

Handreiking
Aanvullende loopbaanbegeleiding in het mbo

Wet van school naar duurzaam werk

klimmbo

Inhoudsopgave

Inleiding 3

1 Handreiking voor uitvoerders 4

1.1 Doel van de wet en aanvullende loopbaanbegeleiding 4

1.2 Aan wie biedt de school aanvullende loopbaanbegeleiding? 5

1.3 Hoe biedt de school aanvullende loopbaanbegeleiding? 6

1.3.1 Fase 1: LOB en het doen van een aanbod voor aanvullende loopbaanbegeleiding 6

1.3.2 Fase 2: Aanvullende loopbaanbegeleiding tijdens de onderwijsperiode 7

1.3.3 Fase 3: Aanvullende loopbaanbegeleiding na de onderwijsperiode 9

2 Handreiking voor beleidsmedewerkers 11

2.1 Het opstellen van beleid 11

2.2 De doelgroep 13

2.3 Het proces voor het signaleren van jongeren die ondersteuning nodig hebben 14

2.4 Het beschikbare ondersteuningsaanbod 15

2.5 De registratie en evaluatie van de effecten; 15

2.6 De samenwerking met gemeenten en het regionaal programma 17

2.6.1 De samenwerking met gemeenten 17

2.6.2 Het overgangsdocument 18

2.6.3 Samenwerking en privacy; 19

2.6.4 Aanvullende maatregelen. 19

Inleiding

In 2025 heeft het ministerie van OCW bij vrijwel alle mbo-scholen gesprekken gevoerd met de coördinatoren van de aanpak jeugdwerkloosheid/nazorg. Hieruit bleek dat er behoefte is aan concrete informatie over wat de Wet van school naar duurzaam werk betekent voor medewerkers van mbo-scholen, hoe zij de aanvullende loopbaanbegeleiding goed kunnen uitvoeren en wat aandachtspunten zijn in de samenwerking met andere partners, zoals gemeenten. Tevens heeft de Tweede Kamer de motie Soepboer[1] aangenomen om een praktische handreiking op te stellen die helpt om disproportionele administratieve lasten te voorkomen en duidelijke kaders op te nemen over welke ondersteuning wordt verwacht van scholen bij de aanvullende loopbaanbegeleiding.

Doel handreiking

Deze praktische handreiking bestaat uit twee delen: één gericht op uitvoerders en één op beleid. De kern van de handreiking is dat zij antwoord geeft op de veelgestelde vraag: *wie doet wat en wanneer?*

- **Deel 1: Handreiking voor uitvoerders**
  Dit deel geeft kernachtig de belangrijkste informatie over de aanvullende loopbaanbegeleiding. Dit is gericht op individuele begeleiders, studieloopbaanbegeleiders, teamleiders en andere medewerkers van mbo-instellingen. Hierin staat wat de Wet van school naar duurzaam werk voor hen betekent. Het doel van deze handreiking is om te zorgen dat duidelijk is wat deze nieuwe taken betekenen en handvatten te bieden bij het uitvoeren van deze werkzaamheden.
- **Deel 2: Handreiking voor beleidsmedewerkers**
  Dit deel gaat over wat beleidsmedewerkers van mbo-instellingen moeten weten over de Wet van school naar duurzaam werk. Dit gaat niet alleen over de nieuwe taak van het mbo, de ‘aanvullende loopbaanbegeleiding’, maar ook over de rol van het mbo in de samenwerking met andere scholen, gemeenten en het Doorstroompunt in de Doorstroompuntregio.

Reikwijdte handreiking

De handreiking richt zich op individuele mbo-instellingen en hun wettelijke taken. De belangrijkste aandachtspunten voor de uitvoering daarvan worden in dit document uitgewerkt. Daarbij wordt ook de relatie gelegd met het regionaal programma, omdat dit programma van invloed is op het beleid en de uitvoering binnen mbo-instellingen. Hoewel contactscholen een specifieke rol hebben bij de totstandkoming van het regionaal programma, zijn deze programma’s relevant voor alle mbo-instellingen in een regio. Meer algemene informatie over de wet en het regionaal programma, is te vinden op de webpagina van deze wet.[2]

Deze praktische handreiking dient als basis voor de uitvoering van de nieuwe taak van scholen. Op basis van deze handreiking en de eigen ervaringen, is het belangrijk dat onderwijsteams met elkaar en met andere scholen het gesprek voeren hoe de aanvullende loopbaanbegeleiding het beste georganiseerd en uitgevoerd kan worden, en hoe hierin samengewerkt wordt met andere partijen. Daarom gaan OCW en KLIMmbo in 2026 een aantal bijeenkomsten voor mbo-scholen organiseren om deze kennisdeling te faciliteren.

[1] Kamerstukken II, 2024/2025, 36 667 nr. 29.

[2] Samen voor de klant, Wet van school naar duurzaam werk.

1 Handreiking voor uitvoerders

Dit deel bevat de belangrijkste informatie over aanvullende loopbaanbegeleiding. Het is gericht op mbo-professionals die betrokken zijn bij de uitvoering hiervan en beschrijft wat de Wet van school naar duurzaam werk voor hen betekent.

1.1 Doel van de wet en aanvullende loopbaanbegeleiding

Het doel van de Wet van school naar duurzaam werk (verder te noemen: wet), is zorgen dat meer jongeren duurzaam aan het werk komen. Met deze wet moeten scholen zich niet alleen inspannen om jongeren op te leiden tot een vak, maar ook inspannen dat studenten daadwerkelijk aan een baan komen.

De wet richt zich op jongeren met een verhoogd risico op afstand tot de arbeidsmarkt. Binnen het mbo gaat het daarbij relatief vaak om studenten op de Entreeopleiding en in de bol op niveau 2. Ook studenten op andere onderwijsniveaus kunnen echter om uiteenlopende redenen ondersteuning nodig hebben. De ondersteuning die mbo-scholen bieden, wordt *aanvullende loopbaanbegeleiding* genoemd. De reguliere *Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)* is verplicht voor alle studenten, en de meeste studenten kunnen hiermee soepel een baan of vervolgopleiding vinden. Maar sommige studenten hebben extra ondersteuning nodig, en lukt het niet zelfstandig om aan het werk te komen en hun baan te houden. Op deze studenten richt deze wet zich.



Praktijkles zorg

De aanvullende loopbaanbegeleiding start in de laatste fase van de opleiding, maar kan ook na het halen van een mbo-diploma worden voortgezet. Hiermee wordt de *nazorg* een structurele taak voor het mbo.[3]

[3] Voorheen werd nazorg door instellingen aangeboden met behulp van de tijdelijke subsidieregeling nazorg 2022-2025

Wat is aanvullende loopbaanbegeleiding precies?
In de wet staat dat de school studenten adviseert en ondersteunt bij de overstap naar vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt. Dit heet aanvullende loopbaanbegeleiding. De school begint met deze begeleiding tijdens de (laatste fase van de) opleiding. Mbo-scholen zetten de begeleiding voort tot één jaar na het behalen van het diploma, tenzij de student een aansluitende inschrijving voor vervolgonderwijs heeft. Mbo-scholen moeten een persoonlijk en op de behoefte van de jongere gericht begeleidingsaanbod doen. Deze taak laat bewust veel ruimte aan mbo-professionals om maatwerk te kunnen bieden en de wijze en intensiteit van de begeleiding zo vorm te geven dat het past bij de behoefte van de student.

1.2 Aan wie biedt de school aanvullende loopbaanbegeleiding?

De wet maakt onderscheid tussen drie soorten schoolverlaters. Per type schoolverlater heeft de school een andere taak.

Doelgroep	Taak	Uitleg
Entree- en bol niveau 2-studenten	De school **moet** een aanbod doen voor aanvullende loopbaanbegeleiding.	Deze studenten hebben het grootste risico op een afstand tot de arbeidsmarkt. [4]
Bbl niveau 2- en niveau 3- en 4-studenten	De school **kan** aanvullende loopbaanbegeleiding bieden.	Ook deze studenten kunnen ondersteuning nodig hebben. De school bepaalt zelf wie dit nodig heeft.
Jongeren die voortijdig de opleiding beëindigen (zonder diploma)	De uitschrijving moet aan DUO worden gemeld. Als het gaat om een jongere onder de 27 jaar zonder startkwalificatie, schakelt de school het Doorstroompunt in, dat samen met de school en de jongere naar een andere opleiding kijkt, of als dat niet passend is, naar werk. Bij een verwijdering, spant de school zich **8 weken** in om een andere opleiding te vinden als de jongere nog leerplichtig is of als de verwijdering het gevolg is van een bindend studieadvies.	Aanvullende loopbaanbegeleiding geldt niet voor jongeren die voortijdig uitstromen. Voor jongeren tot 27 jaar zonder startkwalificatie wordt het Doorstroompunt van de gemeente betrokken.

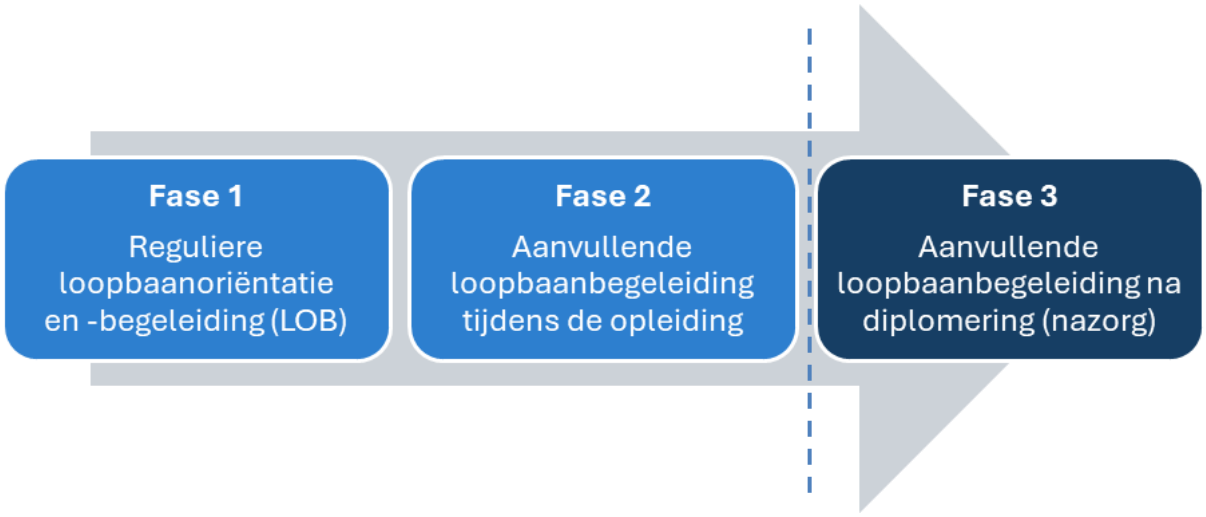
[4] De school biedt studenten die hun entreediploma gaan halen of hebben behaald, aanvullende loopbaanbegeleiding aan. Indien nodig kan de begeleiding na diplomering worden voortgezet door de gemeente op basis van de Participatiewet (zie paragraaf 1.3.3). Omdat een entreediploma geen startkwalificatie is, blijven deze jongeren ook in beeld bij het Doorstroompunt. Het Doorstroompunt fungeert als vangnet, bijvoorbeeld als een jongere zijn werk verliest. Tot een jaar na diplomering stemt het Doorstroompunt af met de voormalige entreeopleiding welke actie nodig is.

1.3 Hoe biedt de school aanvullende loopbaanbegeleiding?

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding verwijst naar de bestaande opdracht van het mbo. LOB is onderdeel van elk kwalificatiedossier en voor iedere student een verplicht onderdeel van de opleiding.

Aanvullende loopbaanbegeleiding verwijst naar de nieuwe taak in de wet en is een aanvulling en vervolg op LOB. Het is onderdeel van een doorlopend begeleidingsproces, dat start bij de reguliere LOB voor alle studenten. Aanvullende loopbaanbegeleiding richt zich daarmee op de studenten die extra ondersteuning nodig hebben in de stap naar vervolgonderwijs of werk.

Voor sommige studenten kan dat doorlopen na diplomering. Aanvullende loopbaanbegeleiding na diplomering wordt ook wel *nazorg* genoemd. Hieronder wordt dit proces schematisch weergegeven.



Drie fasen van LOB en aanvullende loopbaanbegeleiding

De wijze waarop de school de aanvullende loopbaanbegeleiding biedt, is slechts op hoofdlijnen in de wet vastgelegd. De invulling kan daarom per school verschillen. Dit moet de school vastleggen in het eigen beleid. Wel zijn er belangrijke aandachtspunten om te zorgen dat studenten goede en doorlopende begeleiding ervaren in de stap van school naar vervolgonderwijs of werk. Hieronder wordt aan de hand van de drie fases die de student doorloopt beschreven hoe de school de aanvullende loopbaanbegeleiding kan vormgeven. De eerste twee fases zijn voor diplomering, de derde na diplomering.

1.3.1 Fase 1: LOB en het doen van een aanbod voor aanvullende loopbaanbegeleiding

Tijdens de reguliere LOB kan de school een aantal voorbereidende activiteiten voor de aanvullende loopbaanbegeleiding uitvoeren:

- Bespreek in deze lessen wat de beoogde uitstroomrichting is van de student en welke ondersteuning nodig is. Deze vragen kunnen uiteraard ook worden gesteld tijdens de stage- of studieloopbaangesprekken, en vanuit de ondersteuning in de tweede lijn;
- Bespreek met je team welke studenten aanvullende loopbaanbegeleiding nodig hebben en bespreek dit met deze individuele jongeren;

- Bied in de laatste fase van de opleiding in ieder geval aan alle Entree- en bol niveau 2-studenten aanvullende loopbaanbegeleiding aan;
- Studenten doen mee op basis van *vrijwilligheid.* Als een student nu geen ondersteuning wil, kun je afspreken om hem later nog eens te benaderen;
- Het is aan de school welke medewerker deze gesprekken voert. Het helpt om bijvoorbeeld een lijstje met bespreekpunten over dit onderwerp te maken dat per gesprek kan worden afgevinkt of ingevuld;
- Leg in het studentinformatiesysteem vast wat met de student is besproken. Dit is van belang voor de volgende fasen.

1.3.2 Fase 2: Aanvullende loopbaanbegeleiding tijdens de onderwijsperiode

Studenten moeten *op persoonlijke wijze* worden benaderd met de vraag of zij gebruik willen maken van aanvullende loopbaanbegeleiding. Deze benadering sluit aan bij de behoefte van de student en vindt plaats via persoonlijk contact, bij voorkeur door een docent of begeleider die de student kent. Dit kan tijdens het onderwijs of via een gepersonaliseerd bericht, bijvoorbeeld via WhatsApp, of via een telefoongesprek. Een gestandaardiseerde e-mail of een algemeen formulier is hiervoor niet voldoende. De school registreert zowel de wijze van benaderen als de reactie van de student.

De inhoud van het aanbod moet *aansluiten bij de behoefte* van de student. De school heeft ruimte om hier zelf invulling aan te geven, bijvoorbeeld door één of meerdere persoonlijke gesprekken of via andere passende activiteiten, zoals een sollicitatietraining of een bedrijfsbezoek.



Skills Netherlands

De jongeren die aanvullende loonbaanbegeleiding ontvangen, kunnen worden onderverdeeld in twee groepen: *begeleiding richting een vervolgopleiding* en *begeleiding richting werk*. Begeleiding richting werk is doorgaans intensiever dan begeleiding richting een vervolgopleiding.

Uitstroom naar een aansluitende inschrijving vervolgonderwijs

In de LOB-lessen wordt de student voorbereid op de overstap naar een vervolgopleiding, waar vaak andere of nieuwe vaardigheden worden gevraagd. Voor sommige studenten is daarbij extra ondersteuning nodig vanuit de aanvullende loopbaanbegeleiding.

Voorbeelden voor deze extra ondersteuning zijn:

- Het voeren van gesprekken over welke begeleiding er nodig is;
- Ondersteuning bij het kiezen van de juiste opleiding;
- Begeleiding bij het vinden van een stage- of leerwerkplek (eventueel met de hulp van de gemeente)[5];
- Ondersteuning bij het leren, bijvoorbeeld door een dag of dagdeel mee te lopen bij theorielessen;
- Een gastles of een gesprek met een docent van de vervolgopleiding.

Bij sommige activiteiten zullen de studenten dezelfde vragen hebben en kan er vanuit die vraag een groepsgewijze aanpak worden ontwikkeld.

Uitstroom naar werk

Sommige studenten hebben meer individuele training en begeleiding nodig om de overstap naar werk goed te kunnen maken. Voor sommige studenten zijn bovendien voorzieningen nodig die vanuit de gemeenten kunnen worden ingezet.

Voorbeelden van activiteiten die de school in deze fase kan inzetten, zijn:

- Gesprekken voeren over de benodigde ondersteuning voor de student;
- Oefenen van sollicitatiegesprekken, eventueel als onderdeel van een sollicitatietraining;
- Ondersteuning bij het zoeken naar banen en werkgevers, inclusief begeleiding in het sollicitatieproces en het benutten van het netwerk van de opleiding;
- Begeleiden van studenten bij meelopen in de praktijk, zoals oriënteren op werk of snuffelstages.
- Verfijnen en optimaliseren van het CV;
- Voorbereiden van aanvragen bij gemeenten en andere instanties, bijvoorbeeld wanneer eerste zorg of andere ondersteuning nodig is. Het gebruik van een sociale kaart helpt hierbij.

Betrokkenheid gemeente tijdens het onderwijs is mogelijk

De ondersteuningsbehoefte van een student kan van dien aard zijn, dat er blijvende of intensieve ondersteuning nodig is om de student duurzaam naar werk te begeleiden en te zorgen dat hij deze baan ook behoudt. Ook kan op school al blijken dat na diplomering begeleiding van de gemeente nodig blijft. Daarom kan de school de gemeente waar de jongere woont, al tijdens het onderwijs betrekken, voor bijvoorbeeld:

- Het organiseren van doorstroomtafels om de aankomende groep jongeren te bespreken;
- Inzet van gastlessen door medewerkers van gemeenten;
- Inzetten van jobhunters voor een werkplek als dit zelf niet lukt;

[5] Ingrado 2022, BPV-Handboek voor de begeleiding van mbo-studenten met extra ondersteuningsbehoefte.

- Aanvragen van instrumenten als jobcoaching en loonkostensubsidie en opname in het doelgroepenregister;
- Bespreken van ondersteuningsvragen, inclusief eventuele zorggerelateerde vragen.

Aandachtspunten:

- Voor de student is het belangrijk dat hij een vast aanspreekpunt heeft, die ook na diplomering bereikbaar blijft. Veel wisselingen heeft een negatief effect op het vertrouwen van de student.
- Zorg ervoor dat de gegevens van deze medewerker bij de student bekend zijn, bijvoorbeeld door een app te sturen met deze informatie;
- Geef in deze fase alvast aan welke activiteiten (ook *op maat*) in de volgende fase plaatsvinden, wanneer er mogelijk contact wordt opgenomen en/of wanneer en hoe de jongeren zelf contact kunnen opnemen. Dit kan voor beide worden vastgelegd;
- Bepaal of het wenselijk is dat ouders of het netwerk van de jongere betrokken worden bij deze activiteiten. Zorg in dat geval voor duidelijke afspraken met het netwerk. Dit gebeurt op basis van vrijwilligheid en met toestemming van de jongere.

1.3.3 Fase 3: Aanvullende loopbaanbegeleiding na de onderwijsperiode

De begeleiding die tijdens het onderwijs plaatsvindt, kan na diplomering worden voortgezet als de jongere hier behoefte aan heeft. Deze aanvullende loopbaanbegeleiding na diplomering wordt ook wel *nazorg* genoemd. De school kan jongeren na diplomering actief benaderen, en jongeren kunnen ook zelf een beroep doen op de ondersteuning die de school biedt.

Voor het mbo geldt een maximale nazorgperiode van één jaar. Deze fase geldt uitsluitend voor jongeren die gaan werken of die de overstap naar een vervolgopleiding beogen, maar nog geen aansluitende inschrijving hebben. Zodra studenten doorstromen naar een vervolgopleiding, neemt de nieuwe opleiding de ondersteuning over.

Voorbeelden van activiteiten in deze fasezijn:

- Voortzetten van de begeleiding die tijdens het onderwijs is gestart;
- Contact onderhouden met jongeren om te informeren hoe het met hen gaat en waar zij eventueel tegenaan lopen;
- Persoonlijke gesprekken met de jongere, waarbij de school kiest hoe vaak, waar en wanneer deze plaatsvinden; dit hoeft niet voor iedere student hetzelfde te zijn.
- Ondersteuning bij het zoeken naar werk en het inzetten van het eigen netwerk bij verlies van een baan.

Overdracht naar de gemeente

Na diplomering kan de school de gemeente verzoeken de begeleiding voort te zetten, bijvoorbeeld wanneer een jongere voor langere tijd ondersteuning nodig heeft of wanneer de gemeente beter is toegerust om deze begeleiding te bieden.

Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn:

- Zorg dat de jongere weet wat hij kan verwachten. Het is helpend om bij de overdracht een driegesprek tussen jongere, school en gemeente te voeren;
- De jongere moet instemmen met de overdracht naar de gemeente. Na instemming is de school verplicht een overgangsdocument aan de gemeente te verstrekken. Hierdoor beschikt de gemeente over de juiste informatie en hoeft de jongere niet opnieuw zijn verhaal te vertellen. Alle scholen in de regio gebruiken hiervoor hetzelfde overgangsdocument. Het is aan te bevelen dit document samen met de jongere in te vullen;
- Overleg met de gemeenten bij vragen of dilemma's; de samenwerkingsrelatie blijft van belang, ook wanneer de jongere al is overgedragen.

Wat is *niet* de bedoeling:

- Het bieden van nazorg aan studenten die uitstromen naar een aansluitende vervolgopleiding; de nieuwe opleiding neemt de begeleiding over;
- Het hanteren van een gestandaardiseerd bericht of een uniforme aanpak voor de gehele groep.



Praktijkles kapper

2 Handreiking voor beleidsmedewerkers

Dit deel van de handreiking is gericht op beleidsmedewerkers van mbo-instellingen die de Wet van school naar duurzaam werk vertalen naar beleid voor de eigen instelling. Het beschrijft op welke thema's elke mbo-instelling moet inzetten om de wet en de samenhangende lagere regelgeving goed uit te voeren. Het gaat om de volgende thema's:

1. Het opstellen van beleid;
2. De doelgroep: aan welke studenten biedt de school aanvullende loopbaanbegeleiding aan?;
3. Het proces voor het signaleren van jongeren die ondersteuning nodig hebben;
4. Het beschikbare ondersteuningsaanbod;
5. De registratie en evaluatie van de effecten;
6. De samenwerking met gemeenten en het regionaal programma, waaronder:
    - De samenwerking met gemeenten;
    - Het overgangsdocument;
    - Samenwerking en privacy;
    - Aanvullende maatregelen.

Deze thema's worden hieronder puntsgewijs toegelicht.

2.1 Het opstellen van beleid

In de wet is ervoor gekozen mbo-instellingen ruimte te bieden om eigen keuzes te maken in de wijze waarop zij de aanvullende loopbaanbegeleiding vormgeven. Daarbij dient de school in haar beleid wel rekening te houden met de afspraken uit het regionaal programma.

In de wet is vastgelegd dat de instelling beleid moet opstellen over de aanvullende loopbaanbegeleiding. In dit beleid wordt in ieder geval vastgelegd aan welke studenten in de bbl niveau 2 en mbo niveau 3 en 4 aanvullende loopbaanbegeleiding wordt aangeboden. Voor entreestudenten en mbo bol niveau 2-studenten is het aanbieden van aanvullende loopbaanbegeleiding verplicht.

In het beleid is het aan te bevelen dat de instelling vastlegt aan wie de aanvullende loopbaanbegeleiding wordt aangeboden, hoe het signaleringsproces is ingericht voor jongeren die ondersteuning nodig hebben, welk aanbod beschikbaar is en hoe dit wordt uitgevoerd. Daarnaast is het van belang te beschrijven hoe uitvoerders de voortgang registreren en hoe de evaluatie plaatsvindt. Deze onderwerpen worden daarom in deze handreiking toegelicht.

Door deze onderdelen in ieder geval in het beleid op te nemen, zorgt de instelling ervoor dat:

- Jongeren die ondersteuning nodig hebben passende begeleiding krijgen in de stap naar duurzaam werk;
- Voor medewerkers duidelijk is wie welke taken en verantwoordelijkheden heeft;
- Voor regionale partners helder is wat zij van de instelling kunnen verwachten;
- De instelling voldoet aan haar wettelijke taken.

Proces totstandkoming beleid

Veel mbo-instellingen bouwen bij het opstellen van hun beleid voort op de ervaringen in de Aanpak Jeugdwerkloosheid, waarin mbo-instellingen uitvoering gaven aan de regelingen over *extra begeleiding* en *nazorg*.[6] Hierbij worden uitvoerders bevraagd en ervaringen verzameld van oud-studenten die begeleiding hebben ontvangen. Op deze manier blijft behouden wat goed werkt en kan worden verbeterd wat beter kan. Daarnaast organiseert KLIMmbo in de eerste periode na de invoering van de wet bijeenkomsten waarin instellingen beleid en good practices met elkaar delen. De opbrengsten van deze kennisdeling worden vervolgens online beschikbaar gesteld.



Rekenchallenge MBO

Bij het opstellen van beleid voor aanvullende loopbaanbegeleiding begint de mbo-instelling met het maken van een conceptbeleidsplan. Dit concept wordt getoetst bij (oud-)studenten, medewerkers en relevante partners in de regio. Het beleid moet in ieder geval rekening houden met de afspraken in het *regionaal programma*. Het concept wordt afgestemd met de contactschool, de contactgemeente en de centrumgemeente van de Doorstroompuntregio's waarin de mbo-instelling vestigingen heeft.[7]

Vervolgens wordt het beleid voorgelegd aan de studentenraad en de ondernemingsraad. De *studentenraad* heeft instemmingsrecht, omdat het aanbod van aanvullende loopbaanbegeleiding onderdeel moet zijn van het studentenstatuut. De *ondernemingsraad* heeft adviesrecht op het beleid voor aanvullende loopbaanbegeleiding, voor zover dit beleid invloed heeft op het personeelsbeleid.

[6] Voluit de Subsidieregeling extra begeleiding en nazorg mbo 2021/2022 en de Subsidieregeling nazorg mbo 2022/2025.

[7] Voor mbo-instellingen met vestigingen verspreid over het land kan worden volstaan met een selectie van regio's.

2.2 De doelgroep

Voor entreestudenten en mbo bol niveau 2-studenten is het aanbieden van aanvullende loopbaanbegeleiding verplicht. De wet geeft mbo-instellingen daarnaast de ruimte om in het eigen beleid vast te leggen aan welke bbl niveau 2- en niveau 3- en 4-studenten zij aanvullende loopbaanbegeleiding aanbieden. Het is namelijk niet nodig om al deze studenten een aanbod te doen, omdat ongeveer 90% van hen zelfstandig aan het werk komt.

Of aanvullende loopbaanbegeleiding nodig is, kan verschillen tussen individuele studenten en tussen groepen studenten. De instelling kan ervoor kiezen om de begeleiding voor alle studenten beschikbaar te stellen, maar op basis van specifieke studentkenmerken bepalen of aanvullende loopbaanbegeleiding wordt aangeboden. Bij deze afweging kunnen zij rekening houden met persoonlijke factoren van studenten. Bijvoorbeeld:

- Zelf aangeven hulp nodig te hebben;
- Een duidelijk toekomstperspectief hebben;
- Beschikken over een ondersteunende hulpstructuur;
- Voldoende taalvaardig zijn;
- Succesvol stageperiodes hebben doorlopen;
- Tijdens opleiding of stage extra ondersteuning nodig hebben;
- Onwenselijk gedrag vertonen;
- Een stabiele thuissituatie hebben;
- (Mantel)zorg verlenen en daardoor minder beschikbaar zijn;
- Te maken krijgen met discriminatie of uitsluiting.

Het beleid wordt op instellingsniveau vastgelegd en kan worden gedifferentieerd op basis van onderwijslocatie, opleiding, sector, regionale arbeidsmarkt, onderwijsniveau of leerweg. Het kan bijvoorbeeld wenselijk zijn om alle studenten aanvullende loopbaanbegeleiding aan te bieden wanneer:

- De kansen op werk voor gediplomeerden van een opleiding matig zijn;
- De onderwijslocatie zich in een sociaal kwetsbare omgeving bevindt met meer jongeren met persoonlijke problemen;
- De kans op werk op een bepaald onderwijsniveau laag is;
- De regionale arbeidsmarkt een gerichte aanpak vraagt;
- De economische situatie dit noodzakelijk maakt.

Aandachtspunten:

- Geef uitvoerders ruimte om eigen afwegingen te maken wie aanvullende loopbaanbegeleiding ontvangt. Het doel is dat iedereen die het nodig heeft hulp kan krijgen; sluit dus geen groepen bij voorbaat uit.
- De aanvullende loopbaanbegeleiding geldt ook voor studenten van 27 jaar en ouder. Instellingen kunnen ervoor kiezen deze groep op een aangepaste manier te benaderen, maar Entree- en niveau 2 bol-studenten moeten altijd een aanbod ontvangen, ongeacht hun leeftijd.

2.3 Het proces voor het signaleren van jongeren die ondersteuning nodig hebben

De instelling beschrijft duidelijk wie binnen de organisatie welke rol heeft bij de signalering, selectie en het aanbieden van aanvullende loopbaanbegeleiding. Binnen mbo-instellingen zijn vaak meerdere professionals betrokken bij de begeleiding van een student. Rollen die vaak betrokken zijn bij aanvullende loopbaanbegeleiding zijn de mentor of SLB-er[8], de stage- of BPV-begeleider[9], de begeleider passend onderwijs en de loopbaanbegeleider die jongeren naar werk begeleidt.

Het is verplicht om jongeren op een persoonlijke wijze te benaderen voor deelname aan aanvullende loopbaanbegeleiding.[10] Het verspreiden van een algemene e-mail of het aanbieden van een formulier is hiervoor niet voldoende.

Het beleid geeft duidelijkheid over:

- Wie welke rol en verantwoordelijkheid heeft binnen de instelling;
- De wijze waarop jongeren worden gesignaleerd die extra ondersteuning nodig hebben;
- De manier waarop jongeren persoonlijk worden benaderd;
- Eventuele voorwaarden waaraan studenten moeten voldoen (bij voorkeur zo beperkt mogelijk);
- De situaties waarin de gemeente wordt betrokken bij de aanvullende loopbaanbegeleiding.



Skills Netherlands

[8] Studieloopbaanbegeleider.

[9] Begeleider beroepspraktijkvorming.

[10] Artikel 3.1 Besluit van school naar duurzaam werk.

Aandachtspunten:

- Zorg dat in bestaande gesprekken met de student wordt doorgevraagd naar toekomstplannen en dat wordt besproken welke ondersteuning daarbij nodig is. Dit beperkt de belasting voor onderwijsteams.
- Zorg waar mogelijk voor een vaste begeleider per student, zowel in de laatste fase van de opleiding als in de periode na diplomering. Studenten hechten hier veel waarde aan. De eerdere scheiding in de Subsidieregeling nazorg mbo 2022/2025 tussen begeleiding tijdens de opleiding en begeleiding na diplomering is vervallen. Beide vormen van begeleiding zijn nu een wettelijke taak en worden bekostigd via de lumpsum. Hiervoor zijn landelijk middelen toegevoegd aan de lumpsum.
- Zorg dat het studentinformatiesysteem uitvoerders ondersteunt in dit proces, zodat zij eenvoudig en uniform kunnen registreren dat een aanbod is gedaan.

2.4 Het beschikbare ondersteuningsaanbod

De aanvullende loopbaanbegeleiding *moet* zijn gericht op de behoefte van de jongere.[11] Mbo-instellingen hebben daarbij de ruimte om zelf te bepalen hoe zij dit aanbod vormgeven en welke activiteiten zij inzetten.

Het aanbod kan bijvoorbeeld bestaan uit:

- Extra individuele begeleiding;
- Het trainen van (loopbaan)competenties;
- Ondersteuning bij het opstellen van een sollicitatiebrief of cv;
- Meelopen of oriënteren bij bedrijven;
- Ondersteuning bij het voorbereiden en voeren gesprekken.

Let op: het is verplicht om het beschikbare ondersteuningsaanbod op te nemen in het studentenstatuut, zodat studenten weten wat zij van de mbo-instelling mogen verwachten.

2.5 De registratie en evaluatie van de effecten;

Een zorgvuldige registratie en periodieke evaluatie zijn noodzakelijk om de aanvullende loopbaanbegeleiding doelgericht en aantoonbaar uit te voeren.

Belang van eenduidige registratie
Het registreren dat de instelling de student een aanbod van aanvullende loopbaanbegeleiding heeft gedaan in het studentinformatiesysteem is van belang om meerdere redenen:

- Binnen de instelling zijn vaak meerdere professionals bij dezelfde jongere betrokken. Voor een goede taakuitvoering is het noodzakelijk dat zij van elkaar weten welke begeleiding is aangeboden en ingezet;
- Registratie maakt het mogelijk om de aanpak te evalueren en hiervan te leren op team- en instellingsniveau.

[11] Artikel 3.1 Besluit van school naar duurzaam werk.

- De instelling moet kunnen aantonen dat zij haar wettelijke taak en het eigen beleid uitvoert. De Inspectie van het Onderwijs controleert hierop.

Beperken van administratieve lasten

Het doel van de wet is om studenten goed te ondersteunen, niet om onnodige administratieve lasten te creëren. Zorg er daarom voor dat:

- De registratie wordt geïntegreerd in een uniform en bestaand begeleidingsproces binnen het studentinformatiesysteem;
- Alleen noodzakelijke gegevens worden vastgelegd;

Op grond van de wet moet de instelling kunnen aantonen dat:

- De instelling beleid heeft vastgesteld ten aanzien van aanvullende loopbaanbegeleiding;
- De instelling dit beleid daadwerkelijk uitvoert, bijvoorbeeld door aanvullende loopbaanbegeleiding aan te bieden aan studenten in de bbl op niveau 2 en aan studenten op niveau 3 en 4;
- Aan alle Entree- en bol niveau 2-studenten aanvullende loopbaanbegeleiding is aangeboden;
- De student hiervoor persoonlijk is benaderd;
- De aangeboden loopbaanbegeleiding is afgestemd op de behoefte van de student.

Dit betekent dat per student wordt geregistreerd:

- Dat en op welke wijze aanvullende loopbaanbegeleiding is aangeboden;
- Wat de reactie van de student was op dit aanbod;
- Waaruit de geboden aanvullende loopbaanbegeleiding heeft bestaan.

- Richt het systeem zodanig in dat het begeleiders ondersteund en ontlast. Bijvoorbeeld door het binnen de instelling beschikbare aanbod aanvullende loopbaanbegeleiding eenvoudig toegankelijk te maken in het studentinformatiesysteem en het format voor het overdrachtsdocument daarin te integreren, waarbij gegevens waar mogelijk automatisch worden ingevuld. Veel informatie, zoals de gegevens van de student en betrokken medewerkers, is al bekend in het systeem en kan automatisch worden overgenomen. Dit voorkomt onnodige administratieve lasten;
- Vul het overdrachtsdocument samen met de student in op het moment dat de begeleiding wordt overgedragen. Dit voorkomt extra administratieve handelingen achteraf en benadrukt dat de student eigenaar is van de inhoud van het document.

Evaluatie van effectiviteit

Het doel is dat studenten na diplomering duurzaam aan het werk komen. Het beleid beschrijft het beoogde resultaat, hoe dit wordt gemeten en op welke wijze de uitkomsten worden benut voor kwaliteitsverbetering. Dit kan bijvoorbeeld door kwantitatief te meten welk aandeel van de gediplomeerden duurzaam aan het werk is. Wat onder duurzaam werk wordt verstaan, wordt in afstemming met gemeenten binnen de Doorstroompuntregio vastgelegd in het regionaal programma.

Splits de uitkomsten uit naar voor de instelling relevante onderdelen, zoals domein, onderwijslocatie, onderwijsteam of opleiding.[12] Daarnaast is het van belang systematisch te onderzoeken hoe uitvoerders en studenten de aanvullende loopbaanbegeleiding hebben ervaren en of jongeren zich daadwerkelijk geholpen voelden bij het vinden van duurzaam werk.



Skills Netherlands

2.6 De samenwerking met gemeenten en het regionaal programma

De overgang van school naar werk is vaak een proces dat start tijdens de opleiding en doorloopt in werk diplomering. Het is daarom van belang dat er sprake is van continue dienstverlening. Gemeenten vormen hierbij een onmisbare schakel.[13] In dit onderdeel wordt ingegaan op de samenwerking tussen scholen en gemeenten, het overgangsdocument en de wijze waarop mbo-instellingen gebruik kunnen maken van de maatregelen uit het regionaal programma.

2.6.1 De samenwerking met gemeenten

De school kan de gemeente al tijdens de onderwijsperiode betrekken.[14] Dit kan nodig zijn wanneer gedurende de opleiding duidelijk wordt dat een student intensieve ondersteuning nodig heeft om duurzaam aan het werk te komen, of wanneer verwacht wordt dat deze ondersteuning ook na het verlaten van de school nodig blijft. De gemeente kan bijvoorbeeld voorlichting geven of instrumenten vanuit de Participatiewet inzetten om jongeren te begeleiden bij het vinden en behouden van een (leer)werkbaan.

Na diplomering kan de mbo-instelling de gemeente verzoeken de begeleiding voort te zetten. Deze overdracht kan plaatsvinden tot één jaar na diplomering. Na afloop van dit jaar heeft de school geen taak meer en ligt de

[12] CINOP heeft in samenwerking met OCW, de MBO Raad en circa 30 instellingen de Loopbaanmonitor mbo ontwikkeld. Met deze monitor kunnen instellingen tot tien jaar na uitstroom het arbeidsmarktsucces van oud-studenten volgen, uitgesplitst naar onder meer teamniveau. De monitor is beschikbaar vanaf studiejaar 2026–2027.

[13] Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025), Handreiking implementatie wet- en regelgeving van school naar duurzaam werk.

[14] Artikel 7a Participatiewet.

verantwoordelijkheid bij de gemeente. De wet biedt mbo-instellingen ruimte om, op basis van de individuele situatie van de student, te bepalen wat het meest passende moment is om de begeleiding over te dragen. Dit kan per student verschillen.

Het is voor scholen en gemeenten niet werkbaar om afzonderlijk onderlinge afspraken te maken. Daarom worden nadere samenwerkingsafspraken vastgelegd in het regionaal programma. De contactschool treedt hierbij op namens de onderwijsinstellingen in de regio.

In het regionaal programma maken de contactschool, de contactgemeente van het Doorstroompunt en de centrumgemeente(n) van de arbeidsmarktregio('s) afspraken over de samenwerking tussen scholen, gemeenten en de Doorstroompuntfunctie, waaronder het gebruik van het overgangsdocument. De mbo-instellingen in de regio voeren deze afspraken gezamenlijk met gemeenten en het Doorstroompunt uit.

Aandachtspunt:

- Faciliteer medewerkers met een actuele sociale kaart, zodat externe partners tijdig en gericht kunnen worden betrokken wanneer dat nodig is.

2.6.2 Het overgangsdocument

Het overgangsdocument is van belang voor de gemeente, omdat het handvatten biedt voor de verdere begeleiding. Het stelt de gemeente in staat beter aan te sluiten bij de behoeften van de jongere en voorkomt dat jongeren telkens opnieuw hun verhaal moeten vertellen.

In de wet is vastgelegd dat de school, wanneer zij de gemeente verzoekt de begeleiding voort te zetten, een overgangsdocument opstelt en dit verstrekt aan de gemeente.

Voor scholen en gemeenten is het belangrijk dat zowel de afspraken over het overgangsdocument als de vorm ervan binnen de regio uniform zijn. Daarom maken de contactschool, de contactgemeente en de centrumgemeente(n) in het regionaal programma ook afspraken over het overgangsdocument. Hierdoor werken de onderwijsinstellingen binnen de Doorstroompuntregio en de betrokken gemeenten altijd met hetzelfde format.

Hoewel de inhoud van het overgangsdocument niet landelijk is voorgeschreven en per Doorstroompuntregio kan verschillen, komen de volgende onderdelen vaak terug:

- Contactgegevens van de jongere en de school;
- De schoolloopbaan (diploma's, stages, bijbanen);
- de vaardigheden en kwaliteiten van de jongere;
- De wensen en ambities van de jongere;
- De ondersteuningsbehoefte(n), waaronder eventuele ontwikkelpunten tijdens het werk.

De Beleidsonderzoekers hebben een handreiking opgesteld over het gebruik en de inrichting van het overgangsdocument.[15]

Aandachtspunt:

- Bespreek met de partners binnen het regionaal programma of het overgangsdocument ook kan worden ingezet voor voortijdig schoolverlaters.

2.6.3 Samenwerking en privacy;

Het servicedocument *Delen van persoonsgegevens van onderwijs en zorg met arbeid* (2026)[16] biedt uitvoerders handvatten bij de afweging of gegevens van een jongere wel of niet mogen worden gedeeld. Aan de hand van een stappenplan voor gegevensdeling en de toepassing daarvan op casusniveau wordt inzichtelijk gemaakt hoe kan worden bepaald of het delen van persoonsgegevens is toegestaan.

Het overgangsdocument wordt afgestemd met de student of samen met de student opgesteld. Alleen wanneer de jongere heeft ingestemd met het voortzetten van de ondersteuning door de gemeente, mag dit document worden gedeeld. Het gebruik van aanvullende loopbaanbegeleiding is immers vrijwillig.

2.6.4 Aanvullende maatregelen.

In het regionaal programma nemen de contactschool, de contactgemeente en de centrumgemeente maatregelen om schooluitval tegen te gaan en te zorgen dat jongeren duurzaam aan het werk komen. In alle Doorstroompuntregio's worden aanvullende maatregelen ingezet om mbo-studenten extra te ondersteunen bij de stap van school naar duurzaam werk. Iedere Doorstroompuntregio bepaalt, op basis van een regionale analyse, welke maatregelen passend en noodzakelijk zijn.

Een belangrijke voorwaarde is dat maatregelen in het regionaal programma aanvullend zijn op de wettelijke taken van mbo-instellingen, gemeenten en het Doorstroompunt. OCW toetst hierop bij de beoordeling van de regionale programma's. Het is daarom van belang dat mbo-instellingen helder beschrijven welk aanbod zij vanuit hun wettelijke taak voor aanvullende loopbaanbegeleiding bieden. Hierdoor wordt inzichtelijk waarom en op welke punten aanvullende regionale maatregelen nodig zijn.

Aandachtspunten:

- Informeer uitvoerders actief over relevante maatregelen uit het regionaal programma waarvan zij gebruik kunnen maken.
- Deel analyses en evaluaties met partners binnen het regionaal programma, zodat regionale maatregelen gerichter en effectiever kunnen worden ingezet.

[15] De Beleidsonderzoekers (2024), Handreiking overgangsdocument.

[16] Ingrado, MBO Raad & Jeugdzorg Nederland (2026), Servicedocument delen van persoonsgegevens van onderwijs en zorg met arbeid.



Colofon

Auteur(s): Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap i.s.m. KLIMmbo
Versie en datum: 10 maart 2026

KLIMmbo
Tjaskermolenlaan 1
3447 GE Woerden
T: 0348 - 75 35 00
www.klimmbo.nl
info@klimmbo.nl

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap