

# Boris brengt je bij 'n baan

*Pilotproject tussen speciaal onderwijs, de kenniscentra en de arbeidsmarkt*

- eindrapportage -

Eindrapportage ministerie van OCW

September 2012

Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) / Stichting Projecten Speciaal Onderwijs (SPSO)



## Inhoud

<b>Managementsamenvatting .....</b>	<b>5</b>
<b>Hoofdstuk 1    Waarom Boris? .....</b>	<b>7</b>
1.1    Aanleidingen .....	7
1.1.1    Wajong .....	7
1.1.2    Een nieuwe kwalificatiestructuur .....	8
1.1.3    Passende kwalificaties .....	8
1.2    Andere ontwikkelingen .....	10
1.2.1    Two Ticks .....	10
1.2.2    Jobcoaches .....	10
1.2.3    De Werkschool .....	11
1.3    Onbekendheid .....	11
1.3.1    Onbekendheid van de scholen met toeleiding naar arbeid .....	11
1.3.2    Onbekendheid van de kenniscentra met vso(-leerlingen) .....	12
1.3.3    Onbekendheid van de bedrijven met de doelgroep .....	12
<b>Hoofdstuk 2    Wat is Boris? .....</b>	<b>14</b>
2.1    De doelgroep .....	14
2.2    Feiten en cijfers bij aanvang van het project .....	14
2.2.1    Werkloosheid .....	15
2.2.2    Onderwijsfinanciering .....	16
2.2.3    Uitstroomresultaten onderwijs .....	16
2.2.4    Instroomresultaten Wajong .....	17
2.3    De opdracht .....	17
2.4    De doelstelling .....	18
2.5    De aanpak .....	18
2.5.1    Bestanddelen .....	18
2.5.2    Gebruikte instrumenten .....	19
2.5.3    Activiteiten op drie niveaus .....	20
2.6    De duur en de intensiteit .....	21
<b>Hoofdstuk 3    Hoe is Boris uitgevoerd? .....</b>	<b>22</b>
3.1    Ontwerpen en ontwikkelen tegelijkertijd .....	22
3.1.1    Knelpunten .....	24
3.2    Condities die het project hebben beïnvloed .....	25
3.2.1    Condities in de politiek .....	25
3.2.2    Condities bij de scholen .....	26

3.2.3	Conditie op de arbeidsmarkt .....	26
3.2.4	Conditie bij de kenniscentra .....	27
3.2.5	Conditie bij de opdrachtgever en opdrachtnemers.....	27
3.3	Factoren die het succes van de aanpak hebben vergroot.....	27
3.3.1	Inzet personen .....	27
3.3.2	Inzet bedrijfsleven .....	28
3.3.3	Inzet scholen .....	28
3.3.4	Inzet kenniscentra .....	29
3.3.5	Inzet maatschappelijke organisaties .....	29
3.4	Factoren die het succes van de aanpak hebben belemmerd.....	30
3.4.1	Omvang ondersteuningsmogelijkheden scholen en kenniscentra .....	30
3.4.2	Onderschatting managementinspanning .....	30
3.4.3	Wennen aan elkaar .....	31
3.4.4	Wisselend overheidsbeleid .....	31
3.4.5	Beperkte tijd .....	31
<b>Hoofdstuk 4</b>	<b>Resultaten .....</b>	<b>32</b>
4.1	Doelstellingen .....	32
4.2	Behaalde doelstellingen .....	32
4.3	Kwantitatieve analyse .....	33
4.4	Resultaten .....	35
4.5	Resultaten op de drie niveaus.....	36
4.5.1	Micro-niveau .....	36
4.5.2	Meso-niveau .....	36
4.5.3	Macro-niveau .....	36
<b>Hoofdstuk 5</b>	<b>Bevindingen en aanbevelingen.....</b>	<b>37</b>
5.1	Wat zijn de bevindingen van de deelnemers? .....	37
5.1.1	Bevindingen van de scholen en de kenniscentra .....	37
5.1.2	Bevindingen van de klankbordgroep.....	38
5.1.3	Bevindingen van het projectteam .....	40
5.2	Wat zijn de aanbevelingen voor het vervolg? .....	40
5.2.1	Op micro-niveau.....	40
5.2.2	Op meso-niveau .....	40
5.2.3	Op macro-niveau.....	42
5.3	Toekomst .....	44
<b>Bijlage 1</b>	<b>Uitstroomgegevens.....</b>	<b>45</b>
<b>Bijlage 2</b>	<b>Casusbeschrijvingen op leerlingniveau .....</b>	<b>46</b>

<b>Bijlage 3</b>	<b>Casusbeschrijvingen op schoolniveau .....</b>	<b>56</b>
<b>Bijlage 4</b>	<b>Evaluatie Boris door scholen .....</b>	<b>73</b>
<b>Bijlage 5</b>	<b>Evaluatie Boris door kenniscentra .....</b>	<b>89</b>
<b>Bijlage 6</b>	<b>Borissystematiek voor vso-scholen.....</b>	<b>100</b>
<b>Bijlage 7</b>	<b>Borissystematiek voor kenniscentra .....</b>	<b>101</b>
<b>Bijlage 8</b>	<b>Resultaten van een studiemiddag rond jongeren met een beperking .....</b>	<b>102</b>

## Managementsamenvatting

Het project Boris brengt je bij 'n baan is gestart om het voortgezet speciaal onderwijs (vso) te helpen bij het leiden van leerlingen naar een plek op de arbeidsmarkt. Het project wilde onderzoeken of het systeem van werkend leren zoals dat gebruikt wordt in het middelbaar beroepsonderwijs hiervoor de juiste instrumenten biedt aan vso-scholen. De focus lag daarbij vooral op:

- Arbeidsmarkt- en beroeporiëntatie: de kenniscentra hebben instrumenten op het gebied van arbeidsmarktinformatie en beroeporiëntatie. Zo hebben ze, samen met UWV, arbeidsmarktschetsen voor alle regio's ontwikkeld. Deze zijn te raadplegen via de websites [www.kansopwerk.nl](http://www.kansopwerk.nl) en [www.kansopstage.nl](http://www.kansopstage.nl). Daarnaast voorzien de kenniscentra in beroepsinformatie via [www.beroepeninbeeld.nl](http://www.beroepeninbeeld.nl). Op de site staat een talententest die het persoonlijk competentieprofiel van de leerling vergelijkt met het gevraagde profiel van alle beroepen waarin de kwalificatiestructuur voorziet. Bieden de gegevens over regionale arbeidsmarkt en over de inhoud van beroepen goede sturing aan vso-leerlingen om hun toekomstige mogelijkheden op de arbeidsmarkt te bepalen?
- De kwalificatiestructuur: scholen die een maatwerkopleiding samenstellen, kunnen terecht op [www.kwalificatiesmbo.nl](http://www.kwalificatiesmbo.nl). Hierop staan alle kwalificatiedossiers, met uitleg over het gebruik van de dossiers (inclusief de werkprocessen, competenties en prestatie-indicatoren die in de dossiers staan). Kunnen met behulp van de kwalificatiestructuur de mogelijkheden van vso-leerlingen in werk benoemd worden? En kunnen deze afgestemd worden met werkzaamheden in bedrijven, zodat daarop een opleiding kan worden gebaseerd, de resultaten kunnen worden gecertificeerd en een arbeidsovereenkomst kan worden afgesloten?
- Erkende leerbedrijven: leerbedrijven zijn geregistreerd op [www.stagemarkt.nl](http://www.stagemarkt.nl). Alle ruim 227.000 erkende bedrijven die stageplaatsen bieden, zijn daarop terug te vinden met de kwalificaties die er te leren zijn en met de contactgegevens van het bedrijf en van de praktijkopleider. Er kan op branche, op kwalificatie en op postcode worden gezocht. Als een bedrijf waar een vso-school mee samenwerkt nog niet erkend is, kan het kenniscentrum binnen twee weken de erkenningsprocedure afronden. Bieden de erkende leerbedrijven voldoende professionaliteit in opleiden en begeleiden om vso-leerlingen tot certificering van het opleidingsresultaat en tot productie in het werk te brengen, zodat een duurzame arbeidsovereenkomst kan worden afgesloten?

Het Borisproject is in opdracht van de directie Jeugd, Onderwijs en Zorg van het ministerie van OCW uitgevoerd door de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en de Stichting Projecten Speciaal Onderwijs (SPSO). Bij de pilot werden de zeventien kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven vijftien vso-scholen betrokken.

De projectactiviteiten hebben zich afgespeeld op verschillende aggregatieniveaus:

- Het micro-niveau (waarop het primaire onderwijs- en toeleidingsproces naar arbeid wordt vormgegeven): hierbij gaat het om de relatie tussen leerling, docent en praktijkopleider
- Het meso-niveau (dat verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het primaire proces): hierbij gaat het om de relatie tussen school en bedrijf en de ondersteuning van het kenniscentrum daarbij
- Het macro-niveau (het niveau van de wetgeving, de bekostiging, de CAO-afspraken en de Inspectie van het Onderwijs): hierbij gaat het om de relatie tussen overheid, bedrijfsleven en scholenveld. Dit niveau zorgt voor de kaders en voorwaarden waarbinnen het meso- en het microproces opereren

Zie hoofdstuk 1, 2 en 3 voor een uitgebreid overzicht van de achtergronden, aanpak, knelpunten en condities van het project en de inzet van de betrokken organisaties.

De samenwerking tussen de scholen en de kenniscentra is voldoende in praktijk gebracht om het potentieel daarvan vast te stellen en om de belemmeringen naar een optimaal resultaat in beeld te brengen. Gedurende het project bleken zowel de vso-scholen als de kenniscentra hoog gemotiveerd om in elkaar te investeren. De kenniscentra beschikken in hun relatie met het grote aantal leerbedrijven over het juiste netwerk en over de juiste instrumenten om de instroom van de doelgroep in het bedrijfsleven in beperkte tijd flink te kunnen verruimen. De samenwerking biedt goede mogelijkheden om preventief te kunnen werken op de instroom in de Wajong en een betere benutting van de arbeidsmogelijkheden van de doelgroep te kunnen realiseren. Het maatschappelijk rendement daarvan zit aan twee kanten: het bedrijfsleven krijgt gekwalificeerd productiepersoneel (personeel dat voorheen niet in beeld was) en er wordt minder gebruik gemaakt van uitkeringen. Daarnaast participeren mensen met een beperking in de maatschappij, waarmee de aanspraak op zorg vermindert. Er zijn nog tal van externe factoren die hierop van invloed zijn, maar bij een benutting van het systeem van werkend leren kan een verbetering van de route naar duurzaam werk voor jongeren met een beperking worden gerealiseerd. Ze kunnen de dingen doen die ze leuk vinden en waar ze goed in zijn én beginnen daarmee wanneer ze klaar zijn voor hun plek op de arbeidsmarkt, waardoor ze korter op school zitten. Op basis van de monitorgegevens van de participerende scholen binnen het project Boris blijkt dat in totaal 355 leerlingen aan het project hebben meegedaan, waarvan 52% is uitgestroomd naar de arbeidsmarkt of naar een BBL-opleiding met een leerwerkovereenkomst. Zie hoofdstuk 4 voor een uitgebreid overzicht van de resultaten.

De mensen die betrokken zijn geweest bij het Borisproject (vanuit de kenniscentra, de vso-scholen, het projectteam en de klankbordgroep) hebben hun ervaringen met het project gedeeld. Ook hebben ze een aantal aanbevelingen voor de toekomst, zoals:

- Verleng het experiment, schaal het op naar een groter aantal scholen en verbind de opdracht aan het proces van invoering van de Wet kwaliteit vso
- Houd het landelijk overleg van de pilotscholen met de kenniscentra in stand
- Leg de programmering van de school en die van de praktijkopleiding in het leerbedrijf beter vast
- Betrek werkgever en het leerbedrijf eerder in het proces van toeleiding
- Ondersteun de scholen bij de implementatie van de methodiek
- Versterk het relatienetwerk van de scholen met hun regionale (leer)bedrijven om duurzame partnerschap tot stand te brengen
- Professionaliseer de leerbedrijven in hun omgang met de doelgroep en sluit hen aan op de ondersteunende diensten en voorzieningen
- Versterk en professionaliseer het proces van loopbaanoriëntatie en bepaling van de arbeidsmogelijkheden
- Formaliseer het systeem van branchecertificering om bredere erkenning te krijgen bij bedrijfsleven, scholenveld en overheid
- Ondersteun de organisatie van de regionale samenwerking
- Beperk de dienstverlening van de kenniscentra binnen Boris niet tot het vso, maar stel deze beschikbaar voor alle mensen die geen volledige kwalificatie kunnen behalen en naar de arbeidsmarkt moeten worden geleid

Zie hoofdstuk 5 voor een uitgebreid overzicht van de bevindingen van de mensen die betrokken waren bij het project en hun aanbevelingen voor de toekomst.

## Hoofdstuk 1 Waarom Boris?

### 1.1 Aanleidingen

Het project Boris brengt je bij 'n baan is gestart om het voortgezet speciaal onderwijs (vso) te helpen bij het leiden van leerlingen naar een plek op de arbeidsmarkt. Het project is in opdracht van de directie Jeugd, Onderwijs en Zorg van het ministerie van OCW uitgevoerd door de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en de Stichting Projecten Speciaal Onderwijs (SPSO), voorheen Colo en de WEC-Raad<sup>1</sup>.

SPSO en SBB hebben bij de ontwikkeling van het project Boris nagedacht over een merk dat sterk en sympathiek is. Al snel kwamen ze op het idee om een geleidehond te gebruiken als metafoor voor het ondersteunen van de jongere met een beperking bij het realiseren van zijn participatie. Ze hebben het Koninklijk Nederlands Geleidehonden Fonds om toestemming gevraagd voor het gebruik van een geleidehond als mascotte voor het project.

Boris is gericht op jongeren die wel kunnen werken, maar geen volledige kwalificatie kunnen behalen. Dat gekozen is voor deze doelgroep, is geen toeval; een aantal ontwikkelingen leidde hiertoe:

#### 1.1.1 Wajong

Er is brede maatschappelijke zorg over het grote aantal jongeren dat thuis zit met een uitkering vanuit de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). De uitkeringslasten zijn te hoog, het bedrijfsleven loopt bruikbare arbeidskrachten mis en het gebrek aan maatschappelijke participatie brengt te veel mensen met een beperking in een sociaal isolement. Weliswaar is de instroom sinds 2009 weer iets gedaald, maar het aantal inactieve jongeren blijft onaanvaardbaar hoog. In augustus 2007 schreef de Sociaal-Economische Raad (SER) het advies *'Meedoen zonder beperkingen'*. Daarin wordt gepleit voor extra investeringen in het onderwijs voor jonggehandicapten, een betere afstemming tussen betrokken organisaties, het wegnemen van institutionele belemmeringen en individuele ondersteuning op maat. Het advies resulteert in een groot aantal concrete aanbevelingen. De SER pleit er onder meer voor om het voortgezet speciaal onderwijs expliciet verantwoordelijk te maken voor het kwalificeren van leerlingen voor arbeid via het aanbieden van gerichte programma's. Daarbij beveelt de SER een verplicht opleidings- of handelingsplan aan voor elke leerling in het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs, gericht op te bereiken doelen wat betreft arbeidsdeelname. Aan het eind van de opleiding moet elke leerling een slotdocument of 'competentiepaspoort' krijgen dat zijn bereikte competenties, vaardigheden, belastbaarheid en het type werkzaamheden waarvoor hij inzetbaar is beschrijft. Bovendien roept de SER werkgevers op tot het creëren van 'smalle' functies op laag functieniveau voor Wajongers. Om het tij te keren is er verandering van wetgeving nodig en een wijziging in de organisatie van het onderwijs waardoor de jongeren niet in een uitkering belanden, maar participeren in werk.

De vso-scholen staan voor de taak de toestroom naar de Wajong te verminderen door zoveel mogelijk jongeren met arbeidsmarktmogelijkheden te leiden naar duurzame arbeidsplaatsen. Hiermee hangen drie voorwaarden samen: dat de scholen de arbeidsmarktmogelijkheden kunnen vaststellen, dat ze jongeren voor die arbeidsmarkt kunnen kwalificeren en dat ze die jongeren naar arbeid kunnen toeleiden. De scholen zijn onder de huidige omstandigheden onvoldoende in staat om aan deze voorwaarden te voldoen. De Wet kwaliteit vso geeft aan aan welke nieuwe normen de scholen moeten gaan voldoen: ze moeten ontwikkelingsperspectief bieden en die ontwikkeling organiseren. Er zijn drie uitstrooprofielen gekomen: afhankelijk van zijn of haar mogelijkheden kan een leerling onderwijs volgen in het profiel gericht op

<sup>1</sup> SBB was de vereniging van kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven. Per 1 januari 2012 is SBB opgegaan in de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven ([www.s-bb.nl](http://www.s-bb.nl)). De WEC-Raad was de koepel voor vso-scholen en is opgegaan in de PO-Raad ([www.po-raad.nl](http://www.po-raad.nl))

arbeidsmatige dagbesteding, het profiel gericht op de (beschermde) arbeidsmarkt of het profiel gericht op het behalen van een diploma voortgezet onderwijs.

Overigens is het niet de bedoeling dat de jongeren met een beperking die uitstromen naar de arbeidsmarkt, automatisch worden aangemeld bij sociale werkplaatsen. Het overheidsbeleid is erop gericht die toestroom sterk te beperken en het bedrijfsleven meer te stimuleren hun bedrijven open te stellen voor mensen met een beperking.

Riemi Brandsma, trajectbegeleider Mariëndael: “Jongeren met een beperking kunnen vaak heel goed ingezet worden op de arbeidsmarkt, als ze maar op een specifieke manier benaderd worden en aan een aantal randvoorwaarden is voldaan. Bart heeft bijvoorbeeld meer tijd nodig om zich vaardigheden en kennis eigen te maken. Zijn werktempo is hierdoor lager. Als je hem niet opjaagt en hem duidelijke taken geeft, doet hij zijn werk heel zorgvuldig en consistent. Laat ‘m gewoon in zijn eigen tempo werken! Zie bijlage 2 voor meer verhalen van leerlingen.

### 1.1.2 Een nieuwe kwalificatiestructuur

Jongeren met een beperking konden vaak geen volledige kwalificatie behalen, maar wel een deelkwalificatie waarmee ze op de arbeidsmarkt konden aantonen wat ze in huis hadden. In 2008 werd een nieuwe kwalificatiestructuur<sup>2</sup> opgeleverd, waarin geen deelkwalificaties waren opgenomen. Daarmee was ook de mogelijkheid tot het certificeren van jongeren met een beperking verdwenen. Bert Kersten, bestuurs- en directiesecretaris van het REA College, diende daarover een klacht in bij SBB. SBB gaf aan dat de nieuwe kwalificatiedossiers door hun opzet wel degelijk mogelijkheden boden voor jongeren die geen volledige kwalificatie konden behalen: de dossiers zijn opgebouwd uit kerntaken en werkprocessen en daardoor is het mogelijk om per leerling aan te geven welke werkprocessen uit een dossier tot zijn mogelijkheden behoren. Voorwaarde daarvoor is wel dat er een werkgever gevonden wordt die een werkplek kan aanbieden met die werkprocessen die de leerling aankan. SBB en het REA College hebben ECABO (het kenniscentrum voor de economisch/administratieve, ICT- en veiligheidsberoepen) gevraagd om in kaart te brengen wat de arbeidsmogelijkheden van jongeren met een beperking zijn. Ook werd ECABO gevraagd om een maatwerkopleiding samen te stellen, gebaseerd op de kwalificatiedossiers voor het middelbaar beroepsonderwijs. Het project van het REA College en ECABO was een van de pilots ‘Werken naar vermogen’ bij het ministerie van SZW (nummer 17.06.2010). De rapportage van dat project heeft recent plaatsgevonden; zie <http://www.ikkan.nl/meebouwenpilots/pilot1/projecten/bekijk/91>.

### 1.1.3 Passende kwalificaties

Kort na het contact met het REA College over de kwalificatiestructuur werd SBB benaderd door het ministerie van OCW. De vraag was of SBB wilde overleggen met SLO (het nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling) over het project ‘Passende kwalificaties’. Eén van de doelen van het project was om leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) gericht voor te bereiden op vervolgonderwijs, arbeidsmarkt of dagbesteding. In eerste instantie was sprake van een speciale kwalificatiestructuur voor het voortgezet speciaal onderwijs. SBB gaf echter aan dat er net, na tien jaar intensief overleg tussen onderwijs en bedrijfsleven, een kwalificatiestructuur was opgeleverd. Een aparte kwalificatiestructuur voor het vso zou alleen maar verwarring brengen op de arbeidsmarkt. Het ware beter de jongeren op het voortgezet speciaal onderwijs toegang te geven tot de bestaande kwalificatiestructuur en om hen een maatwerkopleiding aan te bieden, zoals in het project van het REA College en ECABO uitgetest was.

Op verzoek van SLO heeft SBB deelgenomen aan een werkgroep van het project ‘Passende kwalificaties’, waarin de uitstroom richting arbeidsmarkt centraal stond. De werkgroep adviseerde in de tussenrapportage

<sup>2</sup> In de kwalificatiestructuur is per beroep (kwalificatie) aangegeven wat een leerling moet kennen en kunnen als hij klaar is met zijn opleiding in het middelbaar beroepsonderwijs



van november 2009 om leerlingen onder verantwoordelijkheid van de vso-school te kwalificeren met de kwalificatiestructuur als toolbox. Op <http://www.wetkwaliteitvso.nl> onder Downloads staat de tussenrapportage uit 2009 met als titel 'Passende competenties'.

In december 2011 verscheen 'Bouwstenen voor het vso, Uitstroomprofiel arbeidsmarkt'. In deze SLO-publicatie is beschreven hoe de infrastructuur van het middelbaar beroepsonderwijs (inclusief de beroepspraktijkvorming) volledig kan worden benut voor leerlingen in het voortgezet speciaal onderwijs. De publicatie staat op <http://www.slo.nl/speciaal/vso/>.

SBB heeft niet alleen deelgenomen aan de werkgroep 'Passende kwalificaties', maar ook aan de stuurgroep. Dat deed de organisatie op uitnodiging van de directie Jeugd, Onderwijs en Zorg van het ministerie van OCW. De opdracht was om het ministerie te adviseren over de invoering van de Wet Passend Onderwijs en de Wet kwaliteit vso. Richtlijn daarbij was de notitie 'Kwaliteit Passend Onderwijs' (zie <http://www.rijksoverheid.nl>) die het ministerie van OCW in november 2008 publiceerde. Daarin staat:

*"Doelstelling: In 2011 stroomt een aantoonbaar groter aandeel van de leerlingen in het vso uit naar de reguliere arbeidsmarkt.*

*Voor die leerlingen waarvoor dit mogelijk is, dient het voortgezet speciaal onderwijs de voorbereiding te zijn op de reguliere arbeidsmarkt. Leerlingen volgen stage bij daarvoor erkende leerbedrijven; praktijkopleiders daar zijn toegerust op deze specifieke doelgroep. Bij werkgevers heerst een attitude gericht op de mogelijkheden van de leerling en een ambitie om jongeren met een beperking een duurzame plaats op de arbeidsmarkt te bieden. De leerling ontvangt bij het verlaten van de school een landelijke en voor de arbeidsmarkt herkenbare kwalificatie. Om scholen te ondersteunen bij deze omslag in denken en werken dienen een aantal randvoorwaarden gecreëerd te worden:*

- SBB draagt bij aan de werving van voldoende en passende stagemogelijkheden bij erkende leerbedrijven;*
- SBB draagt zorg voor deskundigheidsbevordering van praktijkopleiders in leerbedrijven, zodat zij zijn toegerust voor deze specifieke doelgroep."*

In de stuurgroep is besproken wat er komt kijken bij het voorbereiden van vso-leerlingen op de arbeidsmarkt, zoals arbeidsoriëntatie en arbeidstoeleiding, het vinden en begeleiden van stagebedrijven en het verwerven van een duurzame arbeidsplaats. SBB gaf aan dat de problemen rondom deze onderwerpen binnen de stage-infrastructuur van het middelbaar beroepsonderwijs vrijwel volledig zijn overwonnen. Het zou doelmatiger zijn om deze infrastructuur beschikbaar te stellen voor het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs dan om de problemen opnieuw aan te pakken. Bijkomend voordeel zou zijn dat scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs konden aansluiten bij de afspraken die al gemaakt zijn tussen het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs en het bedrijfsleven op het gebied van stages en de kwaliteitsbewaking daarvan. SBB noemde het experiment dat het REA College en ECABO uitgevoerd hadden. SPSO gaf aan dit experiment uit te willen breiden. In opdracht van de directie Jeugd, Onderwijs en Zorg van het ministerie van OCW hebben SPSO en SBB hiervoor een voorstel gedaan<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Ook het Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs gaf aan graag deel te willen nemen aan een dergelijk experiment, maar om praktische redenen bleef de opdracht beperkt tot het onderzoeken van de samenwerking tussen de kenniscentra en het voortgezet speciaal onderwijs.

## 1.2 Andere ontwikkelingen

### 1.2.1 Two Ticks

In 2009 werden zowel SBB als SPSO benaderd door CrossOver, een kennis- en innovatiecentrum met als doel zoveel mogelijk jongeren met een beperking zelfstandig te laten worden en een eigen plaats in de maatschappij te laten vinden. De vraag was of beide organisaties betrokken wilden worden bij een verkenning over de invoering van het Engelse 'Two Ticks'-instrument. Dat instrument, dat vooral gericht is op het aannamebeleid van ondernemingen, is bedoeld om de positie van personen met een arbeidsbeperking in bedrijven te verbeteren. In een brief aan de Tweede Kamer bij de rijksbegroting 2010-2011 schreef het kabinet over 'Two Ticks':

*"Zoals aan u gemeld in de brief 'Aanpak werk voor Wajongers' van 15 juli 2009 (Kamerstukken II, 2008–2009, 31 780, nr. 45) is in samenwerking met kenniscentrum CrossOver, alsmede met werkgevers-, werknemers- en cliëntenorganisaties, verkend of een dergelijk instrument ook in de Nederlandse context kan bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktkansen van personen met een arbeidsbeperking. Hierbij informeer ik u over de uitkomsten van deze verkenning. Het rapport en de daarin vervatte uitkomsten van de verkenning zijn aan het veld gecommuniceerd via de betrokken klankbordgroep waaraan de sociale partners deelnamen. Er blijkt momenteel onvoldoende commitment te zijn vanuit de sociale partners om het instrument Two Ticks in te voeren in Nederland. Wel is uit de verkenning naar voren gekomen dat een faciliterende ondersteuning van werkgevers de arbeidsmarktkansen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking zou kunnen vergroten. Het gaat daarbij vooral om een goede aansluiting bij de bestaande infrastructuur en de lopende initiatieven en om een positieve benadering.*

*Eén van de lopende initiatieven betreft het project 'Boris' van SBB en SPSO. Dit project heeft als doel om tussen 2010 en 2012 400 leerlingen uit vso naar een leerwerkplek en vervolgens naar de arbeidsmarkt te leiden. Onderdeel van het project is om bij alle betrokken leerbedrijven te monitoren onder welke condities de inpassing van arbeidsgehandicapten in werk duurzaam en succesvol zou kunnen verlopen. Deze monitor zal in 2012 uitmonden in een rapportage aan de sociale partners over de succesvoorwaarden in de Nederlandse situatie bij de inpassing van arbeidsgehandicapten in duurzaam werk. Na deze rapportage wordt in samenwerking met de sociale partners bezien of afspraken over stimulerend beleid ter bevordering van duurzame arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten conform een Two Ticks-formule (op Nederlandse wijze) wenselijk zijn."*

### 1.2.2 Jobcoaches

Parallel aan deze discussie had het ministerie van SZW 4 miljoen euro beschikbaar gesteld via UWV om te experimenteren met bedrijfsinterne jobcoaches. Bedrijven ontwikkelen liever eigen deskundigheid in de begeleiding van personen met een beperking in de organisatie dan afhankelijk te zijn van externe expertise. De sociale partners hebben SBB en SPSO gevraagd binnen hun project de behoefte bij de bedrijven aan eigen deskundigheidsontwikkeling te onderzoeken. De evaluatie van UWV van de tijdelijke regeling bedrijfsinterne jobcoaches verschijnt aan het eind van 2012.

### 1.2.3 De Werkschool

Vrijwel gelijktijdig met het verstrekken van de opdracht voor het project aan SBB en SPSO ontving het ministerie van OCW van Hans Kamps (kroonlid van de Sociaal-Economische Raad) het advies een Werkschool in te richten om de arbeidsmarktkansen van jongeren met een beperking te verbeteren. Het ministerie meldde op 8 februari 2010 in een nieuwsbericht:

*“Staatssecretaris Dijksema van Onderwijs wil dat het voortgezet speciaal onderwijs (vso) jongeren direct aan een baan helpt. Te veel leerlingen met een beperking belanden nu na hun schooltijd in een uitkeringssituatie en komen niet meer aan de slag. Dijksema komt daarom nog dit najaar met een wetsvoorstel dat een arbeidsmarktgericht profiel vaststelt; in de zogenaamde Werkschool maken leerlingen al tijdens hun opleiding een soepele overstap naar de arbeidsmarkt.(...) Intensieve en doelgerichte samenwerking op regionaal niveau tussen onderwijs, bedrijfsleven en UWV is noodzakelijk voor een goede Werkschool. De leerling moet immers goed worden toegerust en voorbereid en dat geldt ook voor het (leer)bedrijf. Het bedrijf moet er op kunnen rekenen dat de leerling goed wordt begeleid en kan terugvallen op de school als dat nodig is. Dijksema verwacht dat scholen voor voortgezet speciaal onderwijs voortvarend aan de slag gaan met de Werkschool en dat bedrijven ook hun verantwoordelijkheid nemen.”*

Op 28 mei 2010 besloot de minister van OCW om de Commissie Werkscholen in te stellen met de opdracht haar te adviseren over doelgroep, werkwijze en financiering van de Werkschool. De commissie bracht op 23 november 2010 haar rapport uit getiteld ‘Zicht op werk’ (zie <http://www.rijksoverheid.nl>).

SBB en SPSO hebben intensief samengewerkt met de commissie om overlap en dubbeling te voorkomen en om te bereiken dat de aanpak in beide voorstellen uit dezelfde werkzame bestanddelen zou bestaan. In het project van SBB en SPSO lag de focus vooral op de praktische methodiek van toeleiding naar werk; de Werkschool richtte zich vooral op de vorming van de regionale netwerken en samenwerkingsverbanden.

## 1.3 Onbekendheid

Het Borisproject van SPSO en SBB is erop gericht om vso-scholen te leren werken met de infrastructuur van het middelbaar beroepsonderwijs. Een infrastructuur die gebaseerd is op een combinatie van werken en leren. Waarom wordt die infrastructuur niet al gebruikt binnen het voortgezet speciaal onderwijs? Het antwoord op deze vraag: onbekendheid.

### 1.3.1 Onbekendheid van de scholen met toeleiding naar arbeid

De vso-scholen zijn over de volle breedte onvoldoende toegerust om de uitstroom naar duurzame arbeid voor de jongeren te organiseren. De school moet samenwerken met een groot aantal regionale partijen om te kunnen zorgen voor de uitstroom naar werk, de overgang van school naar werk en het behouden van werk. Daarnaast heeft de school kennis van de werking van de arbeidsmarkt nodig. Dit alles levert knelpunten op die niet alleen gevoeld worden binnen stagebedrijven, maar ook binnen scholen.

Ontwikkelings- en adviesbureau PSW uit Den Bosch concludeerde in zijn rapport ‘Goed werknemerschap, schoolverlaters praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs’ (‘s-Hertogenbosch, februari 2009):

*“Vooral de werkgeversbenadering om voldoende diversiteit in stage- en uitstroomplekken te kunnen bieden is op een aantal scholen (vooral vso) nog zwak ontwikkeld. Mede daardoor is het aantal uitstroomrichtingen nog beperkt tot de mogelijkheden die de school op dat moment vaak min of meer toevallig heeft. In het totale proces moeten scholen met zeer veel verschillende partijen samenwerken. Dit vereist enorm veel tijd, maar ook kennis. In de intensiteit van samenwerking, de bekendheid met allerlei verschillende partijen op de arbeidsmarkt en de kennis van regelgeving en mogelijkheden zijn grote verschillen.”*

De relaties die de vso-scholen onderhouden met het regionale bedrijfsleven zijn in de meeste gevallen gebaseerd op persoonlijke contacten met lokale werkgevers. Het bestand is vaak zo mager dat er geen kwaliteitstoets kan worden uitgevoerd waarmee kan worden bepaald of het bedrijf geschikt is voor de opleidingsrol en duurzaam werk kan bieden aan de kandidaat. Het ontbreekt de meeste scholen aan zicht op de mogelijkheden op de regionale arbeidsmarkt, op de sectoren die daarin dominant zijn, op de bedrijven die daarbinnen gemotiveerd zijn om met de doelgroep aan de slag te gaan en op de werkzaamheden die deze bedrijven te bieden hebben. Zo blijft een groot deel van de arbeidsmogelijkheden op de regionale arbeidsmarkt buiten beeld. Er valt niet te verwachten dat vso-scholen op korte termijn op eigen kracht een intensievere relatie kunnen opbouwen met het regionale bedrijfsleven.

Henk Hanssen (sectorcoördinator Fundeon): “De bouw- en infrawereld is voor vso-scholen niet bekend. Men weet niet wat men kan verwachten, kent de arbeidsmarkt vraag niet en heeft geen weet van de opleidingsmogelijkheden. De rol en positie van de opleidingsbedrijven is het geheel onbekend. Die informatie is van wezenlijk belang bij het maken van de noodzakelijke afwegingen. Zie voor meer ervaringen van kenniscentra bijlage 4.

### **1.3.2 Onbekendheid van de kenniscentra met vso(-leerlingen)**

De kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven fungeren als schakel tussen scholen voor middelbaar beroepsonderwijs en leerbedrijven. De relatie van school en leerbedrijf is erop gericht om een jongere vaardigheden (zoals zelfredzaamheid, kostenbewustzijn en collectieve verantwoordelijkheid) aan te leren in samenhang met werknemerschap. Om de opleidingsmogelijkheden van school en bedrijf in onderlinge samenhang optimaal te benutten, is een vroeg contact tussen school en leerbedrijf in het opleidingstraject van de jongere vereist. Meer dan de helft van de kenniscentra heeft ervaring met de ondersteuning van praktijkscholen, hoewel dat geen wettelijke taak van hen is. Vaak komt het contact voort uit de samenwerking tussen praktijkscholen en regionale opleidingscentra. Ook komt het voor dat kenniscentra helpen bij het vinden van leerbedrijven met laaggeschoold werk, zodat leerlingen uit het praktijkonderwijs daar aan de slag kunnen. De kenniscentra hebben weinig ervaring met het voortgezet speciaal onderwijs. Zo missen ze de expertise om te bepalen welke risico's samenhangen met de beperkingen van vso-leerlingen. Ook hebben ze weinig ervaring met de pedagogisch-didactische uitgangspunten van het voortgezet speciaal onderwijs. Daarnaast hebben de kenniscentra weinig ervaring met het benutten van de vermogens van jongeren met beperkingen.

Bert Wardenier, stagecoördinator Guyotscholen: “Belangrijk is dat de contactpersonen bij de kenniscentra tot in hun haarvaten weten wat Boris inhoudt en om wat voor soort leerlingen het gaat, zodat ze kunnen inschatten welke stagebedrijven geschikt zijn voor deze doelgroep. Niet alleen het management van de kenniscentra moet daarover geïnformeerd worden, maar ook – of eigenlijk juist – de opleidingsadviseurs. Het moet doorsijpelen in de organisatie, zodat het bronwater wordt!”  
Zie bijlage 2 voor de casebeschrijvingen van leerlingen, waar dit citaat in staat.

### **1.3.3 Onbekendheid van de bedrijven met de doelgroep**

De kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven zorgen voor de erkenning van leerbedrijven. Bij de 227.000 leerbedrijven in hun netwerk is de doelgroep van vso-leerlingen nagenoeg niet bekend: er zijn geen bijzondere voorzieningen getroffen en er is geen kennis van de arbeidsmogelijkheden van de doelgroep, de maatschappelijke ondersteuningsmogelijkheden voor werkgevers en de begeleidingsbehoefte die de leerlingen hebben.

Recente onderzoeken naar de belemmeringen die Wajongers ondervinden in arbeid (onder andere van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten) wijzen uit dat bedrijven niet zozeer op grote schaal weerstand

hebben tegen de inschakeling van jongeren met een beperking, maar meer angst. Bijvoorbeeld om fouten te maken in de sociale omgang met jongeren met een beperking. Als bedrijven wél een werkplek hebben aangeboden aan jongeren met een beperking, hebben ze zich daar vaak onvoldoende op voorbereid. Terwijl die voorbereiding juist zo belangrijk is; daar moet de inzet van de kenniscentra bij het ondersteunen van leerbedrijven die een plaats bieden aan vso-leerlingen dan ook op gericht zijn.

Hilde Donders, opleidingsadviseur Savantis: “Veel regionale opleidingscentra hebben nog nooit van Boris gehoord en dat is zonde; we lopen hierdoor het risico dat overheid, vso-school, bedrijf en kenniscentrum investeren in de toekomst van een leerling met een beperking en dat een regionaal opleidingscentrum aan het eind van het liedje zegt: ‘Sorry, we nemen hem niet aan’. Natuurlijk kun je niemand dwingen om te helpen, maar je kunt mensen wel vragen om hun netwerk in te zetten en om hun uiterste best te doen!” Zie bijlage 2 voor de casebeschrijvingen van leerlingen, waar dit citaat in staat.

## **Hoofdstuk 2 Wat is Boris?**

### **2.1 De doelgroep**

Boris is gericht op jongeren die wel kunnen werken, maar geen volledige kwalificatie kunnen behalen. Het voortgezet speciaal onderwijs is voor deze doelgroep eindonderwijs; doorstroom naar het regionaal opleidingscentrum is uitgesloten. Het is de zorg van vso-school en kenniscentrum voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven om de jongere op te leiden voor arbeid, hem naar een arbeidsplaats te brengen en de condities voor het afsluiten van een duurzame arbeidsovereenkomst te borgen.

Het project wordt weliswaar uitgevoerd met vso-scholen, maar de systematiek van scholing en samenwerking moet toepasbaar zijn op de doelgroep van jongeren met een beperking die vanwege die beperking geen volledige arbeidsmarktkwalificatie kunnen halen, maar die niettemin over voldoende arbeidsmogelijkheden beschikken om duurzaam in het bedrijfsleven inzetbaar te zijn om productieve arbeid te verrichten. De systematiek moet bijvoorbeeld dienstbaar zijn aan het praktijkonderwijs, aan de uistroom uit de Entree-opleidingen van het middelbaar beroepsonderwijs, aan de leerwerktrajecten in het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs, aan gehandicapte leerlingen van scholen als het REA College, aan jongeren die het onderwijs voortijdig verlaten hebben en aan uitkeringsgerechtigden die tot de hierboven beschreven doelgroep behoren.

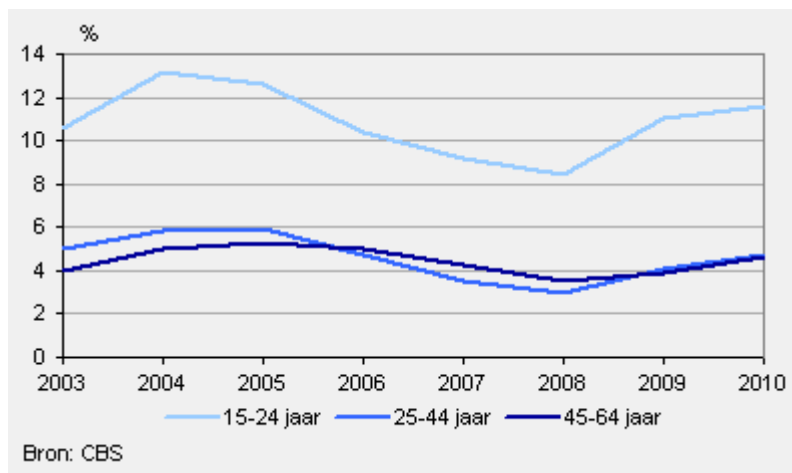
### **2.2 Feiten en cijfers bij aanvang van het project**

Een groot deel van de jongeren zonder startkwalificatie stroomt nu direct dan wel indirect een uitkering in. Het gaat om jongeren die geen diploma hebben behaald op niveau 2 van het middelbaar beroepsonderwijs, havo of vwo. Dit is onwenselijk voor de jongere, de maatschappij en het bedrijfsleven.

Een kwart van alle arbeid in Nederland is onder het startkwalificatieniveau. Bedrijven hebben daarmee behoefte aan arbeidskrachten op dit niveau van ongeschoold werk, maar willen weinig risico lopen. Dat risico kan beperkt worden door gebruik te maken van de geldstromen die er landelijk zijn om jongeren met een beperking te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Het probleem is echter dat deze middelen niet preventief ingezet kunnen worden wanneer de leerling bijvoorbeeld nog op school onderwijs volgt. Daardoor hebben veel jongeren een Wajong-uitkering nodig. Dit is een beweging die onwenselijk is voor de jongere en die de maatschappij veel geld kost. En voor de overheid, gezien de op handen zijnde invoering van de nieuwe regels omtrent de Wajong en de beoogde Wet Werken naar Vermogen (WWNV). Er moet daarom een brug geslagen worden tussen de jongeren onder startkwalificatieniveau en het bedrijfsleven.

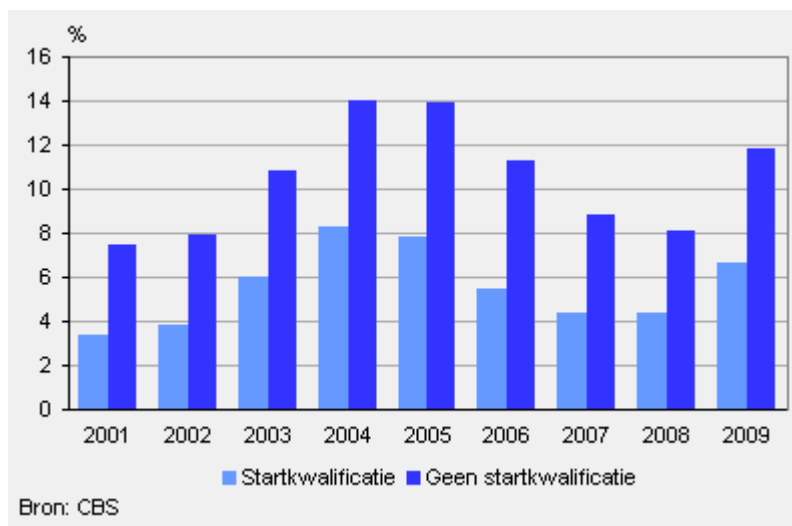
### 2.2.1 Werkloosheid

De werkloosheid onder jongeren in de leeftijd van 15 tot 24 jaar neemt sinds 2008 weer toe. De grootste werkloosheid onder jongeren was in 2004 met 13%. Tot 2008 is dit gedaald naar ruim 8%. De laatste twee jaar is de werkloosheid weer gestegen naar 11,6%. Zie hiervoor grafiek 1.



Grafiek 1 Werkloosheidspercentage

Het aantal werkloze jongeren bleef in 2010 gelijk, maar het werkloosheidspercentage steeg met 0,6 procent tot 11,6%. Deze stijging is veroorzaakt door een afname van aantal jongeren dat tot de werkzame beroepsbevolking behoort. Tussen 2008 en 2009 nam de werkloosheid onder jongeren met 2,6 procent toe. Vooral jongeren zonder startkwalificatie staan aan de kant. Onder hen is de werkloosheid procentueel twee keer zo hoog als onder jongeren die wel een startkwalificatie hebben, zoals blijkt uit grafiek 2. Ook op latere leeftijd is het moeilijk om zonder startkwalificatie aan het werk te komen en te blijven.



Grafiek 2 Werkloosheid niet-onderwijsvolgende 15 tot 25 jarigen naar startkwalificatie

Door het vertrek van de generatie babyboomers van de arbeidsmarkt door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd ontstaat ruimte op de huidige krappe arbeidsmarkt. Echter, door de zwakke positie van de jongeren zonder kwalificatieniveau en de hoge concurrentiedruk bij bedrijven, blijft hun positie kwetsbaar. Het bedrijfsleven heeft 25% ongeschoold werk dat aansluit op het niveau van de jongeren zonder startkwalificatie. Veel jongeren in het voortgezet speciaal onderwijs hebben echter moeite om de stap naar de arbeidsmarkt te maken. Wanneer de jongere eenmaal in een uitkeringssituatie zit en niet meer naar school

gaat, wordt de drempel naar de arbeidsmarkt vergroot. Wanneer de jongere echter nog op school zit, kan er via deze weg invloed op de jongere uitgeoefend worden en kan de jongere vanuit dit netwerk begeleid worden naar werk. Een groot deel van deze jongeren komt juist door het werken in de praktijk tot leren.

De jongeren binnen het praktijkonderwijs kunnen onderwijs volgen tot hun 18<sup>e</sup> levensjaar. Jongeren in het voortgezet speciaal onderwijs kunnen echter tot en met hun 20<sup>e</sup> levensjaar onderwijs volgen. Dit houdt in dat zij twee jaar extra ondersteuning en begeleiding kunnen krijgen om toe te treden tot de arbeidsmarkt ten opzichte van leerlingen in het praktijkonderwijs.

## 2.2.2 Onderwijsfinanciering

Het vso kent de afgelopen jaren een forse groei in het leerlingenaantal. Zie hiervoor het onderstaande schema. Deze groei van ongeveer 40% zal door de toekomstige invoering van Passend Onderwijs tot een halt geroepen worden.

	2005	2009
<b>Totaal</b>	23.954	33.409

Tabel 1 Totaal aantal leerlingen in de vier cluster binnen het vso

Door de enorme groei van leerlingen binnen het voortgezet speciaal onderwijs stijgen tegelijkertijd de totale kosten die daarmee gemoeid zijn. In tabel 2 is een overzicht weergegeven van het totaal aantal leerlingen per onderwijscluster en de daarbij horende financiering per leerling per cluster. De totale onderwijsbekostiging voor het gehele clusteronderwijs samen komt neer op een bedrag van ruim 5 miljard euro.

Onderwijsbekostiging	Aantal leerlingen per jaar	Per leerling	Totaal
REC cluster 1	250	€ 31.500,-	€ 7.875.000,-
REC cluster 2	2200	€ 17.500,-	€ 38.500.000,-
REC cluster 3	13.000	€ 16.500,-	€ 214.500.000,-
REC cluster 4	18.000	€ 13.500,-	€ 243.000.000,-
<b>Totaal vso</b>	<b>33.450</b>		<b>€ 503.875.000,-</b>

Tabel 2 Totale onderwijsbekostiging per leerling per cluster

## 2.2.3 Uitstroomresultaten onderwijs

Ongeveer 25-30% van de ruim 33.000 jongeren in het vso haalt met de juiste begeleiding een regulier diploma, 40-50% van deze jongeren zal zonder diploma de arbeidsmarkt kunnen betreden en een deel van deze jongeren zal vanwege zijn beperking niet in staat zijn een diploma te behalen of te participeren op de arbeidsmarkt (eveneens 25-30%). Landelijk is deze laatste groep in aantal variërend tussen circa 8.250 en de 10.000 jongeren, zie hiervoor tabel 3.

Uitstroom jongeren	N = %
Regulier diploma	8250 – 9900 (25 % - 30 %)
Arbeidsmarkt zonder diploma	13200 – 16500 (40 % – 50 %)
Niet in staat om diploma te behalen en te participeren op de arbeidsmarkt	8250 – 9900 (25 % - 30 %)

Tabel 3 Uitstroomgegevens leerlingen binnen het vso



### 2.2.4 Instroomresultaten Wajong

Jaarlijks stromen 6500 leerlingen uit het vso. Ruim de helft van deze groep (52%) stroomt direct of indirect in de Wajong, zie hiervoor tabel 4. De overige 48% leerlingen vindt zijn weg naar werk of een opleiding (bijvoorbeeld een mbo-opleiding op een regionaal opleidingscentrum) of gaat iets anders doen.

Cluster	Uitstroom onderwijs	Indirecte instroom Wajong (deels)	Directe instroom Wajong (deels)	Werk, opleiding, anders
REC cluster 1 - 2	500 (8 %)	40 (1 %)	260 (4 %)	200 (3 %)
REC cluster 3	2600 (40 %)	400 (6 %)	1500 (23 %)	700 (11 %)
REC cluster 4	3400 (52 %)	1000 (15 %)	200 (3 %)	2200 (34 %)
<b>Totaal vso</b>	<b>6500 (100 %)</b>	<b>1440 (22 %)</b>	<b>1960 (30 %)</b>	<b>3100 (48 %)</b>

Tabel 4 Instroomgegevens leerlingen in de Wajong

Kortom: 52% van de leerlingen van het vso stroomt van het onderwijs uit naar de Wajong met als gevolg een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en weinig perspectief op (duurzame) arbeid.

### 2.3 De opdracht

In de loop van 2009 was de stuurgroep 'Passende kwalificaties' tot het inzicht gekomen dat de infrastructuur van het middelbaar beroepsonderwijs ook gebruikt kan worden voor het voortgezet speciaal onderwijs. Niet voor alle leerlingen, maar wel voor de leerlingen in het uitstroomprofiel arbeid die bemiddeld moeten worden naar duurzame arbeid.

In april 2010 gaf de directie Jeugd, Onderwijs en Zorg van het ministerie van OCW de opdracht aan SBB en SPSO om een pilot uit te voeren. Deze pilot bestond uit:

1. Loopbaanoriëntatie
2. Opleiding en diplomering volgens een aangepaste competentiegerichte kwalificatiestructuur, waarbij per leerling bepaald wordt welke mogelijkheden er zijn
3. Plaatsing bij leerbedrijven op een plek die tot een arbeidscontract zal leiden

Bij de pilot werden de kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven en leerlingen van tien vso-scholen betrokken. De leerlingen krijgen een opleidingsprogramma dat bestaat uit die onderdelen die voor de werkplek noodzakelijk zijn. Daarmee wordt het scholingstraject ingekort en kunnen de leerlingen sneller naar een baan gebracht worden. De leerlingen worden getoetst op het niveau van het middelbaar beroepsonderwijs, aangepast aan hun situatie. Doel is dat ze een diploma op mbo-niveau krijgen; dat heeft meer civiel effect dan losse certificaten. Dit vergroot de kans op participatie sterk.

SBB en SPSO hebben het project afgestemd met de MBO Raad, MKB Nederland, UWV, VNO-NCW en CrossOver. Deze organisaties én SLO, de Inspectie van het Onderwijs, FNV, VO Raad, Cedris, Divosa, het REA College en de ministeries van OCW en SZW hebben het project ondersteund met hun expertise. Deze partijen hadden zitting in een klankbordgroep. Er is een externe projectleider aangetrokken en zowel aan de kant van de scholen als aan de kant van de kenniscentra zijn coördinatoren verantwoordelijk gemaakt voor de inzet van de organisaties.

## 2.4 De doelstelling

Binnen het project is een operationele doelstelling geformuleerd om 400 jongeren te scholen voor arbeid en hen te leiden naar duurzame arbeidsplaatsen. Daarbij zou gebruik worden gemaakt van de dienstverlening van de kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven. In het project zou moeten blijken of die dienstverlening nuttig is voor vso-scholen. Ook zou moeten blijken of het bedrijfsleven door de inzet van de kenniscentra gemakkelijker leerlingen opneemt en duurzaam werk biedt. Binnen twee jaar zou een voldoende duidelijk beeld moeten ontstaan om te kunnen besluiten of de pilot wordt omgezet naar een permanente dienstverlening voor alle vso-scholen.

## 2.5 De aanpak

Bedrijven en scholen hebben een lange relatie in het gezamenlijk organiseren van beroepsopleidingen. Deze relatie gaat terug tot 1919, toen de Nijverheidswet in werking trad. Met deze wet werd de gezamenlijke verantwoordelijkheid van bedrijfsleven en overheid in het scholen van jongeren voor een ambacht vastgelegd. De gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt vormgegeven door de erkenning en kwaliteitsbewaking van leerbedrijven; zij zijn de partners van de scholen bij het opleiden op de werkplek. De leerbedrijven beschikken over professionele praktijkopleiders en kennen een veilige en gestuurde leeromgeving. In de kwalificatiestructuur leggen scholenveld en bedrijfsleven vast wat het opleidingsresultaat moet zijn. In de bijna honderd jaar van de verbintenis tussen onderwijs en bedrijfsleven is de kwalificatiestructuur uitgegroeid tot het belangrijkste communicatiemiddel voor de inhoud van opleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs. Wil scholing een rol kunnen spelen in de loopbaan van een werknemer, dan moet deze gebaseerd zijn op de kwalificatiestructuur. Zowel de kwalificatiestructuur als het inzetten van erkende leerbedrijven bieden goede kansen voor vso-jongeren op duurzaam werk. Bijkomend voordeel is dat de benutting van de bestaande infrastructuur zeer besparend kan werken; alle leermiddelen en examenproducten zijn aanwezig én de praktijkopleiders zijn geschoold en voorbereid op hun taak.

“Door onze opleidingen af te stemmen op de bestaande kwalificatiestructuur en de beroepencompentieprofielen kunnen we gelijk een brug slaan richting het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs.” Marc Kuiper (Coördinator stagebureau vso De Brug)  
Zie voor meer ervaringen van scholen bijlage 3.

### 2.5.1 Bestanddelen

De aanpak van Boris bestond uit drie bestanddelen: een degelijke beroepsonoriëntatie, een opleidingsprogramma samengesteld uit de kwalificatiestructuur en een toeleiding naar werk via de erkende leerbedrijven.

De kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven verzamelen informatie over de vraag in de verschillende branches op de regionale arbeidsmarkt. Die informatie kan het zicht op de arbeidsmogelijkheden voor vso-leerlingen in hun eigen regio vergroten. Dat zicht blijkt bij de vso-scholen beperkt te zijn; ook bieden ze vaak opleidingen in slechts vier tot zes branches (van de ruim veertig die de kenniscentra onderscheiden).

De nieuwe kwalificatiestructuur van het middelbaar beroepsonderwijs maakt maatwerk op het niveau van de werkprocessen mogelijk. Door combinatie van een beperkt aantal werkprocessen is een takenpakket samen te stellen, dat de inzet en de mogelijkheden van de leerling verbindt met productief werk in het bedrijf. Als blijkt dat de leerling zich verder kan ontwikkelen, kunnen eenvoudig werkprocessen worden toegevoegd. Het experiment van het REA College en ECABO op dit gebied bood voldoende grond voor deze veronderstelling. De erkende leerbedrijven die gemotiveerd zijn om met de doelgroep van het vso aan de slag te gaan, weten hoe ze leerlingen moeten begeleiden. Verschil is dat de verzameling werkprocessen die het takenpakket van de vso-leerlingen vormen, afwijkt van die van reguliere mbo-leerlingen. Ook kan het voorkomen dat er een aanpassing van de werkplek of van de begeleiding nodig is voor een leerling met een beperking.

### 2.5.2 Gebruikte instrumenten

In het project Boris is gebruik gemaakt van verschillende instrumenten. Deze kunnen onderverdeeld worden in de drie fases die de leerling doorloopt: de oriëntatiefase, de opleidingsfase en de plaatsingsfase.

De kenniscentra hebben instrumenten op het gebied van arbeidsmarktinformatie en beroepenoriëntatie. Zo hebben ze, samen met UWV, arbeidsmarktschetsen voor alle regio's ontwikkeld. Deze zijn te raadplegen zijn via de websites [www.kansopwerk.nl](http://www.kansopwerk.nl) en [www.kansopstage.nl](http://www.kansopstage.nl). Daarnaast voorzien de kenniscentra in beroepeninformatie via [www.beroepeninbeeld.nl](http://www.beroepeninbeeld.nl). Op de site staat een talententest die het persoonlijk competentieprofiel van de leerling vergelijkt met het gevraagde profiel van alle beroepen waarin de kwalificatiestructuur voorziet.

De instrumenten gaan uit van volledige kwalificaties. Het de vraag of ze ook geschikt zijn voor leerlingen die door hun beperking geen volledige kwalificatie kunnen halen. Ook is het de vraag of de instrumenten van de kenniscentra gecombineerd kunnen worden met de diagnose- en intake-instrumenten die worden gebruikt door vso-scholen.

Hanneke Wijdeveld van De Hilt vertelt over één van haar leerlingen: "Kelly bijvoorbeeld wilde eerst graag in de kinderopvang gaan werken. We hebben toen op [www.kansopwerk.nl](http://www.kansopwerk.nl) bekeken hoe het zit met de arbeidsmarktkansen in deze branche in deze regio en concludeerden dat ze beter in de handel aan de slag kon gaan."

Zie bijlage 2 voor de casebeschrijvingen van leerlingen, waar dit citaat in staat.

Scholen die een maatwerkopleiding samenstellen, kunnen terecht op [www.kwalificatiesmbo.nl](http://www.kwalificatiesmbo.nl). Hierop staan alle kwalificatiedossiers, met uitleg over het gebruik van de dossiers (inclusief de werkprocessen, competenties en prestatie-indicatoren die in de dossiers staan).

Guido Willems, Programmamanager Arbeidsvoorbereiding en Arbeidstoeleiding bij SOVSO Sint Jozef: "Waar we ook ons voordeel mee kunnen doen is de ondersteuning bij de vertaling van het kwalificatiedossier richting onderwijsprogramma. Als de mentoren samen met de leerling bezig zijn met loopbaanoriëntatie en loopbaantesten maken en op websites kijken, dan komen ze vanzelf beroepen tegen die ze mogelijk niet kenden en die mogelijk de interesse van de leerling opwekken. En dan komt het kenniscentrum in beeld, want mentoren kunnen niet zomaar een kwalificatiedossier lezen; ze hebben hierbij ondersteuning nodig."

Zie bijlage 2 voor de casebeschrijvingen, waar dit citaat in staat.

Leerbedrijven zijn geregistreerd op [www.stagemarkt.nl](http://www.stagemarkt.nl). Alle ruim 227.000 erkende bedrijven die stageplaatsen bieden, zijn daarop terug te vinden met de kwalificaties die er te leren zijn en met de contactgegevens van het bedrijf en van de praktijkopleider. Er kan op branche, op kwalificatie en op postcode worden gezocht. Als een bedrijf waar een vso-school mee samenwerkt nog niet erkend is, kan het kenniscentrum binnen twee weken de erkenningsprocedure afronden.

De adviseurs van de kenniscentra zijn beschikbaar voor het adviseren over beroepskeuze, het samenstellen van maatwerk, het leggen van contact met leerbedrijven, het leveren van leermiddelen, het aanvullend scholen van praktijkopleiders en van het organiseren van certificering.

Jan-Willem Mans, manager bij Kenwerk: "De kracht van de kenniscentra zit erin dat ze de goede bedrijven kunnen vinden. Niet alleen voor leerlingen uit het beroepsonderwijs, maar ook voor het voortgezet speciaal onderwijs. Voor Boris hebben we gesprekken gevoerd met vso-scholen. Het zou mooi zijn als we scholen én bedrijven die vso-leerlingen een stageplek geven, structureel kunnen helpen!"

Zie bijlage 2 voor de casebeschrijvingen van leerlingen, waar dit citaat in staat.

Overigens maken de vso-scholen in het Borisproject niet alleen gebruik van instrumenten van de kenniscentra, maar ook van SPSO, CrossOver, UWV en CNV Jongeren. Zij hebben bijvoorbeeld documentatie en scholing op het gebied van handicap en werk, ondersteuningsvoorzieningen en het overwinnen van allerlei praktische problemen.

### 2.5.3 Activiteiten op drie niveaus

De projectactiviteiten hebben zich afgespeeld op verschillende aggregatieniveaus:

- Het micro-niveau (waarop het primaire onderwijs- en toeleidingsproces naar arbeid wordt vormgegeven): hierbij gaat het om de relatie tussen leerling, docent en praktijkopleider
- Het meso-niveau (dat verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het primaire proces): hierbij gaat het om de relatie tussen school en bedrijf en de ondersteuning van het kenniscentrum daarbij
- Het macro-niveau (het niveau van de wetgeving, de bekostiging, de CAO-afspraken en de Inspectie van het Onderwijs): hierbij gaat het om de relatie tussen overheid, bedrijfsleven en scholenveld. Dit niveau zorgt voor de kaders en voorwaarden waarbinnen het meso- en het microproces opereren

In de aanloopfase van het project waren de activiteiten vooral gericht op het meso-niveau: de manier waarop scholen en kenniscentra samenwerken, wat ze elkaar te bieden hebben, hoe de instrumenten werken, wat de verschillende branches te bieden hebben, wat de kenmerken zijn van de jongeren in de verschillende clusters van het voortgezet speciaal onderwijs<sup>4</sup>, enzovoort. De activiteiten waren erop gericht om het regionale contact tussen school en kenniscentrum op micro-niveau mogelijk en effectief te maken. Dat contact bestond vooral uit landelijke bijeenkomsten met speeddates waarin de scholen en de kenniscentra kennis met elkaar konden maken en afspraken konden maken over de samenwerking. Het projectteam organiseerde de bijeenkomsten en stuurde vooral op het verkennen van de mogelijkheden in de samenwerking, het gezamenlijk ontwikkelen van de Borissystematiek en het verkennen van knelpunten en behoeften.

Carla van Sonsbeek (Altra College): “Op de bijeenkomsten van de pilot-scholen heeft het bedrijfsleven zich via vertegenwoordigers van SBB en de kenniscentra voorgesteld. De vertegenwoordigers van de scholen hebben de leerlingen voorgesteld door een presentatie. Deze werkwijze heeft geleid tot nieuwe inzichten. Scholen verkennen de arbeidsmarkt beter en zien veel meer mogelijkheden tot arbeid voor de leerlingen. Het bedrijfsleven leert leerlingen beter kennen en ziet meer de mogelijkheden in de leerlingen dan alleen de beperkingen die ze hebben.”

Zie voor meer ervaringen van scholen bijlage 3.

Vrij snel na de ontmoeting tussen kenniscentra en scholen kwamen de contacten op micro-niveau op gang. De contactpersonen van Boris bij de kenniscentra waren verantwoordelijk voor het inschakelen van hun regionale collega's voor de contacten met de school en het leveren van de diensten. De projectcoördinator van de kenniscentra ondersteunde de kenniscentra hierin en fungeerde als vraagbaak. De projectcoördinator van de scholen deed hetzelfde voor de vso-scholen. Ter ondersteuning van de gehanteerde methodiek heeft het Borisprojectteam scholingsdagen georganiseerd voor de contactpersonen en hun collega's.

Het Borisproject is op macro-niveau gevolgd door de ondersteunende organisaties in een klankbordgroep. Tijdens de bijeenkomsten van de klankbordgroep zijn de projectresultaten en de opgedane ervaringen in een breder maatschappelijk perspectief geplaatst en werd de projectleiding geïnformeerd over recente maatschappelijke ontwikkelingen die voor het project van belang waren. Met het ministerie van OCW heeft

<sup>4</sup> Het (voortgezet) speciaal onderwijs is verdeeld in vier clusters. Cluster 1 bestaat uit scholen voor leerlingen met een visuele beperking. Scholen voor leerlingen met een auditieve en/of communicatieve beperking zitten in cluster 2. Cluster 3 bestaat uit scholen voor leerlingen met een lichamelijke en/of verstandelijke beperking en cluster 4 uit scholen voor leerlingen met een gedragshandicap of psychiatrische problemen.

driemaandelijks overleg plaatsgevonden, waarin de voortgang van het project en een aantal koerswijzigingen zijn besproken en waarin de opdrachtgever heeft aangegeven welke informatie over de projectresultaten op welke manier beschikbaar moeten komen. Ook de samenwerking met en de parallelle ontwikkeling van de Werkschool is daarbij besproken.

Gedurende de projectperiode heeft het projectteam veelvuldig uitleg gegeven over de Borissystematiek, de aard van de samenwerking en de te verwachten resultaten. Belangstelling voor de systematiek is getoond door onder andere vso-scholen die niet aan het project deelnamen, scholen voor praktijkonderwijs, regionale opleidingscentra, Vmbo-scholen, sociale werkvoorzieningsinstellingen en gemeenten.

## **2.6 De duur en de intensiteit**

In het projectplan was afgesproken om de pilot uit te voeren met tien vso-scholen, maar vanwege de grote belangstelling zijn uiteindelijk dertien scholen toegelaten. Daarbij is gekozen voor spreiding over Nederland en over de verschillende soorten voortgezet speciaal onderwijs. Gedurende het project is één van de scholen om organisatorische redenen gestopt en zijn twee scholen alsnog gestart. Daarmee hebben in totaal vijftien scholen meegedaan aan het project. Vanuit elke school waren drie functionarissen (manager, docent en stagecoördinator) betrokken.

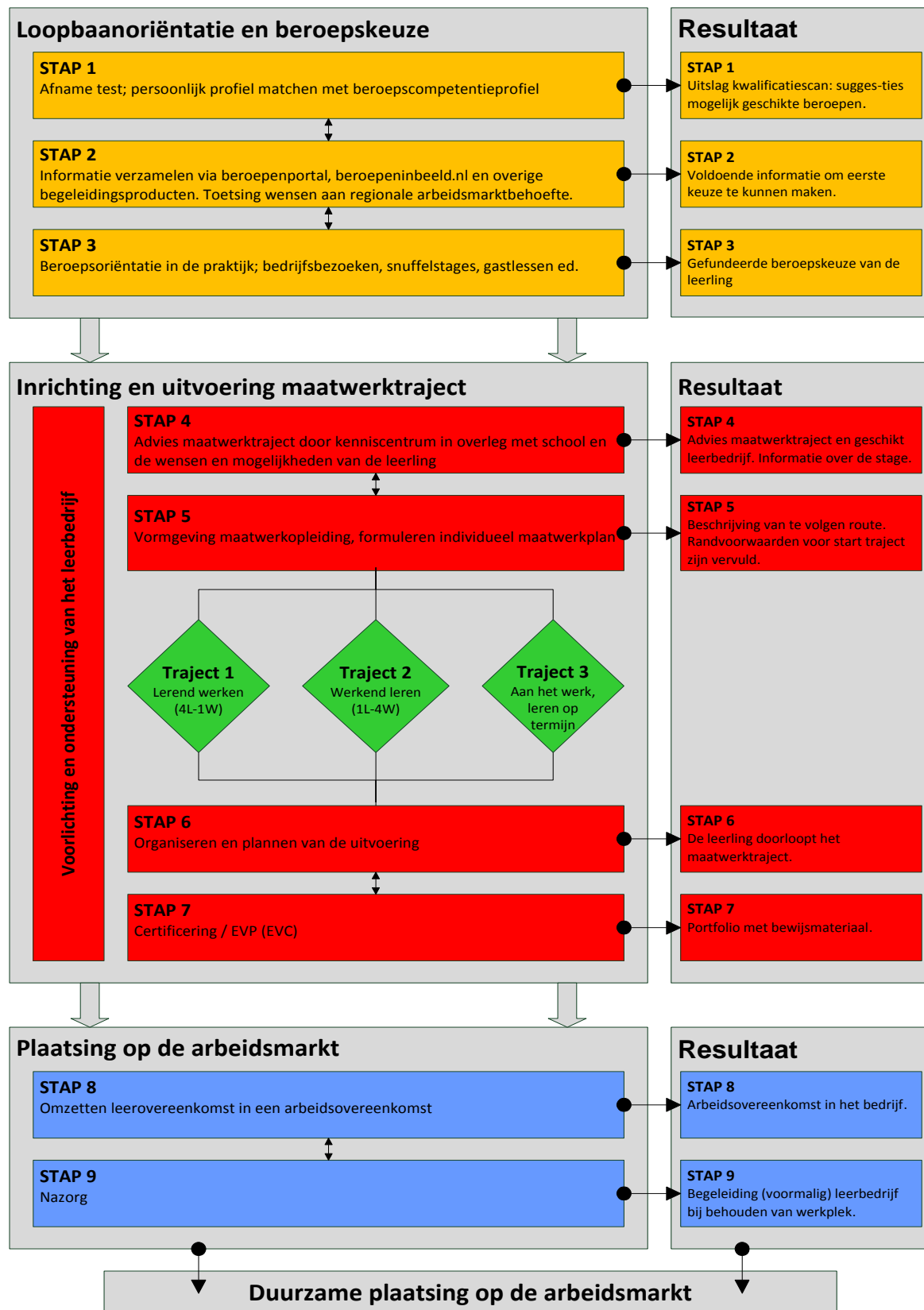
De vso-leerlingen die deelnamen aan het Borisproject moesten in principe toegang hebben tot alle branches op de regionale arbeidsmarkt. Daarom zijn alle zeventien kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven betrokken. Dat betekent niet dat ze allemaal even actief in het project hebben geparticipeerd; de kenniscentra die werken in de branches die traditioneel tot het opleidingspakket van de deelnemende scholen behoren, waren het meest betrokken. In totaal zijn ongeveer zestig opleidingsadviseurs van kenniscentra ingeschakeld. De aansturing van het project was in handen van een team van vijf personen: twee van de kant van de samenwerkende kenniscentra, één van de kant van de vso-scholen en twee vanuit het externe projectmanagement. Voor de organisatie, communicatie en voorlichting konden de samenwerkende kenniscentra terugvallen op het regionaal adviesteam kenniscentra (één manager en dertig regionale adviseurs) en op het SBB-bureau. De scholen konden terugvallen op het bureau van de Stichting Projecten Speciaal Onderwijs (SPSO). Bij de dataverzameling en de analyse daarvan heeft het projectteam externe ondersteuning gezocht bij het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo). Tezamen met de vertegenwoordigers van de maatschappelijke organisaties in de klankbordgroep kan het totaal aantal betrokkenen bij het project worden geraamd op 180 personen.

Het project heeft twee schooljaren omvat (van 1 juli 2010 tot en met 1 oktober 2012). De laatste drie maanden van het project zijn besteed aan evaluatie en verslaglegging. Overigens stopt met de evaluatie de samenwerking tussen kenniscentra en vso-scholen niet; bij de start van het project is de afspraak gemaakt dat de scholen voor alle 400 in het project opgenomen jongeren de begeleiding naar de werkplek zullen blijven uitvoeren, ook al heeft plaatsing van de jongere nog niet binnen de projectperiode plaatsgevonden.

## Hoofdstuk 3 Hoe is Boris uitgevoerd?

### 3.1 Ontwerpen en ontwikkelen tegelijkertijd

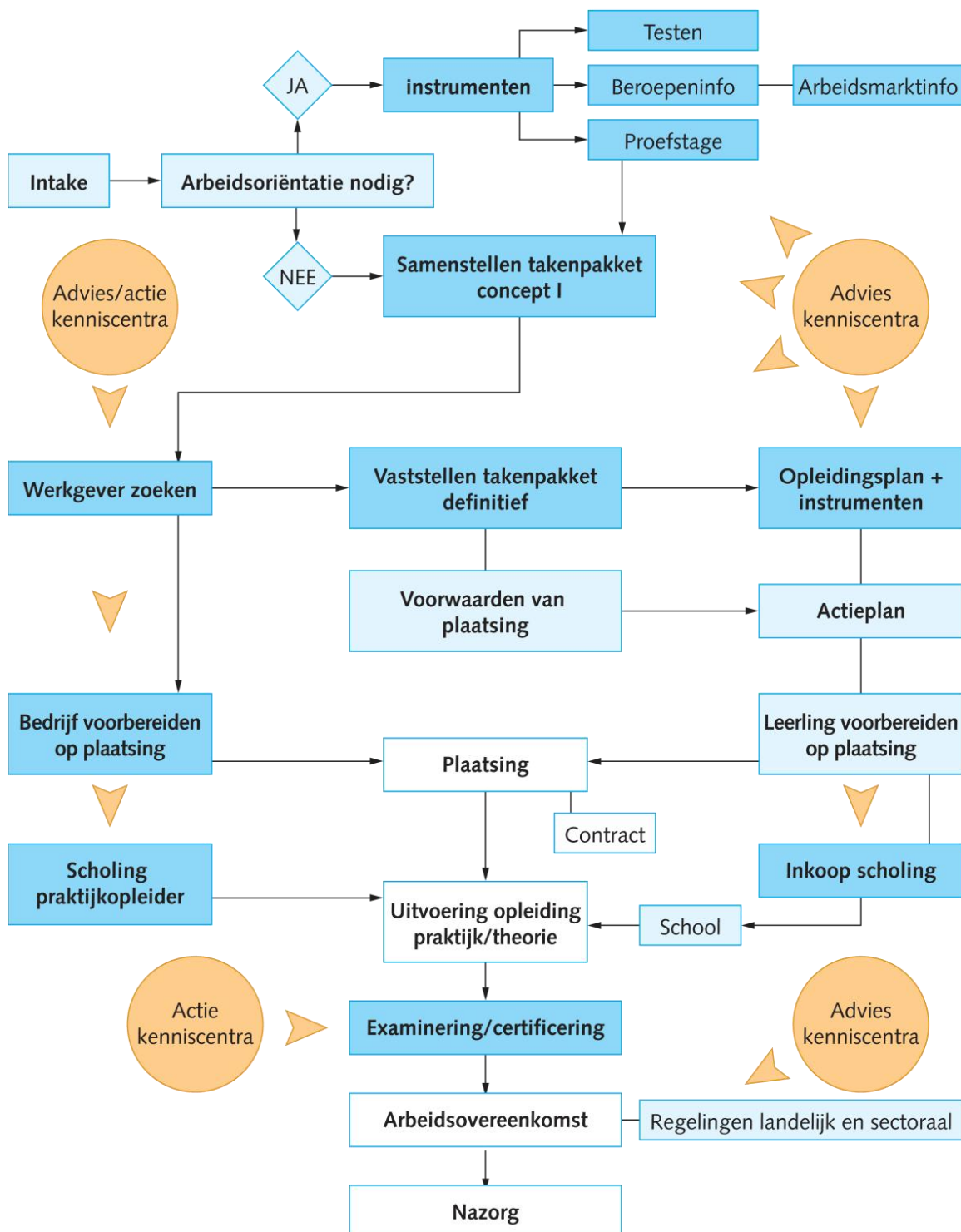
Het projectteam heeft een ontwerp gemaakt van het primaire proces in het voortgezet speciaal onderwijs, waarbij rekening is gehouden met de kenmerken van de doelgroep én met de stagevoorzieningen. Het ontwerp heeft geleid tot een stappenplan.



Bert Wardenier, stagecoördinator Guyotscholen: “We zijn één van de pilotscholen die aan de slag gingen met het Borisproject. We bleken al wel een aantal stappen uit het stappenplan te hanteren, maar deden dat ongestructureerder. Nu doen we bijvoorbeeld standaard de test op [www.beroepeninbeeld.nl](http://www.beroepeninbeeld.nl) voordat we aan een maatwerktraject naar de arbeidsmarkt beginnen. Als we weten in welke sector een leerling aan de slag kan, gaan we op zoek naar een bedrijf.”

Zie bijlage 2 voor de casebeschrijvingen van leerlingen, waar dit citaat in staat.

Het stappenplan is, samen met een beschrijving van de werkwijze, opgenomen in de zogeheten Borisbox ([www.borisbox.nl](http://www.borisbox.nl)). Later is een beschrijving van de samenwerking tussen de kenniscentra en de vso-scholen gemaakt; ook deze is opgenomen in de Borisbox. Daarnaast is een schema gemaakt met de Borissystematiek:



Phillip Boegheim (stagebegeleider Heliomare onderwijs): “We doorlopen met de leerling de Borisstappensystematiek. Ik neem contact op met een gekozen kenniscentrum. Met het aangemaakte profiel en curriculum vitae van de leerling gaat de juiste regioadviseur in de woonomgeving van de leerling door middel van zijn klantenbestand samen met mij op zoek naar een juiste stageplek. Ik ga alleen of met de adviseur samen kennismaken bij het bedrijf en geef extra informatie over onze specifieke doelgroep. Vragen vanuit de werkgever kunnen dan direct beantwoord worden. De stage begint vaak met één dag en met in een later stadium, na overleg, uitbreiding in dagen. De school wint enorm veel tijd tijdens zijn zoektocht, omdat het kenniscentrum de markt en mogelijkheden veel beter kent.”  
Zie voor meer ervaringen van scholen bijlage 3.

Het schema met de Borissystematiek is een ontwerp van de samenwerking tussen school en leerbedrijf. Het ontwerp is gebaseerd op het werkend leren én houdt rekening met de doelstellingen die worden nagestreefd met de Wet Passende Kwalificaties en de Wet kwaliteit vso.

In het Borisproject liepen bovenstaand ontwerp en de verdere ontwikkeling daarvan door elkaar. De samenwerking tussen kenniscentra en vso-scholen was een zoektocht die bestond uit kennismaken, verwachtingen uitspreken, mogelijkheden verkennen, nieuwe systemen en instrumenten leren hanteren, nieuwe relaties leren kennen, succes en falen ervaren, klankborden en bijstellen en organiseren en implementeren. Dat proces vraagt ruimte om vertrouwen op te bouwen, om te groeien en te experimenteren en om zorgvuldige monitoring en facilitering. Zo merkten vso-scholen en kenniscentra tijdens het doorlopen van het stappenschema dat sommige elementen daaruit eerder rendement hadden dan andere. Ze hadden bijvoorbeeld meteen baat bij het verwerven van nieuwe stagebedrijven en bij het verkennen van de regionale arbeidsmarkt, terwijl maatwerkprogrammering minder goed bleek te passen in de werkwijze van de scholen. Met het doorlopen van het stappenschema werd voor school en kenniscentrum steeds duidelijker waar het hoogste rendement bereikt kon worden voor de leerlingen en waar het afbreukrisico het grootst was. Ook bleek dat het stappenschema de scholen te weinig in staat stelde om hun eigen afwegingen te maken en zelf hun ontwikkelingsdoelen te kiezen. De Borissystematiek bood die ruimte wel en is daarom in de loop van het project het uitgangspunt van de communicatie geworden.

Marc Kuiper (coördinator van het stagebureau van vso De Brug): “Boris is een ontwikkelproject; je kunt het niet in een paar jaar tijd neerzetten. Het duurt even voordat je beleid omgezet hebt in praktijk. Vso De Brug is pas later in het Borisproject ingestapt. Toch is de werkwijze zoals we deze hebben toegepast een voorbeeld van hoe we willen werken.”  
Zie bijlage 2 voor de casebeschrijvingen van leerlingen, waar dit citaat in staat.

### 3.1.1 Knelpunten

Zoals hierboven aangegeven was het Borisproject een combinatie van ontwerpen en ontwikkelen; op basis van expertise is een ontwerp gemaakt van de te onderzoeken werkwijze (de ontwerpfasen) en tijdens de uitvoering van die werkwijze (de ontwikkelingsfasen) hebben voortdurend wijzigingen en uitbreidingen op het ontwerp plaatsgevonden. Die wijzigingen en uitbreidingen kwamen onder andere voort uit de (deels voorziene) knelpunten die we tegenkwamen. De betrokkenen bij het project drongen erop aan om onmiddellijk oplossingen te zoeken voor die knelpunten en niet te wachten tot na de eindrapportage. Tegelijkertijd dienden zich nieuwe ontwikkelingen en initiatieven aan die niet konden wachten tot na de rapportage. Drie voorbeelden:

- De kenniscentra hebben allerlei instrumenten die een bijdrage leveren aan loopbaanoriëntatie en beroepskeuze binnen het middelbaar beroepsonderwijs. De verwachting was dat deze instrumenten ook gebruikt konden worden binnen het voortgezet speciaal onderwijs, maar er bleek te weinig



rekening te zijn gehouden met de doelgroep van het Borisproject. Vso-leerlingen oriënteren zich niet op kwalificaties, maar op werkgebieden in bedrijfstakken. Dat vraagt om een andere presentatie van beroepeninformatie. In de vervolgplannen voor loopbaanoriëntatie en –begeleiding is daar rekening mee gehouden. De talententest op [www.beroepeninbeeld.nl](http://www.beroepeninbeeld.nl) is aangepast en is beter geschikt om de talenten en arbeidsmarktmogelijkheden van vso-leerlingen in beeld te brengen.

- Het bleek een lastige klus om de werkprocessen uit de kwalificaties van het middelbaar beroepsonderwijs zo te koppelen aan de opleidingsplannen uit het voortgezet speciaal onderwijs, dat leerling, docent en opleider ermee kunnen werken. Op aanraden van de scholen is contact gezocht met Meurs, de leverancier van het meest gebruikte intake- en oriëntatie-instrument *Heft in eigen handen*. We hebben deze leverancier gevraagd om de uitkomst van dit instrument te koppelen aan de werkprocessen uit de kwalificatiestructuur.
- De praktijkopleider binnen het bedrijf moet deskundig zijn in het omgaan met en begeleiden van leerlingen met een beperking. Zijn deskundigheid bepaalt in grote mate het afbreukrisico van de opleiding binnen het bedrijf. Uit onderzoek blijkt dat veel bedrijven gemotiveerd zijn voor het in dienst nemen van jongeren met een beperking, maar onzeker zijn over hun eigen expertise in omgang en begeleiding. Scholing van de praktijkopleider en ondersteuning van leerbedrijven bij de begeleiding van jongeren met een beperking zijn dan logische vervolgstappen.

#### **Ik ben Harrie**

Scholing voor praktijkopleiders binnen leerbedrijven is belangrijk. Dat vinden niet alleen de kenniscentra, maar ook het ministerie van SZW en CNV Jongeren. Deze laatste organisatie is gestart met het initiatief 'Ik ben Harrie'. Een Harrie is iemand die **Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend** en **Eerlijk** is. In de brochure van CNV Jongeren over het initiatief staat: "Harrie© word je niet zomaar, het moet je liggen. Het begeleiden en ondersteunen van een collega met een arbeidsbeperking, vindt plaats tijdens de dagelijks werkzaamheden. Harrie© werkt op dezelfde afdeling. Het voordeel hiervan is dat hij of zij altijd in de buurt en een direct aanspreekpunt is. Harrie© heeft en krijgt tijd om zijn nieuwe collega te begeleiden. Harrie© kent de werkinhoud en geeft de collega instructies of corrigeert. Ook leidinggevenden kunnen de rol van Harrie© op zich nemen, bijvoorbeeld binnen een klein bedrijf. Het is een voordeel wanneer Harrie© eerder een begeleidende rol heeft vervuld, of zelf weet wat het is om een beperking te hebben."

Uit het contact van het Borisprojectteam met CNV Jongeren is het voorstel voortgekomen om de expertise van de kenniscentra te verbinden met het concept Harrie. Gezamenlijk doel is te komen tot een aanvullend profiel met bijbehorende scholing voor de praktijkopleider. Met het netwerk van de kenniscentra en met de rol die de kenniscentra vervullen in relatie tot de leerbedrijven kan dit leiden tot een snelle realisatie en implementatie. In het register van leerbedrijven kunnen de als Harrie geschoolde praktijkopleiders worden vermeld, zodat voor scholen duidelijk is welke bedrijven over de juiste expertise beschikken om de jongeren met een beperking te kunnen opleiden en begeleiden. Het ministerie van SZW wil voorstellen over het beschikbaar stellen van middelen voor externe jobcoaching afhankelijk maken van intern geschoolde 'Harries' in bedrijven.

### **3.2     Conditie die het project hebben beïnvloed**

Conditie in de politiek, bij de scholen, op de arbeidsmarkt, bij de kenniscentra en bij de opdrachtgever en opdrachtnemers hebben het project beïnvloed.

#### **3.2.1   Conditie in de politiek**

Betrekkelijk kort na de start van het project werden bezuinigingen aangekondigd. De politieke discussie daarover heeft Boris danig beïnvloed. Dat de invoering van passend onderwijs gepaard moest gaan met een bezuiniging van 300 miljoen euro, deed de onzekerheid toenemen over de beschikbare faciliteiten, over de toekomstige organisatie van de school en over de beschikbare ondersteuning. De invulling van de bezuiniging wees uit dat het grootste deel gezocht moest worden in de beperking van de ambulante begeleiding en in de vergroting van de klassen. De bevestiging van de bezuiniging kwam pas in de brief van de minister van OCW op

23 september 2011. Door de val van het kabinet in april 2012, het Voorjaarsakkoord en het schrappen van de bezuiniging op het speciaal onderwijs, bevestigd in een brief aan de scholen in mei 2012, werd de dreiging weggenomen. Bovendien werd de invoering van het passend onderwijs en daarmee de zorgplicht voor de scholen uitgesteld tot de start van het schooljaar 2014-2015. De druk binnen het project werd daardoor plotseling van extreem hoog betrekkelijk laag.

Overigens heeft de discussie over de bezuiniging op het speciaal onderwijs de maatschappelijke discussie over deze onderwijsvorm en over de doelgroep wel aangewakkerd. Dat heeft veel steun opgeleverd voor het idee achter passende kwalificaties.

Er was niet alleen onzekerheid over de toekomst van het speciaal onderwijs. Het ministerie van SZW kondigde begin 2011 aan te gaan bezuinigen op de jobcoaches; dit vergrootte de onzekerheid over de condities in de bedrijven en de begeleiding van de jongere op de werkplek.

### **3.2.2    Conditie bij de scholen**

Het moge duidelijk zijn dat de dreigende bezuinigingen en de druk op de scholen om die snel te realiseren, grote gevolgen heeft gehad voor de focus van scholen op Boris. De scholen reageerden snel op de nieuwe situatie met reorganisaties, fusies, personeelsstops, afstoting van taken en diensten en overplaatsing van personeel. Dat was binnen het project te merken aan de wisseling van een aantal contactpersonen van de scholen en vertraging van de processen. De scholen hadden minder menskracht beschikbaar, verlegden prioriteiten en verlegden een deel van de energie van het primaire proces naar het niveau van de schoolorganisatie. Sommige contactpersonen kwamen daardoor betrekkelijk geïsoleerd binnen hun organisatie te zitten en konden daardoor de voortgang van de Borisprojecten niet op peil houden. Een van de scholen trok zich vanwege een reorganisatie terug uit het project.

Ed Staal (Coördinator stagebureau Mariëndael): “De problemen waar ik zelf in de projectperiode tegenaan liep, was onze eigen organisatie. Twee ervaren medewerkers (we werken met zes medewerkers op het stagebureau) hebben in korte tijd het stagebureau verlaten. Even later konden deze twee wel vervangen worden, maar dat hield in dat er veel tijd aan begeleiding en inwerken vrijgemaakt moest worden. Stoppen met Boris leek het beste, maar omdat ik het belang van dit project hoog achtte, zijn we doorgegaan. Wel met de vraag of dit met minder leerlingtrajecten mogelijk was.”

Zie voor meer ervaringen van scholen bijlage 3.

Deze situatie zwengelde binnen Boris de discussie over de toekomstige bedrijfsvoering binnen de school aan: hoe kan de school, in de relatie met de omgeving, met beperkte middelen de zorgplicht realiseren en passende kwalificaties bieden? Een aantal scholen was al op deze situatie vooruit gelopen door zich op een andere manier te organiseren; andere scholen zagen in deelname aan het Borisproject een kans om het proces van omvorming te versnellen.

### **3.2.3    Conditie op de arbeidsmarkt**

Gedurende de loop van het project liep de werkloosheid ten gevolge van de economische crisis sterk op. Van 2008 tot 2010 was de werkgelegenheid nog redelijk op peil gebleven, maar in 2011 en 2012 werd het beeld steeds pessimistischer. Dat had gevolgen voor de beschikbaarheid van leerplaatsen, voor het aannamebeleid van bedrijven en voor de middelen die bedrijfstakken beschikbaar stellen voor de ondersteuning van de instroom. De mogelijkheden op de arbeidsmarkt voor jongeren nemen af en daarmee ook voor de doelgroep van het project. Overigens zit de arbeidsmarkt niet helemaal op slot; bedrijven realiseren zich dat jongeren in opleiding de werknemers van de toekomst zijn. Wanneer de jongeren die instromen productief zijn en geen loonkosten met zich mee brengen, verdienen ze hun eigen begeleiding terug en kan het opleiden nagenoeg kostenneutraal gebeuren.

Daarnaast zijn delen van de arbeidsmarkt betrekkelijk ongevoelig voor de conjunctuur, zoals de zorg, de agrarische sector en het onderwijs. Daar treedt verdringing op vanwege de toestroom van jongeren vanuit sectoren met werkloosheid. Tegelijkertijd komen arbeidsplaatsen beschikbaar door vergrijzing en pensionering.

De onderlinge afhankelijkheid van bedrijfsleven en overheid om de periode van crisis goed door te komen, vergroot wel de kansen en de bereidheid om afspraken te maken over sociale maatregelen binnen bedrijven, onder andere over de instroom van jongeren met een beperking.

Deborah Schoenmakers (sectormanager juridisch bij ECABO): "Er wordt nog weinig rekening gehouden met tekorten aan personeel op lange termijn en met de kwaliteiten van de vso-leerling. Dat is gezien het huidige economische klimaat ook wel enigszins begrijpelijk, maar dat maakt het voor dit project wel lastig. Mocht de krapte daadwerkelijk ontstaan over een aantal jaar, zal het makkelijker en zelfs absolute noodzaak zijn bedrijven hiervan te overtuigen. Het is dus van belang de infrastructuur in de lucht te houden en de goede contacten die er zijn te blijven faciliteren en met elkaar in contact te blijven." Zie voor meer ervaringen van kenniscentra bijlage 4.

#### **3.2.4 Conditie bij de kenniscentra**

Niet alleen bij de scholen en op de arbeidsmarkt zijn de condities gewijzigd in de loop van het Borisproject, maar ook bij de kenniscentra. Zij zijn naast uitvoerder van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs ook bedrijfstakorganisaties die onder andere de bedrijfstakafspraken over HRM, een leven lang leren en de erkenning van eerder verworven competenties uitvoeren. Door de condities op de arbeidsmarkt zijn de kenniscentra sterk gekrompen in hun bedrijfstaktaken; de afzet van diensten van de kenniscentra aan de bedrijven stagneert. Tegelijkertijd zijn er meer mensen nodig voor bemiddeling naar leerplaatsen, terwijl er minder beschikbaar zijn. Door een aantal reorganisaties bij de kenniscentra zijn contactpersonen voor het Borisproject gewijzigd, wat de opbouw van expertise vertraagde.

#### **3.2.5 Conditie bij de opdrachtgever en opdrachtnemers**

In de loop van het project stopten de bijeenkomsten van de stuurgroep 'Passende kwalificaties'. Een aantal personen uit de stuurgroep is uitgenodigd voor de klankbordgroep van Boris.

Ook bij de opdrachtnemers zijn de condities gewijzigd. Beide organisaties zijn opgeheven. Colo is van een samenwerkingsverband van kenniscentra omgevormd tot platform van overleg en advies in de afstemming van beroepsonderwijs en bedrijfsleven. Het bureau van de nieuwe Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) voert de samenwerkingsprojecten van de kenniscentra nog wel uit, maar is niet meer de vertegenwoordiger van het collectief. De WEC-Raad is opgeheven en de verantwoordelijkheden met betrekking tot het project zijn overgenomen door Stichting Projecten Speciaal Onderwijs (SPSO).

### **3.3 Factoren die het succes van de aanpak hebben vergroot**

#### **3.3.1 Inzet personen**

De grootste succesfactor in het project is de individuele overtuiging van alle 180 betrokkenen in het project dat de opdracht van grote maatschappelijke betekenis is en dat zich dat gaat uitbetalen in het levensgeluk van de jongeren. De problematiek is uiterst concreet en de obstakels zijn weerbarstig, maar de persoonlijke drive van iedereen om ruimte te zoeken en het juiste te doen in alle omstandigheden is ongelooflijk groot. Over wat 'het juiste' is, bestaan over het algemeen geen misverstanden. De onzekerheid en twijfel komen bij het hanteren van de regels en de richtlijnen. Mag dit wel? Mag ik dit wel beslissen? Loopt de bekostiging zo geen gevaar? Dat zijn de vragen die spelen en niet: Kan de leerling dit wel aan? Kan ik het bedrijf wel vragen om een leerling met een beperking te begeleiden? Gaat mijn directie wel mee in dit besluit? De organisaties die betrokken zijn bij Boris, hebben groot vertrouwen in elkaar én hebben de behoefte om hun eigen verantwoordelijkheid te dragen. De Borissystematiek is hierop gebaseerd.

### 3.3.2 Inzet bedrijfsleven

De inzet van het bedrijfsleven heeft door de economische crisis weliswaar haar beperkingen gekend, maar tegelijkertijd een enorme potentie getoond. De maatschappelijke discussie over de Wajong heeft de participatie van jongeren met een beperking bij het bedrijfsleven hoog op de agenda gezet. Zowel de stagedocenten van de scholen als de adviseurs van de kenniscentra geven aan dat de bedrijven de begeleiding van een jongere met een beperking niet afwijzen en bereid zijn de mogelijkheden daarvan te onderzoeken. Een deel van de bedrijven strandt in dat onderzoek en zou gebaat zijn bij het in beeld brengen van de mogelijkheden van jongeren met een beperking. De meeste bedrijven waarmee contact is gelegd, zijn serieus bereid om hun eigen mogelijkheden om de doelgroep op te leiden en in dienst te nemen, te vergroten. Systematische en duurzame stimulering en ondersteuning van deze behoefte kan het aantal plaatsen voor jongeren uit de doelgroep vergroten, het afbreukrisico verkleinen en de kansen op duurzame participatie vergroten. Eigen ontwikkeling in het bedrijf is de grootste succesfactor voor de doelgroep als het gaat om het bereiken van duurzaam werk. CAO-afspraken over interne scholing in begeleiding en stimulering van die scholing vanuit de eigen scholingsfondsen van de bedrijfstakken kunnen dit proces enorm versnellen.

Loes Richter, beleidsmedewerker Savantis: “Het is de vraag hoe je voor leerlingen die iets bijzonders hebben een goede stageplaats kunt vinden, zonder dat je hen meteen een etiket op hoeft te plakken. Zo’n goede stageplaats kan zich bijvoorbeeld bevinden bij een bedrijf dat maatschappelijk verantwoord wil ondernemen, of bij een bedrijf waarvan de praktijkbegeleider iemand kent met een beperking. Als adviseurs van Savantis bij een (toekomstig) leerbedrijf zijn, kijken ze ook wat de mogelijkheden zijn voor oriënterende stages en stages voor specifieke doelgroepen.”

Zie bijlage 2 voor de casebeschrijvingen van leerlingen, waar dit citaat in staat.

### 3.3.3 Inzet scholen

De scholen zijn bereid om hun bestaande werkwijzen aan te passen en samen met de kenniscentra te zoeken naar mogelijkheden om de arbeidsmarktkansen van de doelgroep te vergroten. Dat is een majeure succesfactor in het project gebleken. De scholen zijn de primaire actoren in het project en het project staat of valt bij hun bereidheid de bestaande werkwijzen aan te passen. Alle contactpersonen waren daartoe hoog gemotiveerd. Ook bij een overleg met de directeuren van de deelnemende scholen bleek dat de schoolleiding de gekozen werkwijze in het project ziet als een kans om zowel passende kwalificaties als de Wet kwaliteit vso in te voeren in hun eigen organisatie. In die zin beschouwen ze de in het project gehanteerde methodiek als een onderdeel van hun eigen toekomst. Opvallend was dat scholen tijdens het project naar elkaar toegroeiden. Waren ze aan het begin van het traject vooral gefocust op hun eigen werkwijze, in de loop van het tweede projectjaar verschoof die focus steeds meer naar de ondersteuning van elkaar. Vooral de scholen die de methodiek al grotendeels of vrijwel geheel toepassen, stimuleerden en ondersteunden de andere scholen om hun resultaat te bereiken.

Fer van Winsen (adjunctdirecteur Mytylschool De Brug): “Door de contacten tijdens landelijke bijeenkomsten hebben wij meer inzage gekregen over de wijze waarop andere scholen hun arbeidstoeleiding vorm gaven. In Rotterdam specifiek is de samenwerking tussen De Hoge Brug (ZMLK-school) en De Brug (praktijkafdeling voor leerlingen met lichamelijke en verstandelijke beperkingen) rond dit thema geïntensiveerd.” Zie voor meer ervaringen van scholen bijlage 3.

Een andere succesfactor was het vermogen van de scholen om de leerbedrijven te helpen bij de vormgeving van de begeleiding van de jongeren op de werkvloer. Ze beschikken over de juiste expertise om het bedrijf te helpen het afbreukrisico te verkleinen en de juiste adviezen aan de praktijkopleiders te geven. Dit geeft perspectief voor de toekomst!

### 3.3.4 Inzet kenniscentra

De grootste succesfactor bij de inzet van de kenniscentra was de bemiddeling naar de leerbedrijven en de ondersteuning van de praktijkopleider bij het ontwikkelen van maatwerk. De adviseur van het kenniscentrum is zeer goed op de hoogte van de werkzaamheden in het bedrijf en van de omstandigheden die moeten worden gecreëerd om de jongere tot het juiste productieniveau te krijgen. Dat aspect werd door de scholen het meest in de adviseur van het kenniscentrum gewaardeerd. Ook de informatie over beroepen, de hulpmiddelen bij beroepenoriëntatie en regionale arbeidsmarktverkenning en de soepele procedures die leiden tot branchecertificering oogstten waardering van de scholen. Dat neemt niet weg dat het aantal branches dat branchecertificering te bieden heeft, nog beperkt is.

Marcel Urlings, opleidingsadviseur bij Savantis: “We hebben wel even moeten zoeken naar de uitwerking van een branchecertificaat. Hoe valt zoiets in de branche? Wat moeten we ervoor regelen? Het is goed om daar nu alvast over na te denken, want ik ga ervan uit dat in de toekomst branchecertificering alleen maar méér aan de orde zal zijn.” Loes Richter van Savantis vult aan: “Ook moeten we nadenken over de vraag: wat doen we als een leerling het certificaat niet haalt; kunnen we dan een verklaring afgeven waarop staat welke onderdelen hij wél behaald heeft? Dat is belangrijk voor de arbeidsmarkt, maar minstens zo belangrijk voor de jongere zelf.” Zie bijlage 2 voor de casebeschrijvingen van leerlingen, waar dit citaat in staat.

De adviseurs van de kenniscentra waren gefrustreerd als ze geen leerplaatsen konden vinden; ze hadden het idee dat ze daarmee hun afspraken niet waren nagekomen. En dat terwijl de zoektocht naar stageplaatsen in een aantal sectoren heeft geleid tot meer aandacht voor de doelgroep en betere verkenning van de werkmogelijkheden voor de doelgroep.

Een aantal kenniscentra heeft maatwerktrajecten die op meerdere jongeren pasten gestandaardiseerd door er lesmateriaal en communicatieproducten voor te ontwikkelen. Dat geldt onder andere voor de handel, de administratie, de zorg, de houtsector en de mobiliteitssector.

### 3.3.5 Inzet maatschappelijke organisaties

Een andere succesfactor is zeker de ondersteuning die het project kreeg van de maatschappelijke organisaties die in de klankbordgroep vertegenwoordigd waren en ook daarbuiten. In de loop van het project heeft het team op verschillende organisaties een beroep gedaan op expertise, ondersteuning of medewerking naar aanleiding van gebleken knelpunten. Een aantal voorbeelden:

- De werkgevers- en werknemersorganisaties wilden overleggen over de aanpassing van CAO-afspraken over de scholing van eigen medewerkers in het begeleiden van jongeren met een beperking.
- CNV Jongeren bleek bereid een gezamenlijk project met de kenniscentra te starten om het Harrie-profiel door te ontwikkelen tot een cursus voor praktijkopleiders met landelijke certificering.
- UWV is bereid de beschikbaarheid van externe jobcoaches te koppelen aan de bedrijfsinterne begeleiders en daarbij aan te sluiten op het Harrie-profiel.
- De leveranciers van diagnose-instrumenten (MELBA, Dariuz, Heft in eigen handen) zijn bereid de uitkomsten daarvan te koppelen aan de werkprocessen in de kwalificatiestructuur, zodat maatwerk (zoals in de Borissystematiek) kan worden vormgegeven.
- KPC, de leverancier van scholingstrajecten naar branchecertificaten, is bereid samen met de kenniscentra nieuwe trajecten naar branchecertificaten te ontwikkelen en daarmee in het aanbod voor de scholen volledig op de Borissystematiek aan te sluiten.
- Om het project bij de bewindslieden en bij een groter publiek onder de aandacht te brengen, verleende het ministerie van SZW medewerking aan een werkbezoek van staatssecretaris De Krom aan een van de leerbedrijven in het Borisproject en aan een werkbezoek van prinses Maxima aan Het Duin in Noordwijk, een van de vso-scholen in het project.

### **3.4 Factoren die het succes van de aanpak hebben belemmerd**

#### **3.4.1 Omvang ondersteuningsmogelijkheden scholen en kenniscentra**

Het was de taak van het Borisprojectteam om 400 trajecten op gang te brengen en te houden. Daarnaast moest het team ondersteuning bieden aan de scholen bij het ontwikkelen van hun bedrijfsvoering naar een organisatie die gericht is op werkend leren.

De ondersteuningsmogelijkheden die het projectteam aan de scholen bood, voldeden niet aan de behoefte. Het projectteam heeft zich in eerste aanleg geconcentreerd op de toepassing van het systeem op micro-niveau (waarop het primaire onderwijs- en toeleidingsproces naar arbeid wordt vormgegeven) en heeft de consequenties die dat teweeg bracht op meso-niveau (dat verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het primaire proces) onderschat.

#### **3.4.2 Onderschatting managementinspanning**

Een andere belemmerende factor bij het bereiken van het projectresultaat is de onderschatting van de managementinspanning, zowel van het projectteam in de richting van de scholen als van het management van de scholen en de kenniscentra in de richting van hun eigen medewerkers.

De managementinspanning van het projectteam in de richting van de deelnemende scholen en kenniscentra ging de capaciteit te boven door de verschillende ontwikkelingsstadia waarin de scholen en de kenniscentra gelijktijdig verkeerden. Tussen de scholen waren grote verschillen in de mate waarin ze bekend waren met de manier van werken in het middelbaar beroepsonderwijs en in de mate waarin ze al van die infrastructuur gebruik maakten. Die verschillen hebben onder andere te maken met het cluster waarin de leerlingen zitten en met het beleid van de school op het gebied van de ontwikkeling van de leerlingen. Er zijn scholen, zoals SOVSO Sint Jozef in Cadier en Keer, die de Borissystematiek al vrijwel volledig hebben geïmplementeerd en scholen die nog nauwelijks op werkelijke arbeid in het bedrijfsleven zijn aangesloten. Er zijn scholen die een enorm netwerk van bedrijven hebben en het werkend leren al jarenlang vormgeven en scholen die alleen relaties hebben met sociale werkplaatsen. Om alle scholen een ontwikkeling te laten doormaken die hen het gevoel geeft dat deelname aan het project hen verder heeft geholpen, is met de beschikbare bezetting niet mogelijk gebleken.

Omdat de scholen verschillen in hun ontwikkeling, kon het Borisprojectteam niet toe met één ondersteuningsvorm. Een school die aan het begin van het traject staat, wil duidelijke instructies over de werkwijze op micro-niveau. De school die gevorderd is, wil managementproblemen bespreken op meso-niveau of heeft voorstellen voor verbetering van het stelsel op macro-niveau. Collectieve sturing en ondersteuning waren slechts voor een aantal scholen effectief. De rest wilde maatwerk en daarvoor was onvoldoende capaciteit beschikbaar. Die capaciteit werd besteed aan de scholen die de grootste sprong voorwaarts konden maken, omdat dat het hoogste rendement voor het project opleverde. Dat is begrijpelijk, maar kan niet wegnemen dat sommige scholen het gevoel hebben weinig aan het project te hebben gehad. Hetzelfde geldt voor de kenniscentra. De kenniscentra die de grootste bijdrage konden leveren aan het realiseren van de kwantitatieve projectdoelstellingen, hebben de meeste ondersteuning gekregen. Ook bij de kenniscentra verschilt het rendement hierdoor.

Désirée de Graaf (orthopedagoog ATC Amersfoort): “Opvallend aan het project was dat de deelnemende scholen erg van elkaar verschilden in hun ontwikkeling. Als ik terugkijk naar waar het ATC Amersfoort in het begin van de pilot al stond, dan is er weinig nieuwe kennis bijgekomen. De verschillende fases die in het project doorlopen moesten worden, waren bij het ATC al ontwikkeld en de uitdaging zag ik dan ook in branchegerichte cursussen die een aanvulling konden geven op het bestaande traject van het ATC. Dit is echter uitgebleven. Ik hoop op een verdere samenwerking met de kenniscentra waarin dit wel ontwikkeld kan worden. We weten elkaar nu in ieder geval te vinden en dat geldt ook voor de deelnemende scholen!”  
Zie voor meer ervaringen van scholen bijlage 3.

### 3.4.3 Wennen aan elkaar

Het heeft even geduurd voordat de vso-scholen en de kenniscentra gewend waren aan elkaar. De kenniscentra zijn gericht op het faciliteren van de samenwerking tussen school en leerbedrijf vanaf een vroeg stadium in de opleiding en op het faciliteren van een praktische taakverdeling daarbij tussen school en bedrijf. Binnen die traditie werd de school in het project ook benaderd. En dat terwijl de meeste vso-scholen gewend zijn hun zaken zelf te regelen; ze nemen zelf contact op met bedrijven om te overleggen over stages. Het duurde enige tijd voordat de scholen het leerbedrijf gingen zien als een buitenlocatie van hun eigen organisatie en het duurde ook enige tijd voordat de kenniscentra inzagen hoe groot het afbreukrisico is bij deze doelgroep en hoe moeilijk dat risico te managen is.

Hans van Dijk (coördinator vso Liduinaschool Breda): “Door de jaren heen heeft het stagebureau van de Liduinaschool een eigen (bescheiden) netwerk opgebouwd, veelal op persoonlijke titel van de betrokken personeelsleden. Om de uitstroom van de leerlingen naar een arbeidsplaats te optimaliseren was dit netwerk echter niet toereikend. Door de pilot Boris, de samenwerking met kenniscentra, heeft de opbouw van een netwerk een positieve impuls gekregen. Kanttekening in deze is wel dat de samenwerking tussen de Liduinaschool en de kenniscentra afhankelijk is van het enthousiasme van de betrokken personeelsleden; ziet de (stage)docent een duidelijke meerwaarde in de rol van een kenniscentrum en last but not least staat een regioadviseur *persoonlijk* negatief dan wel positief tegenover de mogelijkheden van een vso-leerling?” Zie voor meer ervaringen van scholen bijlage 3.

### 3.4.4 Wisselend overheidsbeleid

In de paragraaf ‘Conditie die het project hebben beïnvloed’ staat dat de discussie over het passend onderwijs de onzekerheid deed toenemen over de beschikbare faciliteiten en over de toekomstige organisatie van de school en de beschikbare ondersteuning. Door de val van het kabinet in april 2012, het Voorjaarsakkoord en het schrappen van de bezuiniging op het speciaal onderwijs werd de dreiging weer weggenomen. Bovendien werd de invoering van het passend onderwijs en daarmee de zorgplicht voor de scholen uitgesteld tot de start van het schooljaar 2014-2015. De druk binnen het project werd daardoor plotseling van extreem hoog betrekkelijk laag. Het wisselende overheidsbeleid is een belemmerende factor geweest bij het bereiken van het projectresultaat. Weliswaar niet in directe zin, maar wel doordat naar aanleiding van de discussies over deze onderwerpen veel scholen organisatiewijzigingen doorvoerden.

### 3.4.5 Beperkte tijd

Het Borisprojectteam heeft de tijd die gepaard gaat met een ingrijpend veranderingsproces en de duur van de individuele trajecten naar arbeid verkeerd ingeschat. Daarnaast is het bereiken van duurzame arbeid voor de meeste leerlingen in twee jaar niet te bereiken, zeker niet als blijkt dat het beter werkt wanneer het contact met de werkgever eerder in de opleiding wordt gelegd. De verwachtingen voor uitstroom naar duurzame arbeid zijn wel positief, maar binnen het project maar voor een beperkt aantal jongeren haalbaar gebleken.

Marc Kuiper (vso De Brug): “Boris is een ontwikkelproject; je kunt het niet in een paar jaar tijd neerzetten. Het duurt even voordat je beleid hebt omgezet naar praktijk.” Zie bijlage 2 voor de casebeschrijvingen van leerlingen, waar dit citaat in staat.



## Hoofdstuk 4 Resultaten

### 4.1 Doelstellingen

Het Borisproject wilde onderzoeken of het systeem van werkend leren zoals dat gebruikt wordt in het middelbaar beroepsonderwijs de juiste instrumenten biedt aan vso-scholen om leerlingen te begeleiden naar een duurzame plaats op de arbeidsmarkt. De focus lag daarbij vooral op:

- *Arbeidsmarkt en beroepenoriëntatie.* Bieden de gegevens over regionale arbeidsmarkt en over de inhoud van beroepen goede sturing aan vso-leerlingen om hun toekomstige mogelijkheden op de arbeidsmarkt te bepalen?
- *De kwalificatiestructuur.* Kunnen met behulp van de kwalificatiestructuur de mogelijkheden van vso-leerlingen in werk benoemd worden? En kunnen deze afgestemd worden met werkzaamheden in bedrijven, zodat daarop een opleiding kan worden gebaseerd, de resultaten kunnen worden gecertificeerd en een arbeidsovereenkomst kan worden afgesloten?
- *Erkende leerbedrijven.* Bieden de erkende leerbedrijven voldoende professionaliteit in opleiden en begeleiden om vso-leerlingen tot certificering van het opleidingsresultaat en tot productie in het werk te brengen, zodat een duurzame arbeidsovereenkomst kan worden afgesloten?

Daarbij was het de vraag of de projectpartners gedurende de looptijd van het project in staat waren om 400 jongeren in het uitstroomprofiel arbeid te leiden naar duurzame arbeidsplaatsen. Daarnaast was het de vraag in welke mate de projectpartners in staat waren om de nieuwe wetgeving Passende Kwalificaties en Kwaliteit vso te combineren met de faciliteiten die de kenniscentra bieden. In welke mate moeten systeemaanpassingen worden gedaan, werkwijzen worden aangepast en deskundigheid worden ontwikkeld? In welke mate gaat dat op voor elk cluster binnen het voortgezet speciaal onderwijs? Is de geografische positie van de school daarop nog van invloed? Hoe is de spreiding over de sectoren en zijn er knelpunten tussen vraag en aanbod?

### 4.2 Behaalde doelstellingen

In de loop van het onderzoek is een goed beeld gekregen van de **bruikbaarheid van het instrumentarium voor het middelbaar beroepsonderwijs voor het vso**. De infrastructuur van het middelbaar beroepsonderwijs is binnen de doelstelling van passende kwalificaties en de uitvoering van de Wet kwaliteit vso uitstekend bruikbaar als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan:

- De instrumenten voor beroepenoriëntatie moeten worden aangepast aan de mogelijkheden van de doelgroep
- De kennis van de doelgroep bij de kenniscentra en hun adviseurs moet toenemen. Niet alleen om de vso-scholen te kunnen adviseren, maar ook om de leerbedrijven te kunnen ondersteunen in hun taak
- De kenniscentra moeten de scholing van de praktijkopleiders uitbreiden met begeleidingsdeskundigheid van jongeren met een beperking
- De scholen moeten in hun werkwijze om passende kwalificaties aan te brengen, gericht zijn op het optimaal benutten van de faciliteiten die het middelbaar beroepsonderwijs te bieden heeft.
- De scholen moeten de leerbedrijven beschouwen als opleidingspartners waarmee de opleiding van de jongere in samenwerking wordt vormgegeven. Daartoe moet de kennis van het organiseren van werkend-lerentrajecten toenemen bij de docenten van de vso-scholen.

Monique Mol (Kenniscentrum Handel): ““Ik heb door het Borisproject gemerkt dat vso-scholen, bedrijven en kenniscentra iets voor elkaar kunnen betekenen. Of eigenlijk specifieker: voor de leerling, de toekomstige werknemer. Belangrijk is de communicatie: wat verwachten we van elkaar? Waar moet een leerling rekening mee houden als hij of zij stage gaat lopen? Wat heeft een bedrijf aan een leerling? Hoe kunnen we werkgeversorganisaties inzetten? Door het Borisproject hebben we met elkaar een vorm gevonden om samen te werken en elkaars expertise te benutten. Een vorm die verbreding, verdieping en verankering verdient!” Zie bijlage 2 voor de casebeschrijvingen van leerlingen, waar dit citaat in staat.



### 4.3 Kwantitatieve analyse

Op basis van de monitorgegevens van de participerende scholen binnen het project Boris blijkt dat in totaal 355 leerlingen de Borismethodiek (gedeeltelijk) hebben doorlopen of nog in het traject zitten. In tabel 5 staat het aantal leerlingen dat per school, uitgesplitst naar schooljaar, is aangemeld. Het grootste aantal leerlingen is in het eerste schooljaar 2010-2011 van het project aangemeld.

Pilotschool	Schooljaar 2010-2011	Schooljaar 2011-2012	Totaal
Bartiméus	10	0	10
Guyot	12	0	12
Heliomare	28	6	34
Het Duin	24	9	33
Liduina	30	6	36
Mariendael	12	0	12
De Brug	0	39	39
De Hoge Brug	0	10	10
Mytyschool de Brug	0	4	4
Altra College	15	24	39
ATC Amersfoort	24	0	24
De Hilt	25	12	37
Sint Jozef	24	1	25
Yulius	15	3	18
Odyzee	22	0	22
<b>Totaal</b>	<b>242</b>	<b>113</b>	<b>355</b>

Tabel 5 Totaal aantal leerlingen in project Boris per school, uitgesplitst naar schooljaar

In tabel 6 is het totaal aantal leerlingen dat per cluster is aangemeld voor het project Boris zichtbaar. Waarbij te zien is dat de grootste groep onderwijs volgt binnen cluster 3 en 4.

Cluster	Aantal	Percentage
Cluster 1	10	2,8 %
Cluster 2	12	3,4%
Cluster 3	168	47,3 %
Cluster 4	165	46,5%
	<b>355</b>	<b>100 %</b>

Tabel 6 Totaal aantal leerlingen in project Boris uitgesplitst naar cluster

Wanneer er onderscheid wordt gemaakt naar geslacht is duidelijk te zien dat het merendeel van de deelnemende leerlingenpopulatie bestaat uit jongens, namelijk 74%.

Cluster	Aantal	Percentage
Jongens	263	74 %
Meisjes	92	26%
	<b>355</b>	<b>100 %</b>

Tabel 7 Totaal aantal leerlingen uitgesplitst naar geslacht

Als gekeken wordt naar de uitstroomresultaten van de leerlingen na een projectperiode van gedurende twee jaar, kan geconcludeerd worden dat van de 355 leerlingen er nog 178 leerlingen in het traject zitten, waarvan totaal 121 leerlingen de Borismethodiek (positief) hebben doorlopen; zie tabel 8. Van alle 121 leerlingen die de Borismethodiek hebben doorlopen, zijn 62 leerlingen (51,2%) uitgestroomd naar de arbeidsmarkt (leerlingen met een arbeidsovereenkomst of een BBL-opleiding met een leerwerkovereenkomst), gaan 38 leerlingen (31,4%) naar vervolgonderwijs en zijn 21 leerlingen (17,4%) uitgestroomd naar de sociale werkvoorziening en dagbesteding. Onder de categorie 'overige' vallen leerlingen die voortijdig het traject hebben moeten beëindigen door externe redenen, zoals justitiële plaatsing, psychiatrische opname, verhuizing, enzovoort. Daarnaast zijn 21 leerlingen van Odyzee College opgenomen binnen deze categorie. Odyzee College is na ongeveer 10 maanden uit het project gestapt, waardoor het voor de leerlingen niet mogelijk was om het traject volledig en positief te doorlopen. Deze groep leerlingen is hierdoor niet meegenomen in de positieve uitstroom van de Borismethodiek.

Pilotschool	In traject	Arbeid	Arbeid + BBL	ROC - BOL	REA College	WSW	Dag-besteding	Overige	Totaal
Cluster 1				7	2			1	10
Cluster 2	2	8				1	1		12
Cluster 3	121	19	2	4	1	10	6	5	168
Cluster 4	55	22	11	24		1	2	50	165
<b>Totaal</b>	<b>178</b>	<b>49</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>56</b>	<b>355</b>

Tabel 8 Uitstroomgegevens leerlingen binnen het project Boris

Tabel 9 laat de uitstroomresultaten en de daarbij horende percentages van leerlingen zien dat per cluster is uitgestroomd naar arbeid. De totale populatie leerlingen die is uitgestroomd naar arbeid in het Borisproject komt op 51,2%. Binnen cluster 1 zijn geen leerlingen uitgestroomd naar arbeid; gedurende het project is duidelijk geworden dat de Borismethodiek voor dit cluster moeilijker inzetbaar is. Binnen cluster 2 is 80% van de leerlingen naar werk uitgestroomd. In cluster 3 is dat 50% en binnen cluster 4 is 55% van de leerlingen uitgestroomd naar de arbeidsmarkt.

Cluster	Positieve uitstroom	Naar arbeid	%
Cluster 1	9	0	0 %
Cluster 2	10	8	80 %
Cluster 3	42	21	50 %
Cluster 4	60	33	55 %
	<b>121</b>	<b>62</b>	<b>51,2%</b>

Tabel 9 Uitstroomresultaten naar arbeid uitgesplitst per cluster

#### 4.4 Resultaten

In hoofdstuk 1 is aangegeven dat het Borisproject bedoeld is om problemen op verschillende niveaus op te lossen. Op macro-niveau waren dat de instroom in de Wajong en de onderbenutting van beschikbaar arbeidspotentieel. Op meso-niveau en micro-niveau waren dat de uitvoering van de Wet kwaliteit vso en de te grote uitstroom naar sociale werkplaatsen. Het Borisprojectteam ging ervan uit dat de aanpak van de problemen op meso-niveau een bijdrage zou leveren aan het oplossen van de problemen op macro-niveau. Daarom is het team binnen het project op zoek gegaan naar de condities die op micro-niveau moeten worden vervuld om de problemen op een hoger niveau te helpen oplossen. De volgende vragen waren daarbij leidend bij het beoordelen van het resultaat:

- *Heb ik de arbeidsmarktmogelijkheden van de leerling voldoende in beeld?* Weet ik in welke sectoren op de regionale arbeidsmarkt de leerling effectief kan zijn? Met welke werkzaamheden en op welk niveau gebruik ik de mogelijkheden van de leerling optimaal? Waarin is de leerling uitzonderlijk goed en hoe kan die eigenschap in werk worden benut? Waarvoor is hij zelf gemotiveerd en wat sluit aan bij zijn cultuur en die van zijn familie?
- *Kan ik die arbeidsmarktmogelijkheden adequaat vormgeven in opleidingsdoelen en ben ik gericht genoeg bezig die te realiseren?* Heb ik de leerling vroeg genoeg in contact gebracht met een werkgever en hebben we samen de leerdoelen bepaald? Zijn de algemene vaardigheden voldoende gerelateerd aan de opleidingsdoelen in arbeid? Maak ik voldoende maatwerk voor de leerling, gericht op uitstroom naar werk?
- *Zijn de risico's voldoende in beeld gebracht en afgedekt?* Hebben alle betrokkenen bij de opleiding zicht op de afbreukrisico's die verband houden met de beperking van de leerling? Is de leerling zich daar zelf ook voldoende van bewust en kan hij daarmee omgaan? Weten we voldoende welke condities we moeten bewaken om de risico's zo klein mogelijk te houden en bewaken alle partijen (school, bedrijf, ouders) die condities voldoende?
- *Benut ik de opleidingsmogelijkheden van het bedrijf voldoende?* Heb ik het programma opgesteld samen met de praktijkopleider? Bepalen we samen wanneer de leerling zijn opleiding in het bedrijf kan aanvangen? Ondersteun ik het bedrijf voldoende in de specifieke expertise die het nodig heeft om met de leerling tot een duurzame arbeidsrelatie te komen? Sluit de ontwikkeling naar zelfstandig maatschappelijk functioneren daar voldoende bij aan? Monitor ik de voortgang nog voldoende bij de ouders en het bedrijf als de leerling bij het bedrijf wordt opgeleid?
- *Ben ik voldoende rendements- en uitstroomgericht?* Weet ik wanneer de opleiding van de leerling is voltooid? Wat is voor de leerling en het bedrijf het beste moment om de opleiding af te ronden? Is ook de uitstroom wel voldoende maatwerk? Certificeer ik de opleidingsresultaten voldoende om duurzaamheid op de arbeidsmarkt te borgen?
- *Is de nazorg voldoende geregeld?* Heeft de leerling bij het bedrijf voldoende en deskundige begeleiding? Heeft die begeleiding voldoende toegang tot externe ondersteuning? Worden de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling na indiensttreding wel voldoende gemonitord en benut? Hebben de ouders buiten de leerling om een contactmogelijkheid met het bedrijf?

De gekozen werkwijze binnen het Borisproject is daarmee een systeem van opsporen en overwinnen van problemen op systeemniveau (meso- en macro-niveau). Omdat de uitvoering op micro-niveau maatwerk is voor elke leerling, moet het meso-niveau de docenten, praktijkopleiders en adviseurs voorzien van een systeem van risicomanagement. Zij moeten vaardig zijn in het hanteren van dat risicomanagement en moeten daarin de juiste beslissingen kunnen nemen.

#### **4.5 Resultaten op de drie niveaus**

##### **4.5.1 Micro-niveau**

**De samenwerking tussen de scholen en de kenniscentra is voldoende in praktijk gebracht om het potentieel daarvan vast te stellen en om de belemmeringen naar een optimaal resultaat in beeld te brengen.** Gedurende het project bleken zowel de vso-scholen als de kenniscentra hoog gemotiveerd om in elkaar te investeren. Ze twijfelden niet aan het potentiële rendement van het Borisproject. Omdat de pilotperiode een laboratoriumsituatie was (met onzekerheid over de duurzaamheid van de investering) ging men niet tot het uiterste. Alle uitvoerenden dringen aan op verduurzaming en beschouwen dat als het sein om het volle vermogen aan te wenden.

##### **4.5.2 Meso-niveau**

**Beide systemen passen theoretisch zeer goed op elkaar.** De doelstelling van de scholen kan met de inzet van de kenniscentra gemakkelijker worden bereikt. De kenniscentra beschikken in hun relatie met het grote aantal leerbedrijven over het juiste netwerk en over de juiste instrumenten om de instroom van de doelgroep in het bedrijfsleven in beperkte tijd flink te kunnen verruimen. Het oordeel van het management van de scholen over de mogelijkheden in de samenwerking is positief en de verwachtingen zijn hoog gestemd. Dat op dit niveau nog niet alles uit de kast is gehaald, komt door de onzekerheid over de opdracht vanuit de politiek en door de pessimistische arbeidsmarkt vanwege de economische crisis.

##### **4.5.3 Macro-niveau**

**De samenwerking biedt goede mogelijkheden om preventief te kunnen werken op de instroom in de Wajong en een betere benutting van de arbeidsmogelijkheden van de doelgroep te kunnen realiseren.** Er zijn nog tal van externe factoren die daarop van invloed zijn, maar bij een benutting van beide systemen en een kwalitatief goede uitvoering op micro-niveau kan een duurzame verbetering van de route naar duurzaam werk voor deze doelgroep worden gerealiseerd. Het resultaat is nog niet bereikt, maar het vertrouwen dat het systeem de capaciteit heeft om tot een goed rendement te komen, is groot. Dat geldt ook voor de doelmatigheid van de samenwerking. Het systeem kan, ingebed in een effectieve regionale samenwerking met overheid, scholen en bedrijfsleven en ingebed in de juiste ondersteunende zorgstructuur, renderen met minder kosten en een hogere opbrengst. Hoeveel minder dat is, moet nader worden onderzocht.

## Hoofdstuk 5 Bevindingen en aanbevelingen

### 5.1 Wat zijn de bevindingen van de deelnemers?

De contactpersonen van de vso-scholen en de kenniscentra hebben iedere maand tijdens landelijke bijeenkomsten hun bevindingen uitgewisseld. Die bevindingen zijn vastgelegd in voortgangsverslagen. Tijdens de laatste bijeenkomst is het project met de contactpersonen geëvalueerd. Daarnaast hebben de betrokkenen in persoonlijke evaluaties hun oordeel over het project en hun aanbevelingen voor de toekomst vastgelegd (zie bijlage 3 en 4). Ook de casebeschrijvingen (zie bijlage 2) kunnen als een bron van bevindingen worden beschouwd.

#### 5.1.1 Bevindingen van de scholen en de kenniscentra

- **Kenniscentra en vso-scholen zijn twee aparte werelden met een eigen cultuur.** Gedurende het project is gebleken dat het proces van kennismaken en vertrouwen winnen en vasthouden langer heeft geduurd dan van te voren was ingeschat. Het vormgeven van de samenwerking in de regio rondom een concrete leerling bleek lastig. Zowel scholen als kenniscentra waren onzeker over hun rol en waren afwachtend. Vso-scholen hebben aangegeven dat ze het zoekproces naar een stageplaats te langzaam vonden gaan en dat dat proces soms niets toevoegde aan hun eigen contacten met bedrijven. Kenniscentra gaven aan dat ze de leerlingen moesten kennen voordat ze geschikte bedrijven voor hen konden vinden en deze konden voorbereiden. Ook vonden ze dat ze te laat betrokken werden door de scholen. Gaandeweg het project is de samenwerking steeds beter gaan lopen.
- **Bezuinigingen en wetswijzigingen waar onduidelijkheid over bestaat, werken niet mee een Boristraject van de grond te krijgen.** De implementatie van Boris moet aansluiten bij de toekomstige situatie voor de scholen: vso-leerlingen in de leerroutes arbeid en (bovenkant) dagbesteding toeleiden naar werk. De algemene maatschappelijke trend is dat leerlingen een zo hoog mogelijk diploma moeten halen en hierdoor wordt de uitstroom naar arbeid door velen niet als een volwaardig traject gezien. In sommige scholen is het traject naar arbeid niet het resultaat van gerichte diagnose, maar van de afstroom van de jongeren die niet kunnen doorstromen naar een hoger onderwijsniveau. De Borismethodiek ondersteunt de scholen bij de vormgeving van de uitstroom arbeid als *volwaardig* traject.
- De methodiek Boris sluit aan bij de gangbare werkwijzen van scholen en kenniscentra en ligt dicht bij hun taakstelling, maar **de praktische uitvoering van de methodiek vraagt om aandacht.** Belemmeringen voor een goede uitvoering zijn onder meer de cultuurverschillen tussen het werkend leren en het voortgezet speciaal onderwijs en de onzekere omstandigheden waarin vooral de scholen verkeren.
- **Vso-scholen hebben over het algemeen een beperkt netwerk van leerbedrijven.** Vaak zijn die bedrijven niet erkend door de kenniscentra. De samenwerking met kenniscentra helpt hen om duurzame relaties op te bouwen met erkende leerbedrijven. Scholen gaan zichzelf meer zien als partner van regionale bedrijven. Zij worden zich er meer van bewust dat de erkende leerbedrijven toegevoegde waarde hebben voor hun leerlingen, maar ook dat ze met hun leerlingen deze bedrijven iets te bieden hebben. Ze durven zich daardoor zakelijker op te stellen.
- Scholen geven aan dat de beroepen- en arbeidsmarktinformatie van de kenniscentra de mogelijkheden voor de leerlingen vergroot. **Er blijkt veel meer mogelijk te zijn dan gedacht.**

- **De loopbaanoriëntatie op de scholen sluit niet goed aan op de mogelijkheden in de branches.** Op de scholen wordt daardoor gekozen voor veel van dezelfde soort functies en bekende sectoren. Kenniscentra vinden het van belang om zelf te inventariseren welke functies mogelijk zijn voor de doelgroepen van de vso-scholen en deze inventarisatie vervolgens toe te lichten aan de scholen. Kenniscentra zijn weinig betrokken in de oriëntatiefase met de leerlingen op de school. De kans op een succesvolle match met een (leer)bedrijf en een realistische beroepskeuze kan worden vergroot door kenniscentra eerder in het traject in te schakelen.
- **De samenstelling van een maatwerktraject is een zoektocht voor zowel de vso-scholen als de kenniscentra.** In de praktijk blijkt dit een intensief traject voor beide partijen. In de ene sector wordt meer in maatwerk gedacht dan in de andere. Hierdoor ontstaan verschillen in wat mogelijk is.
- **Kenniscentra zijn bij veel trajecten nog te weinig betrokken geweest.** De samenwerking met de scholen had tijd nodig om op gang te komen. Daarnaast maakten scholen liever van hun eigen bedrijsvennetwerk gebruik vanwege de handelingssnelheid (geen extra schakels ertussen) en bekendheid met de bedrijven. Een grotere bekendheid met de kenniscentra en de bewezen voordelen van erkende leerbedrijven zal er naar verwachting toe leiden dat op termijn steeds meer van deze bedrijven gebruik zal worden gemaakt.
- **Het beschermende karakter van het vso kan een belemmering zijn voor vso-leerlingen op weg naar de arbeidsmarkt.** Van oudsher is het organiseren van zorg voor de leerling uit het (voortgezet) speciaal onderwijs onderdeel van het takenpakket van de scholen. Een zorgkant die ver gaat. Veel vso-leerlingen stromen door naar dagbesteding of sociale werkvoorziening, omdat de school en de ouders hier denken de beste zorg na de schooltijd te kunnen bieden. Dit terwijl een deel van de leerlingen ook in een bedrijf terecht zou kunnen. Er zijn goede voorbeelden van jongeren die bij het bedrijf ook uitstekende zorg ontvangen. Die voorbeelden moeten breder gecommuniceerd worden.

Jack Deurloo (VOC): “Er is op school (te vaak) een beschermende omgeving waar een aantal ‘gebruikmaken’ van hun handicap, binnen het bedrijfsleven kan dit een reden zijn dan de plaatsing mislukt.”  
Zie voor meer ervaringen van kenniscentra bijlage 4.

### 5.1.2 Bevindingen van de klankbordgroep

Gedurende het project is regelmatig overlegd met een klankbordgroep. Daarin waren de maatschappelijke organisaties vertegenwoordigd die een relatie hebben met het project (werkgevers, werknemers, de ministeries van OCW en SZW, MBO Raad, SPSO, PO Raad, VO Raad, UWV, SLO, Cedris, Divosa, KCCO, Onderwijsinspectie, praktijkonderwijs). In de laatste bijeenkomst van de klankbordgroep is het project geëvalueerd en zijn de volgende punten van aandacht besproken.

- **De diagnose (intake) moet ten dienste staan van het in beeld brengen van de arbeidsmogelijkheden van de jongere.** Het bepalen van de cognitieve vermogens biedt maar een deel van de informatie en is niet alleen bepalend voor het te bereiken kwalificatieniveau. Het in beeld brengen van de voorwaarden waaronder gewerkt kan worden is minstens even belangrijk. Doorstroom naar een opleiding op niveau 2 van het middelbaar beroepsonderwijs is niet doelmatig als er beperkingen zijn die het uitvoeren van werk op dat niveau (in de gekozen kwalificatie) in de weg staan. De focus moet in dat geval eerder liggen op het omgaan met de beperking, omdat dat het afbreukrisico in het werk het sterkst beperkt.

Anneke van den Engel (Senior Consultant): “Kenniscentrum PMLF ervaart in de sector procestechniek een zekere terughoudendheid bij bedrijven om voor leerlingen uit het vso een passende werkplek te leveren. Bij bedrijven vinden de gesprekken in eerste instantie plaats met een afdeling HR of Opleidingen. Hoewel deze afdelingen bij verschillende bedrijven welwillend staan tegenover het Borisproject, lukt het toch niet om een leerling te plaatsen. Reden hiervoor is dat de werkdruk bij de ploegen (er wordt vrijwel overal in de procesindustrie in ploegen gewerkt) hoog is en dat deze ploegen door hun leidinggevende afgerekend worden op productiecijfers. De ploegleiders zien de extra tijd die ze kwijt zijn aan de begeleiding van een vso-leerling als een te hoge drempel. De economische crisis speelt hierbij zeker ook een rol. In tijden van economische groei is er bij bedrijven veel meer ruimte voor opleiden in alle mogelijke vormen.”  
Zie voor meer ervaringen van kenniscentra bijlage 4.

- **De diagnostische informatie en de verworven (deel)kwalificaties moeten worden vastgelegd in een portfolio**, dat wordt beheerd door de jongere zelf (of zijn begeleider). Dit document moet (deels) kunnen worden overgedragen aan de werkgever, zodat deze goede feitelijke informatie heeft over de condities waaronder de kandidaat productief werk kan verrichten. Het moet een persoonlijk employability-portfolio vormen, waarin ook het resultaat van functioneringsgesprekken kan worden opgenomen.
- **Clusters van werkprocessen in de kwalificatiestructuur vormen herkenbare taakeenheden in de beroepspraktijk** die ook in samenhang met elkaar gecertificeerd zouden kunnen worden. Het is de taak van de kenniscentra om deze clusters samen te stellen. Het ministerie van OCW en de Inspectie van het Onderwijs zouden het vormen van certificeerbare eenheden gebaseerd op de beroepslogica moeten ondersteunen.
- **De implementatie van de Borissystematiek in scholen vereist aanpassing** van verschillende onderdelen van het opleidingsproces (diagnose, arbeidsvoorbereiding, maatwerkprogramma, stages, enzovoort) en van de omgang met opleidingsbedrijven. Dat vraagt aanpassing van de bedrijfsvoering op verschillende niveaus (directie, management, docenten, begeleiding). De scholen die de Borismethodiek willen implementeren en uitvoeren, moeten daarbij ondersteuning kunnen krijgen van de samenwerkende kenniscentra en/of van andere scholen die de systematiek reeds toepassen.
- **Bedrijven moeten worden geholpen bij het flexibeler vormgeven van functies en takenpakketten.** De kwalificatiestructuur biedt daarvoor een goede mogelijkheid, zoals in het project is gebleken. De kenniscentra moeten binnen de kwalificatiestructuur in afstemming met hun branches kleinere samenhangende taakclusters onderscheiden die voor de doelgroep van belang zijn.
- **Elke branche zou bereid moeten zijn certificering op een praktische wijze te organiseren.** Deze certificaten hoeven niet het niveau te hebben van EVC-rapportages en geen verzilvering te krijgen in de vorm van vrijstellingen voor een diploma. Branchecertificaten zijn praktijkverklaringen van de inzetbaarheid van medewerkers, vastgesteld door de bedrijfstak zelf.

Loes Richter (beleidsmedewerker Savantis): “Het koppelen van het leertraject aan de kwalificaties in het middelbaar beroepsonderwijs is een goede zaak. Zo ook het streven naar diplomering en/of certificering. Het moet in dit geval echter wel mogelijk zijn om – als diplomering niet mogelijk is - een certificaat (bij voorkeur ondersteund door de sector of tenminste het kenniscentrum) te verstrekken. Hiermee is de herkenbaarheid van de opgedane competenties zoveel mogelijk gewaarborgd.”  
Zie voor meer ervaringen van kenniscentra bijlage 4.

- **De sociale partners kunnen CAO-afspraken maken over de ondersteuning van mensen met een beperking op de werkvloer** en kunnen scholing op dat gebied financieren uit hun collectieve scholingsfondsen.

### 5.1.3 Bevindingen van het projectteam

- **De landelijke bijeenkomsten hebben een hoog rendement**, zowel voor de scholen als voor de kenniscentra. Er wordt veel van elkaar geleerd en initiatieven voor specifieke trajecten richting arbeidsmarkt komen gemakkelijk tot stand en verspreiden zich snel naar andere scholen en kenniscentra. Men heeft behoefte aan continuering daarvan.

Carla van Sonsbeek (Altra-scholen): “Door structureel overleg met de andere pilot-scholen in het Borisproject is veel kennis en ervaring uitgewisseld met betrekking tot hoe we bezig zijn om leerlingen klaar te maken voor de arbeidsmarkt. Alle scholen hebben moeite om de leerlingen op de arbeidsmarkt te krijgen. Er zijn veel bruikbare ideeën uitgewisseld; tips en adviezen zijn volop gedeeld. Waarbij steeds als uitgangspunt gold: speuren naar wat de leerling wél kan!”

Zie voor meer ervaringen van scholen bijlage 3.

- **De scholen bevinden zich in verschillende stadia van ontwikkeling en hebben de steun van elkaar nodig.** Vso-scholen die niet deel genomen hebben aan het project, geven aan alsnog de systematiek te willen invoeren. Acht projectscholen stellen zich als adviseur beschikbaar om bij scholen in hun regio de implementatie van de Borissystematiek te ondersteunen of te versnellen. De Borisbox kan daarbij als hulpmiddel dienen.
- De regionale samenwerking met middelbaar beroepsonderwijs, praktijkonderwijs, gemeente (RMC) en bedrijfsleven wordt door de scholen als een noodzakelijkheid ervaren. **De behoefte aan ondersteuning in het vinden van de regionale samenwerking en inzet van de Borismethodiek daarbij wordt sterk gevoeld.**
- In het project is veel vrijheid gegeven aan scholen en kenniscentra voor de uitvoering van de methodiek. **Zowel scholen als kenniscentra hebben aangegeven dat meer sturing wenselijk is.** De digitale Borishandleiding die aan het eind van het project opgeleverd is, kan een goede basis zijn voor vervolgtrajecten.

## 5.2 Wat zijn de aanbevelingen voor het vervolg?

### 5.2.1 Op micro-niveau

- **Zet de individuele ondersteuning voort.** Pas nadat er door voorzichtig proberen een aantal succesvolle plaatsingen waren afgerond, is het vertrouwen in de methodiek gegroeid en nam het aantal bemiddelingsverzoeken toe. Evalueer de werkwijze en pas de vorm en intensiteit van de ondersteuning aan op basis van deze bevindingen. Verleng het experiment, schaal het op naar een groter aantal scholen en verbind de opdracht aan het proces van invoering van de Wet kwaliteit vso.

### 5.2.2 Op meso-niveau

- **Houd het landelijk overleg van de pilotscholen met de kenniscentra in stand.** In het projectplan is aangegeven dat de ingezette trajecten op de steun van de kenniscentra kunnen blijven rekenen. Het landelijk overleg is een doelmatige en goedkope vorm om de verworvenheden in de aangesloten



scholen te behouden en door te zetten. De ontwikkeling van gerichte trajecten richting arbeidsmarkt voor deze doelgroep in de niet-traditionele richtingen (zorg, techniek, administratie) is nog maar net begonnen.

- **Leg de programmering van de school en die van de praktijkopleiding in het leerbedrijf beter vast.** De wijze waarop het praktijkprogramma wordt vastgesteld, verschilt nog erg van school tot school. Selectie van werkprocessen uit kwalificatiedossiers en overheveling daarvan naar de eigen opleidingsdocumenten kan worden vergemakkelijkt met een tool. Ook kost het moeite om de opleidingsdoelen bij het leerbedrijf en de opleidingsdoelen bij de school tot combineren tot een sluitend geheel in een opleidingsdocument. Een document dat is gestandaardiseerd voor de leerlingen, strookt met de verplichtingen van de school en past binnen het inspectietoezicht.
- **Betrek werkgever en het leerbedrijf eerder in het proces van toeleiding.** Het traject voorafgaand aan plaatsing kan dan doelmatiger worden ingericht. In teveel gevallen krijgen de kenniscentra het verzoek om een leerbedrijf te zoeken op het moment dat de school het punt heeft bereikt om de leerling uit te plaatsen. Inschakeling in een vroeger stadium kan de toeleiding van de jongere naar werk gericht sturen op de onderdelen die voorwaardelijk zijn voor plaatsing. Dat biedt ook de leerbedrijven de ruimte zich voor te bereiden op plaatsing. Dat verkleint het afbreukrisico. Het zoeken van een werkgever aansluitend op de loopbaanoriëntatie en voorafgaand aan het programma van arbeidstoeleiding staat meer maatwerk toe, is doelmatiger en bespaart opleidingstijd en verblijfsduur.
- **De certificering van het opleidingsresultaat moet de duurzame inzet in werk ondersteunen en daarop gericht zijn.** Er is nog te weinig aandacht voor de certificering aan het einde van het opleidingstraject op een wijze die de employability van de kandidaat ondersteunt. Vermelding van de werkprocessen die staan voor gegarandeerde productieve inzet is een noodzakelijke voorwaarde om de certificaten herkenbaar te maken bij de werkgever. Afspraken over een vaste vorm en inhoud zoals bij een diploma zouden helpen.

Anneke Sierat en Ruurd Eisenga, vso Het Duin Noordwijk: "We maken intensiever gebruik van de mogelijkheden van de kenniscentra. Dat vergroot ons aanbod voor de leerlingen. We kunnen nu ook met de kenniscentra overleggen over wat nodig is. Zij kennen de beroepen en we kunnen samen kijken of er onder de functiehuisen een nieuwe functie te maken valt waar nog certificaten voor te behalen zijn. Immers, hoe groter het arsenaal certificaten die erkend worden in de branche, hoe meer mogelijkheden voor onze leerlingen."

Zie bijlage 2 voor de casebeschrijvingen, waar dit citaat in staat.

- **Ondersteun de scholen bij de implementatie van de methodiek.** Overleg met de directies van de scholen in het project heeft geleerd dat ondersteuning op managementniveau van de Borismethodiek de scholen helpt bij het maken van de slag naar een hoger rendement voor de arbeidsmarkt. Heliomare heeft het initiatief genomen om de systematiek te implementeren in het kwaliteitshandboek van de organisatie en met het bedrijfsleven partnerschap aan te gaan in het werkend leren. Het model van het middelbaar beroepsonderwijs waarin de leerling vier dagen per week bij een leerwerkbedrijf is en één dag per week op school staat daarbij model. De Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven levert daarbij consult en ondersteuning.
- **Versterk het relatienetwerk van de scholen met hun regionale (leer)bedrijven om duurzame partnerschap tot stand te brengen.** De kennis van en de relatie met de regionale (leer)bedrijven is bij de scholen nog te beperkt. Er wordt teveel een beroep gedaan op dezelfde bedrijven voor tijdelijke plaatsing en de sociale werkvoorziening wordt teveel gezien als uitstroom naar werk. Een breder relationeel netwerk in de regio en een intensievere communicatie met de leerbedrijven over de te

bereiken opleidingsresultaten kunnen de school helpen om de trajecten doelmatiger in te richten, beter gebruik te maken van de opleidingscapaciteit van de leerbedrijven en beter te sturen op het aangaan van duurzame arbeidsovereenkomsten. Het relatienetwerk moet echter niet exclusief per school worden gevormd, maar in een samenwerkingsverband van voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en middelbaar beroepsonderwijs, samen met het regionaal georganiseerd bedrijfsleven en met de individuele leerbedrijven daarbinnen.

Henk Hanssen (sectorcoördinator Fundeon): "Als Fundeon zetten we in op de begeleiding van bedrijven, niet op de begeleiding van deelnemers. Daardoor heeft de adviseur onvoldoende inhoudelijk zicht op de verschillende opleidingsmogelijkheden. Vandaar dat wij gekozen hebben voor de rol om de regionale samenwerking tussen de geïnteresseerde vso-scholen en de opleidingsbedrijven tot stand te brengen. De opleidingsbedrijven kunnen de deelnemers beoordelen op de haalbaarheid van de in het opleidingsplan opgenomen opleidingsdoelstelling."

Zie voor meer ervaringen van kenniscentra bijlage 4.

- **Professionaliseer de leerbedrijven in hun omgang met de doelgroep en sluit hen aan op de ondersteunende diensten en voorzieningen.** Veel leerbedrijven zijn van goede wil, maar hebben ondersteuning nodig. Kenniscentra en bedrijfstakorganisaties kunnen voor die ondersteuning zorgen op structurele basis en niet per geplaatste leerling.

### 5.2.3 Op macro-niveau

- **Versterk en professionaliseer het proces van loopbaanoriëntatie en bepaling van de arbeidsmogelijkheden.** De loopbaanoriëntatie en het bepalen van de arbeidsmogelijkheden kan worden verbeterd door de diagnose-instrumenten die gebruikt worden in het voortgezet speciaal onderwijs te verbinden met de kwalificatiestructuur. Inmiddels is een project hiervoor gestart met een aantal leveranciers van diagnose-instrumenten. In een ander project worden de toetsen en databases voor beroepenoriëntatie en het materiaal ter ondersteuning van proefstages aangepast aan de gebruiksbehoeften en -mogelijkheden van de doelgroep.
- **Formaliseer het systeem van branchecertificering om bredere erkenning te krijgen bij bedrijfsleven, scholenveld en overheid.** Dat is mogelijk, omdat het systeem gebonden is aan de inhoud van de kwalificatiestructuur in het middelbaar beroepsonderwijs en daarmee aan landelijke standaarden. Binnen Boris wordt gewerkt met maatwerkprogramma's uit de kwalificatiedossiers. Die strikte koppeling met kwalificatiedossiers garandeert inzet van bestaande opleidingsmaterialen en –expertise en maakt een heldere communicatie mogelijk met bedrijven die gewend zijn te werken met de kwalificaties in hun sector. In een aantal trajecten is nu de garantie gegeven door brancheorganisaties dat ze de opleidingsresultaten van delen van kwalificaties zullen certificeren. De brancheorganisaties hechten er echter sterk aan dat er onderlinge afspraken worden gemaakt over de beoordeling van de behaalde resultaten en over de wijze van communiceren over de behaalde resultaten. Bovendien willen de brancheorganisaties van de overheid de erkenning dat de arbeidstoeleiding van jongeren (of ouderen) met een beperking via de methode van Boris, inclusief branchecertificering, een volwaardige vorm van arbeidstoeleiding is die aanvaard wordt als een variant binnen het stelsel van beroepsonderwijs en volwasseneneducatie.
- **Ondersteun de organisatie van de regionale samenwerking.** Om de schooluitval te beperken en de aansluiting op de arbeidsmarkt voor de doelgroep te verbeteren, kan de Borissystematiek als een van de uitgangspunten dienen. De kenniscentra kunnen de aansluiting op de regionale arbeidsmarkt

realiseren binnen de organisatie van de driehoek overheid-bedrijfsleven-scholenveld. Zij hebben niet alleen zicht op de regionale instroombehoefte in de bedrijven, maar hebben ook relaties met de regionale opleidingsbedrijven.

- **Stuur op de landelijke voorwaarden voor de implementatie van passende kwalificaties en de Wet kwaliteit vso.** Het onderzoek heeft dwarsverbanden aangetoond met de gewenste ontwikkelingen binnen de scholen, binnen de bedrijven en in de regionale samenwerking tussen voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en middelbaar beroepsonderwijs. De Borismethodiek kan het traject naar duurzame arbeid vergemakkelijken voor jongeren die geen volledige kwalificatie kunnen bereiken. In dat traject kan maximaal gebruik gemaakt worden van de bestaande infrastructuur van het werkend leren in het middelbaar beroepsonderwijs (loopbaanoriëntatie, maatwerk uit de kwalificatiestructuur, erkende leerbedrijven, bedrijfstakcertificering). Om die ontwikkeling te bestendigen, moet worden onderzocht welke wetsaanpassingen nodig zijn om die infrastructuur beschikbaar te houden en welke bekostigingsvoorwaarden daarbij moeten worden geformuleerd. De Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven kan hierover adviseren.

Guido Willems (Programmamanager Arbeidsvoorbereiding en Arbeidstoeileiding bij SOVSO Sint Jozef): “Tenslotte pleiten we voor een meer samenhangend programma in het vso. Nu werkt iedereen langs elkaar heen en iedereen verzint zijn eigen zaken. Standaardisatie daarin zou goed zijn, zonder het dicht te timmeren. Echter, als we alleen al bereiken dat we met branchegerichte certificaten gaan werken en de competentieprofielen en het onderwijs hierop inrichten, dan is er al een enorme winst behaald.”

Zie bijlage 2 voor de casebeschrijvingen, waar dit citaat in staat.

- **Stem het beleid van overheid en sociale partners over de doelgroep onderling af.** Maak afspraken over het ontwikkelen van deskundigheid in de bedrijven voor de begeleiding van de doelgroep en stem de ondersteuning van UWV daarop af. Koppel dat beleid aan het beleid rond erkende leerbedrijven.

Hanneke Wijdeveld, adjunct-directeur De Hilt: “Bij sommige werkgevers blijft het een probleem om jongeren, waaraan je aan de buitenkant niets kan zien, toch te accepteren met hun beperking. Ze gingen ervan uit dat tijd en ervaring alles op zal lossen en dat is niet zo. Het plan vanuit de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven om de werkgevers hier meer in te gaan ondersteunen (via Harrie) is van goud!”

Zie voor meer ervaringen van scholen bijlage 3.

- **Beperk de dienstverlening van de kenniscentra binnen Boris niet tot het vso,** maar stel ze beschikbaar voor alle mensen die geen volledige kwalificatie kunnen behalen en naar de arbeidsmarkt moeten worden geleid. De dienstverlening van de kenniscentra richt zich in hoofdzaak op het beschikbaar stellen van de diensten voor arbeidstoeileiding via opleiding en op ondersteuning van het leerbedrijf daarbij. Deze dienstverlening kan worden ingezet bij elk traject dat toe leidt naar arbeid en is niet specifiek gekoppeld aan schooltype of toeleverende dienst. Elk individu met een beperking die ondersteuning behoeft op weg naar arbeid kan baat hebben van de diensten die beschikbaar zijn. De kenniscentra nemen geen diensten over van toeleverende partijen, maar ondersteunen slechts het traject naar arbeid met de diensten die beschikbaar zijn voor het middelbaar beroepsonderwijs, zij het in een aangepaste vorm.

Marcel Urlings (opleidingsadviseur Savantis): "Niet ieder leerbedrijf is geschikt voor iedere leerling. De kenniscentra hebben daar zicht op en het zou mooi zijn als niet alleen het middelbaar beroepsonderwijs, maar ook andere organisaties daar gebruik van zouden maken. Het voortgezet onderwijs bijvoorbeeld, of de reclassering."

Zie bijlage 2 voor de casebeschrijvingen van leerlingen, waar dit citaat in staat.

### 5.3 Toekomst

Het ministerie van OCW heeft de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en de Stichting Projecten Speciaal Onderwijs (SPSO) gevraagd om met een voorstel te komen voor de landelijke implementatie van de Borissystematiek. Daarbij gaat het onder andere om voortzetting van de activiteiten met de vso-scholen uit de pilot, zodat het proces binnen deze scholen op gang blijft en zodat ze meer ervaringen op kunnen doen. Deze ervaringen kunnen gebruikt worden om de Borissystematiek snel te implementeren bij andere scholen. Het voorstel is om het aantal scholen dat doelbewust kiest voor de Borissystematiek uit te breiden en daarbij extra aandacht te besteden aan het inrichten van de bedrijfsvoering. Daarnaast is het van belang om te investeren in de deskundigheid bij bedrijven om jongeren met een beperking te ondersteunen. Daarbij gaat het niet alleen om vso-leerlingen, maar ook om andere groepen jongeren die geen volledige kwalificatie kunnen behalen en niettemin naar de arbeidsmarkt moeten worden geleid. Het doel is het samenbrengen van de Borissystematiek en andere maatschappelijke ontwikkelingen rond de doelgroep (zoals de invoering van de Wet kwaliteit vso) en de voorzieningen die daarvoor beschikbaar zijn. Zo komt er een geïntegreerd stelsel van voorzieningen en maatregelen waarbinnen de landelijke en regionale overheden, de scholingsinstellingen en het bedrijfsleven participeren. Met behulp van dat stelsel kunnen jongeren via scholing naar duurzame arbeidscontracten worden geleid.

Bram Loog (Consultant Innovam): "Het schaap met de vijf poten bestaat niet en wellicht is het dan beter om vijf schapen met één poot te betrekken in je organisatie. Maar we kunnen bedrijven alleen maar dit inzicht geven als die schapen met één poot ook daadwerkelijk beschikbaar zijn. Dit blijft achterwege omdat het overheidsbeleid van iedereen een startkwalificatie verwacht, terwijl de breedte van een startkwalificatie onhaalbaar is voor groot deel van de leerlingen in het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. Dit geldt voor een veel grotere doelgroep dan het project Boris alleen. Voor alles onder niveau 2 van het middelbaar beroepsonderwijs zou maatwerkcertificering op het niveau van werkprocessen mogelijk moeten zijn, zodat onze ondernemers gerichte ondersteuning in de werkplaats aan zich kunnen binden. Boris heeft laten zien dat dit kan. Het is nu aan overheid en bedrijfsleven om deze werknemers ook zichtbaar te maken op de arbeidsmarkt." Zie voor meer ervaringen van kenniscentra bijlage 4.

## Bijlage 1      Uitstroomgegevens

Pilotschool	In traject	Arbeid	Arbeid + BBL	ROC BOL	- REA College	WSW	Dag- besteding	Overige	Totaal
Bartiméus				7	2			1	10
Guyot	2	8				1	1		12
Heliomare	20	5			1	4	4		34
Het Duin	22	6		1		2	2		33
Liduina	30	1				4			36
Mariendael	5	3	1	3					12
De Brug	30	4	1					4	39
De Hoge Brug	10								10
Mytyl de Brug	4								4
Altra College	9	4	1	14				11	39
ATC A'foort	16	2						6	24
De Hilt	13	1	10	7		1	2	3	37
Sint Jozef	11	9		2				3	25
Yulius	6	5		1				6	18
Odyzee	21	1							22
<b>Totaal</b>	<b>178</b>	<b>49</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>56</b>	<b>355</b>
<i>Uitstroomgegevens</i>		<i>uitgesplitst</i>	<i>naar</i>	<i>school</i>	<i>en</i>	<i>naar</i>	<i>uitstroomresultaat</i>		

## **Bijlage 2      Casusbeschrijvingen op leerlingniveau**

Het project Boris brengt je bij 'n baan is gestart om het voortgezet speciaal onderwijs (vso) te helpen bij het leiden van leerlingen naar een plek op de arbeidsmarkt. Hoe het project in de praktijk uitgevoerd is, leest u in een aantal casebeschrijvingen.

## **Kelly van Bree – de kans om voor zichzelf te zorgen**

De Hilt is een orthopedagogisch onderwijsinstituut voor speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. De school verzorgt onderwijs en begeleiding aan kinderen van vier tot achttien jaar met ernstige gedrag en/of psychiatrische problemen. Op de site, [www.de-hilt.nl](http://www.de-hilt.nl), staat: “Alle leerlingen vertonen verstoringen in hun persoonlijkheidsontwikkeling. De problemen die daardoor ontstaan leveren een zodanige onderwijsbelemmering op dat het reguliere onderwijs niet in staat is deze kinderen te begeleiden. In het verleden hebben de leerlingen veel negatieve ervaringen opgedaan omdat ze niet in staat waren te voldoen aan de gangbare eisen die gesteld worden binnen het reguliere onderwijs. Opvang en begeleiding van deze groep leerlingen vragen om een uitgebalanceerd pedagogisch klimaat. Structuur bieden, consequent handelen en warmte geven zijn de belangrijkste pijlers van het handelen van de teamleden. Deze voorwaarden leiden tot een klimaat waarin de leerling tot rust kan komen, zich geaccepteerd, gewaardeerd en gerespecteerd kan voelen. De filosofie van de Hilt is om een klimaat te creëren waardoor, met ondersteuning en begeleiding op sociaal emotioneel gebied, het kind leert sociale relaties aan te gaan en tot leren kan komen.”

### ***Niet boos worden als een klant een stapel kleren omgooit***

Dat klimaat is ook belangrijk binnen stagebedrijven. Hanneke Wijdeveld, adjunct-directeur van De Hilt: “Een veilige en overzichtelijke werkomgeving en collega’s die kunnen helpen als dat nodig is... daar hebben leerlingen baat bij. Kelly van Bree bijvoorbeeld is aan de slag gegaan bij Scapino. De praktijkopleider daar heeft feeling met leerlingen uit het speciaal onderwijs; ze kijkt ’s morgens hoe ze binnenkomen (vaak zie je aan hun blik en houding al hoe ze zich voelen!) en geeft hen de tijd om hun verhaal te doen. Daarna gaan ze aan het werk. De praktijkopleider legt duidelijk uit waar de werkzaamheden uit bestaan en wat de leerling moet doen als deze klaar zijn. Er wordt heel wat verwacht van de praktijkbegeleider: hij of zij moet structuur bieden, tijd in de leerlingen willen steken, op de juiste toon met hen, met de school en het kenniscentrum kunnen communiceren én over dingen heen kunnen stappen. Zo kan het voorkomen dat een leerling te laat binnenkomt, of even staat te dromen tijdens het werk. Dat geldt zeker voor Kelly. Ze kan vooral na het middaguur erg dromerig zijn; dan gaat er van alles door haar hoofd. Ze heeft dan iemand nodig die tegen haar zegt: ‘Kom op, je was bezig met het opvouwen van kleding!’ Vanuit de school ondersteunen we Kelly natuurlijk ook; we leren haar algemene omgangsvormen en geven haar bijvoorbeeld mee dat ze niet boos moet worden als een klant een stapel kleren omgooit. Kenniscentrum Handel heeft ons geholpen bij het uitzoeken van leerbedrijven die bij Kelly passen.”

### ***Top-tien van bedrijven***

Monique Mol van Kenniscentrum Handel: “Bij mbo-leerlingen focussen kenniscentra zich veelal op de match tussen leerling en leerbedrijf, maar in het Borisproject gaat het vooral om de match tussen leerling en praktijkopleider; die moet goed zijn. De praktijkopleider moet bereid zijn om extra te investeren in begeleiding en hij moet talenten van leerlingen kunnen ontdekken én helpen deze te ontwikkelen. De stagiair moet de gelegenheid krijgen om te wennen, anders redt hij of zij het niet tijdens de stage en dat is van invloed op de kansen op de arbeidsmarkt. Om te bekijken welk leerbedrijf bij Kelly past, heeft onze opleidingsadviseur een bezoek gebracht aan De Hilt. Hij heeft met Kelly en een aantal andere leerlingen gesproken over wat voor werk ze willen en kunnen doen en waar ze zouden willen werken. Hierdoor kreeg hij een beeld van de leerlingen én deden de leerlingen ervaring op met zichzelf presenteren. De opleidingsadviseur heeft een top-tien gemaakt van leerbedrijven, die hij heeft benaderd om uit te leggen dat hij stageplekken zocht voor leerlingen met een beperking en wat daarbij komt kijken. Zo ligt de nadruk tijdens de stage op het aanleren van een aantal werknemersvaardigheden en hebben leerlingen met een beperking relatief veel begeleiding nodig. Over de persoonskenmerken kunnen de bedrijven geadviseerd worden door docenten van de school. De bedrijven krijgen een portfolio met informatie over de thuissituatie, de achtergrond, de beperking én de talenten van de leerling. Bij één van de scholen die meedoen aan het Borisproject hebben we een nabijgelegen winkelcentrum benaderd; hierdoor kunnen leerlingen eenvoudiger rouleren onder de winkels én is het efficiënter voor de stagedocent om even langs te gaan en de leerlingen te bezoeken. De opleidingsadviseur heeft frequent contact

gehad met de bedrijven over de begeleiding van de leerlingen. Bedrijven waarderen het als scholen en kenniscentra regelmatig bij hen langsgaan, bellen of mailen!”

### ***De kans om voor zichzelf te zorgen***

Het idee was oorspronkelijk dat Kelly een aantal branchecertificaten zou halen, maar uiteindelijk bleek dat ze meer aankon. Ze gaat nu een leerwerktraject volgen bij Scapino en volgt de theorie op het roc, zodat ze het mbo-diploma ‘Aankomend verkoopmedewerker’ kan behalen. Hanneke Wijdeveld: “Kelly is heel erg blij dat ze naar een normale school kan en een normale opleiding kan volgen; daarmee krijgt ze de kans om voor zichzelf te zorgen, om erbij te horen in de maatschappij. Ik hoop dat leerlingen ook in de toekomst dit soort trajecten kunnen volgen; dat vraagt wel van scholen, bedrijven en kenniscentra dat ze daar tijd voor vrijmaken. Maar het heeft ons ook veel opgeleverd; we zijn altijd met jongeren aan het werk en keken daarbij vooral naar hun gedrag. Nu kijken we ook naar hun kansen op de arbeidsmarkt. Kelly bijvoorbeeld wilde eerst graag in de kinderopvang gaan werken. We hebben toen op [www.kansopwerk.nl](http://www.kansopwerk.nl) bekeken hoe het zit met de arbeidsmarktkansen in deze branche in deze regio en concludeerden dat ze beter in de handel aan de slag kon gaan. We hebben samen met Kenniscentrum Handel ontrafeld wat er nu precies van je verwacht wordt als je aankomend verkoopmedewerker wilt worden; daar hebben we ook zelf veel van geleerd!” Monique Mol: “Ook hebben we op een rijtje gezet welke taken verwacht worden van een medewerker in de winkel en nog specifieker van de werkplek van Kelly. Als opstap naar de mbo-opleiding ‘Aankomend verkoopmedewerker’ heeft Kenniscentrum Handel de branchecertificaten ‘Winkelmedewerker’ en ‘Orderpicker’ ontwikkeld. Sommige jongeren hebben wat meer tijd nodig om zich voor te bereiden op een éénjarige opleiding voor niveau 1; deze branchecertificaten zijn een goede opstap daarnaar toe. In het verlengde van onze ervaring met de doelgroep en de branchecertificaten hebben we met een paar vso-scholen een pilot gedaan. Hierbij hebben we bekeken welke taken een leerling moet uitvoeren om het branchecertificaat te behalen. Deze taken zijn in clusters opgesplitst. Als de leerling heeft aangetoond dat hij een taak beheerst, wordt de bewijslast hiervan opgenomen in zijn portfolio. Hierdoor kan hij laten zien wat hij kan, zonder dat hij de tijdsdruk voor een examen ervaart.”

### ***Toekomst Boris***

Monique Mol: “Ik heb door het Borisproject gemerkt dat vso-scholen, bedrijven en kenniscentra iets voor elkaar kunnen betekenen. Of eigenlijk specifieker: voor de leerling, de toekomstige werknemer. Belangrijk is de communicatie: wat verwachten we van elkaar? Waar moet een leerling rekening mee houden als hij of zij stage gaat lopen? Wat heeft een bedrijf aan een leerling? Hoe kunnen we werkgeversorganisaties inzetten? Door het Borisproject hebben we met elkaar een vorm gevonden om samen te werken en elkaars expertise te benutten. Een vorm die verbreding, verdieping en verankering verdient!”



## **Bart Schimmel – laat ‘m in zijn eigen tempo werken**

Mariëndael geeft voortgezet speciaal onderwijs aan leerlingen met een meervoudige of lichamelijke beperking, aan jongeren met autisme en aan langdurig zieke leerlingen in de leeftijd van twaalf tot twintig jaar. Op [www.mariendael.nl](http://www.mariendael.nl) staat: “Transitie is de basis van onze visie. Hiermee geven we aan dat we met onze begeleiding en het onderwijsaanbod verder willen gaan dan voorbereiding op examens, vervolgopleiding en/of werk. Ook keuzes en vaardigheden voor vrijetijdsbesteding, sociale contacten en relaties, (zelfstandig) wonen en het maken van levensbeschouwelijke en politieke keuzes horen bij de voorbereiding tot volwassenheid. Onderwijs zien we niet als doel op zich, maar als middel in dienst van ontwikkeling van iedere leerling van onze school.”

### ***Een verdienste***

Eén van de leerlingen van Mariëndael is Bart Schimmel. Uit de Icarestest (een beroepsinteressesettest die bij iedere leerling wordt afgenomen) bleek dat hij interesse heeft voor de horeca en voeding. Hij liep stage in de keuken van een zorginstelling en in de keuken van een cateringbedrijf. Toen bleek dat de hectiek van zo’n werkomgeving teveel was voor Bart, heeft de school bekeken welke plek beter bij hem zou passen. Trajectbegeleider Riemi Brandsma: “Bart is toen geplaatst op de slagerijafdeling van een Jumbovestiging, een afdeling waar één slager werkte. Voordeel daarvan is dat Bart als zijn rechterhand functioneerde en daardoor veel leerde; nadeel is dat de afdeling weinig perspectief bood. Daarom is Bart bij een andere, grotere vestiging van Jumbo stage gaan lopen. Jumbo heeft een eigen Academy, waar opleidingen op verschillende niveaus worden aangeboden. Centraal daarin staat de 7 Dagelijkse Zekerhedentraining. Die zekerheden hebben onder andere betrekking op de serviceverlening door de medewerkers, de tevredenheid van klanten en de versheid van de producten. Bart heeft zijn ‘Jumbo 7 zekerheden’-certificaat behaald. Ook heeft hij het HACCP-certificaat behaald, waarmee hij aantoont dat hij zijn werkzaamheden uitvoert naar de richtlijnen van de hygiëncode die brancheorganisatie Koninklijke Horeca Nederland heeft opgesteld. Daarnaast zijn zijn kennis en vaardigheden binnen de slagerijafdeling getoetst door een versspecialist van de Jumboacademie. Dit heeft geleid tot een Jumbocertificaat ‘Medewerker Slagerij en Vis’. Een verdienste na zijn stageperiode! Aan het eind van zijn schoolperiode is Bart bemiddeld bij een andere vestiging en heeft hij uiteindelijk een halfjaarcontract gekregen. Zijn WAJONG is toegekend per april 2012 en daarmee is de vervolgbegeleiding na zijn opleiding in gang gezet en geregeld.”

### ***Zorgvuldig en consistent***

Die begeleiding is belangrijk. Riemi Brandsma: “Jongeren met een beperking kunnen vaak heel goed ingezet worden op de arbeidsmarkt, als ze maar op een specifieke manier benaderd worden en aan een aantal randvoorwaarden is voldaan. Bart heeft bijvoorbeeld meer tijd nodig om zich vaardigheden en kennis eigen te maken. Zijn werktempo is hierdoor lager. Als je hem niet opjaagt en hem duidelijke taken geeft, doet hij zijn werk heel zorgvuldig en consistent. Laat ‘m gewoon in zijn eigen tempo werken! Dat hebben we zijn leermeesters op de werkvloer meegegeven. Ik ben weleens bij een training geweest die kenniscentra geven aan leermeesters en dat werkt goed; ik kan tips en trucs uit de praktijk van het onderwijs meegeven. Dat is de kracht van Boris: je helpt elkaar. De stageplaatsen voor Bart heb ik gevonden door zelf te gaan bellen met bedrijven in de buurt. Soms benader ik een kenniscentrum voor een stageplaats of voor een werkplek na de schoolperiode, het kenniscentrum van de branche waarin de leerling wil gaan werken. En voor een andere leerling heb ik samen met het kenniscentrum bekeken of hij een branchecertificaat kon halen op de betreffende stageplaats. Allemaal maatwerk, maar dat is echt nodig bij leerlingen met een beperking; in een reguliere opleiding op het regionaal opleidingscentrum zouden ze het niet redden!”

## Melvin Lichtenberg - letterlijk en figuurlijk uitgegroeid tot een stevige jongeman

SOVSO Sint Jozef is een school voor (voortgezet) speciaal onderwijs. Het is een cluster 4-school en is daarmee gericht op leerlingen met een gedragsproblematiek. De aanpak van SOVSO Sint Jozef wordt gekenmerkt door een duidelijk herkenbare structuur, regels en regelmaat. De vso-afdeling gebruikt zoveel mogelijk methodes die ook gebruikt worden in het reguliere Vmbo. Daarnaast wordt veel aandacht besteed aan sociaal-emotionele aspecten. In de praktijkafdeling van de school gaat het om toeleiding naar de arbeidsmarkt en / of een vervolgopleiding. Binnen de afdeling kan de leerling bijvoorbeeld zijn AKA-diploma halen. Hiervoor werkt de school samen met de Limburgse regionale opleidingscentra Leeuwenborgh Opleidingen, het Arcus College en Gilde Opleidingen. Docenten van de regionale opleidingscentra komen naar SOVSO Sint Jozef om de proeve van bekwaamheid af te nemen. Zo kunnen leerlingen in een vertrouwde omgeving aan hun opleidingsniveau werken en kunnen ze daardoor makkelijker de overstap maken naar een niveau-2-opleiding bij een regionaal opleidingscentrum. Loopbaanoriëntatie en –begeleiding speelt een grote rol bij SOVSO Sint Jozef. Docenten van de school hebben een methode ontwikkeld voor Leren, Loopbaan & Burgerschap, de ‘Methode Inzicht’ ([www.methodeinzicht.nl](http://www.methodeinzicht.nl)). Leerlingen bouwen tijdens hun opleiding aan hun portfolio, dat ze kunnen gebruiken als doorstroominstrument naar het vervolgonderwijs.

### ***Als de klik er maar is***

Guido Willems (Programmamanager Arbeidsvoorbereiding en Arbeidstoeleiding bij SOVSO Sint Jozef): “Voordeel van een portfolio is dat je vastlegt wie je bent, wat je wilt en wat je kunt. Vaak kunnen leerlingen heel goed verwoorden wat ze *niet* willen, maar wat willen ze nou eigenlijk *wel*? Bijna alle leerlingen zeggen dat ze automonteur willen worden. Wij laten hen zien dat er ook andere beroepen zijn in dezelfde richting. Daarbij gaan we uit van de *mogelijkheden* van leerlingen; dan komen we de *on*mogelijkheden vanzelf tegen. Een mooi voorbeeld is Melvin Lichtenberg. Hij kwam al op jonge leeftijd hier binnen. Hij was schuchter en introvert en had een negatief zelfbeeld. In de loop van de jaren is hij letterlijk en figuurlijk uitgegroeid tot een stevige jongeman. Hij heeft zijn AKA-diploma behaald en heeft een contract aangeboden gekregen bij bouwbedrijf Patrick van den Boorn, waar hij stage gelopen heeft. Het contact met het bedrijf verliep heel soepeltjes. In de bouw- en stukadoorssector is het ‘ons kent ons’; je moet het dus hebben van je netwerk. Een netwerk dat we al hebben opgebouwd door Praktech. Dat is een organisatie die scholing biedt in verschillende technische vakgebieden aan mensen die net iets meer begeleiding nodig hebben dan gemiddeld. Dat kunnen leerlingen van SOVSO Sint Jozef zijn, maar ook van daarbuiten, bijvoorbeeld via de jeugdreclassering of via UWV. Doel is dat mensen goed kunnen doorstromen naar de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding in het middelbaar beroepsonderwijs. Via Praktech hadden we al contact met bouwbedrijf Patrick van den Boorn en toen we het hadden over Melvin, zeiden ze: ‘Laat hem maar eens langskomen’. Ze hadden weinig extra ondersteuning nodig in de omgang met Melvin; dat ging eigenlijk vanzelf goed. Als de klik er maar is, dan is het goed. Voordeel is wel dat Van den Boorn een kleinschalig bedrijf is, waardoor er een duidelijker structuur is dan bij veel grote bedrijven. Die structuur is heel belangrijk. Voor alle jongeren, maar zeker voor leerlingen uit het speciaal onderwijs.”

### ***Niet ieder leerbedrijf geschikt voor iedere leerling***

Marcel Urlings, opleidingsadviseur Limburg bij Savantis (Vakcentrum Afbouw en Onderhoud, Presentatie en Communicatie), vult aan: “Daarnaast moet de communicatie tussen praktijkbegeleider en leerling goed zijn. Dat is één van de onderwerpen in de scholing van Savantis voor leermeesters. Ook hebben we een workshop voor praktijkopleiders die werken met speciale doelgroepen. Daarbij gaat het niet alleen om leerlingen uit het voortgezet onderwijs; ook in het reguliere beroepsonderwijs zie je steeds meer leerlingen die extra aandacht nodig hebben. Het is goed om daar rekening mee te houden, onder andere door vooraf met het leerbedrijf te bespreken met wat voor soort leerling het te maken krijgt. Niet ieder leerbedrijf is geschikt voor iedere leerling. De kenniscentra hebben daar zicht op en het zou mooi zijn als niet alleen het middelbaar beroepsonderwijs, maar ook andere organisaties daar gebruik van zouden maken. Het voortgezet onderwijs bijvoorbeeld, of de reclassering. We zijn nu bijvoorbeeld bezig met projecten voor doelgroepen zoals langdurig werkeloze jongeren

en mensen in de reclassering, waarbij we trachten deze kandidaten in samenwerking met andere partijen- zoals het UWV- door gerichte scholing en aandacht toch weer naar een geschikte baan of passend opleidingsbedrijf te leiden. Er zijn veel bedrijven die bereid zijn om mensen toch een kans te geven!” Guido Willems: “Wij geven onze leerlingen mee dat ze die bedrijven dan wel moeten laten zien wat hun vaardigheden zijn. Via een portfolio of een certificaat bijvoorbeeld. Melvin weet nu wat hij kan. Hij kan zijn eigen geld verdienen en is daardoor minder afhankelijk van anderen; dat is een enorme motivatie. We zijn in overleg met Savantis over het behalen van een branchecertificaat; dat heeft voor werkgevers meer waarde dan een certificaat van onze school.” Marcel Urlings: “We hebben wel even moeten zoeken naar de uitwerking van zo’n certificaat. Hoe valt zoiets in de branche? Wat moeten we ervoor regelen? Het is goed om daar nu alvast over na te denken, want ik ga ervan uit dat in de toekomst branchecertificering alleen maar méér aan de orde zal zijn.” Loes Richter van Savantis vult aan: “Ook moeten we nadenken over de vraag: wat doen we als een leerling het certificaat niet haalt; kunnen we dan een verklaring afgeven waarop staat welke onderdelen hij wél behaald heeft? Dat is belangrijk voor de arbeidsmarkt, maar minstens zo belangrijk voor de jongere zelf.”

### ***Nieuwe impuls voor samenwerking***

Loes Richter geeft aan dat het voor een relatief klein kenniscentrum als Savantis ook wel even zoeken is naar wat er mogelijk is binnen de methodiek van Boris: “In ieder geval is een goede relatie tussen kenniscentrum en vso-school belangrijk bij het gebruikmaken van de mogelijkheden. Je moet elkaar kunnen vinden en elkaar aanvullen (in een zo vroeg mogelijk stadium). Overigens heeft Savantis al van oudsher contacten met het praktijkonderwijs.” Marcel Urlings: “Met SOVSO Sint Jozef heb ik altijd al een goed contact gehad en samen met Guido Willems hebben we ook al een project gedraaid waarbij we negen weken lang de leerlingen van SOVSO Sint Jozef hebben laten kennismaken met het schildersvak. We hebben daarvoor de leerlingen van SOVSO Sint Jozef gekoppeld aan de reguliere schildersleerlingen van ROC Gilde Opleidingen en samen hebben ze -onder toezicht van een deskundig leermeester- op locatie een groot pand geschilderd.” Loes Richter: “Het is wel de vraag hoe je voor leerlingen die iets bijzonders hebben een goede stageplaats kunt vinden, zonder dat je hen meteen een etiket op hoeft te plakken. Zo’n goede stageplaats kan zich bijvoorbeeld bevinden bij een bedrijf dat maatschappelijk verantwoord wil ondernemen, of bij een bedrijf waarvan de praktijkbegeleider iemand kent met een beperking. Als adviseurs van Savantis bij een (toekomstig) leerbedrijf zijn, kijken ze ook wat de mogelijkheden zijn voor oriënterende stages en stages voor specifieke doelgroepen. Voor leerbedrijven hebben we een boodschap, een soort kalender, ontwikkeld waarmee we hen informeren over die speciale doelgroepen, waarin we ook het gedachtegoed van Boris verwerkt hebben. Een gedachtegoed dat ons voor uitdagingen stelt maar ons ook veel gebracht heeft! Zo heeft het onze samenwerking met vso-scholen en met andere kenniscentra een nieuwe impuls gegeven. Om die samenwerking gaat het; het is belangrijk dat je ervaringen uit kunt wisselen, bijvoorbeeld over hoe je omgaat met leerlingen die een beperking hebben. Ik kan me voorstellen dat in de toekomst de Borissystematiek uitgerold kan worden, bijvoorbeeld naar de Werkscholen en naar andere groepen leerlingen die extra aandacht nodig hebben!”

### ***Toekomst Boris***

Op de vraag of hij tips heeft voor de toekomst van het Borisproject, geeft Guido Willems aan: “Het zou ideaal zijn als alle scholen voor speciaal onderwijs op een uniforme manier zouden werken. Daarmee bedoel ik niet dat ze allemaal hetzelfde lesmateriaal moeten gebruiken, maar wel dat ze dezelfde visie en didactiek hebben. De Borissystematiek is gewoon heel erg goed. Scholen hebben er baat bij om ermee te werken én er kennis over te delen!” Marcel Urlings: “Het is belangrijk voor scholen om een beroep te doen op de opleidingsadviseur in de regio. Deze kent het onderwijsveld en de bedrijven in de regio goed en kan zeker goede ondersteuning bieden bij de Borisleerlingen.”

## **Arjan Wemmehove**

Arjan Wemmehove zit op vso De Brug in Almelo. Deze school maakt deel uit van de Stichting ZML TWOOG. Deze stichting realiseert onderwijs en begeleiding voor leerlingen van vier tot twintig jaar met een verstandelijke beperking en leerlingen met een verstandelijke beperking en secundaire gedragsmatige, fysieke of sociaal-emotionele problemen.

### ***Foto's van concrete werkzaamheden***

Marc Kuiper is coördinator van het stagebureau van vso De Brug en heeft onder andere een stageplek gezocht voor Arjan, die gediagnosticeerd is met ADHD en PDD-NOS. "Arjan wilde graag de horeca in. We hebben een aantal instrumenten ingezet om te bekijken in welke sector mogelijkheden voor hem liggen. Zo hebben we gebruik gemaakt van SIWIT. Uitgangspunt hiervoor is een beroepenmatrix, waarin relevante beroepen zijn ingedeeld naar soort werkzaamheden en soort werkomgeving. Op basis van deze matrix zijn foto's gemaakt van concrete werkzaamheden, aan de hand waarvan de leerling kan aangeven wat hij wel en wat hij niet leuk vindt. Ook daar kwam de horeca uit voor Arjan. Hij heeft een horecaopleiding intern op school gedaan en heeft meegedraaid met de horeca hier op school. Naar aanleiding hiervan heeft hij gekozen voor een vervolgtraject om assistent horeca te worden. Dat is een opleiding op niveau 1 van het middelbaar beroepsonderwijs. Het lesmateriaal hiervoor heb ik opgedeeld in hapklare brokken, die ik besproken heb met het stagebedrijf. Dat is belangrijk; het bedrijf moet inzien dat leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs veel aankunnen, maar dat je hen de tijd moet geven. Dán kunnen ze hun diploma halen, of deelcertificaten daarvan. Arjan heeft eerst stage gelopen bij het bedrijfsrestaurant van zorgcentrum De Colckhof. Deze organisatie is bekend met onze doelgroep en doelstellingen en de stage verliep dan ook goed. Na een jaar heb ik met Arjan besproken waar hij dacht dat zijn plafond lag: kon hij een drukkerie werkomgeving aan of niet? Zijn inschatting was dat hij die aankon en hij is gaan stagelopen bij het bezoekersrestaurant van het ziekenhuis in Almelo. Dat is nog geen erkend leerbedrijf, maar het heeft wel een bedrijfsleider die eerder gewerkt heeft als leermeester. We hebben Kenwerk (het kenniscentrum voor de sectoren horeca, bakkerij, reizen, recreatie en facilitaire dienstverlening) gevraagd om het erkenningstraject in gang te zetten. Ook hebben we van het kenniscentrum nieuwe adressen gekregen waar we leerlingen kunnen plaatsen voor hun vervolgstage."

### ***Toekomst Boris: beleid omzetten in praktijk***

Marc Kuiper: "Boris is een ontwikkelproject; je kunt het niet in een paar jaar tijd neerzetten. Het duurt even voordat je beleid omgezet hebt in praktijk. Vso De Brug is pas later in het Borisproject ingestapt. Toch is de werkwijze zoals we deze hebben toegepast een voorbeeld van hoe we willen werken. Overigens niet altijd met het gewenste effect: Arjan heeft thuis problemen en is gestopt met zijn opleiding. Wij hebben daarvan geleerd dat we niet alleen moeten letten op de beroepenoriëntatie en het maatwerktraject om een leerling voor te bereiden op de arbeidsmarkt, maar ook op de randvoorwaarden. Dat kunnen randvoorwaarden zijn op persoonlijk niveau (bijvoorbeeld de thuissituatie van die leerling), maar minstens zo belangrijk zijn landelijke randvoorwaarden. Zo zou het voortgezet speciaal onderwijs wat mij betreft écht moeten aansluiten bij het reguliere voortgezet onderwijs en het beroepsonderwijs. Daarmee haal je het stigma weg van het speciaal onderwijs en laat je zien dat je resultaatgericht bezig bent; je bereidt leerlingen voor op hun toekomst. Dat kan onder andere door die leerlingen een stageplek te bieden. Het zou mooi zijn als het erkennen en ondersteunen van stagebedrijven voor het speciaal onderwijs een *wettelijke* taak van de kenniscentra zou zijn." Jan-Willem Mans, manager bij Kenwerk, is het met Marc Kuiper eens: "De kracht van de kenniscentra zit erin dat ze de goede bedrijven kunnen vinden. Niet alleen voor leerlingen uit het beroepsonderwijs, maar ook voor het voortgezet speciaal onderwijs. Voor Boris hebben we gesprekken gevoerd met vso-scholen. Het zou mooi zijn als we scholen én bedrijven die vso-leerlingen een stageplek geven, structureel kunnen helpen!"

## **Abdel Rochdane**

De Liduinaschool verzorgt onderwijs en dienstverlening in de regio Breda aan kinderen en jongvolwassenen met een verstandelijke beperking in de leeftijd van vier tot twintig jaar. De Liduinaschool verzorgt zowel speciaal onderwijs als voortgezet speciaal onderwijs. Eén van de vso-leerlingen is Abdel Rochdane.

### ***Meer kennis verwerven***

Ellen van Ierssel van de Liduinaschool vertelt over hem: “Abdel werkt met heel veel plezier bij een metaalbewerkingsbedrijf. Daar gaven ze aan dat hij een goede aanvulling voor het bedrijf zou zijn, als hij zich wat verder schoolt. Nu klinkt dat heel aannemelijk, maar bij zeer moeilijk lerende kinderen ligt ‘verder scholen’ niet zo voor de hand. We hebben contact opgenomen met Savantis (Vakcentrum Afbouw en Onderhoud, Presentatie en Communicatie), dat ons al op het spoor had gebracht van het metaalbewerkingsbedrijf. We hebben om advies gevraagd over hoe Abdel meer kennis kan verwerven. Een van de mogelijkheden is dat hij naar ROC Tilburg gaat om daar deelcertificaten te halen. Over de vorm zijn we nog in overleg.”

### ***Papa-figuur***

Hilde Donders, opleidingsadviseur bij Savantis vult aan: “Ik ken Frank, één van de docenten van ROC Tilburg en weet dat hij leerlingen intensief begeleidt. Hij gaat met Abdel een competentiemeting doen om te bekijken waar hij staat in zijn ontwikkeling. Daarmee kan hij inschatten of hij Abdel kan begeleiden, zonder dat dat ten koste gaat van de andere leerlingen. Ik hoop het, want ik vind het belangrijk dat Abdel in een groep terecht komt met andere jongeren die een opleiding volgen tot industrieel lakverwerker. Als je in een bedrijf werkt en vooral repeterende werkzaamheden doet, loop je het risico dat je wereldje te klein wordt. Dat voorkom je door daarnaast met leeftijdsgenoten om te gaan, bijvoorbeeld op school. Een ander voordeel van het volgen van een opleiding in een groep is dat een school je een beetje in de gaten kan houden en voor je kan zorgen als er iets mis dreigt te gaan. Naar mijn mening worden er op dit moment te veel verantwoordelijkheden bij het bedrijfsleven neergelegd. Terwijl dat bedrijfsleven op dit moment vooral bezig is met overleven. Volgens mij moeten we allemaal ons best doen voor jongeren. Scholen, overheid, bedrijven en kenniscentra. Zo is het mijn taak om het netwerk te benutten dat ik als opleidingsadviseur heb opgebouwd. Toen de Liduinaschool contact met me opnam over Abdel, dacht ik meteen aan Machinefabriek Bonnier & Louwerse uit Oosterhout; de leermeester daar is echt een ‘papa-figuur’. Hij heeft eerder een leerling met beperkingen begeleid en ik weet dat hij dat goed kan. De truc is trouwens om niet te mailen naar een bedrijf als je er een leerling wilt plaatsen, maar om langs te gaan. Als ik bijvoorbeeld over Abdel had gemailld dat hij zeer moeilijk lerend is en niet zo goed kan lezen en schrijven, was het makkelijk geweest voor het bedrijf om ‘nee’ te zeggen. Doordat Ellen van Ierssel bij het bedrijf heeft verteld wat Abdel allemaal *wel* kan, wilden ze hem een kans geven.” Ellen van Ierssel: “Ik spreek iedere drie weken de praktijkbegeleider van Abdel. We evalueren de afgelopen periode en bespreken wat het doel wordt voor de volgende drie weken. Dat doen we aan de hand van de MELBA-methode. MELBA is een systeem waarmee aan de ene kant de mogelijkheden van een persoon en aan de andere kant de eisen van een functie gedocumenteerd kunnen worden. Daarvoor bestaat het systeem uit een capaciteiten- en een eisenprofiel. Deze methode is wat te ingewikkeld voor leerlingen uit het speciaal onderwijs; daarom hebben we er een vereenvoudigde versie van gemaakt.”

### ***Toekomst Boris***

Over het Borisproject zegt Ellen van Ierssel: “Het verbreedt de kansen voor jongeren. Alleen al door deuren te openen die tot nu toe voor ons gesloten bleven; we hadden bijvoorbeeld weinig contacten met bedrijven.” Hilde Donders pleit voor meer bekendheid van het project: “Veel roc’s hebben nog nooit van Boris gehoord en dat is zonde; we lopen hierdoor het risico dat overheid, vso-school, bedrijf en kenniscentrum investeren in de toekomst van een leerling met een beperking en dat een roc aan het eind van het liedje zegt: ‘Sorry, we nemen hem niet aan’. Natuurlijk kun je niemand dwingen om te helpen, maar je kunt mensen wel vragen om hun netwerk in te zetten en om hun uiterste best te doen!”

## **Guyotscholen**

Op 14 april 1790 heeft H.D. Guyot, predikant van de Waalse Gemeente, samen met enkele notabelen in Groningen een instituut opgericht tot onderwijzing van doven en stommen. Dat instituut was de eerste school voor speciaal onderwijs in Nederland. Tot zijn dood in 1828 gaf Guyot, de laatste levensjaren samen met zijn beide zoons, er leiding aan. Hij heeft het dovenonderwijs opgezet met gebruikmaking van gebaren. Inmiddels is de Nederlandse Gebarentaal de eerste taal op het instituut en het Nederlands de tweede. Er zijn twee Guyotscholen, die deel uitmaken van de Stichting Kentalis Onderwijs. In de schoolgids staat: “Kentalis is ambitieus en wil zijn klanten (leerlingen, cliënten en patiënten) de beste diagnostiek, zorg en onderwijs geven. Daarvoor is goed overleg met klanten en partnerorganisaties van groot belang, maar ook innovatie, creativiteit, ondernemerschap en samenwerking met andere vakgebieden. Onze missie en kernwaarden luiden: ‘Aan mensen voor wie horen of communiceren niet vanzelfsprekend is, biedt Kentalis de best passende toegang tot actuele mogelijkheden van taal en communicatie, met als doel hen zo goed mogelijk deel te laten nemen aan de maatschappij’.”

Dat deelnemen aan de maatschappij kan bestaan uit het werken bij een (leer)bedrijf. Ebru Kurtulmus bijvoorbeeld heeft affiniteit met de zorg, met name voor kinderen, en heeft stage gelopen als klassenondersteuner op een cluster 2-school (voor dove kinderen, slechthorende kinderen, kinderen met ernstige spraakmoelijkheden en kinderen met communicatieve problemen.) Calibris, het kenniscentrum voor leren in de praktijk in zorg, welzijn en sport, heeft geholpen bij het vinden van een stageplaats. Dat geldt ook voor Sanscha Schut, een leerling die doof is, een lichte gedragsproblematiek heeft en te maken heeft met een instabiele thuissituatie. Ze heeft vanaf het begin van haar opleiding al aangegeven dat ze in de kinderverzorging wilde werken. Uit tests en stages bleek dat hier inderdaad haar grootste kwaliteiten liggen. Calibris heeft een aantal kinderopvangorganisaties voor haar uitgezocht en uiteindelijk kreeg ze een proefcontract als lokatiehulp. Overigens zijn ook andere kenniscentra betrokken bij het vinden van stageplaatsen voor leerlingen van de Guyotscholen, zoals Stichting Hout & Meubel, VTL (het kenniscentrum voor transport en logistiek) en Kenniscentrum Handel.

### ***Kerstboom aan toeters en bellen***

Stagecoördinator Bert Wardenier: “Daarnaast maken we gebruik van ons eigen netwerk. Onder andere omdat bij een willekeurig stagebedrijf vaak de verdedigingsmechanismen in werking treden als je vraagt of er een plek is voor een dove leerling. En soms is een leerling niet alleen doof, maar kampt hij of zij ook met een gedragsproblematiek. Of is er iets anders aan de hand; zo vond Damir Agovic het moeilijk om met de autoriteit van vrouwen om te gaan. Dat gold niet alleen voor onze docentes, maar ook voor vrouwelijke stagebegeleiders. Inmiddels kan hij beter met die autoriteit omgaan, heeft hij stage gelopen, heeft hij zijn mbo-opleiding op niveau 1 afgerond én gaat hij verder met een opleiding op niveau 2. Alle dove leerlingen die een vervolgopleiding doen, krijgen de mogelijkheid om een tolk Nederlandse Gebarentaal in te zetten. Daarnaast is er ambulante begeleiding voor de vervolgschool en voor de leerling zelf. Een hele kerstboom aan toeters en bellen dus!”

### ***Niet snel afgeleid***

Ook als een leerling stage gaat lopen, is er begeleiding vanuit de school. Bert Wardenier: “De leerlingen krijgen logopedie. Het doel van logopedie is het stimuleren van de communicatie; we willen bereiken dat een kind functioneel gebruik leert maken van het gesproken Nederlands in situaties waar hij het nodig heeft (bijvoorbeeld stages). Verder hebben we een lesblok over sociale vaardigheden en een blok over de stage zelf: hoe ga je om met collega’s? Wat zeg je wel tegen je baas en wat niet? Welke communicatiemiddelen kun je gebruiken? Bij die middelen gaat het niet alleen om pen en papier, maar ook om bijvoorbeeld de mobiele telefoon; die kun je goed gebruiken om dingen uit te leggen. Verder geven we onze leerlingen mee dat ze hun collega’s iedere dag een aantal gebaren uit de Nederlandse Gebarentaal kunnen leren. Bij die collega’s

proberen we de angst voor het gebruiken van gebaren weg te nemen; iedereen weet bijvoorbeeld dat je duim omhoog 'goed' betekent! Natuurlijk kun je niet meteen diepgaande discussies voeren als je een paar gebaren kent, maar je kunt in ieder geval met elkaar communiceren. Zo brengen we leerlingen en werknemers van bedrijven dichterbij elkaar. Ondanks dat blijft het een opgave om stagebedrijven te vinden. Bij die zoektocht maken we gebruik van het netwerk van de kenniscentra; zij kunnen bijvoorbeeld aangeven wie handige contactpersonen zijn binnen bedrijven. Ook vragen we ouders bij welke bedrijven hun kinderen stage kunnen lopen. Verder stap ik soms zomaar bij een bedrijf naar binnen om te vragen of ze een stageplek hebben voor een dove leerling. Daarbij probeer ik niet de beperkingen te benadrukken, maar de voordelen; dove leerlingen zijn bijvoorbeeld niet snel afgeleid door geluid."

### ***Toekomst Boris – in de haarvaten***

Bert Wardenier: "We zijn één van de pilotscholen die aan de slag gingen met het Borisproject. We bleken al wel een aantal stappen uit het stappenplan te hanteren, maar deden dat ongestructureerder. Nu doen we bijvoorbeeld standaard de test op [www.beroepeninbeeld.nl](http://www.beroepeninbeeld.nl) voordat we aan een maatwerktraject naar de arbeidsmarkt beginnen. Als we weten in welke sector een leerling aan de slag kan, gaan we op zoek naar een bedrijf. Belangrijk is dat de contactpersonen bij de kenniscentra tot in hun haarvaten weten wat Boris inhoudt en om wat voor soort leerlingen het gaat, zodat ze kunnen inschatten welke stagebedrijven geschikt zijn voor deze doelgroep. Niet alleen het management van de kenniscentra moet daarover geïnformeerd worden, maar ook – of eigenlijk juist – de opleidingsadviseurs. Het moet doorsijpelen in de organisatie, zodat het bronwater wordt!"

## **Bijlage 3      Casusbeschrijvingen op schoolniveau**

### **Inspirerende voorbeelden uit de praktijk van de Boris systematiek**

Tijdens de pilot Boris brengt je bij een baan, heeft een aantal scholen met veel enthousiasme meegewerkt om de systematiek van Boris of delen van deze systematiek onderdeel te laten worden van hun activiteiten. De ervaringen die zij hebben opgedaan, zijn zeer wel in te zetten als inspirerende voorbeelden voor scholen die (nog) niet met de systematiek van Boris hebben kennisgemaakt. We beschrijven een vijftal voorbeelden, ieder met een eigen insteek vanuit een onderdeel van Boris. Als eerste beschrijven we hoe een pilotschool om is gegaan met de wijze waarop de beroepsoriëntatie kan worden ingericht. We laten Marc Kuiper van VSO de Brug in Almelo hierover aan het woord. Vervolgens richten we onze aandacht op de werkgeversbenadering, de volgende stap in de systematiek. Hanneke Wijdeveld van Orthopedagogisch onderwijsinstituut voor VSO de Hilt in Helmond verwoordt haar ervaringen met Boris op dit terrein en wat het hen als school oplevert om volgens de nieuwe systematiek te werken. Een volgend inspirerend voorbeeld beschrijft de wijze waarop maatwerk voor leerlingen daadwerkelijk kan worden vormgegeven in de vorm van individuele opleidingsplannen. De initiator hiervan, Guido Willems van SOVSO St.Jozef in Cadier en Keer, vertelt hierover. Het gehele traject binnen de Boris systematiek moet leiden tot certificering en duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt. Over de wijze waarop binnen school kan worden gewerkt aan het realiseren van nieuwe certificering, laten we Anneke Sierat en Ruurd Eisenga van vso Het Duin in Noordwijk aan het woord. En tenslotte doet Bert Kersten van VSO Heliomare in Wijk aan Zee verslag van de wijze waarop zij de systematiek van Boris implementeren in hun gehele curriculum.

De interviews met deze pilotdeelnemers zijn gericht op het onderdeel van Boris dat hierboven beschreven staat. De scholen doen echter veel meer dan hier aan de orde komt en kunnen daar ook uitgebreid over vertellen. Voor de verzameling van deze inspirerende voorbeelden, ligt nu de focus op:

- Beroepsoriëntatie
- Werkgeversbenadering
- Certificering
- Maatwerk
- Implementatie

Volgen nu de interviews, namens het projectteam van Boris wens ik u veel leesplezier!

Brigitte van Lierop  
Interviewer



## **Beroepenoriëntatie**

*Marc Kuiper, vso de Brug Almelo*

### ***Het begin van Boris***

Onze school was druk bezig om een visie te ontwikkelen over de manier waarop het kerndoel arbeid van de Wet kwaliteit vso kon worden vertaald naar de praktijk. Wat we namelijk misten, was de link tussen de werkgevers en het onderwijs. Midden in dat proces maakten we kennis met Boris en daarmee is de link die we eerder zochten, in een keer volledig aanwezig. Boris biedt ons de kenniscentra, de werkgeversnetwerken van de kenniscentra, de leerwerkbedrijven, de opleidingsadviseurs, de kwalificatiestructuur en de certificering: allemaal zaken waar we van tevoren geen weet van hadden. Waarom we in Boris stapten? Daarvoor is een aantal redenen te noemen. Zo zijn we binnen de school al jaren bezig om zelf onderwijs te maken. Continu zijn we zelf bezig om opleidingstrajecten op te starten en maken we geen gebruik van datgene wat er al ligt. Omdat we het niet kenden maar voornamelijk omdat het als vso niet onze taak was om bezig te zijn met de arbeidsmarkt. We worden niet vanuit de overheid gestuurd om concreet en arbeidsmarktgericht met opleidingen bezig te gaan en daarbij tegelijkertijd een aansluiting te maken naar het werkveld. Het vso behoort nog steeds tot het primair onderwijs en was niet ingericht als eindonderwijs. Boris doet dat wel en dat biedt ons kansen om het goed in te richten en dat is de reden waarom we mee hebben gedaan aan de pilot.

### ***De verandering in de beroepsoriëntatie***

Er waren drie belangrijke redenen voor een verandering van de wijze waarop we de beroepenoriëntatie binnen de school hadden georganiseerd. Als eerste merkten we dat een aantal leerlingen in het vijfde jaar niet in de goede richting zaten; ze volgden een opleidingstraject dat niet bij hen paste en wat in feite ook niet hun voorkeur had. Het switchen van opleidingen wilden we zoveel mogelijk voorkomen.

Ook werkten we zodanig 'op maat' dat iedere opleider voor iedere leerling verschillende doelen stelde. Met andere woorden, er zat geen enkele structuur in wat werd aangeboden. Tenslotte kwamen we er steeds meer achter dat de leerlingen in het vijfde en zesde jaar een aantal vaardigheden misten die essentieel bleken voor de arbeidsmarkt. Kortom, voldoende reden om het anders te gaan doen.

### ***Hoe werkten we?***

Onze school bestaat uit een onder- en bovenbouw. De eerste drie jaren vormen de onderbouw en in deze periode boden wij als school alleen reguliere vakken. In het derde jaar namen de leerlingen deel aan een beroepenoriëntatietest en gingen de leerlingen een aantal dagen in een opleiding meedraaien. Soms ontwikkelden docenten nog zelf oriëntatiefasen in dit derde jaar. En aan het einde van het derde jaar moesten ze een opleiding kiezen. Ze konden kiezen uit industrieel, groen, horeca, schoonmaak, diervverzorging en administratie. In groep 4 werd begonnen met het oriënteren in deze opleidingen: de leerlingen hadden één dag opleiding in de keuzerichting en volgden vier dagen algemene lessen. De echte stage begon pas in het vijfde leerjaar, dan was er één à twee dagen stage, twee dagen opleiding en nog een algemene dag. In het zesde leerjaar was er één dag opleiding en twee à drie dagen stage en een dag algemeen. Deze opleidingen liepen door tot in het einde van de bovenbouw en dan ging iedereen verschillend stage lopen en dat liep helemaal door elkaar heen. Vervolgens deed de situatie zich voor dat er in het begin van het jaar een volle school was en aan het eind van het jaar nog maar twee, drie, vier leerlingen in een les zaten; de docenten draaiden wel hun lessen, maar dan maar voor enkele leerlingen.

Ook als we kijken naar de stage; deze werd gezien als een manier om werkervaring op te doen. Als een leerling bijvoorbeeld de schoonmaak in wilde, kon deze best heel ergens anders stage lopen. Dat gebeurde, vaak omdat het lastig was om een bedrijf te vinden. Ook omdat we stagebedrijven zagen als uitstroombedrijven.

### ***Vanuit de vraagkant redeneren***

We hebben de bestaande benadering, die voornamelijk vanuit de school en leerling was gericht, volledig omgedraaid en zijn vanuit de markt gaan redeneren: wat vraagt de werkgever? Ook zijn we naar onze eigen opleidingen gaan kijken en hebben we onszelf de vraag gesteld: wat levert dat wat we nu doen op, in banen en in werkervaring in het beroepenveld. Daar hadden we geen antwoord op. De Borissystematiek stelt ons in staat om de antwoorden te vinden, door de relatie met de werkgever vanuit een koepelorganisatie en het kwalificatiesysteem en de kwalificatiestructuur.

### ***Nieuwe inrichting van de beroepsoriëntatie***

In tegenstelling tot voorheen, kunnen de leerlingen zich in het derde jaar gedurende het gehele jaar oriënteren op de opleidingen; alle leerlingen doorlopen alle opleidingen. Iedere oriëntatiefase duurt tien weken en gedurende die tien weken zijn ze een volle dag per week aanwezig in de opleiding. De docenten bieden in deze periode speciale oriëntatieprogramma's aan, waarin alle facetten zitten die in de beroepspraktijk voorkomen zodat de leerlingen zich hiervan een beeld kunnen vormen. Deze programma's zijn nu gekoppeld aan de beroepencompetentieprofielen. Pak het voorbeeld van dierversorger: leuk konijnen vasthouden! Maar dieren verzorgen is ook poep scheppen; in het competentieprofiel van niveau 1 staat 'uitmesten stallen' opgenomen. Dat moet dan dus ook terugkomen in de oriëntatieperiode en dan krijgt de leerling een beter beeld wat dierversorger inhoudt.

De begeleiding in dit derde jaar is erop gericht om de leerlingen de juiste en reële keuze te laten maken. De leerling sluit dit jaar af met het kiezen van een opleidingsrichting.

En dan is het vierde jaar gericht op het beter leren kennen van de opleidingsrichting en de beroepsmogelijkheden alsook het aanleren van basale praktische vaardigheden. In dit jaar gaan we de leerlingen echt die praktische vaardigheden aanleren die nodig zijn om straks de werkprocessen uit te kunnen voeren. Want je kunt pas aan werkprocessen beginnen als de leerlingen de basale praktische vaardigheden kunnen uitvoeren. Immers, je kunt pas voorbereidend werk in de keuken doen als je een mes kunt vasthouden. Gedurende het gehele derde jaar werken we aan de praktische vaardigheden. De opleiding vindt plaats in een simulatiesetting, als school hebben we daarvoor een locatie, een praktijkplek. Aan het einde van het derde jaar kiezen de leerlingen voor een opleiding.

In het vierde jaar werken de leerlingen in een echte praktijksetting aan de praktische vaardigheden. Gedurende het gehele vierde jaar gaan de leerlingen een dag per week in groepsverband stage lopen in een extern bedrijf. De werkzaamheden die ze in de opleidingssetting leerden, zien ze nu terug in de praktijk en daarmee gaan ze aan de slag. Het belangrijkste doel van de groepsstage is het in kaart brengen van de arbeidsvaardigheden.

In het vijfde jaar gaan de leerlingen individueel aan de gang: ze volgen een dag per week stage, twee dagen per week opleiding en de andere twee dagen werken ze aan de algemene vakken. Nu worden ook de werkprocessen getraind. In het zesde jaar wordt dit programma voortgezet, met twee dagen stage, een dag opleiding en twee dagen algemene vakken. Waar mogelijk wordt in deze periode toegewerkt naar het behalen van certificaten.

Door Boris weten we nu veel beter welke onderdelen we in ons onderwijsprogramma moeten gaan wegzetten en waar we het moeten wegzetten. We stemmen dat nu ook volledig af met de branche, dat deden we voorheen niet. Vanuit de kwalificatiestructuur onderscheiden we de werkprocessen en vanuit de werkprocessen onderscheiden we de taken en dat is hoe we nu het opleidingsprogramma hebben ingericht. En, waar mogelijk certificeren we, werken met SVA-1<sup>5</sup> en SVA-2.

---

<sup>5</sup> De SVA-certificaten van KPC worden in samenwerking met het beroepenveld, het kenniscentrum en/of de branchevereniging ontwikkeld en certificeren op aantoonbare vaardigheden die jongeren die geen volledig diploma kunnen behalen, nodig hebben op de arbeidsmarkt. De SVA-certificaten worden door de branche erkend. Er bestaat een SVA 1 certificering: arbeidsvoorbereiding en een SVA 2 certificering: arbeidstoeleiding.

### **Groei**

De stages volgens de systematiek van Boris laten ons op een hele andere wijze naar de leerlingen kijken; we kijken nu veel meer taakgericht. We kijken ook naar de groei van de leerlingen, op praktisch vaardigheidsniveau. We maken daarvoor gebruik van de Invra<sup>6</sup>. Aan het einde van het vierde jaar is er een nulmeting. Een tweede meting vindt plaats aan het einde van het 5e jaar, na de eerste individuele stage. Een derde meting wordt uitgevoerd aan het einde van het zesde jaar en de laatste wordt afgenomen aan het einde van het zevende (uitstroom)jaar. Invra brengt de arbeidsvaardigheden in kaart en daarmee hebben we een instrument in handen om te kijken of er nog zaken zijn die getraind moeten worden.

### ***Wat betekent Boris voor de verschillende rollen op school?***

De veranderingen in de beroepsoriëntatie door de inzet van de Borissystematiek betekenen ook aanpassingen in de rollen van iedereen op school. Overigens is het niet Boris die daarvoor zorgt, het is in feite de Wet kwaliteit vso die hiervoor de basis heeft gelegd. Boris is de invulling ervan. Voor de docenten betekent het bijvoorbeeld dat ook zij in hun lessen verantwoordelijk zijn voor het werken aan arbeidsvaardigheden. Denk bijvoorbeeld aan de continue aandacht voor de sociale - en communicatieve vaardigheden. En het betekent dat zij mede verantwoordelijk zijn voor het vormgeven van het eindonderwijs van de leerling en daar ook hun lessen op inrichten. Het gaat dan om het uitstroomprofiel arbeid, in dit uitstroomprofiel staat centraal dat de docenten zich bewust zijn dat ze iemand gaan afleveren voor de arbeidsmarkt. En dat gaat niet vanzelf, dat vraagt nog aandacht. Dat geldt ook voor de teamleider; hij moet zorgen dat de basis wordt neergelegd qua vorm en organisatie, met als doel toewerken naar beroepskwalificatie en arbeidstoeleiding.

Het is aan de stagebegeleiders om te zorgen dat opleiding en stageplek goed op elkaar aan sluiten en dat de leeromgeving in het bedrijfsleven kwalitatief goed is, dat de pedagogische omgeving in het bedrijf goed is. En het is aan hen om de werkgever te leren omgaan met onze leerlingen. Het management heeft als taak om het opbrengstgericht werken, waarmee Boris in feite gepaard gaat, binnen het onderwijs structureel in te bedden. Tenslotte speelt de orthopedagoog nog een belangrijke rol. Voor de orthopedagoog is het straks met name heel belangrijk om het ontwikkelingsperspectief te vertalen naar werk. De Borissystematiek helpt daarbij omdat het werken met competenties uit de kwalificatiestructuur zorgt dat de orthopedagoog een goed beeld heeft van wat de leerling moet kunnen.

### ***Ervaringen in de school op verandering beroepsoriëntatie***

De waarde van het anders inrichten van de beroepsoriëntatie wordt binnen de school herkend en erkend. De mentoren vinden het erg prettig als er straks een kant en klaar pakket ligt want dan hoeven ze niet alles opnieuw te verzinnen en dan kunnen ze veel meer bezig zijn met waar ze goed in zijn, hun eigen creativiteit inzetten en hun didactische pedagogisch vermogen om dat over te brengen aan de leerlingen. Het roept ook vragen op over hoe het concreet in te vullen, hoe het te organiseren. De Borissystematiek geeft hier handen en voeten aan. Het geeft veel meer houvast en veel meer duidelijkheid waar je mee bezig bent.

Ons onderwijs kenmerkt zich door de enorme individuele benadering en het gebrek aan lijn in wat we deden. De slag is om een rode draad te creëren waar al onze leerlingen overheen kunnen lopen maar waarbij elke leerling een verschillende richting in kan gaan. De belangrijkste overtuiging moet zijn dat structuur nodig is om maatwerk te maken. Maatwerk vraagt er ook om dat de docent handvatten moet krijgen over hoe te werken met verschillende leerlingen in dezelfde leerlijn. Het gaat namelijk om hetzelfde doelenset waarin we differentiëren: mes vastpakken is anders dan mes hanteren.

---

<sup>6</sup> Invra is een competentielijst waarmee waarnemingen van - en groei in competenties kunnen worden vastgesteld: <http://www.invra.nl>

### ***En nu***

Door Boris kijken we veel meer naar de beroepencompetentieprofielen, wij weten nu veel beter welke beroepen er concreet zijn. Vroeger was de vraag: waartoe leidt jij op, nu krijgt het een invulling, bijvoorbeeld assistent medewerker groenonderhoud; dat is al een stuk concreter. Dat is gekoppeld aan de kwalificatiestructuur. We zijn ons bewust geworden dat dit de beste weg is. Er zijn leerlingen die zich niet kunnen vinden in ons opleidingsaanbod, daar kunnen we nu specifiek aandacht aan geven. We gaan nu de beroepsoriëntatie en de acties richting bedrijfsleven gericht en heel intensief organiseren. We willen dat elke leerling die stage kan lopen, stage gaat lopen.

Als stagebureau zijn we als bedrijfje in de marge bezig. Een kenniscentrum heeft een veel groter bereik. De kenniscentra kennen de bedrijven en zij komen binnen, onze pool van bedrijven wordt groter. We krijgen ook informatie over welke erkende leerbedrijven interessant zijn voor ons. Voorheen keken we niet of het wel een leerwerkbedrijf was. We zijn nu met andere ogen naar stagebedrijven gaan kijken. Als er een leerling is die in de metaal wil, dan nemen we nu contact op met een kenniscentrum in de metaal want zij weten veel beter welk type bedrijven geschikt zijn. We gaan anders kijken naar wat we zoeken en nodig hebben. Als we nu bedrijven zoeken, beginnen we bij de database van de kenniscentra. Ook waren we niet op de hoogte van sites als [www.stagewerkt.nl](http://www.stagewerkt.nl), nu maken we er gebruik van.

Met leerwerkbedrijven kunnen we ook afspraken maken. We kunnen nu een bedrijf aanspreken dat zij een leerwerkbedrijf zijn en ze daardoor ook verplichtingen zijn aangegaan.

Aan de andere kant bieden we nu het leerwerkbedrijf intensieve begeleiding van onze kant. Een voorbeeld hiervan is een praktijkopleider in het bedrijfsrestaurant van een zorgcentrum die informatie over onze leerlingen nodig had, die onze orthopedagoog gaat geven. We geven de praktijkopleider tips mee hoe om te gaan met de leerling, tegen welke drempels ze kunnen aanlopen en hoe er mee om te gaan.

### ***Wat moet nog gebeuren?***

Intern zijn we nog niet klaar. Met Boris hebben we de instrumenten om de opleiding af te maken. Volgend jaar staat in het teken om de opleidingen aan te laten sluiten bij de kwalificatiestructuren.

En we gaan alleen nog maar werken met erkende leerwerkbedrijven. Daarvoor gaan we per opleiding een pool neerzetten van erkende leerwerkbedrijven, voor stages van een jaar waar we continu kunnen plaatsen.

Ook de kenniscentra kunnen nog stappen maken. De ondersteuning van de leerwerkbedrijven om met onze leerlingen om te gaan, verdient nog aandacht. Daar kunnen wij in bijdragen, door het kenniscentrum en de opleidingsadviseur duidelijk te maken met welke doelgroep ze te maken krijgen en dan kunnen zij dat doorgeven. We zijn nu aan het zoeken hoe het beste samen te werken met de kenniscentra en te ontdekken wat ze nog meer voor ons kunnen betekenen.

Wij zien Boris als een proces waar je in zit en dat nog even tijd nodig heeft om een succes te laten worden. En, als het aan ons ligt, krijgen de kenniscentra een wettelijke eis om zich ook op het speciaal onderwijs te richten.

## **Werkgeversbenadering**

*Hanneke Wijdeveld, Orthopedagogisch onderwijsinstituut voor vso de Hilt Helmond*

### ***Het begin van Boris***

Onze school is al jaren georiënteerd op arbeidstoeleiding, met een grote mate van succes. Toch zagen we nogal wat problemen bij leerlingen die een indicatie voor de sociale werkplaats hadden en op de wachtlijst terecht kwamen. Ook troffen we met regelmaat werkgevers die bepaalde verwachtingen hadden van onze leerlingen en dachten 'ik krijg 'm wel verder', waarbij wij hen niet konden overtuigen dat 'het niet anders is'. Tenslotte bleek de overstap naar het mbo voor een aantal leerlingen een brug te ver en zou wellicht gerichte arbeidstoeleiding in een leerwerkbedrijf meer rendement opleveren. Voor ons voldoende reden om te kijken of we hier, met behulp van de Borissystematiek verandering in zouden kunnen brengen.

### ***De verandering in de werkgeversbenadering***

Een belangrijke reden om onze werkgeversbenadering aan te passen, was het ontbreken van een gerichte aanpak hierin. Ons handelen richting bedrijven en beroepskeuze was gebaseerd op de door de jaren heen opgebouwde ervaring en werd hierdoor vaak door 'gevoel' gestuurd; er zat geen zichtbare systematiek in. Pak het voorbeeld van de slager: "Wat moet een slager nu kunnen?", was een vraag waarop wij geen antwoord hadden. Om er antwoord op te geven, gingen we zelf aan de slag en vergaarden informatie hierover, alles op ad hoc basis. Wat dus ontbrak in onze aanpak is de gerichte kennis over de arbeidsmarkt. Het project Boris gaf ons de gelegenheid om deze zaken op te pakken en een verbeterslag te maken.

### ***Hoe werkten we?***

Eerst iets over onze algemene werkwijze. Gedurende de gehele schoolperiode werken we aan de transitie-elementen wonen, werken en vrije tijd. We investeren onder meer in het leren samenspelen en samen met MEE werken we aan voortzetting hiervan door de leerlingen na afloop van school. In het eerste jaar wordt binnen onze school heel veel praktijk gegeven. Het gaat om leren en doen, waarvoor we een specifieke methodiek gebruiken. Vanaf het tweede leerjaar zijn leerlingen bezig met arbeidstoeleiding. In het tweede leerjaar krijgen de leerlingen een simulatiestage en in het derde jaar een groepsdetachering. De stageperiode begint in het vierde jaar met één dag in de week, in het vijfde jaar met twee dagen in de week. In het zesde jaar volgen de leerlingen een programma van vier dagen stage en een dag naar school.

Tijdens de stageperiode mogen de leerlingen verschillende richtingen volgen. Vanuit de school wordt gestimuleerd om hierin zoveel mogelijk te variëren. De leerlingen volgen vier snuffelstages per jaar, in verschillende richtingen. Na het vierde jaar wordt gewerkt aan het realiseren van de beroepsgerichte stage, en waar mogelijk in het vijfde jaar plaatsing. De leerlingen worden gestimuleerd om zo breed mogelijk in te zetten bij de snuffelstages. Leerlingen worden hierdoor op andere sporen gezet, hetgeen kan leiden tot een geheel andere keuze dan van tevoren door de leerling aangegeven. Uitzonderingen zijn er ook, bij de jongeren met autisme worden geen snuffelstages georganiseerd in een richting waar ze niets mee hebben. De praktijk heeft uitgewezen dat dit averechts werkt: leerlingen worden opstandig en haken af.

### ***De match***

Het kiezen van de stages blijft een afstemming tussen ouders, leerling en school. De ouders en de leerling hebben vaak een ander beeld van de mogelijkheden van de leerling dan de school die heeft. Leerlingen kiezen dan richtingen die niet tot onvoldoende matches met hun mogelijkheden. Dan is het zoeken naar hoe hierin elkaar te vinden en dat is niet altijd gemakkelijk. Als voorbeeld noemen we leerlingen met autisme wier mogelijkheden niet overeenkomen met hun wensen. De school ziet het dan als zijn taak om deze jongeren te helpen een meer realistisch beroepsperspectief te laten ontstaan. Het komt ook voor dat leerlingen geen interesse hebben in arbeidsmogelijkheden waar reële kansen bestaan op werk en wel interesse hebben in arbeidsmogelijkheden waar relatief weinig kansen bestaan op werk. Ook dan is het zoeken naar hoe elkaar hierin te vinden.

### ***En wat nog meer***

Waar we ook tegenaan liepen is dat de zwakkere leerlingen met 'niets' van school af gingen. Ze hadden weliswaar met een portfolio maar in feite hadden ze de werkgever niets te bieden in de vorm van een certificaat, bijvoorbeeld op het gebied van 'spiegelen' in de supermarkt. Daarvoor zochten we een oplossing.

### ***Nieuwe inrichting van de werkgeversbenadering***

Er is in feite niets veranderd in de opzet van ons curriculum. Wat is veranderd is de komst van de kenniscentra, met hun werkgeversnetwerken, leerwerkbedrijven en opleidingsadviseurs, met de kwalificatiestructuur en de certificering. En die komst brengt met zich mee dat we over een groter arsenaal aan stagebedrijven kunnen beschikken, dat we contact hebben met opleidingsadviseurs die alles over beroepen en bedrijven weten, en over competenties en certificaten. En die gericht vragen kunnen stellen aan onze leerlingen; vragen die wij als school niet kunnen verzinnen om te stellen.

De opleidingsadviseurs denken en praten in werkprocessen en zoeken naar een match op dat niveau. Ook vragen ze, als het over hobby's gaat, in detail naar de interesses van de leerlingen, om een goed beeld te krijgen van de match tussen werkprocessen en interesses. Dat niveau van vragen stellen is anders dan wij zouden doen vanuit school. Je merkt ook dat leerlingen vertrouwen stellen in de opleidingsadviseurs.

Door de samenwerking met de kenniscentra beschikken we eveneens over informatie over waar werk is. Dat vinden we op de site van SBB; vier keer per jaar wordt de site geüpdatet en vinden we informatie over en uit de regio. Nu we dit weten, hebben we dit aan de leerlingen overgedragen en nu kijken de leerlingen zelf op de website, dat is een goede ontwikkeling. Op deze wijze leren de leerlingen beter omgaan met de informatie op het internet.

De opleidingsadviseurs zijn ook veel beter bekend met bedrijven dan dat wij dat zijn. In 80% vallen we terug op de 'oude werkgevers', door Boris en de kenniscentra hebben we meer mogelijkheden voor onze leerlingen.

### ***En nu***

Met de komst van de opleidingsadviseurs wordt de keuze voor bedrijf en beroep concreet en systematisch ingevuld, op basis van de professionele kennis van de opleidingsadviseurs over beroepen, werkprocessen, bedrijven, opleidingen en de hiervoor benodigde competenties. Daardoor kunnen onze leerlingen nu gericht naar passend werk worden begeleid. Voor de jongeren die op de wachtlijst van de sociale werkplaats zouden zijn gekomen en voor de jongeren die in het mbo een gerede kans hadden om uit te vallen, zijn er nu betere mogelijkheden om duurzaam aan het werk te komen.

En de certificeringsmogelijkheden zijn gestegen; ook voor de leerlingen die eerder 'met niets' van school afgingen, zijn er nu mogelijkheden, waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt stijgen.

De kenniscentra weten veel beter wat er mogelijk is. Als we nu een vraag hebben, gaan we niet meer zelf zoeken, nu komt het antwoord vanuit de kenniscentra. Wat we ook zien is dat de stagedocenten nu meer oog hebben voor de competenties in de werkprocessen. En enkele kenniscentra verzorgen informatie en kennisoverdracht hierover voor de stagedocenten.

Nu werkt het als volgt: de opleidingsadviseur praat met de school, de opleidingsadviseur praat met de leerling, de opleidingsadviseur stelt samen met school een plan op, de opleidingsadviseur zoekt een match met een leerwerkbedrijf, de leerling en het bedrijf worden voorbereid op de nieuwe werkplek, en als laatste wordt de leerling geplaatst.

Overall gezien vinden we dat door Boris en de input van de kenniscentra en de opleidingsadviseurs en de werkopleiders in de leerwerkbedrijven, de kwaliteit en de match van de plaatsing stijgt en daarmee de kansen op duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt.

### ***Wat moet nog gebeuren***

Er moet nog wel het nodige gebeuren, op dit moment gaat het nog niet soepel en het duurt nog te lang. Ook komen jongeren nog niet altijd op een passende plek terecht. We verwachten wel dat dit in de loop van de tijd steeds beter gaat.

De kenniscentra en de leerwerkbedrijven weten nog te weinig van onze leerlingen. Bij onze leerlingen moet vrijwel standaard job carving worden toegepast. Het is aan ons als school om iedere keer uit te leggen wat voor school wij zijn, welk type beperking onze leerlingen hebben en dat alleen maatwerk werkt. En de ene opleidingsadviseur pakt dat sneller op dan de ander. Daar is nog een slag te maken. En voor de kenniscentra ligt er vervolgens de taak om te achterhalen: welk bedrijf staat open voor onze leerlingen en welk bedrijf heeft mogelijkheden?

Binnen de leerwerkbedrijven is het van belang dat er voldoende deskundige praktijkopleiders zijn. Er moeten naar onze mening nog meer 'Harries' komen.

Deze jongeren zijn gouden jongeren! Ze moeten wel een goede plek vinden en begeleiding krijgen. Als ze geen begeleiding meer krijgen, is dat ook vaak het einde.

## Maatwerk

*Guido Willems, SOVSO Sint Jozef Cadier en Keer*

### **Het begin van Boris**

Wij hebben in de afgelopen jaren gewerkt aan de ontwikkeling van een methode om maatwerk te leveren aan onze leerlingen. Die methode is klaar en wij, en ook andere scholen, passen de methode toe. Onze methodiek sluit feilloos aan op datgene wat Boris beoogt. Door de landelijke pilot Boris kregen we de mogelijkheid om onze methodiek op een bredere schaal bekendheid te geven; beide initiatieven drijven immers op het ontwikkelen van een loopbaanperspectief en certificeren waar mogelijk.

### **De verandering in maatwerk**

De belangrijkste reden waarom wij in de loop van de jaren hebben gewerkt aan een verandering van de wijze waarop we het onderwijs hebben ingericht, is vergelijkbaar met de reden van het ontstaan van Boris, namelijk het feit dat er niet uit onze leerlingen werd gehaald wat er in zat en dat zij in feite ‘met niets’ de arbeidsmarkt opgingen. Hun kansen op de arbeidsmarkt zouden sterk verbeteren als we op een meer methodische wijze zouden werken aan de ontwikkeling van hun mogelijkheden en het zoveel mogelijk certificeren van deze mogelijkheden.

### **Hoe werken we?**

Onze leerlingen stromen meestal pas op hun veertiende in en vanaf het moment dat ze binnen komen gaan we werken aan een aantal leefgebieden van de leerlingen. Als eerste gaan we werken aan de AKA basiscompetenties. Het gaat daarbij niet om de inhoud maar om de basisvaardigheden. Het is niet belangrijk dat een leerling niet houdt van groenvoorziening, het gaat om het aanleren van de basiscompetenties zoals instructies volgen, samenwerken, op tijd komen, enzovoort. De leerlingen draaien mee in het aanbod dat er is, tenzij het echt niet gaat, dan niet.

In deze periode zijn we nog niet gericht op het behalen van certificaten, we werken aan de basisvaardigheden van de leerlingen. Daarnaast krijgen onze leerlingen de basisvorming vakken als Nederlands. Ook daar werken we op maat. Het moet dus niet zo zijn dat *we vandaag allemaal hoofdstuk 3, paragraaf 3.2* gaan doen. Want dan ben je niet met maatwerk bezig. Iedere leerling is hier op zijn eigen tempo bezig, op zijn eigen niveau. Ze krijgen allemaal tegelijk Nederlands, in werkzame groepjes, en dan kunnen ze op het eigen niveau werken. In deze eerste periode voeren we met regelmaat gesprekken met de leerlingen, dat hoort binnen de methodiek. En op een gegeven moment komt er een interessegebied; dan is het aan ons om de leerling gericht te gaan plaatsen, in school of elders. Wij werken daarin projectmatig, met projectperiodes van zeven weken. We hebben bijvoorbeeld een project waarin we met een groep leerlingen een specifiek branchecertificaat halen. Gedurende een aantal uren per week werkt de leerling in dat interessegebied en dan bestaat er voor hen ook de mogelijkheid om certificaten halen. Wij zetten sterk in op het behalen van certificaten, waar mogelijk branchecertificering. Daar kopen we ook speciale trajecten voor in.

Vanaf ongeveer het zestiende jaar komen de leerlingen in de bovenbouw en gaan ze werken aan de opbouw van hun portfolio. In deze periode gaan ze op groepsstage en daarna op individuele stage; eerst intern dan extern. We werken dan met fasekaarten. De leerlingen moeten in hun groepsstage, in hun individuele interne stage en in hun individuele externe stage een aantal dingen laten zien.

We hebben een netwerk van bedrijven waarin we in eerste instantie gaan zoeken of daar ‘het passende bedrijf’ bij zit voor de leerling. Die bedrijven ken je en zij kennen je doelgroep, dat maakt het gemakkelijker. Als daar niets in te vinden is, dan maken we gebruik van de stagebank, dan gaan we kijken op [www.stagemarkt.nl](http://www.stagemarkt.nl). En als het dan nog niet lukt, dan gaan we naar een regioadviseur van de kenniscentra om te kijken naar de mogelijkheden. Op deze wijze hebben we een voldoende groot netwerk van bedrijven om onze leerlingen op maat stages aan te bieden.



### ***Gericht op de toekomst***

Waar wij veel aandacht aan geven, is het leven van de leerling nadat deze onze school heeft verlaten. We richten ons op wat er in het vervolg van de leerlingen wordt verwacht. We motiveren jongeren om het onderwijs te volgen en tegelijkertijd richten we ons op datgene wat straks nodig is op de arbeidsmarkt; daar waar de vraag straks komt te liggen. Daarmee vergroten we de kansen van onze leerlingen op duurzame arbeid. We werken nu samen met een particulier instituut op het gebied van verzorging. We gaan branche certificerende cursussen als nagelstyliste, lichaamsbehandeling, gezichtsbehandeling aanbieden. Waarom? Niet omdat daar werk in is, maar omdat het onze meiden aanspreekt en hen weer motiveert om naar school te gaan. En als ze hier weer zijn, maken we langzamerhand weer de switch naar 'billen wassen' in de verpleging en verzorging, handjes aan het bed, want daar zit wel het werk. We doen dingen omdat de leerlingen het leuk vinden. Ze mogen van ons kapper worden, als ze daardoor gemotiveerd zijn om er te zijn, om op tijd te komen. En als dat werkt, gaan we het gesprek met de ouders aan, dat het geen arbeidsmarktperspectief biedt maar nu wel motiveert en dat er daarna nog een traject richting arbeidsmarkt moet komen. Ook dat is maatwerk.

### ***Maatwerk***

Onze methodiek Inzicht<sup>7</sup> en de wijze waarop wij het onderwijs hebben ingericht, maakt het mogelijk om op individueel niveau trajecten uit te voeren. Als er tien verschillende leerlingen zijn, kunnen ze bij ons tien verschillende trajecten lopen. Het kan zijn dat we twee leerlingen bij het metselen hebben. We hebben ook lastechniek een op twee gedraaid. We zijn redelijk flexibel, de een heeft er acht in een traject met ondersteuning van een leermeester, de ander heeft er twee. We gaan soms over de deler van tien heen, bij de basisvormingvakken, waardoor we speling krijgen op andere momenten. We zoeken naar pragmatische oplossingen die kwaliteit garanderen en die wij naar buiten kunnen verantwoorden. De truc is het zoeken naar de uniformiteit in het traject. In het onderwijsprogramma zijn er zes onderdelen die iedereen moet lopen, daar zit de uniformiteit. Het gaat dan om Nederlands, rekenen, Engels, Leren Loopbaan en Actief Burgerschap, stage en praktijkgericht onderwijs. Als vanuit die onderdelen het lesprogramma wordt ingericht kan individueel maatwerk ontstaan. Om de methodiek te kunnen toepassen, worden leerkrachten getraind; leerkrachten leren omgaan met leerlingen op het gebied van arbeid en arbeidsoriëntatie. Vrijwel al onze leerkrachten zijn PABO-docenten. Arbeid vormt geen onderdeel van hun opleiding en dan is deskundigheidsbevordering een absolute must. Ze leren onder meer hoe het beste leerdoelen neer te zetten, en hoe naar de ontwikkelingsmogelijkheden in de branche en in de regio te kijken. Ook worden ze getraind in hoe bedrijven te benaderen, bedrijven te zoeken, gesprekken te voeren in bedrijven.

### ***De veranderende rol van de leerkracht***

Leerkrachten zijn mentoren geworden, die in principe alle vakgebieden geven. Meestal is de mentor ook de stagebegeleider. In de praktijkvorming werken we waar mogelijk met leermeesters of instructeurs uit het bedrijfsleven of met vakdocenten. We ontdekten het verschil tussen affiniteit en deskundigheid, vandaar de keuze voor de vakmensen. De mentoren zijn de spil, zij begeleiden de leerlingen en hebben een coachende rol. Dat is een transitie van leerkracht naar coach. We zien dat bijvoorbeeld bij het toepassen in de praktijk van de basiscompetentie *op tijd komen*. De basiscompetentie op tijd komen is simpel, je bent te laat of niet te laat. Maar de insteek van leerkrachten is nog vaak: *je bent deze week vier keer op tijd en een keer te laat*. En dan ontstaat twijfel. Maar te laat is te laat. De transitie die daarvoor nodig was, heeft inmiddels plaatsgevonden. Ook hebben we binnen de school een nieuwe functie gecreëerd, de functie van programmamanager arbeidsvoorbereiding. De rol van de programmamanager is het organiseren van de randvoorwaarden en de infrastructuur van de stagemogelijkheden van de leerlingen. Het arbeidsmarktgericht trainen van leerkrachten, het opzetten van een netwerk van bedrijven, het contact hebben met de kenniscentra, contact houden met de lokale regionale opleidingscentra, het mee ontwikkelen van opleidingsplannen op basis van werkprocessen

---

<sup>7</sup> De door de geïnterviewde ontwikkelde methodiek Inzicht dekt de leergebiedoverstijgende kerndoelen die verplicht worden gesteld in de drie uitstroomprofielen van de Wet kwaliteit vso. [www.methodeinzicht.nl](http://www.methodeinzicht.nl)

en de kwalificatiestructuur, het zoeken naar certificeringsmogelijkheden en mogelijk ook diplomamogelijkheden behoort bij ons tot de taak van deze nieuwe rol van programmamanager.

### ***Nieuwe inrichting van maatwerk***

Het meedoen aan de pilot Boris betekende voor ons het nog meer dan van tevoren kunnen inzetten op branchegerichte certificering en dus maatwerk voor onze leerlingen. Daarin spelen de kenniscentra een cruciale rol. Hoe meer onze leerlingen certificaten ontvangen die door de bedrijven en de branches worden erkend, hoe groter de kans dat ze duurzaam aan het werk gaan. De kenniscentra ondersteunen eveneens in het vinden van gerichte stageplekken. Waar we ook ons voordeel mee kunnen doen is de ondersteuning bij de vertaling van het kwalificatiedossier richting onderwijsprogramma. Als de mentoren samen met de leerling bezig zijn met loopbaanoriëntatie en loopbaantesten maken en op websites kijken, dan komen ze vanzelf beroepen tegen die ze mogelijk niet kenden en die mogelijk de interesse van de leerling opwekken. En dan komt het kenniscentrum in beeld, want mentoren kunnen niet zomaar een kwalificatiedossier lezen; ze hebben hierbij ondersteuning nodig. Op die manier ontstaat er een kruisbestuiving vanuit de regioadviseur en de mentor en krijgt de mentor voldoende handvatten om het kwalificatiedossier te kunnen vertalen naar competenties en taken en die vervolgens in het onderwijsprogramma van de leerling toe te passen. Kortom, we zien dat we door Boris in principe nog meer dan voorheen maatwerk aanbieden aan onze leerlingen.

### ***En nu***

Door Boris hebben we meer deuren geopend gekregen dan we als klein schooltje voor elkaar gekregen zouden hebben. We hebben het bijvoorbeeld nu bijna voor elkaar dat onze leerlingen een praktijkexamen op niveau 2 kunnen krijgen, terwijl ze de theorie niet hebben. Het heeft lang geduurd, onder meer vanwege de verzwakking van de kwaliteit; daarvoor hebben we lang moeten onderhandelen. Maar nu gaan we aan de hand van een examenwerkstuk een mbo-niveau 2 praktijkexamen afnemen. We hebben de theorie er uit gehaald. Als dit lukt, is dit uniek, dan hebben we iets in handen voor onze leerlingen!

### ***Wat moet nog gebeuren***

Waar we nog tegenaan lopen, is de verantwoordelijkheidsverdeling. Wie zorgt bijvoorbeeld voor de kruisbestuiving tussen werk en school? Wie is verantwoordelijk voor de borging van de behaalde stage en de terugkoppeling naar de school? Wie doet de stagebeoordelingen, competentiemetingen, portfoliometingen en assessments? Daar zijn we nog zoekende in, want als school blijven we toch altijd verantwoordelijk voor de leerling.

De leerlingen die bij ons zitten, zijn geen leerlingen die in een reguliere omgeving kunnen gedijen. Onze leerlingen zullen altijd extra begeleiding nodig hebben. Als de begeleiding hetzelfde is als nu op het mbo, dan is het de vraag of de begeleiding vanuit de school minder kan worden. Daar moet binnen en buiten Boris nog een slag worden geslagen.

Onze grootste zorg is het feit dat zaken die leergebiedoverstijgend zijn, ondergeschikt zijn gemaakt. Daar zijn onze leerlingen niet mee geholpen en dat zou anders moeten.

En tenslotte pleiten we voor een meer samenhangend programma in het vso. Nu werkt iedereen langs elkaar heen en iedereen verzint zijn eigen zaken. Standaardisatie daarin zou goed zijn, zonder het dicht te timmeren. Echter, als we alleen al bereiken dat we met branchegerichte certificaten gaan werken en de competentieprofielen en het onderwijs hierop inrichten, dan is er al een enorme winst behaald.

## Een nieuw traject in certificering

Anneke Sierat en Ruurd Eisenga, vso Het Duin Noordwijk

### ***Het begin van Boris***

We zijn al minimaal tien jaar bezig met het begeleiden van leerlingen richting werk en tot voor twee jaar stroomden onze leerlingen uit zonder branchegericht certificaat en hadden de leerlingen in de leerroute arbeid allemaal werk wanneer ze de school verlieten. Als school wilde we meer. De leerling meer kansen geven, zijn arbeidsparticipatie duurzaam te maken middels certificering. Boris gaf ons de gelegenheid om aan gericht aan certificering te gaan werken.

Wat ook voor ons telt, is onze positie in de regio. Wij zijn een school voor voortgezet speciaal onderwijs in de regio, als leerling kun je niet kiezen naar welke school je gaat zoals dat in het reguliere onderwijs kan. Stel dat je fietsenmaker wilt worden en wij als school dat niet kunnen bieden, dan kun je niet naar een ander vso. Wij als school moeten ons dus tot het uiterste inspannen om te zorgen dat leerlingen de richting van hun keuze kunnen volgen, mits ingeschat dat ze het kunnen. En dan loop je de kans een school met allemaal een-pits-trajecten te worden. Dat willen we wel maar dat is in de praktijk niet haalbaar. En toen kwam Boris om de hoek kijken die ons ook daarin zou kunnen ondersteunen; een tweede goede reden om mee te doen.

### ***De verandering in de certificering***

Zonder certificaat de arbeidsmarkt op gaan, was voor ons voldoende reden om onze werkwijze aan te gaan passen. Vaak hadden de leerlingen op hun achttiende de stages achter de rug en konden ze in principe in het bedrijf waar ze stage liepen, beginnen. Ze waren dan wel 'klaar' voor het bedrijfsleven maar hadden geen opleiding. En dat is zonde want als ze hun baan kwijt zouden raken, was het zonder certificaat moeilijk om weer een nieuwe baan vinden. We wilden ze wat 'duurzaamers' meegeven, wat meer bagage meegeven als ze van school gaan. In goed overleg met ouders en leerkrachten hebben we geregeld dat ze in het jaar dat ze langer bleven een branchegericht certificaat konden halen.

### ***Hoe werken we?***

Als school certificeren we al lang, we kennen onder meer *werken in de winkel, schoonmaken in de groothuishouding, werken in de keuken, werken in de kinderopvang*. We wilden graag met branchegerichte certificaten werken omdat het herkenbaar was voor het bedrijf. Als tweede reden, die overigens steeds belangrijker wordt, omdat het voor onze zml-leerlingen een erkenning is dat zij dingen kunnen. Het vergroot hun zelfverzekerdheid bij het solliciteren, ze hoeven niet te vertellen wat ze niet zouden kunnen maar ze kunnen laten zien wat ze wel kunnen.

Voor de eerste certificering die we organiseerden, selecteerden we de leerlingen op motivatie, op IQ en op praktische vaardigheden. We dachten bij aanvang dat we blij zouden zijn als de helft van de leerlingen die we hiervoor selecteerden, een certificaat zou halen. De overige leerlingen zouden dan vanuit school zelf ontwikkelde deelcertificaten krijgen. Wat bleek, 90% van de leerlingen die meededen zijn geslaagd voor het certificaat! Dat motiveerde om door te gaan.

We werken voor het behalen van certificaten op praktisch niveau af en toe samen met andere scholen. Een van onze leerlingen heeft bijvoorbeeld het heftruckchauffeur diploma op een andere school gehaald.

### ***Nieuwe inrichting van de certificering***

Door Boris hebben we de kenniscentra beter leren kennen. We kenden ze een beetje, alleen van bijvoorbeeld de branchegerichte cursus winkel en schoonmaak en dan alleen maar om de examens aan te vragen, dat was het. We vonden het altijd moeilijk binnenkomen; ga maar eens uitleggen wat een zml-leerling is.

Door Boris kregen we intensiever contact en konden we met de kenniscentra in gesprek over zaken waar wij tegenaan liepen in de certificering. Met het kenniscentrum handel hebben we gepraat over de ‘verouderde’ inhoud van enkele certificaten die, als deze aan de nieuwe moderne tijd zou worden aangepast, nieuwe mogelijkheden bieden voor onze leerlingen om ze te halen.

- *Pak bijvoorbeeld de pakbon, dat is iets wat voor onze leerlingen heel moeilijk is en die in de praktijk vrijwel niet meer voorkomt omdat vrijwel alles met een scanner gebeurt.*

Samen met het kenniscentrum Calibris zijn we gaan werken aan een afgeleide van de functie van woonhulp. Wij zien op de arbeidsmarkt dat hier kansen liggen en spelen daar graag op in. Een zorginstelling in de buurt was bereid om in hun functiehuis de functie van ‘woonhulp’ voor onze zml-leerlingen op te nemen. We moeten er overigens nog een andere naam voor verzinnen, de functie van woonhulp is ontwikkeld voor leerlingen uit het praktijkonderwijs en was gericht op de bejaardenzorg en niveau 1 van het mbo. Wij zagen mogelijkheden om deze functie om te bouwen naar een voor de gehandicaptenzorg en dan op het niveau van onze leerlingen.

Als eerste hebben we gewerkt aan de ontwikkeling van een goede functieomschrijving. Het moest een baan worden van 20-30 uur, niet zelfstandig, wel alleen in een ruimte, maar nooit alleen met een cliënt. Samen met de job coaches van de zorginstelling en Calibris hebben we hieraan gewerkt. En dan blijkt dat de job coaches zijn gericht op de individuele begeleiden van de leerlingen: zij redeneren vanuit één leerling die op één afdeling werkt. En de verschillende afdelingen verschillen als dag en nacht van elkaar. Toch moesten we komen tot een overeenstemming van de werkprocessen en de kerntaken van de nieuwe functie van ‘woonhulp’. Dat kon alleen als we allemaal op een hoger abstractieniveau gingen zitten om te zorgen dat je de opleiding in ieder geval kan vormgeven. Dat was een interessante uitdaging!

#### **En nu**

Boris zorgt voor een duidelijke verbreding van de horizon in de regio, voor ons zijn er branches bijgekomen die er eerst niet waren. Vanuit Boris gingen leerlingen op bedrijfsexcursie en zo ontdekten zij en wij nieuwe baanmogelijkheden. Nu is er bij alle kenniscentra iemand die onze doelgroep zml-leerlingen kent en dat is belangrijk voor het zoeken van passende stageleerbedrijven. Er is een kenniscentrum dat nu een opleiding op maat ontwikkelt voor een van onze oud-leerlingen, dat zijn positieve ontwikkelingen.

We maken een intensiever gebruik van de mogelijkheden van de kenniscentra. Nu kunnen we leerlingen ‘naar de fietsen’ laten gaan, terwijl we daar voorheen geen mogelijkheden toe hadden. Dat vergroot ons arsenaal van mogelijkheden die we de leerlingen kunnen aanbieden en dat komt tegemoet aan de reden waarom we ooit aan Boris zijn begonnen.

We kunnen nu ook met de kenniscentra overleggen over wat nodig is. Zij kennen de beroepen en we kunnen samen kijken of er onder de functiehuisen nog een nieuwe functie te maken valt en dat daar nog certificaten voor te behalen zijn. Immers, hoe groter het arsenaal certificaten die erkend worden in de branche, hoe meer mogelijkheden voor onze leerlingen.

#### **Wat moet nog gebeuren**

Nog niet alle kenniscentra werken mee aan Boris, op een wijze dat het ons als school helpt. We moeten zelf veel initiatief tonen richting de kenniscentra om opleidingen te vinden en deelcertificaten te halen. We hopen dat dit in de toekomst minder wordt.

Ook is het van belang om te bewaken dat bij de ontwikkeling van nieuwe opleidingen en nieuwe certificaten de taken gelijk verdeeld worden, zodat geen van de deelnemers hierin overbelast wordt.

We moeten het certificeringstraject voor de ‘woonhulp’ weer vlottrekken. We hopen dat dit traject afgerond kan worden, zodat onze leerlingen daar snel baat bij hebben.

Waar we nog vrijwel geen aandacht aan hebben besteed en waar we nog wel mee aan de slag willen, zijn de evc's. Evc's zijn erg op de praktijk gericht en dat past goed bij onze leerlingen, dat traject moeten we nog onderzoeken.

***Tenstlotte, nog een laatste opmerking***

Wij zouden het een redding vinden voor het speciaal onderwijs als ze vanuit OC&W meer verplichtend zouden gaan doen en de eindtermen minder vaag zouden zijn. We vinden bijvoorbeeld dat je als school moet aantonen waarom een leerling een certificaat niet gehaald heeft wanneer je ingeschat hebt dat dit bij een leerling mogelijk zou zijn, dat zou in de komende wet kwaliteit moeten worden opgenomen. We begrijpen niet waarom het Ministerie van OC&W niet meer op duurzame participering op de arbeidsmarkt hamert voor de doelgroep die dit in potentie kan. Dan moeten er wel programma's ontwikkeld worden want anders is het moeilijk dit doel te bereiken. De programma's moeten bij voorkeur worden opgebouwd uit erkende deelcertificaten. Immers, elke werkgever is blij als een leerling alleen het praktijkdeel van een lascertificaat heeft als hij op zoek is naar een goede lasser!

## **Implementatie methodiek in de eigen organisatie**

*Bert Kersten van vso Heliomare in Wijk aan Zee*

### ***Het begin van Boris***

vso Heliomare heeft een sterke binding met REA College Nederland<sup>8</sup> en deze scholingsorganisatie houdt zich al sinds jaar en dag bezig met datgene waarvoor Boris staat, waarbij hun focus op het mbo ligt. Voor vso Heliomare was het een uitdaging om de Borissystematiek, lees de werkwijze van REA College Nederland, in de eigen schoolsysteem een plek te gaan geven. Het is vanuit dat perspectief dat vso Heliomare deelnam aan de pilot Boris.

### ***De verandering in de eigen organisatie***

In onze school werkten we nog niet met werkprocessen en we vonden dat dit toch een onderdeel moest worden van de opleidingen. Daaraan wilden we gaan werken. Tegelijkertijd zagen we de voordelen van het structureel opzetten van een werkgeversnetwerk en het werken volgens de systematiek van Boris in de zin van bedrijven tijdig voorbereiden, bedrijven equiperen met kennis en vaardigheden om met onze leerlingen om te gaan. We wilden ook niet afhankelijk zijn van een project omdat dit eindig is; we wilden de werkwijze niet stoppen na afloop van de pilot Boris. De voordelen van op die wijze werken, kenden we al via het REA College. Voldoende reden voor ons dus om de verandering in te zetten.

### ***Hoe werkten we?***

In Heliomare leggen we al heel lang de focus op arbeid. De leerlingen volgen eerst een interne stage, dan een externe groepsstage en dan gaan ze de individuele stages zoeken naar een plek op de arbeidsmarkt. Jongeren gaan op locatie aan de slag maar blijven ingeschreven in het vso.

We werkten volgens een bepaalde systematiek, waarbij we met regelmaat gebruik maakten van de expertise van het REA College. Bijvoorbeeld als het gaat over het in beeld brengen van de belastbaarheid van de leerling en de toekomstige beroepsmogelijkheden van de leerling. Zij hebben hiervoor deskundigheid en specifieke assessmentinstrumenten waarvoor wij betalen en waarvan we graag gebruik maken.

Toen we met Boris in contact kwamen, ontdekten we dat onze bestaande activiteiten binnen het Boriskader pasten. En dat wat Boris niet bood, konden we persoonlijk toevoegen. Daarmee kon de Borissystematiek integraal worden overgenomen binnen onze schoolorganisatie.

### ***En wat nog meer***

Terwijl we met Boris bezig waren, liep er een traject van de Werkschool. Vijf leerlingen waren bij ons geselecteerd om in de pilot van de Werkschool te gaan participeren. De contacten met de Werkschool liepen via het REA College en toen zij stopten met de Werkschool, vonden wij dat dit niet ten koste zou moeten gaan van de leerlingen. Dus we gingen door.

Toen hebben we er een project van gemaakt. We hebben de oud Werkschooll leerlingen opgenomen in de Borissystematiek en als voorbeeld gebruikt om deze systematiek te verankeren in de schoolorganisatie en dus ook minder vrijblijvend te maken en Boris te implementeren in de school. We hebben een projectplan geschreven en dat is gehonoreerd.

---

<sup>8</sup> REA College Nederland is een vereniging van scholingsorganisaties die jongeren, die het vanwege hun beperking niet redden in het beroepsonderwijs, een vak leert en hen aan een duurzame arbeidsplaats helpt.

---

### ***Nieuwe inrichting van de organisatie***

Als eerste hebben we het processchema van Boris aangepast aan de werkelijkheid van Heliomare. We vonden dat het processchema van Boris onvoldoende specifieke aandacht gaf aan handicapgerelateerde aspecten en die wilden wij wel opnemen. Met name had dit betrekking op de intakefase. Want als je gaat praten over leren in werk, dan moeten we iets weten over de belastbaarheid van onze leerlingen en over de arbeidsmarktsituatie en dat soort zaken. En dat zijn dingen die bij ons op school niet zo beschikbaar zijn. We maken daarom gebruik van de kennis en expertise binnen de poot arbeidsintegratie van Heliomare en we betalen hen daarvoor. Die externe inkoop hebben we opgenomen in ons schema van de Borissystematiek.

Als tweede zijn we gaan werken aan het realiseren van een werkgeversnetwerk. We moesten die pool creëren van werkgevers en stelden onszelf de vraag hoe we regionale werkgevers zo ver krijgen dat ze mee willen doen en zich goed kunnen voorbereiden op onze leerlingen. We hebben hier een werkgeversbenaderingssysteem ontwikkeld. We stellen dat we dáár moeten zijn waar de werkgevers komen en ze elkaar ontmoeten en daar moeten we algemene informatie geven over onze leerlingen. We ontwikkelen daarvoor nu een filmpje, om werkgevers te interesseren voor onze leerlingen. Er komt dus een presentatie en de bedoeling is dan dat werkgevers geïnteresseerd zijn en dat ze een afspraak willen maken met iemand van Heliomare om een bedrijfsbezoek te plannen.

En dan is het zaak om het processchema te implementeren in de reguliere processen van onze school. Om het vorm te geven zijn we met een aantal mensen van school in een kamertje gaan zitten en hebben we net zolang gebrainstormd totdat we er uit waren. De directeur vso was er bij en de teamleider praktijkonderwijs, iemand van arbeidsintegratie, een kwaliteitsmedewerker en de verantwoordelijke voor Boris binnen de school.

In het Borisschema hebben we aanpassingen gemaakt die wij noodzakelijk vonden voor de school. Wij hebben al die vakjes die er in staan, een nummertje gegeven. Daarna hebben we per nummer het doel aangegeven. Bijvoorbeeld: het einddoel van de intake is het onderzoeken of het een geschikte kandidaat is voor Boris. Zo zijn we het hele schema doorgelopen. En vervolgens zijn we gaan kijken naar de deelstappen die nodig zijn om die einddoelen te bereiken. We gaan uit van het ontwikkelingsperspectief in het vso, we gaan uit van de arbeidsmarktsituatie en de werkelijke analyse die in het vso is uitgevoerd. En dan stellen we vast welke middelen en materialen we nodig hebben en welke betrokken professionals we nodig hebben, inclusief tijdsinvestering.

Het werkt als volgt: je brengt een leerling naar een werkplek, de leerling gaat daar werken, je selecteert de werkprocessen en de werkgever zegt: die geef ik een arbeidscontract. Dan moet je regelen dat de leerling een EVC-traject volgt en dat hij certificaten haalt. Hoe doe je dat? Daarover hebben we het ook gehad, terwijl we in dat kamertje waren. We moesten het ook kwalitatief goed organiseren; als de inspecteur langskomt, moet alles kloppen. Toen we het proces klaar hadden, was het tijd om dat te delen met het team.

We hebben vervolgens aan de leerlingen verteld hoe we het proces hadden vormgegeven, waarbij ouders en betrokken personeel bij aanwezig waren. Vanuit de geledingen wordt wel erkend dat dit de weg is die we moeten gaan. Wel wordt gezegd, dat doen we toch al, doen we het dan niet goed nu? Het grote verschil is het leren in werk: niet in school leren, maar de werkprocessen op de werkvloer leren en de leermeester in het bedrijf hebben. En daardoor ook certificaten halen!

---

### **En nu**

Door Boris kunnen we dit vormgeven, samen met de kenniscentra. We hebben de kenniscentra nodig omdat zij de deskundigen zijn die ook de leerwerkbedrijven in het mbo ondersteunen in hun leerwerktrajecten. Wij willen soortgelijke leerwerktrajecten realiseren en onze leerlingen zijn gebaat bij leren in werk.

In deze structuur kunnen de leerlingen leren in het bedrijf onder onze bekostiging, en is er nog geen prestatiedruk. Daardoor krijgen de leerlingen extra ruimte om te accommoderen in het bedrijfsleven en is de kans groter dat ze daardoor beter in staat zullen zijn om een plek in arbeid te realiseren.

Het gebruik maken van de leerwerkplekken gaat na afloop van het project Boris waarschijnlijk gepaard met een kostenpost: voor het gehele leerwerktraject van de leerling moeten we de kenniscentra 1750 euro betalen. In onze ogen wegen de mogelijke kosten van het traject zwaar op tegen de baten van de school. Het gaat om de leerlingen en hun opleidingstraject en als de kenniscentra dat goed doet en ze ondersteunen de werkgever goed in het omgaan met de leerling en de werkopleider ondersteunt de leerling goed in het traject, dan is dat een koopje.

- *Voor 1750 euro koop je een beamer of een elektronisch schoolbord maar voor hetzelfde geld kun je er een opleidingstraject in een leerwerkbedrijf voor inkopen*

Met het animatiefilmpje en de presentaties kunnen we de werkgevers kennis laten maken met onze leerlingen. En als ze dan bellen en meteen mensen nodig hebben, dan zeggen we: *“We hebben ze niet maar we willen u wel graag opnemen in een pool van werkgevers zodat wij kennis kunnen maken in uw bedrijf, met uw werkprocessen en met u kijken wat u precies zoekt”*. Zodat we, op het moment dat we iemand hebben, de match kunnen maken met dat bedrijf. En dan ook kunnen vaststellen wat we in de komende periode voor het bedrijf en voor de leerling kunnen doen om beiden voor te bereiden op de leerwerksituatie buiten het vso.

### **Wat moet nog gebeuren**

Als onze eigen pilot (waarin we de implementatie van de Borissystematiek, aangepast aan onze eigen organisatie testen) succesvol verloopt, dan voeren we het in de hele opleiding in. Dat vraagt ook nog de nodige aandacht.

Als tweede zien we dat de rol van de kenniscentra effectief is als je een concrete vraag stelt, bijvoorbeeld om te helpen met een leerling in een bepaalde sector en te ondersteunen in het ‘leerwerk’ traject. We moeten nog meer investeren in het achterhalen van de andere mogelijkheden die de kenniscentra bieden.

### **Tenslotte, nog een laatste opmerking**

Naar onze mening is de Borissystematiek beter dan de eindtermen van het SLO, als het gaat om het uitstroomprofiel voorbereiden op arbeid. Ook moeten we ophouden met de huidige inspanningsverplichtingen; gewoon eisen stellen en een leerling naar een werkplek brengen!

Wat daarbij voor ons als school wel van belang is, is dat we over pakweg drie jaar ander personeel nodig hebben, dan hebben we coaches nodig in plaats van docenten. Dat zouden overigens best dezelfde personen kunnen zijn. Dat is het effect van de Wet kwaliteit vso.





Als coördinator van het stagebureau van Mariëndael vso kreeg ik de kans aan te sluiten bij Boris. Het idee achter Boris, het speciaal onderwijs uitbreiden met een groot netwerk van kenniscentra en 200.000 bedrijven, sprak me direct aan. Ook de manier waarop: het aansluiten bij de structuur van de kenniscentra en van het middelbaar beroepsonderwijs, het uitsplitsen van beroepen in competenties en werkprocessen, het uitgaan van de deelvaardigheden van de leerling uit het speciaal onderwijs en op basis daarvan met de adviseur van het kenniscentrum een geschikt bedrijf zoeken voor de leerling.

Deze benadering sluit aan bij wat we gewend zijn: uitgaande van de kwaliteiten van de leerlingen zoeken naar een passende plek. Juist de kennis van de diverse bedrijven in de regio moet de kans van slagen een stuk groter maken. Wij zijn al blij met elke plek die in de buurt komt, omdat we geen zicht hebben op de mogelijkheden van alle bedrijven in de regio. De kenniscentra kunnen de meest geschikte plek/baan voor de leerling zoeken en vinden in de betreffende branche. Daarmee wordt de kans op een langer verblijf op de arbeidsmarkt groter!

De problemen waar ik zelf in de projectperiode tegenaan liep was onze eigen organisatie. Twee ervaren medewerkers (we werken met zes medewerkers op het stagebureau) hebben in korte tijd het stagebureau verlaten. Even later konden deze twee wel vervangen worden, maar dat hield in dat er veel tijd aan begeleiding en inwerken vrijgemaakt moest worden. Stoppen met Boris leek het beste, maar omdat ik het belang van dit project hoog achtte zijn we doorgegaan. Wel met de vraag of dit met minder leerlingtrajecten mogelijk was. Ook waren we in die tijd, en nu nog steeds, erg druk met een inhoudelijke aanscherping van de onderwijsinhoud in het kader van de veranderende wetgeving. Het onderwijs binnen Mariëndael krijgt, onder andere door die veranderende wetgeving, een flinke impuls door goed en doordacht aan te sluiten bij nieuwe ontwikkelingen. Juist ook de betrokkenheid van de kenniscentra heeft in sommige onderdelen een goede rol in gespeeld. Er is veel gaande binnen onze school en de samenloop met het project Boris is heeft goed uitgepakt.

Samenvattend heeft Boris onze school de contacten met de kenniscentra en daarmee de bedrijven gebracht, maar ook een nieuwe kijk op ons onderwijsaanbod. De leerlingen hebben geprofiteerd van de contacten. Dat laatste leverde banen en een loopbaanontwikkeling en daarmee zicht op eigen presteren op.

Reden genoeg om op de ingeslagen weg door te gaan!

**Ed Staal** (coördinator stagebureau)

[e.staal@mariendael.nl](mailto:e.staal@mariendael.nl)

---

Vanuit mijn taak om onderwijsontwikkelingen binnen het team Arbeid/Vmbo vorm te geven, ben ik bij het project betrokken geraakt. Ik vind het belangrijk dat deze ontwikkeling een vervolg krijgt. Het project heeft ons een nieuw en waardevol perspectief op arbeidstoeleiding gegeven. Het heeft mij in ieder geval bewust gemaakt van de mogelijkheden die het bedrijfsleven onze jongeren biedt. We zijn breder gaan kijken dan onderwijs dat voornamelijk plaatsvindt in de scholen zelf. Naast stages, die natuurlijk een belangrijke bijdrage leveren aan het externe leren, zien we door Boris dat in de bedrijven (branches) meer mogelijk is. Gericht en gecertificeerd opleiden met mogelijkheden voor maatwerk! Dat biedt kansen omdat onze leerlingen niet altijd voldoende mogelijkheden hebben om door te stromen naar het middelbaar beroepsonderwijs vanwege o.a. kwetsbaarheid, cognitief niveau, competenties en beperkingen.

Bovendien kunnen we, door echt opleiden in de branches zelf, de leerlingen meer richtingen bieden dan alleen de richtingen die we zelf in huis hebben. En: opleiden dichter bij de praktijk is niet mogelijk...!

Daarnaast zien we dat het middelbaar beroepsonderwijs steeds strengere toelatingseisen hanteert. Denk aan de referentieniveaus bij rekenen en taal, waardoor ook een aantal Vmbo-leerlingen (met een diploma), niet meer naar het middelbaar beroepsonderwijs kunnen uitstromen. Ook voor deze leerlingen biedt de Borisaanpak mogelijkheden. We willen de komende jaren onderzoeken op welke manier we efficiënt passende trajecten kunnen organiseren. Er is een goede start gemaakt, maar de praktijk zal ons nog een stuk wijzer moeten maken. Dat doen we graag met alle betrokken partijen: branches en onderwijs. Daarom graag een vervolg!

Het mooie van het project vind ik dat het aansluit bij het middelbaar beroepsonderwijs, de ontwikkelingen in het vso en bij het bedrijfsleven. Arbeidstoeleiding waar goed over is nagedacht (door alle partijen), die concreet is uitgewerkt en voldoende mogelijkheden tot maatwerk biedt!

**Anita Kluit** (docent Mariëndael)

[a.kluit@mariendael.nl](mailto:a.kluit@mariendael.nl)

---

## Het Duin

---

Bij Boris ben ik veel te weten gekomen over het stage- en werktraject van vso-leerlingen. Ik kan nu de opbouw van stage naar werk goed doorgronden en zie dat het belangrijk is om zo vroeg mogelijk te beginnen met het vaardig maken van leerlingen voor stage en werk. Bijvoorbeeld door te kijken waar de interesses van de leerling liggen, maar ook door zijn mogelijkheden en onmogelijkheden in beeld te brengen.

Wat ik zelf als grote meerwaarde ervaar, is de samenwerking met de kenniscentra. Met Calibris bijvoorbeeld hebben we de opleiding Woonhulp vormgegeven. De drempel om contact op te nemen met een kenniscentrum is lager geworden.

Aandachtspunt is de bekendheid van Boris binnen de school. Wat daarbij geholpen heeft, is dat Maxima bij ons op bezoek is geweest om zich over het Borisproject te laten informeren! Het is belangrijk om binnen de school aan te geven wat de meerwaarde is van de extra aandacht voor de weg naar stage en werk. Een weg waar een heel netwerk van mogelijkheden, kenniscentra, enzovoort omheen bestaat. Een netwerk dat de leerling kan helpen aan een adequate plek op de arbeidsmarkt!

**Anneke Sierat** (Intern Begeleider)

[anneke.sierat@vsohetduin.nl](mailto:anneke.sierat@vsohetduin.nl)

Het Borisproject heeft een grote impuls gegeven aan de ontwikkeling van een vernieuwde werkwijze om leerlingen met een beperking beter naar de arbeidsmarkt te leiden. Zo hebben de leerlingen zich georiënteerd op de arbeidsmarkt. Niet alleen via de instrumenten uit het Borisproject, maar ook via onze eigen beroepskeuzetest; de reden hiervan is dat de resultaten die de leerlingen halen met deze test een reëler beeld geven van hun niveau. Na de oriëntatie worden de leerlingen vroegtijdig in contact gebracht met kenniscentra en de toekomstige arbeidsmarkt. Voor de Altra-scholen zijn er bijeenkomsten over perspectieven op de arbeidsmarkt georganiseerd waarop sneller contact kon worden gelegd met de kenniscentra en daarmee ook het bedrijfsleven. Op deze bijeenkomsten van de pilot-scholen heeft het bedrijfsleven zich via vertegenwoordigers van SBB en de kenniscentra voorgesteld. De vertegenwoordigers van de scholen hebben de leerlingen voorgesteld door een presentatie. Deze werkwijze heeft geleid tot nieuwe inzichten. Scholen verkennen de arbeidsmarkt beter en zien veel meer mogelijkheden tot arbeid voor de leerlingen. Het bedrijfsleven leert leerlingen beter kennen en ziet meer de mogelijkheden in de leerlingen dan alleen de beperkingen die ze hebben.

De kenniscentra hebben zich op verschillende wijze gepresenteerd op Altra. Kenniscentrum Handel heeft op de school uitleg gegeven over de branche (detail)handel. Er zijn met verschillende leerlingen sollicitatietrainingen gedaan. Kenteq heeft een lesmethode aangereikt die nu binnen een Altraschool gebruikt gaat worden. Kenwerk heeft intensief ondersteuning gegeven bij twee leerlingen. Een leerling loopt stage en de ander kreeg een tijdelijke betaalde baan. VTL heeft geprobeerd een leerling te begeleiden. Uiteindelijk was hij te jong voor deze branche. Elke school heeft nu een lijst met contactpersonen van kenniscentra die kunnen worden benaderd. Deze contactpersonen waren ook regelmatig op de bijeenkomsten aanwezig. De contacten verloopt goed en hebben er mede toe geleid dat de mensen van de kenniscentra het project Boris goed kennen en zich hiervoor willen inspannen. SBB biedt bij alle activiteiten ondersteuning als dat nodig is.

Op de Altra-scholen weten we dat zonder het hanteren van de hier geschetste werkwijze van het Borisproject onze leerlingen niet zomaar aan de gang kunnen op de arbeidsmarkt. Enerzijds omdat er bij het bedrijfsleven nog een cultuuromslag wat betreft onze leerlingen moet worden gemaakt en anderzijds omdat onze leerlingen de tools (competenties en vaardigheden) missen om zich te handhaven. We zijn dan ook van mening dat deze werkwijze, waarin via de kenniscentra meer gericht contact gemaakt wordt met het bedrijfsleven, onze leerlingen beter en meer perspectief biedt op een baan op maat op de arbeidsmarkt. Tegen een nadeel is wel aangelopen in de praktijk: het duurde soms te lang voordat een leerling aan de gang kon gaan. Onze leerlingen willen het liefst vandaag nog onmiddellijk na kennismaking aan het werk. De tijd die er nu soms overheen ging voordat kon worden gestart, verminderde de motivatie bij deze leerlingen. Door het opbouwen van ervaring in de samenwerking is overigens de tijd tussen de kennismaking en de daadwerkelijke start soms ingekort. Een ander nadeel was dat het contact met de kenniscentra soms te stroef verliep.

Door structureel overleg met de andere pilot-scholen in het Borisproject is veel kennis en ervaring uitgewisseld met betrekking tot hoe we bezig zijn om leerlingen klaar te maken voor de arbeidsmarkt. Alle scholen hebben moeite om de leerlingen op een arbeidsmarkt te krijgen. Er zijn veel bruikbare ideeën uitgewisseld; tips en adviezen zijn volop gedeeld. Waarbij steeds als uitgangspunt gold: speuren naar wat de leerling wél kan! Daadwerkelijk toetreden op de arbeidsmarkt is op Altra nog niet gebeurd maar zal zeker gaan gebeuren in de toekomst. Het uitgangspunt dat leerlingen via werkervaringen al dan niet gesteund door kenniscentra een toekomst op de arbeidsmarkt kunnen opbouwen, biedt voor leerlingen van Altra veel perspectief.

**Carla van Sonsbeek** (stages)  
[c.van.sonsbeek@altracollege.nl](mailto:c.van.sonsbeek@altracollege.nl)

vso De Brug is in september 2011 gestart met Boris, een half jaar na de start van het project. Op dat moment was de school volop bezig om lesinhouden en onderwijspakketten voor te bereiden op de Wet kwaliteit vso en de nieuwe Wet Werken naar Vermogen. Omdat we het opleidingsaanbod beter wilden afstemmen op de arbeidsmarkt, kwam Boris op een goed moment. Met name door gebruik te maken van de expertise en het netwerk van de kenniscentra wordt het spreekwoordelijke wiel niet opnieuw uitgevonden. Daarnaast kunnen we, door onze opleidingen af te stemmen op de bestaande kwalificatiestructuur en de beroepencompetentieprofielen, gelijk een brug slaan richting het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs.

Alhoewel de samenwerking met de kenniscentra niet altijd even gemakkelijk tot stand kwam, is wel duidelijk geworden dat deze instanties voor het speciaal onderwijs uit kunnen groeien tot een belangrijke ketenpartner.

Van belang zijn:

- toegang tot netwerk van werkgevers
- expertise op het gebied van arbeidsmatige onderwijsontwikkeling
- ambassadeursfunctie van opleidingsadviseurs
- verbindende partner tussen werkgever, speciaal onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs

Voordelen van Boris op korte termijn:

- toegang tot netwerk en expertise van kenniscentra en arbeidsmarkt
- aansluiting op de kwalificatiestructuur van het middelbaar beroepsonderwijs
- praktische benadering

Voordelen van Boris op lange termijn:

- speciaal onderwijs herkenbaar en zichtbaar voor de arbeidsmarkt
- onderwijsontwikkeling op het gebied van arbeidstoeleiding door de kenniscentra
- meer uniformiteit op het gebied van arbeidstoeleiding binnen het speciaal onderwijs door gebruik te maken van de kwalificatiestructuur
- weghalen van het stigma waar het speciaal onderwijs mee te maken heeft

Wat moet er dan nog gebeuren?

- meer kennisoverdracht van speciaal onderwijs richting opleidingsadviseurs kenniscentra
- inrichten van opleidingsstructuur binnen speciaal onderwijs volgens de bestaande kwalificatiestructuur
- opleiden vakdocenten voor speciaal onderwijs

De methodiek van Boris heeft volgens ons alleen kans van slagen als er aan een aantal randvoorwaarden voldaan wordt:

- speciaal onderwijs als een van de kerntaken van de kenniscentra
- aansluiting van het voortgezet speciaal onderwijs bij het regulier voortgezet beroepsonderwijs
- landelijk erkende certificering voor speciaal onderwijs

**Marc Kuiper**

Coördinator stagebureau

[m.kuiper@vsodebrug.nl](mailto:m.kuiper@vsodebrug.nl)

---

## ATC Amersfoort

---

De afgelopen twee jaar heb ik vanuit het ATC Amersfoort deelgenomen aan de pilot en ik kan daar de opbrengsten, verwachtingen, de successen en teleurstellingen in benoemen.

De opzet van de pilot zat inhoudelijk goed in elkaar en het doel was mij vanaf het begin duidelijk. De stappen die in het arbeidstoeleidingsproces genomen moeten worden via een bepaald proces, zijn een belangrijk uitgangspunt voor iedere school die met stage/opleiding en werk te maken heeft. Daarnaast was het van belang dat er meer contact en samenwerking kwam tussen scholen en kenniscentra. Dit is naar mijn inziens wel gelukt, alleen heb ik er niet optimaal uit kunnen halen wat ik van te voren had verwacht; de samenwerking is tot stand gekomen, alleen inhoudelijk gezien is er weinig aanvulling gekomen. Met name het uitzoeken van cursussen en certificaten is naar mijn idee uitgebleven. Ik denk dat dit er ook mee te maken heeft dat het ATC Amersfoort al een scholingsaanbod heeft liggen en dat er vanuit die kant weinig ontwikkeld hoeft te worden. Ik had er wel aanvulling op willen zien, maar dit is niet van de grond gekomen.

Ik heb gemerkt dat juist voor de wat lagere doelgroep (ZMLK) er meer gebruik gemaakt kon worden van het aanbod dat de kenniscentra hadden liggen. Zo had Kenniscentrum Handel een opleiding onder het AKA-niveau. Dat was bedoeld voor de jongeren die geen AKA-diploma zouden kunnen halen, maar certificaten voor delen van de opleiding.

Vanuit het ATC Amersfoort was er nog geen contact met verschillende kenniscentra, dus dat was een uitdaging die goed geslaagd is. De samenwerking die er is geweest tussen de deelnemers van de pilot, is over het geheel genomen positief te waarderen. Hierbij wil ik wel aangeven dat wanneer er vanuit het ATC Amersfoort concrete vragen bij de kenniscentra werden neergelegd, hier uiteindelijk maar weinig mee werd gedaan. Het leek er soms ook op alsof er langs elkaar heen werd gepraat en dat er niet helemaal duidelijkheid was over het project. Op persoonlijk vlak weten de deelnemers aan de pilot elkaar goed te vinden, maar dit leidt nog niet tot concrete, heldere samenwerkingsafspraken.

Binnen de beroepenoriëntatie was er via [www.beroepeninbeeld.nl](http://www.beroepeninbeeld.nl) een goed aanvullend programma, waarvan het ATC Amersfoort nu ook gebruik gaat maken. Dit gaat meer in op de beroepen en is gebruiksvriendelijker dan ons bestaande programma 'Heft in eigen handen'.

Opvallend aan het project was dat de deelnemende scholen erg van elkaar verschilden in hun ontwikkeling. Als ik terugkijk naar waar het ATC Amersfoort in het begin van de pilot al stond, dan is er weinig nieuwe kennis bijgekomen. De verschillende fases die in het project doorlopen moesten worden, waren bij het ATC al ontwikkeld en de uitdaging zag ik dan ook in branchegerichte cursussen die een aanvulling konden geven op het bestaande traject van het ATC. Dit is echter uitgebleven. Ik hoop op een verdere samenwerking met de kenniscentra waarin dit wel ontwikkeld kan worden. We weten elkaar nu in ieder geval te vinden en dat geldt ook voor de deelnemende scholen!

**Désirée de Graaf** (orthopedagoog)

[d.degraaf@atcamersfoort.nl](mailto:d.degraaf@atcamersfoort.nl)

Ik heb Boris gedurende de afgelopen twee jaren ervaren als enerverend, inspirerend en vooral succesvol. Toch zijn er ook zaken anders gelopen als vooraf ingeschat. Binnen Boris zijn twee werelden samengebracht, enerzijds de beschermende vso-wereld, anderzijds de arbeidsmarkt die nauwelijks verschillen kan aanbrengen in werkaanpak en individuele benadering. Beide werelden hebben ervaren dat er veel van elkaar geleerd kan worden.

De Hilt werkt al tientallen jaren met arbeidstoeleidingstrajecten voor al haar leerlingen (zowel de leerlingen die in staat zijn om reguliere diploma's te behalen als de leerlingen die dat niet kunnen). Alhoewel onze werkwijze succesvol is, waren er drie elementen die verbeterd moesten worden.

1. leerlingen kozen vaak richtingen waarin nauwelijks of geen werk was en we konden daar te weinig inzicht in verschaffen
2. bij de nazorg bleek dat leerlingen lang niet altijd hun werk konden behouden omdat de werkgevers toch meer van hen gingen verwachten
3. leerlingen die niet in staat waren een regulier diploma te halen bleven met lege handen staan

We wilden dat Boris deze elementen kon verbeteren en hebben gemerkt dat dit inderdaad mogelijk is. Via de kenniscentra en de website [www.kansopwerk.nl](http://www.kansopwerk.nl) van de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven kunnen we leerlingen concreet en onafhankelijk inzicht geven in kans op werk in de regio. Verder hebben we bij een aantal kenniscentra ervaren dat er mogelijkheden zijn voor certificering van EVC, voor branchegerichte certificaten op kleine onderdelen. Ook hebben we ervaren dat de inbreng van kenniscentra bij werkgevers kan leiden tot een betere begeleiding op de werkvloer.

Bij de leerling waarbij de kenniscentra intensief betrokken waren, heeft de stagedocent meer inzicht gekregen in de taken, werkprocessen en datgene wat een bedrijf vraagt. De Hilt wil daar meer aandacht aan gaan schenken en zich niet alleen richten op de algemene werknemersvaardigheden (alhoewel dat laatste wel de core business blijft).

Toch waren er ook diverse zaken, die niet naar wens verliepen. Deze zaken moeten verbeterd worden in de broodnodige samenwerking in de driehoek scholen-kenniscentra-werkgevers. Stagedocenten legden vragen voor plaatsing neer bij de adviseurs van de kenniscentra maar dit leidde niet tot het gewenste resultaat. Soms omdat de kenniscentra te weinig inzicht hadden op de problematiek van de jongere (terwijl dat wel goed benadrukt was), soms duurde het te lang voordat plaatsing gerealiseerd was. De stagedocenten verloren hierdoor het vertrouwen in de kenniscentra en deden het liever zelf. Daarnaast waren lang niet alle adviseurs van de kenniscentra bereid om mee te werken aan plaatsing van deze 'probleemjongeren'. Bij sommige werkgevers blijft het een probleem om jongeren, waaraan je aan de buitenkant niets kan zien, toch te accepteren met hun beperking. Ze gingen ervan uit dat tijd en ervaring alles op zal lossen en dat is niet zo. Het plan vanuit de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven om de werkgevers hier meer in te gaan ondersteunen (via Harrie) is van goud!

Lang niet alle kenniscentra of werkgevers zijn bereid om voor een klein groepje jongeren over te gaan tot deelcertificaten. Het idee dat de jongere het gehele beroep/vak moet kunnen uitoefenen, blijft vaak intact. De Borismethodiek is een goed handvat om deze zaken te verbeteren, maar moet niet gezien worden als een star stappenplan. Afhankelijk van de mogelijkheden van de leerling moet gekeken worden naar de juiste aanpak en het juiste bedrijf en moet de methodiek aangepast worden om het doel (duurzame arbeidsparticipatie) te bereiken. Het is wel duidelijk dat deze aanpak een behoorlijke investering vraagt van de scholen, van de kenniscentra en van de werkgevers. Dat betekent dat er gelden (tijd) voor vrijgemaakt moeten kunnen worden. Mijn grootste zorg is dat dit niet geregeld gaat worden en dat daardoor deze prachtige kans tot bereiken van duurzame arbeidsparticipatie voor onze doelgroep verloren gaat.

**Hanneke Wijdeveld** (adjunct-directeur)  
[hanneke.wijdeveld@aloysiusstichting.nl](mailto:hanneke.wijdeveld@aloysiusstichting.nl)



---

## **Mytylschool de Brug**

---

Mytylschool de Brug is begin januari 2012 ingestapt in het Borisproject. Doel van deze instap is het netwerk rond arbeidstoeleiding voor onze leerlingen van de vso-praktijkafdeling te vergroten, kennis over de arbeidstoeleiding te doen toenemen en inhoudelijk de programma's en lesinhouden te verbeteren.

Door de contacten tijdens landelijke bijeenkomsten hebben wij meer inzage gekregen over de wijze waarop andere scholen hun arbeidstoeleiding vorm geven. In Rotterdam is de samenwerking tussen De Hoge Brug (ZMLK-school) en De Brug (praktijkafdeling voor leerlingen met lichamelijke en verstandelijke beperkingen) rond dit thema geïntensiveerd.

Nieuw voor deze afdeling waren de contacten met de kenniscentra. Er zijn diverse gesprekken geweest met Kenniscentrum Handel. Daaruit kwamen aanbevelingen voort voor de opleiding op het leergebied Magazijn. Ook is een voorzichtige samenwerking ontstaan op het gebied van stages binnen de detailhandel. Deze onderwerpen zullen komend schooljaar in overleg met Kenniscentrum Handel verder worden uitgewerkt.

**Fer van Winsen** (adjunct directeur Mytylschool de Brug)

[fvwi@mytylschooldebrug.nl](mailto:fvwi@mytylschooldebrug.nl)

---

## Liduinaschool

---

De Liduinaschool verzorgt onderwijs en dienstverlening in de regio Breda aan kinderen en jongvolwassenen met een verstandelijke beperking in de leeftijd van vier tot twintig jaar. Op de Liduinaschool is zowel een SO-afdeling als een vso-afdeling aanwezig.

Bij zeer moeilijk lerenden ligt ‘verder scholen’ respectievelijk het vinden van een arbeidsplaats niet zo voor de hand. De Liduinaschool streeft naar een naadloze overgang op het moment dat de leerling de school verlaat en doorstroomt naar een vervolgopleiding, arbeidsplaats of arbeidsmatige dagbesteding. Om de mogelijkheden voor een zo warm mogelijke overdracht naar werkplekken te bevorderen, werkt de Liduinaschool nauw samen met het bedrijfsleven.

Door de jaren heen heeft het stagebureau van de Liduinaschool een eigen (bescheiden) netwerk opgebouwd, veelal op persoonlijke titel van de betrokken personeelsleden. Om de uitstroom van de leerlingen naar een arbeidsplaats te optimaliseren was dit netwerk echter niet toereikend. Door de pilot Boris, de samenwerking met kenniscentra, heeft de opbouw van een netwerk een positieve impuls gekregen. Kanttekening in deze is wel dat de samenwerking tussen de Liduinaschool en de kenniscentra afhankelijk is van het enthousiasme van de betrokken personeelsleden; ziet de (stage)docent een duidelijke meerwaarde in de rol van een kenniscentrum en last but not least staat een regioadviseur *persoonlijk* negatief dan wel positief tegenover de mogelijkheden van een vso-leerling? Uiteindelijk is het vso voor elke regioadviseur onbekend terrein. Wil hij dit terrein wel/niet ontginnen? Wat dit laatste betreft hebben wij als Liduinaschool wisselende ervaringen opgedaan. Sommige kenniscentra waren meteen enthousiast en andere hebben moeite om de mogelijkheden voor leerlingen met een verstandelijke beperking te zien. Daar elk kenniscentrum geheel autonoom opereert, hebben wij kennisgemaakt met diverse werkwijzen. Dit varieerde van enkel het aanreiken van mogelijke (stage)adressen tot actieve deelname aan het bezoeken van potentiële bedrijven waar onze leerlingen geplaatst zouden kunnen worden. Dit laatste heeft het meeste resultaat opgeleverd.

Al met al: door de jaren heen heeft de samenwerking met enkele kenniscentra steeds meer vorm gekregen. Voor de Liduinaschool zijn deuren geopend die anders gesloten zouden blijven. De pilotperiode van twee jaren is echter te kort om te spreken van een ‘uitstroombevorderende samenwerking’.

**Hans van Dijk** (coördinator vso Liduinaschool Breda)

[Hans.vanDijk@inos.nl](mailto:Hans.vanDijk@inos.nl)

Boris brengt je bij 'n baan. Met deze pakkende uitspraak is het Borisproject met veel enthousiasme geïntroduceerd bij de locatiemanagers van de vso-scholen van Yulius.

### **Blik terug**

vso-leerlingen met psychische problemen stromen vanaf 15 jaar via een loopbaanoriëntatie naar een passende opleiding en vinden vervolgens een duurzame arbeidsplaats. De begeleiding van de trajecten werd uitgevoerd door een stage-jobcoach die verbonden was aan een onderdeel van de organisatie die 'Prima ATC' wordt genoemd. De stagecoach voerde overleg met leerling, ouders, docenten en verschillende kenniscentra. Een twintigtal leerlingen van verschillende locaties hebben deelgenomen aan het project.

### **Blik vooruit**

De organisatie is in beweging en de bezuinigingen hebben geleid tot een herschikking van middelen. Dit heeft geleid tot een hernieuwde start van het arbeidstrainingscentrum in de organisatie.

### **Opbrengsten**

Er is een groter bewustzijn van het belang van de ontwikkeling van stagevaardigheden en arbeidscompetenties ontstaan. Alle leerlingen hebben snuffelstages gelopen. Bij een leerling is een EVC afgenomen (zonder succes). Er zijn geen leerlingen via Boris geslaagd in het vinden van een werkplek. De stage-jobcoaches hebben door de uitbreiding van hun netwerk nieuwe leerbedrijven gevonden en (andere) leerlingen kunnen plaatsen op een werkplek. Door het Boris traject is het netwerk met de kenniscentra uitgebreid en is er een samenwerking op landelijk niveau ontstaan.

### **Successen**

Door de samenwerking met de kenniscentra zijn meer mogelijkheden op de arbeidsmarkt ontdekt. De kennis van de stage-jobcoaches is vergroot. Bedrijven zijn actiever betrokken door samenwerking met kenniscentra. Boris heeft bijgedragen aan een breder draagvlak voor de arbeidsparticipatie van de doelgroep.

### **Teleurstellingen**

De samenwerking met de scholen heeft door (vele) personeelsswisselingen extra energie gekost. De stagevoorbereiding dient meer aandacht te krijgen op de vso-scholen. Het ontwikkelingsperspectief van de leerling moet duidelijk geconcretiseerd worden. Niet iedere leerling van 15 jaar is stagevaardig! De stagevaardigheden van leerlingen werden niet eenduidig beoordeeld, waardoor een aantal trajecten voortijdig moest worden stopgezet.

### **Advies voor de toekomst**

Het bewustzijn van een realistisch perspectief op arbeid moet worden vergroot. Zowel in het onderwijs als op de werkvloer moet de kennis en het begrip van de kansen van de doelgroep worden uitgebreid. Vso-scholen dienen de opbouw in het onderwijsaanbod toe te spitsen en te concretiseren richting plaatsing op de arbeidsmarkt. Het ontwikkelperspectief van de leerling dient regelmatig te worden geëvalueerd en eventueel worden bijgesteld. Gebruik een eenduidig systeem om de arbeidscompetenties te meten. Bedrijven die met succes aangepaste werkplekken creëren, dienen (veel) meer aandacht te krijgen. Meer aandacht voor de mogelijkheden dan voor de beperkingen; de doelgroep heeft speciale kwaliteiten die moeten worden ontdekt. Ieder heeft recht op een maatschappelijke participatie.

### **Marieke de Kreek en Nell Scheepers**

*Manager Prima Arbeidstoeleiding*

[m.dekreek@yulius.nl](mailto:m.dekreek@yulius.nl) / [n.scheepers@yulius.nl](mailto:n.scheepers@yulius.nl)

Toen wij twee jaar geleden het projectpan Boris onder ogen kregen, sprak dit meteen aan. De werkwijze sloot helemaal aan op de visie van onze organisatie in het kader van arbeidsvoorbereiding & arbeidstoeleiding vanuit een netwerkorganisatie. In de jaren er voor hadden we al een aantal concrete stappen gezet in het werken met een stappenplan. Het Borisstappenplan sloot hier mooi op aan.

Een mooie kans om een 'methodische aanpak' te creëren die met enig geduld zelfs landelijk draagkracht zou krijgen. Onder een 'grotere noemer' werken met een aantal aangesloten scholen en kenniscentra was eigenlijk de wens. In de eigen regio bleek dat moeilijker te zijn dan vooraf gedacht en het was dan ook een unieke kans om te participeren in dit landelijke project.

De afgelopen twee jaren hebben we met wisselend enthousiasme geparticipeerd in project Boris. Over het algemeen heerst er tevredenheid over de opbrengsten en de geleverde inzet. Er blijft echter ook een teleurstelling hangen, die waarschijnlijk te maken heeft met een te hoog verwachtingspatroon. Ik zal het beschrijven in een aantal voor- en nadelen.

#### **Voordelen**

- Kennisuitwisseling/expertisedeling tussen de verschillende organisaties is waardevol. Je leert van en met elkaar
- Instrumenten, producten en middelen van de verschillende scholen onderzoeken en bekijken heeft meerwaarde
- Netwerkvorming wordt regio-overstijgend. Leuke contacten en benchmark
- Uniformiteit in handelen
- Indalen van de kwalificatiestructuur zeer bruikbaar. Uitgaande dus van bestaande zaken en geen 'nieuwe wielen uitvinden'
- Monitoring op resultaatgebied
- Verdieping en verbreding buiten het 'onderwijsveld' is absoluut meerwaarde
- Boris is ook een middel om intern een aantal zaken aan te pakken met meer 'cachet'. Te denken valt met name aan de nadruk op de aankomende Wet kwaliteit vso en de bijbehorende uitstroomperspectieven
- Casuïstiek (maatwerk) is hoofdzaak in het stappenplan. Meer druk op individuele aanpak i.p.v. "zo doen we het toch altijd...."

#### **Nadelen**

- Uitvoeringsverschillen tussen deelnemende scholen was zeer groot
- Expertise binnen deelnemende scholen was wisselend
- Koppeling met de Wet kwaliteit vso en de bijbehorende (leergebiedoverstijgende) leerdoelen te weinig aan bod gekomen
- Koppeling richting de toekomstige rol van gemeenten weinig aan bod gekomen
- Veel te gebruiken instrumenten en een volledig digitaal systeem dat uit het niets niet meer gebruikt hoeft te worden. We hebben onnodige energie moeten stoppen in dit soort zaken
- Veel diversiteit bij kenniscentra op het gebied van betrokkenheid of bekendheid met Boris
- Weinig zicht op de oplevering van behaalde resultaten en eventuele vervolgstappen. Veel gebracht en meegedacht, nog weinig 'toekomstperspectief' op enig vervolg. Het zou goed zijn dat de deelnemende scholen de op te leveren documenten vooraf onder ogen krijgen
- Weinig gebruik gemaakt van (ingespeeld op) reeds ontwikkelde concrete producten uit de praktijk
- Weinig 'extra' resultaten gehaald op gebied van toeleiding en certificering, terwijl die verwachting er misschien wel was

---

### **Toekomstwensen**

- Ambassadeurschap zoals aangegeven door een aantal scholen moet gehandhaafd blijven
- Investeren in het uitrollen van de methodiek door middel van de eerder besproken trainingen. Het blijft mensenwerk. Dan moeten we ook in die mensen investeren
- Laat de methodiek eigendom zijn van de samenwerkende (onderwijs)organisaties. Laat het 'uit de praktijk' blijven komen
- Leg de nadruk op het verzilveren van behaalde resultaten met 'het portfolio' als middel. Al eerder gesproken over een 'EVC-light' of branchegerichte certificering op basis van bestaande kwalificatiestructuur. Dan geef je jongeren iets mee voor de toekomst
- Leg de koppeling tussen OCW en SZW bij dit soort projecten. Het is een gezamenlijk probleem

**Guido Willems**

[g.willems@sovso-stjozef.nl](mailto:g.willems@sovso-stjozef.nl)

Van de groep van tien leerlingen die in het jaar 2010/2011 aangemeld zijn voor het Borisproject, zijn negen leerlingen na het behalen van het Vmbo-diploma of certificaten doorgestroomd naar het vervolgonderwijs, regionaal opleidingscentrum, havo of het REA College. De tiende leerling van de praktijkstroom is uitgestroomd naar de arbeidsmatige dagbesteding van één van de Werkplaatsen van Bartiméus. Mede door deelname aan het Borisproject in het eerste jaar, is er binnen het vso van Bartiméus Onderwijs Zeist meer aandacht gekomen voor de volgende vragen:

- Wat hebben leerlingen nodig om tot een goede passende keuze te komen betreffende een vervolgopleiding en/of een werkplek?
- Welke veranderingen zijn daarvoor nodig in het onderwijsprogramma?

Veranderingen die doorgevoerd zijn in het onderwijs- / stageaanbod:

- De stage in het Vmbo is uitgebreider en gevarieerder in aanbod geworden. Zowel een tweewekelijkse stage als een periode van tien weken waarin de leerlingen één dag per week stage lopen. Doel: werknemersvaardigheden oefenen en de daarbij behorende sociale vaardigheden ontwikkelen.
- De leerlingen in de onderbouw volgen lessen op het gebied van loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) en op het gebied van sociale vaardigheden.

Deze veranderingen hebben ertoe geleid dat in een leerlingbespreking niet alleen het accent wordt gelegd op de cognitieve capaciteiten van de leerling. De sociale vaardigheden, zelfstandigheid en praktische vaardigheden zijn mede bepalend voor de keuze: inzet diploma of inzet certificaten met verkenning werkvelden door middel van stage.

In het stagetraject van de praktijkstroom wordt, naast de bestaande arbeidsoriëntatie, arbeidsvoorbereiding en arbeidstoeleiding, een pilot gedraaid met begeleide stage met meerdere leerlingen op de werkplek. De praktijkstroomleerlingen stromen voornamelijk uit naar de arbeidsmatige dagbesteding. Dat kan bij de Werkplaatsen van Bartiméus of instellingen in de eigen woonomgeving. Het vinden en behouden van stageplekken voor deze groep leerlingen is lastig vanwege de onbekendheid met de handicap bij bedrijven. Het Bartiméus Expertisecentrum Werken kan hierin zeker voor bedrijven wat betekenen. Een ander aandachtspunt is mobiliteit naar de werkplek en het gedeeltelijk of niet kunnen waarnemen van de mimiek en lichaamshouding als belangrijke speler in communicatie tussen mensen. De leerlingen die een Vmbo-diploma gehaald hebben bij Bartiméus kunnen in plaats van naar een regionaal opleidingscentrum ook naar het REA College. Bij het REA College kunnen zij de stap zetten naar een vervolgopleiding op maat leidend naar arbeid / werkplek. Ook is het mogelijk om bij het REA College de Topklas doen. In de Topklas krijgt de cliënt beter zicht op wat hij kan en wil. Daarna kan hij een gedeeltelijk mbo-diploma halen of een gerichte scholing volgen (wat heeft de cliënt nodig om bepaald werk te kunnen uitvoeren). Het REA College heeft de verplichting om na de scholing een werkplek voor de cliënt te vinden. In het tweede Borisjaar zijn er vanuit de vso Zeist contacten gelegd met de kenniscentra Calibris en ECABO. Dat heeft tot twee plekken voor de stageweken in het derde leerjaar van het Vmbo geleid, maar niet tot leer/werktrajecten. De door Boris ontwikkelde beroepsinteressesettest wordt gebruikt door leerlingen in verschillende leerroutes. De uitkomst wordt als leidraad gebruikt voor het verkennen van beroepen. Door het kleine aantal leerlingen en de diversiteit in interesse en mogelijkheden is het vinden en behouden van stageplekken een terugkerende uitdaging. Bij de leerlingen die uitstromen naar dagbesteding, zien wij regelmatig dat de arbeidsontwikkeling doorgaat. Het kan zijn dat de oudleerling later een stap gaat zetten naar arbeidsmatige dagbesteding.

Wij hebben een aantal positieve ervaringen overgehouden aan deelname aan het Borisproject.

**Erna Kikkers** (stagecoördinator)

[ekikkers@bartimeus.nl](mailto:ekikkers@bartimeus.nl)

Heliomare praktijkonderwijs te Wijk aan Zee is een cluster 3-school. De school biedt opleiding naar werk in de leeftijdscategorie van 12 tot en met 20 jaar. Vanaf 15 jaar streeft de school ernaar dat de leerlingen werkervaringen opdoen in de praktijk. Wij hebben negen groepsstages georganiseerd, waar vijf à zes leerlingen in een groepje meegaan met een begeleider van school naar een bedrijf. Wij hebben stagebedrijven in het commerciële circuit, maar ook een sociale werkplaats en dagbesteding. Hier wordt aan de competenties gewerkt volgens een vast schema. Al deze ervaringen worden met de mentor, leerling en ouders doorgesproken. Met 17/18 jaar beginnen de individuele stages op het niveau naar aanleiding van de eerder opgedane ervaringen.

Nu komt ons Borisproject in beeld. We doorlopen met de leerling de Borisstappensystematiek. Ik neem contact op met een gekozen kenniscentrum. Met het aangemaakte profiel en curriculum vitae van de leerling gaat de juiste regioadviseur in de woonomgeving van de leerling door middel van zijn klantenbestand samen met mij op zoek naar een juiste stageplek. Ik ga alleen of met de adviseur samen kennismaken bij het bedrijf en geef extra informatie over onze specifieke doelgroep. Vragen vanuit de werkgever kunnen dan direct beantwoord worden. De stage begint vaak met één dag en met in een later stadium, na overleg, uitbreiding in dagen. De school wint enorm veel tijd tijdens zijn zoektocht, omdat het kenniscentrum de markt en mogelijkheden veel beter kent. Ook is het kenniscentrum op de hoogte of het bedrijf een leerwerkbedrijf is. Voor het bedrijfsleven is onze doelgroep onbekend; men heeft ook weinig of geen kennis van financiële en rechtpositionele voordelen voor het bedrijf om een stagiair met mogelijkheden in een latere fase in dienst te nemen. Ik ervaar een zeer grote bereidheid bij de bedrijven om, indien het niveau het toelaat, de leerling als stagiair op te nemen.

De kenniscentra met hun eigen grote achterban beginnen kennis te maken met onze grote diverse doelgroep. Om deze adviseurs, medewerkers en dan daarnaast nog de bedrijven mee te krijgen, vraagt heel veel tijd. Twee jaar is een start, maar niet genoeg.

Er zal nog veel voorlichting gegeven moeten worden om deze leerlingen uit een levenslange uitkering te houden en deze toekomstige werknemers in deeltijd een baan te bieden.

**Phillip Boegheim** (stagebegeleider Heliomare onderwijs)

[P.Boegheim@heliomare.nl](mailto:P.Boegheim@heliomare.nl)

---

## Guyotschool

---

Vanaf het begin is onze school betrokken geweest bij het project. Het idee om de partijen via Boris bij elkaar te brengen sprak mij zeer aan. In de basis is Boris een goed concept. De bijeenkomsten heb ik als zeer positief ervaren; een kleine groep van scholen die samen aan iets nieuws werkt. Ook vond ik de bijeenkomsten zeer informatief en motiverend. Ondanks de reistijd ging ik met een zeer voldaan en tevreden gevoel noordwaarts.

Een kijkje nemen in 'de keuken' van de gastscholen was leuk en vernieuwend. Een aantal ideeën en werkwijzes heb ik meegenomen en ingebracht in ons team.

Het werken volgens de Borissystematiek is verhelderend. Onze werkwijze lijkt op deze manier van werken. In een schema geplaatst maakt het wel duidelijker en logischer.

De inzet van de kenniscentra was mij vanaf het begin duidelijk. Echter, in de praktijk ging het wel wat lastiger. Contact leggen hoger in de organisatie ging goed. Zeker na de bijeenkomsten waarin we konden 'speeddaten'. De bottleneck zat meer in het vertalen van het 'Borisgoed' naar de regio's.

Bij de regioadviseurs heeft het contact in het begin vooral op het niveau van informatieoverdracht gezeten. Bijpraten, uitnodigen, rondleiding, contact met ( vooral vak-)collega's organiseren. Eerlijkheid gebiedt mij te zeggen dat er wel verschil bestond tussen de diverse kenniscentra. De één was actiever dan de ander. Met sommige kenniscentra heb ik geen contact opgenomen, omdat we geen leerlingen in die branche opleidden.

Bij een aantal leerlingen hebben we in samenwerking met de kenniscentra goede resultaten gehaald. Goede stages geregeld en positieve uitstroom gehaald. Tevens hebben informatie en lesmateriaal ons goed 'op weg geholpen'. Praktijk is dat we hoofdzakelijk werken met ons 'eigen' netwerk van stagebedrijven en contacten, soms ook via de kenniscentra.

Een mooie mix.

**Bert Wardenier** (stagecoördinator)

[b.wardenier@kentalis.nl](mailto:b.wardenier@kentalis.nl)



---

**Bijlage 5      Evaluatie Boris door kenniscentra**

---

## Fundeon

---

Leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) zijn veelal niet in staat om een sterkqualificatie te behalen, maar verdienen wel een plek op de arbeidsmarkt. De regionale opleidingscentra waren en zijn daarbij geen partner. De kenniscentra komen in beeld bij de inrichting en uitvoering van maatwerktrajecten. De verwachting was dat de kenniscentra in afstemming met de vso-scholen maatwerktrajecten van deelnemers zouden vaststellen, waarbij de adviseur zou kijken of het opleidingsplan, het maatwerktraject, een arbeidsmarktrelevantie heeft.

Als Fundeon zetten we in op de begeleiding van bedrijven, niet op de begeleiding van deelnemers. Daardoor heeft de adviseur onvoldoende inhoudelijk zicht op de verschillende opleidingsmogelijkheden. Vandaar dat wij gekozen hebben voor de rol om de regionale samenwerking tussen de geïnteresseerde vso-scholen en de opleidingsbedrijven tot stand te brengen. De opleidingsbedrijven kunnen de deelnemers beoordelen op de haalbaarheid van de in het opleidingsplan opgenomen opleidingsdoelstelling. Zij kunnen extra begeleiding van de deelnemer op de bouwplaats bieden. Er is niet gekozen voor een actieve benadering van (opleidings)bedrijven, maar voor actie op het moment dat de vraag concreet wordt.

Landelijk zijn er met vijf verschillende vso-scholen gesprekken gevoerd. Veelal verkennend van aard, omdat men geen beeld had van de bouw en infra, de manier waarop deze sector is georganiseerd, de (veiligheids)eisen en de opleidingsmogelijkheden. In Breda heeft het eerste verkennende gesprek met een vso-school geleid tot een afspraak met het opleidingsbedrijf. Daar ziet men verschillende mogelijkheden tot samenwerking die in een vervolgtraject verder worden uitgewerkt. Deze samenwerking zou verder kunnen gaan dan alleen het maken van een afspraak over het opleiden van een individuele leerling.

### Persoonlijke ervaringen

De bouw- en infrawereld is voor vso-scholen niet bekend. Men weet niet wat men kan verwachten, kent de arbeidsmarkt vraag niet en heeft geen weet van de opleidingsmogelijkheden. De rol en positie van de opleidingsbedrijven is het geheel onbekend. Die informatie is van wezenlijk belang bij het maken van de noodzakelijke afwegingen. De gesprekken zijn dan ook zeker waardevol geweest.

Er is nog geen leerling ingestroomd, maar er zijn regionaal zeker mogelijkheden voor het maken van samenwerkingsafspraken die voor alle partijen een meerwaarde kunnen hebben.

**Henk Hanssen** (sectorcoördinator)

[h.hanssen@fundeon.nl](mailto:h.hanssen@fundeon.nl)

Vanaf september 2010 zijn wij als kenniscentrum voor de uiterlijke verzorging betrokken geweest bij het project Boris brengt je bij 'n baan. Vanaf het begin is het voor ons duidelijk geweest dat het aantal leerlingen, dat wij vanuit het speciaal voortgezet onderwijs zouden kunnen begeleiden naar de arbeidsmarkt, klein zou zijn. In de uiterlijke verzorging kennen we voornamelijk beroepen waarin van de beroepsbeoefenaar verwacht wordt dat hij alle werkzaamheden kan uitvoeren. Waar wij een belangrijke taak voor ons als kenniscentrum zagen, was beroepenoriëntatie bieden aan zowel de scholen als leerlingen. Hierom zijn wij, voor zover mogelijk, bij de verschillende bijeenkomsten aanwezig geweest.

KOC Nederland is voor één leerling benaderd om zich in te zetten bij het vinden van een leerplek binnen de kappersbranche. Wat voor ons een positieve ervaring is geweest, is dat wanneer je met leerbedrijven in gesprek gaat over deze doelgroep en wat ze voor het bedrijf kunnen betekenen, ze best open staan om deze leerlingen te begeleiden. Aangezien wij in onze branches wel veel te maken hebben met kleinere bedrijven, zal er ook een goede begeleiding van de praktijkopleider noodzakelijk zijn.

Terugkijkend op het project is een belangrijk resultaat dat de scholen en kenniscentra elkaar makkelijker weten te vinden voor vragen over beroepen, opleidingen en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat vso-leerlingen een intensieve begeleiding krijgen richting de arbeidsmarkt. Maar ook de bedrijven zullen eerder openstaan voor leerlingen vanuit deze doelgroep wanneer er duidelijkheid is over wat ze van elkaar kunnen en mogen verwachten. Uiteindelijk heeft KOC Nederland voornamelijk een rol gespeeld bij de beroepenoriëntatie van de scholen. Hierdoor hebben we wel gemerkt dat de scholen eerder contact met ons opnemen wanneer ze een leerling hebben die interesse heeft in de uiterlijke verzorging.

De groep die meer begeleiding nodig heeft richting de arbeidsmarkt, zal vanwege veranderende wetgeving alleen maar toenemen. Daarom is het belangrijk dat er initiatieven als het Borisproject blijven bestaan.

**Richard Hayes** (manager Opleidingsadvies)

[r.hayes@koc.nl](mailto:r.hayes@koc.nl)

De kracht van Boris is om te vertrekken vanuit de kracht van de individuele leerling in plaats van het eindniveau van een opleiding. Waar EVC begin 21<sup>e</sup> eeuw heeft gezorgd voor de emancipatie van de vakman zonder formele papieren, heeft Boris de weg gebaad voor de leerling die op onderdelen vakman is, maar nooit de volledige breedte kan bestrijken. Deze mensen zijn hard nodig op de arbeidsmarkt van de toekomst, terwijl het huidige systeem van diplomeren daar steeds minder in voorziet.

Wij constateren als kenniscentrum voor de mobiliteitsbranche een toenemende strijd om goed breed opgeleid personeel. Juist een kenniscentrum moet voorop durven lopen door bedrijven te laten zien welke alternatieven er zijn wanneer ontgroening en vergrijzing hun intrede doen. Innovam heeft de instroom van andere dan de reguliere doelgroepen in de afgelopen jaren tot speerpunt gemaakt. We hebben de overtuiging dat deze instroom een goede aanvulling kan zijn voor bedrijven die nu en in de toekomst te maken krijgen met een tekort aan personeel. Ook al kost het werven en enthousiasmeren van bedrijven voor een leerwerkplek in de huidige tijd extra inspanningen, werkgevers zijn zeker bereid om personeel met afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten in hun bedrijf.

Daarbij moet niet worden vergeten het personeel op de werkvloer ook te overtuigen van het belang. De adviseurs van de kenniscentra kunnen een grote rol hierin vervullen. Zij zijn door hun contacten zeker in staat om de mensen op de werkvloer te overtuigen van belang en mogelijkheden.

Het grote tekort aan technisch personeel dwingt bedrijven breder te kijken bij het werven van instroom van personeel; het schaap met de vijf poten bestaat niet en wellicht is het dan beter om vijf schapen met één poot te betrekken in je organisatie. Maar we kunnen bedrijven alleen maar dit inzicht geven als die schapen met één poot ook daadwerkelijk beschikbaar zijn. Dit blijft achterwege omdat het overheidsbeleid van iedereen een startkwalificatie verwacht, terwijl de breedte van een startkwalificatie onhaalbaar is voor groot deel van de leerlingen in het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. Dit geldt voor een veel grotere doelgroep dan het project Boris alleen. Voor alles onder niveau 2 van het middelbaar beroepsonderwijs zou maatwerkcertificering op het niveau van werkprocessen mogelijk moeten zijn, zodat onze ondernemers gerichte ondersteuning in de werkplaats aan zich kunnen binden. Boris heeft laten zien dat dit kan. Het is nu aan overheid en bedrijfsleven om deze werknemers ook zichtbaar te maken op de arbeidsmarkt.

**Bram Loog** (Consultant)

[b.loog@innovam.nl](mailto:b.loog@innovam.nl)

Vanaf augustus 2010 is Calibris betrokken bij het project Boris. Zorg, Welzijn en Sport zijn de sectoren van Calibris als kenniscentrum voor leren in de praktijk. Calibris wil een bijdrage leveren aan een evenwicht op de arbeidsmarkt voor deze sectoren en gaat daarbij uit van de vraag van werkgevers en van groepsgewijze benadering, d.w.z. geen individuele matching per leerling en bedrijf. Ondanks tekorten in de zorg is er nauwelijks vraag van werkgevers in de zorg of kinderopvang naar mensen uit de doelgroep vso. Het was in het begin van het project dan ook van groot belang om de verwachtingen van de vso-scholen te managen. Deze hadden de kans op werk in zorg en welzijn hoger ingeschat. Er zijn enkele toeleidingstrajecten gestart, vooral omdat de vso-school al een werkgever bereid had gevonden de leerling een plek te bieden. In een aantal gevallen was de wens van een leerling om te werken in de kinderopvang of zorg niet haalbaar gezien de mogelijkheden van de leerling. Zelf ben ik van mening dat bovengenoemde sectoren wel werkplekken kunnen creëren voor deze doelgroep, bijvoorbeeld in schoonmaak en huishoudelijke taken. Het gaat met name om een match tussen de mogelijkheden van de leerling en de winst die de werkgever hierin ziet voor zijn organisatie. Deze omslag in denken vraagt waarschijnlijk nog tijd. Uitwisseling van goede voorbeelden beïnvloedt dit positief.

De vso-scholen die contact zochten met Calibris, hadden vooral behoefte aan informatie over de arbeidsmarkt, over de branches zelf, over functies en opleiden. Welke functies en welke taken zijn geschikt voor de doelgroep, welke opleidingsmogelijkheden zijn er? Hoe groot is de kans op werk? Wat kan een kenniscentrum daarin betekenen? Voor de vso-scholen was dit allemaal onbekend terrein en zij hadden meestal geen relatienetwerk met werkgevers in de regio. Een adviseur van Calibris had hier een belangrijke rol door zijn kennis van de branche, van taken en functies, van kansen op werk in de sector en door zijn netwerk van leerbedrijven in de regio. Daarentegen waren het vso en de doelgroep Boris bij de adviseur weer onbekend terrein. Zoals gezegd moest ik de verwachtingen van de vso-scholen van begin af aan temperen door de geringe kans op werk in zorg en welzijn voor deze doelgroep. Dat zorgde af en toe voor teleurstellingen. Het viel me op dat de scholen zelf de mogelijkheden van hun leerlingen hoog inschatten, wellicht te hoog. Misschien zijn andere sectoren zoals schoonmaak, facilitair, administratie, groen, ook wel geschiktere plekken dan de gehandicapten-, of ouderenzorg of kinderopvang. Calibris kent toeleidingstrajecten voor andere doelgroepen, waarin mensen met afstand tot de arbeidsmarkt naar werk (en een kwalificatie) worden geleid. Mogelijk zijn deze bruikbaar (te maken) voor sommigen uit de doelgroep van Boris. Daarmee blijft de werkgever die vanuit bepaalde afwegingen (financieel, economisch, maatschappelijk verantwoord ondernemen) plekken beschikbaar stelt de belangrijkste succesfactor. Daar is nog een weg te gaan.

vso Het Duin heeft Calibris ondersteuning gevraagd bij het opzetten van een passend opleidingstraject voor de vso-leerlingen die stage liepen bij 's Heerenloo, met als resultaat een baan binnen de instelling. Calibris heeft vso Het Duin de (pilot)opleidingsmaterialen Woonhulp aangereikt, vanuit de opzet om in samenwerking met Het Duin en 's Heerenloo de opleiding passend te maken voor de gehandicaptensector. De opleiding Woonhulp is ontwikkeld door Calibris in samenwerking met Praktijkschool 't Genseler en enkele zorginstellingen. De opleiding leidt rechtstreeks op voor een baan met laag complexe werkzaamheden binnen een zorgorganisatie en is bestemd voor jongeren die niet in staat zijn een diploma op niveau 1 te behalen. Door het wegvallen van sleutelfiguren bij Het Duin is de samenwerking gestagneerd. Het Duin heeft wel de opleidingsmaterialen Woonhulp ingezet in het opleidingstraject van vier leerlingen. Een van hen heeft intussen een baan gekregen bij 's Heerenloo. Komend jaar gaan Calibris en Het Duin in een hernieuwde samenwerking de opleiding verder ontwikkelen.

**Bea Naninck en Tony Duyvesteyn**

[b.naninck@calibris.nl](mailto:b.naninck@calibris.nl)

De doelgroep van het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs was niet nieuw voor VOC, omdat we er in een paar regio's al contact mee hadden. De landelijke insteek was wel nieuw. De samenwerking die er vanaf de start van het project is geweest, hebben wij als positief ervaren. Vooral de gezamenlijke overleggen tussen de scholen en de kenniscentra hebben wij als waardevol ervaren, enerzijds omdat we onze branche onder de aandacht konden brengen, anderzijds omdat we konden kennismaken met het soort onderwijs en hun deelnemers. Dat laatste was vooral belangrijk om de doelgroep helder te krijgen, met de mogelijkheden en onmogelijkheden daarvan binnen onze bedrijfstak.

Op die manier konden we serieus en gericht op zoek naar een geschikte stage en / of leerwerkplek. We waren en zijn ons ervan bewust dat onze bedrijfstak landelijk per jaar een beperkt aantal kandidaten plek zal kunnen aanbieden.

Op een aantal plekken is het ons gelukt om in samenwerking met school en het bedrijf kandidaten te bemiddelen naar een werkplek met in een aantal gevallen aanvullende praktijktraining. Deze praktijktraining kan op het bedrijf plaatsvinden of op een VOC-opleidingscentrum.

In de regio Enkhuizen zijn vier kandidaten geplaatst en praktische geschoold, bij alle vier is er na afloop een EVC-traject uitgevoerd met als uitkomst dat de vier leerlingen hebben vakvaardigheden ontwikkeld op niveau 2 van het middelbaar beroepsonderwijs. Twee kandidaten hebben de potentie in de praktijk door te groeien naar vakvaardigheden op niveau 3.

Op een aantal andere plekken is er na het volgen van de praktijktraining een branche-erkend certificaat uitgereikt voor de onderdelen die werden beheerst en af getoetst.

Heliomare is een school waar de contacten heel goed zijn met onze collega maar ook het bedrijfsleven is zeer te spreken over de begeleiding via de persoon door Phillip Boegheim.

Wij achten het heel belangrijk dat het project voortgang krijgt om de geïnvesteerde energie en middelen van alle partijen niet verloren te laten gaan, er is een instrument als Boris nodig om de doelgroep te blijven helpen aan een waardevolle invulling voor de toekomst. De Borisbox kan hier goed aan meewerken en de pilot scholen zijn ook van grote waarde voor het vervolg van het project. Zij hebben al veel kennis opgedaan en kunnen een adviserende rol vervullen naar de andere scholen die nu gaan aansluiten en gebruik willen gaan maken van de systematiek.

Waar nog zeker winst te halen is voor de toekomst is bij de aansluiten van onderwijs en bedrijfsleven, kandidaten moeten zich leren presenteren als werknemers, hier ligt duidelijk een rol voor het scholen veld. Onderwijs moet de kandidaten duidelijk maken waar hun talenten liggen en hoe pijnlijk soms dan ook, hun beperkingen zijn.

Er is op school (te vaak) een beschermende omgeving waar een aantal 'gebruikmaken' van hun handicap, binnen het bedrijfsleven kan dit een reden zijn dan de plaatsing mislukt.

Uit ervaring weet ik dat men (het bedrijfsleven) redelijk ver wil gaan maar in de basis zijn en blijven deze kandidaten 'gewone' werknemers die op veel plekken naar beide tevredenheid kunnen functioneren.

**Jack Deurloo**

[j.deurloo@vocar.nl](mailto:j.deurloo@vocar.nl)

In 2010 kreeg ik een uitnodiging via SBB om de startbijeenkomst bij te wonen van het Boristraject. Ik wist niet direct wat ik er van moest verwachten want ik heb persoonlijk niet zo veel met honden. De eerste bijeenkomst bij het ministerie van OCW gaf een beeld van betrokken mensen, die bezig waren voor een doelgroep op te komen waar ik zelf ook al een tijd voor bezig was.

Via een leertraject, dat al jaren bij ons draait, was ik al meerdere malen in contact gekomen met vso-scholen en de problematiek daar met doorstroming naar regulier werk. Door gebruik te maken van ons leermiddel 'Stappenplan Houtbewerken' konden veel scholen gericht lessen verzorgen voor de houtafdeling.

Na mijn eerste kennismaking met het project werd ervoor gekozen een collega voor dit traject vrij te maken en zo gericht in contact te komen met scholen die behoefte hadden aan de vakken houttechniek en de doorstroming naar bedrijven. Voor de vso-scholen is onze beroepsgroep niet eenvoudig. Het is een drempel om te werken met machines en producten te maken waar behoorlijk wat kennis voor nodig is. Vooral de stap richting bedrijven bleek moeilijk, omdat er al snel met machines gewerkt moet worden; dat vergt de nodige aandacht wat betreft deskundigheid en veiligheid.

Helaas is de collega die verantwoordelijk was voor het Borisproject, vertrokken. Ik pakte het traject weer op en had daarbij één ding voor ogen: ons leermiddel moest aangepast worden aan het niveau en de mogelijkheden van de deelnemers. Minder teksten in de lesstof en meer met afbeeldingen werken. Dat had ik al zo vaak gehoord op de scholen die ik bezocht had. Er kwam geld beschikbaar voor een nieuw 'Stappenplan Houtbewerken' voor deze doelgroep. Veel scholen zijn inmiddels bezocht en de eerste bestellingen voor het nieuwe schooljaar lopen binnen.

Het Boristraject is voor mij een bevestiging dat er voor deze doelgroep aangetrokken moet worden om de koppeling tussen scholen en bedrijven uit te breiden. Met behulp van het nieuwe leermiddel en de koppeling via het kenniscentrum en de erkende leerbedrijven zullen meer leerlingen in kunnen stromen in de houtsector. Eerst ging dit nog moeizaam, maar met het branchecertificaat, de opgedane kennis en de warme overdracht van school naar bedrijf moet dat zeker gaan lukken.

De akker is geploegd, er is gezaaid en er zal spoedig geoogst gaan worden!!

**Theo Koevermans** (opleidingsadviseur)

[t.koevermans@shm.nl](mailto:t.koevermans@shm.nl)

ECABO heeft, net als alle andere kenniscentra, vanaf de start van het project deelgenomen. Mijn bijdrage is pas eind 2010 gestart. De samenwerking tussen de vso-scholen en de kenniscentra heeft volgens mij voor alle partijen grote toegevoegde waarde gehad.

De toegevoegde waarde is gestart met het elkaar en elkaars werelden beter leren kennen, waardoor ieders wereld groter is geworden. Er is meer begrip voor elkaar, maar nog belangrijker: de vso-scholen zijn hierdoor dichterbij het bedrijfsleven en de arbeidsmarkt komen te staan. Vanuit de kenniscentra is er meer begrip gekomen voor het werk en de organisatie van de vso-scholen en de doelgroep(en) waar zij mee te maken hebben. Een doelgroep die wezenlijk anders is dan het middelbaar beroepsonderwijs. We hebben richting het bedrijfsleven een 'ambassadeursrol' kunnen vervullen voor deze doelgroep en de mogelijkheden die de leerlingen in zich hebben voor de arbeidsmarkt.

Boris heeft geleid tot een prima instrumentarium, een aantal mooie samenwerkingsinitiatieven en maatwerkcertificering. Hierdoor kunnen we leerlingen een concrete stap in de goede richting bieden. Hoewel we onze maatschappelijke rol als organisatie heel belangrijk vinden, hebben we als ECABO toch helaas maar beperkt iets kunnen betekenen voor specifieke leerlingen. Onze branches en beroepen kennen weinig arbeidsmarktrelevantie voor de wat lagere niveaus. Ook is er weinig bereidheid bij branches om hier langdurig in te investeren. In de branche waar wel werkgelegenheid is voor de lagere niveaus, de beveiligingsbranche, is weinig ruimte is voor vso-leerlingen, gezien de aard van het beroep en de branche. Bij de overige kwalificaties (over het algemeen kantoorbanen) is de vraag of er al dan niet een plaats is voor een vso-leerling echt bedrijfs- en vaak zelfs persoonsafhankelijk. Er wordt nog weinig rekening gehouden met tekorten aan personeel op lange termijn en met de kwaliteiten van de vso-leerling. Dat is gezien het huidige economische klimaat ook wel enigszins begrijpelijk, maar dat maakt het voor dit project wel lastig. Mocht de krapte daadwerkelijk ontstaan over een aantal jaar, zal het makkelijker en zelfs absolute noodzaak zijn bedrijven hiervan te overtuigen. Het is dus van belang de infrastructuur in de lucht te houden en de goede contacten die er zijn te blijven faciliteren en met elkaar in contact te blijven. In de ene branche zal het tekort eerder ontstaan dan in de andere. In sommige branches zijn er nu al wel mogelijkheden.

Kortom, ik hoop dat we het project kunnen voortzetten, zodat vso-leerlingen zoveel als mogelijk is een structurele plek op de arbeidsmarkt kunnen krijgen die bij hen past en waar ook het bedrijfsleven waardering voor heeft.

**Deborah Schoenmakers** (sectormanager juridisch)

[d.schoenmakers@ecabo.nl](mailto:d.schoenmakers@ecabo.nl)



Het Borisproject is bedoeld om via een gestructureerde systematiek, waarin bestaande organisaties (vso-scholen en kenniscentra) samenwerken, vso-leerlingen zo goed mogelijk toe te leiden naar een leren-en-werktraject of arbeidsparticipatie. Dat heeft Savantis als waardevol ervaren. De Borissystematiek die is uitgewerkt, maakt de stappen en verantwoordelijkheden van betrokken organisaties expliciet.

Een succesvolle implementatie is mede-afhankelijk van de samenwerking en gezamenlijke visie van partijen:

- Zijn (vso-)scholen overtuigd van de noodzaak van deze aanpak?
- Nemen zij in een vroeg stadium contact op met het kenniscentrum en zijn beide partijen dan bereid om de inspanningen te plegen die noodzakelijk zijn?
- Kunnen school en ouders overtuigd worden van de noodzaak om – naast de wens van de leerling – ook de kans op stage en kans op werk mee te nemen in de keuze voor een sector / beroep?
- Is voldoende duidelijk aan welke voorwaarden een bedrijf moet voldoen om een leerling succesvol op te leiden of zicht te bieden op de sector? Daarbij gaat het ook om details als: welke leeftijd heeft de leerling, hoe kan hij het bedrijf bereiken, kan hij zelfstandig reizen, wat is dan de maximale afstand, enzovoort.

Het gaat om een persoonlijke match tussen leerling en bedrijf. Dat is – ook voor Savantis – een zaak van ervaring opdoen. Daar is communicatie met de school voor nodig. Het slagen van de plaatsing van een leerling bij een bedrijf is in deze tijd van economische crisis niet altijd even gemakkelijk. Savantis is van mening dat de regionale aanpak, met kleine aantallen leerlingen, ook in moeilijke tijden tot een plaatsing op een leerplaats kan leiden. Of het altijd mogelijk is om bij datzelfde leerbedrijf (aansluitend) een structurele baan te realiseren, is de vraag. Het goed voorlichten en informeren van bedrijven is van belang. Daarbij hoort een gecommiteerde opleidingsadviseur met veel kennis over de bedrijven in zijn werkgebied en die overzicht heeft over de voorzieningen, ondersteuning en/of subsidies die beschikbaar zijn voor bedrijven. Een centrale website met actuele informatie over regelingen, deskundigen en voorzieningen is dan van groot belang.

Het koppelen van het leertraject aan de kwalificaties in het middelbaar beroepsonderwijs is een goede zaak. Dat geldt ook voor het streven naar diplomering en/of certificering. Het moet in dit geval echter wel mogelijk zijn om – als diplomering niet mogelijk is - een certificaat (bij voorkeur ondersteund door de sector of tenminste het kenniscentrum) te verstrekken. Hiermee is de herkenbaarheid van de opgedane competenties zoveel mogelijk gewaarborgd.

De workshops over de Borissystematiek heeft Savantis als positief ervaren. Deze hadden in een wat eerder stadium kunnen/moeten plaatsvinden. Deskundigheidsbevordering is van groot belang.

Alles overziend: een project waarin Savantis bij een relatief klein aantal leerlingen is betrokken, maar dat onder goede voorwaarden en met duidelijkheid over de verwachtingen en inspanningen voortzetting verdient. Zo gaan opgedane deskundigheid en contacten niet verloren. Een duidelijke regeling over bekostiging en een niet te krappe tijdberekening zijn voorwaardelijk.

**Loes Richter** (beleidsadviseur)

[l.richter@savantis.nl](mailto:l.richter@savantis.nl)

Kenniscentrum PMLF ervaart in de sector procestechniek een zekere terughoudendheid bij bedrijven om voor leerlingen uit het vso een passende werkplek te leveren. Bij bedrijven vinden de gesprekken in eerste instantie plaats met een afdeling HR of Opleidingen. Hoewel deze afdelingen bij verschillende bedrijven welwillend staan tegenover het Borisproject, lukt het toch niet om een leerling te plaatsen. Reden hiervoor is dat de werkdruk bij de ploegen (er wordt vrijwel overal in de procesindustrie in ploegen gewerkt) hoog is en dat deze ploegen door hun leidinggevende afgerekend worden op productiecijfers. De ploegleiders zien de extra tijd die ze kwijt zijn aan de begeleiding van een vso-leerling als een te hoge drempel. De economische crisis speelt hierbij zeker ook een rol. In tijden van economische groei is er bij bedrijven veel meer ruimte voor opleiden in alle mogelijke vormen.

Bij het zoeken naar werkplekken voor jongeren in de procesindustrie speelt ook mee dat er wettelijke beperkingen zijn voor 16- tot 18-jarigen om in de industrie te mogen werken. Hierbij moet gedacht worden aan eisen ten aanzien van werktijden, machines, geluid, gevaarlijke stoffen en stoffen onder hoge druk. In 2010 heeft Kenniscentrum PMLF een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden en onmogelijkheden van leren en werken voor 16- tot 18-jarigen. Daaruit bleek dat er ondanks de beperkingen ook voorbeelden zijn van bedrijven die een geschikte omgeving bieden waar jongeren werkzaamheden kunnen uitvoeren. Het kan dus wel, maar bedrijven zullen extra inspanning moeten plegen om een geschikte werkplek te vinden met eventueel extra begeleiding van medewerkers.

Een ander punt dat in de toekomst een negatief effect zou kunnen hebben op de inzet van vso-leerlingen is de ontwikkeling van het beroep, waarbij de operator steeds meer een allround functie krijgt. Van medewerkers in een productieomgeving wordt steeds meer gevraagd. Dit staat haaks op het uitgangspunt van het project Boris, waarbij taken uit een kwalificatie geïsoleerd worden uitgevoerd door een leerling.

Toch ziet Kenniscentrum PMLF in de toekomst mogelijkheden voor vso-leerlingen op de verpakkingsafdelingen van bedrijven. Dit zijn veelal werkzaamheden die te maken hebben met logistiek. Sommige bedrijven maken op hun verpakkingsafdeling gebruik van medewerkers uit de sociale werkplaatsen, of besteden specifieke inpakwerkzaamheden hieraan uit. Voor zover het kenniscentrum dat kan overzien, zijn de bedrijven tevreden over deze samenwerking.

Kenniscentrum PMLF ziet dat het project Boris in vele sectoren werkt. We staan achter het project en zullen opnieuw actie ondernemen als er leerlingen aangemeld worden met interesse in de procestechniek. We verwachten echter geen grote aantallen aanmeldingen. Het beroep operator leeft niet bij de jeugd. Het is geen populair beroep; ook niet in het Vmbo. De vraag naar vso-werkplekken zal daarom naar verwachting ook niet groot zijn.

**Anneke van den Engel** (Senior Consultant)

[A.vd.Engel@pmlf.nl](mailto:A.vd.Engel@pmlf.nl)

Iedereen is nodig op de arbeidsmarkt. En iedereen verdient een plek op de arbeidsmarkt. Dit zijn twee belangrijke overwegingen geweest voor Kenniscentrum Handel (KCH) om vol enthousiasme in het project Boris brengt je bij 'n baan te stappen. Al enkele jaren had Kenniscentrum Handel ervaring met de doelgroep van het voortgezet speciaal onderwijs (en het praktijkonderwijs). Dat komt doordat enkele Vmbo-scholen een leerwerktrajectroute aan hun leerlingen aanbieden en vooral omdat Kenniscentrum Handel praktijkexamens afneemt voor branchecertificering. Met het project Boris konden we de dienstverlening en mogelijkheden van onze organisatie in samenhang verbinden aan de wensen van de vso-scholen én de bedrijven die vso-leerlingen een kans willen bieden. We kijken met tevredenheid terug op het project, waarin veel nieuwe ervaringen zijn opgedaan en goede resultaten in de samenwerking en opleiding en arbeidstoeleiding van de leerlingen zijn geboekt. Bij start van het project bleek al snel dat de dienstverlening van Kenniscentrum Handel zoals we die voor het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs inzetten, ook goed bruikbaar is voor de vso-leerlingen. Het netwerk van leerbedrijven, het didactische concept van leren werken, werknemers- en beroepsvaardigheden aanleren, kwalitatieve ondersteuning van leerbedrijven en praktijkopleiders en branchecertificering waren overwegend nog onbekend terrein van de Borisscholen en daar heeft het project iets aan gedaan. Ook de leerbedrijven hebben door het project de kans gekregen om kennis te maken met leerlingen met een beperking. Het ene bedrijf had een maatschappelijk motief en het andere een bedrijfseconomisch motief om een Borisleerling een leerwerkplek aan te bieden. Na een succesvolle stage, op maat gemaakt voor de leerling én het bedrijf, hebben twee bedrijven de leerlingen in dienst genomen. In enkele regio's hebben de opleidingsadviseurs van Kenniscentrum Handel contacten gelegd met de ondernemers-/ winkeliersvereniging om voorlichting te geven over het project. In samenwerking met de school is vervolgens een roulerende stage bij de bedrijven gerealiseerd, zodat de leerlingen met verschillende bedrijven konden kennismaken. En zodat binnen bedrijven specifieke vaardigheden of werkzaamheden aangeleerd konden worden. Voor een goed resultaat was het essentieel dat er draagvlak binnen de gehele school was, van management tot docententeam. Bedrijven hebben aangegeven dat een realistisch persoonsprofiel van de leerlingen voor hen essentieel is en verkeerde verwachtingen voorkomt. Wat kan de leerling? Wat zijn zijn talenten? Welke leerdoelen zijn haalbaar? En welke rol speelt de praktijkopleider daarbij? Zaken die in de samenwerking goed afgesproken moeten worden. Een goede voorbereiding op stage bleek, naast de ingrediënten van de Borismethodiek, een waardevol instrument. Naast het bepalen van een sectorkeuze en beroepskeuze is met diverse scholen ervaring opgedaan met de workshop 'Goed voorbereid op stage'. De branchecertificaten 'Winkelmedewerker' en 'Orderpicker', specifiek ontwikkeld voor praktijkonderwijs en vso, zijn waardevolle certificaten voor de leerlingen die een werkplek in de handel ambiëren. Voor sommige leerlingen is het een bewijsstuk voor de kennis en ervaring op dat moment, voor andere leerlingen is het een mooi tussenstation op weg naar een diploma Aankomend Verkoopmedewerker of Assistent Logistiek Medewerker op niveau 1 van het middelbaar beroepsonderwijs.

Uiteindelijk hebben ruim tachtig leerlingen stage gelopen bij handelsbedrijven, hebben meer dan tien leerlingen een branchecertificaat of diploma gehaald en hebben twee leerlingen een arbeidscontract gekregen. De samenwerking tussen vso-scholen, bedrijven en Kenniscentrum Handel heeft laten zien dat de leerling meer arbeidsmarktgericht opgeleid kan worden. Daardoor zijn zijn kansen op een duurzame arbeidsplek groter. Het is wenselijk dat de Borismethodiek breder ingezet wordt en dat bedrijven structureel toegerust en begeleid worden. Dat kan door ook de rol van de bedrijven te onderkennen en te waarderen en verschillende opleidingsroutes en soorten leerwerktrajecten te erkennen.

**Monique Mol**

[m.mol@kch.nl](mailto:m.mol@kch.nl)

---

## **Bijlage 6      Borissystematiek voor vso-scholen**

De Borissystematiek maakt deel uit van een toolbox voor kenniscentra en vso-scholen en is te vinden op [www.borisbox.nl](http://www.borisbox.nl). Het document wordt nog voorgelegd aan de vso-scholen die hebben deelgenomen aan het Borisproject.

---

## **Bijlage 7      Borissystematiek voor kenniscentra**

De Borissystematiek maakt deel uit van een toolbox voor kenniscentra en vso-scholen en is te vinden op [www.borisbox.nl](http://www.borisbox.nl). Het document wordt nog voorgelegd aan de kenniscentra die hebben deelgenomen aan het Borisproject.

---

## **Bijlage 8      Resultaten van een studiemiddag rond jongeren met een beperking**

Op 16 mei organiseerde Kennis- en Innovatiecentrum CrossOver, samen met de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en CINOP, een studiemiddag rond jongeren met een beperking en hun weg naar een vaste baan. Het verslag van deze middag is bijgevoegd.