, zoals onderstaande figuur weergeeft. Het leert ons dat enkel inzetten op de transitie vanuit onderwijs naar werk en het voorzien van coaching in deze periode niet voldoende is om inclusie te realiseren. Om de monitoringscijfers te verbeteren is een integrale aanpak nodig.

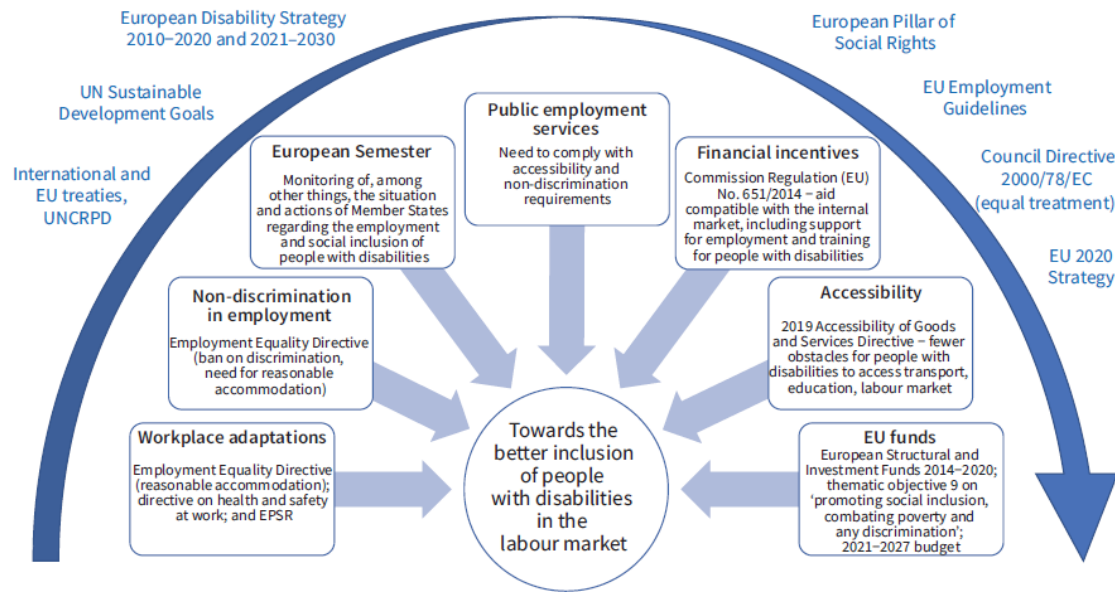
Onderstaande afbeeldingen laten de samenhang zien tussen de Europese beleidsinitiatieven tot het realiseren van inclusie:

Figure 2: Policy measures by key type



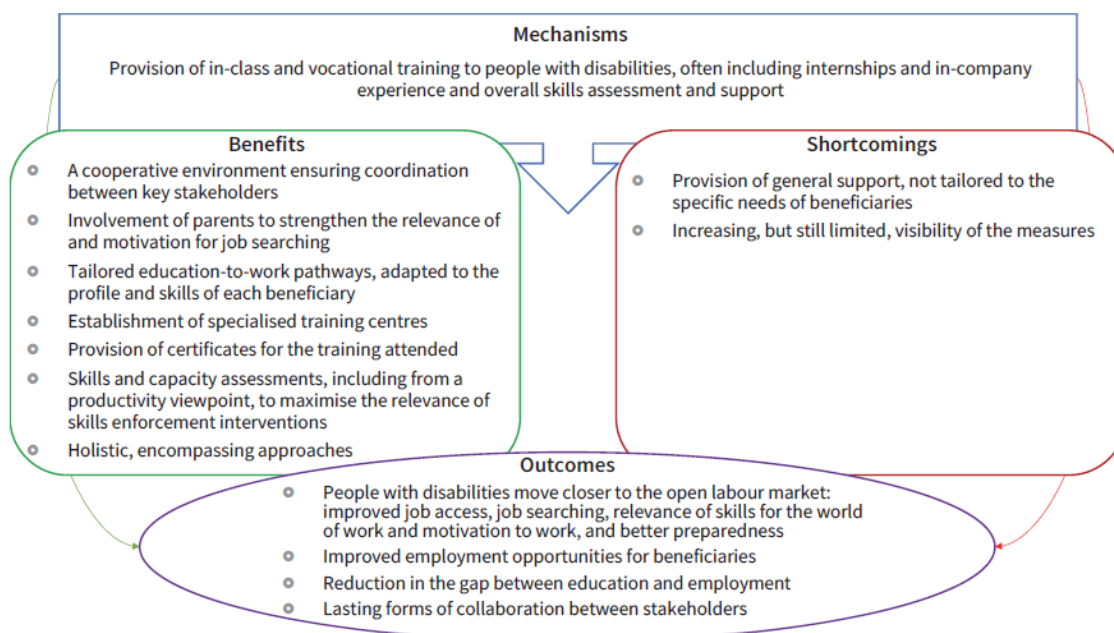
Source: Authors' own design, based on information collected by the Network of Eurofound Correspondents

Figure 1: EU policies and initiatives



De studie wijdt een passage aan de mechanismen, de uitkomsten en de resultaatgerichtheid van het versterken van vaardigheden, het assessment en de transitie vanuit het onderwijs. Jammer is dat men voor 'transitie van/in leren en werk' geen aparte analyse heeft gemaakt zodat de aanmerkingen nu wat ondergesneeuwd geraken in de negatieve bemerkingen omtrent de gesegregeerde beroepsopleiding en training (VET). Wel leerrijk is dat men stelt dat gespecialiseerde transitietrajecten maar kunnen slagen als er een holistische benadering is gebaseerd op een sterke samenwerking tussen alle stakeholders, een blijvende ondersteuning kan geboden worden en dat er telkens naar individuele oplossingen kan gezocht worden. Aandacht moet geschonken worden aan het centraal beschikbaar zijn van informatie, dat de transitiediensten c.q. de STC-dienstverlening zichtbaar en goed bereikbaar moet zijn. Dit leidt dan ook tot de aanbeveling dat er een coördinatie moet verzekerd zijn tussen diensten en stakeholders, inclusief de PES (VDAB), gezondheidsdiensten, onderwijs en training aanbieders, zeker gezien de schaarsheid aan middelen.

Figure 14: Mechanisms, outcomes and effectiveness of skills enhancement and assessment and transition from education



Source: Authors' own design, based on information collected by the Network of Eurofound Correspondents

6. ESF-projecten levensloopbaancoach beroepssecundair onderwijs

Het Vlaams Ministerie van Onderwijs heeft de ESF-oproep levensloopbaancoaching beroepssecundair onderwijs gelanceerd. Deze oproep is sterk geïnspireerd op wat GTB aanbiedt in haar transitietrajecten. Deze ESF-oproep vertrekt vanuit de vaststelling dat jongeren nood hebben aan degelijk gevormde keuzebegeleiding die niet beperkt blijft tot enkele momenten in een overgangsfase van leren naar werken, maar dat deze ondersteuningsmogelijkheid voor lange duur en op maat - blended- beschikbaar moet zijn. De levensloopbaancoach is de centrale begeleidende figuur van de leerling doorheen alle fasen en bij alle mogelijke trajecten. Eén van de belangrijkste rollen van de levensloopbaancoach is het blijven samen zoeken naar wat de jongere wil en het opbouwen van veerkracht. De levensloopbaancoach loopt vanaf het begin mee en vormt een team met de jongere en schakelt, steeds in afstemming met de jongere, op bepaalde momenten naar een “specialist” die een specifieke dienstverlening verzorgt. Hij is de drijvende figuur die zich continu richt op de (leer)loopbaanaanpak van de jongere, met als opdrachten:

- Jongeren centraal te stellen
- Evenwicht en matching te zoeken tussen wensen en noden van de jongere en anderzijds de mogelijkheden en tools om hem te versterken
- Krachtgericht te werken
- Stevige bruggen te bouwen tussen de jongere en de leerkracht of zo nodig met andere betrokkenen als de relatie met de school vertroebeld is.
- Een 3-voudige rol op te nemen: trajectopvolger, coach, aanspreekpunt/schakel
- Een netwerk op te bouwen met alle relevante en betrokken actoren rond de jongere
- Fragmentering te vermijden door in alle fasen van het traject aanwezig te zijn.

- De kans te geven aan de jongeren om opnieuw te beginnen, een nieuwe start te maken zonder vooroordelen, of vooringenomenheid van de professional.

Levensloopbaancoaching wordt gezien als een brede opdracht voor elk schoolteam en voor elke leerling die hier nood aan heeft. Elke leerling heeft een recht op levensloopbaancoaching en hij kiest zelf wie deze rol voor hem kan opnemen. De Start To Can -coaching die wij in hoofdstuk 2 concretiseren is sterk geënt op de principes van levensloopbaancoaching maar kent aanvulling o.a. vanuit de Individual Placement and Support richtlijnen. Hierdoor kunnen wij een unieke dienstverlening uitbouwen op maat van en samen met onze doelgroep jongeren.

7. Het schoolverlatersrapport VDAB 2021

Schoolverlaters uit opleidingsvorm 3 (OV3) van het buitengewoon secundair onderwijs (BuSO) hebben leermoeilijkheden en/of een beperking in de vorm van een motorische, een mentale en/of een sensorische (auditive, visuele) handicap. Zij zijn opgeleid met het oog op integratie in een gewoon leef- en werkmilieu. Om hun kansen op tewerkstelling te versterken kunnen leerlingen na de 5-jarige basisopleiding nog een alternerende beroepsopleiding (ABO) volgen van één jaar. Tijdens zo'n ABO-jaar krijgt de jongere de kans om zich verder te bekwamen in een vak, werkervaring op te doen in een bedrijf en zich zo beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Schoolverlaters met deze extra werkervaring vinden makkelijker aansluiting met de arbeidsmarkt vergeleken met BUSO-schoolverlaters zonder ABO-ervaring en doorgaans ook vergeleken met schoolverlaters uit het deeltijds beroepsonderwijs met een beroepskwalificatie (zonder onderwijskwalificatie). Maar tijdens de vroege coronacrisis ondervonden de ABO-schoolverlaters van het schooljaar 2018/19 bijzonder veel moeilijkheden. Hun werkzoekendenpercentage lag in juni 2020 bijna 10 procentpunten (!) hoger dan in juni 2019 (34,5% tegenover 24,7%). BUSO schoolverlaters zonder ABO waren met een werkzoekendepercentage van 41,3% nog meer bedreigd in hun toekomstperspectieven. Deze hoge werkzoekendenpercentages stemmen overeen met de vaststellingen van de Commissie Diversiteit (SERV). Zij merkt dat personen met een arbeidsbeperking harder dan gemiddeld getroffen worden door de coronacrisis. Doordat deze mensen in verhouding vaker een tijdelijk contract of een deeltijds contract hebben, worden zij geconfronteerd met meer banenverlies en een hogere werkloosheid.

De hoge percentages tonen aan hoe hard BuSO-schoolverlaters in tijden van crisis worden getroffen. Zeker als we er rekening mee houden dat in realiteit het aantal werklozen waarschijnlijk nog groter is. Jongeren met een handicap zijn immers oververtegenwoordigd binnen de groep NEET-jongeren. Neet staat voor Not in Education, Employment or Training. Dit zijn jongeren die niet in een opleiding zitten, niet aan het werk zijn en niet (officieel) als werkzoekend geregistreerd staan. Deze groep is conjunctuurgevoelig en bevat veel kwetsbare jongeren die moeilijk aansluiting vinden met de arbeidsmarkt en hierdoor in de inactiviteit terechtkomen.

Ook de jongeren met een niet-gekwaliceerde uitstroom verdienen onze belangstelling. Ongekwaliceerde schoolverlaters zijn jongeren die de school verlaten met maximaal een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs. In 2019 telden we 6.085 ongekwalificeerde schoolverlaters. Dit kwam neer op een aandeel van 9,3% in de volledige schoolverlaterspopulatie. Tegenover 2018 betekende dit een stijging van 0,3 procentpunt. Het aandeel van deze ongekwalificeerde schoolverlaters dat in juni 2020 als werkzoekend was ingeschreven, lag op 28,4%. Dat was 2,1 procentpunten lager dan in juni 2019 (30,5%). Op het eerste zicht lijken de ongekwalificeerde schoolverlaters dus geen negatieve invloed te ondervinden van de coronacrisis.

Maar zoals hierboven gezegd, komen er tijdens de coronacrisis meer jongeren in de inactiviteit terecht. En traditioneel is al een groot deel van de jonge laaggeschoolden inactief... .

Het is echter ook mogelijk dat een deel van deze ongekwalificeerde uitstroom alsnog besliste om verder te studeren. Volgens een rapport van het departement Onderwijs en Vorming blijkt dat doorgaans één op drie van de ongekwalificeerde schoolverlaters zich binnen de twee jaar inschrijft voor een 'tweedekansleerweg' (secundair volwassenenonderwijs, examencommissie of opnieuw secundair onderwijs) om toch nog dat getuigschrift of diploma secundair onderwijs te behalen. In die zin zou de coronacrisis en de daaraan gekoppelde onzekere arbeidsmarkt voor sommige van deze jongeren nog een extra stimulans kunnen zijn om terug te gaan studeren.

Het schoolverlatersrapport laat toe een inschatting te maken hoeveel jongeren baat kunnen hebben bij gespecialiseerde STC- coaching. 'Gespecialiseerd' wil hier zeggen een grote afstand tot de arbeidsmarkt omwille van een beperking of gezondheidshinder, mogelijks gecombineerd met andere achterstandsfactoren als taal of armoede. Om deze doelgroep af te bakenen kijken wij enerzijds naar de laaggeschoolde schoolverlaters die na 1 jaar nog werkloos zijn en naar de NEET's tussen de 15 en 24 jaar. Onderzoek, o.a. van het Steunpunt Werk, leert ons dat 1/3 van de NEET-jongeren een handicap heeft. Deze sleutel van 1 op 3 hanteren wij ook voor de groep vroegtijdige schoolverlaters. De BUSO-jongeren hebben allen een indicatie van handicap.

Onderstaande figuren uit het schoolverlatersrapport biedt ons de basis tot het opmaken van de tabel potentieel jaarlijks doelgroep-bereik voor de STC-coaching.



Tabel potentieel jaarlijks doelgroepbereik van de STC coaching			
	instroom 2021	met beperking	werkzoekend >1j
BUSO (OV 3)	1155	1155	397
ongekwalificeerde	6085	2028	621
deeltijdsberoepsonderwijs	1450	483	96
Neet-jongeren	5858	1953	838
totaal voor Vlaanderen	14548	5619	1952

In 2020 telde Vlaanderen 52724 Neet-jongeren tussen de 15 en de 24 jaar. Indien wij deze jongeren vlug weten te benaderen, wat zeker moet lukken voor deze jongeren die het onderwijs recent verlaten hebben, en wij ons richten op jongeren met een beperking dan moeten wij een capaciteit van de STC-coaching voorzien voor ongeveer 840 jongeren. Dit cijfer is bekomen door het aantal Neet-jongeren met een beperking te verminderen met de laaggeschoolde jongeren die na 1 jaar nog werkloos zijn. Hierdoor zijn er zeker geen dubbeltellingen.

Om de capaciteit te berekenen voor jongeren die traceerbaar zijn via onderwijs en inschrijving in de VDAB hebben wij het gemiddelde genomen van de werkloosheidspercentages na 1 jaar en dit over de laatste 5 jaar. Hierdoor wordt de invloed van Covid-19 weggevlakt. Wij komen uit op een jaarlijks benodigde capaciteit STC-coaching voor 1000 jongeren in relatie tot de transitie uit het onderwijs. Deze laatste doelgroep is aanspreekbaar via het onderwijs terwijl voor de Neet's andere strategieën dienen ingezet om ze te bereiken.

GTB heeft nu een capaciteit in de transitietrajecten² tot het bereiken van 700 Vlaamse jongeren op jaarbasis waarvan een meerderheid BUSO- jongeren. Willen wij in Vlaanderen jongeren met een beperking of gezondheidshinder van passende STC-coaching voorzien en dit zowel tijdens een onderwijstraject als snel aansluitend wanneer een jongere gedetecteerd wordt als NEET-jongere met een beperking dan moet de huidige GTB-capaciteit aan transitietrajecten groeien met een factor 2,8. Deze berekening houdt enkel rekening met de instromers.

Indien beleidsmakers wensen dat alle Neet-jongeren tussen 15 en 29 jaar, met een beperking en een werkwens bereikt dienen te worden met de STC-coaching dan dienen er 4716 trajecten beschikbaar gesteld te worden.

Gezien wij de STC-coaching, zoals verder duidelijk wordt, willen uitbouwen volgens de internationale richtlijnen van Individual Placement and Support en dit willen voorbehouden voor jongeren die hier nood aan hebben, hanteren wij de jaarlijkse capaciteit van 1952 trajecten als richtgetal tot het uitbouwen van de dienstverlening. Daarnaast zien we ook mogelijkheden om de tool in te zetten bij een bredere jongerenpopulatie (zie verder).

² Transitietrajecten GTB kunnen omschreven worden als: het outreachend bemiddelaanbod voor jongeren die 17,5 jaar zijn, in hun laatste schooljaar zitten én een grote ondersteuningsnood kennen. Samen met de jongere, de leerkrachten en het private netwerk wordt onderzocht hoe de jongere zo snel en duurzaam mogelijk stappen naar werk kan zetten. Op jaarbasis bereikt GTB minimaal 700 jongeren.

8. Het concept decreet Leersteun

Het M-decreet wat gestart is in 2014 en tot doel had om het onderwijs inclusiever te maken voor leerlingen met een beperking wordt vervangen door het Leersteun-decreet, aldus minister Wuyts (juli 2021). Dit decreet Leersteun zal in voege gaan in het schooljaar 2022-2023 en het vertrekt vanuit 5 speerpunten:

1. elk kind moet optimaal begeleid én uitgedaagd worden in de klas zowel in het gewoon als in het buitengewoon onderwijs;
2. elk kind krijgt in de klas maximale en kwaliteitsvolle ondersteuning met het oog op leerwinst en optimale ontwikkelingskansen;
3. elk kind zit op de juiste plaats: 'gewoon onderwijs waar het kan, buitengewoon onderwijs waar nodig' via een planlastluwe doorverwijzing;
4. elk kind krijgt ondersteuning door vakbekwame professionals;
5. elk kind en zijn/haar ouders krijgen snelle, duidelijke en bruikbare informatie en worden bij het ondersteuningsproces betrokken.

Om de inhoud van het nog door de Vlaamse Regering goed te keuren decreet Leersteun en de werking van de 36 voorziene leersteuncentra te duiden, nemen wij volgende samenvatting van Klasse ³over:

Decreet Leersteun: wat kunnen scholen verwachten?

1. Versterkte leerlingenbegeleiding in het gewoon onderwijs

Leersteun moet bouwen op een stevig fundament van brede basiszorg en verhoogde zorg. Alle leraren moeten hiervoor over de nodige competenties beschikken, ook starters. **Dat vraagt bijscholing – voor het gewoon onderwijs, maar ook voor de lerarenopleiding.** Men bekijkt nog welke vormen die professionalisering kan aannemen.

2. Onderwijspartners krijgen een prominentere rol

Om kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding te garanderen, kijkt men ook naar onderwijspartners. Het voornemen is om de pedagogische begeleidingsdiensten en CLB's een prominente en proactieve rol te geven. **Het effect van hun hulp moet voelbaar zijn op de klasvloer.** De onderwijsinspectie zal extra letten op de kwaliteit van de leerlingenbegeleiding. Al deze partners hebben verhoogde aandacht voor scholen die achterblijven, die waar nodig een verplicht begeleidingstraject volgen.

3. Kwaliteitsvolle leersteun voor wie dat nodig heeft

Leerlingen met gelijkaardige noden moeten evenwaardige ondersteuning krijgen. **Om ervoor te zorgen dat leersteun op de juiste plek terechtkomt,** herbekijkt men het verdelingsmechanisme van de middelen voor leersteun. Met de CLB-sector bekijkt men de (gemotiveerde) verslagen om ze vanuit een meer gelijkgerichte visie op te maken. Ze krijgen ook een andere naam. En om de kwaliteit van leersteun te monitoren, werkt de inspectie een referentiekader uit.

4. Vast aanspreekpunt voor school en ouders: het leersteuncentrum

Het huidige ondersteuningsmodel wil men omvormen tot een eenvoudiger model, waarbij alle leersteun vanuit 1 spoor komt. **De huidige ondersteuningsnetwerken zullen evolueren naar**

³ <https://www.klasse.be/262679/decreet-leersteun-grote-lijnen/>

leersteuncentra, die leersteun voor alle types aanleveren. De achterliggende financieringsmechanismen blijven wel verschillend: open end voor type 2, 4, 6 en 7, en enveloppe voor type basisaanbod, 3 en 9. En heel specifieke expertise, bijvoorbeeld voor visuele en auditieve beperkingen, kan ad hoc wel vanuit een andere leersteuninstelling komen.

De conceptnota stelt voor dat **scholen zelf kiezen met welk leersteuncentrum ze samenwerken**, los van netten en koepels. Ze zouden ook inspraak krijgen over de inzet van hun gezamenlijke middelen. Elk leersteuncentrum moet ook samenwerken met het buitengewoon onderwijs om expertise uit te wisselen en de leerondersteuners te professionaliseren.

5. Stabiele arbeidsvoorwaarden voor leerondersteuners

Leerondersteuners krijgen een **eigen statuut, conform dat van een zorgcoördinator** en met behoud van anciënniteit. In overleg met het onderwijsveld wordt er ook een competentieprofiel ontwikkeld, met de expertise waarover een leerondersteuner moet beschikken. Voor het uitbouwen van die expertise denkt men aan netoverschrijdend overleg tussen de leersteuncentra.

6. Scholen kunnen leerlingen met zware zorgnoden weigeren

Kan een leerling vanwege zware zorgen het gemeenschappelijk curriculum niet volgen? Wanneer school en ouders beiden akkoord gaan, kan de leerling een **aangepast traject** volgen in het gewoon onderwijs. Maar de conceptnota stelt ook voor dat een school kan beslissen om een leerling niet op te nemen.

Die beslissing gebeurt altijd in overleg met ouders, eventueel met een niet betrokken CLB als bemiddelaar, en op basis van objectieve diagnostiek. **Een school moet kunnen aantonen dat de maatregelen disproportioneel zijn.** Oordeelt een school meermaals dat aanpassingen niet redelijk zijn? Dan moet ze zich versterken in het organiseren van onderwijs voor leerlingen met een individueel aangepast curriculum.

7. Meer samenwerking tussen gewoon en buitengewoon onderwijs

Als het ook met leersteun niet lukt in het gewoon onderwijs, blijft het buitengewoon onderwijs een volwaardige optie. Het moet wel blijven afstemmen met het gewoon onderwijs, met het oog op een eventuele terugkeer. **Leerlingen moeten in beide richtingen kunnen bewegen.**

Daarom wil men ook de individueel aangepaste curricula, die nu van toepassing zijn in het gewoon onderwijs, toepasbaar maken in het buitengewoon onderwijs. **Als beide onderwijsvormen dezelfde taal spreken, wordt een overstap in beide richtingen gemakkelijker.** Ook moeten leerlingen die een individueel aangepast curriculum volgen deeltijds in het gewoon en buitengewoon les kunnen volgen.

8. Ontwikkelingsdoelen voor het buitengewoon onderwijs

Ook in het buitengewoon onderwijs zullen de pedagogische begeleidingsdiensten, CLB's en inspectie scholen versterken. Daarnaast komen er nieuwe ontwikkelingsdoelen en bijbehorende professionaliseringstrajecten. En het is de bedoeling dat, waar nodig met redelijke aanpassingen, **zoveel mogelijk leerlingen deelnemen aan de Vlaamse toetsen.**

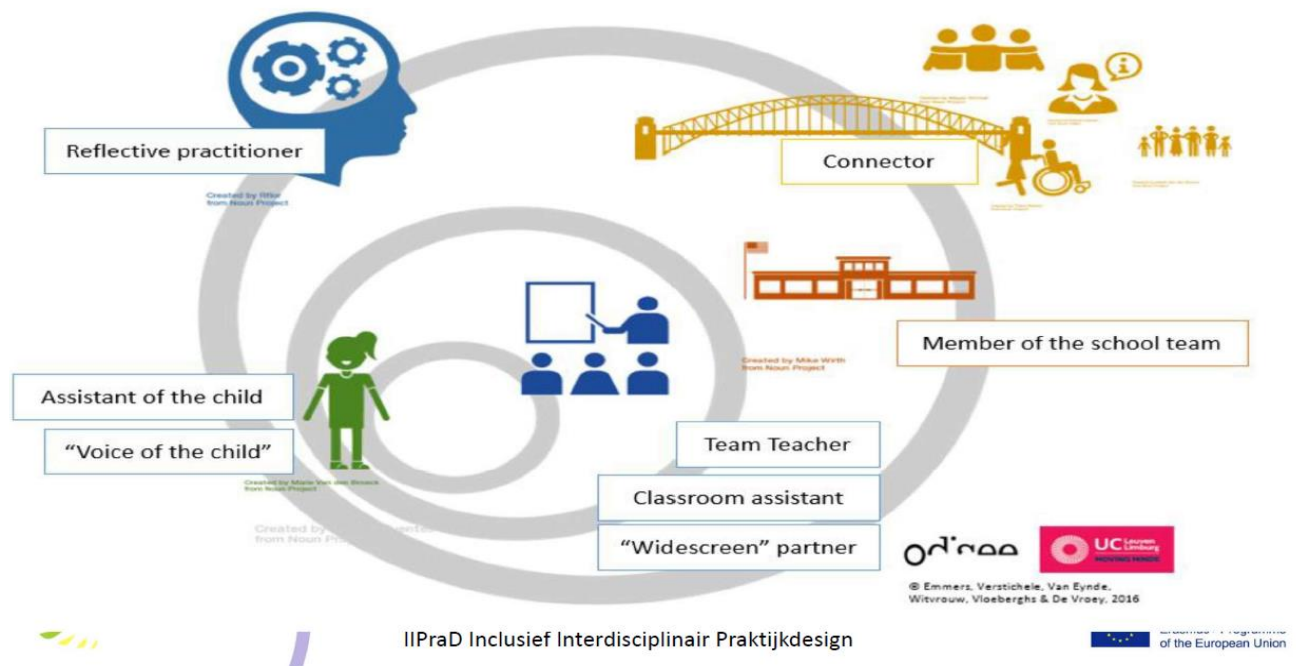
9. Hoogbegaafden en leerlingen met een ernstig meervoudige beperking

De conceptnota noemt **hoogbegaafde leerlingen** expliciet als groep waarvoor leraren extra aandacht moeten hebben. Dat ook zij specifieke onderwijsbehoeften hebben, wordt soms vergeten. Daarom startte er een pilootproject.

Daarnaast bekijkt de Vlaamse regering of de huidige regelgeving voldoet om een volwaardig aanbod te realiseren voor **leerlingen met een ernstig meervoudige beperking**.

Ons inziens biedt het Leersteun-decreet een nieuwe opportuniteit om de Start To Can-coaching te verankeren in Vlaanderen. De gespecialiseerde STC-coach kan zich verbinden aan een team van leerondersteuners en dit volgens de principes van outreach vanuit VDAB/GTB. Vervolgens kunnen de scholen die beroep doen op het leersteuncentrum voor sommige leerlingen STC-coaching inroepen.

In het kader van de STC-coaching zien we verschillende rollen weggelegd voor de coach. Belangrijk is dat het evenwel helder is voor alle partijen welke rol aangenomen wordt. Met de leerling en het leerkrachtenteam kan steeds afgestemd worden welke rol de STC-coach het best kan aannemen. Het Erasmus+ project 'inclusive education and BEYOND' biedt een mooi overzicht van de rollen die ondersteunende actoren kunnen opnemen.



Vanuit een breed perspectief op de verschillende levensdomeinen zal de STC-coach steeds de focus houden op maximale job-inclusie. Hiertoe kan hij naar onze mening 4 van de 8 mogelijke rollen aannemen voor een integrale ondersteuning van de jongere, met name:

- Als belangenbehartiger van de leerling '**voice of the child**' zal hij samen met de leerling en eventueel samen met het netwerk van de leerling kunnen nagaan wat zijn noden en rechten zijn, wat een mogelijk toekomstperspectief is en hoe de ondersteuning, leeromgeving moet ingezet worden om dit te bereiken.

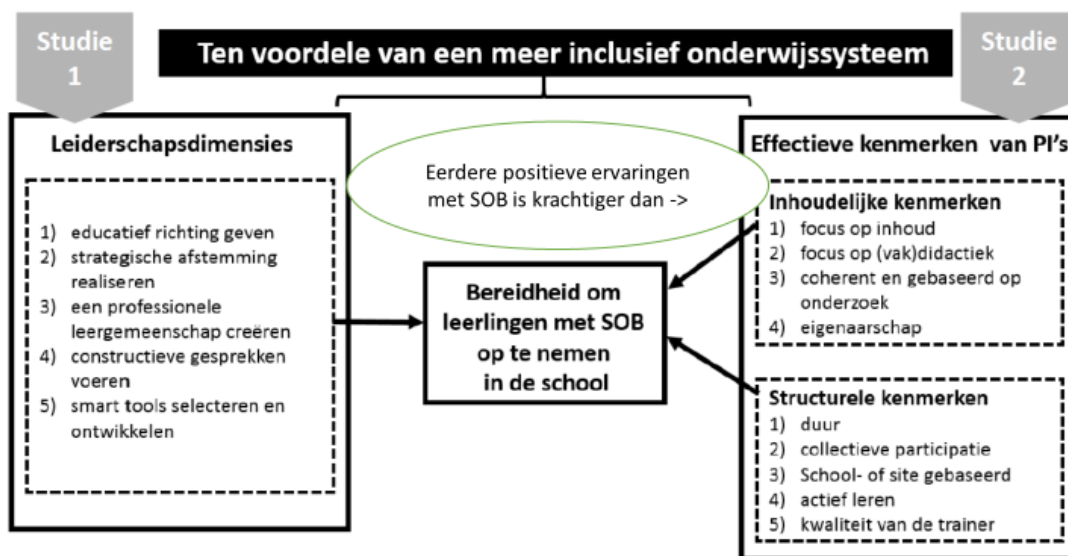
- Als assistent van de leerling '*assistant of the child*' kan hij de concrete praktische ondersteuning aanbieden aan de leerling in de overgang naar werkervaring. De coping van de leerling om beperking en competentie-inzet te overbruggen en/of concrete toeleidingsacties naar de reguliere bemiddeling kan hier opgenomen worden in afspraak met de jongere, de ouders, het klasteam en de andere leerondersteuners. **Voor de afgebakende groep van 1000 schoolverlaters met een risico omwille van hun beperking en/of gezondheidshinder naast een groep van ongeveer 950 NEET-jongeren zet de STC-coach het best de IPS-methodiek in.**
- Als inspirator voor het klasteam '*widescreen partner*' kan de visie gedeeld worden over inclusief werkbaar werken en hoe vanuit de klas hier naar toe kan gewerkt worden. Informatief worden goede praktijken gedeeld in het geloven in mogelijkheden en talenten, in het samen inclusie realiseren in de klaspraktijk.
- Als bruggenbouwer tussen leerling, ouders, school, jongeren- en welzijns organisaties en arbeidsmarkt(toeleaders) '*connector*' wordt gefocust op passende communicatie en samenwerking tussen alle actoren. Vanuit de meerzijdige partijdigheid faciliteert de STC-coach vervolgens de overgang van school naar werk.

Om het succes tot het realiseren van meer inclusief onderwijs maximaal te verzekeren is het goed om rekening te houden met onderzoeksrapporten die de drempels tot het invoeren van het M-decreet onderzocht hebben. Samenvattend blijkt uit de publicatie 'Hefbomen voor de realisatie van een meer inclusief onderwijssysteem: schoolleiderschap en professionaliseringsinitiatieven (2020) van het steunpunt Onderwijsonderzoek' het belang om structureel in te zetten op het veranderen van de organisatiecultuur en -structuur. Dit is opdracht voor de schooldirecties en vereist:

- het uitdragen van een duidelijke zorgvisie,
- het aannemen van de rol als ondersteuner met het realiseren van ondersteunende structuren en procedures binnen de school en in de samenwerking met ouders, leerlingen en met externen,
- het professionaliseren van het schoolteam.

Opvallend is dat de schoolleiders smart tools moeten selecteren en ontwikkelen dewelke ingebed zijn in de schoolorganisatie en die de ondersteuning van leerlingen met bijzondere ondersteuningsnoden kan schragen. Onze Start To Can tool kan hieraan een duidelijke bijdrage leveren.

Het onderzoek concludeert dat de bereidheid om leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften (SOB) op te nemen in de school sterk positief correleert met leiders die hierop inzetten en met eerdere succeservaringen dat een schoolteam heeft met inclusief onderwijs, veel meer dan met de professionaliseringsinitiatieven (PI's) maar dat hierop ook blijvend moet ingezet worden..



Figuur 4. Foci van de twee studies opgenomen in dit rapport

Voor het uitbouwen van de STC- begeleiding geeft dit onderzoek richtlijnen mee waarmee wij rekening moeten houden, zeker omdat ze in lijn zijn met de theorievorming omtrent de organisatiecultuurverandering. Telkens wordt het belang geduid van leiders, het hebben van succesvolle voorbeelden, het krijgen van ruimte tot experimenteren en het systematisch monitoren van de resultaten. De supervisie en trainingen ontwikkeld in voorliggend Start To Can-project passen hier sterk in, alsook het belang dat we willen benadrukken van het engagement van de directie om te ageren vanuit deze coachingsprincipes.

9. Het Europees Manifest van jongeren met bijzondere ondersteuningsnoden

In september 2018 zijn een 50-tal jongeren met een beperking uit Nederland, Portugal, Estland, Letland, Griekenland, Spanje en België/Vlaanderen te Utrecht samengekomen in het kader van het Erasmus+ (Epos Vlaanderen) project ' The Future you(th) wants: co-producing recommendations for inclusive societies'. Doel was om samen een 'inclusie' manifest te schrijven dat uitgedragen wordt door het Europees Platform voor Rehabilitatie, het European Disability Forum, het Europees netwerk voor onafhankelijk leven en Euro Youth Mental Health.

Vlaamse jongeren hebben dit manifest ook gebracht op het Permanent Overleg Werk en Arbeidshandicap (POWA- adviesorgaan binnen VDAB) en hier klemtoon gelegd op:

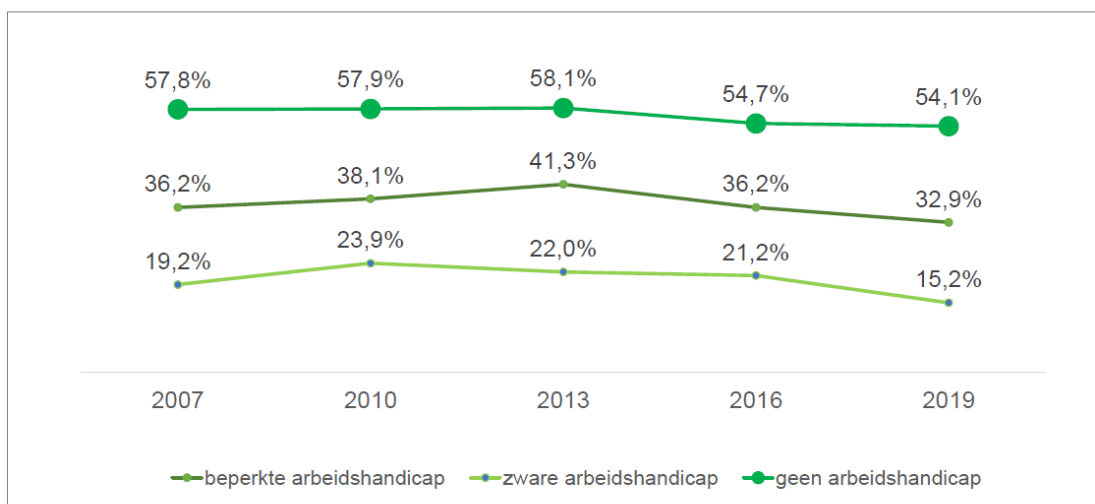
- Het stimuleren van zelfvertrouwen is zo belangrijk voor ons. Wij hebben mogen ervaren wat positieve waardering doet. Hiertoe moet expertise ontwikkeld worden bij onszelf, in scholen en op de werkplek".
- Vraag rechtstreeks aan ons hoe wij de school beleven, wat wij willen. Wij vinden BUSO een sterk onderwijs maar wij vertellen het niet omwille van stigma".
- Hoe krijgen wij onze talenten zichtbaar? Hiertoe willen wij media-aandacht en wegen op alle beleidsactoren".

10. Werkbaar werken anno 2021

Mensen, en dus ook jongeren met een beperking, zijn meer gemotiveerd tot competentie-ontwikkeling en/of het wegwerken van drempels richting een job als er een perspectief is op goed werk. Werkbaar werk verwijst naar jobs waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, die kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven. Onderwijs- en arbeidsmarktactoren geven telkens aan dat werk gezond maakt, dat het aanzet tot sociale contacten en status laat verwerven. De meest recente publicatie 'arbeidshandicap en werkbaar werk' van de stichting Innovatie & Arbeid en uitgevoerd in opdracht van de SERV geeft onthutsende resultaten als het aankomt op het werkbaar kunnen werken in Vlaanderen, zeker als je een beperking hebt.

Vooraf aan de presentatie van de werkbaarheid-cijfers geven wij mee dat 8,8% van de werkende min 30-jarigen aangeeft een beperkte arbeidshandicap te hebben. 1,2% heeft een zware arbeidshandicap. Ongeveer 1/3 van de kortgeschoolde arbeiders kent een arbeidshandicap. Voor de geschoolde arbeider en werknemers met een zorgfunctie is dit 1 op 4 terwijl dit ongeveer 1 op 10 is voor middelkader en directiefuncties.

Figuur 8: Evolutie van de werkbaarheidsgraad bij werknemers met en zonder een (zware of beperkte) arbeidshandicap op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2007-2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2007-2019

Bovenstaande tabel brengt ons tot de ontvullende vaststelling dat de werkbaarheidsgraad voor elke doelgroep er op 12 jaar tijd systematisch op achteruit gaat. Voor personen met een arbeidshandicap is er weinig perspectief op werkbaar werk.

- 27,7% van de werknemers met een zware arbeidshandicap heeft problemen om werk en privé in evenwicht te houden. Bij de werknemers met een beperkte arbeidshandicap is dat 16,3% en bij de werknemers zonder arbeidshandicap 11,6%.
- 73,4% van de werknemers met een zware arbeidshandicap heeft af te rekenen met werkstressklachten. Bij de werknemers met een beperkte arbeidshandicap is dat 52,9% en bij de werknemers zonder arbeidshandicap 32,4%;
- 43,2% van de werknemers met een zware arbeidshandicap kampt met motivatieproblemen. Bij de werknemers met een beperkte arbeidshandicap is dat 29,3% en bij de werknemers zonder arbeidshandicap 18,7%;
- 39,4% van de werknemers met een zware arbeidshandicap signaleert een leerdeficit. Bij de werknemers met een beperkte arbeidshandicap is dat 26,3% en bij de werknemers zonder arbeidshandicap 13,8%;

Deze cijfers leren dat wij jongeren een perspectief moeten bieden op arbeidsplekken waar de werkdruk niet problematisch is, waar er aandacht is voor de emotionele belasting, de taakvariatie, de autonomie, de arbeidsomstandigheden en de ondersteuning door de direct leidinggevenden.

Er is nood aan storytelling zowel ten aanzien van werkgevers als aan werkende/werkzoekende jongeren naar hoe organisaties tot werkbaar werk komen. Dat dit stuurbaar is, is hoopgevend maar hierop dient strategisch ingezet te worden. Ook dit gegeven nemen we mee in onze beleidsaanbevelingen voor de inzet van de STC-tool.

11. Individueel maatwerk, het Vlaams ontwerpdecreet

Met de maatregel 'Individueel maatwerk' wil de Vlaamse Overheid de kansen op de arbeidsmarkt verhogen voor personen met een arbeidsbeperking, ook in een reguliere arbeidscontext, om zo een bijdrage te leveren aan de ambitie om de werkzaamheidsgraad te verhogen. Het voorontwerp van decreet is op 2 juli 2021 goedgekeurd door de Vlaamse regering. De doelgroep van deze maatregel zijn personen met een arbeidsbeperking die zonder ondersteuning niet zomaar aan de slag kunnen gaan. Om voor werkgevers de drempel voor de tewerkstelling van deze personen te verlagen en er ook voor te zorgen dat deze personen met de juiste begeleiding en omkadering aan de slag kunnen gaan, biedt de overheid aan de werkgever en de zelfstandige een financiële incentive (loonpremie of ondersteuningspremie) en/of een begeleidingspremie om de bijkomende kosten verbonden aan deze tewerkstelling te compenseren. In dit kader hecht de Vlaamse Regering haar principiële goedkeuring aan het voorontwerp van decreet Maatwerk bij individuele inschakeling. Dit decreet heeft door middel van een vereenvoudigd regelgevend kader als doelstelling tijdelijke, maar verlengbare ondersteuning op maat te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking in functie van tewerkstelling bij (in eerste instantie) reguliere werkgevers. De werkondersteunende maatregelen beogen niet alleen de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking, maar ook de ondersteuning van werkgevers om een duurzame inschakeling van de werknemers te realiseren. Individueel maatwerk biedt mogelijkheden om doorstroom en samenwerking tussen de sociale economie en de reguliere economie te versterken, ook in het kader van een inclusieve arbeidsmarkt. Over dit voorontwerp van decreet wordt nu het advies ingewonnen van de SERV, de Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens, en daarna van de Raad van State.

Individueel maatwerk binnen het Normaal Economisch Circuit biedt ons inzien een enorme kans om voor onze doelgroep werkbaar werk te creëren mits:

- Werkgevers ondersteund worden door arbeidsmarktdienstverleners om hier doeltreffend op in te zetten. Werkgevers kunnen en willen de doelgroep tewerkstellen of aan het werk houden maar weten dikwijls niet hoe zij dit moeten realiseren.
- Deze beleidsmaatregel een open end financiering kent, zodat jongeren en werkgevers geen wachttijd en rechtszekerheid kennen.
- De maatregel is ingebed in een transparant rechten en plichten verhaal, zowel voor de werkgever als voor de werknemer.
- De maatwerkbedrijven mee in de scoop genomen worden om de doorstroom naar individueel maatwerk te faciliteren dan wel om zicht te hervormen tot individuele maatwerkbedrijven.
- In Vlaanderen meer initiatief genomen wordt op het realiseren van sociale coöperatieven als bron van duurzame tewerkstelling en het mee realiseren van 'the Green deal'.

12. Status praesens in Finland en Zweden

Voorliggend project is gerealiseerd binnen het kader van het ESF-transnationaal mutual learning programma. Met onze Finse partners hebben wij niet enkel de -user based- tool 'Start To Can' ontwikkeld. Wij hebben ook samen een baseline audit gedaan naar de VET-onderwijssystemen en de beleving hiervan door personen met specifieke ondersteuningsnoden.

In de Scandinavische landen is er een netwerk 'Flagship from School to Work' waarbinnen de stad Göteborg in Zweden een belangrijke partner is. Het netwerk zelf wordt gecoördineerd door SALAR, het Zweedse samenwerkingsverband tussen steden. Het is dit netwerk dat ons heeft laten kennismaken met diverse goede praktijken. Zowel de Finse als de Vlaamse partners hebben aan dit Flagship-initiatief een leerbezoek gebracht met als doel de dienstverlening 'STC-coaching' tot verdere ontwikkeling te brengen.

a. Finland

Onze Finse partners zijn de Universiteit van Lapland met haar faculteiten van onderwijskunde en sociale wetenschappen, het beroepsopleidingscentrum Redu en de stad Rovaniemi. Onze gezamenlijke transnationale projectdoelen zijn verwoord als:

- Het empoweren van jongeren zodat ze meer hun leven en werkloopbaan kunnen sturen.
- Het wederzijds leren en het versterken van onze kennis tot het inzetten van online tools in het realiseren van empowerment bij de doelgroep.
- Het vergroten van de kennis en de vaardigheden bij professionals die jongeren begeleiden in hun transitie van initieel onderwijs naar de beroepsopleiding (VET) en naar werk zodat het aantal drop-outs verkleind.
- Het uitwisselen van goede praktijken in het betrekken van jongeren en professionals bij de ontwikkeling van online tools zodat het effectief gebruiken van de tools versterkt wordt.

De ondernomen **transnationale acties** zijn:

- Het gezamenlijk creëren van een eisenlijst waaraan de tool en de coachingsmethodiek dient te voldoen.
- Het samen ontwikkelen en testen van de offline en online tool 'Start To Can' in sterke betrokkenheid van de jongeren en professionals.
- Het trainen van de professionals in empowermentacties met de doelgroep en het gebruiken van de online tool.
- Het maken van beleidsaanbevelingen, gebaseerd op uitgewisselde good practices.
- Het gezamenlijk ontwikkelen van de methodisch kaders rond krachtgericht werken vanuit de agogische principes 'Nieuwe Autoriteit'.
- Het uitwisselen van ervaringen met betrekking tot de inzet van de tool.

Korte schets van het Finse onderwijssysteem met focus op de beroepsopleiding voor jongeren.

In principe volgen jongeren tot 16 jaar het initieel leren waarna de keuze is tussen comprehensive schools en de beroepsopleiding (VET). Beide leerwegen kunnen toeleiden naar het hoger onderwijs. Het VET kent 3 vormen:

- De initiële beroepskwalificatie het welke hoofdzakelijk curriculum based onderwijs is.
- De beroepskwalificatie gebaseerd op competentie-ontwikkeling
- De Gespecialiseerde beroepskwalificatie met de mogelijkheid om een competentie verder te specialiseren.

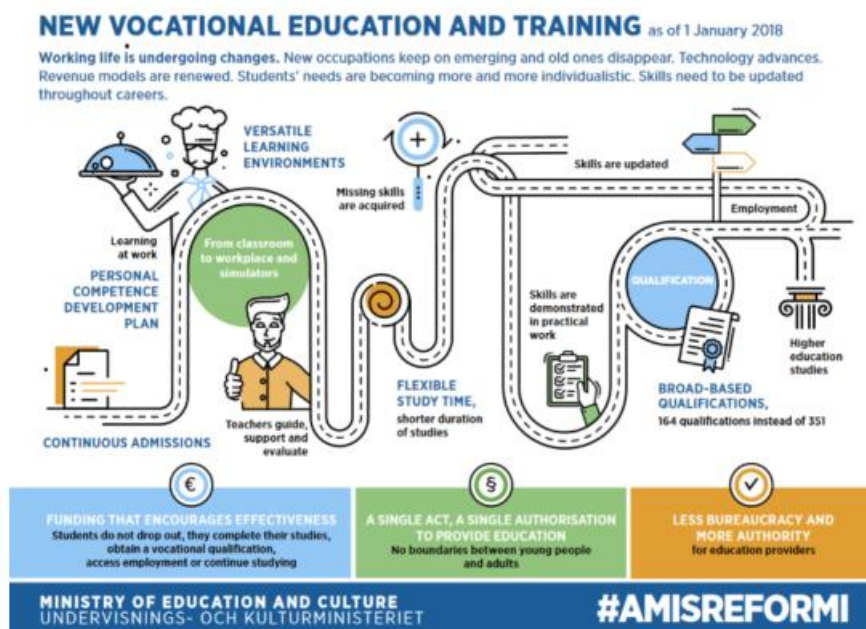
Leerlingen met speciale noden kennen een individueel leertraject binnen de gewone leergroepen en dit met ondersteuning door gespecialiseerde leerkrachten en welzijnswerkers. Voor leerlingen met bijzondere noden bestaan er twee vormen van speciaal onderwijs. Met

name het VALMA als een voorbereidend onderwijsprogramma op het VET en het TELMA voor deze studenten die echt speciaal onderwijs nodig hebben omwille van hun beperking of ziekte.

In 2017 is in Finland een grote hervorming doorgevoerd in de beroepsopleiding waardoor het aanbod voor volwassenen en voor jongeren in één systeem zijn opgenomen. Het aantal opleiding-aanbieders en het aantal richtingen is verminderd van 351 naar 164 kwalificaties. Het leren is competentiegestuurd en gebaseerd op het individuele competentie ontwikkelingsplan. De studenten leren flexibel op de werkplek, in het leercentrum en steeds meer in virtuele omgevingen. De leervooruitgang wordt continu geëvalueerd doordat de student zijn verworven competenties praktisch moet tonen op de werkplek.

Het percentage voortijdige schoolverlaters lag in Finland in 2016 op 7,9% en in Vlaanderen 2020 9,3%. Onze Finse gesprekspartners gaven aan dat naar hun ervaring de nieuwe onderwijshervorming niet het aantal vroegtijdige schoolverlaters nog zal doen dalen.

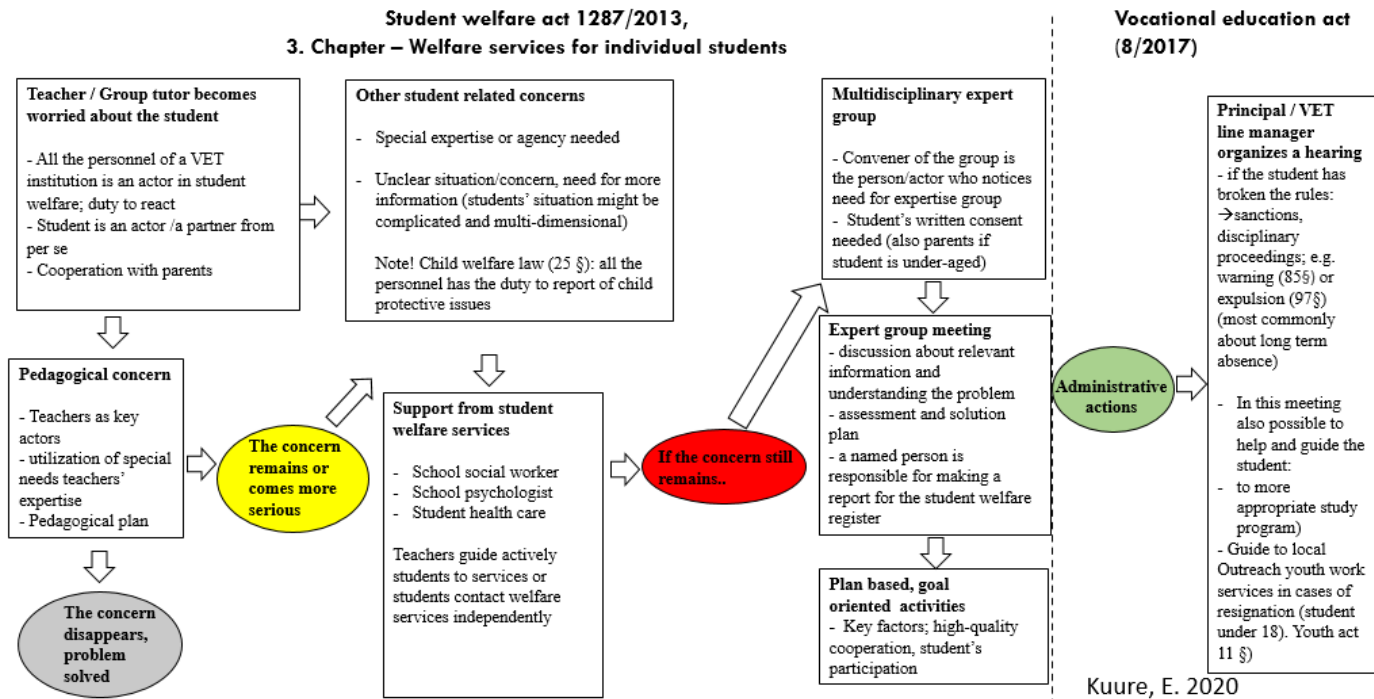
Onderstaande figuur brengt de principes van het VET-systeem van Finland in beeld.



In Finland is er veel onderzoek naar het voorkomen van schooluitval. Zeker in Lapland zijn er verhoogde risico's op schooluitval omwille van de grote afstanden tussen familie en de leerwerkplek van de student maar de sociale ongelijkheid, armoede, het gebrek aan persoonlijke netwerken, gezondheidsproblemen en depressie, het gebrek aan perspectieven op een zinvolle toekomst, pesten... zijn even zovele factoren tot schooluitval. Uit de persoonlijke contactnames met jongeren die in Redu hun opleiding volgen, bleek het belang van een goede stageplaats waar leermogelijkheden zijn uitermate belangrijk. Als jongeren ervaren dat ze op de werkplek geen leermogelijkheden kennen dan is dit een verhoogde trigger tot afhaken. We zien hier een bevestiging van de ABC-theorie dat mensen het meest gemotiveerd zijn wanneer ze Autonomy, Belongingness en Competence ervaren. Ondanks de VET-hervorming blijft de uitdaging hoe jongeren kunnen ondersteund worden in het ontwikkelen van zelfvertrouwen tot het realiseren

van een waardevolle toekomst. REDU heeft als opleidingscentrum onderstaand operationeel model ontwikkeld om het welzijn van studenten te versterken.

individual student welfare services – operating model



De basisprincipes van het operationeel model zijn:

- De student is actief betrokken, evenals de ouders.
- De leerkrachten staan centraal en worden ondersteund met de expertise van gespecialiseerde leerkrachten, als dit onvoldoende is kan beroep gedaan worden op leerling welzijn- en gezondheidsdiensten waartoe ook de student rechtstreeks zelf toegang toe kan hebben.
- Zo nodig kan er multidisciplinaire ondersteuning ingezet worden waarbij het uitgeschreven persoonlijk actieplan opgemaakt wordt in samenspraak met de leerling.
- Er zijn vlot toegankelijke one stop shops waar jongeren advies en ondersteuning krijgen in het versterken van hun zelfontplooiing.

b. Zweden

Ook in Zweden ervaart men vroegtijdig schoolverlaten als een ernstige problematiek. De regio Göteborg kent een stedelijk samenwerkingsverband dat structureel initiatieven neemt om schooluitval te voorkomen. Aan dit initiatief hebben de projectpartners in 2019 een leerbezoek gebracht dat mede georganiseerd is door het 'Flagship from school to Work'/SALAR. Dit is een netwerk van steden, scholen, onderzoeksinstituten... in de Baltische staten met als doel goede praktijken uit te wisselen om voortijdig schooluitval te voorkomen.

Er is in Zweden geen nationale strategie om voortijdig vertrek uit het hoger secundair onderwijs te voorkomen. De Zweedse regering heeft echter vastgesteld dat het bijzonder belangrijk is dat

gemeenten goed op de hoogte zijn van de situatie van voortijdige schoolverlaters. Daarom is er in de Onderwijswet een wijziging doorgevoerd met betrekking tot de verantwoordelijkheden van de gemeenten. Volgens deze wijziging hebben Zweedse gemeenten sinds januari 2015 een expliciete verantwoordelijkheid voor voortijdige schoolverlaters die jonger zijn dan 20 jaar en die hun leerplicht maar de middelbare school niet hebben voltooid, op te sporen.

De thuisgemeente van de voortijdige schoolverlater moet passende individuele maatregelen aanbieden, vooral gericht op het motiveren van jongeren om te beginnen of het hervatten in het hoger secundair onderwijs. Gemeenten zijn verplicht voortijdige schoolverlaters bij te houden en de geleverde inspanningen te documenteren.

Onderstaande figuur biedt het overzicht van de basisvoorwaarden om tot goede praktijkontwikkelingen te komen.



Good practices are based on

- flexibility
- team work
- guiding is everybody's responsibility-principle
- cooperation between different authorities
- empowerment/inclusion
- challenges are there to be solved
- putting the customer first

In het leerbezoek is er tot uitwisseling gekomen omtrent:

- Het belang om een aanbod te realiseren om de groepscohesie te versterken tussen jongeren en dit met getrainde coachen.
- Hoe pesten voorkomen want dit is de voornaamste trigger tot schooluitval en tast het zelfbeeld van jongeren heel sterk aan.
- Het structureel beluisteren van de stem van de jongeren in het uittekenen van beleid en concrete methodieken.
- De inzetbaarheid van digitale tools om tot continue zelfevaluatie te komen.
- Peersupport organiseren ten aanzien van jongeren.
- De nood aan skills trainingen voor leerkrachten.

De triggers (of beter: 'alarmsignalen') op schooluitval worden in Zweden systematisch gemonitord en zijn:

- Hoge schooluitval (spijbelen)
- Lage schoolresultaten
- Neuropsychiatrische beperkingen
- Afwezigheid van motivatie
- Lage school 'connectedness'
- Ongewenst gedrag en pesten
- Te laat komen

Hoofdstuk 2: Beschrijving van de Start To Can webtool, de agogische uitgangspunten en de eerste resultaatsmetingen

1. De Start To Can webtool

De concrete Start To Can webtool, die offline en online beschikbaar is en ook op een smartphone gebruikt kan worden, is ontstaan vanuit de vraag van leerkrachten verbonden aan de GTB-transitietrajecten voor jongeren uit het BUSO. Deze leerkrachten melden de nood aan tools en handvaten om het leerloopbaangesprek met jongeren aan te gaan. Leerkrachten geven aan te weinig de toekomstdromen van de leerlingen te kennen waardoor deze jongeren te weinig kansen kunnen inzetten op zinvolle betaalde arbeid. Hoe krijgen wij verbinding met de jongere als het zelfbeeld geschonden is en hoe kunnen wij een warm en nabij team op vraag van de jongere zijn waren de centrale uitgangsvragen; samen met de vaststelling dat leerloopbaancoachen tegen hun grenzen van veerkracht lopen als het gaat om complexe en uitdagende situaties. Dat digitale tools een meerwaarde kunnen zijn in de keuzebegeleiding en het leren van jongeren bleek al uit ons literatuuronderzoek. Kort refereren wij naar:

1. Hogere of gelijkaardige leeruitkomsten, lagere kosten, bijkomende bronnen van informatie, onafhankelijk van tijd en plaats, zelf te raadplegen wanneer nodig, meer tijd om te leren (Means et al., 2013).
2. Meer autonomie (Scott et al., 2015).
3. Leren volgens eigen tempo en noden (Moore, 2011).
4. Bijkomende leer- en oefenkansen (Pinto-Llorente et al., 2017).
5. Flexibiliteit (Dewiyanti et al., 2007; Gan et al., 2015).
6. Meer motivatie om te leren (Barker & Gossman, 2013)

In het Start To Can-project zijn zowel de leerkrachten als de jongeren actief bevraagd waarop de tool moet inzetten. 37 Vlaamse jongeren hebben de eisenlijst bepaald. De papieren versies zijn getest en hertest met een 50-tal Vlaamse jongeren. De huidige online versie is door 15 Vlaamse jongeren in een business case getest. Vanuit al deze informatiebronnen heeft de projectgroep duidelijke eisen geformuleerd voor de STC-webtool. Het framework van de tool is hetzelfde voor Vlaanderen en Finland maar de oefeningen en de inzetbaarheid is doorheen het project verschillend uitgewerkt, juist omdat de doelgroep en de context van beide landen verschillend is.

Voor de leerkracht	Voor de leerling
De ander erkennen	Perspectief hebben op wat je wil, wat je goed kan en wie je kan helpen om de eerste stap te zetten.
Perspectief bieden	Je kiest zelf de coach die je mee begeleidt.
Zelfsturing teweeg brengen	De tool moet aantrekkelijk in gebruik zijn, met spelelementen, dynamisch en van niet te lange duur.
Motivatie verhogen	Je bepaalt zelf de routing doorheen de levensgebieden in de tool.
Zinvolheid binnen brengen	De tool is te gebruiken op smartphone.
Geloven in groeikansen	
Warm en duidelijk zijn	
Open en taboeloos zijn	

Ook op basis van literatuur hebben de Vlaamse en Finse partners bekeken waaraan volgens hen een online tool die inzet op toekomstverkenning moet voldoen. Deze bevindingen zijn versterkt door evidentie aangereikt in het leerbezoek:

- Zo geven Poppe et al., 2018 aan dat gebruikers de volgende technieken het meest appreciëren in een tool:
 - voorzien van feedback op prestaties
 - het kunnen maken van een actieplan (omdat ze vaak van beperkte kwaliteit zijn als men het alleen moet maken)
 - gedragsdoelen stellen
 - korte en krachtige oefeningen (zie ook yardley, 2010, Brouwer, 2009)

Wat ze het meest frustrerend vinden zijn:

- bevragingen naar obstakels /probleem oplossing
- Zo vonden we bij Maes, 2005 het belang van face-fo-face contact in de inzet van een online tool, iets wat we in meerdere review studies terugvinden. Zij moedigen ook allen de blended approach aan.
- Bardus (2013) rapporteert dat een reminder in de tool een belangrijke reden is om een webtool te starten en vol te houden.
- Brouwer (2009) vervolgens geeft volgende belangrijke redenen aan om een tool vol te houden:
 - tijdsefficiëntie
 - duidelijke navigatiestructuur
 - professioneel design
 - Controle-gevoel
- Tot slot bevestigt Short (2014) het belang van gepersonaliseerde informatie die zorgt voor de verhoging van engagement in een tool.

Zowel de input vanuit de jongeren en coaches zelf, als de input vanuit literatuur werden meegenomen in de verdere ontwikkeling van de STC-tool en bijhorende coachingsmethodiek. In het procesrapport van het project zal een uitvoerige beschrijving gegeven worden van alle ondernomen acties om de jongeren zelf te betrekken in het opmaken van de webtool STC. Deels is dit reeds opgenomen in de tussentijdse rapporteringen.

De tool zelf beperkt zich evenwel niet tot enkel de focus op het job-doelwit te leggen, maar laat de jongere reflecteren op de levensdomeinen: wonen, relaties, gezondheid, financiën, leren, vrije tijd, werk. Immers, al deze domeinen dragen bij tot de individuele leerkansen van een jongere. Of andersom, kunnen ze leerkansen in de weg staan, wanneer het moeilijk loopt. De domeinen werden gedefinieerd op basis van participatie van jongeren en andere actoren in het werkveld.

Samen met jongeren is vervolgens uitvoerig gezocht naar oefeningen die op elk domein de jongere kunnen gidsen tot meer zelfkennis, perspectief en mensen die je kunnen helpen zodat je toekomstbeeld als 'ik' helder en pakbaar wordt. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de kernoefeningen per domein en de ondersteunende oefeningen om te komen tot het groeipad per domein.



De tool laat toe een sterke samenwerkingsrelatie met de jongere uit te bouwen die gebaseerd is op vertrouwen en krachtgericht de droom of de vraag van de jongere als uitgangspunt neemt. Coach en jongere denken samen na over de toekomst. De coach gelooft in de jongere, in de samenwerking, in groeikansen, in de meerwaarde van werkbaar werken. Methodisch zet de coach in op de krachtgerichte communicatie vanuit het agogisch kader van de 'Nieuwe Autoriteit'. In de training, intervisie en het handboek bijhorend bij de STC-tool wordt dit diepgaand uitgewerkt. Hier volstaan wij met een korte samenvatting maar verbinden wij dit met de internationale richtlijnen van Individual Placement and Support als kader tot het uitwerken van de nieuwe dienstverlening van Start To Can coachen verbonden aan de leersteuncentra.

2. De principes van de Nieuwe Autoriteit en het krachtgericht coachen

- Principes van de Nieuwe Autoriteit

Nieuwe autoriteit en geweldloos verzet vormen een uitstekend uitgangspunt om een visie uit te werken rond verbinding maken met leerlingen, gewenst gedrag te stimuleren, klasmanagement te kaderen en het volhouden op school aan te moedigen. De basisprincipes van nieuwe autoriteit laten toe om op schoolniveau zeer concrete initiatieven te nemen die ondersteunend zijn voor leerlingen, leerkrachten en ouders. Dit als antwoord op soms te sanctionerende en te fel op exclusie gerichte modellen. Nieuwe autoriteit steunt op enkele pijlers, uitgangspunten die nodig zijn om op een andere manier te kijken naar macht en gezag, winnen en verliezen, volhouden, steun zoeken, ...

Haim Omer, hoogleraar psychologie aan de universiteit van Tel Aviv en oprichter van het 'New Authority Centre' in Israël ontwikkelde een visie die een antwoord probeert te bieden op de vraag 'Hoe

kunnen we vandaag onze kinderen/jongeren het best opvoeden ?' Het uitgangspunt is de onderlinge relatie tussen opvoeder en jongere waarbij aanwezigheid, toezicht, nabijheid en betrokkenheid belangrijke aspecten zijn.

De klassieke (ook wel 'oude' genoemd) autoriteit sluit niet meer aan bij de normen en waarden van de actuele samenleving. De permissieve (ook wel 'non- autoritaire' of 'anti-autoritaire') stijl die vele ouders en opvoeders vandaag hanteren, gaat vaak gepaard met onzekerheid, het gevoel geen vat te hebben op de situatie en de jongere en bijgevolg veel 'verlieservaringen'.

Er is meer nodig dan liefde en aanmoediging om een positief zelfbeeld te ontwikkelen. Jongeren hebben ook nood aan grenzen om moeilijkheden te leren overwinnen. De visie van Haim Omer was oorspronkelijk gericht op het handelen van ouders en leerkrachten.

We hebben als stuurgroep gekozen voor de principes van de Nieuwe Autoriteit en deze vertaald en geïntegreerd binnen de methodiek van Krachtgericht/Perspectiefgericht coachen .

De fundamenteën van Nieuwe Autoriteit :

- Aanwezig te zijn en te blijven in het leven van de jongeren, ook als het moeilijk loopt;
- Zichzelf onder controle te houden en bewust, pro-actief het eigen handelen vorm te geven;
- Te handelen als deel van een netwerk, in team en met ouders en derden;
- In een transparante sfeer te werken;
- Altijd te streven naar verbinding met de jongere;
- Zich te verzetten tegen iedere vorm van grensoverschrijdend gedrag op een niet-escalerende manier, krachtig en vastberaden.

Het is belangrijk gebleken dat deze visie mee gedragen wordt door iedereen in dit project. Ook Finland hebben we kunnen inspireren met deze visie. In onze bijhorende coachingsmethodiek benadrukken we het belang van deze principes (bij de inzet van de tool).

Samengevat: werken aan autonomie, competentie en verbinding, in functie van een nieuw perspectief

- **Principes van het krachtgericht coachen**

Krachtgericht coachen is het samen zoeken van de handleiding van de jongere om te komen tot actie en groei naar zijn/haar gewenste doel binnen het kader van werk of participatie op de arbeidsmarkt.

Krachtgericht werken borduurt verder op 3 eenvoudige principes:

1. Wat niet stuk is, moet je niet herstellen:
Werk met wat relevant, nuttig of belangrijk is voor je gesprekspartner.
Het verzamelen van informatie om hypothesen en adviezen op te bouwen is hier niet altijd werkend.
Everything a person does has good reason
2. Zoek wat werkt en doe er meer van:
Vind de handleiding van je gesprekspartner, wat al werkte in het verleden, in het netwerk, in de uitzonderingen op problemen, ... en gebruik deze elementen meer.
Er zijn altijd uitzonderingen op problemen en voorbodes van oplossingen

3. **Laat los wat niet werkt:**

Wanneer er geen vooruitgang is, is er iets wat niet werkt. Zoek dit in de interactie tussen personen en niet binnen een persoon. Zoek wat niet werkt en doe iets anders in de plaats.

Als je doet wat je altijd deed, zal je krijgen wat je altijd kreeg.

Het krachtgericht proces (macroniveau) of een krachtgericht gesprek (microniveau) kan vorm gegeven worden door 4 basisstappen:

1. **Wat brengt je hier?**

Hier is de focus van gesprek : de samenwerkingsrelatie en het mandaat.

Een goede samenwerkingsrelatie is het fundament voor een verdere krachtgerichte werking. Aan de hand van een oprechte nieuwsgierige houding, een denken en spreken in mogelijkheden en een interesse in de drijfveren en belangen van jongeren komen we hier een heel eind. Hierbij heeft GTB tal van gesprekstechnische ondersteuning.

(wie ben ik?)

2. **Waar wil je naartoe?**

Hier is de focus van gesprek : de veranderwens.

Wat vind de gesprekspartner belangrijk, waar wil jij/zij meer van in zijn/haar leven? En hoe is de link met werk of participatie op de arbeidsmarkt? Dit samen uitzoeken en helder krijgen is een relevante stap.

(wat wil ik?)

3. **Wat werkt er al?**

Hier is de focus van gesprek : de sterktes en troeven, inzet en uitbouw van het netwerk.

Wat werkt voor iemand is voor iedereen anders. Het uitzoeken van wat werkt kan door het exploreren van het verleden (wat hielp, uitzonderingen op klachten, coping, ...), van het netwerk (wie hielp, hoe omringen met kwaliteiten die je niet zelf hebt, ...), van oefenplatformen (stages, sollicitatiegesprekken, bedrijfsbezoeken, ... uitproberen).

(wat kan/ken ik?)

4. **Wat is je eerste stap?**

Hier is de focus van gesprek : actie.

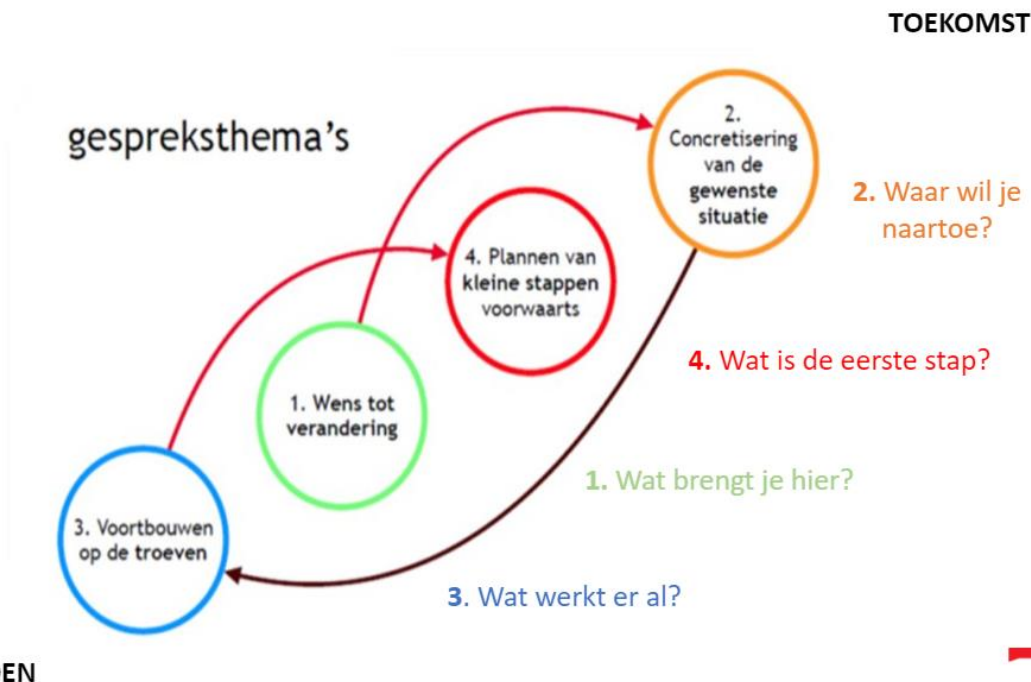
Wat wil je gesprekspartner zelf uitproberen? Wat kan hij/zij vandaag al doen om de actie te laten slagen. Concrete acties werken het best als ze in lijn liggen met de veranderwens van de jongere, als ze zelf werden geformuleerd en zo concreet mogelijk zijn (hoe, wie, wat, waar, tegen wanneer...).

(wat doe ik?)

De taak van een krachtgericht bemiddelaar is het proces van de jongere ondersteunen. Onze grootste kracht is hierin onze taal, onze vraagstelling, onze houding en ons dienstverleningsaanbod.

Visueel stellen we de 4 basisstappen van het krachtgericht werken voor in onderstaande figuur:

Model van Korzibski in het krachtgericht coachen.



Steve De Shazer (een van de grondleggers van het 'oplossingsgericht denken') stelt in zijn artikel 'The death of resistance' (2004 -Wiley online library) dat wat professionals als tekenen van weerstand zien, in feite de unieke manieren zijn waarop de andere kiest om samen te werken. De Shazer gaat ervan uit dat de jongere competent is om uit te zoeken wat hij wil en nodig heeft en hoe hij dat vervolgens kan bereiken. De taak van de professional is de jongere te helpen deze competenties te ontdekken en te begeleiden bij het creëren van een bevredigend en productief leven.

« Gesprekspartners zijn gemotiveerder om naar doelen toe te werken naarmate ze zelf betrokken zijn bij de totstandkoming van de werkdoelen. Dat is een elementair element van motivatie ».

In een zee van moeilijkheden, ligt een eiland van kansen

In veel gesprekken over probleemsituaties met jongeren wordt nerveus gezocht naar de 'tips en trucs' die nodig zijn om het probleem uit de weg te ruimen, liefst zo snel mogelijk. Dat heeft vooral te maken met de hardnekkige overtuiging dat elke kwaal met een specifiek gekozen middeltje te lijf moet worden gegaan: de lineair-causale redenering.

Wanneer we het hier hebben over de aanpak, dan hebben we het niet over de 'selectie van het juiste trucje' maar eerder over het nauwkeurig in kaart brengen van succesvolle interacties in het verleden, en nagaan welke lessen we daaruit trekken. Welke aanpak heeft gewerkt? Hoe hebben we de moeilijke situaties voorbereid of aangepast? Hoe hebben we afspraken gemaakt en die bewaakt? Wanneer hadden we het gevoel dat het 'klikte'?

3. Individual placement and Support (IPS), de evidence based methodiek inzake jobcoaching voor personen met een (psychische) kwetsbaarheid

IPS is een wetenschappelijk onderbouwde methodiek die bewezen heeft dat het de tewerkstellingskansen van mensen met een psychische kwetsbaarheid vergroot. Het model is ontstaan in Amerika midden de jaren negentig en vertrekt vanuit het principe dat iedereen in staat is om betaald te werken indien men de juiste functie en werkomgeving vindt. Intussen voert GTB in Vlaanderen in opdracht van het RIZIV een vijfjarig pilootproject uit dat gestart is in februari 2018. De tussentijdse evaluatie (nov. 2020) laat zien dat IPS tot een sterk hogere job participatie leidt.

Experimentele IPS-groep: 30% tewerkstelling Controlegroep: 12% tewerkstelling. Dit zijn ruwe cijfers die nadere duiding behoeven zeker indien wij weten dat een regulier traject een langere duurtijd heeft en dat wij ook moeten rekening houden met de beklijving van de output-resultaten.

Nederlands onderzoek uit 2011 toont aan dat IPS een tewerkstellingsresultaat had van 44% tegenover 25% voor de controlegroep. Internationaal onderzoek toont aan dat hoe meer de IPS-betrouwbaarheidsschaal gevolgd wordt hoe sterker de tewerkstellingsresultaten. De 8 uitgangspunten van IPS zijn:

- De focus ligt op het zoeken van een reguliere betaalde job, dus geen vrijwilligerswerk of gesubsidieerde jobs (zoals in maatwerkbedrijven).
- *Zero-exclusion*: iedereen met een psychische kwetsbaarheid die wil, kan een IPS-traject richting betaald werk opstarten. De motivatie vormt de belangrijkste factor. Diagnoses, duurtijd van de opname of ernst van de problematiek zijn ondergeschikt.
- Er is een geïntegreerde en gestructureerde samenwerking tussen de zorgsector en de IPS-coach.
- De wensen van de klant staan centraal, ook als die niet realistisch lijken. Door tegelijk aan de vertrouwensband te werken, kan op termijn open over bedenkingen gecommuniceerd worden.
- Er wordt ondersteuning geboden over de gevolgen van betaald werk op het inkomen.
- Het *place-then-train* principe wordt gevolgd. Dit betekent meteen een job zoeken op de reguliere arbeidsmarkt zonder langdurige training of assessments vooraf.
- De IPS-coaches zetten in op het ontwikkelen van een werkgeversnetwerk. Zij hebben een overzicht van de bedrijven en de open vacatures binnen hun regio.
- De ondersteuning is voor klant en werkgever van onbepaalde duur. Ook na het vinden van een job is individuele coaching beschikbaar zo lang als dat nodig is.

Sinds 2016 verschijnt er ook onderzoek naar de inzet van IPS voor andere doelgroepen zoals mensen met autisme of met chronische pijn, veteranen met posttraumatische-stressstoornissen of personen met een strafblad. GTB experimenteert in opdracht van VDAB de inzet van IPS voor personen met ernstige leerbeperkingen in het project 'Ik verdien werk'.

In de verdere uitbouw van de STC-dienstverlening houden wij pleidooi om dit te doen naar de principes van de IPS-betrouwbaarheidsschaal. Nadruk wordt gelegd op het derde principe met name het

realiseren van een geïntegreerde en gestructureerde samenwerking tussen het onderwijs en meer bepaald de leersteuncentra en de STC-coach.

4. De eerste resultaten van de STC producten

Evaluatie

Stap 1: het opmaken van een eisenlijst voor de STC-webtool

In oktober en november 2018 hebben wij samen met 37 Vlaamse jongeren en 45 Finse jongeren een eisenlijst opgemaakt waaraan de webtool moet voldoen wil ze succesvol zijn. De belangrijkste criteria zijn:

Je moet kunnen kiezen of je avator man, vrouw, van niet-Belgische afkomst is	91%
Na afloop moet je een overzicht krijgen van wat je wil, wat je goed kan en wie je kan helpen de eerste stap te zetten	100%
Anderen die je zelf kiest kunnen betrokken worden in jou spelverloop	68%
Aantrekkelijk, speels en dynamisch met bijzondere ontdekkingen, verrassingen	36%
Je moet zelf je startpunt kunnen bepalen en naar eigen inzicht de verschillende eilanden/buurtten doorlopen	63%
Een opdracht mag niet langer dan 5 minuten duren	43%
Ook te gebruiken met een smartphone	99%
Je kan zelf een wekker inzetten die aangeeft dat het tijd is om opnieuw met je spel bezig te zijn,	51%

Op basis van deze eisenlijst is een eerste papieren testversie ontwikkeld via overleg met de jongeren en formeel getest in Vlaanderen in de periode september en oktober 2019. In Finland is de papieren versie niet getest met jongeren maar is de online versie uitvoerig getest met 45 jongeren en dit op 31/08 en 1/09 2020.

Stap 2: testen van de offline versie

Een eerste evaluatieronde van de offline oefenbundel vond plaats in ... vooral om feedback te krijgen op de inhoud die in een latere fase zou gebruikt worden in de tool. In het totaal kregen we feedback van 54 jongeren en 6 leerkrachten. Over alle domeinen heen vonden de jongeren het een goede oefenbundel en gaven zij een gemiddelde score van 4.6 (op een schaal van 1 tot 7). Ze hadden het beste gevoel bij de domeinen 'vrije tijd' (4.8) en 'relaties' (4.7), terwijl de domeinen 'financiën' (4.2) en 'wonen' (4.5) iets lager scoorden. Uit de kwantitatieve feedback kwam naar voor dat de vragen duidelijk zijn en stof tot nadenken bieden ("het was duidelijk", "de diepe vragen", "de meeste vragen deden je goed nadenken", "belangrijke dingen waar je er mee kunt starten",...). Ook de leerkrachten hadden een positief gevoel bij het overlopen van de offline oefenbundel en gaven een algemene score van gemiddeld 4.7.

Verder werd er ook nagegaan of de vragen van de verschillende domeinen duidelijk waren voor de jongeren. 78% van de jongeren gaf aan dat de vragen duidelijk waren, hetgeen ook al bleek uit de kwalitatieve feedback. Anderzijds waren een aantal respondenten van oordeel dat de vragen toch wat moeilijk waren. De leerkrachten gaven aan dat de vragen relevant waren en uit de verschillende

belangrijke thema's kwamen ("vragen rond alle belangrijke thema's", "de extra oefeningen/ de vragen gericht op een doel of actie"), maar vermeldde ook dat een aantal vragen wellicht te moeilijk waren voor sommige jongeren ("voor niveau BSO vaak moeilijke begrippen "woonsituatie", "competenties", "...", "te ruime vragen"). Een lager percentage, nl. 50% van de leerkrachten, was van oordeel dat de vragen duidelijk waren voor de jongeren.

Stap 3: Evaluatie van de prototypes

Vervolgens werd deze inhoud in prototypes verwerkt, zodat ook de structuur, werking en look-and-feel van de tool duidelijk werden. Dit stelde ons in de gelegenheid een nieuwe bevraging- en testronde te organiseren. Gezien deze bevraging in Corona-tijden plaats vond, moest deze online gebeuren, hetgeen het moeilijker maakte om deelnemers te engageren. We kregen feedback van 26 hulpverleners (o.a. jobcoaches en leerkrachten). Het algemene gevoel bij de tool (opbouw, structuur,...) was positief, gemiddeld 5.2 (op een schaal van 1 tot 7). Ook de algemene look-and-feel sprak aan en kreeg een gemiddelde van 5.2. De hulpverleners gaven heel veel kwalitatieve feedback, en als positieve punten kwam vooral naar voor dat de tool er overzichtelijk, gestructureerd en duidelijk uitzag ("Mooie vormgeving - Duidelijk - Simpel (positief bedoeld) - de thema's ", "het helpt voor jongeren die graag structuur hebben, het kan een overzicht geven. Het is ondersteunend voor wie zich goed voelt bij dergelijke tool.", "Duidelijke startpagina" , Duidelijke en gelijke opbouw binnen elk domein"). Qua verbeterpunten kwam vooral naar voor dat de zelf-reflectieve vragen wat moeilijk leken voor jongeren ("Het "talige" en "De aansporing tot zelfreflectie was voor veel jongeren uit kwetsbare groepen te moeilijk/lastig.", "Misschien bij de formulering van de doelen of werkpunten, wat verduidelijking a.d.h.v. voorbeelden of een meerkeuze systeem. Eigen formuleringen zijn niet altijd makkelijk voor jongeren.").

Feedback krijgen van jongeren was moeilijk tijdens dit stadium. Om hen meer te motiveren hebben we incentives toegevoegd voor deelnemers (ze konden een AS adventure bon winnen). Uiteindelijk kregen we van 15 jongeren feedback. Jongeren stonden wat kritischer tegenover de tool; het algemene gevoel bij de tool (opbouw, structuur,...) werd met een gemiddelde van 3.6 beoordeeld, en de algemene look-and-feel kreeg een gemiddelde van 3.9. De jongeren gaven vooral aan dat ze niet alles goed begrepen en dat het minder moeilijk gemaakt moest worden ("ingewikkeld, niet echt interessant.", "ik vond het ingewikkeld"). We moeten hierbij een kleine kanttekening maken: deze prototypes werden in het Engels ontwikkeld, hetgeen duidelijk een drempel bleek voor de jongeren. Uiteraard is de finale tool beschikbaar in het Nederlands.

In Finland heeft men de tool kunnen testen bij 45 jongeren en dit in kleine groepjes. Hierbij is dezelfde 7-punten schaal als in Vlaanderen gebruikt. In de transnationale stuurgroep is hierover uitvoerig gerapporteerd. Exemplarisch presenteren wij hier de feedback op het domein 'werk'.

Missing themes
- All themes are relevant.
Missing exercises/contents? What exercises/contents would you add?
- As far as I know, it has all the necessary themes. - It's difficult to think about the missing questions, if you don't have experience related to theme (working life)

What is your general feeling about this tool? (scale 1-7) - AVERAGE 5,1 WHAT DID YOU LIKE? - About that how simply and cleanly the page was implemented. Clear. - Question 3. - I can't say, I didn't understand the idea of this tool. - The questions were clear. Simple questions. - Need to make small changes, but otherwise good! I would use the tool when it's available. - It was good that at the same time I was thinking my own personality and use of money (also tested the financial theme). - Job searching exercise was great, a good exercise for finding jobs and learning to do it yourself. WHAT COULD HAVE BEEN BETTER OR WHAT DID YOU MISS? - Add: Dark color scheme option. - Too unclear. - Too much repetition, e.g. strengths/weaknesses (same question in different forms), exercise 1 was smarter. - Tips are good - although on paper unclear, how online? - Clearer and shorter questions and options		
Would you recommend the tool to your friends? (1-7)	What do you think of the general look of the tool? (1-7)	Is the tool user-friendly? (1-7)
AVERAGE 5	AVERAGE 5,6	AVERAGE 5,1

Uiteraard hebben we nadien veel tijd en energie geïnvesteerd om de vragen te vereenvoudigen en een aantal open vragen te herformuleren naar een meer- keuze- antwoord systeem.

Stap 4: testen van de volledige Nederlandstalige versie

Op basis van de feedback die we kregen uit de offline en Engelstalige versie werd gewerkt aan de slag gegaan met aanpassingen van de tool. De knowhow van de begeleiders, maar vooral de stem van de jongeren waren hierin belangrijk. Het doel was om hen echt te beluisteren om van daaruit de nodige aanpassingen te doen. Een ruime groep coaches (leerkrachten, jobcoaches, ondersteuners,...) ging opnieuw aan de slag. De tool werd zowel in groep als individueel uitgetest. Hieruit blijkt dat de diepgang die je kan creëren sterk correleert met het feit of je jongeren individueel dan wel in groep benadert. In groep lieten nogal wat jongeren zich beïnvloeden door anderen in hun antwoorden, terwijl anderen die individueel werkten, hun kwetsbaarheid konden laten zien en zo een deur openden naar meer verdiepende vragen. Een goede “kadering”, kick off en/of sturing bij aanvang om net de krachtgerichte kapstokken te kunnen gebruiken, is dan ook geen overbodige luxe bleek uit de feedback van de begeleiders. Op die manier konden ook kaders aangereikt worden om het probleemoplossend denken in de breedte te stimuleren. Dit kwam als een positief aspect naar voor bij de feedback.

Om de betrokkenheid van de jongeren, die we zeer waardevol achtten, in de evaluatie te verhogen

boden we zowel een digitale als een papieren vragenlijst aan, zodat iedereen de kans kreeg om gewenste feedback te geven (in respons waren digitaal versus papier ongeveer gelijk) Met een score van 4.6 gaven de jongeren aan dat de tool hen op weg hielp om zichzelf beter te leren kennen en veelal werd het algemene gevoel bij de tool als interessant bevonden. Het valt ook op dat de jongeren zelf vermeldden dat de aanwezigheid van verschillende domeinen hen stimuleerde tot meer nadenken over de toekomst. Eén van de jongeren gaf tevens aan de tool te kunnen gebruiken in de voorbereiding voor andere gesprekken. De zin om digitaal aan de slag te gaan en de look en feel werden respectievelijk 4.4 en 4.9 gescoord. Wat de jongeren het meest lastig of moeilijk vinden, correleerde met de bevindingen van de begeleiders: “ik had soms wat meer verduidelijking of hulp nodig, het was soms nog iets te moeilijk”.

Dit doet ons concluderen dat ook voor de begeleiders de nood aan meer opleiding in het krachtgericht begeleiden zich aandient .

Daarnaast werden ook nog enkele bugs als “te verbeteren” omschreven. Dit werd ondertussen al opgelost.

Dat de tool een belangrijk gegeven kan zijn om de jongeren bewust te doen nadenken over hun toekomst bleek uit de score van 6.4.

Een andere vaststelling is het feit dat een “losstaande” (zonder kadering) evaluatie moeilijker resultaat geeft. Daarom concludeerden we dat dit ook een opportuniteit kan bieden om het luik ‘evaluatie’ mee te integreren in de tool zodanig dat een evaluatieve topic ingebed wordt in het geheel. Zo kan de stem van de jongere ook onmiddellijk meegenomen worden en in de verdere toekomst hopelijk ook nog meer ruimte tot verbetering geven. De droom of vraag van de jongeren blijft immers ons uitgangspunt.

Daarnaast werd ook helder dat deze tool een zekere tijdsduur vereist van de begeleider. Zowel voor de jongere als voor de begeleider wordt daarom best voldoende tijd ingepland (of meerdere momenten) . Dit kwam als respons zowel bij de begeleider als bij de jongere naar voor.

Hoofdstuk 3: Kernboodschappen en het nieuwe Business Model Canvas Start To Can

1. Kernboodschappen voor het STC-dienstverleningsmodel

Tijdens het project is ons duidelijk geworden dat de off- en online webtool 'Start To Can' als product van dit ESF project maar inzetbaar is binnen het kader van intensieve coaching naar het model van Individual Placement and Support. In de lijn van onze project-titel spreken wij van STC-coaching waardoor het duidelijk is dat de doelgroep verschillend en de betrokken sector het onderwijs is. Deze inzichten nopen GTB er toe haar transitietrajecten school - werk te herijken naar een rol op te nemen binnen de leersteuncentra. Om dit te duiden formuleren wij hieronder de kernboodschappen gedistilleerd uit de zich wijzigende beleidsomgeving en de praktijkervaringen in de business case uitgevoerd binnen het project.

1. Het is de maatschappelijke opdracht om elke jongere maximale kansen te bieden tot competentie-ontwikkeling zodat hij/zij werkbaar en betaald werk kan vinden. Inclusief onderwijs is de norm, speciaal onderwijs de uitzondering maar voor elke onderwijsvorm is er levensloopbaan-coaching gewenst. De intensieve transitie-coaching verloopt volgens de IPS-methodiek, met aandacht voor het krachtgericht werken.
2. Het is de collectieve verantwoordelijkheid van sociale partners, de politiek, onderwijs- welzijn en arbeidsmarktactoren om jongeren perspectief te geven op betaald werkbaar werk in een duurzame wereld. Enkel mits dit perspectief kan de actiebereidheid van jongeren groeien.
3. Inclusie komt niet vanzelf maar vereist politiek - maatschappelijke sturing en betrokkenheid van alle actoren. De realisaties van sociale gedragsveranderingen dienen heel concreet gemonitord te worden en goede praktijken dienen breed gecommuniceerd te worden zowel bij jongeren, ouders, leerkrachten, de arbeidsbemiddeling, sociale partners en de gehele samenleving.
4. Ontwerp een eenvoudige, vlot toegankelijke -zonder wachttijden-, overzichtelijke dienstverlening van blended aangeboden levensloopbaan-coaching waarbij de jongeren centraal staan. Deze ondersteuning is op maat beschikbaar en zolang als de jongere het nuttig acht.
5. Een leersteuncentrum is voor jongeren vlot toegankelijk en zet kanalen op om NEET-jongeren te bereiken en te activeren.
6. Inzetten op leiderschapsontwikkeling in inclusieve scholen, het bijzonder onderwijs, de leersteuncentra en verwante ondersteuningsdiensten, de arbeidsbemiddeling en bij ondernemers is een noodzakelijke voorwaarde om inclusie te realiseren en de STC-coaching in te bedden.
7. Jongeren zelf worden systematisch betrokken in het ontwerpen en inbedden van nieuwe structuren die inclusie moeten schragen vanuit het principe 'nothing about us, without us'.
8. Online tools kunnen de gespecialiseerde levensloopbaancoaching kracht geven maar het coachingsproces dient methodisch sterk te staan. Zowel voor de toolontwikkelingen als voor de permanente vorming in levensloopbaan-coaching zijn er Vlaamse steuncentra nodig. De STC-coaching is bijgevolg meer dan het inzetten van een tool op zich. Het gaat om een visie,

een cultuur, een waarde, een attitude, die ondersteund wordt via een tool en idealiter ingebed wordt op een systemische visie, onder andere in de nieuwe leersteuncentra.

9. Het adequaat outreachend samenbrengen van bestaande personele middelen moet toelaten om in Vlaanderen gespecialiseerde loopbaancoaching te verankeren met een jaarbereik van 1950 jongeren.
10. Het inzetten van de tool STC kan maar succesvol zijn mits dit systeem mee ondersteund wordt door een praktijk-gebaseerde opleiding die voldoende intensief kan aangeboden worden. Daarnaast pleiten we voor jaarlijkse follow-up van deze actoren via systematische intervisie. Opleiding en intervisie is dan ook een basisvoorwaarde om met de tool in Vlaanderen aan de slag te kunnen.
11. Er dringt zich een constructief overleg op tussen enerzijds de onderwijswereld en anderzijds het welzijnsveld. Dat deze dialoog soms moeizaam verliep werd ook al in eerdere onderzoeken en publicaties aangetoond. Gezien de specificiteit van de doelgroep (waarbij er vaak in vroegere ontwikkelingsstadia al interventies plaatsvonden vanuit de hulpverlening en het welzijnsveld) en anderzijds het belang dat we hechten aan het creëren van een dynamisch toekomstperspectief, kunnen deze samenwerking en dialoog best opnieuw kan geïntensifieerd worden.

- **Business Model Canvas Start To Can**

Het business model canvas (BMC) is ontwikkeld door Alexander Osterwalder en Yves Pigneur in 2010 en is intussen een standaard tool in het beschrijven, innoveren en veranderen van dienstverleningen. In het kader van het transnationaal leren heeft de werkgroep onderwijs GTB/VDAB' de bestaande dienstverlening ' transitietrajecten van school naar werk' in het BMC schema geplaatst. Voor het project is het een geslaagde oefening geweest om tot perspectief te komen naar een vernieuwde dienstverlening ' STC-coach' en het inzetten van de STC-tool.

BMC van de bestaande dienstverlening ' transitietrajecten school -werk'

KEY PARTNERS	KEY SEGMENTS	Value proposition	CRM	COSTUMER SEGMENTS
VDAB as public employment service Flemish department of Work Flemish department of education SCHOOLS	Public finances	<u>Gain creators:</u>	Individual coaching with start from the dream of the student	Students in special education and risks of difficult transition to the labour market Teachers/counselors Family – network Job mediators employers
	Competent mediators	Talents before stigma	Student decides the direction of the actions	
	Job places	Hope and motivation by creating job-opportunities Monitoring the results Train the teacher instead of confrontation <u>Pain relievers:</u> Appeal on action Network is always involved	Group coaching to build up peer support Success rate from 30 to 50% paid employment	
	KEY ACTIVITIES	Not one shot but as long as necessary	CHANNELS	
	Build trust and willness to take action Create self confidently and motivation Training teachers on new authority		Detection of the clients by the schools – no direct actions in reaching potential clients Partnerships with schools	

Op basis van alle projectelementen hebben wij voor de geactualiseerde dienstverlening een nieuw business model canvas gemaakt waarbij een onderscheid gemaakt wordt tussen de dienstverlening aan de finale doelgroepen en de intermediaire doelgroepen.

De gespecialiseerde loopbaancoaching richt zich naar de finale doelgroep alsook de concrete Start To Can-tool.

De trainingen rond verbindende communicatie en de inzet van de STC-tool vanuit de principes van de Nieuwe Autoriteit en het outreachend krachtgericht coachen richten zich op de intermediaire doelgroepen.

Business Canvas Model: Start To Can gespecialiseerde loopbaanbegeleiding

Sleutel partners	Sleutel activiteiten	Waarden kader	Klant-relaties	Klanten -segmenten
Consortium partners STC: GTB/UCLL/Pulso-Europe VDAB en leersteuncentra De departementen Onderwijs en Vorming, WSE, Welzijn Gespecialiseerde VET-Scholen, CAW/JAC, overkop-huizen, initiatieven voor Neet-jongeren, CLB, ... SUEM vzw, ism supported education actoren Actoren binnen de scholen (direct, leerkrachten, ondersteunend personeel, peers,...)	Voor de finale doelgroep Persoonlijk ontwikkelplan met acties (naar werk) en inzetbaar netwerk Sterkere vaardigheden tot zelfsturing Verbinding met vertrouwensfiguren Bemiddelen en coachen naar/in werk	Talents before stigma en zero-exclusion Krachtgericht werken door present te zijn, te empoweren en outreachende netwerkondersteuning (Nieuwe Autoriteit). Respectvolle en open communicatie met, door en voor jongeren. Levenslang leren en groeien Inclusief waardevol werken, niet noodzakelijk de kortste weg naar een job maar wel volgens het place than train principe. Hoop en perspectief als een noodzakelijke driver tot motivatie. Maximaal outreachend geïntegreerd werk en onderwijs. Monitoring van resultaten tot kwaliteitsverbetering, Snel aanklappend bereiken van (NEET) jongeren	Voor de finale doelgroep Coaching op maat van de jongere , individueel of in groep. De STC coach is present in een leersteuncentrum Voor de jongeren relevante perso(o)n(en) uit het persoonlijk netwerk is/zijn betrokken als partner. Het leerkrachtenteam is betrokken partner, ook voor NEET-jongeren Op maat/blended naar frequentie, intensiteit en format (online - in person ...) Coaching kan op elke plaats waar de jongere zich veilig acht (school, leersteuncentrum, lokale werkwinkel, inloophuizen Neet-jongeren, online...) Voor de intermediaire doelgroepen Gebruikers van de STC-tool zijn getraind (3 dagdelen) en kennen een tweejaarlijkse intervisie (1 dagdeel).	Voor de finale doelgroep Jongeren van 17,5 jaar tot 30 jaar met levensloopbaanvragende een specifieke aanpak vereisen. Jongeren met een arbeidsbeperking en/of gezondheidshinder die nog een verbinding met school hebben of NEET-zijn. Voor de intermediaire doelgroepen STC-coachen in leersteuncentra

		Open voor praktijkwetenschappelijk onderzoek	De leiders zetten bewust in op inclusie en maken dit transparant in leergemeenschappen.	Ondersteuners van de leersteuncentra
	Voor de intermediare doelgroep	Open source van de tool en de training met respect voor eigenaarschap	kanalen	Leerkrachten (NEET) jeugdwerkers
	Present zijn ten aanzien van jongeren en hiermee in verbinding gaan. Vergroten van de zelfsturing van jongeren door individuele/groeps empowerment acties. Bemiddelen en jobcoaching op maat van de jongeren Consortium: Aanbieden van trainingen en interviews Operationele werking van de STC-webtool en updating Webportaal Start To Can Monitoring van het gebruik van de STC-tool (Kwantitatief en Kwalitatief) Europees promoten van de Tool Pulso is GDPR-verantwoordelijke	De dienstverlening is blended en zo nabij mogelijk beschikbaar voor de jongeren. Wachtijd is beperkt. Coach is meerzijdig partijdig en zolang als gewenst door de jongere.	Finale doelgroep Detectie van jongeren gebeurt door verwijzende scholen, leersteuncentra welzijnsorganisaties, VDAB ... STC bouwt geen rechtstreekse communicatie-acties uit naar de finale doelgroep. Intermediaire doelgroep STC promoot tool en trainingen voor partners die een engagement tot breed inclusief en krachtgericht werken aangaan. De leersteuncentra met structurele link naar NEET-initiatieven zijn geprivilegeerde partners. Via geselecteerde partners trachten wij een Europees netwerk te maken. Deze partners kunnen de trainingen en de STC-tool aanbieden. STC heeft een online website waar de intermediaire doelgroep toegang toe heeft als een leer-en ontwikkelgemeenschap.	

Kosten structuur		Inkomsten
Operationele werkingskost STC-tool met het online webplatform is 5000€/j Training is per cyclus 4500€ (6+3 dagdelen⁴) en 300 euro accommodatie STC coaching voor 1952 jongeren aan 4800€/traject naar het equivalent van een IPS traject is 9.369.600 euro <i>Bijkomend moet onderzocht worden wat het effect is van individueel maatwerk. Hierdoor kan de tewerkstelling van de doelgroep verhoogd worden en kan de coaching op de werkvloer ten laste gelegd worden aan het departement werk</i>		Deelname-prijs training van 6 dagdelen a rato van 12 deelnemers is 350 euro per deelnemer Deelname intervisie van één dagdeel voor 4 deelnemers is 150 euro per deelnemer. Bijdrage GTB is 5000 euro op jaarbasis zodat Pulso Europe de beschikbaarheid en actualisatie van de STC-tool kan garanderen en de rol van GDPR verwerker kan opnemen. Als er 234 jongeren na de STC coaching 1 jaar voltijds werken is de maatschappelijke investering terugverdiend. Op basis van de ervaringen in de transitietrajecten en het IPS project wordt ingeschat dat 40% van de jongeren aan de slag gaan dit kan een maatschappelijke baat opleveren van 31.232.000 euro te compenseren met de kost van individueel maatwerk maar te vermeerderen met het verhoogde zelfvertrouwen tot participatie van jongeren.

⁴ De intervisie is in kleine groep. De eenheidsprijs voor de lesgever is 500 euro per dagdeel en dit na het ESF-project.

- **Beschrijving op basis van het nieuwe Business Model Canvas van de ideaaltypische dienstverlening: ‘STC-coaching met inzet van de STC tool’**

In Vlaanderen zijn er 36 leersteuncentra die de inclusie binnen het onderwijs realiseren en de opdracht hebben om in hun regio, in samenwerking met partners, “empowerende” acties voor NEET-jongeren op te zetten. Door het “outreaching” inbedden van de STC-coaching in deze leersteuncentra volgens de IPS betrouwbaarheidsprincipes en het voorzien van een jaarbereik van 1952 jongeren voorspellen wij dat 400 jongeren toch een diploma halen en dat ze samen met 330 Neet-jongeren een opleiding, training of job aanvangen.

Gemiddeld kan aan elk leersteuncentrum 2 VTE gespecialiseerde loopbaancoaches verankerd worden vanuit VDAB/GTB. Zij zijn outreachend verbonden aan het leersteuncentrum en fungeren als:

- connector tussen scholen, leersteuncentra, NEET-jongeren-werkingen en de arbeidstoeleiding
- STC-coach van de jongere die moeite heeft om zijn opleiding te voltooien en alternatief kan vinden in het gespecialiseerd werkplekleren of in een job.

De warme overdracht binnen het leersteuncentrum naar de STC-coach gebeurt door het inzetten van de Start To Can webtool. Afhankelijk van de doelen uit het actieplan kan het aangewezen zijn om eerst te werken aan drempels op andere levensgebieden. In dit geval wordt de jongere ondersteund door andere connectoren die mogelijks volgens dezelfde outreach principes worden vrijgesteld vanuit welzijn/gezondheid.

Gezien de STC-coaching werkt volgens de principes van Individual Placement and Support bewaakt het leersteunteam heel sterk de focus op stappen naar leren en werken. Om te kunnen handelen volgens deze principes van supported education/employment kent de STC-coach een caseload van 1 op 20 jongeren.

De STC-coaches kennen een sterke Vlaamse en provinciale Teamcoachondersteuning vanuit GTB. Deze kwalitatieve ondersteuning is gericht op de principes van outreach, het kunnen krachtgericht werken én de kennis van de arbeidsmarkt. De kwaliteit-auditing gebeurt door de vzw SUEM middels het kwaliteitsauditsysteem SEQF, dat speciaal ontwikkeld is voor supported employment initiatieven en erkend is door het departement WSE. De vzw SUEM is nu een koepel-vzw bestaande uit VDAB, GTB, De Werkplekarchitecten, de Groep Maatwerk, Herwin, De werkburo's en wordt uitgebreid met twee vertegenwoordigers vanuit onderwijs.

De vzw SUEM sluit een overeenkomst af met Pulso Europe bv om de STC-webtool en het eraan verbonden webplatform operationeel te houden en permanent te actualiseren. Tevens zet de vzw SUEM in op het breed promoten van de STC-webtool zodat deze blended door verschillende actoren uit het onderwijs, welzijnswerk, jeugdwerk ... kan uitgerold worden. Met één of meerdere opleidingsverstrekkers sluit de vzw SUEM een overeenkomst om de trainingen ‘krachtgericht verbinding maken met jongeren en het gebruik van de STC-tool’ te realiseren.

Een leersteuncentrum is een fysiek breed toegankelijke locatie waarbinnen diensten effectief samenwerken om inclusief onderwijs te realiseren, het kent een lage drempel voor jongeren en hun netwerk doordat het gelinkt is aan jongerenwerkingen gericht op NEET-jongeren. Door deze verbinding moeten ook NEET-jongeren naar een ‘zalm-model’ ook makkelijker opnieuw aansluiting vinden met leren en werken.

Om het succes van de inbedding van de STC-coaching in de leersteuncentra te maximaliseren wordt er in een periode van 3 jaar gefaseerd opgestart. De eerste startcentra zijn deze waar er reeds een leiderschapsinzet is tot het realiseren van inclusief onderwijs en het effectief krachtgericht coachen van jongeren en waar er een aanbod is om Neet-jongeren te bereiken. Vanuit het opbouwen van aantoonbare goede praktijken en het benchmarken van deze praktijken met andere (Europese) regio's schragen wij de uitrol over gans Vlaanderen en in een bondgenootschap over Europa.

Jongeren perspectief geven op de haalbaarheid van werkbaar werken is noodzakelijk om hen blijvend te motiveren. De inzet van individueel maatwerk als nieuwe vorm om personen met een arbeidsbeperking toe te rusten met een rendement subsidie en langdurige jobcoaching op maat is hier essentieel. De vzw SUEM promoot goede praktijken zowel ten aanzien van werkgevers als voor de doelgroep c.q. jongeren met bijzondere ondersteuningsnoden.

• Monitoringstabellen

A. Gespecialiseerde levensloopbaancoaching per leersteuncentrum en opgesplitst onderwijs versus Neet-jongeren

In bijlage presenteren wij 6 monitoringstabellen die ons toelaten om het bereik van de gespecialiseerde loopbaancoaching in beeld te brengen met de parameters:

- Aard beperking en eventuele bijkomende drempels
- Leeftijd
- Onderwijsniveau bij instroom
- De concrete acties vervat in de gespecialiseerde loopbaancoaching, samen met hun doorlooptijd
- De uitstroom resultaten

Deze monitoringsgegevens brengen wij via de vzw SUEM in bij de overlegorganen die voor Vlaanderen de realisatie van het Europees Semester opvolgen.

B. STC webtool

Het gebruik van de STC-tool wordt opgevolgd via onderstaande tabel waarbij duidelijk wordt per doelgroep in welke fase van het bemiddeltraject de webtool wordt ingezet. Deze registratie doen wij voor de jongeren in onderwijs en de Neet-jongeren.

Aard beperking	intake STC-Tool	kennismakingsgesprek	individueel empowerment	groeps empowerment	opmaak pop	interventie netwerk	bemiddeling stage	coaching stage	bemiddeling werk	aanvraag BTOM	jobcoaching
Psychische beperking (incl. ASS)											
leervermogen											
Motorische beperking											
Auditieve beperking											
Visuele beperking											

Hoofdstuk 4: Beleidsaanbevelingen die de STC-dienstverlening schragen

Hoofdstuk 3 zijn wij gestart met het formuleren van de kernboodschappen op basis van een brede omgevingsanalyse. De kernboodschappen zijn op hun beurt de grondslagen tot het opmaken van ons nieuw dienstverleningsmodel 'Start to Can-coaching'. Dit waarmaken kan maar als er beleidskeuzes worden gemaakt. De **aanbevelingen** hiertoe zijn:

➤ **Het primaire doel, duurzaam werk voor jongeren met een arbeidsbeperking en/of gezondheidshinder**

Duurzaam werken voor/met jongeren realiseren is - zeker in deze Covid-tijden- geen vanzelfsprekendheid. Alle parameters van werkgelegenheidsgraden tot werkbaar werken staan op rood, zeker voor jongeren met een arbeidsbeperking en/of gezondheidshinder. Ondanks alle Vlaamse, Federale en Europese overheidsinitiatieven van recovery fondsen tot het Youth Guarantee plan zijn er 10% (nu 38%) meer Buso-schoolverlaters die na één jaar nog geen job hebben dan pré- Covid. Deze jongeren werken meer met flexibele arbeidscontracten of in crisisgevoelige sectoren en roteren veel sneller tussen tijdelijke jobs, werkloosheid en/of niet beroepsactiviteit. Komt daarbij dat er voor hen nu minder vacatures zijn zodat het meer dan gerechtvaardigd is dat overheden stimulansen geven.

Het inzetten op schoolverlaters en Neet-jongeren kan maar als er perspectief is op zinvol waardevol werk. De transitietrajecten naar het model van Individual Placement and Support en in het kader van individueel maatwerk zal positieve resultaten opleveren met een minimale succesratio van 40%. Mits het inzetten van goede communicatie-strategieën naar jongeren en werkgevers is dit de motor tot jobinclusie.

➤ **Geïntegreerde samenwerking**

Het realiseren van de leersteuncentra kan de inclusie van jongeren versnellen, wij bepleiten dat de focus zich breder stelt dan de onderwijsintegratie. Leersteuncentra zetten ook in op het voorkomen van schooluitval, activeren Neet-jongeren en de transitie naar werk. Om dit te realiseren voor jongeren met een beperking en/of gezondheidshinder wordt zowel vanuit VDAB/GTB als vanuit het Vlaamse en Lokale welzijns- en gezondheidsbeleid outreachend gewerkt door vanuit deze diensten present te zijn in de leersteuncentra.

➤ **Een essentiële rol van de STC-coach**

De STC coach wordt vanuit VDAB/GTB actief binnen het loopbaancentrum met als opdrachten:

- Zo snel als mogelijk met de jongere acties op een gepaste werkvloer te organiseren en op te volgen.
- Werkgevers te informeren, motiveren en ondersteunen bij de inwerking van de jongere op de werkvloer.

- Meer aandacht te besteden aan behoud van werk en hierin zowel de jongere als de werkgever te ondersteunen o.a. door de inzet van Bijzondere Tewerkstelling Ondersteunende Maatregelen (BTOM) te adviseren.
- Daarnaast werkgevers warm te maken om deze doelgroep kansen te geven ikv inclusief ondernemen, los van de concrete bemiddeling van een jongere bij een werkgever.
- De opties voor zelfstandig ondernemen voor jongeren te adviseren.

➤ **Gebaseerd op IPS-principes**

Alle actoren van het leersteuncentrum, dus ook de eraan verbonden scholen, CLB-centra, welzijnsdiensten, GTB/VDAB-coachen ..., werken samen een visie en missie uit vanuit de IPS-principes:

- Zero exclusion, iedere jongere die een begeleiding wenst kan een traject opstarten.
- De inhoud en de snelheid van het traject worden bepaald door de jongeren. Om dit keuzeproces te onderbouwen kan de jongere gebruik maken van 'tools' die blended beschikbaar zijn en kwalitatief hoogstaand ontwikkeld werden in samenspraak met jongeren.
- Elke begeleider verbonden aan het leersteuncentrum werkt aanklampend en laagdrempelig. Huisbezoeken en wekelijkse contacten zijn mogelijk.
- In functie van het trajectdoel van de jongere en het vinden van een vertrouwensklik kent de jongere één begeleider die het single point of contact is voor zijn privé- en professioneel netwerk.
- De jongere is steeds geïnformeerd zodat deze gedragen keuzes kan maken over de volgende stappen in zijn traject in leren en/of werken.

➤ **Handelend binnen een duidelijk agogisch kader**

Alle actoren van het leersteuncentrum expliciteren hun agogisch handelingskader en dragen dit ook uit naar hun omgeving. In het bijzonder wordt focus gelegd op:

- het blijvend present kunnen zijn bij de jongeren, door outreachend te werken waarbij outreach kan gedefinieerd worden als het *'actief naar buiten treden, op een proactieve manier contact leggen met groepen die wellicht hulp behoeven maar die zelf niet om hulp vragen of geen (adequate) hulp krijgen'*.
- het inzetten op een breed aanbod van "empowerende" acties voor de jongere en zijn privé netwerk zodat de relatiebekwaamheid en de zelfsturing van de jongeren vergroot wordt. Het leersteuncentrum is voor de doelgroep de lokale regisseur van dit aanbod.
- het realiseren van krachtgerichte netwerken samen met de jongeren.

➤ **Methodisch sterke tools en methodieken**

Het leersteuncentrum kan methodisch sterke tools en methodieken inzetten zowel in het detecteren van jongeren, het ondersteunen van keuzeprocessen, het versterken van leer- en werkcompetenties, het coachen in onderwijs als op de werkvloer, het bieden van nazorg.

Systematisch wordt opzoek gegaan naar evidence based praktijken, ook in de digitale wereld. Er is overtuigende bewijskracht⁵ dat digitale tools werken, het komt erop aan deze juist in te zetten. Op Vlaams niveau wordt er tussen de netwerkpartners(onderwijs - werk – welzijn) een structuur opgezet die voorziet in een trainingsaanbod en kwalitatieve monitoring. Suggestie is om de VZW SUEM waar VDAB - GTB- De Werkplekarchitecten- de koepels van maatwerkbedrijven en werkburo's uit te breiden met vertegenwoordigers van andere netwerkactoren. Hierdoor wordt deze VZW spil in Vlaanderen inzake inclusief leren en werken.

➤ **In samenspraak met doelgroep-jongeren**

Zowel in elk leersteuncentrum als op Vlaams niveau en bij het ontwikkelen van het methodisch aanbod zijn jongeren aantoonbaar adviserend betrokken. Dit is een duidelijke kwaliteitseis binnen het auditgebeuren. De wijze waarop deze samenspraak met de doelgroep-jongeren gerealiseerd wordt, is niet vooraf vastgelegd.

➤ **Met voldoende financiële slagkracht, leiderschap en monitoring**

Wil het leersteuncentrum haar opdrachten kunnen waarmaken dan dient het over een personeelsequipe te beschikken die hiertoe is vrijgesteld én moet ze de lokale regie kunnen voeren over het in te zetten inclusieve aanbod naar de doelgroep toe. Dit vereist dat er vanuit het leersteuncentrum een sterk leiderschap moet uitgaan om de doelen tot het realiseren van inclusie te halen. De leiding van het leersteuncentrum moet zowel de werkgevers, het onderwijs, het welzijn/gezondheidsnetwerk, het jeugdwerk en de lokale overheid in beweging krijgen. De jongeren zelf motiveren kan maar slagen als er aanbod op maat snel inzetbaar is en als jongeren heldere perspectieven krijgen dat participeren aan werk en samenleving waardevol is.

Zowel de inbreng van middelen als het bereiken van resultaten is het voorwerp van monitoring. Dit moet een adequate rapportering mogelijk maken aan de samenleving en de diverse (ook Europese) beleidsinstanties.

Vanuit VDAB/GTB wordt “outreaching” de jongeren-IPS-coach (in de paper STC-coach genoemd) ingebracht in elk leersteuncentrum naar een verhouding van 1 voltijds personeelsequivalent voor 20 jongeren die een jobcoaching kennen. VDAB/GTB staat ook garant voor de deskundigheidsontwikkeling en de teamcoaching van deze medewerkers. Via het opzetten van proefprojecten ten aanzien van deze leersteuncentra die voortrekker zijn bouwt VDAB/GTB verder aan de inzetbare goede praktijken. Derhalve bepleiten wij om de ingeschatte benodigde capaciteit van 1952 trajecten gefaseerd over drie jaar op te starten vanaf september 2022.

⁵ Zie bijlage 2

Hoofdstuk 5: Implementatiestrategie en ESF-disseminatie acties

Om de Start To Can coaching - naar het IPS-model en in verbinding met de leersteuncentra- in Vlaanderen in te bedden is een meer-sporen beleid nodig. De projectstuurgroep heeft een initieel actieplan klaar dat wij hier in tabelvorm presenteren. Indien het project een succesvolle validering kent en het budget voor het realiseren van de disseminatie verwerft voor de periode 1/10/2021 - 13/03/2022 wordt deze tabel geconcretiseerd met een timing en een budget per actielijn.

Deze paper is voor advies nu reeds voorgelegd aan vertegenwoordigers van VDAB, Departement Onderwijs, de SERV, Sociale partners en de gebruikersorganisatie Handicap en Arbeid. Een abstract is beschikbaar in het Engels en is besproken met onze Finse partners en als studie ingediend bij het Europees Platform voor Rehabilitatie.

Actie	Doelgroep	Stappen	Resultaats-verantwoordelijke
1. Het realiseren van consensus in Vlaanderen omtrent de inzet van de STC-coach in de leersteuncentra	Beslissing nemers van VDAB / GTB / SUEM / Onderwijs / sociale partners	• Focus overleg met en tussen alle partners. • Formele beslissing in de diverse bestuursorganen. • Oprichten van een taskforce om alle praktische drempels te overwinnen (vb. GDPR) en bredere uitrol van de coaching mogelijk te maken.	GTB
2. Het brede werkveld vormen dmv training/ intervisie in het gebruiken van de STC tool en het zich positief verbinden met jongeren	Leerkrachten, zorgondersteuners, CLB-medewerkers, welzijn en gezondheidswerkers, arbeidsbemiddelaars en jobcoaches	• In elke provincie wordt een infosessie gegeven over de STC-producten. • Drie trainingen in Vlaanderen voor telkens 20 personen gedurende 3 dagdelen en 1 intervisiemoment. • Trainingshandboek en webplatform.	UCLL voor de agogische component in de training Pulso Europe voor de online tools
3. Het promoten van het webplatform 'Start To can'	Idem als 1 en 2 + doelgroepjongeren	• Producten zijn beschikbaar op het webplatform. • Goede praktijken worden gedeeld samen met de storytelling rond inspirerende voorbeelden. • Uitzetten van een sterke communicatiestrategie. • De monitoring van de resultaten is ingebed in het webplatform.	GTB met Pulso als technische partner

4. Voorbereiden van de opstart proeftuinen 'STC in de leersteuncentra'	Oprichters van de leersteuncentra in 10 Vlaamse regio's	• Opmaak van projectplan met duiding van het samenwerkingsverband. • Formele goedkeuring door Vlaamse overheid.	VDAB in afstemming met GTB
5. Europese netwerking	Transnationale STC partners, Europese koepels die jongeren en inclusie als thema hebben. Zoals het Flagship from school to work, EAEF ⁶ , ...	• Promoten van de STC-producten. • Verbinden met kennisnetwerken. • Slotevent.	STC-transnationaal partnerschap met U Lapland als lead

De acties 2 - 3 -5 worden gefinancierd met ESF-middelen.

Besluit

Inclusie voor/met jongeren die een grotere afstand tot leren en werken kennen omwille van een beperking en/of gezondheidshinder is een maatschappelijke opdracht die enkel gerealiseerd kan worden door een bewuste sturing van gemotiveerde en geëngageerde leiders. Dit leiderschap is niet enkel vereist in de diverse overheden maar ook op het terrein, binnen het onderwijs, de arbeidsbemiddeling, het welzijns- en gezondheidswerk én de sociale partners. Wij geloven dat het realiseren van de leersteuncentra, het individueel maatwerk en het mainstream inzetten van Individual Placement and Support katalysator kan zijn voor het realiseren van inclusie binnen leren en werken.

In deze paper zijn wij vertrokken van een brede analyse van het overheidsbeleid op de diverse niveaus en hebben dit samen met de eigen praktijkervaringen opgebouwd in de Vlaamse en Finse business cases vertaald in kernboodschappen voor meer inclusieve ondersteuning voor (kwetsbare) jongeren. Wij hebben doorheen het project ingezien dat een tool ontwikkelen die de keuzeprocessen van onze doelgroep-jongeren versterkt nooit als “stand alone” kan werken. Coaching vanuit een duidelijke visie en een methodisch kader is een noodzaak om verbinding met jongeren te realiseren. Maar het is ook onze vaststelling dat professionele coaching, training en intervisie behoeft om digitale tools werkelijk een rol te laten spelen in het motiveren van jongeren. Als vertrekpunt hanteren we het principe “The able not the disable” en zullen focussen op jongeren als deel van een systeem- netwerk waarbij iedereen een belangrijke rol speelt. Dit wordt mee opgenomen als centraal uitgangspunt in de coachingsmethodiek en bijhorende professionele training. Daarnaast zal het zoals eerder aangegeven zaak worden om de jongeren ook zelf mee een stem te blijven geven in dit verhaal, iets wat we reeds gewaarborgd hebben in de ontwikkeling van de Start To Can methodiek.

Wij hebben het model geschetst van hoe jobcoaching naar de IPS-principes kan verankerd worden door VDAB/GTB via outreachend te werken binnen de leersteuncentra. In proeftuinen stelt het projectpartnerschap voor de goede praktijken evidence based op te bouwen. Dit vereist een Vlaamse sturing gestoeld op kwaliteitsbewaking en monitoring maar die ook kan inzetten op organisatiecultuurverandering. Daarnaast zien we heel wat mogelijkheden tot het verankeren van de coaching methodiek en bijhorende tool bij andere actoren en instanties, op Vlaams niveau en

⁶ Forum voor Employment Assistance Programs dat ook jongeren wenst te betrekken in het uitbouwen van de dienstverleningen.

daarbuiten. Door kleine stappen te zetten hopen we op een cultuurverandering inzake inclusieve ondersteuning van (kwetsbare) jongeren.

Het is juist deze cultuurverandering die jongeren een perspectief kan brengen dat voor hen werkbaar werken en een goed leven haalbaar is. Immers, door samen hieraan te bouwen kunnen wij inclusie en integratie van dienstverleningen hand in hand laten gaan.

Bijlage 1: Monitoring

1. drempels en leeftijd

Aard beperking	Unieke personen			Bijkomende drempels					leeftijd				
	man	vrouw	niet gekend	geen	armoede/sociaal kwetsbaar	taal	netwerk	mobiliteit	15 - 17j	17- 18j	18- 20j	20- 24j	>24j
Psychische beperking (incl. ASS)													
leervermogen													
Motorische beperking													
Auditieve beperking													
Visuele beperking													

2. acties

Aard beperking	intake STC-Tool	kennis makings gesprek	individueel empowerment	groeps empowerment	opmaak pop	interventie netwerk	bemiddeling stage	coaching stage	bemiddeling werk	aanvraag BTOM	IPS jobcoaching
Psychische beperking (incl. ASS)											
Leervermogen											
Motorische beperking											
Auditieve beperking											
Visuele beperking											

3. uitstroom

Aard beperking	behalen diploma door het afmaken van de huidige studierichting	vervolg opleiding gestart	collectief maatwerk			individueel maatwerk			NEC + VOP			NEC			AMA SEC	AMA welzijn	maatschappelijke oriëntatie
			< half tijds	> halftijds < 100%	100%	< half tijds	> halftijds < 100%	100%	< half tijds	> halftijds < 100%	100%	< half tijds	> halftijds < 100%	100%			
Psychische beperking (incl. ASS)																	
leervermogen																	
Motorische beperking																	
Auditieve beperking																	
Visuele beperking																	
arbeidsmarkt sector																	
Gezondheidszorg en welzijn.																	
Handel en dienstverlening.																	
ICT.																	
Justitie, veiligheid en openbaar bestuur.																	
Landbouw, natuur en visserij.																	
Media en communicatie.																	
Onderwijs, cultuur en wetenschap.																	
Techniek, productie en bouw.																	

4. doorlooptijden

doorlooptijd	aanmelding en kennismakingsgesprek met al dan niet ingevulde STC tool	kennismaking en krachtgericht coachen	krachtgericht coachen en uitvoerende acties voor stage	krachtgericht coachen en stage/VET bemiddelen	stage/VET en Jobbemiddelen	jobbemiddelen en contact/opstart zelfstandige
< 1 week						
1 week - < 1 maand						
1 maand - < 2 maanden						
2 tot 4 maanden						
4 tot 6 maanden						
6 tot 10 maanden						
10 tot 12 maanden						
> 1 jaar						

In elk veld het aantal personen invullen

5. niveau bij instroom

Aard beperking	speciaal onderwijs			inclusief onderwijs				vroegtijdig schoolverlaten	volwassenen onderwijs		
	OV 2	OV3	ABO	ASO	KSO	TSO	BSO		VET	hoger	univ
Psychische beperking (incl. ASS)											
leervermogen											
Motorische beperking											
Auditieve beperking											
Visuele beperking											

Bijlage 2: Nuttigheidswaarde van digitale tools in coaching en leren met bijbehorende referentielijst

1. Digitale platforms stellen mensen in staat om zichzelf te monitoren en zelf te beheren op een manier die face-to-face/papier-gebaseerde assessment methoden niet hebben kunnen doen, vooral voor mensen die beperkte toegang hebben tot psychologische hulp (Bucci et al., 2019).
2. Online mentale gezondheidszorg/tools biedt de voordelen van effectieve behandeling, flexibiliteit, lagere drempel voor contact en verkorting aan reistijd, vooral tijdens de Covid-pandemie (Feijt et al., 2020).
3. Aantrekkelijker voor jongere bevolking (ouder dan 25). Online mentale gezondheidszorg en tools helpen effectief bij alle onderdelen van het hulpzoekende proces. De kwaliteit van de gebruikerservaring van online diensten/tools is over het algemeen zeer hoog, in termen van tevredenheid over de informatie, gebruiksgemak en bereidheid om verder te gebruiken (Kauer et al., 2014).
4. E- mentale gezondheidszorg kan substantieel bijdragen aan een toegankelijker en meer kosteneffectief leveringssysteem met een hogere kwaliteit en duurzaamheid van de zorg (Krausz et al, 2019).
5. Internetinterventies voor werknemers zijn de meest veelbelovende aanpak op het gebied van e-mentale gezondheid op het werk en kunnen oplossingen bieden voor ziekteverzuim, moeilijkheden op het werk, enz. (Dirk et al., 2016).
6. Smartphone welzijnsapps verhogen de motivatie van de gebruikers om te sporten en een gezonde levensstijl te behouden (Macias et al., 2015).
7. Online tools en smartphone apps kunnen geestelijke gezondheidszorg bieden in verschillende aspecten en de gamification-kenmerken hebben die de traditionele aanpak niet heeft (Cheng et al., 2019).

Referenties:

- Barker, J., & Gossman, P. (2013). The learning impact of a virtual learning environment: students' views. *Teacher Education Advancement Network Journal*, 5.
<https://ojs.cumbria.ac.uk/index.php/TEAN/index>
- Bucci, S., Schwannauer, M., & Berry, N. (2019). The digital revolution and its impact on mental health care. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 92(2), 277–297.
<https://doi.org/10.1111/papt.12222>
- Carnethon, M., Whitsel, L. P., Franklin, B. A., Kris-Etherton, P., Milani, R., Pratt, C. A., & Wagner, G. R. (2009). Worksite wellness programs for cardiovascular disease prevention: A policy statement from the american heart association. *Circulation*, 120(17), 1725–1741.
<https://doi.org/10.1161/CIRCULATIONAHA.109.192653>
- Cheng VWS, T, D., D, J., K, V., & IB., H. (2019). Gamification in Apps and Technologies for Improving Mental Health and Well-Being: A Systematic Review. *JMIR Mental Health*, 1(1), 41–57.
http://www.ghbook.ir/index.php?name=فرهنگ و رسانه های نوین&option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chckhashk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENA
- Coo, C., & Salanova, M. (2018). Mindfulness Can Make You Happy-and-Productive: A Mindfulness Controlled Trial and Its Effects on Happiness, Work Engagement and Performance. In *Journal of Happiness Studies* (Vol. 19, Issue 6, pp. 1691–1711). <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9892-8>

- Dewiyanti, S., Brand-Gruwel, S., Jochems, W., & Broers, N. J. (2007). Students' experiences with collaborative learning in asynchronous Computer-Supported Collaborative Learning environments. *Computers in Human Behavior*, 23(1), 496–514. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.10.021>
- DiMaria, C. H., Peroni, C., & Sarracino, F. (2020). Happiness Matters: Productivity Gains from Subjective Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 139–160. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00074-1>
- Dirk, L., Anna, G., Zarnie, K., & Elena Heber. (2016). Occupational e-Mental Health: Current Approaches and Promising Perspectives for Promoting Mental Health in Workers. *Healthy at Work: Interdisciplinary Perspectives*, January, 1–391. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-32331-2>
- Feijt, M., De Kort, Y., Bongers, I., Bierbooms, J., Westerink, J., & Ijsselstein, W. (2020). Mental Health Care Goes Online: Practitioners' Experiences of Providing Mental Health Care during the COVID-19 Pandemic. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 23(12), 860–864. <https://doi.org/10.1089/cyber.2020.0370>
- Gan, B., Menkhoff, T., & Smith, R. (2015). Enhancing students' learning process through interactive digital media: New opportunities for collaborative learning. *Computers in Human Behavior*, 51, 652–663. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.12.048>
- Goetzel, R. Z., Fabius, R., Fabius, D., Roemer, E. C., Thornton, N., Kelly, R. K., & Pelletier, K. R. (2016). The Stock Performance of C. Everett Koop Award Winners Compared with the Standard & Poor's 500 Index. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(1), 9–15. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000632>
- Kauer, S. D., Mangan, C., & Sanci, L. (2014). Do online mental health services improve help-seeking for young people? a systematic review. *Journal of Medical Internet Research*, 16(3), 1–18. <https://doi.org/10.2196/jmir.3103>
- Kersemakers, W., Rupprecht, S., Wittmann, M., Tamdjidi, C., Falke, P., Donders, R., ... & Kohls, N. (2018). A workplace mindfulness intervention may be associated with improved psychological well-being and productivity. A preliminary field study in a company setting. *Frontiers in psychology*, 9, 195.
- Macias, C., Panch, T., Hicks, Y. M., Scolnick, J. S., Weene, D. L., Öngür, D., & Cohen, B. M. (2015). Using Smartphone Apps to Promote Psychiatric and Physical Well-Being. *Psychiatric Quarterly*, 86(4), 505–519. <https://doi.org/10.1007/s11126-015-9337-7>
- Means, B., Toyama, Y., Murphy, R., & Baki, M. (2013). The effectiveness of online and blended learning: A meta-analysis of the empirical literature. *Teachers College Record*, 115(3).
- Medina-garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Sanchez-Ortiz, J. (2020). I Can ' t Go to Work Tomorrow ! Work-Family Policies , Well-Being and Absenteeism. *Sustainability*, 12(5519).
- Merrill, R. M., Aldana, S. G., Pope, J. E., Anderson, D. R., Coberley, C. R., & Whitmer, R. W. (2012). Presenteeism according to healthy behaviors, physical health, and work environment. *Population Health Management*, 15(5), 293–301. <https://doi.org/10.1089/pop.2012.0003>
- Pinto-Llorente, A. M., Sánchez-Gómez, M. C., García-Peñalvo, F. J., & Casillas-Martín, S. (2017). Students' perceptions and attitudes towards asynchronous technological tools in blended-learning training to improve grammatical competence in English as a second language. In *Computers in Human Behavior* (Vol. 72, pp. 632–643). <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.071>
- R.M. Krausz, D. Ramsey, F. Wetterlin, K. Tabiova, and A. T. (2019). Accessible and Cost-Effective Mental Health Care Using E-Mental Health (EMH). *Advances in Psychiatry*, 1–740. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-70554-5>
- Scott, G. W., Furnell, J., Murphy, C. M., & Goulder, R. (2015). Teacher and student perceptions of the development of learner autonomy; a case study in the biological sciences. *Studies in Higher Education*, 40(6), 945–956. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842216>

Bijlage 3: Referentielijst Nieuwe Autoriteit

- Adriaenssens, P., e.a. (1998). *In vertrouwen genomen*. Tielt: Lannoo.
- Adriaenssens, P. (1996). *Opvoeden*. Tielt: Lannoo.
- Alon N. & Omer H. (2021). *Geweldloos verzet in therapie en bij conflicten. De psychologie van demoniseren*. SWP Amsterdam.
- Bannink, F (2012). *Positieve supervisie en intervisie*. Hogrefe Amsterdam
- Bannink, F.(2013) *Oplossingsgerichte vragen. Handboek oplossingsgerichte gespreksvoering*. Derde geheel herziene druk. Pearson
- Berg, I. & Szabo, P. (2005). *Brief coaching for lasting solutions*. New York: Norton
- Berg, I & Szabo, P. (2011). *Oplossingsgericht coachen*. Amsterdam. Uitgeverij Thema
- Cooper, P. (2011). *From inclusion to engagement*. Willey-Blackwell, UK.
- De Fever, F., Hellinckx, W. & Grietens, H. (red.) (2001). *Handboek jeugdhulpverlening. Een orthopedagogisch perspectief*. Leuven, Leusden: Acco.
- De Jong & Insoo Kim Berg (2001). *De kracht van oplossingen*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- De Roeck V., Meireman, K. en Wismans, M. (2013) De weg vinden. (H)erkenningspunten en richtwijzers in de samenwerking tussen ouders, onderwijs en welzijn in complexe opvoedingssituaties. *Welwijs*. Jaargang 24 (2), 16-19.
- De Shazer, S. (1991) *Putting difference to work*. New York: Norton.
- Dweck, C. S. (2012). *Mindset: How You Can Fulfil Your Potential*. Constable & Robinson Limited.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Dweck, C. S. (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality and development*. Philadelphia: Psychology Press.
- Geldard & Geldard (2008). *Counselling Children and Adolescents. A practical Introduction*. Londen: Sage Publications Ltd.
- Woudstra, F.C. Verhulst, H.F.J. de Witte (red.), *Kinder- en jeugdpsychiatrie, psychopathologie en behandeling*. Assen: Van Gorcum.
- Haerden, H. (red) (2012). *Nadenken over opvoeding*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Iveson, C, George, E. Ratner, H. (2012). *Brief Coaching*. Canada: Routledge.
- Masschelein, J. en Simons, M. (2013). *Apologie van de school. Een publieke zaak*. Leuven: Acco.
- Omer Haim, (2011). *Nieuwe Autoriteit. Samenwerken aan een krachtige opvoedingsstijl thuis, op school en in de samenleving*. Amsterdam. Hogrefe Uitgevers

- Omer Haim, (2015). *Waakzame zorg. Hoe je als ouders je kinderen houvast kunt bieden als dat nodig is*. Amsterdam. Hogrefe Uitgevers
- Oudshoorn, D.N. (1985). *Kinder- en adolescentenpsychiatrie. Een prognostisch leerboek*. Deventer: Van Loghum-Slaterus.
- Pameijer, N. en Beukering, T. van (2001). *Handelingsgerichte diagnostiek*. Leuven: Acco.
- Pameijer, N. (2012). *Samen sterk. Ouders & School*. Leuven: Acco.
- Patterson, G. Reid, J. & Dishion, T. (1992). *Antisocial boys*. Eugene, OR: Castalia.
- Peeters, J. (2000). *Antisociale jongeren*. Leuven, Apeldoorn: Garant,
- Peeters, J. (1995). *Moeilijke adolescenten*. Leuven, Apeldoorn: Garant
- Prenen R. en Wysmans M. (2014). *Praten met ouders*. Leuven. Lannoo Campus
- Rutter, M. (1991). Nature, nurture and psychopathology: a new look at an old topic. *Development and psychopathology*, 3, 125-136.
- Sanders-Woudstra, J.A.R. (red.) (1993). *Leerboek kinder- en jeugdpsychiatrie*. Assen/Maastricht: Van Gorcum.
- Steens, R. (1993). *Menselijke communicatie. Een zoektocht naar haar complexiteit. Werkboek*. Antwerpen: Interaktie Akademie.
- Van Acker, J. (2001). *Zorgenkinderen. Omgaan met opvoedingsproblemen*. Baarn: Ambo/Anthos.
- Van der Ploeg, J.D. (1998). *Had me dat eerder verteld*. Utrecht: SWP.
- Van Lieshout, T. (2002). *Pedagogische adviezen voor speciale kinderen. Een praktisch handboek voor professionele opvoeders, begeleiders en leerkrachten*. Houten: Bohn, Stafleu, Van Loghum.
- Verheij, F. & Verhulst, F.C. (red.) (1996). *Kinder- en jeugdpsychiatrie III. Behandeling en begeleiding*. Assen: Van Gorcum & Comp.
- Verhulst, F.C. & Verheij, F. (red.) (2000). *Kinder- en jeugdpsychiatrie. Onderzoek en diagnostiek*. Assen: Van Gorcum & Comp.
- Verhulst, F.C. (1994). Gedragsstoornissen. In: F.C. Verhulst (red.). *Inleiding in de kinder- en jeugdpsychiatrie*. Assen: Van Gorcum.
- Verhulst, F.C. & Verheij, F. (2000). *Adolescentenpsychiatrie*. Assen: Van Gorcum.
- Vettenburg, N., (1991) Het klikt niet altijd. Een positieve relatie met de leerkracht is enorm belangrijk. *Klasse*, 20.
- Watzlawick, P. e.a. (1967). *De pragmatische aspecten van de menselijke communicatie*. Deventer: Van Loghum-Slaterus (Ned. vert. 1970).

Bijlage 4: Referentielijst beleidsdocumenten

- Struyf E., Verschueren K., Van Mieghem A., (2020) Hefbomen voor de realisatie van een meer inclusief onderwijssysteem: *Schoolleiderschap en professionaliseringsinitiatieven. Steunpunt Onderwijs Onderzoek*. 44
- Fransen L. (2019) Cijfers transitietrajecten. *GTB- nota werkgroep onderwijs*. 2
- Weyts B.(2021) Conceptnota decreet leersteun. *Mededeling aan de Vlaamse Regering*. 18
- Unesco, Ministerie van Onderwijs Frankrijk (2020) International Conference on school Bullying, *Recommendations by the Scientific Committee on preventing and addressing school bullying and cyberbullying*. 7
- Jennes A., Teijssen E. (2021) Beyond, To inclusive education and beyond. Webinar Multiplier event *Erasmus +, Katholiek Onderwijs Vlaanderen en UCLL*. powerpoint presentatie. 45
- Boone A. (2019) Terug aan het werk met een psychische kwetsbaarheid. Een kwalitatief onderzoek naar de visie van zorgverleners en ervaringsdeskundigen over het individuele plaatsing en steun (IPS) model. *Belgisch tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 3, 453 - 499
- Epos Vlaanderen (2021) Duurzame Keuzebegeleiding. *Euroguidance Vlaanderen Nieuws*, 4 nr.1. 4-7
- RIZIV (2018) Lastenboek van de IPS-begeleider, 9
- Kilpinen J., Mäkelä M., Parantainen A., (2014) Good practices for implementing the Youth Guarantee in the Turku Region. *The project OPEDA*. 56
- Penders I., De Graeve P., Vansteenkiste S. (2020) Vlaamse Neet-jongeren in beeld: kwetsbare groepen onder de radar. *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt Werk, Acco*, 2, 1-11
- VDAB (2021) Schoolverlatersrapport, Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen, 62
- European Commission (2020) The European Pillar of Social Rights Action Plan. Employment, Social Affairs and Inclusion. [https:// europa.eu](https://europa.eu). 44
- Jambon J., (2020) Vlaams Hervormingsprogramma 2020. *Vlaamse regering*.44
- European Union, (2021) Union of Equality. Strategy for the Rights of Persons with disabilities 2021-2030. *European Commission*, 35
- Publicatieblad van de Europese Unie (2020) Aanbeveling van de Raad van 24 november 2020 inzake beroepsonderwijs en -opleiding voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht, C417/1
- Eurofound (2021) Living Conditions and Quality of Life. Disability and labour market integration, Policy trends and support in EU Member States. *Publication of the European Union*. 86