

Colofon

Titel	Jongeren uit vso en pro op weg naar een baan. Een onderzoek naar de Borissystematiek van SBB
Auteurs	Metje Jantje Groeneveld, José Hermanussen, Rob Schipperheyn
Datum	17 december 2015
Projectnummer	30354.02/ecbo.15-231

Expertisecentrum Beroepsonderwijs
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
T 073 687 25 00
www.ecbo.nl



© ecbo 2015

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	7
1.1	Achtergrond van het onderzoek.....	7
1.2	De centrale onderzoeksvragen	8
1.3	Leeswijzer.....	8
2	Borissystematiek.....	9
2.1	Inleiding	9
2.2	Het ontstaan van de Borissystematiek	9
2.3	Inhoud van de systematiek	11
2.4	Ondersteuning en training	11
2.5	Onderzoek naar de Borissystematiek	13
3	Boris in het licht van wat werkt.....	15
3.1	Inleiding	15
3.2	Gezinssituatie en netwerk	15
3.3	Continue begeleiding	17
3.4	Regionale netwerken en branchecertificering	17
3.5	Kenmerken van interventies en projecten	18
3.6	Samenvattend.....	20
4	Borissystematiek versus andere interventies	21
4.1	Inleiding	21
4.2	Tools voor arbeidstoeleiding.....	21
4.3	De kwaliteit van de tools.....	23
4.4	Verhouding tot de Borissystematiek.....	24
4.5	Beschrijving van de totaalpakketten	24
4.6	De kwaliteit van de totaalpakketten	26
4.7	Verhouding tot de Borissystematiek.....	27
4.8	Tools, totaalpakketten en/of de Borissystematiek?.....	29
5	Casestudies	31
5.1	Aanpak casestudies	31
5.2	Inrichting arbeidstoeleiding	32
5.3	Argumentatie keuze Borissystematiek	35
5.4	De Borissystematiek en andere methoden.....	37
5.5	Toegevoegde waarde Borissystematiek.....	38
5.6	Investerings en aanpassingen	40
5.7	Ervaringen met de Borissystematiek	41

5.8	Plaatsingsrendement van de Borissystematiek	46
5.9	Structurele toepassing Borissystematiek.....	47
5.10	Conclusie	50
6	Regionale samenwerking	51
6.1	Inleiding	51
6.2	Beoogd resultaat voor de gemeente	51
6.3	Voordelen regionale samenwerking	52
6.4	Rendement van de Borissystematiek bij regionale samenwerking	53
6.5	Aanbevelingen.....	53
6.6	Conclusie	54
7	Landelijke stakeholders.....	55
7.1	Inleiding	55
7.2	Waardering Borissystematiek	55
7.3	De essentie van de Borissystematiek	56
7.4	Kwalificatiestructuur en erkende leerbedrijven.....	56
7.5	Rendement van de Borissystematiek.....	58
7.6	Andere systematieken en methodieken	59
7.7	Landelijk en regionale voorwaarden.....	59
7.8	Wettelijke belemmeringen?	61
7.9	Wet werkend leren in vso en pro?	62
7.10	Rol voor SBB in de Borissystematiek	62
7.11	Rol voor de eigen organisaties.....	64
7.12	Samenvattend	66
8	Eindconclusie en aanbevelingen.....	69
	Bijlage 1: Schematische weergave van het 10-stappenplan	75
	Bijlage 2: Schematische weergave van de inzet van de kenniscentra	77
	Bijlage 3: Werkwijze bij het beoordelen van interventies voor arbeidstoeleiding.....	79
	Bijlage 4: Classificatie effectieve interventies NJI.....	81
	Bijlage 5: Criteria databank Movisie	83
	Bijlage 6: Kritische succesfactoren project SEARCH.....	85

Bijlage 7: Vragen voor directie/management en leerling/stagebegeleider van een vso- of praktijkschool:	87
Bijlage 8: Vragenlijst voor samenwerkingsverbanden: Lijst voor de projectleiders van de samenwerkingsverbanden.	101
Bijlage 9: Overzicht geïnterviewde landelijke stakeholders	115
Bijlage 10: vragenlijst landelijke stakeholders	117
Bijlage 11: Geraadpleegde bronnen en literatuur	119

1 Inleiding

1.1 Achtergrond van het onderzoek

In de aanloop naar de implementatie van maatregelen voortvloeiend uit de Participatiewet gaf het ministerie OCW, directie JOZ, in 2010 de opdracht aan SBB om een verkenning uit te voeren naar de mogelijkheden om het systeem van werkend leren in het mbo toe te passen in scholen van voortgezet speciaal onderwijs (vso). De vraag was of dit systeem zich – al dan niet met aanpassingen – leent voor de toeleiding uit het voortgezet speciaal onderwijs naar werk.

Het systeem van werkend leren in het vso staat bekend als de Borissystematiek¹. Behalve de werkwijze (werkend leren) zijn in deze systematiek ook de randvoorwaarden afgeleid van het systeem van het werkend leren in het mbo: SBB stelt het register van leerbedrijven beschikbaar voor instellingen die met deze systematiek willen werken en de (17) kenniscentra zetten hun opleidingsadviseurs in bij het begeleiden van de school, de leerling en het betrokken bedrijf gedurende de implementatie van de Borissystematiek. De systematiek betreft daarnaast andere partijen bij het lerend toeleiden naar werk, zoals het UWV en brancheorganisaties. Zie hoofdstuk 2 voor een uitgebreide beschrijving van de Borissystematiek.

In 2013 is SBB op verzoek van OCW een tweede pilot gestart, nu in het praktijkonderwijs. Daarnaast kreeg SBB de opdracht om de voorzieningen door te ontwikkelen op aspecten die essentieel zijn voor succesvolle toepassing van het concept, alsook het concept te implementeren op zoveel mogelijk vso- en praktijkscholen.

Vanuit regio's en scholen is er belangstelling voor het werken met een aanpak als de Borissystematiek. Ook wordt in diverse onderzoeken de Borissystematiek genoemd als goed voorbeeld van arbeidstoeleiding voor (pro- en vso-)leerlingen met een arbeidsbeperking.

Met de verandering van de structuur van de kenniscentra en het aflopen van de pilotperiodes, is het zoeken naar wegen om de arbeidstoeleiding van jongeren met een beperking, gebruik makend van de mbo-infrastructuur, zeer actueel geworden. De vraag is welke partijen zich eigenaar van deze ambitie voelen. Om deze vraag te kunnen beantwoorden is het van belang evidentie te verzamelen over aspecten van de aanpak waarmee de Borissystematiek zich (positief) onderscheidt van andere vormen van arbeidstoeleiding: waar deze systematiek naar aanpak en (duurzame) opbrengsten aantoonbaar meerwaarde biedt. Ook is het belangrijk na te gaan welke condities nodig zijn om de systematiek duurzaam te implementeren; aan welke randvoorwaarden moet dan worden voldaan? Op deze vragen zoekt ecbo antwoord in dit onderzoek, middels literatuurstudie, casestudies en interviews.

¹ Omdat gebleken is dat scholen het woord 'methodiek' associëren met lesmethoden (boeken) spreken we niet meer over de Boris-methodiek, maar over de Borissystematiek.

1.2 De centrale onderzoeksvragen

Het onderzoek richt zich op het beantwoorden van de volgende vragen:

- Op welke aspecten van de aanpak onderscheidt de Borissystematiek zich (positief) van andere vormen van arbeidstoeleiding voor leerlingen van het pro en het vso?
- Geeft deze systematiek gefundeerd zicht op meer (duurzame) opbrengsten voor de leerling/ werknemers vergeleken met die van andere vormen van arbeidstoeleiding?
- Welke uitvoeringscondities zijn in de ogen van degenen die de systematiek toepassen (de uitvoerenden) nodig om de systematiek te implementeren en structureel toe te passen?
- Welke (landelijke) randvoorwaarden zijn nodig in de ogen van de initiatiefnemers van het ontwikkelen van de systematiek (OCW, SBB) en degenen die bij de ontwikkeling waren betrokken (andere landelijke stakeholders) om de systematiek structureel toe te passen?

Om deze vragen te beantwoorden voerde ecbo deskresearch uit, onderzocht casussen (scholen en regionale samenwerkingsverbanden) waarin met deze systematiek wordt gewerkt en voerde gesprekken met landelijke stakeholders (initiatiefnemers en andere stakeholders).

1.3 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 geeft uitleg over het ontstaan en de inhoud van de Borissystematiek. Tevens wordt toegelicht wat voor onderzoek er is gedaan naar de Borissystematiek.

Hoofdstuk 3 zet diverse onderzoeken naar de arbeidstoeleiding van jongeren met een beperking naast elkaar. Wat werkt er volgens die onderzoeken? Vervolgens is aangegeven hoe is onderzocht of deze elementen onderdeel zijn van de Borissystematiek en of ze inderdaad meerwaarde hebben ten opzichte van andere methodieken en systematieken.

Hoofdstuk 4 gaat in op andere interventies die worden ingezet bij de arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro. Er is gekeken naar tools en totaalpakketten. De interventies worden kort omschreven, er wordt in kaart gebracht in hoeverre de interventies zijn onderbouwd en onderzocht en hoe ze zich verhouden tot de Borissystematiek.

Hoofdstuk 5 biedt een overzicht van de reacties op de vragen die zijn gesteld aan de scholen die de Borissystematiek hebben toegepast. Per vraag is in kaart gebracht wat de belangrijkste overall conclusies zijn en wat daarvan de implicaties zijn ten aanzien van het al dan niet laten indalen van de Borissystematiek in de reguliere infrastructuur.

Hoofdstuk 6 geeft een overzicht van de belangrijkste inzichten ten aanzien van regionale samenwerking en de Borissystematiek, naar de mening van de projectleiders van de onderzochte samenwerkingsverbanden.

Hoofdstuk 7 zet de opvattingen van de landelijke stakeholders op een rij. Net als in de voorgaande hoofdstukken wordt ingegaan op de waardering voor de Borissystematiek, de essentie van de Borissystematiek, het rendement van de Borissystematiek, hoe de Borissystematiek zich verhoudt tot andere systematieken, welke voorwaarden en belemmering er gelden bij inbedding van de Borissystematiek in de reguliere infrastructuur en welke rol landelijke stakeholders voor zichzelf zien bij die inbedding.

Het rapport eindigt met conclusies en aanbevelingen in hoofdstuk 8.

2 Borissystematiek

2.1 Inleiding

De Borissystematiek is een systematiek waarmee leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) kunnen worden toegeleid naar arbeid. De systematiek is gebaseerd op het systeem van werkend leren in het mbo. Uitgangspunt is de leerlingen een opleiding te bieden gebaseerd op onderdelen van de kwalificatiestructuur in het mbo, omdat leerlingen uit vso en pro vaak niet in staat zijn om aan alle kwalificatie-eisen te voldoen. Het traject wordt afgerond met een certificaat, dat erkend is door de branche.

2.2 Het ontstaan van de Borissystematiek

De invoering van de Participatiewet heeft grote gevolgen voor leerlingen uit het vso en pro. De Participatiewet vervangt sinds 1 januari 2015 de Wet Werk en Bijstand, Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wajong. De gemeente is vanaf die datum verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Relevant voor de scholen in het vso en pro zijn de veranderingen voor Wajongers en mensen in de sociale werkvoorziening. Sinds 1 januari 2015 hebben alleen nog jonggehandicapten die niet kunnen werken recht op Wajong. Concreet betekent dit voor leerlingen van vso en pro dat zij vrijwel geen kans maken op een Wajong-uitkering en dus zoveel mogelijk aan de slag moeten proberen te komen. Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer in de WSW instromen. Dit betekent voor leerlingen uit vso en pro dat zij niet meer kunnen instromen in de sociale werkvoorziening. Vso- en pro-scholen moeten hun leerlingen dus meer en beter dan voorheen voorbereiden op een positie op de arbeidsmarkt. Ook gemeenten spelen daarin een belangrijke rol. Zij beslissen uiteindelijk of iemand in aanmerking komt voor beschut werk². Een gemeente regelt zelf hoe en in welke gevallen zij beschut werk aanbiedt³.

Het ministerie van OCW heeft er al vroeg op gewezen dat deze wet veranderingen met zich mee zou brengen voor leerlingen uit vso en pro en vooral dat toeleiding naar arbeid heel belangrijk werd. Daarom gaf het ministerie van OCW, directie JOZ, in 2010 de opdracht aan SBB om een verkenning uit te voeren naar de mogelijkheden van het toepassen van het systeem van werkend leren in het mbo in scholen van voortgezet speciaal onderwijs. De vraag was of dit systeem zich – al dan niet met aanpassingen - leent voor de toeleiding naar werk uit het voortgezet speciaal onderwijs. Het resultaat is de Borissystematiek.

Aan de eerste pilot, die liep van 2010 tot 2012 en werd georganiseerd door SBB samen met de Stichting Projecten Speciaal Onderwijs (SPSO), namen 15 vso-scholen deel. De pilot is geëvalueerd door SBB in het rapport *'Boris brengt je bij 'n baan'*. In totaal hebben binnen deze pilot 355 leerlingen de Boris-methode (gedeeltelijk) doorlopen. Op het moment van rapportage hadden 121 leerlingen de Borissystematiek volledig doorlopen, waarvan 49 leerlingen waren uitgestroomd naar een baan met een arbeidsovereenkomst en 13

² Beschut werk is voor mensen die alleen in een 'beschutte' omgeving onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking.

³ Alle gemeenten samen krijgen geld om uiteindelijk 30.000 beschutte plekken te organiseren. Er komen geen nieuwe plekken bij in de sociale werkvoorziening

leerlingen naar een bbl-opleiding met een leerwerkovereenkomst. Wat er met de leerlingen is gebeurd nadat zij de arbeidsmarkt betraden is niet gemonitord.

Het rapport bevat diverse aanbevelingen voor een vervolgtraject, zoals het opschalen van het aantal scholen die experimenteren met de Borissystematiek, ondersteuning van de scholen bij de implementatie van de systematiek en uitbreiding van de doelgroep naar iedereen die niet in staat is om een volledige kwalificatie te behalen. Ook wordt er aandacht gevraagd voor professionalisering van de leerbedrijven ten aanzien van de doelgroep, professionalisering van de scholen op het gebied van loopbaanoriëntatie en bepaling van arbeidsmogelijkheden en formalisering van het systeem van branche-erkenningen.

In 2013 is SBB op verzoek van OCW een tweede pilot gestart, nu in het praktijkonderwijs. Deze tweede pilot loopt nog. Aan deze pilot nemen 100 leerlingen deel van 10 scholen. SBB heeft in 2014 een tussenrapportage gepubliceerd over deze pilot. Daarnaast kreeg SBB de opdracht om de voorzieningen door te ontwikkelen op aspecten die essentieel zijn voor succesvolle toepassing van het concept, alsook het concept te implementeren op zoveel mogelijk vso- en praktijkscholen. Dit op vrijwillige basis en op eigen kosten van de school. Een deel van deze zogenaamde implementatiescholen werkt daarbij samen in een regionaal samenwerkingsverband, veelal binnen één gemeente. Ook over de status van de implementatiescholen en de scholen binnen de regionale samenwerkingsverbanden bericht SBB in de tussenrapportage. In totaal betrof het op dat moment 25 pro-scholen en 40 vso-scholen.

Feitelijk is de Borissystematiek, 5 jaar na de eerste pilot, nog altijd in opbouw en ontwikkeling. De Borissystematiek waaraan SBB samen met de vso-pilotscholen bouwde en waarmee deze scholen werkten, is daarmee ook een andere dan de Borissystematiek zoals die vandaag de dag bestaat. Echter de basis bleef hetzelfde; het systeem van werkend leren inzetten in de arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro. In de loop der jaren is de systematiek door SBB uitgebreid en aangescherpt. En nog altijd is dit ontwikkelproces gaande.

Ook de kenniscentra en SBB waren in ontwikkeling gedurende de looptijd van de pilots voor de Borissystematiek. In 2010 komt er in het kader van bezuinigingen een voorstel om kenniscentra samen te voegen (ook omdat er teveel verschillende mbo-opleidingen en kwalificaties zijn). Door het aantal kwalificaties terug te brengen, wordt ook samenvoeging van de kenniscentra mogelijk, zo luidt de argumentatie (bezuinigingsvoorstellen uit Heroverwegingen april 2010).

In 2012 wordt in het regeerakkoord *Bruggen slaan* opgenomen dat het aantal kenniscentra gereduceerd wordt en dat er taken ondergebracht kunnen worden bij SBB. In datzelfde jaar wordt COLO opgeheven en SBB officieel opgericht.

Medio 2014 volgt een wetsvoorstel waarmee de minister een orgaan kan aanwijzen waar zij taken rond de kwalificatiestructuur en de beroepspraktijkvorming kan onderbrengen. Er wordt vanuit gegaan dat dat SBB zal zijn. En zo geschiedde: 1 augustus 2015 is de officiële start van SBB, waarbij SBB de wettelijke taken overneemt van de kenniscentra, die worden opgeheven. SBB zal zich alleen met publieke taken bezighouden, dus niet met private taken zoals de verkoop van trainingen.

Deze turbulente ontwikkelingen speelden precies op het moment dat SBB de kenniscentra vroeg om mee te werken aan de pilot voor arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro. Het aanvankelijke enthousiasme van de kenniscentra temperde door de maatregelen die werden aangekondigd door het ministerie van OCW. De kenniscentra bekeken de activiteiten voor de Borissystematiek nu met andere ogen; in hoeverre past het bij de oorspronkelijke taakstelling van de kenniscentra? En willen en kunnen wij onze opleidingsadviseurs, in de gegeven situatie, inzetten op een doelgroep die niet primair onder de taakstelling van de kenniscentra valt? Gevolg was dat de kenniscentra terughoudender werden op het punt van een veronderstelde inzet bij de Borissystematiek. Dit heeft gevolgen gehad voor het niveau en de realisatie van de dienstverlening binnen de Borissystematiek, zoals ook zal blijken in het vervolg van dit rapport.

2.3 Inhoud van de systematiek

De Borissystematiek is opgebouwd uit verschillende stappen, die de jongeren voorbereiden op een plek op de arbeidsmarkt (zie bijlage 1 voor een schematisch overzicht). De eerste stappen (1, 2 en 3 in het schema) betreffen loopbaanoriëntatie en beroepskeuze. De school brengt daartoe de mogelijkheden en de wensen van de leerling in kaart. Wanneer de leerling weet wat zijn wensen en mogelijkheden zijn, kan hij informatie verzamelen over de inhoud van beroepen. De volgende stap is kijken in de praktijk aan de hand van snuffelstages, of via gastlessen op de scholen.

Na de eerste oriëntatie wordt een keuze gemaakt en een maatwerktraject opgesteld voor de leerling (stap 4 en 5). Op basis van de kwalificatiedossiers stellen de scholen een opleidingstraject samen dat past bij de wensen en mogelijkheden van de leerling. Er wordt daartoe een selectie gemaakt van werkprocessen binnen de kwalificatiedossiers. Zo ontstaat een takenpakket op basis waarvan de leerling aan de slag kan in een erkend leerbedrijf. Dat is tevens de volgende stap in het proces: de leerling gaat aan de slag in het leerbedrijf (stap 6). Het uiteindelijke doel is dat de leerling in dienst komt van dit leerbedrijf en daar als volleerd werknemer aan de slag gaat (stap 8). Het branchecertificaat geeft de leerling de zekerheid dat hij indien nodig ook bij andere werkgevers aantoonbaar kan maken wat zijn capaciteiten zijn (stap 7).

2.4 Ondersteuning en training

SBB biedt deelnemende scholen diverse ondersteuning. SBB stelt het register van leerbedrijven beschikbaar voor instellingen die met deze systematiek willen werken en zet opleidingsadviseurs in bij het begeleiden van de school, de leerling en het betrokken bedrijf gedurende de implementatie van de Borissystematiek. Voor de start van SBB werd de begeleiding gedaan door opleidingsadviseurs van de (17) kenniscentra (zie bijlage 2 voor de activiteiten van SBB / de kenniscentra).

Onderdeel van de systematiek is ook dat andere partijen worden betrokken bij het lerend toeleiden naar werk, zoals het UWV en brancheorganisaties.

Tevens is er een aanbod van trainingen en instrumenten. Er zijn trainingen voor docenten en trainingen voor managers. De trainingen sluiten aan op de stappen in de Borissystematiek. Voor docenten bestaat het volgende aanbod aan trainingen, die

samenhangen met de diverse stappen in de Borissystematiek: algemene introductie in de Borissystematiek, loopbaanoriëntatie, maatwerkopleidingstraject organiseren, maatwerkopleidingstraject uitvoeren, werken met leerbedrijven en certificering en nazorg. Voor het management van de school biedt SBB de volgende twee trainingen: arbeidstoeleiding en werkend leren en implementatie van werkend leren

Daarnaast biedt SBB diverse instrumenten die ingezet kunnen worden in de diverse fases van het Boristraject. Zie het schema hieronder⁴ voor een overzicht. Deels zijn dit bestaande instrumenten die reeds ontwikkeld waren voor het mbo, zoals Beroepen in beeld.nl, Stagemarkt.nl en de SBB Barometer, en deels zijn deze nieuw ontwikkeld, zoals het Borispraktijkloket en de Werkverkenner, die beide pas onlangs, in het najaar van 2015 geopend zijn voor deelnemende scholen.

Tabel 2.1 Stappen en instrumenten in schema

Stap 1	Stap 2	Stap 3
Afname test; persoonlijk profiel matchen met beroepscompetentieprofiel	Informatie verzamelen via beroepenportal, beroepeninbeeld.nl en overige begeleidingsproducten. Toetsing wensen aan regionale arbeidsmarktbehoefte.	Beroepsoriëntatie in de praktijk; bedrijfsbezoeken, snuffelstages, gastlessen ed
Resultaat	Resultaat	Resultaat
Uitslag kwalificatiescan: suggesties mogelijk geschikte beroepen.	Voldoende informatie om eerste keuze te kunnen maken.	Gefundeerde beroepskeuze van de leerling.
Instrumenten	Instrumenten	Instrumenten
<ul style="list-style-type: none"> • Beroepeninbeeld.nl • Beroepentest op beroepeninbeeld.nl • Werkverkenner (mappinginstrument) • Trainingsmodule introductie Borissystematiek voor docenten en 'Arbeidstoeleiding en werkend leren' en 'Opbouwen bedrijsvennetwerk' voor management 	<ul style="list-style-type: none"> • Beroepeninbeeld.nl • Test Match je interesses op beroepeninbeeld.nl • Beroepenfilms • Lesbrieven Beroepen in beeld voor vso/pro en vmbo • Snuffelstages • SBB Barometer • Basiscijfers Jeugd • Kansopwerk.nl • Arbeidsmarktinformatie voor vso/pro • Arbeidsmarktonderzoeken van branches • Werkverkenner • Trainingsmodule 'Loopbaanoriëntatie en arbeidsmarktoriëntatie' 	<ul style="list-style-type: none"> • Register leerbedrijven op Stagemarkt.nl • Erkende leerbedrijven • Lespakket bedrijfsbezoeken • Programma's voor bedrijfsbezoeken, gastlessen van kenniscentra en brancheorganisaties • Werkverkenner (mappinginstrument) • Trainingsmodule 'Loopbaanoriëntatie en arbeidsmarktoriëntatie'

Beroepen in beeld is een website die informatie biedt over alle beroepen op mbo-niveau. De site bevat filmpjes en beroepsbeschrijvingen, maar ook informatie over de arbeidsmarkt. De site bevat onder andere een beroepentest en een interesstest. Stagemarkt.nl is de website van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) voor stages in het beroepsonderwijs. Deze website is voor iedereen die betrokken is bij het aanbieden, zoeken

⁴ <http://borisbaan.nl/instrumenten.html>

en vinden van een stage of leerwerkbaan. Zo is er bijvoorbeeld een mogelijkheid voor studenten om een beschikbare stageplek te zoeken. De SBB Barometer laat zien hoe de beschikbaarheid van stages en leerbanen zich ontwikkelt en waar mogelijke knelpunten zijn. De Barometer schenkt ook aandacht aan ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De SBB Barometer is te raadplegen via www.kansopwerk.nl

Via het Borispraktijkloket kunnen scholen uit vso en pro praktijkverklaringen aanvragen voor hun leerlingen. Daarop staan de werkprocessen binnen het maatwerktraject van de leerling. De verklaringen worden door de brancheorganisaties erkend als een bewijs voor vakbekwaamheid. Daarnaast biedt het praktijkloket een overzicht van bestaande branchecertificaten, zoals het CBR trekkerbewijs of het VCA-diploma voor de techniek. De Werkverkenner is bedoeld om leerlingen te koppelen aan werkprocessen uit de kwalificatiedossiers. Aan de hand van een digitaal leerlingprofiel wordt een selectie gemaakt van de werkprocessen die passen bij de talenten en wensen van de leerling. Vervolgens wordt bekeken welke bedrijven er in de buurt van de leerling zijn waar hij deze werkprocessen in de praktijk kan aanleren. Dan wordt een maatwerktraject met een bedrijf en de school opgesteld en gaat de leerling bij het bedrijf aan de slag om werkervaring in de benoemde werkprocessen op te doen.

2.5 Onderzoek naar de Borissystematiek

Zoals hierboven al is aangegeven is er een evaluatierapport beschikbaar van de eerste pilot in het vso. Van de tweede pilot in het praktijkonderwijs en het traject van de implementatiescholen en samenwerkingsverbanden is een tussenrapportage gepubliceerd door SBB (zie 2.2.). SBB beschikt daarnaast over gegevens van de leerlingen in de pilot vso, de pilot praktijkonderwijs, het regioproject in Rotterdam en het regioproject in Nijmegen (in totaal 44 scholen). SBB verzamelt gegevens zoals: bij welk leerbedrijf loopt de leerling stage, hoe ziet het maatwerktraject eruit, welke vorm van certificering wordt beoogd of is toegepast. En indien de leerling al is uitgestroomd: waar is de leerling naar uitgestroomd/ bij welk bedrijf en met welke begeleiding?

SBB heeft uitstroomgegevens van de leerlingen (voor zover uitgestroomd) verzameld, maar de leerlingen na uitstroom verder niet gevolgd. Deze gegevens zouden moeten worden opgevraagd bij de scholen.

In diverse onderzoeken naar de arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro wordt de Borissystematiek aangehaald als voorbeeld van good practice (Coenen e.a., 2012,, Bakker e.a., 2014 en Messing & Valkestijn, 2014)). In deze onderzoeken wordt vooral beschrijvend ingegaan op de Borissystematiek zonder bewijsvoering ten aanzien van de effectiviteit. In het rapport *Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd* (Messing & Valkestijn, 2014) wordt bijvoorbeeld ingegaan op het doel van de eerste Boris-pilot. *'Doel was te bezien of de infrastructuur van het beroepsonderwijs (kwalificatiestructuur, erkende leerbedrijven, gekwalificeerde praktijkopleiders) bruikbaar is in de arbeidstoeleiding van vso- leerlingen.'*⁵ Om dan vervolgens – zonder bronvermelding of referenties naar uitgevoerd onderzoek – aldus te concluderen: *'Het evaluatierapport van SPSO en SBB maakt duidelijk dat het*

⁵ Messing, C., Valkestijn, M., *Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd*, Utrecht, 2014, Nederlands Jeugdinstituut, blz. 27

merendeel van de deelnemende scholen vindt dat dankzij de Boris-methodiek de arbeidsmarktpositie van de jongeren verbetert.'

In hoeverre de Borissystematiek doet waar het voor is ontwikkeld en hoeverre het zich onderscheidt in termen van effectiviteit en rendement van andere systematieken, wordt niet duidelijk uit de rapporten van derden. Hoeveel leerlingen bijvoorbeeld daadwerkelijk met een door de branche-erkend diploma de opleiding verlaten en vervolgens aan de slag kunnen in het leerbedrijf is geen onderwerp van onderzoek geweest. Of er meerwaarde zit in het opleiden van leerlingen binnen een erkend leerbedrijf en met gebruik van de kwalificatiestructuur van het mbo t.o.v. leerlingen die niet op deze wijze zijn opgeleid, is nergens kwantitatief, in cijfers, gemeten. En of deze Boris-leerlingen succesvoller zijn op de arbeidsmarkt dan leerlingen die op een andere manier zijn voorbereid op toetreding tot de arbeidsmarkt is (nog) niet gemeten. Met andere woorden; er is geen zicht op het rendement en de effectiviteit van de Borissystematiek.

Dit zijn dan ook vragen waarop we in dit onderzoek antwoord hebben gezocht, via gesprekken met gebruikers, directieleden en stage-/leerlingbegeleiders van scholen. Naast de gegevens die er zijn op leerlingenniveau, is via interviews nader onderzocht wat de reden was om te kiezen voor de Borissystematiek, hoe deze zich verhoudt tot de eerder of andere gebruikte systematieken voor arbeidstoeleiding en wat ervaringen zijn met de Borissystematiek. Gevraagd is onder andere naar de uitvoering en de werking van de Borissystematiek, de begeleiding door SBB en de ervaringen met de trainingen en het rendement van de Borissystematiek. Daarnaast zijn we op zoek gegaan naar wat er volgens de literatuur in algemene zin werkt bij de toeleiding van jongeren uit vso en pro naar arbeid. In hoeverre die elementen zijn terug te vinden in de Borissystematiek bespreken we in het volgende hoofdstuk

Voor het samenstellen van de vragenlijst is gekeken naar de inhoud van de systematiek en de daarbij aangeboden ondersteuning, de resultaten van een literatuuronderzoek naar wat wel en wat niet werkt bij de arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro en naar andere tools en systematieken die worden ingezet bij de arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro.

3 Boris in het licht van wat werkt

3.1 Inleiding

Waarom is de ene jongere uit vso en pro wel succesvol op de arbeidsmarkt en de andere niet? Hoe zorg je dat jongeren niet alleen werk vinden, maar ook werk houden? En (hoe) is dat terug te vinden in de Borissystematiek? In de volgende paragrafen volgt een overzicht van de in de literatuur beschreven stimulerende factoren voor arbeidstoeleiding en succesfactoren voor duurzame arbeidsparticipatie. Elke paragraaf besluit met vragen die dit oproept ten aanzien van de Borissystematiek en die zijn meegenomen in dit onderzoek.

3.2 Gezinssituatie en netwerk

B&A en Kenniscentrum UWV (Van der Loos e.a., 2014) onderzochten waarom de ene jongere met een licht verstandelijke beperking (lvb) succesvoller is op de arbeidsmarkt dan de andere. Jongeren met een licht verstandelijk beperking hebben volgens de onderzoekers naast beperkingen in de cognitieve vermogens⁶ ook sociale aanpassingsproblemen en psychische problemen die de arbeidsparticipatie kunnen bemoeilijken. Uit het onderzoek blijken de volgende factoren bevorderend voor arbeidsparticipatie:

- 1 Het beschikken over sociale en werknemersvaardigheden. Daarbij is een realistisch zelfbeeld voorwaardelijk.
- 2 Ondersteuning vanuit het informele netwerk, waarbij sprake is van een rolmodel waaraan de jongere zich kan spiegelen.⁷
- 3 Een stabiele en goede relatie met een begeleider (school, zorg, werk). Dit zorgt voor vertrouwen bij deze jongeren die vaak te maken hebben gehad met veel teleurstellingen in de route op weg naar werk.
- 4 Het aanwezig zijn van een 'gunfactor' bij de professionals in de keten school, zorg, arbeidstoeleiding en bij de werkgever. De gunfactor wordt enerzijds bepaald door het positieve, welwillende en van zelfinzicht getuigende gedrag van de jongeren en anderzijds door een begeleider of werkgever die het ziet zitten met de jongere.

Belemmerende factoren voor een succesvolle arbeidsparticipatie liggen volgens Loos e.a. (2014) in het verlenge van de bevorderende factoren; ontbreken van sociale vaardigheden, met een gedragsstoornis of bijkomende problematiek, niet beschikken over een realistisch zelfbeeld (soms gevoed door 'overspannen verwachtingen' van de ouders), ontbreken van ondersteuning vanuit het netwerk. In aanvulling op dat laatste: bij relatief veel jongeren is er sprake van een problematische verhouding met de ouders en hebben (ook) ouders vaak problemen. Het ontbreken van een rolmodel en voor arbeidsdeelname bevorderende stimulansen vanuit het informele netwerk vertaalt zich vaak in het ontbreken van gewenst gedrag benodigd in een werksomgeving, zo concluderen de onderzoekers. Van den Berg e.a. (2013) deden onderzoek naar doeltreffende en goedkopere ondersteuning van jongeren met een licht verstandelijke beperking gericht op arbeidsparticipatie. Ze wijzen in dit onderzoek op het belang van een stabiele gezinssituatie. De professionals die

⁶ IQ-score tussen de 50 en 85

⁷ Het belang van het hebben van deze vaardigheden wordt ook benadrukt in Van den Berg, e.a. , 2013

betrokken waren bij dit onderzoek raden dan ook gezinsbegeleiding aan voor deze jongeren, als dat voor meer structuur kan zorgen. Professionals zien het als een investering die de kansen vergroot dat de jongere zijn school afmaakt en economisch zelfstandig wordt. Ook geven de onderzoekers het advies om kritisch te kijken naar het sociale netwerk van de jongeren: is er voldoende draagkracht en zijn er vaardigheden om de benodigde ondersteuning te bieden aan jongeren met een licht verstandelijke beperking?

Bij jongeren bij wie de bevorderende factoren aanwezig zijn, kan een *individuele* op de jongere toegesneden aanpak bijdragen als deze gericht is op toeleiding naar (het vinden van de match) en behoud van een positie op de arbeidsmarkt. Bij jongeren bij wie er sprake is van overwegend belemmerende factoren is naast een individuele ook een *systeembenadering* gewenst: een interventie op de omgeving (het informele netwerk) van de jongere. Doel van de systeembenadering is volgens Loos e.a.(2014) om de omgeving 'op groen te krijgen'. Als voorbeeld noemen de onderzoekers bijvoorbeeld ouders duidelijk te maken welke effect het heeft als zij hun kind overbeschermen.

Vergelijkbare conclusies worden getrokken in een onderzoek naar het vinden en behouden van werk door Wajongers door het Universitair Medisch Centrum Groningen (Holwerda e.a.,2012). Dit onderzoek bood handvatten voor het verbeteren van begeleiding van Wajongers, die vanaf de invoer van de Wajongwet in 2010, met daarin de nadruk op participatie, zoveel mogelijk moesten worden gestimuleerd om werk te vinden en te behouden. Feitelijk zien we deze ontwikkeling nu ook met de invoering van de Participatiewet en de banenafpraak, waarbij ook wordt ingezet op participatie van zoveel mogelijk mensen en waar de Borissystematiek een bijdrage aan hoopt te leveren.

De resultaten van dit onderzoek laten zien dat het voor de inschatting van de arbeidsmogelijkheden en de begeleiding naar werk van belang is om, naast medische factoren, ook de persoonlijke kenmerken en de sociale context in kaart te brengen. Daarnaast geeft het rapport inzicht in de factoren die kunnen worden beïnvloed om de participatiekansen te vergroten. Het gaat dan met name om de eigen inschatting van werkmogelijkheden, de inschatting van de ouders, zowel met betrekking tot werkmogelijkheden als emotionele en/of gedragsproblematiek en de attitude van de omgeving ten aanzien van werk.

Voor de Borissystematiek betekenen deze inzichten dat er naast aandacht voor allerlei aspecten die op school of tijdens de stage te trainen zijn (zoals sociale en werknemersvaardigheden), ook aandacht moet zijn voor andere aspecten die een rol spelen bij het wel of niet slagen op de arbeidsmarkt. De gezinssituatie en het sociale netwerk van de jongere hebben ook impact op het al dan niet slagen op de arbeidsmarkt. Een eerste stap zou al kunnen zijn om ouders (meer) te betrekken bij het traject dat de leerling aflegt binnen de Borissystematiek. Bijvoorbeeld door de ouders te betrekken bij de loopbaanoriëntatie, de selectie van een geschikte leerwerkplek etc. Het aspect ouderbetrokkenheid is niet nader onderzocht in de gesprekken met respondenten, omdat de focus in die gesprekken lag op de impact van (de invoer) van de Borissystematiek in schoolorganisatie.

3.3 Continue begeleiding

Van den Berg e.a. (2013) geven aan dat een goede match tussen de jongere enerzijds en de werkgever en de werkzaamheden anderzijds een voorwaarde is voor duurzame arbeidsparticipatie. In de praktijk beschikken reguliere werkgevers niet altijd over de tijd en/of de kennis om deze voorwaarde op de werkplek te creëren en om voldoende begeleiding te bieden, zo stelt Regioplan. Oplossingen dienen te worden gezocht in de inzet van jobcoaches of het compenseren van lagere arbeidsproductiviteit door het inzetten van loonkostendispenstatie. Om een transitie van school naar werk goed te laten verlopen is het voorts van belang dat die goed wordt begeleid en dat er overleg plaats vindt tussen alle betrokken partijen. Het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (Eimers e.a., 2013) wijst in een onderzoek naar passend onderwijs op het mbo op het feit dat het ook voor leerlingen met een beperking die een mbo-diploma behalen, lastig is om de transitie te maken naar werk. Veel jongeren uit dit onderzoek eindigden na de opleiding zonder werk en met een Wajong-uitkering.

Continuïteit in het contact met jongeren in een kwetsbare positie is belangrijk. Vaak wordt veel geïnvesteerd in het toeleiden naar werk, maar het behoud van werk vraagt in de eerste tijd minstens zoveel aandacht, is een van de conclusies uit het rapport 'Maak werk van participatie' (Smit e.a., 2014). Een volgende aanpak wordt voorgesteld: in de Wet kwaliteit (v)so is opgenomen dat er tenminste twee keer per jaar een gesprek plaatsvindt met de jongere om vast te stellen of hij of zij nog steeds in een passende leerroute zit. Het zou goed zijn om ook bij werkende jongeren periodiek een evaluatie met de werkgever en de jongere zelf te organiseren en samen de (mogelijkheden tot) groei te evalueren in een ontwikkelgesprek. Het onderzoek van Loos. e. a. (2014) besluit met de volgende opmerking die we zeker ook voor deze doelgroep niet mogen vergeten: *'Het hebben van een duurzame arbeidsrelatie in de vorm van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is in de huidige economisch situatie voor jongeren uitzonderlijk. Dit geldt des te meer voor jongeren met een licht verstandelijke beperking.'*

Dit wetende is het dan ook van belang na te gaan hoe jongeren die met de Borissystematiek zijn toegeleid naar werk het op de langere termijn doen. En na te gaan in hoeverre de Borissystematiek op dat punt mogelijk effectiever en succesvoller is dan andere systematieken. Daarbij is het ook belangrijk na te gaan in hoeverre de begeleiding van leerlingen binnen de Borissystematiek zich onderscheidt van die van andere systematieken.

3.4 Regionale netwerken en branchecertificering

Van geheel andere aard zijn de aanbevelingen van het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (Smulders e.a., 2013) die in hun onderzoek hebben gekeken naar diverse regionale netwerken gericht op arbeidstoeleiding. De aanbevelingen uit dit onderzoek zijn organisatorisch van aard. De onderzoekers bevelen samenwerking tussen vso, pro en mbo aan in de arbeidstoeleiding van jongeren. Een gezamenlijke benadering van werkgevers wordt aangeraden; de onderzoekers pleiten voor één aanspreekpunt of één werkgeversbenadering door de samenwerkende scholen, in plaats van verschillende accountmanagers voor dezelfde doelgroep. Daarnaast zien zij het belang van het ontlasten van werkgevers (geen administratieve rompslomp), goede begeleiding van de jongeren en

zorgen voor een passende werkplek. Het is dan ook van belang om na te gaan in hoeverre er door de scholen die werken met de Borissystematiek samengewerkt wordt met partijen in de regio. En hoe en door wie de werkgevers in de regio worden benaderd en begeleid.

Ook pleiten zij voor het faciliteren van kwalificerende arbeidstoeleiding, in de vorm van branchecertificaten voor deze doelgroep. Beide aanbevelingen zijn uitgangspunten binnen de Borissystematiek. Vraag is wel in hoeverre die samenwerking en branchecertificering ook concreet vorm krijgt en in hoeverre scholen, samenwerkingsverbanden hierin ook een meerwaarde zien.

Er is volgens de onderzoekers behoefte aan informatie over de diverse wet- en regelgeving die betrekking heeft op deze doelgroep en inzicht in de grote hoeveelheid andere informatie (bijvoorbeeld arbeidsmarktgegevens, uitstroomgegevens) die nodig zijn om arbeidstoeleiding in goede banen te leiden. Het is dan ook interessant om na te gaan in hoeverre de Borissystematiek in staat is om maatwerk te leveren. Maatwerk in de zin van een leerwerktraject voor de jongere op maat. Maar ook maatwerk in de zin van wat mogelijk is binnen de huidige wet- en regelgeving.

3.5 Kenmerken van interventies en projecten

In het onderzoek *Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen* (Bakker e.a., 2014) is een overzicht weergegeven van goede voorbeelden van interventies en projecten die erop gericht zijn problemen voor jongeren met een licht verstandelijke beperking (lvb) bij arbeidsparticipatie op te lossen en kansen te vergroten. Een van de onderzochte projecten is ook de Borissystematiek.

In het onderzoek zijn een aantal factoren omschreven die bijdragen aan een succesvolle toeleiding naar arbeid van jongeren met een lvb:

1 Persoonlijke begeleiding

Arbeidsparticipatie van jongeren met een lvb staat of valt met een goede, persoonlijke begeleiding, zowel tijdens de opleiding (arbeidstoeleiding), op het moment van de overstap van school naar werk, als in de periode er na. De kwaliteit van de dienstverlening speelt daarbij een belangrijke rol; zowel van scholen, als bij arbeidstoeleiding, als in het bedrijf (toerusting werkgevers / praktijkbegeleiders). Eventueel kunnen externe dienstverleners worden ingezet voor de begeleiding (bijv. jobcoaches). Ook ouders spelen een belangrijke rol, die moet je actief betrekken en stimuleren. Cruciaal is afstemming tussen de diverse professionals, onder regie van één organisatie, die de jongere goed kent en een duurzame relatie met hem heeft (of kan opbouwen). Een organisatie die goed op de hoogte is van de bestaande en gewenste vormen van ondersteuning en die in staat is om andere professionals in het ondersteuningstraject in te schakelen.

2 Voorbereiding op de arbeidsmarkt

Leerlingen moeten al op jonge leeftijd worden voorbereid op de arbeidsmarkt, door het opdoen van sociale vaardigheden en werknemersvaardigheden via stages in een realistische werkomgeving (in een niet schoolse omgeving). Gepleit wordt voor een opbouw van intern naar extern; stap voor stap na het trainen en oriënteren (intern) steeds meer op werk buiten de school gericht (extern). Naast werknemersvaardigheden

is het belangrijk dat jongeren ook zogenaamde *career skills* ontwikkelen, zodat zij kunnen overleven op een flexibele arbeidsmarkt. Maar ook het blijvend investeren in jongeren door training en het opdoen van werkervaring, met vertaling van de kennis en vaardigheden naar door de werkgevers erkende certificering. Empowerment valt ook binnen deze categorie: het leren van eigen ervaringen en leren richting geven aan een eigen toekomstpad.

3 Samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven

Essentieel is goede samenwerking tussen onderwijs en het lokale bedrijfsleven, met korte lijnen. Bij het benaderen van werkgevers is het zaak de vraag om arbeidsplaatsen niet te presenteren vanuit de doelgroepengedachte, maar vanuit concrete werkzaamheden die door de doelgroep uitgevoerd kunnen worden. Vervolgens is het belangrijk een goed beeld te krijgen van het bedrijf en de arbeidsvraag, om te kunnen komen tot een positieve match tussen bedrijf en leerlingen. Werkgevers hebben ondersteuning nodig bij het selecteren van geschikte werkzaamheden voor jongeren uit de doelgroep; ze denken vaak vanuit een vacature, niet vanuit werkprocessen. Uitgangspunt moet zijn dat de werknemer met een lvb bijdraagt aan de continuïteit van het werkproces. Werkgevers moet je vervolgens ontlasten. Bijvoorbeeld door zoveel mogelijk sores, als administratieve rompslomp uit handen nemen. Maar ook door werkgevers er op te wijzen dat er geen extra risico's kleven aan het in dienst nemen van iemand met een lvb in de zin van extra risico op ziekte of arbeidsongeschiktheid. En dat er loonkostensubsidie mogelijk is, om een eventuele lagere arbeidsproductiviteit te compenseren. Eventueel kan een proefperiode worden afgesproken. Belangrijk voor het welslagen van een match is dat er ook draagvlak is bij het overige personeel voor het in dienst nemen van een jongere met lvb.

4 Vroegtijdige signalering en diagnose

Zo vroeg mogelijk in kaart brengen welke factoren de schoolloopbaan en de route naar werk kunnen belemmeren, zodat begeleiding daarop kan worden aangepast. Evt. met behulp van diagnostisch onderzoek. Daarbij ook inzetten op bijvoorbeeld gezinsbegeleiding voor het creëren van een stabiele gezinssituatie en inzetten van de eigen kracht van de jongere en het sociale netwerk van de jongere.

Deze succesfactoren kwamen we ook grotendeels in de eerdere paragrafen tegen en vormen een mooie samenvatting van deze paragrafen. Bakker e. a. (2014) constateren dat er heel veel initiatieven voor de arbeidstoeleiding voor deze doelgroep zijn, maar dat geen van die projecten het hele traject van arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro dekken. De onderzoekers wijten dit aan het niet bekijken van de projecten en het niet verduurzamen van succesvolle projectresultaten, doordat de stap naar verbetering van de reguliere infrastructuur niet wordt gezet. *'Naast interventies zijn er projecten. Heel veel projecten, die van waarde zijn, maar waarvan het aantal en vaak tijdelijke karakter deels ook een bevestiging zijn dat 'de reguliere infrastructuur' diverse falen kent. Deels omdat geen enkel systeem kan voorzien in alle problemen en situaties, maar ook omdat de huidige infrastructuur te versnipperd, aanbodgericht en bureaucratisch is. Daar zit een belangrijk deel van de toegevoegde waarde van het grote aantal projecten: compensatie. Maar dus ook bevestiging als de stap van project naar verbetering van de reguliere infrastructuur niet wordt gezet. Dit is vaak het geval. Een duivels dilemma. Een groot aantal projecten,*

waarvan een deel afzonderlijk waardevol is, maar dat opgeteld een deel van het probleem vormt.'

En daarmee komen we bij een vijfde succesfactor: zorgen voor het beklijven van een interventie. Vertalen we dit naar de Borissystematiek dan doet zich de vraag voor wat je zou moeten doen om deze systematiek te laten beklijven; hoe kan de Borissystematiek aansluiten bij, of onderdeel worden van de reguliere infrastructuur?

3.6 Samenvattend

De gezinssituatie en het sociale netwerk van de leerlingen zijn van invloed op de mate waarin zij succesvol de arbeidsmarkt betreden en op de arbeidsmarkt blijven. Er zijn diverse interventies mogelijk om deze factoren gunstig te beïnvloeden. Dit valt echter buiten de invloedssfeer van de Borissystematiek en is derhalve niet nader onderzocht bij de scholen die werken met de Borissystematiek.

Een goede match tussen de jongere enerzijds en de werkgever en de werkzaamheden anderzijds is een voorwaarde voor duurzame arbeidsparticipatie. Om een transitie van school naar werk goed te laten verlopen is het voorts van belang dat die goed wordt begeleid en dat er overleg plaats vindt tussen alle betrokken partijen. Ook als de jongere eenmaal aan het werk is, is het van belang hem te volgen en te monitoren. Daarom is in het onderzoek onder scholen die de Borissystematiek hebben toegepast gekeken naar de mate van begeleiding tijdens het doorlopen van de Borissystematiek, maar ook naar de monitoring van de leerling na het verlaten van de school.

Een goede oriëntatie op de arbeidsmarkt en het trainen op de benodigde vaardigheden (sociale en werknemersvaardigheden) zijn van belang als voorbereiding op toetreding op de arbeidsmarkt. Hebben scholen hun werkwijze op dat gebied aangepast? Zien zij verbetering ten opzichte van de situatie van voor de introductie van de Borissystematiek?

Samenwerking in de regio en het verstrekken van branchecertificering zijn ook randvoorwaardelijk voor een goede arbeidstoeleiding. In het onderzoek is dan ook nagegaan in hoeverre partijen (met de focus op onderwijs, werkgevers en regionale overheden) in de regio samenwerken bij de implementatie van de Borissystematiek en of die samenwerking meerwaarde heeft. Daarnaast is de branchecertificering op basis van delen van de kwalificatiedossiers binnen de Borissystematiek tegen het licht gehouden; biedt deze de jongeren meerwaarde ten opzichte van jongeren die op een andere wijze zijn gecertificeerd? En slagen de scholen er in om de jongeren met een maatwerktraject, gebaseerd op werkprocessen uit de kwalificatiestructuur, te leiden naar een branchecertificering? En tenslotte is gekeken naar de wens en de mogelijkheden om de Borissystematiek onderdeel te laten worden van de reguliere infrastructuur.

4 Borissystematiek versus andere interventies

4.1 Inleiding

Om een goed zicht te krijgen op de kwaliteit van de Borissystematiek is het van belang om deze te vergelijken met andere interventies voor arbeidstoeleiding in vso en pro. Er is antwoord gezocht op de volgende vragen:

- 1 Welke interventies (vormen/methodes/systematieken) worden ingezet voor de arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro door vso- en pro-scholen?
- 2 Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen deze interventies?
- 3 Wat is het onderscheid tussen de Borissystematiek en andere vormen van arbeidstoeleiding?

Omdat we ook informatie wilden verzamelen over de kwaliteit van de gebruikte interventies is zijn deze gelegd langs door de vereniging van directeuren voor sociale arbeid (DIVOSA)⁸ geformuleerde beoordelingscriteria voor effectiviteit:

- Is er een theoretische onderbouwing voor de interventie; waarom zou de interventie werken?
- Is er een procesevaluatie van de interventie; hoe werkt de interventie?
- Is er een resultaatevaluatie; werkt de interventie?

Zie bijlage 3 voor een nadere toelichting op de werkwijze.

Doel was niet een uitputtend overzicht van vormen van arbeidstoeleiding te presenteren, maar een beeld te geven van de variatie van methoden, hun aanpak en mate van benutting. Met name om in beeld te krijgen op welke aspecten de Borissystematiek zich onderscheidt van de andere vormen en van wat bekend is over de effectiviteit van deze methoden. De interventies die worden besproken in dit hoofdstuk zijn het meest genoemd door de respondenten van de scholen.

4.2 Tools voor arbeidstoeleiding

Bij bestudering van diverse interventies voor arbeidstoeleiding valt op dat sommige interventies zich richten op één onderdeel van de arbeidstoeleiding en dat andere interventies zijn te classificeren als totaalpakket. De Borissystematiek is een totaalpakket. Interventies die zich richten op een deel van het proces van arbeidstoeleiding brengen bijvoorbeeld de capaciteiten van een persoon in kaart. Hieronder gaan we in op een aantal veelgebruikte en veelgenoemde interventies voor leerlingen uit vso en pro:

Interventies: Melba, ZEDEMO, INVRA

Totaalpakketten: Boris, project SEARCH, SVA-trajecten en stageplannen.nl.

Hieronder volgt eerst een korte omschrijving van de interventies MELBA, ZEDEMO en INVRA.

Melba

De methodiek Melba is door de Universiteit van Siegen ontwikkeld in opdracht van het Duitse Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Het beoogt een hulpmiddel te zijn

⁸ <http://www.interventiesnaarwerk.nl/interventies-aanmelden/beoordelingscriteria>

voor de revalidatie en de professionele re-integratie van mensen met een functiebeperking. Eind 2001 is de methodiek in het Nederlands vertaald.

Melba geeft inzicht in 29 aspecten van een persoon die van belang zijn voor de (re)integratie in arbeid, *sleutelkwalificaties genoemd*; . basiscompetenties die iedere werksituatie vraagt, zoals werkplanning, ontvangen van kritiek en zorgvuldigheid.

Met Melba worden de capaciteiten van een persoon in kaart gebracht. Met een capaciteitenprofiel kunnen mogelijkheden en voorwaarden voor optimaal functioneren gestandaardiseerd worden aangeven. De arbeidsre-integratiemethodiek Melba bestaat uit een *capaciteiten*- en een *eisenprofiel*. Voor ergotherapeuten is het een interessant instrument om vanuit het overzicht van wat iemand wel en niet kan een plan van aanpak op te stellen en doelen te formuleren om een werkplek passend te maken. Melba wordt ook door scholen uit vso en pro ingezet bijvoorbeeld voor het zoeken naar een geschikte werkplek en om ontwikkelingsdoelen vast te stellen en te volgen.

ZEDEMO

ZEDEMO is een trainingsmethode voor mensen met een beperking. De methode richt zich op de ontwikkeling van motorische handvaardigheden. De methode is gebaseerd op de Engelse testprogramma's Mast 1 en Ruward (voor uitleg zie verderop). ZEDEMO omvat trainingsmaterialen, handleidingen, instructieboeken en registratieprogramma's. ZEDEMO richt zich op ZMLK onderwijs, Praktijk Onderwijs (pro) binnen de clusters 3 en 4 en de dagbesteding. Ook Mytyl en Tytyl onderwijs moeten ermee uit de voeten kunnen. Het materiaal wordt geleverd in kisten. Ter illustratie: het basispakket bestaat uit drie kisten

- Kist 105 Sorteren. Allerlei sorteeropdrachten op vorm, kleur, tekst, cijfers, waarde enz.
- Kist 106 Inpakken en wegen. Wegen en verpakken in harde en zachte materialen volgens opdracht.
- Kist 107 De-Monteren. Monteren, bevestigen, werken met gereedschap en werken naar voorbeeld.

Met de materialen uit deze kisten komen alle motorische handvaardigheden aan bod die met de ZEDEMO methode getraind kunnen worden. Daarnaast richt ZEDEMO zich ook op arbeidsvaardigheden zoals werken volgens opdracht. Voor het leren omgaan met de materialen biedt ZEDEMO een uitgebreid pakket opleidingen en diensten aan.⁹

INVRA arbeid

INVRA staat voor Inventarisatie Van Redzaamheid Aspecten. De INVRA Arbeid brengt competenties in beeld die iemand in een werkomgeving gebruikt óf nodig heeft. Het is een digitaal meetinstrument om in kaart te brengen wat iemand kan en wat op een werkplek vereist/gewenst is. INVRA is bedoeld om inzicht te krijgen in de arbeidscompetenties van een persoon en om die te matchen met de competenties die een bepaalde werkplek vraagt. INVRA focust op toekomstige werknemers in:

- Beschermd werken (protected employment), dat wil zeggen arbeidsprojecten in dagactiviteitencentra.
- Beschut werken (sheltered employment), waarmee wordt bedoeld gesubsidieerde banen of werk met behoud van uitkering.
- Vrij bedrijf met ondersteuning (supported employment), dat wil zeggen betaalde of gedeeltelijk betaalde banen.

⁹ Bron: www.zedemo.nl

4.3 De kwaliteit van de tools

Wat is de wetenschappelijke onderbouwing van de geselecteerde interventies? Licht er wetenschappelijk onderzoek ten grondslag aan de ontwikkeling van de tools? In hoeverre is de werking en de effectiviteit ervan wetenschappelijk onderzocht? Op deze vragen is antwoord gezocht in onderstaande paragraaf. Vervolgens zijn de uitkomsten tegen het licht gehouden van de beoordelingscriteria van Divosa en is de vraag gesteld: zijn de interventies effectief?

De tool Melba kent een wetenschappelijke basis en er is uitvoerig wetenschappelijk onderzoek naar de tool verricht aan de universiteit van Siegen (Kleffman e.a., 1997). Melba¹⁰ kent een theoretische onderbouwing, er zijn proces- en resultaatbeoordelingen beschikbaar die aantonen hoe en of de interventie werkt. Er zijn diverse wetenschappelijke onderzoeken gedaan naar deze tool uitgevoerd door de universiteit van Siegen tussen 1997 en 2004. Er is kortom een stevige wetenschappelijke basis voor deze tool.

ZEDEMO is gebaseerd op de testprogramma's Manual Ability Scanning Test (Mast) 1 en Ruward, testprogramma's die afkomstig zijn uit Engeland en o.a. zijn genormeerd door de COTAN¹¹. Zowel Ruward-1 als het Mast-1 systeem zijn primair ontwikkeld om inzicht te krijgen in de handvaardigheden van personen binnen een industriële setting. De Mast-systemen worden in Nederland gebruikt binnen de Sociale Werkvoorziening. Binnen het speciaal onderwijs wordt vooral gebruik gemaakt van de vernieuwde Ruward. De Mast-systemen bestaan uit drie integrale diagnostiserende en vergelijkende testprocedures die erop gericht zijn om het bereik en niveau van de vaardigheden van een individu te meten. Deze worden op zodanige wijze vastgelegd dat onmiddellijke vergelijking met de vereisten van specifieke functies mogelijk is. Daardoor ontstaat er een man/functie vergelijkingssysteem (vergelijking van persoonlijke vaardigheden met de eisen van een te vervullen taak of functie) dat waardevol is bij beroepskeuzebegeleiding, training en plaatsingen.¹² Ruward-1 is een systeem om basis handvaardigheden van een individu te meten en ze uit te drukken in termen van industrieel functioneren. ZEDEMO heeft alle vaardigheden die worden getest in de Mast 1 en de Ruward vertaald naar werksimulaties. Hierdoor kunnen leerlingen die minder sterk cognitief ontwikkeld zijn, maar wel praktisch er ook mee aan de slag en is het mogelijk vaardigheden verder te ontwikkelen. De basis voor de tool ZEDEMO lijkt daarmee op orde, maar of de werking en de effectiviteit van ZEDEMO is onderzocht is niet duidelijk geworden in het onderzoek.

Om de betrouwbaarheid van het instrument INVRA te toetsen werd in 2001 wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd. De conclusie van dat onderzoek is dat INVRA een betrouwbaar en valide instrument is.¹³ Aan de competenties die de basis zijn van INVRA ligt empirisch wetenschappelijk onderzoek ten grondslag (Scholten e.a., 2008; Douma e.a., 2001a, 2001b).

¹⁰ www.melba.nl

¹¹ Het Ruward-1 testsysteem is Cotan genormeerd. De Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN) van het NIP (Nederlands Instituut voor Psychologen) bevordert de kwaliteit van tests en testgebruik in Nederland. Verder informeert de COTAN testgebruikers over de stand van zaken op testgebied.

¹² <http://www.adapt-ability.nl/nl/testsystemen/>

¹³ www.invra.nl

De zoektocht naar de wetenschappelijke basis en de effectiviteit van deze in vso en pro populaire tools leert dat de wetenschappelijke basis voor deze tools op orde is. Er is sprake van een theoretische onderbouwing voor de interventie (waarom de interventie werkt). Voor Melba en INVRA Arbeid kunnen we stellen dat ook het proces en het resultaat zijn geëvalueerd en dat maakt de tools DIVOSA-proof. Voor de tool ZEDEMO is dit niet goed vast te stellen, omdat onduidelijk is of proces en resultaat zijn geëvalueerd.

4.4 Verhouding tot de Borissystematiek

De tools Melba en INVRA Arbeid zoomen in op de aanwezige/te ontwikkelen competenties/vaardigheden van mensen. De tools brengen deze in kaart en koppelen ze aan mogelijkheden op de werkvloer. ZEDEMO is weliswaar gebaseerd op tests die hetzelfde doen, maar is ook bedoeld voor het trainen van vaardigheden. Deze tool is daarmee van iets andere aard.

Vergelijken met de Borissystematiek als geheel gaat niet op, de tools zijn slechts onderdelen in het complete pakket van toeleiding naar arbeid. Wel kunnen we deze tools vergelijken met die stappen in de Borissystematiek die draaien om in het in kaart brengen van het persoonlijk profiel van de deelnemer en het matchen met het beroepscompetentieprofiel (stap 1 tot en met 3 in bijlage 1). De Borissystematiek gebruikt hiervoor de beroepentest op Beroepeninbeeld.nl en de Werkverkenner. Beroepeninbeeld biedt geen matching met aanwezige of te ontwikkelen competenties / vaardigheden van de deelnemers, daartoe is de Werkverkenner ontwikkeld. Echter, de Werkverkenner is pas sinds oktober 2015 in de lucht. Dat verklaart waarom scholen Melba, INVRA Arbeid en ZEDEMO noemen als tools die ze gebruiken naast de Borissystematiek. Ten tijde van het onderzoek was er binnen de systematiek nog niet de beschikking over instrumenten voor dit doel. Het is op dit moment dan ook niet mogelijk uitspraken te doen over de vraag of de tools binnen de Borissystematiek een beter resultaat laten zien dan de tools Melba, INVRA Arbeid en ZEDEMO.

4.5 Beschrijving van de totaalpakketten

Op basis van het aantal keren dat respondenten totaalpakketten, anders dan de Borissystematiek, hebben aangedragen kijken we nader naar de volgende totaalpakketten: project SEARCH, SVA-trajecten en stageplannen.nl. Hieronder volgt allereerst een omschrijving van de pakketten.

Stageplannen

Stageplannen.nl is ontwikkeld door Edunova. Het is een digitale tool die kan worden ingezet bij het opstellen van stageplannen op maat voor leerlingen uit vso en pro.¹⁴ Door middel van een stageplan wordt een beroepsgericht stageprogramma opgesteld waarbij aangesloten wordt bij het niveau van de leerling maar ook bij het gewenste takenpakket van de beoogde functie. Naast beroepsgerichte opdrachten kan een stageplan ook bestaan uit opdrachten gericht op algemene vaardigheden. Door deze combinatie wordt zowel in de breedte als branchespecifiek aan de werknemersvaardigheden van jongeren gewerkt. Met de afgeslankte versie Indico kunnen uitsluitend plannen gericht op algemene vaardigheden

¹⁴ <http://www.stageplannen.nl/cmswp/>

(kerndoelen Leergebiedoverstijgend en Voorbereiding arbeid/dagbesteding) worden opgesteld. Beroepsvaardigheden zijn gebaseerd op de kwalificatiedossiers van een aantal geselecteerde assistentenopleidingen (mbo niveau 1). Vanaf schooljaar 2015-2016 wordt gewerkt met het nieuwe entreedossier. Voor de algemene vaardigheden wordt gewerkt met de kerndoelen uit het vso en de SHL competenties uit het mbo¹⁵.

SVA-trajecten

Scholing voor arbeid (SVA¹⁶) is ontwikkeld door KPC Groep en bedoeld voor die groep jongeren die geen beroepskwalificatie kunnen halen. In de praktijk voeren zij wel werkzaamheden uit die van een werknemer, gekwalificeerd op niveau 1, mogen worden verwacht. Deze jongeren zitten met name op scholen voor praktijkonderwijs, scholen voor vso en onderwijszorgvoorzieningen zoals zorgboerderijen.

De methode bevat cursussen die het mogelijk maken jongeren te certificeren voor aantoonbare vaardigheden die zij nodig hebben op de arbeidsmarkt. De SVA-certificaten worden in samenwerking met het beroepenveld, het kenniscentrum en/of de branchevereniging ontwikkeld. Daardoor sluiten ze qua niveau en inhoud aan bij de doelgroep. Daar de programma's afgeleid zijn van de kwalificatiedossiers voor het mbo en erkend zijn door kenniscentra of brancheorganisaties, hebben de certificaten een civiele waarde.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen SVA1- en SVA2-trajecten. Bij de SVA1-certificering ligt de nadruk op arbeidsvoorbereiding. De bijbehorende interne stage op de eigen school is gericht op arbeidsvoorbereiding (arbeidshouding). Het leren van algemene beroepsvaardigheden en basale vakvaardigheden staat daarbij voorop. De externe stage bij SVA 2 wordt in grote mate bepaald door de eisen die de stagebieder/werkgever op de leerwerkplek aan het werk stelt. Bij SVA 2 zal het onderwijs veel meer gestuurd worden vanuit deze stage. Dit betekent dat scholen elk een eigen schoolspecifieke invulling geven aan het lesprogramma. Bij een SVA2-traject gaat het om het leren van specifieke beroepsvaardigheden in het bedrijf of op een leerwerkplaats. De stagebieder/werkgever bepaalt mede wat er wordt geleerd en hoe er wordt geleerd. Dit wordt ook wel de werkgeversbenadering genoemd. Leren vindt dus plaats vanuit de stageomgeving en binnen de contouren van de vastgestelde leerlijnen en werkprocessen voor SVA2. Bij SVA2-certificering ligt de nadruk op arbeidstoeleiding (Scholing voor arbeid (SVA), 2014). Op dit moment is KPC Groep op verschillende manieren betrokken bij deze cursussen: bij het ontwikkelen van nieuwe en onderhouden van bestaande cursussen, het scholen van docenten, het verzorgen van examens voor een deel van de cursussen en het verzorgen van de lesmaterialen voor een deel van de cursussen.¹⁷

¹⁵ Alle kwalificatiedossiers van mbo-opleidingen zijn samengesteld uit dezelfde selectie van competenties, genaamd het KBB-competentiemodel (powered by SHL). Het KBB-competentiemodel is een consistent, samenhangend en geordend geheel van termen, die worden gebruikt bij het beschrijven van competenties in de kwalificatiedossiers. Het model kent 25 competenties. De inhoud van elke competentie is verbijzonderd aan de hand van componenten en gedragsankers. Het KBB-competentiemodel is voor de kenniscentra gemaakt door SHL, een internationaal werkende HRM-organisatie. Het KBB-competentiemodel wordt daarom ook wel het SHL-competentiemodel genoemd. Op basis van onderzoek en analyse van duizenden beroepen wereldwijd heeft SHL een Universal Competency Framework (UCF) ontwikkeld. Het KBB-competentiemodel is een voor de landelijke context van het beroepsonderwijs op maat gemaakte versie van dit UCF. (http://www.assessorenttraining.nl/files/SHL_competenties-op-A5.pdf)

¹⁶ <http://www.scholingvoorarbeid.nl/default.html>

¹⁷ Andere betrokken partijen (bijvoorbeeld voor de afname van examens of het ontwikkelen van cursusmateriaal): KC Handel, HBI, SH&M, NIL, SVS, OVD, het Ontwikkelcentrum

SEARCH

Project SEARCH¹⁸ is ontstaan in de Verenigde Staten en heeft inmiddels ook ingang gevonden in het Verenigd Koninkrijk en Ierland. Ook in Nederland staat het project in de belangstelling; een van de bevroegde vso-scholen gaat er mee aan de slag. Project SEARCH is een school-naar-werk programma voor één schooljaar, voor jongeren met een verstandelijke beperking en/of aan autisme gerelateerde stoornissen. Doel is om de deelnemers aan het werk te krijgen in een geïntegreerde werkomgeving (dat wil zeggen in een normaal bedrijf, waar mensen met en zonder handicap samenwerken), gedurende minimaal 16 uur per week en tegen een minimumloon of hoger. Project SEARCH gaat uit van de eisen in het bedrijfsleven; deelnemers leren relevante vaardigheden voor op de werkplek. Bedrijven doen mee zonder subsidies. De leerling wordt ondergedompeld op de werkplek en ontdekt door roulerende stages welke baan er bij hem of haar past en doet tevens arbeidsvaardigheden op. Er wordt hulp geboden bij het zoeken naar aangepaste werkzaamheden en er is voortdurend ondersteuning. Voor een overzicht van de kritische succesfactoren van SEARCH zie bijlage 6.

4.6 De kwaliteit van de totaalpakketten

Wat is de wetenschappelijke onderbouwing van de geselecteerde totaalpakketten? Licht er wetenschappelijk onderzoek ten grondslag aan de ontwikkeling van de tools? In hoeverre is de werking en de effectiviteit ervan wetenschappelijk onderzocht? Op deze vragen is antwoord gezocht in onderstaande paragraaf. Vervolgens zijn de uitkomsten gespiegeld aan de beoordelingscriteria van Divosa en is de vraag gesteld: zijn de interventies effectief?

Stageplannen.nl kent geen wetenschappelijke onderbouwing. Of het moet al zijn dat de basis van de tool ligt in de kwalificatiedossiers van het mbo niveau 1, de kerndoelen vso en de SHL-competenties. Stageplannen.nl is ontstaan uit een combinatie van SHL-competenties, kwalificatiedossiers, instrumenten als Melba en Heft in Eigen Handen¹⁹ en

¹⁸ <http://projectsearch.us/>

¹⁹ Voor veel leerlingen uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs (vso, cluster 4) en het praktijkonderwijs(pro) is de overstap naar de arbeidsmarkt te groot, zo geven de ontwikkelaars aan. Deze jongeren bevinden zich veelal in een meervoudige achterstandssituatie. Ze wonen thuis, in internaten of in Justitiële Jeugdinrichtingen. Vaak is er sprake van ernstige emotionele, psychosociale en/of gedragsproblemen als hyperactiviteit, autistisch of antisociaal gedrag. Het betreft jongeren met beperkte sociale vaardigheden, jongeren die faalangstig zijn en die het vaak ontbreekt aan motivatie of doorzettingsvermogen. Deze jongeren hebben vaak geen behoorlijk toekomstperspectief. Het vinden van geschikt werk is vaak een laatste manier om te voorkomen dat deze jongeren verder afglijden. Jongeren met deze kenmerken hebben weinig kans om zelfstandig een plaats te vinden en te houden op de arbeidsmarkt. Ondanks het gegeven dat scholen hun uiterste best doen, verlaten nog te veel jongeren zonder de benodigde startcompetenties – lees werknemersvaardigheden - het onderwijs en missen daardoor de aansluiting met de arbeidsmarkt.

De Landelijke Vereniging Cluster 4 bevordert dat minder leerlingen zonder passende werkkring het onderwijs verlaten. Hiertoe heeft de vereniging een online tool ontwikkeld. Het digitale instrument haalt de nog niet ontdekte ambities en competenties van jongeren boven water.

De applicatie bestaat uit twee onderdelen. Een leerlingdeel en een coachingsdeel. In een virtuele omgeving kunnen leerlingen hun persoonlijkheid, drijfveren, arbeidscompetenties en beroepswensen verkennen. Ook anderen kunnen online feedback geven. De leerling en de coach bespreken de verkenning en maken samen een persoonlijk ontwikkelingsplan dat word opgenomen en gevolgd binnen de applicatie. De leerling kan zich vervolgens presenteren aan de arbeidsmarkt. Het geheel is ingebed in de bijbehorende coachingsmethodiek.

Heft in eigen Handen is ontwikkeld gedurende een project dat heeft plaatsgevonden van 1 april 2005 tot 1 januari 2008. Het instrument is ontwikkeld om arbeidstoeleiding op scholen voor Voortgezet Speciaal Onderwijs en Praktijkonderwijs te structureren. Het is derhalve geen instrument voor re-integratie en mag ook niet als zodanig beschouwd worden. Er ligt immers geen wettelijke taak voor re-integratie bij deze onderwijstypen. Na gebleken succes zou het instrument mogelijk wel interessant kunnen zijn voor reïntegratiedoeleinden. De interventie is ontwikkeld in het kader van Equal-projecten (tranche 2, 2004/EQA/0022, looptijd juli 2005 – december 2007).

criteria-sets (gedragscriteria) die uit de eigen praktijk van de school komen. Hetzelfde geldt voor de SVA-trajecten; ook die kent geen wetenschappelijke basis. Wel zijn er diverse achtergrondartikelen over de SVA-trajecten beschikbaar, maar ook daarin geen verwijzingen naar een wetenschappelijke basis²⁰.

Voor bovenstaande totaalpakketten geldt dat ze niet voldoen aan de DIVOSA-criteria. Er is geen theoretische onderbouwing, geen procesevaluatie en geen resultaatevaluatie beschikbaar.

Project SEARCH onderscheidt zich positief van de voorgaande totaalpakketten. SEARCH verzamelt de volgende gegevens (zie ook bijlage 6):

- Aantal leerlingen dat aan het programma begint
- Aantal leerlingen dat drie stages heeft doorlopen en/of een baan heeft gevonden
- Aantal leerlingen dat binnen 10 maanden na het afstuderen een baan heeft gevonden
- Functieomschrijvingen
- De hoogte van het salaris
- Het aantal uren dat per week wordt gewerkt
- Arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld kortingen, pensioenopbouw)
- Contactinformatie van onderwijsinstelling, werkbegeleiding en andere relevante informatie
- Andere data als gewenst.

Analyses van die data zijn niet publiek toegankelijk, er zijn wel gegevens openbaar van de in- en uitstroom van deelnemers in 2005²¹. Ook is er wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de werking van SEARCH bij kinderen met beperkingen uit het autistische spectrum (bijv. Wehman e.a., 2013).²² Daaruit blijkt de werking van SEARCH, in elk geval voor deze specifieke groep.

Voor de totaalpakketten Stageplannen.nl en de SVA-trajecten zijn in elk geval op basis van de deskresearch geen aanwijzingen te vinden voor bewezen effectiviteit en een wetenschappelijke basis. Project SEARCH kent wel een wetenschappelijke basis en voldoet aan de DIVOSA-criteria; er is een theoretische onderbouwing, en er zijn proces- en resultaatevaluaties gedaan, in elk geval voor de doelgroep in het autistische spectrum.

4.7 Verhouding tot de Borissystematiek

Stageplannen.nl focust zich op het opstellen van een maatwerktraject voor de leerlingen, of beter gezegd, een maatwerktraject voor de stage, waarbij beroepsvaardigheden zijn gebaseerd op enkele kwalificatiedossiers op niveau 1. In stageplannen.nl zijn voor elk dossier praktijkgerichte opdrachten opgenomen. Elke opdracht is gekoppeld aan vaardigheden en competenties. Door middel van beoordeling van de praktijkopdrachten, worden naast de beroepsgerichte vaardigheden ook de indirect in de opdracht opgenomen competenties in beeld gebracht. Ook de SVA-trajecten werken met (delen) van een beperkt aantal kwalificatiedossiers op niveau 1 en 2. Daarin onderscheiden Stageplannen.nl en de

²⁰ Lees meer via <http://www.kpcgroep.nl/speciaal-onderwijs/arbeidstoeleiding.aspx>
http://www.kpcgroep.nl/~Media/Files/Publicaties/Van_uitstroommonitor_naar_kwaliteitsbeleid.ashx.
<http://www.praktijkonderwijs.nl/thema-s-tools/uitstroommonitor-en-volgmodule>

²¹ <http://www.ncwd-youth.info/node/1301>

²² <http://eric.ed.gov/?q=%22project+search%22&id=EJ1010867>;
<http://eric.ed.gov/?q=%22project+search%22&id=EJ1038325>;
<http://eric.ed.gov/?q=%22project+search%22+transition&id=ED552778>.

SVA-trajecten zich van de Borissystematiek, die uitgaat van mogelijke koppeling aan werkprocessen uit alle bestaande kwalificatiedossiers en geen beperking aanbrengt in beroep of niveau.

De SVA-trajecten werken aan arbeidsvoorbereiding op school en aan beroepsvaardigheden die worden geleerd binnen een bedrijf. Daarin lijken de SVA-trajecten sterk op de Borissystematiek. Maar toch is er wel verschil aldus een van de respondenten van de scholen, die nog met beide pakketten werkt: *'Het grote verschil tussen de SVA-trajecten- en de Borissystematiek zit hem in de wijze waarop de opleiding wordt ingericht. Bij de SVA-trajecten verzorgt de school zelf de opleiding in de praktijklokalen van de school, bijvoorbeeld in het eigen dierenbedrijf op het terrein van de school, in samenwerking met de andere cluster 3 school en levert KPC de examinatoren. Bij Boris vindt de praktijkopleiding goeddeels op de werkplek plaats (de school ondersteunt bijvoorbeeld als het gaat om de training van de werknemersvaardigheden) en examinering geschiedt door experts uit de beroepspraktijk.'*

Net als in de Borissystematiek wordt in de SVA-trajecten toegewerkt naar door de branche erkende certificering. Onderscheidend van de Borissystematiek is het feit dat de SVA-trajecten worden afgesloten met examens. In de Borissystematiek krijgt de leerling een certificaat als de praktijkopleider vindt dat hij aan alle eisen heeft voldaan. Leerlingen die zich willen diplomeren in een SVA-traject doen examen, dat helemaal wordt georganiseerd door het SVA Examenbureau. Certificering maakt geen deel uit van het pakket van stageplannen.nl.

SVA biedt, net als de Borissystematiek, docententrainingen aan. Anders dan de Borissystematiek gaan deze trainingen uitsluitend in op vakspecifieke vaardigheden. Deze trainingen zijn verplicht voor docenten die willen werken met de SVA-programma's. De trainingen in de Borissystematiek gaan in op de randvoorwaardelijke kanten van arbeidstoeleiding, aansluitend op de diverse stappen binnen de Borissystematiek. Vakinhoudelijke scholing is niet aan de orde. Dit komt doordat de vakinhoudelijke scholing binnen de Borissystematiek plaats vindt op de werkvloer. Stageplannen.nl is gemaakt door het bedrijf Edunova²³. Dit bedrijf biedt, net als de Borissystematiek, algemene trainingen op het gebied van arbeidstoeleiding en geen vakspecifieke training.

Project SEARCH en de Borissystematiek zijn in meerdere opzichten vergelijkbaar. Beide totaalpakketten werken zowel aan de oriëntatie op de arbeidsmarkt, de ontwikkeling op maat van de medewerker op de werkplek en werken toe naar duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt. En met name voor dat laatste aspect maakt project SEARCH zich sterk; leerlingen komen direct in dienst bij de potentiële werkgever, zonder dat daar subsidiemiddelen tegenover staan. Het krijgen van een baan is daarbij belangrijker dan een volledig ontwikkeltraject te doorlopen. Daarin onderscheidt SEARCH zich van de Borissystematiek, dat er van uitgaat dat de leerling het volledige maatwerktraject doorloopt en dat traject verzilvert met een branchecertificaat. En vervolgens wordt bij Boris dan gekeken of de leerling ook in dienst mag blijven bij het bedrijf. SEARCH onderscheidt zich ook van de Borissystematiek omdat het leerlingen in principe alleen plaatst bij bedrijven met meer dan 200 werknemers. In de Borissystematiek is plaatsing bij een erkend leerbedrijf de enige voorwaarde, onafhankelijk van de omvang van dat bedrijf.

²³ De medewerkers van Edunova worden ook ingezet bij de trainingen voor de Borissystematiek.

4.8 Tools, totaalpakketten en/of de Borissystematiek?

De in dit hoofdstuk besproken tools Melba, ZEDEMO en INVRA zijn niet te vergelijken met de Borissystematiek als geheel, maar zijn wel te vergelijken met die stappen in de Borissystematiek die gericht zijn op het in kaart brengen van het persoonlijk profiel van de deelnemer en het matchen met het beroepscompetentieprofiel. De Borissystematiek heeft daartoe zijn eigen tools ontwikkeld, die deels nog niet beschikbaar waren (Werkverkenner) of niet volledig antwoorden aan de vraag (beroepeninbeeld.nl) op het moment dat de scholen werd gevraagd naar de toepassing van de Borissystematiek. Het is dan ook niet verwonderlijk dat deze tools aanvullend aan de Borissystematiek zijn ingezet door de scholen. Weging van deze tools ten opzichte van de instrumenten in de Borissystematiek is in dit stadium nog niet goed mogelijk en is in dit rapport niet verder uitgewerkt.

De totaalpakketten vertonen overeenkomsten en verschillen met de Borissystematiek. In het onderzoek is nagegaan wat volgens de respondenten de meerwaarde is van de Borissystematiek ten opzichte van de andere totaalpakketten. Hebben de scholen andere systematieken en methodieken vergeleken met de Borissystematiek bij het maken van de keuze voor de Borissystematiek? En op basis van welke argumenten kozen zij voor de Borissystematiek of voor een andere systematiek?

5 Casestudies

5.1 Aanpak casestudies

Op basis van de literatuurstudie en verkennende gesprekken met enkele medewerkers van SBB is een selectie gemaakt van scholen die met de Borissystematiek werken. Bij het maken van de selectie was het uitgangspunt: twee vso-scholen uit de eerste pilot (2010-2012), twee scholen voor praktijkonderwijs uit de lopende pilot (start 2013) en twee samenwerkingsverbanden. Gekozen is voor deze selectie op basis van de aanname dat:

- 1 de vso-scholen uit de eerste groep al relatief veel leerlingen met de Borissystematiek naar de arbeidsmarkt hebben toegeleid en dus iets zouden kunnen zeggen over het werken met en het rendement van de Borissystematiek;
- 2 scholen voor praktijkonderwijs werken met een verder uitgekristalliseerde versie van de Borissystematiek, vanuit meer ervaring in het toeleiden van jongeren naar arbeid en kunnen vergelijken met andere methoden;
- 3 samenwerkingsverbanden kunnen reflecteren op de mogelijke meerwaarde van regionale samenwerking bij het toepassen van de Borissystematiek en in het bijzonder de rol van de gemeente in het inrichten van de arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en praktijkonderwijs.

De geselecteerde scholen en samenwerkingsverbanden zijn benaderd met de vraag of zij deel wilden nemen aan het onderzoek. Opvallend is de grote bereidheid van de respondenten tot deelname. Een directielid en een stagebegeleider van de geselecteerde scholen hebben dezelfde vragenlijst ingevuld (zie bijlage 7) en aanvullende informatie verstrekt. De ingevulde vragenlijst en de aanvullende informatie dienden als basis voor een interview met elke respondent. De tekst van het interview is ter correctie en beoordeling voorgelegd aan de respondenten.

Bij de samenwerkingsverbanden is in eerste instantie de projectleider van het samenwerkingsverband gevraagd een vragenlijst in te vullen (zie bijlage 8). Ook met de projectleider is een telefonisch interview afgenomen op basis van de ingevulde vragenlijst. In overleg met de projectleider is een school geselecteerd uit het samenwerkingsverband. Het betreft in beide gevallen vso-scholen met cluster 3 leerlingen. Vertegenwoordigers van deze school (ook een directielid en een stagebegeleider) hebben eveneens een vragenlijst ingevuld en extra informatie aangeleverd (zie bijlage 7), op basis waarvan ze zijn geïnterviewd.

De kernthema's van de casestudies:

- Hoe gaf de instelling vorm aan de arbeidstoeleiding voordat werd gekozen voor de Borissystematiek en in hoeverre verschilt de oude werkwijze met de Borissystematiek?
- Op grond van welke argumenten is de keuze gemaakt voor de Borissystematiek? Op basis van welke criteria en wat was de doorslaggevende reden?
- Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de Borissystematiek en andere methoden die de casus inzet(te) of heeft overwogen in te zetten?
- Welke toegevoegde waarde verwachtte de casus van de Borissystematiek ten tijde van dit keuzeproces? Is die verwachte toegevoegde waarde gebleken?

- Welke investeringen en aanpassingen vraagt de toepassing van de Borissystematiek (van wie, uitvoeringstijd, middelen, scholing); verwacht men nog steeds de oorspronkelijke toegevoegde waarde of nu een andere?
Worden kosten en opbrengsten gemonitord?
Hoe wordt de uitvoering gefinancierd: eigen middelen, (tijdelijke) subsidies?
- Welke ervaringen hebben betrokkenen bij de Borissystematiek opgedaan tijdens het werken met de Borissystematiek? Wat valt te leren op basis van deze ervaringen?

Per casus is ook gevraagd:

- of wordt bijgehouden hoeveel jongeren naar arbeid zijn geleid met de Borissystematiek en in welke mate ze een werkplek hebben gevonden en hebben weten te behouden (> 1 jaar);
- de indruk van het plaatsingsrendement van de Borissystematiek ten opzichte van de periode daarvoor.

En ten slotte is gevraagd of het volgens betrokkenen gewenst is om de Borissystematiek structureel toe te passen. En welke (landelijke) condities (wet- en regelgeving, financiering, andere) zijn dan nodig om invoering op grote schaal tot een succes te maken?

Hieronder volgt een weergave van de antwoorden per gestelde vraag. Elke paragraaf wordt afgesloten met een samenvatting.

5.2 Inrichting arbeidstoeleiding

In deze paragraaf staan de volgende vragen centraal: hoe gaven de instellingen vorm aan de arbeidstoeleiding van hun leerlingen voordat werd gekozen voor de Borissystematiek? En in hoeverre verschilt de oude werkwijze met de Borissystematiek?

VSO-scholen pilot 1

Vso school 1 bood leerlingen in het derde jaar een beroeporiëntatietest aan en liet de leerlingen een aantal dagen in een opleiding meedraaien. Soms ontwikkelden docenten nog zelf oriëntatiefasen in dit derde jaar. Aan het einde van het derde jaar moesten de leerlingen een opleiding kiezen. Ze konden kiezen uit industrieel, groen, horeca, schoonmaak, diervverzorging en administratie. In het vierde jaar 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, twee à drie dagen stage en een dag algemeen.

Met de introductie van de Borissystematiek is de oriëntatie op opleidingen uitgebreid over het hele 3^e leerjaar. De docenten bieden 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 gekoppeld aan de beroepscompetentieprofielen. De begeleiding in dit derde jaar is erop gericht om de leerlingen een juiste en reële keuze te laten maken. De leerling sluit dit jaar af met het kiezen van een opleidingsrichting.

Het vierde jaar is gericht op het beter leren kennen van de opleidingsrichting en de beroepsmogelijkheden alsook het aanleren van basale praktische vaardigheden die nodig zijn om straks werkprocessen te kunnen uitvoeren. De opleiding vindt plaats in een simulatiesetting.

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, SVA1 en SVA2²⁴.

Vso school 2 had de focus al voor aanvang van de pilot op arbeid. De leerlingen volgden eerst een interne stage, dan een externe groepsstage en vervolgens gingen ze in individuele stages zoeken naar een plek op de arbeidsmarkt. Voor het in beeld brengen van bijvoorbeeld de belastbaarheid van de leerlingen en de toekomstige beroepsmogelijkheden werd gebruik gemaakt van de expertise van het nabijgelegen REA College. Tegen betaling werd gebruik gemaakt van de deskundigheid en assessmentinstrumenten van dit college. Deze bestaande activiteiten werden ingepast in de Borissystematiek. Het grote verschil tussen de Borissystematiek en de eigen systematiek was het leren van de werkprocessen op de werkvloer, van een leermeester op die werkvloer. En daar dan vervolgens certificaten voor halen. Binnen de eigen systematiek vond het leren vooral plaats in de school.

Praktijkscholen

Beide praktijkscholen hadden al voor aanvang van de pilot een zeer compleet aanbod voor hun leerlingen in de arbeidstoeleiding, startend in de onderbouw en doorlopend tot het moment van uitstroom. Variërend van oriëntatie tot daadwerkelijk toerusten voor het werken in een bedrijf. Met een uitgebreid pakket van begeleiding en ondersteuning vanuit de school en op de werkvloer, waarbij ook samen wordt gewerkt met diverse partners in de regio. Zo beschikken beide scholen over een aanzienlijk netwerk van stagebedrijven; bestaande uit 300 adressen voor praktijkschool 1 en 800 adressen voor praktijkschool 2. Maar ook de samenwerking met het roc en het UWV wordt genoemd. Beide scholen werkten al voor de introductie van de Borissystematiek met deelcertificering. En ook voor de scholing van docenten die betrokken zijn bij de toeleiding naar arbeid is ruime aandacht.

Praktijkschool 1 beschrijft tevens hoe de school tot twee jaar na het verlaten van de school de leerlingen blijft volgen. Indien leerlingen niet meer aan het werk zijn na bijvoorbeeld een jaar, dan kijkt de school ook dan nog naar mogelijkheden voor de jongere.

De Borissystematiek heeft de aanpak van beide praktijkscholen op één punt gewijzigd: de selectie van de werkzaamheden van de jongere op basis van werkprocessen. Voor praktijkschool 2 geeft een van de twee respondenten ook aan dat er een verandering is in

²⁴ 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.

de deelcertificering en het zoeken naar een werkplek die uitmondt in een duurzaam dienstverband.

VSO-scholen samenwerkingsverbanden

De VSO-school uit samenwerkingsverband 1 geeft aan geen systematiek voor arbeidstoeleiding, vergelijkbaar aan de Borissystematiek, te hebben gebruikt voor invoering van de Borissystematiek. Voordat de school ging werken met de Borissystematiek stroomden bijna alle leerlingen uit naar dagbesteding. Met de introductie van de Borissystematiek is de school op alle fronten anders gaan werken dan voor de introductie van de Borissystematiek. Zo zijn de stages aangepast en verbeterd. Zowel interne als externe stages worden bijvoorbeeld gekoppeld aan werkprocessen uit de kwalificatiestructuur. Alle externe stages, zowel de groeps- als de individuele stages vinden plaats in erkende leerbedrijven. Leerwerktrajecten worden uitsluitend vorm gegeven op basis van de kwalificatiestructuur en het streven is alle leerlingen in de gelegenheid te stellen een door de branche erkend certificaat te behalen.

De VSO-school uit samenwerkingsverband 2 heeft al wel een uitgebreid systeem voor arbeidstoeleiding. De school biedt 7 praktijkvakken²⁵ aan in eigen huis in goed geoutilleerde praktijklokalen. Eigen vakdocenten verzorgen het onderwijs. Leerlingen volgen oriënterende stages, arbeidsvoorbereidende stages en (waar mogelijk) plaatsingsstages. Voor het trainen van werknemersvaardigheden en sociaal-communicatieve vaardigheden worden diverse methoden ingezet.²⁶

Jongeren in de leerroute arbeid worden voorbereid op branche-erkende certificaten (groenopleiding: SVA, metaal: MIG/MAG-lassen SOM en NLI), horeca (SVA), enzovoort. Voor theorievakken is er voorbereiding op IVIO-certificaten Nederlands, Engels, rekenen/wiskunde.

De school beschikt over een eigen stagebureau met 3 medewerkers. De school verzamelt informatie over de kennis, vaardigheden en attitude van de leerlingen, met de MELBA – scores als onderlegger. Die worden besproken met het bedrijf, waarna in overleg geschikte werkzaamheden werden geïnventariseerd en vastgelegd in een stageovereenkomst. Slechts in uitzonderlijke gevallen werd na de plaatsingsstage een duurzame arbeidsplek gerealiseerd. De doelgroep van de school kent meerdere beperkingen: zowel motorische beperkingen, verminderde fysieke belastbaarheid, als verstandelijke beperkingen, wat maakt dat er slechts een enkeling uitstroomt naar duurzame arbeid. In de arbeidstoeleiding wordt samengewerkt met partijen als UWV, jobcoach-organisaties en andere vso-scholen. Met de introductie van de Borissystematiek werkt de school anders op het gebied van loopbaanoriëntatie (introductie van het vak loopbaanbegeleiding en burgerschap), het zoeken van geschikte werkzaamheden (met behulp van de werkprocessen in de kwalificatiestructuur). Bij het leggen en onderhouden van contacten met leerbedrijven wordt samengewerkt met de Boristrajectbegeleider van SBB.

Samenvattend

De wijze waarop en de mate waarin scholen voor aanvang van het werken aan de Borissystematiek werkten aan de arbeidstoeleiding van hun leerlingen verschilt. Kijken we naar wat scholen met de invoering van de Borissystematiek anders of beter doen, dan zijn er, ondanks de verschillende uitgangsposities, flink wat overeenkomsten. De scholen hebben

²⁵ Horeca, groenopleiding, dierenverzorging, metaalopleiding (lassen), handel & administratie, zorg & welzijn, leerwerkplaats (industriële montage).

²⁶ Respectievelijk MijnWeva, Leefstijl en MijnSova.

het traject van loopbaanoriëntatie versterkt, werken bij het zoeken van geschikte werkzaamheden met de werkprocessen uit de kwalificatiestructuur en maken voor de stages gebruik van erkende leerbedrijven. Ook is (deel) certificering nadrukkelijker onderdeel van het traject van arbeidstoeleiding.

5.3 Argumentatie keuze Borissystematiek

Op grond van welke argumenten hebben de scholen de keuze gemaakt voor de Borissystematiek? Op basis van welke criteria en wat was de doorslaggevende reden voor de scholen?

De vso-scholen uit pilot 1 hebben deelgenomen aan de eerste Boris-pilot omdat zij werden gevraagd voor deelname. De Borissystematiek was toen nog in opbouw. Op het moment dat beide scholen kozen voor het werken met de Borissystematiek waren geen andere methodieken of systematieken bekend bij de respondenten. Zij hebben bij het maken van een keuze om te werken met de systematiek dan ook niet gekeken naar andere opties. Voor de vso-scholen heeft Boris vooral gewerkt als katalysator voor het professionaliseren van de toeleiding naar arbeid.

Ook de praktijkscholen hebben deelname aan de Borissystematiek niet gewogen ten opzichte van de kwaliteiten van andere systematieken en methodieken. De stagecoördinator van praktijkschool 2 geeft het als volgt weer: *'Wij zijn gevraagd om deel te nemen aan de Boris-pilot om te kijken of deze methodiek te hanteren is voor het praktijkonderwijs en voor ons om te kijken of wij deze methodiek willen gaan invoeren.'* Belangrijk argument voor deelname was de hoop op uitbreiding van het netwerk van leerbedrijven.

Binnen samenwerkingsverband 1 namen 9 scholen voor praktijkonderwijs versus 2 scholen voor vso deel aan de pilot met de Borissystematiek.²⁷ De meeste scholen in samenwerkingsverband 1 namen deel aan de pilot in de hoop dat Boris meer werk zou bieden voor de doelgroep. De projectleider constateert een verschil in attitude tussen de scholen voor praktijkonderwijs en de vso-scholen in zijn regio: *'De deelnemende praktijkscholen zijn gestart met de Borissystematiek vanuit de gedachte dat Boris leerlingen van hun school aan het werk zou helpen. Het idee was: als we leerlingen inschrijven voor dit project, dan kost het ons niks en toch komen deze leerlingen aan een baan. Die verwachting is versterkt door de Boris-slogan: 'Boris brengt je bij een baan!' De praktijkscholen hebben niet voorzien dat het inschrijven van een leerling voor de Borissystematiek niet betekent dat de scholen vervolgens achterover kunnen leunen en dat er dan vanzelf een baan komt. Boris betekent dat je het systeem van werkend leren moet invoeren. En dat traject levert mogelijk een baan op voor een leerling.'*

VSO-scholen zijn met een andere attitude in het project gestapt. Zij zagen de gevolgen van de Participatiewet op zich afkomen en zien in de Borissystematiek een kans om leerlingen een duurzame plek op de arbeidsmarkt te bieden. Doordat de route naar de sociale werkplaats en gesubsidieerde arbeid is afgesloten, zoeken deze scholen naar nieuwe wegen om de leerlingen naar arbeid te brengen. VSO-scholen zien in dat je daarvoor je onderwijs vanaf klas 1 anders moet gaan inrichten.'

²⁷ In totaal namen 100 leerlingen deel aan de pilot; 15% van de leerlingen met cluster 3 indicatie, 7% cluster 4 en de rest van de leerlingen met een indicatie praktijkonderwijs.

Dit laatste zien we ook terug in de motivatie van de nader onderzochte vso-school uit dit samenwerkingsverband. De vso-school uit samenwerkingsverband 1 heeft de Borissystematiek gekozen op het moment dat binnen de school het beleid op arbeidstoeleiding werd herzien. De introductie van de Participatiewet maakte dat het belangrijk werd om leerlingen te ondersteunen in het vinden van een plek op de arbeidsmarkt en niet langer een zorgende houding aan te nemen ten opzichte van de leerling. Juist op dat moment werd de Borissystematiek geïntroduceerd in de regio door de gemeente. Voor deze school geldt dat vóór de introductie van de Borissystematiek vrijwel alle leerlingen uitstroomden naar dagbesteding. Ook de leerlingen met zogenoemde loonwaarde. Dat werkte niet stimulerend voor deze leerlingen. Door de Participatiewet is er meer een stok achter de deur gekomen. Het is nu belangrijk geworden om leerlingen te ondersteunen in het vinden van een plek op de arbeidsmarkt en niet langer een zorgende houding aan te nemen ten opzichte van de leerling.

Binnen samenwerkingsverband 2 werken 8 vso-scholen en 1 school voor praktijkonderwijs met de Borissystematiek.²⁸ Twee van de vso-scholen startten al eerder op eigen initiatief, de andere scholen pas toen duidelijk werd dat er financiering van buiten zou komen. De reden dat scholen deelnemen verschilt ook hier per schooltype: vso wil zich professionaliseren op het gebied van arbeidstoeleiding en gebruikt de Borissystematiek als instrument om de arbeidstoeleiding vorm te geven. Het praktijkonderwijs gebruikt de Borissystematiek om het netwerk van bedrijven en de toegang tot sectoren te vergroten. De implementatie van de systematiek is nog maar net begonnen, op twee scholen na die al in september 2014 zijn gestart.

De nader onderzochte vso-school uit samenwerkingsverband 2 geeft aan dat de belangrijkste aanleiding om te kiezen voor de Borissystematiek is: het verruimen van de contacten met het bedrijfsleven door het contact met de kenniscentra en daarmee het vergroten van het netwerk en zodoende meer kans op duurzame arbeidsplekken. Dit wordt ook bij deze school ingegeven door de invoering van de Participatiewet, die maakt dat de school voor een groter deel van de leerlingen op zoek moet naar een plek op de arbeidsmarkt.

De projectleiders van beide samenwerkingsverbanden geven aan dat daarnaast een belangrijke reden voor deelname aan de Borispilots voor de scholen is dat er financiering van buiten is voor het implementeren van de Borissystematiek. Zonder die financiering zouden veel scholen niet mee doen aan de pilot. Bij beide cases neemt de gemeente een deel of de volledige financiering op zich. De projectleider van samenwerkingsverband 2 geeft aan dat naast de gemeente ook de provincie en school zelf bijdragen. Beide projectleiders geven aan dat veranderingen in wet- en regelgeving²⁹ ook een rol hebben gespeeld, maar dat dat niet de belangrijkste reden voor deelname was.

²⁸ In totaal nemen 108 leerlingen deel (dat is in elk geval de doelstelling waar naar toe wordt gewerkt). De leerlingen zullen afkomstig zijn van alle clusters (1,2,3 en 4) en het praktijkonderwijs. In hoeverre de scholen binnen dit samenwerkingsverband tevreden zijn met het werken met de Borissystematiek is op dit moment nog niet in te schatten.

²⁹ De projectleider van samenwerkingsverband 1 geeft aan dat voor de cluster 3-4 scholen de invoer van de Participatiewet een rol gespeeld. En ook voor de gemeente speelt de veranderende wet- en regelgeving een rol. De projectleider van samenwerkingsverband 2 geeft aan dat het de volgende wet- en regelgeving betreft; Participatiewet, de invoering van de entreeopleidingen in het mbo en daarmee de gewijzigde regeling voor instroom

Samenvattend

Scholen kozen voor deelname aan (een pilot van) de Borissystematiek omdat het hen werd aangeboden en er financiering beschikbaar was. Extra argument was soms dat men zich op dat moment ook oriënteerde op versterking van het traject van arbeidstoeleiding, als gevolg van veranderende wet- en regelgeving. Voor een flink aantal scholen was het vergroten van het netwerk van leerbedrijven een belangrijk argument.

5.4 De Borissystematiek en andere methoden

Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de Borissystematiek en andere methoden die de scholen inzet(te)n of hebben overwogen in te zetten?

De meeste scholen geven aan geen andere systematieken te kennen voor de arbeidstoeleiding naar jongeren. Ze hebben de keuze voor deelname aan de Borissystematiek dan ook niet afgezet tegen de mogelijkheden van een andere methode of systematiek. Vso-school 1 uit het samenwerkingsverband geeft aan dat andere systematieken pas in beeld kwamen toen al was gekozen voor de Borissystematiek. Enkele respondenten verwijzen naar tools als MELBA en ZEDEMO, die ondersteunend kunnen werken aan de Borissystematiek. Een van de respondenten van praktijkschool 2 zegt hierover: *'MELBA matcht of de leerling in een bedrijf past. Hierbij worden algemene competenties gemeten. Boris gaat in op vakinhoudelijke aansluiting. Het zijn dus verschillende methodes die verschillende doeleinden dienen. Beide zijn wel waardevol (in principe).'*

De vso-school uit samenwerkingsverband 2 verwijst als antwoord op deze vraag naar de werkwijze die zij voor de komst van Boris hanteerden. Met de Borissystematiek hoopt de school succesvoller te zijn dan in het verleden. Zeker in het licht van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de uitvoering van de Participatiewet: *'We krijgen onze leerlingen wel geplaatst bij de arbeidsmatige dagbesteding. Maar naar loonvormende arbeid, dat wordt steeds moeilijker. Vroeger was vanuit de Wajong inkomen verzekerd, dat valt weg. We hebben nu de opdracht een deel van onze jongeren - degenen die geen Wajong meer krijgen - toe te leiden naar arbeid.'* Door te werken met de Borissystematiek hoopt de school het bedrijfsleven beter te kunnen bereiken. Het grote verschil tussen de SVA-trajecten (door de respondent 'KPC-trajecten' genoemd), die de school ook nog gebruikt, en de Borissystematiek zit hem volgens de respondenten in de wijze waarop de opleiding wordt ingericht. Bij de SVA-trajecten verzorgt de school het praktijkdeel van de opleiding op school, terwijl binnen de Borissystematiek het leren in de praktijk op werkplek plaats vindt. De school is zelf erkend leerbedrijf voor de sectoren metaaltechniek, zorg en welzijn en de groenopleiding.

Samenvattend

De meeste scholen waren onbekend met methoden of systematieken die zij konden vergelijken met de Borissystematiek. Wel waren zij bekend met tools die nu als onderdeel van de Borissystematiek in te zetten zijn. De Borissystematiek wordt door de scholen wel

in het mbo (dat zijn weerslag heeft op met name pro-leerlingen), wijzigingen in de Wajongregeling, veranderingen in de regelgeving rond de sociale werkvoorziening en de wet kwaliteitsverbetering vso.

vergeleken met de werkwijze die zij zelf hanteerden voor de introductie van de Borissystematiek.

5.5 Toegevoegde waarde Borissystematiek

Welke toegevoegde waarde verwachtten de scholen van de Borissystematiek op het moment dat zij kozen voor het werken met deze systematiek? Is die verwachte toegevoegde waarde gebleken?

VSO-scholen pilot 1

Beide scholen verwachtten dat de Borissystematiek hen zou ondersteunen bij het heroverwegen en herinrichten van de arbeidstoeleiding van leerlingen. Voor vso-school 1 was een belangrijke reden om te kiezen voor het werken met de Borissystematiek dat de school op zoek was naar een uniforme werkwijze, waarmee richting de arbeidsmarkt duidelijk gemaakt kon worden waarvoor de school opleidt. Het werken met de kwalificatiestructuur was daarbij een eye-opener. *'De opleidingen zijn na Boris steeds meer ingericht op de eisen vanuit het werkveld. 'Wat heeft de werkgever nodig?' is een vraag die steeds meer leerkrachten zich nu stellen. Boris was hierin de katalysator, die deze denkwijze bij elkaar heeft gebracht en doorontwikkeld.'*

Inmiddels zijn beide scholen op zoek gegaan naar systematieken die verder gaan dan de Borissystematiek in de arbeidstoeleiding van jongeren met een beperking. Reden was dat de scholen toe wilden naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt voor hun leerlingen, naar baangarantie, iets wat in de Borissystematiek niet gegarandeerd is. Vso-school 1 investeert in de methode SEARCH, vso-school 2 zet in op een intern ontwikkelde methode, die bij nadere bestudering sterk lijkt op de Borissystematiek. Zowel in de methode SEARCH als de door de school zelf ontwikkelde methode worden van te voren afspraken gemaakt met de werkgevers over duurzame plaatsing van jongeren op de werkplek; een thema dat, zoals gezegd, in de Borissystematiek een geringere rol speelt.

Praktijkscholen

De verwachtingen van de praktijkscholen ten aanzien van de Borissystematiek hingen vooral samen met de hoop op uitbreiding van het netwerk van leerbedrijven en het vinden van stage- (en op termijn werkplekken) voor de leerlingen uit het praktijkonderwijs. Beide scholen zijn teleurgesteld in deze verwachting; de kenniscentra hebben op dit punt de verwachtingen niet waargemaakt, zo is de mening van beide scholen. Daarbij wordt aangegeven dat de inzet per kenniscentrum sterk verschilt.

Ook het werken met de kwalificatiedossiers wordt genoemd als pluspunt van de Borissystematiek. Maar ook op dit punt zijn de praktijkscholen teleurgesteld; de beloofde begeleiding door de kenniscentra in het werken met de kwalificatiedossiers, het opstellen van trajectplannen en het organiseren van branchecertificering (landelijke erkende deelcertificaten) zien de praktijkscholen nog niet gerealiseerd.

Ook op andere gebieden lagen er verwachtingen, zoals loopbaanoriëntatie en beroepskeuze en het matchen van een persoonlijk profiel met beroepscompetenties. Ook op dit punt zijn de verwachtingen niet gerealiseerd.

Vso-scholen samenwerkingsverbanden

Beide scholen geven aan dat zij in het verleden vooral leerlingen uit zagen stromen naar dagbesteding. Nu willen zij, gedreven door de Participatiewet, meer leerlingen laten uitstromen naar arbeid. De vso-school uit samenwerkingsverband 1 was bezig met herbezinning van de inrichting van arbeidstoeleiding, toen vanuit de gemeente Boris werd geïntroduceerd, de vso-school uit samenwerkingsverband 2 was zelf Boris op het spoor. Verwachting is dat de Borissystematiek meer leerlingen naar de arbeidsmarkt kan brengen.

In die verwachting is de vso –school uit samenwerkingsverband 1 teleurgesteld. Van de verwachte ondersteuning door SBB/de kenniscentra bij uitbreiding van het netwerk van leerbedrijven is weinig terecht gekomen. De school had gehoopt dat opleidingsadviseurs een grotere rol zouden kunnen spelen in het aanboren van externe contacten en het voorbereiden van het bedrijf op de plaatsing. Dat doet de school helemaal zelf. Er is een full-time stagecoördinator aangesteld die de contacten legt. Binnenkort komt hier nog een assistent bij. *'Voor de introductie van de Borissystematiek bestond 80% van het netwerk uit plekken binnen zorginstellingen (dagbesteding). Nu wordt een nieuw netwerk opgebouwd, waarbij gehoopt werd op ondersteuning uit de kenniscentra. Die ondersteuning komt niet goed van de grond.'* De opleidingsadviseurs zijn daarbij volgens de school van goede wil, maar geven wel aan dat hun werkzaamheden buiten de bekostiging van SBB vallen en dat ze zich daarom niet optimaal kunnen inzetten voor leerlingen uit de Borissystematiek. *'Voor de opleidingsadviseurs zijn activiteiten voor leerlingen uit vso en pro geen kerntaken, ze zetten zich in uit een gevoel van maatschappelijke verantwoordelijkheid.'*

Ook de vso-school uit samenwerkingsverband 2 had verwachtingen over de hulp van SBB bij de uitbreiding van het netwerk van leerbedrijven. Alhoewel het voor deze school nog wat te vroeg is om te beoordelen of de verwachtingen zijn uitgekomen, tonen ze zich wel kritisch op het aantal leerbedrijven dat tot nu toe is aangereikt door de kenniscentra. Uitbreiding van het netwerk was de belangrijkste drijfveer om mee te doen; ingangen krijgen in het reguliere bedrijfsleven, uitmondend in voldoende passende werkplekken. De helft van de stageplaatsen heeft de school zelf gezocht en gevonden, de andere helft is door SBB/kenniscentra aangereikt. *'Het begint overigens wel te lopen, al heeft het lang geduurd. Blijkbaar is het moeilijk om geschikte plekken te vinden voor onze jongeren. We merkten dat bedrijven niet altijd goed op de hoogte zijn van de beperkingen van onze jongeren.'* De school heeft de verwachting dat de Borissystematiek kan helpen bij het plaatsen van meer jongeren in het reguliere bedrijfsleven, waarbij de kenniscentra een rol kunnen spelen om de doelgroep bekender te maken bij het bedrijfsleven. Ook verwacht de school gebruik te kunnen maken van praktijkopleiders die de doelgroep kennen.

Samenvattend

De meeste scholen verwachtten vooral dat de Borissystematiek zou zorgen voor contacten met meer erkende leerbedrijven en daarmee een uitbreiding van het netwerk van stage- en werkplekken. In die verwachting zijn alle scholen teleurgesteld. Aangegeven wordt dat SBB / de kenniscentra op dit vlak tekort zijn geschoten. Ook op andere gebieden, zoals het leren werken met de kwalificatiedossiers, hadden de scholen graag meer begeleiding gehad.

5.6 Investerings en aanpassingen

In deze paragraaf gaan we in op de investeringen en aanpassingen die de scholen hebben gedaan voor de toepassing van de Borissystematiek. Onderzocht is om welke investeringen en aanpassingen (van wie, uitvoeringstijd, middelen, scholing) het dan gaat. Nagegaan is hoe en of de scholen kosten en opbrengsten monitoren. Tenslotte is gekeken naar de financiering van de uitvoering; doen de scholen dat met eigen middelen of met (tijdelijke) subsidies?

Wat opvalt is dat veel van de bevroegde scholen aangeven geen goed zicht te hebben op de kosten voor deelname aan de Borissystematiek vanwege het feit dat ze deel hebben genomen aan een pilot, of deelnemen aan de Borissystematiek op uitnodiging van een samenwerkingsverband. Het idee leeft dat daarmee alle kosten én investeringen zijn afgedekt. Blijkbaar maakt deelname aan een pilot / samenwerkingsverband dat scholen zich minder bewust zijn van de investeringen die scholen zelf nog doen. Desalniettemin hebben de scholen wel een reflectie gegeven op de investeringen versus de opbrengsten. Het feit dat deelname (deels) gefinancierd werd door deelname aan een pilot of een samenwerkingsverband heeft scholen ook over de streep getrokken om deel te nemen aan de Borissystematiek.

Bij de vso-scholen uit pilot 1 speelt daarnaast nog iets anders: de respondenten van beide scholen hebben geen goed zicht op de kosten van de implementatie en toepassing van de Borissystematiek doordat het te lang geleden is dat de pilot met de Borissystematiek plaats vond en doordat zij niet langer werken met de Borissystematiek. Als er op onderdelen wordt gevraagd naar bijvoorbeeld investeringen in uren, scholing en middelen bij de implementatie en de toepassing van de Borissystematiek dan is vso-school 1 wel in staat dit aan te geven, de vso-school 2 heeft deze gegevens niet (meer) voorhanden. In hoeverre de gegevens van vso-school 1 na al die tijd nog betrouwbaar zijn, valt echter te betwijfelen.

Opvallend is dat beide praktijkscholen terugkijkend op de investering in het implementatietraject aangeven dat de investering precies goed was, maar dat het de school minder opleverde dan van te voren werd verwacht; dit zit met name in de teleurstelling over het aantal aangeleverde stage- / werkplekken. Waarbij één school wel nuanceert dat een eindevaluatie nog moet plaats vinden. Omdat beide scholen een pilotschool zijn, hoefde er niet te worden betaald. Overigens geldt dat bij nadere bestudering van de data feitelijk alleen maar voor praktijkschool 1, want praktijkschool 2 geeft aan ook uit eigen budget te hebben gefinancierd. Maar blijkbaar geeft deelname aan een pilot de school het idee dat er niet betaald wordt uit eigen zak. Daar waar praktijkschool 1 alleen de scholing van docenten en managementteam ziet als investering, noemt praktijkschool 2 ook de scholing van stagebegeleiders, de aanschaf van middelen en de inzet van overig personeel. Het wisselt dus nogal per school wat er als investering wordt gezien.

Beide scholen geven aan dat de schoolorganisatie niet is aangepast voor het werken met de Borissystematiek. Praktijkschool 1 geeft aan ook al voor invoering van de Borissystematiek te werken met stagedocenten die zich fulltime bezig houden met de toeleiding van school naar arbeid. Praktijkschool 2 geeft aan pas de organisatie te zullen aanpassen als definitief wordt besloten te werken met de kwalificatiestructuur.

Bij de vso-school uit samenwerkingsverband 1 heeft de gemeente alles betaald, de school heeft niet zelf geïnvesteerd, althans niet in financiële zin.

De schoolorganisatie is behoorlijk aangepast met de introductie van de Borissystematiek. Allereerst is het personeel in de gelegenheid gesteld om de trainingen te volgen. Daarnaast is er een fulltime stagecoördinator aangesteld. Daar komt binnenkort nog een assistent naast.

Bij nog niet alle docenten staan de neuzen de juiste kant op als het gaat om toeleiding naar arbeid. De meeste docenten die praktijkvakken geven doen dat omdat ze vanuit hobby interesse hadden voor een vakrichting. De school wil af van dat hobby-imago en biedt docenten een opleiding tot vakdocent (2^e graads) of zoekt, wanneer er een vacature ontstaat voor een praktijkvak, gericht naar een vakdocent.

Ook lob wordt anders ingericht. Leerlingen krijgen lob vanaf de start op het vso. Ook ouders worden daarin meegenomen. Belangrijkste uitdaging zit er in kinderen duidelijk te maken dat een wensbaan niet altijd een kansbaan is. Daarom start de school direct met loopbaanoriëntatie en zorgt dat ook leerlingen doordrongen raken van het hebben van een betaalde werkplek. *'De school en ook de leerlingen maken de omslag van een zorginstelling naar een arbeidsinstelling.'*

Op de vso-school uit samenwerkingsverband 2 is de schoolorganisatie niet echt aangepast. Er waren al voldoende faciliteiten in huis voor het verzorgen van de praktijkopleidingen en ook deskundige vakdocenten. Wel zijn deze docenten geschoold in het werken met de kwalificatiestructuur. Nieuw zijn de lessen loopbaanoriëntatie en burgerschap, die door leerlingen, die geselecteerd zijn voor deelname aan de Borissystematiek worden gevolgd. Procesbegeleiders die verantwoordelijk zijn voor de uitstroom van deze leerlingen geven deze lessen.

Samenvattend

Als een school deelneemt als pilotschool of als school in een samenwerkingsverband dan hebben scholen het idee dat ze zelf geen kosten maken bij de implementatie van de Borissystematiek. Dat heeft ook zijn weerslag op hoe de scholen kijken naar de gedane investering. De scholen uit de eerste pilot hebben geen goed zicht meer op de investeringen bij de implementatie van de Borissystematiek. De scholen uit de andere groepen geven aan in meer of mindere mate de schoolorganisatie te hebben aangepast, afhankelijk van hoe de school voor de start met de Borissystematiek werkte. Ook in docenten is geïnvesteerd om ze, met trainingen, voor te bereiden op bijvoorbeeld het werken met de kwalificatiestructuur. Een enkele school heeft ook nieuw personeel aangenomen.

5.7 Ervaringen met de Borissystematiek

Welke ervaringen hebben betrokkenen bij de Borissystematiek opgedaan tijdens het werken met de Borissystematiek? Wat valt te leren op basis van deze ervaringen?

Vso-scholen pilot 1

De blik naar buiten en het inrichten van het leertraject op basis van de wensen van de werkgevers was een belangrijke eye-opener voor beide scholen. Daarbij wordt meerwaarde gezien in met name het werken met de kwalificatiedossiers, wat de communicatie met de werkgevers vergemakkelijkt. Leerwerktrajecten kunnen op maat worden opgesteld op basis

van de werkprocessen in de kwalificatiestructuur. Daarbij is ondersteuning van (opleidingsadviseurs van) de kenniscentra gewenst.

Echter, over de inzet en de rol van de opleidingsadviseurs van de kenniscentra zijn de vso-scholen minder positief. Met name wat betreft het uitbreiden van het netwerk van leerbedrijven en de vormgeving van individuele maatwerktrajecten overheerst de teleurstelling. Een van de respondenten zegt daarover: *'De samenwerking met de kenniscentra verliep stroef, juist omdat de adviseurs nog weinig te maken hebben met leerlingen uit het vso. De doelgroep en bijhorende kenmerken zijn onbekend. Hierdoor is het voor kenniscentra lastig inschatten welke type bedrijven passend zijn.'* Overigens wordt hierbij wel aangetekend dat de mate van inzet ook verschilt per kenniscentrum; het ene kenniscentrum is meer bereid zich in te spannen dan het andere. Een van de respondenten geeft aan dat er wellicht ook wel wat te hoge verwachtingen waren over de overname van taken door de opleidingsadviseurs van de kenniscentra.

Aanbevelingen voor het verbeteren van de Borissystematiek hebben dan ook betrekking op de inzet van kenniscentra in de Borissystematiek. De respondenten van een van de scholen vragen nadrukkelijk om een wettelijke basis voor de inzet van opleidingsadviseurs in het vso, op voorwaarde dat de opleidingsadviseurs worden geschoold in de omgang met vso-leerlingen. Ook pleiten ze voor een verplichting voor vso-scholen om hun programma's te laten aansluiten op de mbo-kwalificatiestructuur.

Daarnaast hebben beide vso-scholen in de Borissystematiek gemist dat er werd toegewerkt naar een duurzaam arbeidscontract. Beide scholen geven aan dat Boris hen verder heeft gebracht, maar niet ver genoeg. Ze zijn op zoek gegaan naar een methode die toewerkt naar duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt. Beide scholen hebben dan ook ingezet op een methode die daarop is ingericht; de ene school richt zich op de methode SEARCH, de andere ontwikkelde zijn eigen systematiek.

Vso-school 1, die nu inzet op SEARCH doet dit aanvullend op de Borissystematiek: *'SEARCH: gaat meer uit van een werkgeversperspectief. Opleiden met baangarantie. Het geeft vorm aan het laatste stukje van het stappenplan van Boris, maar is beter uitgewerkt. Daarmee zou het geen vervanger kunnen zijn van Boris, maar is het een goede aanvulling. Overigens kan SEARCH bijna uitsluitend uitgevoerd worden met grote bedrijven. Er worden op voorhand al afspraken gemaakt met de werkgever (zwart op wit). Het is een logische vervolgstap om de jongere toe te kunnen leiden naar een baan. Bij een bedrijf met 500 plus medewerkers krijg je wel voet aan de grond, omdat zij te maken hebben met het 5 procent quotum en vaak de werkzaamheden die de vso-leerling kan uitvoeren, wel kunnen gebruiken. Het is een goede basis voor een stevig commitment.'* De andere respondent van vso-school 1 vult aan dat er binnen grote bedrijven voldoende werkzaamheden zijn die via job-carving³⁰ geschikt kunnen worden gemaakt voor de doelgroep van de Borissystematiek. De SEARCH-systematiek garandeert dat bepaalde functionarissen in het bedrijf (specialisten, begeleiders) jaren lang aanwezig en aanspreekbaar blijven voor de leerlingen en voor de school zelf. Deze ondersteuning op langere termijn zorgt ervoor dat er stevige banden ontstaan en dat de systematiek en de leerling zich goed kunnen doorontwikkelen. Nazorg is hiermee gegarandeerd. Boris gaat volgens de respondent te weinig in op de begeleiding van de leerling op langere termijn.

³⁰ Job Carving is het proces van analyseren van taken binnen een bepaalde baan of binnen meerdere verschillende banen, met als doel het vinden van taken die gecombineerd kunnen worden tot een nieuwe te ontwikkelen baan die voldoet aan de wensen en ambities van een werkzoekende persoon met een functiebeperking.

Praktijkscholen

Beide scholen geven aan dat met het kiezen voor de Borissystematiek de werkwijze bij de arbeidstoeleiding van hun leerlingen is gewijzigd op het volgende aspect: het zoeken van geschikte werkzaamheden voor de jongere (binnen Boris op basis van de kwalificatiestructuur). Het zoeken van geschikte werkprocessen op basis van de kwalificatiestructuur wordt door beide scholen ook gezien als een verbetering in de werkwijze van de school. De stagecoördinator van praktijkschool 2 licht dat als volgt toe: *'De nieuwe manier van werken met de kwalificatiedossiers zorgt ervoor dat er een meer inhoudelijke focus wordt gelegd op de arbeidsmarkt.'* Een andere reden waarom de kwalificatiedossiers belangrijk gevonden worden, is dat deze het gesprek met de ouders van de leerlingen kunnen versoepelen, zo licht de stagecoördinator van praktijkschool 1 toe. Ouders schatten hun kind vaak te hoog in, maar met behulp van de werkprocessen hoe hun kind ervoor staat krijgen ouders een reëler beeld. Niet alle leerlingen op deze school werken met de werkprocessen die worden beschreven in de kwalificatiestructuur, omdat zij een lager niveau hebben dan vereist voor de werkzaamheden in de werkprocessen. Zij worden dan ingezet op ander, laaggeschoold werk, dat niet beschreven staat in de kwalificatiestructuur.

De scholen geven dan ook aan dat het werken op basis van de kwalificatiestructuur nog niet voor alle leerlingen is gerealiseerd. Ook is niet met elk leerbedrijf een samenwerkingsovereenkomst gesloten. Beide scholen wijzen er daarnaast op dat zij leerlingen nog niet hebben kunnen kwalificeren met een certificaat, dat landelijk erkend is, waaruit de inzetbaarheid van de leerlingen blijkt. Het vooruitzicht dat leerlingen een dergelijke certificaat zouden ontvangen was wel een belangrijke reden voor deelname aan de Borissystematiek. Er is nog geen 100% vertrouwen dat SBB deze belofte waar gaat maken.

Over de ondersteuning vanuit de kenniscentra bij de implementatie van de Borissystematiek zijn de meningen niet onverdeeld positief. Sommige respondenten hebben zelfs aangegeven helemaal geen begeleiding te hebben gehad. Alhoewel de respondenten wat wisselen in hun reacties hierop, is het in elk geval duidelijk dat de begeleiding als onvoldoende is ervaren. Zeker door de respondenten die direct met de jongeren werken.

De trainingen, die SBB aanbiedt, zouden ook wat verbetering verdienen. Meer ingaan op de vragen die op het moment van de training leven binnen de groep. Zorgen voor een trainingsgroep die is samengesteld met diverse scholen voor praktijkonderwijs zodat ervaringen uitgewisseld kunnen worden. En bij de trainingen moeten de trainers er vanuit gaan dat deelnemers uit de praktijkscholen niet op de hoogte zijn van hoe een kwalificatiestructuur op het mbo in elkaar zit en hoe je er mee werkt. Daarvoor zou meer aandacht moeten zijn in de trainingen.

Scholen samenwerkingsverband

De scholen in samenwerkingsverband 1 zijn volgens de projectleider ontevreden omdat Boris in hun ogen te weinig arbeidsplekken en te weinig certificaten heeft opgeleverd. Twee van de deelnemende scholen zijn voortijdig afgehaakt; reden was dat er te weinig concrete resultaten zijn geboekt op het punt van arbeid en certificering. Dit heeft vooral te maken met verwachttingsmanagement. *'We krijgen banen!'* bleek geen juiste veronderstelling. De projectleider houdt dan ook een pleidooi voor duidelijkere communicatie vanuit SBB: *'Maak duidelijk aan scholen dat als je met Boris begint, het niet direct klaar is. Je start een ontwikkeling in je school. Een ontwikkeling richting lerend werken. Boris levert geen banen.'*

Je krijgt niets kant en klaar bij Boris. De Borissystematiek is een manier van werken. Het onder de knie krijgen van die manier van werken kost de school tijd en geld. Dat zou SBB duidelijker moeten communiceren. Duidelijk maken wat Boris is en kan.' De gemeente heeft volgens de respondent meer begrip voor het feit dat de Borissystematiek nog in opbouw is: 'Scholen moeten begrijpen dat Boris nog in opbouw is en dat dat tijd kost. Dat begrip is er nu in onvoldoende mate, door de verkeerde verwachtingen die de scholen hadden van Boris. De gemeente is zich daar veel beter van bewust. Kijkt vanuit de gedachte; 'Wat heeft Boris nodig om optimaal te kunnen functioneren? Wat kunnen wij als gemeente daarin betekenen?' De gemeente stelt zich zo op omdat ze gelooft in de systematiek.'

In hoeverre de scholen in samenwerkingsverband 2 tevreden zullen zijn met de Borissystematiek is volgens de projectleider op dit moment nog niet in te schatten. De implementatie van de Borissystematiek is nog maar net begonnen. Vanuit de betrokken scholen komt de volgende feedback: *'Wel geven scholen aan dat het lastig is om direct bij instroom in het onderwijs al te focussen op arbeid. Het zijn jongeren die zich soms op een veel lagere ontwikkelingsleeftijd bevinden en dan keuzes zouden moeten maken t.a.v. werk. Voor veel jongeren in het reguliere onderwijs is het al lastig om te kiezen, dit is voor de vso-doelgroep ook aan de orde'* Daarnaast geeft de projectleider nog het volgende mee: *'Alleen de systematiek en aanpalende instrumenten brengen is niet genoeg om binnen vso de arbeidstoeleiding te verbeteren. Met name de link tussen directie en uitvoering en het maken van keuzes binnen de school over hoe dit ingericht moet worden, blijft aan de school zelf, met als gevaar dat daar geen beslissingen worden genomen en alleen op individuele basis met leerlingen op de Boris-wijze wordt gewerkt.'*

De vso-school uit samenwerkingsverband 1 is helemaal anders gaan werken, de vso-school uit samenwerkingsverband 2 is vooral meer naar buiten getreden. De vso-school uit samenwerkingsverband 2 werkte voorheen met de SVA-trajecten en was daardoor meer intern gericht. Beide scholen geven aan te verwachten dat het aantal leerlingen dat uitstroomt naar arbeid hoger zal liggen dan voor de introductie van de Borissystematiek. De vso-school uit samenwerkingsverband 1 ziet daar nu al de eerste resultaten van. Dat is ook logisch, omdat de methodieken die voor Boris werden gebruikt, leerlingen vooral leidden naar arbeidsmatige dagbesteding, ook die leerlingen waarvan de capaciteiten hoger lagen.

Beide scholen geven aan dat een van de redenen om deel te nemen aan de Borissystematiek was dat ze hoopten op uitbreiding van het netwerk van leerbedrijven. Op dat punt zijn beide scholen teleurgesteld. De ene school geeft aan vrijwel alle contact zelf te hebben gelegd. De andere school doet het ook grotendeels zelf en vindt dat SBB / de kenniscentra contacten maar traag aanleveren.

Overigens, voor de vso-school uit samenwerkingsverband 1 kwam het niet als een verrassing dat de school zelf aan de slag moet bij de introductie van de Borissystematiek. De school gebruikt de Borissystematiek als een kapstok, als een leidraad. De school geeft zijn eigen invulling aan de systematiek. De school benadert proactief branches en externe stakeholders en maakt daarbij gebruik van de expertise van de contactpersonen van de kenniscentra en SBB. Graag zou de school meer actie zien van opleidingsadviseurs bij het vorm geven van maatwerktrajecten voor de leerlingen. Dat gebeurt nu (nog) niet. De school doet momenteel het meeste zelf: zowel het leggen van contacten met bedrijven als het vorm geven van leerwerktrajecten. SBB is er vooral voor het neerzetten van de structuur. Het toewerken naar maatwerktrajecten, samen met de opleidingsadviseurs verloopt

moeizaam. Als oorzaak wordt verwezen naar het gebrek aan middelen voor deze doelgroep binnen SBB / de kenniscentra.

Met name aan advies vanuit de kenniscentra voor het creëren van maatwerktrajecten voor de leerlingen is sterke behoefte. Verwachting is dat de school met dat advies beter kan afstemmen op wat bedrijven willen, waardoor er een echte vertaalslag gemaakt kan worden naar de doelgroep van vso en pro. Dat kan de school niet alleen, daarvoor is steun nodig van SBB / de kenniscentra. De school heeft de kennis over de behoefte van de individuele leerling. Maar wat is een goede kandidaat voor een werkgever? Aan welke kwaliteiten moet een leerling in de ogen van een werkgever voldoen? Nu wordt Melba ingezet voor matching, maar dat vindt de school niet voldoende. Er is meer nodig. *'Melba vergelijkt een capaciteitenprofiel met een eisenprofiel. Het zou fijn zijn als SBB meer ondersteuning biedt bij het vormgeven van de eisenkant.'* Met de eisenkant wordt de kant van de werkgever bedoeld. Wat vraagt een werkgever van een medewerker?

De vso-school uit samenwerkingsverband 2 geeft aan dat het personeel van de school niet altijd bekwaam is om leermogelijkheden in het bedrijf vast te stellen. Dit hangt ook af van het type bedrijf. De leerlingen gaan soms op stage in bedrijven, waar het docentencorps geen specifieke kennis heeft van de vigerende kerntaken en werkprocessen. Blijkbaar biedt de informatie uit de kwalificatiedossiers alleen onvoldoende houvast voor de school om zelf een inschatting te maken. Om die bekwaamheid te kunnen vergroten wordt ook een beroep gedaan op SBB/de kenniscentra, maar ondersteuning op dit vlak wordt op dit moment als onvoldoende ervaren.

Beide scholen zijn positief kritisch over de trainingen. De vso-school uit samenwerkingsverband 1 geeft aan dat de directietrainingen traag, te theoretisch en weinig praktisch waren. De vso-school uit samenwerkingsverband 2 adviseert de trainingen meer parallel te laten lopen aan de uitvoering van de trajecten. Ook hier het advies ze minder theoretisch te maken en minder lang.

Samenvattend

Scholen zijn positief over de meerwaarde van het werken met de kwalificatiedossiers. Meerwaarde wordt gezien in het op maat vorm geven van leerwerktrajecten voor de leerlingen. Daarbij is nog wel ondersteuning gewenst van SBB / de kenniscentra. Die ondersteuning wordt op dit moment als onvoldoende ervaren. Scholen zijn ook teleurgesteld in de mate waarin SBB / de kenniscentra bijdragen aan de uitbreiding van het netwerk van leerbedrijven. De wens dat leerlingen uitstromen naar duurzame arbeid, in dienst komen bij een werkgever, is niet goed in vervulling gegaan met de inzet van de Borissystematiek. Daarom zijn sommige scholen op zoek gegaan naar systematieken die daar wel in voorzien.

De trainingen kunnen verbeterd worden door meer in te spelen op de vragen van de deelnemers. Ook moet voorkennis van het mbo goed in beeld zijn. Belangrijk is dat de training aansluit op de fase waarin de deelnemers zich op dat moment bevinden in de Borissystematiek.

5.8 Plaatsingsrendement van de Borissystematiek

Aan de scholen is gevraagd of wordt bijgehouden hoeveel jongeren naar arbeid zijn geleid met de Borissystematiek. Hebben ze een werkplek gevonden en behouden? Hoe verhoudt zich dat tot de periode voordat de Borissystematiek werd ingezet; hebben er meer of minder leerlingen een duurzame plek op de arbeidsmarkt gevonden nu de school werkt met de Borissystematiek?

Vso-scholen pilot 1

Beide scholen kunnen alleen (indicatief) aangeven hoeveel leerlingen met de Borissystematiek naar arbeid zijn geleid. In beide gevallen zijn het minder dan 10 leerlingen (respectievelijk 9 voor vso-school 1 en tussen de 5 en 10 voor vso-school 2). Voor vso-school 1 betekent dit een stijging ten opzichte van de situatie van voor het werken met de Borissystematiek, voor vso-school 2 is het aantal gelijk gebleven.

Op het rendement van de Borissystematiek, in de zin van hoeveel leerlingen een duurzame plek op de arbeidsmarkt vinden, hebben de scholen geen zicht. Wel vinden ze dit een belangrijk punt van aandacht. Een van de scholen merkt op dat er nu geen prikkel is om zicht te houden op dat rendement, maar ziet wel de meerwaarde en de wenselijkheid ervan.

Praktijkscholen

Over de uitstroom van leerlingen uit de Borissystematiek kunnen de praktijkscholen nog niet veel zeggen, omdat ze nog in de beginfase zitten van de pilot. De verwachting van beide scholen is dat het aantal leerlingen dat duurzaam uitstroomt naar arbeid niet hoger zal liggen voor leerlingen die naar arbeid worden geleid met de Borissystematiek, dan voor leerlingen die naar arbeid worden geleid met de werkwijze die de scholen al zelf hanteerden. Dit zou te maken kunnen hebben met het feit dat de praktijkscholen hun arbeidstoeleiding zelf al behoorlijk op orde hadden, inclusief hun eigen uitgebreide netwerk van stagebedrijven.

Samenwerkingsverbanden

Over het rendement van Boris, in de zin van meer jongeren met een arbeidscontract voor langere tijd, hebben de projectleiders van beide samenwerkingsverbanden onvoldoende gegevens om conclusies te trekken. Samenwerkingsverband 1 kent wel een uitstroom van leerlingen naar de arbeidsmarkt, maar onduidelijk is hoe die leerlingen zich handhaven op de arbeidsmarkt. Samenwerkingsverband 2 is nog niet zover dat leerlingen uitstromen. Beide samenwerkingsverbanden verwachten op termijn een hogere uitstroom. Of de investering opweegt tegen de baten kan samenwerkingsverband 2 nog niet zeggen, omdat zij nog in de opstartfase zitten. Samenwerkingsverband 1 oordeelt negatief, vanuit de gedachte dat de scholen ontevreden zijn over het niet nakomen van de belofte van meer banen voor de leerlingen van de scholen in het samenwerkingsverband.

Beide samenwerkingsverbanden zien wel in dat een hoger rendement kan ontstaan als de scholen in de verbanden beter gaan samenwerken. Vso-scholen en scholen voor praktijkonderwijs zijn vaak kleine scholen, die niet alle voorzieningen in huis hebben. Door meer samen te werken kunnen leerlingen van elkaars voorzieningen gebruik maken. Bijvoorbeeld door een leerling die graag met auto's wil werken op een school waar daartoe geen voorzieningen zijn, gebruik te laten maken van de voorzieningen van een school in de buurt. Een hoger rendement kan ook worden behaald als scholen stageplekken uitwisselen. Niet alle stageplekken en contacten waarover een school beschikt worden elk jaar gebruikt.

Het zou mooi zijn als leerlingen van andere scholen in de regio van die plekken gebruik kunnen maken.

In totaal zitten 15 leerlingen van de vso-school uit samenwerkingsverband 1 in de pilot met de Borissystematiek. Vier van deze 15 leerlingen zijn inmiddels uitgestroomd naar arbeid, de vijfde is bijna zo ver. De school volgt alle leerlingen die de school verlaten gedurende twee jaar. De eerste leerling is nu 14 maanden van school en heeft intussen een vast contract bij het bedrijf. Vergelijkingen van het rendement in de zin van duurzame uitstroom naar arbeid zijn lastig te maken, omdat deze school voor Boris geen enkele leerling leidde naar arbeid. Vragen over het aantal naar arbeid toegeleide leerlingen kan de vso-school uit samenwerkingsverband 2 nog niet beantwoorden, omdat zij nog maar net gestart zijn met de implementatie van de Borissystematiek.

Samenvattend

Scholen hebben niet goed zicht op het plaatsingsrendement van de Borissystematiek. Zij kunnen wel aangeven hoeveel leerlingen er met de Borissystematiek naar de arbeidsmarkt zijn geleid, maar hebben geen goed zicht op wat er vervolgens met de leerlingen is gebeurd. Scholen geven aan daar wel meer zicht op te willen krijgen, wat zou pleiten voor een monitor. Voor scholen die niet eerder gericht werkten aan toeleiding naar arbeid (vso-scholen) is het aantal leerlingen dat uitstroomt naar arbeid hoger dan voordat ze werkten met de Borissystematiek. Scholen die al werkten aan de toeleiding naar arbeid (praktijkscholen en een enkele vso-school) zien geen stijging in het aantal leerlingen dat uitstroomt naar arbeid. Overigens komen vragen over duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt ook wat te vroeg, gezien de looptijd van de trajecten van de scholen in de pilot voor het praktijkonderwijs en de scholen in de samenwerkingsverbanden.

5.9 Structurele toepassing Borissystematiek

Is het volgens de scholen gewenst Boris structureel toe te passen? Welke (landelijke) condities zijn (wet- en regelgeving, financiering, andere) dan nodig om invoering op grote schaal tot een succes te maken?

Alle onderzochte scholen geven aan dat ze pas toekomst zien in de structurele toepassing van de Borissystematiek als de Borissystematiek zich meer heeft bewezen. Dat bewijs zoeken ze in duidelijke cijfers over het rendement van de Borissystematiek; hoeveel leerlingen zijn met behulp van de Borissystematiek uitgestroomd naar de arbeidsmarkt, en hoe vergaat het de leerlingen op de arbeidsmarkt? Zijn ze succesvoller dan leerlingen die niet via de Borissystematiek naar de arbeidsmarkt zijn geleid? Daar is op dit moment nog te weinig over bekend en ook de scholen zelf hebben daar geen goed zicht op.

Daarnaast geven scholen aan dat ze ook pas geloven in de Borissystematiek als SBB alle beloften die zij de scholen heeft gedaan toen zij instapten in de Borissystematiek waar heeft gemaakt. Nu zijn er nog te veel zaken onzeker en onduidelijk, wat beoordeling van de systematiek als geheel lastig maakt. De belangrijkste randvoorwaarde voor een eventuele implementatie van de Borissystematiek is volgens de scholen dat SBB / de kenniscentra eerst gaan doen wat ze beloven. Pas dan wordt ook duidelijk of de Borissystematiek zich bewijst als een systematiek die de scholen verder helpt en die je duurzaam zou moeten implementeren.

Desalniettemin hebben scholen wel aanbevelingen gegeven voor condities die nodig zijn om invoering op grotere schaal tot een succes te maken. Ook is gevraagd naar de bereidheid om zelf te investeren in de Borissystematiek, bijvoorbeeld door te betalen voor ondersteuning. Hieronder volgt een overzicht.

VSO-scholen pilot 1

Aanbeveling van beide scholen is de inzet van de kenniscentra te verbeteren door een opdracht in de wet op te nemen waardoor opleidingsadviseurs verplicht worden zich in te zetten voor leerlingen uit het vso, met daarbij ook een verplichte scholing voor opleidingsadviseurs voor de omgang met dit type leerlingen.

Vso-school 1 geeft duidelijk aan niet bereid te zijn tot het betalen van de ondersteuning door SBB. Een van de respondenten licht dat als volgt toe: *'Wanneer de vso-scholen nu ook (eindelijk) vanuit Inspectie (terecht) de opdracht krijgen om ruimte te creëren voor arbeidstoeleiding in het onderwijsaanbod, zodat we leerlingen ook daadwerkelijk voorbereiden op en laten uitstromen naar de arbeidsmarkt, dan zouden we evenals roc, aoc of vo-scholen daar ook de structurele middelen voor moeten ontvangen. Daarvoor is het ook essentieel dat bijv. de ontvlechting gerealiseerd gaat worden zodat een vso-school niet meer onder het primair onderwijs (bassischolen) maar binnen het voortgezet onderwijs wordt geplaatst.'*

Vso-school 2 heeft in de evaluatie van de pilot, opgesteld door SBB (2012), aangegeven bereid te zijn om te betalen. De school gaat er in dat rapport vanuit dat het gebruik maken het gehele leerwerktraject per leerling 1750 Euro zal gaan kosten. De respondent geeft aan dat de kosten van het traject zwaar op wegen tegen de baten voor de school. Ook hier weer onder de voorwaarde dat de kenniscentra hun werk goed gaan doen. *'Het gaat om de leerlingen en hun opleidingstraject en als de kenniscentra dat goed doen 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.'*

Praktijkscholen

De vraag of scholen bereid zijn om te betalen voor ondersteuning komt nog te vroeg; scholen willen eerst de systematiek beoordelen, alvorens deze vraag te kunnen beantwoorden. Een van de scholen geeft al wel aan dat in het huidige klimaat van bezuinigingen het onwaarschijnlijk is dat hierin wordt geïnvesteerd.

Op de vraag wat deze school zou willen veranderen aan de Borissystematiek is het antwoord dan ook heel duidelijk: *'De systematiek op zich kan goed werken als alle partijen doen waar ze zich aan geconformeerd hebben, maar juist kenniscentra laten het afweten.'* Kenniscentra zullen hun verantwoordelijkheid moeten nemen is de boodschap van beide scholen. Praktijkschool 2 heeft daarbij zijn hoop gevestigd op de sectorkamers; er is hoop dat er straks binnen de sectorkamers commitment komt voor het werken met de Borissystematiek.

Beide scholen wijzen erop dat er een financiële prikkel nodig is om bedrijven te overtuigen om leerlingen uit het praktijkonderwijs aan te nemen in het bedrijf. Het inzetten van loonkostensubsidie wordt met name genoemd. Daartoe is een goede samenwerking tussen het onderwijs en de gemeente noodzakelijk; vanuit de Participatiewet is de gemeente verantwoordelijk voor het al dan niet verstrekken van deze subsidie.

Andere aspecten die worden genoemd om arbeidstoeleiding via de Borissystematiek tot een succes te maken zijn de inzet van job-coaching en het financieren van de Borissystematiek vanuit fondsen van jeugdwerkloosheid vanwege de preventieve werking van de Borissystematiek.

Scholen samenwerkingsverband

De vso-school uit samenwerkingsverband 1 geeft aan vrijwel helemaal niet te zijn begeleid door SBB / de kenniscentra. De school had meer inzet gewenst van SBB / de kenniscentra bij het vorm geven van maatwerktrajecten en bij het afstemmen van de inhoud van de opleidingen op wat werkgevers eisen. Er is grote onvrede over de inzet van SBB / de kenniscentra en dat maakt dat de school ook niet bereid is op termijn te betalen voor de Borissystematiek. *'Het zou wat anders zijn als de methodiek doet wat het belooft.'*

De vso-school uit samenwerkingsverband 2 geeft aan pas te zullen investeren in de Borissystematiek, als de methodiek bewezen efficiënt is. Dat wil zeggen als duidelijk is wat het aantal leerlingen is dat met de Borissystematiek duurzaam naar arbeid is geleid. *'Of de betaling wordt doorgezet zal sterk afhangen van de resultaten die worden geboekt. Ook de gemeente zal beslist willen weten of haar investeringen zoden aan de dijk zetten.'* Boris kan bovendien alleen worden geïmplementeerd met financiële steun van andere partijen (gemeente, landelijke overheid). Ook die zullen alleen willen investeren als duidelijk wordt wat het rendement is van de Borissystematiek.

Opvallend is dat in de aanbevelingen voor het creëren van landelijke randvoorwaarden de ene school pleit voor wettelijke verankering van de activiteiten van SBB voor leerlingen uit vso en pro, terwijl de andere school dat niet noemt. Door wettelijke verankering hoopt de vso-school uit samenwerkingsverband 1 dat SBB zich beter zal kunnen inzetten voor de doelgroep. Daarnaast pleit de school voor meer aandacht voor maatwerk en voor digitalisering. *'Er is behoefte aan een digitale database waarin je de leerling kunt volgen [...] een soort leerlingvolgsysteem binnen Boris is wenselijk.'*

De vso-school uit samenwerkingsverband 2 zit op meer algemene aspecten als een voorlichtingscampagne om de doelgroep beter in beeld te krijgen bij werkgevers en het optimaliseren van regelgeving, waardoor het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om leerlingen uit vso en pro in dienst te nemen. *'Boris is nog 'veel ronkende verhalen', het moet concreet worden. Veel bedrijven denken bij Boris aan een hond en kennen weinig Harrie's³¹. Bedrijven denken aan primair omzet, winst maken.'*

Samenvattend

Scholen zijn pas bereid te investeren in de Borissystematiek als deze bewezen effectief is en als SBB doet wat ze heeft beloofd. Er moet meer zicht komen op het aantal leerlingen dat met de Borissystematiek is toegeleid naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt. Ook moeten SBB/de kenniscentra waarmaken wat ze beloven in de presentaties en beschrijvingen van de Borissystematiek. Als de systematiek zich heeft bewezen dan wordt geadviseerd om:

- de wettelijke taken van SBB vast te leggen in de wet;
- te zorgen voor financiering door de gemeente of de landelijke overheid;

³¹ Uit onderzoek van CNV Jongeren en Vilans is gebleken dat wanneer een werknemer met een arbeidsbeperking goed wordt ondersteund door een naaste collega, de kans voor succesvol participeren op de werkvloer aanzienlijk wordt verhoogd. Om deze reden hebben CNV Jongeren en Vilans Harrie© in het leven geroepen. Harrie© is de personificatie van de ideale collega. Harrie staat voor: Hulpvaardig; Alert; Realistisch; Rustig; Instruerend en Eerlijk. <http://www.ikbenharrie.nl/>

- verbetering van de inzet van SBB / de kenniscentra;
- voorlichting bij potentiële werkgevers over de doelgroep en de financiële tegemoetkomingen die er bestaan (loonkostensubsidie).

5.10 Conclusie

De keuze voor deelname aan de Borissystematiek is voor de meeste scholen geen kwestie geweest van het wegen van argumenten of het vergelijken met andere methodieken. Scholen kozen voor deelname omdat ze er voor werden gevraagd en er financiering beschikbaar was. Zonder die aspecten hadden de scholen naar alle waarschijnlijkheid niet gekozen voor werken met de Borissystematiek. Inhoudelijke argumenten voor deelname aan de Borissystematiek zijn meer praktisch van aard: scholen hoopten op uitbreiding van het netwerk van leerbedrijven. Echter, in die hoop zijn de scholen erg teleurgesteld. Dat maakt dat scholen sceptisch staan ten opzichte van inbedding van de Borissystematiek in de reguliere infrastructuur.

Ondanks verschillende uitgangsposities van de scholen die werken met de Borissystematiek heeft de Borissystematiek er voor gezorgd dat alle scholen hun traject rond loopbaanoriëntatie hebben versterkt, werkprocessen uit de kwalificatiestructuur gebruiken bij het zoeken naar geschikte werkzaamheden voor de leerlingen en gebruik maken van erkende leerbedrijven bij het zoeken van stageplekken. Ook deelcertificering is nadrukkelijk onderdeel van het traject van arbeidstoeleiding. Daarmee lijken de belangrijkste stappen, die worden onderscheiden in de Borissystematiek, inderdaad ingepast te zijn bij de deelnemende scholen.

Scholen zijn positief over het werken met de kwalificatiedossiers. Van belang hierbij is het leren werken met de kwalificatiedossiers. De scholen geven aan de SBB / de kenniscentra hen hierin beter hadden moeten begeleiden. Dit is een belangrijk aandachtspunt bij een eventuele opname van de Borissystematiek in reguliere infrastructuur. In zijn algemeenheid adviseren scholen dat trainingen meer in moeten gaan op de wensen van de deelnemers.

Scholen hebben niet goed zicht op het plaatsingsrendement van de Borissystematiek. Zij kunnen wel aangeven hoeveel leerlingen er middels de Borissystematiek naar de arbeidsmarkt zijn geleid, maar hebben geen goed zicht op wat er vervolgens met de leerlingen is gebeurd. Scholen geven aan daar wel meer zicht op te willen krijgen, wat zou pleiten voor een monitor. Zonder zicht op het rendement willen scholen zich niet uitspreken voor of tegen inbedding van de Borissystematiek in de reguliere infrastructuur. Als de systematiek zich heeft bewezen dan wordt geadviseerd om:

- de wettelijke taken van SBB vast te leggen in de wet;
- te zorgen voor financiering door de gemeente of de landelijke overheid;
- verbetering van de inzet van SBB / de kenniscentra;
- voorlichting bij potentiële werkgevers over de doelgroep en de financiële tegemoetkomingen die er bestaan (loonkostensubsidie).

6 Regionale samenwerking

6.1 Inleiding

De projectleiders van de twee samenwerkingsverbanden zijn gevraagd naar de aanleiding voor en de ervaringen met het werken met de Borissystematiek in regionaal verband. In beide gevallen valt de regio samen met de gemeentegrenzen. De projectleiders van de samenwerkingsverbanden zijn op verschillende manieren verbonden aan de regio. De projectleider van samenwerkingsverband 1 is ingehuurd door SBB en is daarnaast verbonden aan een samenwerkingsverband van praktijkscholen.

De projectleider van samenwerkingsverband 2 is op voordracht van de vso-scholen aangesteld door de gemeente. De gemeente is de opdrachtgever. De projectleider werkt bij een organisatie die zich inzet voor mensen die steun nodig hebben om een volwaardige plek op de arbeidsmarkt te verwerven en hun talenten te ontwikkelen. Opdrachtgevers zijn gemeenten, bedrijfsleven en onderwijs, die de organisatie helpt op het gebied van scholing, loopbaan en subsidies. De organisatie waarvoor de projectleider werkt is al jaren actief in deze regio bij de begeleiding van vso-scholen.

6.2 Beoogd resultaat voor de gemeente

In samenwerkingsverband 1 heeft de gemeente ingezet op de Borissystematiek om scholen een duwtje in de rug te geven bij het (verder) vorm geven van de arbeidstoeleiding van de jongeren uit vso en pro. Het effect van de Borissystematiek wordt hier als volgt gemeten; is er een cultuurverandering bewerkstelligd binnen de scholen en heeft het de weg naar arbeid geopend? Dat laatste is immers in het belang van de gemeente: als het scholen beter lukt om leerlingen naar arbeid te leiden, dan betekent dit een besparing voor de gemeente, omdat zij geen zorg hoeven te dragen voor deze leerlingen. De projectleider zegt hierover: *'In iets meer dan 2 jaar moet aangetoond worden dat leerlingen een stap hebben gezet richting de arbeidsmarkt. Ook moet aantoonbaar zijn dat scholen een omslag hebben gemaakt in het denken. Zijn er binnen de scholen stappen gezet in de blik op arbeid?-. Zijn de scholen in beweging gekomen?-. Scholen worden niet afgerekend op het resultaat in de zin van dat er een minimaal aantal leerlingen duurzaam geplaatst moet zijn op de arbeidsmarkt op enig moment.'* Het is onduidelijk aan de hand waarvan de gemeente deze cultuuromslag wil meten. En het is ook niet de insteek van de gemeente om uiteindelijk alle scholen uit samenwerkingsverband 1 te verplichten te werken met de Borissystematiek of met de systematiek van werkend leren. De projectleider zegt daarover: *'Als je de systematiek van werkend leren verplicht stelt, dan zou dat tot veel discussie leiden. Bovendien zit nog niet goed tussen de oren wat de systematiek van werkend leren inhoudt; veel scholen hebben zich blind gestaard op de baangarantie en niet verder gekeken dan dat.'*

De gemeente van samenwerkingsverband 2 heeft de keuze voor de Borissystematiek gemaakt omdat *'de gemeente het goed vond passen bij de regionale arbeidsmarktregio doelstellingen.'* De gemeente wilde graag samenwerking in de regio op het gebied van arbeidstoeleiding bevorderen en stond er dan ook op dat alle scholen in de regio aanhaakten, inclusief het praktijkonderwijs. Na inventarisatie onder de scholen (door het

adviesbureau waaraan de projectleider is verbonden) in de regio over interesse in deelname is een projectplan opgesteld, in samenwerking met SBB. Dit projectplan is door de verschillende scholen en de gemeente geaccordeerd. Boris wordt in deze regio nadrukkelijk ingezet als instrument om de arbeidstoeleiding te verbeteren. Hoop is om daarbij ook de reeds bestaande samenwerking tussen de vso-scholen op een hoger plan te tillen en ook het praktijkonderwijs daarop aan te laten sluiten of er meer bij te betrekken. De eerste stappen worden daarin gezet: samenwerkende partijen zijn in overleg over dezelfde werkwijze, bijvoorbeeld met betrekking tot de werkgeversbenadering. Deze trajecten liepen al binnen de deelnemende vso-scholen vóór de introductie van de Borissystematiek, maar het overleg wordt door Boris versterkt. Het praktijkonderwijs doet binnen het project met eigen doelstellingen mee, waardoor aanhaken bij de samenwerking in de regio lastig is. Het praktijkonderwijs wil Boris met name gebruiken voor het verbreden van het bedrijvennetwerk en het certificeren van werkervaring voor de leerlingen.

6.3 Voordelen regionale samenwerking

Opvallend is het verschil in het aantal partijen dat is betrokken bij de samenwerking. In samenwerkingsverband 1 worden alleen de gemeente, de praktijkscholen en de vso-scholen benoemd als samenwerkingspartners. Binnen dit samenwerkingsverband wordt samenwerking met het roc wel door de gemeente aangemoedigd, maar dat krijgt nog geen vorm.

Het andere samenwerkingsverband noemt veel meer betrokken partijen: gemeente, regionaal werkbedrijf, UWV (arbeidsdeskundige), praktijkscholen, vso-scholen, mbo-scholen (in ontwikkeling) en Jobstap³².

Aan de projectleiders is gevraagd welke voordelen regionale samenwerking biedt bij de arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro. Binnen samenwerkingsverband 1 komt de samenwerking niet goed van de grond. Oorzaken hiervan kunnen volgens de projectleider liggen in de grondslag van de scholen (christelijk versus openbaar), de concurrentie tussen de scholen en de onenigheid tussen scholen over de organisatorische invulling van Boris. Het andere samenwerkingsverband werkt al vanuit de historie volop samen, dat wil zeggen de vso-scholen die behoren tot het samenwerkingsverband. Aan de samenwerking met de school voor praktijkonderwijs wordt hard gewerkt.

Opvallend is dat projectleiders van beide samenwerkingsverbanden pleiten voor samenwerking tussen vso-scholen onderling. De projectleider van samenwerkingsverband 2 zegt daarover: *'Voor vso zit dit vooral in het hebben van een doelgroep (ook in aantallen) die ertoe doet, in massa maken. De meeste individuele vso- scholen hebben slechts een kleine groep leerlingen die jaarlijks naar arbeid zouden moeten uitstromen. Dat maakt het lastig om voor deze leerlingen een specifiek onderwijstraject richting arbeid samen te stellen. In gezamenlijkheid of in samenwerking kun je meer bieden aan de totale groep*

³² Jobstap begeleidt jongeren (Wajongeren) met een arbeidsbeperking en/of grotere afstand tot de arbeidsmarkt, die op zoek zijn naar passende arbeid die aansluit bij hun ambitie. De rol van Jobstap is om – in aanvulling op het centrale professionaliserings-/trainingsaanbod van SBB - individuele scholen op maat te ondersteunen bij de implementatie van de Borissystematiek. Het gaat om 'hands-on' begeleiding op werkvloerniveau. *'Bijvoorbeeld: docenten pragmatisch begeleiden bij het leren redeneren/ denken vanuit werkprocessen en bedrijven, om van daaruit vertaalslagen te maken naar wat de leerling wel kan of kan ontwikkelen en wat daarvoor nodig is; bij het opstellen van concrete 'marktprofielen' van hun leerlingen; bij het selecteren van de leerlingen voor de verschillende routes (in concreto voor de arbeidsmatige dagbesteding, route arbeid); bij het effectief communiceren met bedrijven/werkgevers.'*

leerlingen die naar arbeid zouden moeten. 'De projectleider van samenwerkingsverband 1 noemt samenwerken tussen scholen (niet alleen vso, maar ook tussen vso én praktijkonderwijs) als een mogelijkheid om het rendement van de Borissystematiek te verhogen. *'De scholen voor praktijkonderwijs en vso zijn klein. Daardoor kunnen zij niet alle opleidingen aanbieden. Het zou mooi zijn als leerlingen voor bijvoorbeeld horecaopleidingen op een school in terecht kunnen en voor autopoetsen in Leerlingen uit vso en pro zijn bereid hiervoor te reizen, zo is de ervaring.'* Deze projectleider pleit ook voor het uitwisselen van stageplekken en banen tussen de scholen. Dat is nu nog een stap te ver: *'Stagebegeleiders zien de contacten die zij hebben als de contacten van henzelf. Zij zijn niet gewend om plekken, die niet door leerlingen van de eigen school worden gebruikt, te delen met andere scholen. Dit vergt een cultuuromslag.'* Ook de projectleider van samenwerkingsverband 2 voorspelt een hoger rendement als partijen echt gaan samenwerken in plaats van langs elkaar heen werken. Echter, daartoe moet wel een nog een belangrijke hobbel worden genomen: *'De meeste vso-scholen behorende tot deze arbeidsmarktregio vallen onder twee besturen. Om tot een bovenschoolse aanpak van arbeidstoeleiding te komen, betekent dat dat besturen / directies over hun eigen organisatie heen moeten kunnen kijken. In de afgelopen periode is er echter veel wisseling van bestuurders geweest, ook nu er weer interim bestuurders werkzaam zijn. Dit maakt dat de samenwerking op bestuurdersniveau niet goed geborgd is en daarom dus ook kwetsbaar is en blijft.'*

6.4 Rendement van de Borissystematiek bij regionale samenwerking

Over het rendement van de Borissystematiek, in de zin van leerlingen die zijn uitgestroomd naar duurzame arbeid, kunnen beide projectleiders geen duidelijke cijfers tonen. Samenwerkingsverband 2 is nog niet zover, omdat het pas net is gestart met de Borissystematiek. Samenwerkingsverband 1 heeft wel wat meer zicht op de resultaten, maar is niet in staat om die te vergelijken met de situatie voor de Borissystematiek. Wel geven beide projectleiders aan in te schatten dat op termijn het rendement hoger zal liggen. Beide projectleiders geven aan dat die inschatting gebaseerd is op de verwachting dat de scholen op termijn meer met elkaar zullen gaan samenwerken.

Samenwerkingsverband 2 is nog zo in het beginstadium van implementatie dat de projectleider geen uitspraken kan doen over de vraag of de gedane investeringen in de Borissystematiek datgene opleveren wat er van was gehoopt. De projectleider van samenwerkingsverband 1 heeft deze vragen beantwoord vanuit het perspectief van de deelnemende scholen. Hij schat in dat scholen zouden antwoorden dat de investering precies goed was, maar dat het de deelnemende scholen te weinig heeft opgeleverd. *'Scholen zijn ontevreden omdat Boris in hun ogen te weinig arbeidsplekken en te weinig certificaten heeft opgeleverd.'*

6.5 Aanbevelingen

Beide projectleiders is ook gevraagd wat er landelijk (wettelijk) geregeld zou moeten worden voor een optimale benutting en inzet van de Borissystematiek. De volgende aanbevelingen komen dan naar voren:

- De Participatiewet vraagt er bijna om dat kenniscentra ook de doelgroep vso en praktijkonderwijs gaan oppakken. Als dat betekent dat de wettelijke taken van SBB moeten worden uitgebreid met deze doelgroep, dan zou dat inderdaad moeten gebeuren.
- Afspraken maken over examinering door de scholen. Vso-scholen mogen niet zelf examineren. Geef scholen de ruimte om dit wel te mogen doen. Elke tak van onderwijs mag examineren, waarom vso niet? Uiteraard moeten docenten uit vso dan wel bekwaam zijn, zij moeten worden opgeleid zodat het diploma dezelfde waarde behoudt.
- Afstemming Borissystematiek en de Wet kwaliteit (v)so / Toezichtkader vso van de inspectie (met name ten aanzien van de grond waarop leerlingen het perspectief op arbeid kunnen krijgen). Scholen geven aan dat de onderwijsinspectie met name kijkt naar IQ en niet naar waar de leerling op de lange termijn het meest succesvol kan zijn.
- Participatie-wetgeving; uitstroom van leerlingen uit pro / vso zouden mee moeten tellen als participatiebaan.

6.6 Conclusie

In beide gemeenten is ervaring opdoen met het toeleiden van jongeren uit vso en pro naar arbeid een belangrijk motief van gemeente om de Borissystematiek in te zetten in de regio. Daarnaast wordt met de introductie van de Borissystematiek steviger ingezet op samenwerking tussen vso- en pro-scholen, waarbij samenwerking ook betekent het uitwisselen van voorzieningen en stageplekken.

Beide samenwerkingsverbanden hebben onvoldoende gegevens om conclusies te trekken over het rendement van Boris, in de zin van meer jongeren met een arbeidscontract voor langere tijd.

Ze verwachten dat een hoger rendement kan ontstaan als de scholen in de verbanden beter gaan samenwerken.

En op landelijk niveau houden ook de projectleiders van deze samenwerkingsverbanden een pleidooi voor een uitbreiding van wettelijke taken SBB om zich ook te kunnen richten op de doelgroep vso en pro. Daarnaast vragen de respondenten aandacht voor het inspectiekader, examinering in het vso en het erkennen van de banen van leerlingen uit vso en pro als participatiebaan.

7 Landelijke stakeholders

7.1 Inleiding

Om zicht te krijgen op de randvoorwaarden voor een reguliere toepassing van de Borissystematiek en een mogelijke rol die landelijke en regionale actoren daarin zouden moeten hebben, zijn vertegenwoordigers van een aantal landelijke organisaties geïnterviewd (ministerie van OCW, ministerie van SZW, Landelijk Expertisecentrum Speciaal Onderwijs (LECSO), Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs (LWV-PrO), SBB, VNO-NCW) en één regionale actor, de gemeente Amsterdam (zie bijlage 9). In de interviews zijn vragen gesteld over de betrokkenheid van de organisatie bij de ontwikkeling en toepassing van de Borissystematiek, de mening van de stakeholders over de systematiek, hun kennis over het rendement van de systematiek, de rol van diverse actoren (landelijke en regionaal) bij de eventuele landelijke implementatie van de Borissystematiek en de rol die landelijke actoren voor zichzelf zien bij deze implementatie (zie bijlage 10). Van elk interview is een verslag gemaakt dat ter validering aan de gesprekspartner is voorgelegd.

Van de zeven onderzochte organisaties zijn vier direct betrokken bij de Borissystematiek. OCW financiert de Boris-pilots, eerst in het vso, later in het pro. SBB draagt zorg voor de ontwikkeling en de toepassing van de Borissystematiek. LECSO en LWV-PrO participeren in het project en zetten hun expertise en kennisverspreidingskanalen in ten behoeve van de ontwikkeling en verspreiding van de Borissystematiek. VNO-NCW en SZW zijn indirect betrokken. VNO-NCW geeft aan dat omdat het binnen Boris vooral gaat om contacten met individuele bedrijven, hier meer een taak ligt voor de branches zelf. Wel neemt VNO-NCW zitting in een expertgroep van belanghebbende partijen. SZW heeft het thema 'aansluiting onderwijs–arbeidsmarkt' op de agenda staan, maar is geen direct betrokkene. Net als VNO-NCW maakt SZW deel uit van de expertgroep van belanghebbenden. De gemeente Amsterdam heeft nog geen ervaring met de Borissystematiek en beschouwt Boris als een van de mogelijke systematieken voor het leiden van kwetsbare jongeren naar arbeid. Met de komst van de Participatiewet is de verantwoordelijkheid voor participatie van deze doelgroep een verantwoordelijkheid van de gemeente. De gemeente heeft er belang bij als zo min mogelijk leerlingen uit vso en pro in een uitkeringssituatie belanden. Effectieve arbeidstoeleiding van leerlingen uit vso en pro is daarbij belangrijk. Vanuit die gedachte zijn veel gemeenten daarom in gesprek met samenwerkingsverbanden passend onderwijs en scholen uit vso en pro.

7.2 Waardering Borissystematiek

Op de vraag wat de geïnterviewden vinden van de Borissystematiek valt op dat allen de systematiek waarderen. Die waardering wordt gekoppeld aan diverse aspecten van de systematiek:

- De systematiek gaat uit van de capaciteiten, mogelijkheden en aantoonbare vaardigheden van de individuele leerling (OCW, SZW, VNO NCW, gemeente Amsterdam).
- Er wordt uitgegaan van reële arbeidsmarktkansen voor de leerling (OCW, VNO-NCW).

- Het betreft een co-creatie van de sociale partners en het scholenveld (gemeente Amsterdam).
- De systematiek maakt gebruik van de kwalificatiestructuur en de onderliggende beroepstaken en werkprocessen, wat maakt dat de methode betekenisvol, herkenbaar en waardevol is voor zowel de leerling als het bedrijfsleven (LWV-PrO, LECSO).
- Opgedane competenties worden gewaardeerd in erkende branchecertificaten (LECSO).
- Het is een volledige systematiek (LECSO).

SZW heeft geen formeel standpunt ten aanzien van de Borissystematiek. De Borissystematiek lijkt sterk op de bbl-systematiek, waarover wel een officieel standpunt is. Bbl wordt als een goed instrument gezien binnen SZW. Werkend leren werkt positief in relatie tot een leven lang leren en employability. En het geeft de werkgever de kans om iemand te kneden. Daarbij is het voor de werkgever belangrijk dat de leerlingen gemotiveerd zijn, kneedbaar zijn en inzet tonen. Als ze aan die voorwaarden voldoen, dan is het voor de werkgever geen probleem dat de leerling minder productie levert en meer begeleiding nodig heeft.

7.3 De essentie van de Borissystematiek

De essentie van de Borissystematiek is volgens SBB:

- Er wordt opgeleid en gewerkt op basis van onderdelen van de kwalificatiestructuur.
- Het grootste deel van het leertraject van de jongeren vindt plaats door leren in de praktijk van een erkend leerbedrijf met een hoog opleidingsklimaat en een goede opgeleide praktijkopleider.
- Officiële certificering op basis van onderdelen van de kwalificatiestructuur.

Uit de ervaringen van SBB is gebleken dat om de systematiek van Boris te laten werken, aan een aantal randvoorwaarden voldaan moet zijn:

- Er moeten voldoende erkende leerbedrijven zijn voor de doelgroep.
- De praktijkopleiders moeten deskundig zijn om de doelgroep te kunnen opleiden en begeleiden.
- Er moet, met name in de eerste fase van implementatie, een ondersteuningsstructuur zijn voor de scholen van vso en pro.
- Er moet (branche)certificering mogelijk zijn voor de doelgroep, op basis van (onderdelen van) de kwalificatiestructuur.
- Er moet regionale arbeidsmarktinformatie voor de doelgroep beschikbaar zijn.

Hoe kijken de andere landelijke stakeholders aan tegen wat volgens SBB de essentie en de randvoorwaarden zijn van de Borissystematiek? Daarover gaat de volgende paragraaf.

7.4 Kwalificatiestructuur en erkende leerbedrijven

De Borissystematiek gaat uit van het werken met de kwalificatiestructuur; de leerwerktrajecten worden gebaseerd op onderdelen (werkprocessen) van bestaande kwalificaties. De certificering van de leerlingen is gebaseerd op onderdelen van de kwalificatiestructuur. Ook gaat de Borissystematiek uit van het opleiden in erkende

leerbedrijven. SBB zegt hierover: *'Belangrijk bestanddeel van Boris zijn de erkende leerbedrijven met een hoog opleidingsklimaat en met praktijkopleiders die zijn opgeleid om te werken met deze doelgroepen [...] Werken met deze bedrijven biedt een garantie voor kwaliteit.[...] Als een praktijkopleider van een erkend leerbedrijf aangeeft dat een jongere iets kent, dan is dat wat waard. Daar zit een zekere borging onder, namelijk van de branche waar de praktijkopleider werkt en van de kwalificatiestructuur. Die kwalificatiestructuur is voor de praktijkopleider de basis voor de beoordeling van de leerling. En is als zodanig door de branche erkend.'*

Aan de overige respondenten is gevraagd in hoeverre zij het werken met de kwalificatiestructuur en met erkende leerbedrijven als randvoorwaardelijk zien in de arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro. Niet voor iedereen blijkt het verplichten van het gebruik van de kwalificatiestructuur en van erkende leerbedrijven bij de arbeidstoeleiding een noodzaak te zijn, ondanks de voordelen die dit volgens de respondenten met zich mee brengt. Alleen VNO-NCW is heel helder over de meerwaarde van het werken met erkende leerbedrijven en de kwalificatiestructuur. Het werken met een erkend leerbedrijf geldt als een garantie dat er aan de basisvoorwaarden van een goede leerwerkplek wordt voldoen. Denk daarbij aan veiligheid, begeleiding, overleg tussen school en bedrijf etc. Dat is niet altijd even duidelijk voor de scholen; de projectleider van het regionale samenwerkingsverband 2 geeft de volgende feedback op het werken met erkende leerbedrijven: *'Scholen voor vso en pro geven aan dat de jongeren die ze succesvol plaatsen vaak in kleine mkb-bedrijven worden geplaatst en dat men die kleine bedrijven niet wil belasten met de systematiek van erkende leerbedrijven. In de voorlichting naar scholen toe moet helder worden wat het voor een bedrijf betekent om erkend leerbedrijf te worden. Welke 'lasten' en 'lusten' dit met zich mee brengt.'*

Hoewel vrijwel alle respondenten duidelijke voordelen zien in het werken met de kwalificatiestructuur en erkende leerbedrijven, gaat het verplichten hen een stap te ver. De gemeente Amsterdam geeft bijvoorbeeld aan dat de belangrijkste onderlegger voor het beleid van de gemeente is dat er een plek op de arbeidsmarkt wordt gevonden voor deze leerlingen. Borging vanuit de kwalificatiestructuur of het gebruik van erkende leerbedrijven is geen absolute voorwaarde. Veiligheid voor de leerling en een toekomstperspectief zijn dat wel.

De gemeente Amsterdam en VNO-NCW geven wel aan dat het gebruik van de kwalificatiestructuur als onderlegger bij het vorm geven van de werkprocessen zeer wenselijk is. Een diploma op basis van delen van de kwalificatiestructuur geeft de deelnemer veel extra kracht mee op de arbeidsmarkt. Erkenning door de branches van diploma's gebaseerd op de kwalificatiestructuur is een absolute meerwaarde voor de employability van de leerling.

Ook het ministerie van OCW geeft aan dat de kwalificatiestructuur duidelijkheid schept voor bedrijven. Bedrijven zijn bekend met de inhoud van de dossiers en begrijpen wat een leerling kan of niet kan als een diploma gebaseerd is op (delen van) de kwalificatiestructuur. Andere diploma's geven niet altijd even goed weer wat een jongere wel of niet kan en daar kan een bedrijf niets mee. Echter, OCW geeft aan dat de branchecertificaten van bijv. de SVA-trajecten voor OCW niet per definitie minder goed zijn dan certificaten op basis van de kwalificatiestructuur. Ook staat het scholen vrij om zelf afspraken te maken met bedrijven en

branches om te komen tot certificering. OCW is van mening dat bij de erkenning van diploma's door de branches er geen exclusieve rol is weggelegd voor SBB. Certificering op basis van de kwalificatiestructuur is geen verplichting. OCW geeft aan dat een wet 'werkend leren voor vso en pro' er niet zal komen. Omdat OCW scholen niet wil verplichten te werken met erkende leerbedrijven. Ook LWV-PrO voelt niets voor verplichten. Scholen moeten daarin zelf een keuze maken.

7.5 Rendement van de Borissystematiek

Opvallend is dat geen van de respondenten zicht heeft op het rendement van de Borissystematiek. SBB heeft dat ook niet goed in kaart en geeft aan daar ook geen opdracht voor gekregen te hebben van OCW. OCW zoekt nu met name naar cijfers over wat er met leerlingen gebeurt als ze zijn uitgestroomd. Hoe bestendig is de Borissystematiek? Daarbij erkent OCW dat er nu geen wettelijke verplichting is voor scholen uit vso en pro voor het volgen van leerlingen nadat zij de school hebben verlaten. Pro heeft zichzelf vrijwillig opgelegd de leerling te volgen 2 jaar na het verlaten van de school. Vso heeft in beperkte mate een nazorgplicht. De inspectie vraagt overigens wel aan scholen in vso en pro waar de leerlingen zijn gebleven, nadat ze zijn uitgestroomd, maar scholen beschikken nu niet over een systeem om deze gegevens bij te houden. Dat maakt het lastig om in beeld te krijgen wat er met de leerlingen gebeurt. Ook SZW heeft geen zicht op het rendement van de Borissystematiek, maar wil wel weten in hoeverre Boris uitstroom naar werk kan bewerkstelligen. Want als die uitstroom succesvol is dan komt voorheen UWV en nu de gemeente niet in beeld voor deze jongeren.

Overigens beperkt het gebrek aan inzicht op het rendement zich niet alleen tot de Borissystematiek. Ook van andere systematieken is het rendement onbekend. LECSO en LWV-PrO pleiten dan ook voor een landelijke, onafhankelijke monitor, zodat systematisch de resultaten van de verschillende initiatieven in kaart kunnen worden gebracht en vergeleken kunnen worden. Welke systematieken brengen jongeren duurzaam aan het werk? Daarbij doet zich de vraag voor hoe je een duurzame arbeidsrelatie moet definiëren. Niemand heeft tegenwoordig meer een baan voor 10 of 15 jaar. Dat geldt ook voor deze jongeren. Het is dan ook niet voldoende om in kaart te brengen of een jongere een baan heeft als hij uitstroomt uit het onderwijs. De jongere moet meerdere jaren worden gevolgd; blijft hij er in slagen om een baan te vinden? Vraag is wel hoe deze gegevens over een langere periode verzameld kunnen worden en wie er verantwoordelijk gesteld moet worden voor het doorgeven van deze gegevens. Jongeren uit vso en pro zijn daar vaak niet zelf toe in staat.

In antwoord op de vraag naar het rendement van Borissystematiek geven LECSO en LWV-PrO weer welke signalen zij horen uit de scholen. LWV-PrO geeft aan dat voor scholen voor praktijkonderwijs het grootste knelpunt op dit moment *'en de grote teleurstelling van scholen'* is dat daadwerkelijke (duurzame) plekken op de arbeidsmarkt uitblijven. *'De scholen hadden verwacht dat SBB/kenniscentra hen daarbij zouden helpen, de plaatsen zouden aanreiken. Dat is niet of nauwelijks gebeurd.'*

Deelname aan de Borissystematiek binnen de pilots was gratis. LWV-PrO verwacht niet dat scholen en/of gemeenten zelf willen (blijven) betalen, zolang de belofte van het aanreiken van werkplekken binnen erkende bedrijven niet is ingelost. LWV-PrO tekent daarbij aan dat

de ontmanteling van de kenniscentra mogelijk parten heeft gespeeld bij het in gebreke blijven en dat SBB beterschap heeft beloofd.

Vanuit vso-scholen komen geluiden dat de scholen de Borissystematiek duur vinden en dat er te weinig mogelijkheden zijn om op maat in te kopen. Inmiddels heeft SBB het aanbod daarop aangepast, aldus LECSO.

7.6 Andere systematieken en methodieken

Duidelijk is dat de onderzochte organisaties de Borissystematiek niet als de enige systematiek voor de arbeidstoeleiding van vso en pro willen inzetten. Niet iedereen kan andere systematieken of methodieken noemen, maar de boodschap is wel unaniem: Boris moet niet de enige optie zijn voor scholen in vso en pro. Scholen of regio's moeten een keuze kunnen maken. Ook andere beproefde methodes en systematieken die leiden naar arbeid moeten ingezet kunnen worden. Opvallend is wel dat de respondenten ook hier weer wijzen op het feit dat er nu nog te weinig zicht is op de opbrengsten van de Borissystematiek en van andere systematieken en het daardoor lastig is te bepalen wat een goede 'beproefde' methode is. LECSO zegt hierover: *'Er zijn vooralsnog geen redenen om aan te nemen dat andere initiatieven beter of slechter voldoen dan de Borissystematiek. Mogelijk hebben ze net zoveel te bieden, in het kader van het benodigde maatwerk. We weten dat niet, omdat we (nog) geen zicht hebben op de resultaten, als het gaat om duurzame plaatsing, niet van Boris noch van de andere initiatieven.'*

LECSO probeert hier op in te spelen door via de speciale website www.hetkan.info (Kenniscentrum Arbeidstoeleiding Nederland) zoveel mogelijk informatie te verzamelen en te verspreiden. Deze website bevat bijvoorbeeld de webpagina *Toolbox Assessment*. Het doel van deze Toolbox Assessment is om kennis rondom assessmentinstrumenten bij scholen voor vso en praktijkonderwijs te vergroten, te delen en uit te wisselen met elkaar. De ambitie van de toolbox is om - met het oog op de nieuwe 'Wet kwaliteit (v)so'- het vso te ondersteunen bij het kiezen van het juiste assessmentinstrument. Scholen kunnen de tools ook beoordelen.³³ Ook worden regelmatig zogenaamde KAN-bijeenkomsten georganiseerd waarin scholen gericht gebruikerservaringen uitwisselen.

7.7 Landelijk en regionale voorwaarden

Bij de beantwoording van de vragen over wat er landelijk dan wel regionaal geregeld moet worden voor een optimale en structurele inzet en benutting van de Borissystematiek hebben alle respondenten wederom aangetekend dat ze de Borissystematiek niet als enige systematiek willen zien. De vragen zijn dan ook meer in algemene zin beantwoord: wat zou je moeten regelen voor een optimale arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro?

Zowel LECSO als LWV Pro spreken zich uit voor regionale samenwerking. LECSO zegt hierover: *'Als het gaat om toeleidings- en certificeringsvraagstukken zou het een goede zaak zijn dat vanuit overheidswege (SZW, VNG, OCW) en subsidieregelingen (ook ESF), regionale partijen in de driehoek (onderwijs –bedrijfsleven- overheid/gemeenten en bij voorkeur ook jeugdhulp) worden gestimuleerd, misschien wel gedwongen via financiële prikkels, tot*

³³ Bij raadpleging op 1 mei 2015 is daar nog geen gebruik van gemaakt.

samenwerking. De partij bij wie de leerling staat ingeschreven zou de lead/regie moeten nemen om de samenwerking in goede banen te leiden. Partijen hebben een gezamenlijk opdracht, ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid. Daarbij staat de (individuele) leerling centraal, dat moet steeds het uitgangspunt zijn. Passend bij zijn/haar ontwikkelmogelijkheden dienen via maatwerktrajecten optimale kansen gecreëerd te worden. Daarbij moeten toeleiders kunnen putten uit een 'gereedschapskist' met een variëteit aan systematieken, waarvan Boris er eentje is. Belemmeringen die de samenwerking in de weg staan moeten worden weggenomen, bijvoorbeeld, financiële schotten en andere barrières.'

LWV PRO signaleert dat Boris nog niet echt een bekend, wijdverbreid fenomeen is binnen werkgeverskringen. Dat lijkt derhalve een heel belangrijk aangrijpingspunt om mee te beginnen, gelet op het ontbrekende, doch fundamentele - sluitstuk in het Boristraject: *'Werkgevers om tafel te krijgen is heel moeilijk voor scholen, daarom hadden we zo'n hoop op SBB/ de kenniscentra. De gemeente zou hierbij een sterkere rol kunnen spelen. In Rotterdam bijvoorbeeld, heeft de gemeente contacten met allerlei bedrijven, waaronder ook de grotere, zoals de havens. De gemeente Amsterdam geeft ook aan dat er voor de gemeente een mogelijke rol is weggelegd in de voorlichting aan bedrijven over de doelgroep van de Borissystematiek. 'Laat werkgevers zien dat ze, door te investeren in kwetsbare jongeren, ook investeren in hun bedrijf. De motivatie en loyaliteit van deze werknemers is groot. En het is een stagiair die je volledig kunt kneden voor je eigen bedrijf.'*

Ook de projectleiders van de regionale samenwerkingsverbanden (hoofdstuk 6) geven aan dat samenwerking in de regio kan bijdragen aan een betere arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro. Zij wijzen daarbij met name op de omvang van de scholen in het vso en pro. Die zijn klein, maar door krachten te bundelen kunnen de scholen in gezamenlijkheid een breed aanbod van beroepsopleidingen bieden en ook stageplekken delen. Door samen te werken kunnen scholen faciliteiten delen (bijv. school 1 biedt een opleiding voor automonteurs en heeft daartoe een ingerichte werkplaats en school 2 biedt een horecaopleiding, compleet met een restaurant dat door leerlingen wordt gerund). Het vergt wel iets van scholen om deze stap te zetten. Scholen zijn niet gewend om stageplekken te delen. En ook samenwerking heeft voeten in de aarde; vaak vallen scholen in een regio onder verschillende besturen, wat samenwerking in de weg kan staan. En ook zijn scholen uit het vso en pro niet gewend om onderling samen te werken, vanuit het idee dat ze heel verschillende leerling-populaties bedienen. OCW deelt de mening van de projectleiders, waarbij OCW ook nog wijst op samenwerking tussen vso en pro met het roc in de regio.

SZW wijst erop dat er al in diverse regionale samenwerkingsverbanden en netwerken (regionaal werkbedrijf, OOGO-overleg, RMC's³⁴) gesproken wordt over de doelgroep. Er ligt een mooie uitdaging om er voor te zorgen dat al deze verschillende overlegorganen wat meer met elkaar gaan samenwerken. Ook de gemeente Amsterdam wijst op een vergelijkbaar verschijnsel; in grote gemeenten wordt de doelgroep besproken bij

³⁴ SZW noemt daarbij de volgende overlegorganen:

Binnen de 35 regionale Werkbedrijven proberen sociale Partners, gemeenten en UWV gezamenlijk op regionaal arbeidsmarktniveau tot meer plaatsingen te komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Via 35 regionale Werkbedrijven kunnen mensen met een arbeidsbeperking succesvol naar de extra banen uit het sociaal akkoord worden geleid.

Het verplichte OOGO-overleg; op overeenstemming gericht overleg tussen de gemeenten en de samenwerkingsverbanden passend onderwijs. Samenwerkingsverband en gemeenten voeren op overeenstemming gericht overleg (oogo) over het ondersteuningsplan en over de voor het onderwijs relevante onderdelen van het beleidsplan jeugd.

De 39 Regionale Meld- en Coördinatiepunten (RMC) voor voortijdig schoolverlaters (vsv-ers)

verschillende diensten, denk daarbij aan diensten die zich bezig houden met werk, onderwijs en economie. En daarbij is het de vraag of een systematiek als de Borissystematiek op het netvlies staat van al die diensten.

Er is op het niveau van de scholen ook nog de nodige winst te behalen op het vlak van communicatie, PR, kennisverspreiding/ -deling over Boris. Het LWV-PrO kan daarin een actieve rol vervullen, nu en in de toekomst, door al haar communicatiekanalen open te zetten. OCW ziet in de voorlichting over Boris een rol voor SBB weggelegd.

7.8 Wettelijke belemmeringen?

Diverse organisaties noemden in het interview wettelijke belemmeringen die de landelijke implementatie van de Borissystematiek in de weg staan, maar met name SZW heeft nadrukkelijk een aantal aandachtspunten benoemd, die te maken hebben met het plaatsen van leerlingen op de arbeidsmarkt na het doorlopen van de Borissystematiek. Als op de juiste wijze wordt gehandeld, zijn dit geen belemmeringen, maar juist stimulerende maatregelen bij het bieden van een duurzame arbeidsplek aan jongeren uit vso en pro.

SZW geeft aan dat veel werkgevers nog niet goed op de hoogte zijn van de mogelijkheid van loonkostensubsidie. Het is belangrijk daarover beter voor te lichten, zodat werkgevers meer open staan voor het opnemen van een leerling uit de doelgroep vso en pro. Bij het inzetten van loonkostensubsidie moeten de scholen en de potentiële werkgevers twee zaken goed regelen:

- **Loonkostensubsidie**
Een deel van de leerlingen uit vso en pro heeft niet de loonwaarde die overeenkomt met het Wettelijk Minimum Loon (WML). Voor deze groep werknemers zullen werkgevers dus een loonkostensubsidie willen aanvragen. Als de werkgever tijdens het leerwerktraject een loon zonder loonkostensubsidie heeft betaald aan deze jongeren (zoals bij een normaal bbl-contract) en aansluitend een dienstverband met loonkostensubsidie wil aanbieden ontstaat er een probleem. De gemeente mag alleen een loonkostensubsidie inzetten voor de doelgroep Participatiewet. Jongeren met een 'normale' dienstbetrekking behoren echter niet tot de doelgroep Participatiewet. Dit zou betekenen dat de leerlingen eerst uit dienst moeten gaan, om vervolgens weer door de werkgever in dienst genomen te worden. En dat is een onwenselijke situatie.
- **Loonwaardemeting.** In de folder over de Borissystematiek wordt een aantal keren de loonwaarde van leerlingen genoemd. In het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet zijn er regels gesteld aan een dergelijke meting bij de inzet van een loonkostensubsidie. De loonwaardebepaling moet op de werkplek plaatsvinden en er moet ruimte zijn voor inbreng van de werkgever. De instelling of persoon die de meting afneemt moet gecertificeerd zijn. Die eisen moeten ervoor zorgen dat de bepaling zorgvuldig en objectief gebeurt. De gemeente controleert hier ook op. Het is dan ook belangrijk dat de loonwaardemeting correct wordt uitgevoerd bij leerlingen in de Borissystematiek, anders kan dit gevolgen hebben voor de toewijzing van de loonkostendispensatie.

Ook wijst SZW op de mogelijkheden van job-coaching en het bestaan van de no-riskpolis. Met deze laatste polis wordt het financieel risico weggenomen bij loondoorbetaling bij ziekte. Indien de leerling een 'verklaring scholingsbelemmering' heeft of tot de doelgroep

'banenafspraken' behoort is een no-riskpolis door UWV beschikbaar. De gemeente heeft indien die niet beschikbaar is de mogelijkheid om een gemeentelijke no-riskpolis in te zetten. Het verzorgen van de inzet van job-coaches is ook een taak van de gemeente. Dat kan op verschillende manieren. Belangrijk is dat voorafgaand aan plaatsing in een bedrijf de gemeente hierover overleg voert met het bedrijf. Boris wint aan kracht als er van te voren met de gemeente wordt afgestemd over begeleiding na plaatsing. Om succes op de arbeidsmarkt voor leerlingen in de Borissystematiek te vergroten is vroegtijdig overleg met de gemeente van groot belang.

7.9 Wet werkend leren in vso en pro?

SBB is van de bevroegde partijen de enige die pleit voor het verplichten van werkend leren in het vso en pro. Alle andere organisaties hebben daar bezwaar tegen en wijzen daarbij met name op de keuzevrijheid van scholen in de wijze waarop leerlingen naar arbeid worden geleid. Die keuzevrijheid willen de organisaties niet ingeperkt zien worden door een dergelijke wetswijziging. SBB ziet een dergelijke wetswijziging juist als een kans om een cultuuromslag binnen scholen te bewerkstelligen. Een omslag in het denken, waarbij de toeleiding naar arbeid als uitgangspunt gaat dienen: *'Een wetswijziging waarbij werkend leren verplicht wordt gesteld voor vso en pro kan helpen bij het maken van die omslag en zou veel duidelijkheid scheppen. Ook het dwingen van scholen in het gebruik maken van erkende leerbedrijven bij het opleiden van hun leerlingen. De autonomiegedachte van de scholen is nu te groot. Die kan worden teruggedrongen met een wetswijziging.'* Duidelijk is dat SBB alleen staat in deze visie. In het onderzoek bij scholen en samenwerkingsverbanden is wel door enkele respondenten aangegeven dat het wenselijk zou zijn dat er een wet werkend leren voor vso en pro komt. Deze respondenten pleitten hier echter voor vanuit de gedachte dat SBB dan financiering zou krijgen voor de werkzaamheden voor vso en pro en dan zich mogelijk meer en beter zou gaan inzetten voor leerlingen uit vso en pro.

7.10 Rol voor SBB in de Borissystematiek

In deze paragraaf kijken we eerst naar de rol die SBB voor zichzelf ziet bij de implementatie van de Borissystematiek. Vervolgens kijken we naar de rol die de andere organisaties zien voor SBB.

Rol van SBB volgens SBB

SBB ziet vooral een rol voor de organisatie bij de erkenning van leerbedrijven voor vso en pro. Om de werkzaamheden rond voldoende kwalitatief goede leerbedrijven voor vso en pro te kunnen voortzetten heeft SBB structureel geld nodig. Eigenlijk vraagt SBB alleen hiervoor echt middelen. De huidige middelen die SBB krijgt zijn voorbehouden aan de drie wettelijke taken voor het mbo. De eventuele extra inzet voor het vso en pro wil SBB graag wettelijk geregeld zien. Net zoals dat in het verleden geregeld is voor de taken voor de leerwerktrajecten in het vmbo, die bij de kenniscentra belegd werden. Het gaat volgens SBB om een gering bedrag van 300 à 400 euro per plek. Een dergelijke regeling zou er ook moeten komen voor de activiteiten voor vso en pro. Het gaat feitelijk om niet meer dan de bekostiging van de inzet van opleidingsadviseurs, die taken uitvoeren zoals het werven en erkennen van leerbedrijven voor deze doelgroep; contacten onderhouden met leerbedrijven

en scholen; ondersteunen en begeleiden van praktijkopleiders binnen leerbedrijven en niet onbelangrijk, het zoeken en vinden van concrete leerplaatsen voor de leerling.

Als de taakstelling niet geregeld kan worden via een wetswijziging, dan is een structurele subsidie ook een optie, maar een subsidie is niet de inzet van SBB. *'Een heldere opdracht vanuit het ministerie met een adequate financiering is echter het belangrijkste. Gezien de geringe omvang van deze middelen en de grote preventieve impact die de systematiek kan hebben en de kansen die het jongeren biedt, moet dit toch geen probleem zijn voor OCW.'*

De kwalificatiestructuur in het mbo, die gebruikt wordt als onderlegger voor het samenstellen van leerwerktrajecten van leerlingen uit vso en pro wordt al door SBB (digitaal) beschikbaar gesteld. Het vso en pro kunnen hier zo mee aan de slag. De ondersteuningsstructuur voor scholen binnen de Borissystematiek is ten tijde van het interview (mei 2015) ondergebracht bij de kenniscentra. Het gaat bij die ondersteuning om taken als training, onderwijsondersteuning bij job-carving, het implementatieproces zelf waarbij alle betrokkenen meegenomen moeten worden, de omslag in denken op de scholen (op alle niveaus). SBB zelf doet alleen de ondersteuning van de leerbedrijven, ondersteunt bij het maken van een goede match tussen leerling en bedrijf en geeft advies over werkprocessen. Over de andere ondersteuningstaken zegt SBB: *'Die kan niet structureel over gaan naar SBB, omdat SBB geen taken verricht voor derde partijen of voor andere geldstromen dan de publieke vanuit de overheid. Het is dan ook niet ondenkbaar dat die ondersteuning voor scholen wordt opgepakt door private kenniscentra of andere, commerciële adviesbureaus. Die zouden dit kunnen oppakken. Het is niet het doel van SBB om hier een rol te krijgen. OCW kan SBB wel vragen/opdracht geven om hier een rol in te nemen, bijvoorbeeld tijdelijk bij de implementatie.'*

Andere mogelijke taken die SBB voor zichzelf ziet: regionale arbeidsmarktinformatie ter beschikking stellen voor de doelgroep vso/pro en het faciliteren van het (branche)certificeringsloket (zie praktijkloket hierboven). Hierover zegt SBB: *'Dat laatste kan SBB gratis bieden, daar is geen extra financiering voor nodig. Het enige waar SBB dekking voor vraagt is de inzet van de opleidingsadviseurs.'*

Rol van SBB volgens de andere organisaties

OCW, SZW en VNO-NCW zien een rol voor SBB in het enthousiasmeren van leerbedrijven voor deze doelgroep. SBB beschikt over een goede infrastructuur met betrekking tot de leerbedrijven. Opleidingsadviseurs komen er regelmatig over de vloer en weten wat er speelt op de regionale arbeidsmarkt. Het zou logisch zijn als deze expertise ook wordt ingezet ten gunste van leerlingen in het vso en pro. SZW roept wel op tot samenwerking met bijvoorbeeld het Regionale Werkbedrijf. *'Door samen te werken voorkom je ook dat je elkaar in de weg loopt bij het benaderen van werkgevers. SBB is daarbij een interessante samenwerkingspartner voor het regionale werkbedrijf, omdat de opleidingsadviseurs de werkgevers en hun achterban goed kennen.'*

VNO-NCW pleit voor extra financiële middelen voor SBB als SBB inderdaad structureel extra taken krijgt voor het faciliteren van de Borissystematiek voor vso en pro. Bron van die middelen kunnen volgens VNO-NCW zowel OCW als SZW zijn.

OCW geeft desgevraagd aan dat een uitbreiding van de wettelijke taken van SBB niet wenselijk en niet nodig is, omdat Boris niet de enige systematiek is die jongeren kan leiden naar arbeid en omdat in de Wet kwaliteit (v)so nergens is opgenomen dat een leerbedrijf per sé een erkend leerbedrijf moet zijn. Het is wel mogelijk om SBB extra middelen te

verstrekken voor de taken die zij uitvoeren in het kader van de Borissystematiek door het toekennen van een structurele subsidie.

OCW ziet een rol voor SBB bij het waken over de kwaliteit van praktijkopleiders en werkplekbegeleiders in de leerbedrijven. LECSO en LWV-ProO willen graag de kennis van SBB duurzaam inzetbaar houden, bijvoorbeeld over het vorm geven van leerwerktrajecten op basis van (onderdelen van) de kwalificatiestructuur, de begeleiding op de werkplek en het selecteren van geschikte leerbedrijven en werkplekken voor leerlingen uit vso en pro. Opleidingsadviseurs moeten daartoe wel meer kennis ontwikkelen over leerlingen uit vso en pro; die is nu nog beperkt.

VNO-NCW geeft aan dat scholen ook zelf een rol spelen bij het vorm geven van een leerwerktraject en het vinden van een geschikte werkplek. Scholen moeten zelf in kaart brengen wat een leerling wel en niet kan. Ook hebben zij een taak in de matching met het bedrijf. Daar moet flink in worden geïnvesteerd.

LWV Pro en OCW zien ook een rol voor SBB in het nog op te richten certificeringsloket³⁵. LWV Pro constateert dat er een wildgroei is aan certificaten. LWV Pro meent dat het voor het civiel effect belangrijk is dat de trajecten leerlingen enkel toeleiden naar branche-erkende certificaten. LWV Pro pleit voor toezicht en controle op de kwaliteit van de certificering. SBB zou vanuit de inhoudelijk expertise op dit gebied deze rol kunnen vervullen. SBB ziet voor zichzelf ook een rol bij de certificering, maar dan vooral in het zorgen voor erkenning van de certificering door de brancheorganisaties. Bewaking van de kwaliteit van de certificering is volgens SBB een taak voor de school. SBB kan de systematiek onder de aandacht brengen van de branches via de sectorkamers en daar erkenning en legitimering vragen voor het certificeren op delen van de kwalificatiestructuur. SBB ontwikkelt daartoe een praktijkloket, waarin die certificaten zijn opgenomen die zijn erkend door branches. Dat zijn bijvoorbeeld ook certificaten van de SVA-trajecten.

SBB zou zelf ook meer moeten uitdragen dat Boris een goede systematiek is voor uitstroom naar de arbeidsmarkt, zo geven o.a. SZW en de gemeente Amsterdam aan. SZW noemt bijvoorbeeld het verspreiden van deze boodschap via de Werkkamer, waarin sociale partners (Stichting van de Arbeid) en de gemeente (VNG) vertegenwoordigd zijn. De Werkkamer is een belangrijk beïnvloedingsorgaan voor SBB. De gemeente Amsterdam ziet mogelijkheden op regionaal arbeidsmarktniveau: *'Binnen de arbeidsmarktregio's vindt er overeenstemmingsgericht overleg plaats. Het onderwijs is er in gesprek met de gemeente, met name over de kwetsbare jongeren. Ook het bedrijfsleven is partij binnen het overleg van de arbeidsmarktregio. Dit is het niveau waar je Boris onder de aandacht moet brengen.[...] Binnen de arbeidsmarktregio heb je een groter volume, zowel in leerlingenaantallen als in aantallen betrokken publieke en private partijen; scholen, gemeenten, vertegenwoordigers van het bedrijfsleven.'*

7.11 Rol voor de eigen organisaties

Alle geïnterviewde partijen geven aan te kunnen bijdragen aan de implementatie van de Borissystematiek. Opvallend is wel dat steun aan implementatie wederom pas definitief wordt toegezegd als de Borissystematiek bewezen effectief blijkt. Pas als die onderbouwing

³⁵ Dit loket is begin oktober 2015 gerealiseerd.

er is en als SBB al zijn beloften heeft waar gemaakt, zijn de organisaties bereid steun te verlenen. Ook geven alle partijen hierbij aan dat ze de Borissystematiek als één van de mogelijke systematieken onder de aandacht kunnen brengen, niet als dé systematiek. Hieronder volgt een beschrijving van de rol die partijen, anders dan SBB, voor zichzelf zien bij de implementatie van de Borissystematiek.

OCW ziet een rol voor zichzelf in het zorgen voor de implementatie van de producten van de Borissystematiek. Ook voelt OCW zich verantwoordelijk voor het inrichten van een ondersteuningsstructuur. Opleidingsadviseurs van SBB zouden daar, als aanspreekpunt voor de bedrijven, een goede rol in kunnen spelen. Het is denkbaar dat OCW de activiteiten van de opleidingsadviseurs subsidiematisch bekostigt; subsidie voor werkzaamheden speciaal voor deze doelgroep. Nu krijgt SBB, buiten de pilotgelden, geen extra middelen voor activiteiten voor deze doelgroep.

SZW kan Boris als goed voorbeeld presenteren. Ook kan SZW een meer technische rol op zich nemen. Bijvoorbeeld rond het oplossen van knelpunten in de wet- en regelgeving. Ook voor UWV ziet SZW een rol. UWV zou binnen de samenwerkingsverbanden in de regio kennis beschikbaar kunnen stellen aan de gemeenten. Bijvoorbeeld de kennis die er is over de Wajong-doelgroep. Ook ziet SZW een mogelijkheid in het overdragen van de regionale netwerken van UWV.

VNO-NCW maakt heel duidelijk onderscheid tussen steun vanuit de koepelorganisatie en de rol van de afzonderlijke branches. Erkenning door de branches van diploma's gebaseerd op de kwalificatiestructuur ziet VNO-NCW als een absolute meerwaarde voor de employability van de leerling. Echter VNO-NCW ziet voor zichzelf geen rol in het overtuigen van de branches tot erkenning van dergelijke diploma's. *'De systematiek moet branches overtuigen, niet VNO-NCW. Net zoals het wel of niet opnemen van leerlingen in bedrijven ook een keus is van de individuele bedrijven.'* VNO-NCW ziet wel een rol in de lobby voor het los krijgen van faciliteiten en middelen voor de implementatie van de Borissystematiek. Ook kan VNO-NCW een rol spelen in de voorlichting van de achterban over Boris.

LECSO en LWV Pro stellen hun communicatiekanalen beschikbaar, bijvoorbeeld via websites of bijeenkomsten.

De gemeente Amsterdam geeft aan dat Boris aan de diverse diensten in de gemeente gepresenteerd zou kunnen worden als een van de beproefde methodes voor vso en pro. Als een good practice, als inspiratie, zodat partijen niet opnieuw het wiel gaan zitten uitvinden. Een andere mogelijke rol voor de gemeente bij de arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren is het bekend maken van potentiële werkgevers met de doelgroep van Boris. Laat werkgevers zien dat ze, door te investeren in kwetsbare jongeren, ook investeren in hun bedrijf. De motivatie en loyaliteit van deze werknemers is groot. En het is een stagiair die je volledig kunt kneden voor je eigen bedrijf. Vraag is wel of dit voldoende op het netvlies van de gemeente staat. Het idee wordt geopperd voor een conferentie voor vso en pro met als thema; 'hoe gaan we in de nieuwe werkelijkheid verbanden met het regionale bedrijfsleven opstarten?' Voor de gemeente geldt dan de vraag: 'Hoe maken we afspraken met vso en pro?'

7.12 Samenvattend

Er is bij alle geïnterviewde stakeholders waardering voor de Borissystematiek. Wat echter ontbreekt zijn gegevens over het rendement van de Borissystematiek, waardoor de stakeholders de werking van de Borissystematiek niet goed kunnen beoordelen. In hoeverre leidt de systematiek naar duurzame arbeid? Het is niet duidelijk waar de jongeren blijven als ze na het behalen van hun diploma de school verlaten. Daarbij is het vooral van belang inzichtelijk te krijgen hoe duurzaam de eventuele positie van de jongere op de arbeidsmarkt is. Niet alleen of de jongere een baan vindt, maar ook hoe lang hij op die plek zit. En als hij een werkplek verlaat of hij dan elders weer werk vindt, dat wil zeggen of de leerling employabel is. De landelijke stakeholders pleiten voor een monitor op individueel leerlingenniveau, waarin niet alleen jongeren worden gevolgd die via de Borissystematiek hun weg naar de arbeidsmarkt hebben gevonden, maar ook leerlingen die middels andere systematieken naar arbeid zijn geleid. Op die manier kan het rendement van diverse systematieken naast elkaar worden gelegd en gewogen. Duidelijk is dat stakeholders de Borissystematiek niet als exclusieve methode voor arbeidstoeleiding van leerlingen uit vso en pro willen bestempelen. Scholen moeten wat te kiezen hebben en het is dan ook vanuit dat oogpunt dat gepleit wordt voor het in kaart brengen van het rendement van diverse systematieken.

Voor het toeleiden van leerlingen uit vso en pro zien de stakeholders geen noodzaak in een verplichting tot het werken met de kwalificatiestructuur of met erkende leerbedrijven. Vanuit een van de samenwerkingsverbanden komt het signaal dat betere voorlichting over wat erkenning van een leerbedrijf eigenlijk inhoudt, mogelijk wel meer scholen zal overtuigen van de meerwaarde van erkenning van stagebedrijven. Ook branche erkende certificering op basis van werkprocessen uit de kwalificatiestructuur willen landelijke stakeholders niet verplichten. Het is duidelijk dat de stakeholders meerwaarde zien in het werken met kwalificatiedossiers en met erkende leerbedrijven, maar verplichting gaat te ver. Er zijn meerdere wegen die leiden naar Rome, werken op basis van het kwalificatiedossier is er daar een van. Respondenten noemen ook voorbeelden waar leerlingen zonder het gebruik van de kwalificatiedossiers en/of erkende leerbedrijven prima een plek op de arbeidsmarkt hebben gevonden. Echter ook voor die andere methoden geldt dat nog niet bewezen is hoe effectief ze zijn.

Ook wordt genoemd dat met name praktijkscholen teleurgesteld zijn in het aantal daadwerkelijke (duurzame) plekken die door SBB zijn aangereikt. Zolang die beloofde werkplekken er niet komen zullen scholen en gemeenten niet betalen voor de Borissystematiek, zo is de verwachting.

Gevraagd naar landelijke en regionale voorwaarden voor de invoering van de Borissystematiek, geven de stakeholders aan dit te willen aangeven voor arbeidstoeleiding van leerlingen uit vso en pro in het algemeen, dus niet exclusief voor de Borissystematiek. Zowel LECSO als LWV Pro pleiten voor regionale samenwerking in de driehoek onderwijs, bedrijfsleven, overheid/gemeente als het gaat om toeleidings- en certificeringsvraagstukken. Eventueel gedwongen door financiële prikkels. Boris wordt daarbij genoemd als aanjager om de diverse partijen in een regio om tafel te krijgen. SZW wijst er op dat er diverse samenwerkingsverbanden en netwerken bestaan, waarin wordt gesproken over de doelgroep. Het is belangrijk om die overleggen op elkaar af te stemmen. Binnen gemeenten zijn het diverse diensten die zich bezighouden met arbeidsparticipatie; daar is de vraag of de

Borissystematiek wel bij alle diensten bekend is. In zijn algemeenheid wordt gepleit voor betere communicatie / kennisverspreiding over de Borissystematiek. Diverse partijen geven aan daar een rol in te kunnen spelen.

Wettelijke belemmeringen voor de implementatie van de Borissystematiek worden vooral gesignaleerd door SZW; loonkostensubsidie en loonwaardemeting waren onderwerpen van gesprek. Echter, met de juiste voorlichting worden deze belemmeringen juist voordelen. Belangrijke aanbeveling van SZW is dat scholen en gemeenten potentiële werkgevers beter moeten voorlichten over de wettelijke mogelijkheden die het potentiële werkgevers kunnen vergemakkelijken om leerlingen uit de doelgroep in dienst te nemen.

Introductie van de wet werkend leren in het vso en pro gaat alle landelijke stakeholders, behalve SBB, een stap te ver. Wel zien stakeholders dat SBB financiering zou moeten krijgen voor de activiteiten die zij ontplooit voor vso en pro. OCW geeft aan niet in te willen zetten op een wetswijziging, maar wel mogelijkheden te zien voor een structurele subsidie. SBB vraagt tenminste om financiële dekking voor de inzet van de opleidingsadviseurs voor de voortzetting van werkzaamheden rond het selecteren van kwalitatief goede leerbedrijven voor vso en pro. SBB ziet in de voortzetting van de Borissystematiek voor zichzelf een rol in de ondersteuning van deze leerbedrijven en het maken van een goede match tussen leerlingen en bedrijven. Andere mogelijke taken zijn het beschikbaar stellen van regionale arbeidsmarktinformatie voor de doelgroep vso en pro en faciliteren van het certificeringsloket.

De andere stakeholders zien een rol voor SBB in het enthousiasmeren van leerbedrijven voor de doelgroep. Liefst in samenwerking met andere instanties, zoals bijvoorbeeld het regionaal werkbedrijf. LWV Pro ziet vooral meerwaarde in het aanreiken van geschikte werkplekken, met daarbij de aantekening dat er wel meer kennis nodig is bij de opleidingsadviseurs over de doelgroep. OCW ziet een rol in het bewaken van de kwaliteit van de praktijkopleiders. LECSO zet in op kennisborging door SBB. LWV Pro en OCW geven aan een rol te zien voor SBB in het nog op te richten certificeringstraject. Juist omdat SBB goede ingangen heeft bij de branches, contacten kan leggen en erkenning onder de aandacht kan brengen.

In zijn algemeenheid geven de stakeholders aan dat SBB meer moet uitdragen dat Boris een goede systematiek is, bij die partijen die er toe doen. De stakeholders zien hierin ook een rol voor zichzelf, maar alleen als Boris bewezen effectief is. En dan zijn we weer terug bij waar we begonnen; pas als er data komen waaruit de effectiviteit en het rendement van de Borissystematiek blijkt, komen partijen in actie. Het is dan ook van cruciaal belang voor de implementatie van de Borissystematiek dat die bewijslast op tafel komt.

8 Eindconclusie en aanbevelingen

In het onderzoek naar de Borissystematiek is antwoord gezocht op de volgende vragen:

- Op welke aspecten van de aanpak onderscheidt de Borissystematiek zich (positief) van andere vormen van arbeidstoeleiding voor leerlingen van het pro en het vso?
- Geeft deze systematiek gefundeerd zicht op meer (duurzame) opbrengsten voor de leerling/ werknemers vergeleken met die van andere vormen van arbeidstoeleiding?
- Welke uitvoeringscondities zijn in de ogen van degenen die de systematiek toepassen (de uitvoerenden) nodig om de systematiek te implementeren en structureel toe te passen?
- Welke (landelijke) randvoorwaarden zijn nodig in de ogen van de initiatiefnemers van het ontwikkelen van de systematiek (OCW, SBB) en degenen die bij de ontwikkeling waren betrokken (andere landelijke stakeholders) om de systematiek structureel toe te passen?

Het is niet gemakkelijk gebleken om antwoord te vinden op deze vragen. Belangrijkste redenen daarvoor zijn:

- De Borissystematiek is nog in ontwikkeling. Reden waarom voor bepaalde onderdelen van de Borissystematiek bestaande tools als MELBA en totaalpakketten als de SVA-trajecten zijn ingezet.³⁶ De systematiek is nog niet af en heeft zich nog onvoldoende kunnen bewijzen als systematiek. Daardoor zijn zowel respondenten uit de scholen, als de landelijke stakeholders erg voorzichtig bij het waarderen van de Borissystematiek ten opzichte van andere systematieken voor de arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro. En ook voorzichtig in uitspraken over de structurele toepassing van de Borissystematiek en randvoorwaarden waaronder dat zou moeten gebeuren.
- De Borissystematiek bestaat uit diverse stappen en onderdelen, waarbij begeleiding van de scholen door SBB / de kenniscentra een belangrijke rol speelt. De respondenten uit de scholen zijn ontevreden over de mate waarin SBB / de kenniscentra hun rol hebben vervuld bij de implementatie van de Borissystematiek. Kritiek is er vooral op het uitblijven van de beloofde leerwerkplekken en de bemiddeling daarbij door de opleidingsadviseurs van SBB / de kenniscentra. Ook de begeleiding bij het werken met de kwalificatiestructuur en het opstellen van een leerwerktraject op maat komt nog onvoldoende uit de verf. De beloofde branche-erkende deelcertificering stond ook nog onvoldoende in de steigers ten tijde van het onderzoek. De onvrede over de ondersteuning van SBB / de kenniscentra maakt dat scholen zeer kritisch staan ten opzichte van de Borissystematiek als geheel.
- Zowel de respondenten uit de scholen als de landelijke stakeholders hebben geen zicht op het rendement van de Borissystematiek. Dat geldt overigens niet alleen voor de Borissystematiek, maar voor alle systematieken voor de arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro. Pas als er zicht is op het rendement willen respondenten en landelijke stakeholders zich uitspreken voor of tegen een structurele toepassing van de Borissystematiek.

³⁶ Inmiddels zijn de Werkverkenner en het Borispraktijkloket wel geopend, maar dat is pas onlangs gebeurd. Reden waarom deze onderdelen van de Borissystematiek nog niet op werking en inhoud konden worden onderzocht en vergeleken met bestaande tools.

Het is dan ook van belang dat SBB in dit laatste pilotjaar laat zien dat het zijn beloften waar kan maken. Dat het de scholen kan bieden wat ze belooft met de systematiek. Zolang de inzet van (opleidingsadviseurs van) SBB tekort blijft schieten en scholen het idee hebben dat er niet hard genoeg voor hun leerlingen wordt gelopen, zal het oordeel over de Borissystematiek negatief blijven. In oktober 2015 zijn het Boris Praktijkloket en de Werkverkenner online geopend. Dit zal mogelijk bijdragen aan de waardering van de scholen voor de systematiek. Echter, dat is niet voldoende. Zolang scholen niet concreet een stijging zien van het aantal leerwerplekken, van meer leerlingen die gediplomeerd uitstromen naar een betaalde baan en duurzaam aan het werk blijven, zijn scholen niet overtuigd van de methodiek en niet bereid te investeren in de implementatie van de systematiek. Dit ondanks het feit dat scholen ook positieve kanten zien aan de systematiek, zoals betere loopbaanoriëntatie en het werken met de kwalificatiedossiers.

Alle onderzochte partijen willen graag met cijfers onderbouwd zien dat de Borissystematiek zich positief onderscheidt van andere systematieken. Een onafhankelijke monitor, die leerlingen uit vso en pro ook na het verlaten van de school, enkele jaren volgt, is daarbij van belang. De respondenten willen niet alleen weten of leerlingen een plek vinden op de arbeidsmarkt, maar vooral ook of ze zich weten te handhaven op de arbeidsmarkt, als ze van werkgever wisselen. Met andere woorden, of ze duurzaam inzetbaar zijn. In dit onderzoek is het niet mogelijk gebleken deze gegevens boven tafel te krijgen. Zowel scholen als landelijke stakeholders hebben er onvoldoende of geen zicht op.

Feitelijk moeten we stellen dat de vragen, zoals we die hadden bij aanvang van het onderzoek, te vroeg kwamen. Door de onvolledige realisatie van de Borissystematiek en het gebrek aan data over uit- en doorstroom van de leerlingen, is het niet goed mogelijk een gemotiveerd antwoord te geven op de vragen. Welke inzichten biedt het onderzoek dan wel?

Als we kijken naar de aspecten waarop Boris zich (positief) onderscheidt van andere vormen van arbeidstoeleiding en de vraag of er (gefundeerd) zicht is op de (duurzame) opbrengsten van de Borissystematiek ten opzichte van andere vormen van arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro, dan is het van belang eerst te kijken naar de motieven van scholen om te kiezen voor het werken met de Borissystematiek. Scholen kozen voor deelname aan de Borissystematiek omdat ze er voor werden gevraagd en er financiering beschikbaar was. Zonder die aspecten hadden de scholen naar alle waarschijnlijkheid niet gekozen voor werken met de Borissystematiek. Inhoudelijke argumenten voor deelname aan de Borissystematiek zijn meer praktisch van aard: scholen hoopten op uitbreiding van het netwerk van leerbedrijven. Op dit punt zijn de verwachtingen volgens de scholen evenwel niet waar gemaakt. Dat maakt dat scholen sceptisch staan ten opzichte van inbedding van de Borissystematiek in de reguliere infrastructuur.

Ondanks verschillende uitgangspunten van de scholen die werken met de Borissystematiek heeft de Borissystematiek er voor gezorgd dat alle scholen hun traject rond loopbaanoriëntatie hebben versterkt, werkprocessen uit de kwalificatiestructuur gebruiken bij het zoeken naar geschikte werkzaamheden voor de leerlingen en gebruik maken van erkende leerbedrijven bij het zoeken van stageplekken. Ook deelcertificering is nadrukkelijk onderdeel van het traject van arbeidstoeleiding. Daarmee lijken de belangrijkste stappen, die worden onderscheiden in de Borissystematiek, inderdaad ingepast te zijn bij de deelnemende scholen.

Scholen zijn positief over het werken met de kwalificatiedossiers. Meerwaarde wordt gezien in het op maat vorm geven van leerwerktrajecten voor de leerlingen. Van belang hierbij is het leren werken met de kwalificatiedossiers. De scholen geven aan de SBB / de kenniscentra hen hierin beter hadden moeten begeleiden. Dit is een belangrijk aandachtspunt bij een eventuele opname van de Borissystematiek in reguliere infrastructuur.

Er worden in het vso en pro diverse interventies en totaalpakketten ingezet voor de toeleiding van jongeren uit vso en pro. Scholen hebben bij de keuze voor de Borissystematiek deze veelal niet afgezet tegen mogelijke andere interventies en totaalpakketten, omdat zij er niet bekend mee waren, of omdat de interventie slechts een onderdeel was in het totaal van de Borissystematiek. Landelijke stakeholders zijn vaak wel bekend met andere tools, maar hebben niet altijd even goed zicht op de (kwalitatieve) verschillen tussen deze tools. Er is dan ook behoefte aan een landelijke database met gegevens over de onderbouwing, de effectiviteit en het rendement van interventies en totaalpakketten. Mogelijk kan de al bestaande website van LECSO uitgroeien tot een verzamelpunt van onderbouwde gegevens over bewezen effectieve tools voor de doelgroep.

Aanbeveling 1

Maak de onderbouwing, de effectiviteit en het rendement van interventies en totaalpakketten voor arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro inzichtelijk in een toegankelijke database.

Daarnaast is het ook belangrijk dat er meer zicht komt op het rendement van de tools; hoe bestendig is de uitstroom van jongeren die met een bepaalde interventie of systematiek hebben toegewerkt naar de arbeidsmarkt? Deze vraag komt zowel van de scholen en samenwerkingsverbanden als van de landelijke stakeholders. Daarbij moet niet uit het oog worden verloren dat het succes van leerlingen bij arbeidstoeleiding en arbeidsparticipatie niet alleen afhankelijk is van een ingezette interventie of tool, maar ook van aspecten die minder gemakkelijk te beïnvloeden zijn, zoals het sociale netwerk van de leerling en de rol van de ouders in het leven van de leerling. Ook is het goed te monitoren in hoeverre de leerling nog wordt begeleid op het moment dat hij de overgang naar de arbeidsmarkt heeft gemaakt. Begeleiding tijdens dit overgangsmoment maakt de kans op succes groter.

Landelijke stakeholders waarderen de Borissystematiek, maar geven aan eerst te willen zien dat de Borissystematiek bewezen effectief is. Met name zijn stakeholders benieuwd in hoeverre Boris er in slaagt om leerlingen een duurzame plek op de arbeidsmarkt te geven. Respondenten realiseren zich dat duurzaam tegenwoordig niet meer inhoudt dat een leerling de rest van zijn leven bij één werkgever blijft. Het is daarom interessant te kijken hoe employabel de Boris-leerlingen zijn. Een uitstroommonitor waarin de leerlingen na uitstroom enkele jaren worden gevolgd zou daartoe een goed instrument zijn. Overigens geven landelijke stakeholders aan dat er behoefte is aan gegevens over de uitstroom naar arbeid van alle leerlingen uit vso en pro, zodat op termijn ook efficiëntie van verschillende interventies en systematieken met elkaar vergeleken kunnen worden.

Aanbeveling 2

Start met een uitstroommonitor, waarin leerlingen uit vso en pro die de arbeidsmarkt betreden enkele jaren worden gevolgd. Niet alleen leerlingen die hebben deelgenomen aan de Borissystematiek, maar ook leerlingen die met andere interventies of tools naar de

arbeidsmarkt zijn uitgestroomd. Dat maakt vergelijking tussen het rendement van de diverse interventies en tools mogelijk. Breng in deze uitstroommonitor ook achtergrondkenmerken van leerlingen in beeld (ouders, sociaal netwerk).

De Borissystematiek bestaat uit diverse stappen, die worden ondersteund vanuit SBB / de kenniscentra. Scholen hadden daarover verwachtingen die niet waar zijn gemaakt. Hierboven is al aangegeven dat dat vooral zit in het helpen bij het vinden van leerwerkplekken en het samenstellen van een maatwerktraject. Maar ook wijzen scholen er op dat in de informatie over de Borissystematiek wordt aangegeven dat leerlingen uiteindelijk in dienst komen bij de werkgever. Dat is lang niet altijd het geval en daarin zijn scholen teleurgesteld en gaan op zoek naar andere systematieken.

Het is belangrijk dat SBB duidelijker gaat communiceren wat de status is van de Borissystematiek; in hoeverre is de systematiek uitontwikkeld en wat kan een school verwachten qua ondersteuning en begeleiding? En ook; wat is het eindpunt van de Borissystematiek? Is inderdaad gegarandeerd dat leerlingen in dienst komen bij hun leerbedrijf? De slogan 'Boris brengt je bij 'n baan' heeft wel die verwachting gebracht. Het is belangrijk om scholen het reële verhaal te vertellen, niet dat van de Borissystematiek zoals die er uiteindelijk, in zijn compleetheid, uit zal gaan zien. Daarbij zou aandacht moeten zijn voor wat de Borissystematiek kan en doet, wat er bij implementatie van de scholen zelf verwacht wordt en wat er verwacht mag worden van SBB / de kenniscentra.

Aanbeveling 3

Communiceer duidelijker over wat de Borissystematiek is en kan, op welke punten SBB / de kenniscentra kunnen ondersteunen en welke inspanningen het invoeren van de Borissystematiek verlangt van gebruikers. Maak daarbij waar wat je belooft. Geef in je communicatie ook duidelijk aan welke onderdelen nog in ontwikkeling zijn van de Borissystematiek (bijv. branchecertificering). Stap af van de slogan 'Boris brengt je bij een baan!'; die schept valse verwachtingen.

In de communicatie richting de scholen is het goed om ook een onderscheid te maken in de boodschap richting vso-scholen en die richting scholen voor praktijkonderwijs. Vso-scholen kiezen voor de Borissystematiek omdat zij ten gevolge van de invoer van de Participatiewet op zoek zijn naar nieuwe wegen om leerlingen naar arbeid te begeleiden. Het vso wil zich professionaliseren op het gebied van arbeidstoeleiding en gebruikt de Borissystematiek om arbeidstoeleiding vorm te geven. Onderdeel daarvan is ook de uitbreiding van het netwerk van leerbedrijven. Scholen voor praktijkonderwijs nemen deel omdat zij hun netwerk van leerbedrijven willen uitbreiden en meer leerlingen aan een baan helpen. Dat vergt een verschillende insteek bij de communicatie over de Borissystematiek.

Aanbeveling 4:

Maak in je communicatie onderscheid tussen scholen uit vso en pro.

Kijken we naar uitvoeringscondities, dan wordt vanuit verschillende kanten een pleidooi gevoerd voor regionale samenwerking; zowel op schoolniveau als op landelijk niveau wordt de Borissystematiek gezien als een instrument voor het aanjagen van regionale samenwerking. Landelijke stakeholders pleiten voor samenwerking tussen de verschillende partijen rond de jongere die zich inzetten voor het vinden van een plek op de arbeidsmarkt.

De Borissystematiek zou daarin een aanjager kunnen zijn. Daarbij wordt geadviseerd aan te sluiten bij bestaande overlegstructuren. Op schoolniveau wordt samenwerking tussen vso, pro en mbo bepleit, zodat gebruik gemaakt kan worden van elkaars faciliteiten. Ook uitwisseling van stageplekken van de verschillende scholen in de regio wordt daarbij genoemd. Dit kan leiden tot een hoger rendement van de Borissystematiek.

Aanbeveling 5:

Breng de Borissystematiek onder de aandacht bij samenwerkende partijen in de regio. Ga na of de Borissystematiek een aanjager zou kunnen zijn voor regionaal overleg.

Waar het gaat om landelijke randvoorwaarden voor het structureel toepassen van de systematiek is vooral gereflecteerd op wet- en regelgeving. Over de aanpassing van wet- en regelgeving bij structurele inbedding van de Borissystematiek is geen eenstemmigheid. Op dit moment lijkt uitbreiding van de wettelijke taken van SBB geen optie. Verschillende respondenten uit de scholen en de samenwerkingsverbanden en de scholen bevelen aan om de wettelijke taken van SBB te verruimen naar vso en pro. Dit vanuit de hoop dat door uitbreiding van die taken SBB / de kenniscentra zich meer zullen inspannen voor de leerlingen uit vso en pro. Dat opleidingsadviseurs harder gaan lopen om geschikte leerbedrijven te vinden voor de leerlingen en beter te begeleiden bij het opstellen van maatwerktrajecten op basis van de kwalificatiestructuur. Een verplichting van het systeem van werkend leren voor vso en pro is velen net een stap te ver; scholen willen wel de vrijheid houden zelf te kunnen kiezen hoe ze leerlingen toeleiden naar arbeid. Dat kan met de Borissystematiek, maar dat hoeft niet per sé. Voorlichting over wat de erkenning van een leerbedrijf precies inhoudt kan mogelijk positief bijdragen aan het aantal aanvragen voor erkenning van stagebedrijven die plek bieden aan leerlingen uit vso en pro.

Landelijk stakeholders voelen weinig voor de introductie van de wet werkend leren in vso en pro, en daarmee samenhangend een verplichting om te werken met kwalificatiedossiers en erkende leerbedrijven. Hoofddoel is leerlingen succesvol toe te leiden naar arbeid. Dat hoeft niet per sé op basis van kwalificatiedossiers en erkende leerbedrijven. Stakeholders zien wel de meerwaarde van het werken met kwalificatiedossiers, erkende leerbedrijven en op de kwalificatiestructuur gebaseerde erkend branchecertificaten. Echter, er zijn meerdere wegen die naar Rome leiden en zolang niet bewezen is dat het werken op deze manier beter of efficiënter is dan op andere manieren, zal er geen verplichting komen als het aan de landelijke stakeholders ligt.

Wel geven landelijke stakeholders aan dat SBB financiering zou moeten krijgen voor de activiteiten die zij ontplooiën voor vso en pro. OCW ziet mogelijkheden via een structurele subsidie.

Aanbeveling 6

Zet niet op voorhand in op de invoering van een wet werkend leren voor vso en pro. Treed in overleg met OCW over andere manieren van financiering van de taken van de opleidingsadviseurs van SBB / de kenniscentra in het kader van de doelgroep van vso en pro.

Wettelijke belemmeringen voor de invoer van de Borissystematiek worden vooral gesignaleerd door SZW. Belangrijke aanbeveling vanuit SZW is dat scholen en gemeenten potentiële werkgevers beter moeten voorlichten over de wettelijke mogelijkheden die het potentiële werkgevers kunnen vergemakkelijken om leerlingen uit de doelgroep in dienst te

nemen. Dus niet over de onmogelijkheden maar de mogelijkheden. Scholen zouden die voorlichtende rol liever elders belegd zien. SBB wordt door diverse landelijke stakeholders genoemd als een belangrijke partij in het enthousiasmeren van leerbedrijven voor de leerlingen uit de doelgroep vso en pro.

Aanbeveling 7

Neem vanuit SBB een voortrekkersrol in de voorlichting en het enthousiasmeren van bedrijven in de regio voor de leerlingen uit vso en pro.

Landelijke stakeholders zijn erg voorzichtig in het duiden van hun rol en bijdrage bij een eventuele structurele inbedding van de Borissystematiek. Ook hierbij wordt weer gewezen op het ontbreken van gegevens over het rendement van de Borissystematiek. De meeste stakeholders geven aan dat bij bewezen effectiviteit zij de systematiek in elk geval onder de aandacht kunnen brengen als good practice, bij het onderwijs, de bedrijven en de regionale samenwerkingspartners. OCW ziet een rol voor zichzelf in het zorgen voor de implementatie van de producten van de Borissystematiek. Ook voelt OCW zich verantwoordelijk voor het inrichten van een ondersteuningsstructuur, die uitgevoerd zou kunnen worden door de opleidingsadviseurs van SBB. Uitbreiding van de wettelijke taken van SBB gaat een stap te ver, structurele subsidie is wel een optie. OCW is ook niet bereid tot een wetswijziging voor de invoering van een Wet werkend leren in vso en pro, omdat het scholen niet wil verplichten op deze manier te werken. SZW kan ondersteuning bieden bij het agenderen van knelpunten in wet- en regelgeving die plaatsing van jongeren uit vso en pro op de arbeidsmarkt kunnen frustreren. Scholen zien ook een rol voor de landelijke stakeholders; zij doen een beroep op financiering van de Borissystematiek door de gemeente of de landelijke overheid

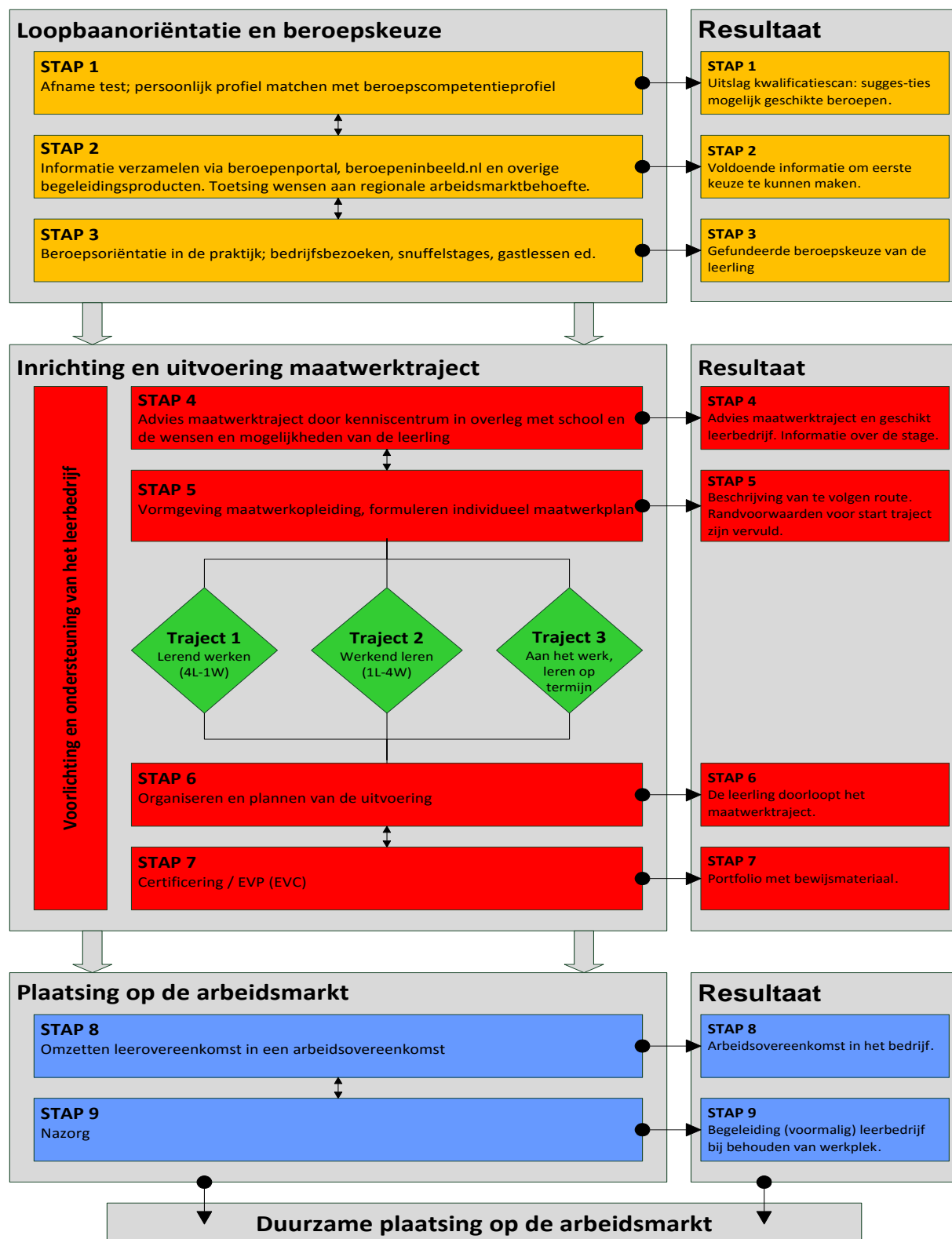
Aanbeveling 8

Maak gebruik van het aanbod van landelijke stakeholders om de Borissystematiek op de kaart te zetten als good practice. Treed in overleg met OCW over de implementatie van de producten van de Borissystematiek en de continuering van de ondersteuningsstructuur die onlosmakelijk verbonden is met de Borissystematiek.

Tenslotte

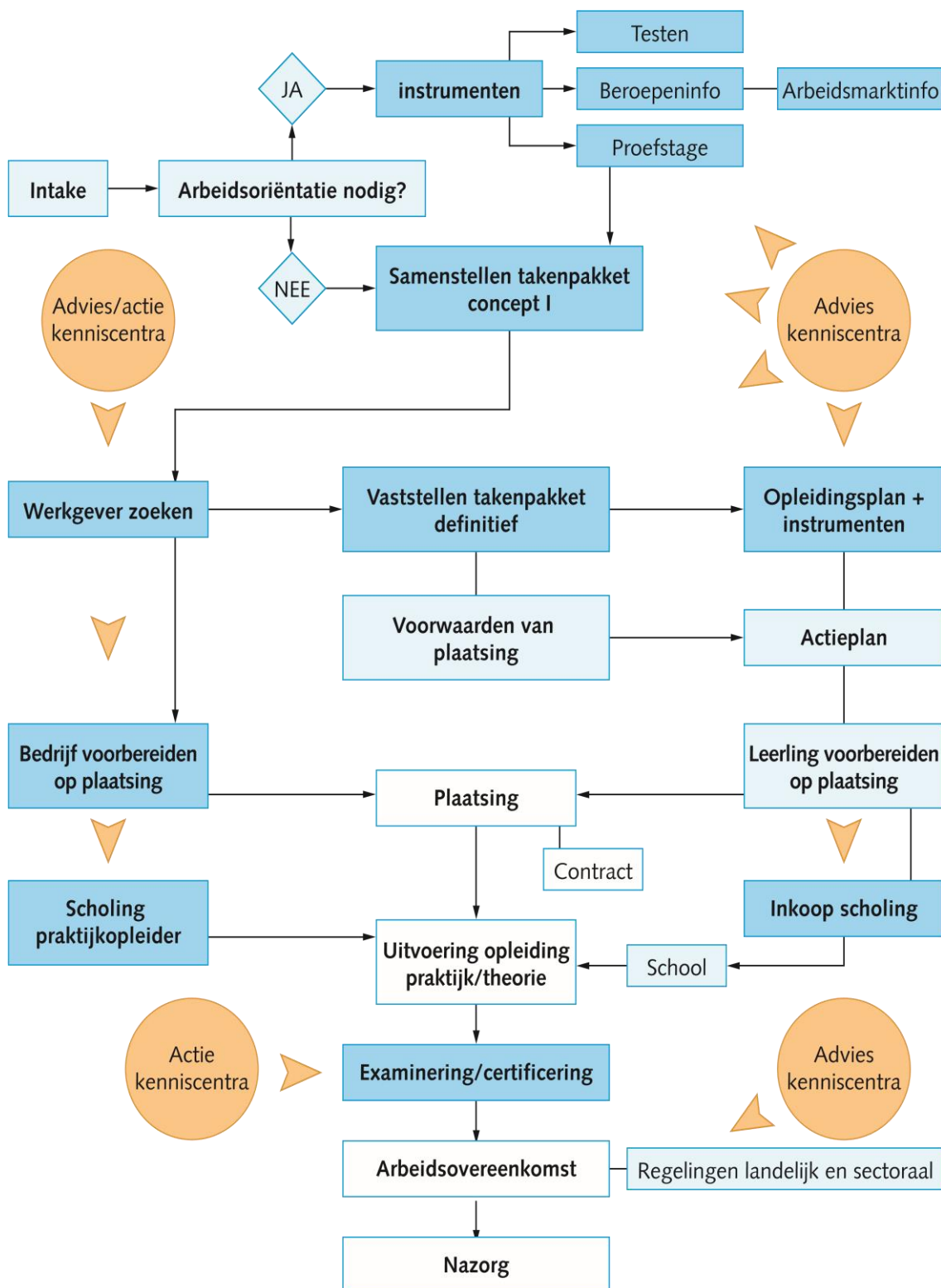
De allerbelangrijkste stap die er gezet moet worden alvorens kan worden overgegaan tot continuering van Borissystematiek is dat er een onafhankelijke monitor komt, waaruit blijkt hoe het naar de arbeidsmarkt uitgestroomde jongeren uit vso en pro vergaat. Waarbij niet alleen gekeken wordt naar jongeren die naar arbeid zijn geleid met de Borissystematiek, maar naar alle jongeren. En waar jongeren gedurende enkele jaren worden gevolgd. Pas dan kan een goede vergelijking worden gemaakt tussen de effectiviteit en het rendement van de Borissystematiek ten opzichte van de andere systematieken. En ook pas dan zijn partijen bereid om implementatie van de Borissystematiek te overwegen. Tot die tijd is het belangrijk dat SBB zijn beloften richting de scholen en samenwerkingsverbanden waar maakt en de inzet van (opleidings)adviseurs uit SBB / de kenniscentra voor leerlingen uit vso en pro aantoonbaar vergroot, of beter duidelijk maakt wat deelnemende partijen nu precies kunnen verwachten van SBB / de kenniscentra.

Bijlage 1: Schematische weergave van het 10-stappenplan³⁷



³⁷ <http://borisbaan.nl/downloads.html>

Bijlage 2: Schematische weergave van de inzet van de kenniscentra



Bijlage 3: Werkwijze bij het beoordelen van interventies voor arbeidstoeleiding.

Hoe verhoudt de aanpak van Boris zich tot die van andere systematieken en methodieken? Om die vraag te beantwoorden is allereerst deskresearch uitgevoerd om te verkennen welke andere methoden worden aangeboden. Ook is informatie gezocht over veel gebruikte interventies in de arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro op de websites van de leveranciers / ontwikkelaars van de interventies en via telefonisch contact met de ontwikkelaars /leveranciers. We hebben databases geraadpleegd van het Nederlands Jeugd Instituut (NJI), Movisie³⁸, het Kenniscentrum Arbeidstoeleiding Nederland (KAN) en het KennisCentrum CrossOver (KCCO). Wetenschappelijke literatuur is gezocht via de zoekmachines Google Scholar, PsycINFO en ERIC en via de websites van bij de interventies betrokken universiteiten (voor zover bekend). Met name is gezocht naar de wetenschappelijke basis van de interventies en de totaalpakketten. Ook is informatie over de interventies en systematieken gebruikt die afkomstig is van de respondenten uit het tweede deel van dit onderzoek. Er is telefonisch of per mail contact gezocht met de ontwikkelaars, ondersteuners en/of distributeurs van de interventies als er onvoldoende gegevens via deskresearch gevonden werden over de wetenschappelijke basis.

Toelichting op gebruikte databanken

Zowel het Nationaal Jeugd Instituut als MOVISIE beschikken over een databank waar interventies worden besproken en beoordeeld. Het NJI beschikt over een databank met effectieve jeugdinterventies.³⁹ Movisie heeft een databank die zich beperkt tot sociale interventies.⁴⁰ Zowel NJI als MOVISIE werken samen met collega-databanken bij de beoordeling van interventies. De in totaal 7 landelijke kennisdatabanken hanteren dezelfde werkwijze en criteria. Gelet wordt op een goede beschrijving van de interventie, goede onderbouwing en aanwijsbare effectiviteit op basis van onderliggend onderzoek. Voor de onderliggende criteria en classificatie zie bijlagen 4 (NJI) en 5 (MOVISIE).

Ook het Landelijk Expertisecentrum Speciaal Onderwijs (LECSO)⁴¹ heeft een website waarop diverse tools zijn terug te vinden; hetkan.info. In de Toolbox Assessment (<http://www.toolboxassessment.nl/>) zijn veelgebruikte interventies op scholen voor vso en pro terug te vinden. De website biedt gebruikers de gelegenheid om ervaringen en beoordelingen uit te wisselen. Andere onderbouwing voor of beoordeling van deze tools biedt de site (nog) niet.

Het Kenniscentrum CrossOver ten slotte biedt een kennisbank met informatie over economische zelfstandigheid voor mensen met een beperking. De kennisbank geeft een overzicht van publicaties, projecten, methodieken, best practices, deskundigen en materialen. Op de site wordt niet gesproken over selectiecriteria voor het al dan niet opnemen van aangeleverde informatie in de kennisbank.⁴²

³⁸ Het landelijke kennisinstituut en adviesbureau voor toepasbare kennis, adviezen en oplossingen bij de aanpak van sociale vraagstukken op het terrein van welzijn, participatie, sociale zorg en sociale veiligheid

³⁹ <http://www.nji.nl/nl/Databanken/Databank-Effectieve-Jeugdinterventies/Erkende-interventies>

⁴⁰ <https://www.movisie.nl/databank-effectieve-sociale-interventies>

⁴¹ <http://www.hetkan.info>, <http://www.toolboxassessment.nl/>

⁴² <http://webetui.kcco.nl/doc/Kenniscollecte.pdf>

Bijlage 4: Classificatie effectieve interventies NJI⁴³

De Erkeningscommissie Interventies beoordeelt de effectiviteit van interventies op een uniforme manier en kan een erkenning afgeven in een van vier opeenvolgende categorieën:

- **Goed onderbouwd:** Een interventie krijgt deze classificatie als deze op z'n minst goed beschreven is en als aannemelijk is gemaakt dat met die interventie het gestelde doel kan worden bereikt.
- **Effectief volgens eerste aanwijzingen:** Een interventie is effectief volgens eerste aanwijzingen als uit onderzoek met zwakke of indicatieve bewijskracht, zoals bijvoorbeeld veranderingsonderzoek, blijkt dat er voldoende effect optreedt bij uitvoering van de interventie, ook al staat nog niet vast dat dit effect (helemaal) door de interventie wordt veroorzaakt.
- **Effectief volgens goede aanwijzingen:** Een interventie is effectief volgens goede aanwijzingen als uit onderzoek met beperkte bewijskracht blijkt dat bepaalde doelen er in de praktijk beter mee worden bereikt dan met andere interventies of met niets doen.
- **Effectief volgens sterke aanwijzingen:** Een interventie is effectief volgens sterke aanwijzingen als uit voldoende onderzoek met sterke of zeer sterke bewijskracht blijkt dat bepaalde doelen er in de praktijk beter mee worden bereikt dan met andere interventies of met niets doen.

De Erkeningscommissie Gedragsinterventies Justitie beoordeelt aan de hand van een aantal kwaliteitscriteria of gedragsinterventies kunnen leiden tot preventie of vermindering van recidive bij delinquente jongeren. Deze commissie onderscheidt als uitkomst van die beoordeling: erkend, voorlopig erkend en niet erkend.

Typering van onderzoek: bewijskracht

Bij de beoordeling in welke mate een interventie als effectief is aan te merken, moet de Erkeningscommissie Interventies onder meer kijken naar de kwaliteit van het uitgevoerde effectonderzoek. De Erkeningscommissie en de databank onderscheiden bij onderzoek naar de effectiviteit van interventies verschillende niveaus van bewijskracht.

Onderzoek met:

- **zeer sterke bewijskracht:** staat voor onderzoek waarbij de subjecten aselekt zijn toegewezen aan een experimentele en een controlegroep, dat in de praktijk is uitgevoerd en dat een follow-up na minimaal zes maanden heeft;
- **sterke bewijskracht:** staat voor onderzoek met een (quasi-)experimentele en een controlegroep of een herhaald N=1 design of een ander, vergelijkbaar design dat in de praktijk is uitgevoerd en dat een follow-up na minimaal zes maanden heeft;
- **vrij sterke bewijskracht:** staat voor onderzoek met een (quasi-)experimentele en een controlegroep of een herhaald N=1 design of een ander, vergelijkbaar design dat wél in de praktijk is uitgevoerd;
- **redelijke bewijskracht:** staat voor onderzoek met een (quasi-)experimentele en een controlegroep of een herhaald N=1 design of een ander, vergelijkbaar design dat niet in de praktijk is uitgevoerd;

⁴³ <http://www.nji.nl/nl/Databanken/Databank-Effectieve-Jeugdinterventies/Classificatie-effectiviteit>

- matige bewijskracht: staat voor onderzoek met een voor- en een nameting dat met betrouwbare en valide instrumenten is uitgevoerd en dat replicateerbaar is, waarvan de resultaten zijn vergeleken met ander onderzoek naar de effecten van care-as-usual;
- zwakke bewijskracht: staat voor onderzoek met een voor- en een nameting dat met betrouwbare en valide instrumenten is uitgevoerd en dat replicateerbaar is;
- zeer zwakke bewijskracht: staat voor onderzoek dat niet voldoet aan de minimale eisen die gelden voor effectonderzoek.

Bijlage 5: Criteria databank Movisie⁴⁴

Beoordeling en erkenning

Om meer zicht te krijgen op de kwaliteit van sociale interventies en een bijdrage te leveren aan de (verdere) kwaliteitsverbetering van interventies streeft Movisie naar beoordeling van interventies. Op deze pagina leest u meer over de beoordeling Goed Beschreven en erkenning op de niveaus Goed Onderbouwd en Effectief.

In 2014 startten wij met de beoordeling Goed Beschreven, waarbij een onafhankelijk praktijkpanel van drie beoordelaars nagaat of de beschrijving van een interventie logisch en consistent is en aan de opgestelde criteria voldoet. Vanaf 2015 kunnen interventies ook beoordeeld worden op onderbouwing (Goed Onderbouwd) en effectiviteit (Effectief). Hierbij wordt een interventie door vier beoordelaars uit wetenschap en praktijk beoordeeld. Deze beoordelaars zijn vertegenwoordigd in de Erkenningscommissie Maatschappelijke ondersteuning, participatie en veiligheid.

Waarom beoordelen?

Ontwikkelaars van interventies krijgen door beoordeling meer waardering voor de kwaliteit van hun interventie. Door het maken of aanscherpen van de beschrijving van de interventie kijkt u kritisch naar uw eigen interventie. Bovendien resulteert de beoordeling in een advies over mogelijk verdere kwaliteitsverbetering van de beschrijving en de interventie. Dit biedt aanknopingspunten voor verdere ontwikkeling van de interventie of onderzoek naar de (werking van) de interventie.

Criteria

De criteria voor Goed Beschreven zijn:

- Aanleiding, doelgroep, doelen, aanpak, randvoorwaarden, overdraagbaarheid en onderzoek naar praktijkervaringen zijn beschreven.
- Het verband tussen aanleiding, doelen, doelgroep en aanpak is duidelijk beschreven.

De criteria voor Goed Onderbouwd en Effectief zijn een uitbreiding van de criteria voor de beoordeling Goed Beschreven. Dat houdt in dat om voor Goed Onderbouwd of Effectief in aanmerking te komen een interventiebeschrijving in ieder geval volledig moet voldoen aan de criteria voor Goed Beschreven.

De aanvullende criteria voor Goed Onderbouwd en Effectief zijn:

- Goed onderbouwd (I): werkzaamheid van de interventie is onderbouwd met modellen, theorie en/ of literatuur.
- Effectief (II, III, IV): Hier gelden dezelfde criteria als voor Goed Onderbouwd, plus: Effectiviteit is aangetoond met in ieder geval Nederlands onderzoek.

Bij de erkenning Effectief komt een oordeel over de bewijskracht van de effectiviteit van een interventie:

- Eerste aanwijzingen voor effectiviteit (II)
- Goede aanwijzingen voor effectiviteit (III)
- Sterke aanwijzingen voor effectiviteit (IV)

⁴⁴ <https://www.movisie.nl/beoordeling-erkenning>

Welke interventies zijn beoordeeld of erkend?

Als een interventie is beoordeeld als Goed Beschreven of erkend is als Goed Onderbouwd of Effectief, wordt dit in de databank bij de interventie vermeld met een korte beschrijving en de datum van beoordeling. Zo zien bezoekers van de databank in één oogopslag of een interventie beoordeeld of erkend is.

Gezamenlijk initiatief

Movisie werkt samen met collega-databanken bij de uitvoering van de beoordeling en erkenning van interventies. Het erkenningstraject is een samenwerking tussen het RIVM Centrum Gezond Leven (CGL), Movisie, het Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (NCJ), het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB), het Nederlands Jeugdinstituut (NJI), het Trimbos-instituut en Vilans. Deze zeven landelijke kennisinstituten hanteren dezelfde werkwijze en criteria.

Bijlage 6: Kritische succesfactoren project SEARCH⁴⁵

Critical Success Factors
1. The outcome of the programme is integrated employment for each participant.
1.1 60% to 100 % of each graduating class has achieved competitive employment.
1.2 Employment occurs in integrated work settings.
1.3 Employees are directly employed by a business and earn the prevailing wage for a given job.
1.4 Employees work a minimum of 16 hours per week with the goal of full time employment.
1.5 Employees generally work the same schedule and hours as co-workers in similar posts.
1.6 Internships and paid jobs involve complex and systematic work.
1.7 Interns may leave the programme early if they are offered an appropriate job.
2. Collaboration: Project SEARCH is a partnership with support and resources from Education, the Local Authority, a Supported Employment Provider, the host business, and family members.
2.1 Roles and responsibilities of steering committee members are clearly defined and agreed upon by the team.
2.2 Partners meet on a regular basis to drive and monitor progress. Meetings should be at least monthly during the planning phase and the first year of programme implementation. Partners should meet at least quarterly after the second year.
2.3 The steering committee has a strategic plan for continuous improvement. Goals and dates are specified.
3. The programme is business led.
3.1 The business participates in the programme without subsidy.
3.2 There is a strong business liaison involved in crucial decisions such as intern selection, internship site development, active internal marketing of the programme throughout the business, assistance with and promotion of internal recruitment of qualified candidates.
3.3 The programme is based in a large, high quality business with a minimum of 200 employees, offering a variety of internships.
3.4 The business provides an on-site training room for the interns and workspace for the instructor and job coach(es).
4. The partners provide a full-time instructor and dedicated, consistent job coaches at the host business during the academic year and as needed by graduates and the host business during holidays.
4.1 The on-site programme team and key representatives of each partner organisation have received orientation and training on Project SEARCH.
4.2 The programme uses material from the Project SEARCH Resource Guide.
4.3 The instructor and job coaches have received training and actively use their skills and experience in job coaching, systematic instruction, job analysis and task analysis.
5. The programme focus is on serving young adults with learning disabilities and autistic spectrum conditions who can benefit from intensive, personalised support in preparing for and finding work. At least 75% of each class falls in this category.
6. Pooled funding is in place among the non-business partners.
6.1 Funding is a reallocation of existing resources.
6.2 Funding is sustainable.
6.3 After start-up, the programme operates without the need for grant funding.
6.4 Class size is sufficient to create cost-effective resource allocation for all partners.

⁴⁵ Lijst ontvangen van een van de respondenten.

7. There is total immersion of interns and/or employees at the host business.
7.1 Interns are on site at the business each day for a minimum of six hours, for an entire academic year.
7.2 Interns train in real work settings. <ul style="list-style-type: none"> • The programme teaches competitive, marketable, transferable skills. • Interns are not doing the work of volunteers. • Interns participate in the internships 20 to 25 hours per week. • Additional skills are added as more basic skills are mastered, so that the interns acquire cascading skills. • At least one hour a day is dedicated to an employability skills curriculum.
7.3 Employment planning meetings are held to discuss progress on skill development with interns, instructor, job coach/job developer, family members, social worker and other appropriate team members. <ul style="list-style-type: none"> • The instructor leads the meetings at the beginning of the year. The intern leads the meetings by mid-year. • Meetings are held at least twice per internship.
7.4 Interns and on-site staff abide by the host business's policies and procedures.
8. A designated partner representative enters the following programme data into the Project SEARCH data base in October and May: <ul style="list-style-type: none"> • Number of interns who began the programme. • Number of interns who completed three internships and/or gained employment. • Number of interns who gained competitive employment within 10 months of graduation. • Descriptions of jobs. • Wages earned. • Hours worked per week. • Benefits received from employer (e.g. discounts, pension). • Education, supported employment, other key partner contact information. • Other data as requested.
9. A majority of Project SEARCH interns achieve eligibility for long-term follow-along services before the programme begins or early in the Project SEARCH programme year.
9.1 Project SEARCH graduates receive long-term follow-along services to retain employment.
9.2 Long-term follow-along services that occur at the host business are provided by a single Supported Employment Provider/Person. Ideally that agency should be the same one that provides job coaching/job development, during the Project SEARCH year.
9.3 Eligibility for ongoing job development is made for graduates who do not get a job within 10 months of graduation from Project SEARCH.
10. The programme site has a current licensing agreement signed with Project SEARCH Cincinnati through Cincinnati Children's Hospital Medical Center. All required licensing fees have been paid to CCHMC's Project SEARCH programme.
11. Getting a job is more important than completing the Project SEARCH year.
11.1 The model is sufficiently flexible to allow interns to leave the programme at any time during the academic year when a suitable job opportunity arises.

Bijlage 7: Vragen voor directie/management en leerling/stagebegeleider van een vso- of praktijkschool:

1. Op welke school werkt u?

.....

2. Welk(e) type(n) leerling kent uw school (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ Cluster 1
- ☐ Cluster 2
- ☐ Cluster 3
- ☐ Cluster 4
- ☐ Leerlingen met indicatie praktijkonderwijs
- ☐ Anders, namelijk

3. Als u verschillende typen leerlingen hebt, geef hieronder dan een schatting van de verhouding in het aantal leerlingen uit de verschillende clusters, in percentages.

- ☐ Cluster 1 %
- ☐ Cluster 2 %
- ☐ Cluster 3%
- ☐ Cluster 4 %
- ☐ Leerlingen met indicatie praktijkonderwijs%
- ☐ Anders, namelijk %

4. Wat is uw huidige functie?

.....

5. Hoe lang bent u ongeveer werkzaam binnen uw instelling?

- ☐ < 1 jaar
- ☐ 1-5 jaar
- ☐ 6-10 jaar
- ☐ > 10 jaar

6. Hoe lang houdt u zich bezig met de arbeidstoeleiding van de leerlingen van uw instelling?

- ☐ < 1 jaar
- ☐ 1-5 jaar
- ☐ 6-10 jaar
- ☐ > 10 jaar

7. Op welk moment heeft uw instelling gekozen voor het werken met de Borissystematiek (vul jaar en maand in)? En in welke categorie van Borisdeelnemers past uw school (kruis het juiste antwoord aan)?

.....[invullen jaar en maand]

- ☐ Onze school nam deel aan de eerste pilot voor VSO-scholen en is na de pilot doorgegaan met de implementatie van de Borissystematiek.
- ☐ Onze school neemt deel aan de lopende pilot voor praktijkonderwijs
- ☐ Onze school doet mee aan de introductie van de Borissystematiek binnen een samenwerkingsverband.
- ☐ Onze school voert zelfstandig de Borissystematiek in doet niet mee aan een pilot of een samenwerkingsverband.

8. Hoe lang werkt uw instelling met de Borissystematiek?

..... [invullen jaren / maanden]

9. Hoe gaf uw instelling vorm aan de arbeidstoeleiding van jongeren van uw instelling voordat u koos voor werken met de Borissystematiek? Hebt u hiervan documentatie?

Beschrijf de werkwijze op maximaal 1 A4. Voeg verduidelijkende documentatie toe en stuur die, voor zover mogelijk, samen met de toelichting voor afname van het interview toe. U kunt deze vraag gezamenlijk voorbereiden. De geïnterviewde uit de directie/management levert de informatie aan.

Denk daarbij aan de volgende aspecten:

hoe gaf de instelling loopbaanoriëntatie vorm;

- hoe werd de leerling voorbereid op de stap naar de arbeidsmarkt (trainen op sociale en werknemersvaardigheden, voorbereiden op stage);
- werd gewerkt met (deel)certificering van jongeren;
- hoe werden in het algemeen contacten gelegd met stagebedrijven;
- hoe werd in het algemeen contact onderhouden met stagebedrijven;
- hoe werd binnen het bedrijf een geschikte werkplekbegeleider gezocht en gecoacht;
- hoe werden geschikte werkzaamheden passend bij de jongere gezocht;
- hoe werd een geschikte werkplek voor de jongere gezocht met uitzicht op een duurzame arbeidsrelatie;
- met welke instanties werd samengewerkt bij de arbeidstoeleiding?
- andere relevante zaken

10. In hoeverre werkt uw instelling nu anders dan voordat u met de Borismethodiek werkte? Hebt u hiervan documentatie?

Vul hieronder in op welke onderdelen uw instelling nu anders werkt. Beschrijf wijzigingen per onderdeel kort in een apart document. Voeg verduidelijkende documentatie toe en stuur die, voor zover mogelijk, samen met de toelichting voor afname van het interview toe. U kunt deze vraag gezamenlijk voorbereiden. De geïnterviewde uit de directie/management levert de aanvullende informatie aan.

Werkt u anders op de volgende aspecten:

Loopbaanoriëntatie	ja/nee/weet ik niet
Vorbereiding op de arbeidsmarkt	ja/nee/weet ik niet
(deel)certificering	ja/nee/weet ik niet
Contacten leggen en houden met stagebedrijven	ja/nee/weet ik niet
Zoeken en coachen werkplekbegeleider	ja/nee/weet ik niet
Zoeken van geschikte werkzaamheden voor de jongere (binnen Boris op basis van werkprocessen in de kwalificatiedossiers)	ja/nee/weet ik niet
Zoeken van een geschikte werkplek voor de jongere met uitzicht op een duurzame arbeidsrelatie	ja/nee/weet ik niet
Samenwerkingspartners	ja/nee/weet ik niet
Andere relevante zaken	ja/nee/weet ik niet

11. Is de nieuwe manier van werken een verbetering?

- ☐ Ja, helemaal
- ☐ Ja, een beetje
- ☐ Het is niet beter en ook niet slechter
- ☐ Nee, het is geen verbetering

Licht uw antwoord toe:

12. Wat was de belangrijkste aanleiding voor uw instelling om te kiezen voor het werken met de Borissystematiek?

De belangrijkste aanleiding om te kiezen voor de Borissystematiek is:

13. In hoeverre heeft verandering in de wet- en regelgeving gemaakt dat u nu werkt met de Borissystematiek?

- ☐ dat is de belangrijkste reden → ga door naar vraag 14
- ☐ dat is een reden maar niet belangrijkste → ga door naar vraag 14
- ☐ dat heeft geen rol gespeeld → ga door naar vraag 15

**14. Aan welke wet- en regelgeving denkt u dan bij bovenstaande vraag?
(meerdere antwoorden mogelijk)**

- ☐ Participatiewet
- ☐ Wet passend onderwijs
- ☐ de participatieafspraken uit het sociaal akkoord
- ☐ de invoering van de entreeopleidingen in het mbo en daarmee de gewijzigde regeling voor instroom in het mbo
- ☐ wijzigingen in de Wajongregeling
- ☐ veranderingen in de regelgeving rond de sociale werkvoorziening
- ☐ wet kwaliteit (v)so
- ☐ anders, namelijk.....

15. Welke verwachtingen had uw instelling van het werken met de Borissystematiek? Wat hoopte u dat er anders of beter zou gaan in uw instelling door de toepassing van de Borissystematiek? U kunt bijvoorbeeld denken aan: 'Ik hoopte dat ik mijn netwerk van leerbedrijven in de regio zou kunnen uitbreiden.'

16. Zijn die verwachtingen uitgekomen?

Ja, want.....

Nee, omdat....

17. Kent u andere methodieken / systematieken voor arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro? Zo ja, welke?

Ja, namelijk

Nee, omdat ...

**Indien u met 'ja' hebt geantwoord ga dan door naar vraag 18.
Indien u met 'nee' hebt geantwoord, ga dan door naar vraag 20.**

18. Hebt u andere methodieken overwogen voor de toeleiding naar arbeid van uw leerlingen? Zo ja, welke?

Ja, namelijk ...

Nee, omdat...

19. Wat was de belangrijkste reden dat uw instelling heeft gekozen voor de Borissystematiek en niet voor een van de andere methoden?

De belangrijkste reden is:

20. Geef aan in hoeverre uw school de volgende doelstellingen heeft bereikt (doorhalen wat niet van toepassing is):

Doelstelling	Doelstelling bereikt?
1. De school beschikt over een netwerk van erkende leerbedrijven	ja/nee/weet niet
2. Met elk leerbedrijf is een samenwerkingsovereenkomst gesloten	ja/nee/weet niet
3. De programmering van de opleiding naar duurzame arbeid is gebaseerd op de kwalificatiestructuur	ja/nee/weet niet
4. Het resultaat dat met de leerling is bereikt wordt vastgelegd in een certificaat waaruit de inzetbaarheid van de leerling in arbeid blijkt.	ja/nee/weet niet
5. Dat certificaat heeft landelijke herkenbaarheid en geldigheid.	ja/nee/weet niet
6. Het personeel van de school is bekwaam om de leerlingen te beoordelen op hun arbeidsvermogen en –motivatie	ja/nee/weet niet
7. Het personeel van de school is bekwaam om passende opleidingstrajecten te ontwikkelen of te selecteren.	ja/nee/weet niet
8. Het personeel van de school is bekwaam om de leermogelijkheden in het bedrijf vast te stellen en optimaal te benutten	ja/nee/weet niet

21. Voor de realisatie van welke van de bovenstaande doelstellingen heeft uw school ondersteuning van SBB/ de kenniscentra gehad?

Heeft u betaald voor deze ondersteuning?

Doorhalen wat niet van toepassing is.

Doelstelling	Ondersteuning?	Betaald?
1. De school beschikt over een netwerk van erkende leerbedrijven	ja/nee/weet niet	ja/nee/weet niet
2. Met elk leerbedrijf is een samenwerkingsovereenkomst gesloten	ja/nee/weet niet	ja/nee/weet niet
3. De programmering van de opleiding naar duurzame arbeid is gebaseerd op de kwalificatiestructuur	ja/nee/weet niet	ja/nee/weet niet
4. Het resultaat dat met de leerling is bereikt wordt vastgelegd in een certificaat waaruit de inzetbaarheid van de leerling in arbeid blijkt.	ja/nee/weet niet	ja/nee/weet niet
5. Dat certificaat heeft landelijke herkenbaarheid en geldigheid.	ja/nee/weet niet	ja/nee/weet niet
6. Het personeel van de school is bekwaam om de leerlingen te beoordelen op hun arbeidsvermogen en –motivatie	ja/nee/weet niet	ja/nee/weet niet

7. Het personeel van de school is bekwaam om passende opleidingstrajecten te ontwikkelen of te selecteren. ja/nee/weet niet ja/nee/weet niet
8. Het personeel van de school is bekwaam om de leermogelijkheden in het bedrijf vast te stellen en optimaal te benutten ja/nee/weet niet ja/nee/weet niet

22. Voor welke van de bij vraag 21 aangekruiste doelstellingen wil uw school ondersteuning van SBB / de kenniscentra blijven ontvangen?
Schrijf de nummers van de doelstellingen op.

23. Bent u bereid om voor die ondersteuning te betalen? Voor welke wel, voor welke niet?

Ja, ik ben bereid te betalen voor ondersteuning op de volgende doelstellingen

..... (schrijf de nummers op), omdat

Nee, ik ben niet bereid te betalen voor ondersteuning op de volgende doelstellingen

..... (schrijf de nummers op), omdat

Neutraal / weet niet

24. Hoeveel leerlingen heeft uw instelling middels de Borissystematiek naar duurzame arbeid geleid? Onder duurzame arbeid verstaan we:

- Werk met loon van een werkgever.
- Werk met loon van een werkgever en loonkostendispensatie voor de werkgever (vanaf 1 januari 2015 loonkostensubsidie).
- Doorstroom naar roc als bbl'er; ligt arbeidsovereenkomst onder met een werkgever, niet zijnde een sociale werkplaats o.i.d.⁴⁶

.....[AANTAL INVULLEN]

☐ Weet ik niet

25. Is dit aantal groter of kleiner dan voordat uw instelling met de Borissystematiek werkte?

☐ Groter, [AANTAL INVULLEN]

☐ Zelfde gebleven

☐ Kleiner, [AANTAL INVULLEN]

☐ Weet ik niet

⁴⁶ In aanvulling hierop: onder duurzame arbeid verstaan we niet:

- Begeleid werk vanuit een WSW-indicatie
- Beschut werk bij een SW-bedrijf
- Dagbesteding of een andere vorm van werk waar geen loon tegenover staat.

26. Hoeveel van deze leerlingen hebben een jaar na het verlaten van de instelling:

- a. nog steeds een baan binnen het leerbedrijf;**
- b. hoeveel werken er inmiddels bij een ander bedrijf;**
- c. en hoeveel werken niet meer?**

- a) [AANTAL INVULLEN] baan binnen het leerbedrijf
- b) [AANTAL INVULLEN] baan bij een ander bedrijf
- c) [AANTAL INVULLEN] werken niet meer

☐ Weet ik niet

Bij alle bovengenoemde punten:

27. Is dit aantal groter of kleiner dan voordat uw instelling werkte met de Borissystematiek?

- 1. Meer/ minder leerlingen hebben een baan binnen het leerbedrijf na invoer Boris
..... [AANTAL INVULLEN HOEVEEL MEER OF MINDER]
- 2. Meer / minder leerlingen hebben een baan binnen het leerbedrijf na invoer Boris
..... [AANTAL INVULLEN HOEVEEL MEER OF MINDER]
- 3. Meer / minder leerlingen hebben een baan binnen het leerbedrijf na invoer Boris
.....[AANTAL INVULLEN HOEVEEL MEER OF MINDER]

☐ Weet ik niet

28. Is bekend wat de reden is waarom een leerling nu niet meer werkt bij het leerbedrijf maar bij een ander bedrijf? Omschrijf per leerling wat de reden is. Als het meer dan 3 leerlingen betreft, geef dan in algemene zin aan wat de 3 belangrijkste redenen zijn.

☐ Weet ik niet

Leerling 1

Leerling 2

Leerling 3

29. Is bekend wat de reden is waarom een leerling nu helemaal niet meer werkt? Omschrijf per leerling wat de reden is. Als het meer dan 3 leerlingen betreft, geef dan in algemene zin aan wat de 3 belangrijkste redenen zijn.

☐ Weet ik niet

Leerling 1

Leerling 2

Leerling 3

30. Welke investeringen heeft uw instelling gedaan om de Borissystematiek te implementeren (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ scholing van docenten
 - ☐ scholing van directie / management
 - ☐ scholing van overig personeel, namelijk
- [GEEF AAN OM WELK OVERIG PERSONEEL HET GAAT, WELKE FUNCTIE]
- ☐ financiële bijdrage voor ... (bijv. scholing, coaching etc.) inschatting bedrag
 - ☐ ureninzet van docenten
 - ☐ ureninzet van directie / management
 - ☐ ureninzet van overig personeel, namelijk

[GEEF AAN OM WELK OVERIG PERSONEEL HET GAAT, WELKE FUNCTIE]

- ☐ aanschaf van middelen, namelijk

[GEEF AAN WAT VOOR MIDDELEN ZIJN AANGESCHAFT]

- ☐ inhuur van andere experts dan SBB (bijv. jobcoaches, een externe projectleider etc.)

[GEEF AAN WAT VOOR ANDERE EXPERTISE]

- ☐ anders, namelijk

31. Wat vindt u, terugkijkend naar dit implementatietraject van de investeringen?

- ☐ de investering was te hoog en leverde de school minder op dan ik van te voren had ingeschat
- ☐ de investering was hoog maar leverde de school meer op dan ik van te voren had ingeschat
- ☐ de investering was precies goed en leverde de school op wat ik van te voren had ingeschat
- ☐ de investering was precies goed maar leverde de school minder op dan wat ik van te voren had ingeschat
- ☐ ik zou bereid zijn geweest om meer te investeren, als ik het volgende in het implementatietraject beter had kunnen voorbereiden [GEEF AAN WAT U BETER HAD WILLEN VOORBEREIDEN]
- ☐ ik weet het niet

Ruimte om uw antwoord toe te lichten:

32. Op welke wijze financiert uw instelling de investering (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ uit het budget van de school
- ☐ ik doe mee aan een pilot van SBB en wordt vandaaruit gefinancierd
- ☐ de gemeente betaalt de kosten
- ☐ de provincie betaalt de kosten
- ☐ met subsidies, namelijk.....
- ☐ anders, namelijk
- ☐ ik weet het niet

33. (Hoe) Hebt u de schoolorganisatie aangepast bij de implementatie van de Borissystematiek?

☐ Ja, namelijk

[BESCHRIJF WAT U HEBT AANGEPAST IN DE SCHOOLORGANISATIE]

☐ Nee, omdat

[BESCHRIJF WAAROM U DE SCHOOLORGANISATIE NIET HEBT AANGEPAST]

34. Welke investeringen doet uw instelling nu de Borissystematiek is ingevoerd?

☐ scholing van docenten

☐ scholing van directie / management

☐ scholing van overig personeel, namelijk

[GEEF AAN OM WELK OVERIG PERSONEEL HET GAAT, WELKE FUNCTIE]

☐ financiële bijdrage voor ... (bijv. scholing, coaching etc.) inschatting bedrag

☐ ureninzet van docenten

☐ ureninzet van directie / management

☐ ureninzet van overig personeel, namelijk

[GEEF AAN OM WELK OVERIG PERSONEEL HET GAAT, WELKE FUNCTIE]

☐ aanschaf van middelen, namelijk

[GEEF AAN WAT VOOR MIDDELEN ZIJN AANGESCHAFT]

☐ inhuur van andere experts dan SBB (bijv. jobcoaches, een externe projectleider etc.)

[GEEF AAN WAT VOOR ANDERE EXPERTISE]

☐ anders, namelijk

35. Wat vindt u van deze investeringen?

☐ de investering is te hoog en levert de school minder op dan ik van te voren had ingeschat

☐ de investering is hoog maar levert de school meer op dan ik van te voren had ingeschat

☐ de investering is precies goed en levert de school op wat ik van te voren had ingeschat

☐ de investering is precies goed maar leverde de school minder op dan wat ik van te voren had ingeschat

☐ ik weet het niet

36. Op welke wijze financiert uw instelling deze investering (meerdere antwoorden mogelijk)?

☐ uit het budget van de school

☐ ik doe mee aan een pilot van SBB en wordt vandaaruit gefinancierd

☐ de gemeente betaalt de kosten

☐ de provincie betaalt de kosten

☐ met subsidies, namelijk.....

☐ anders, namelijk

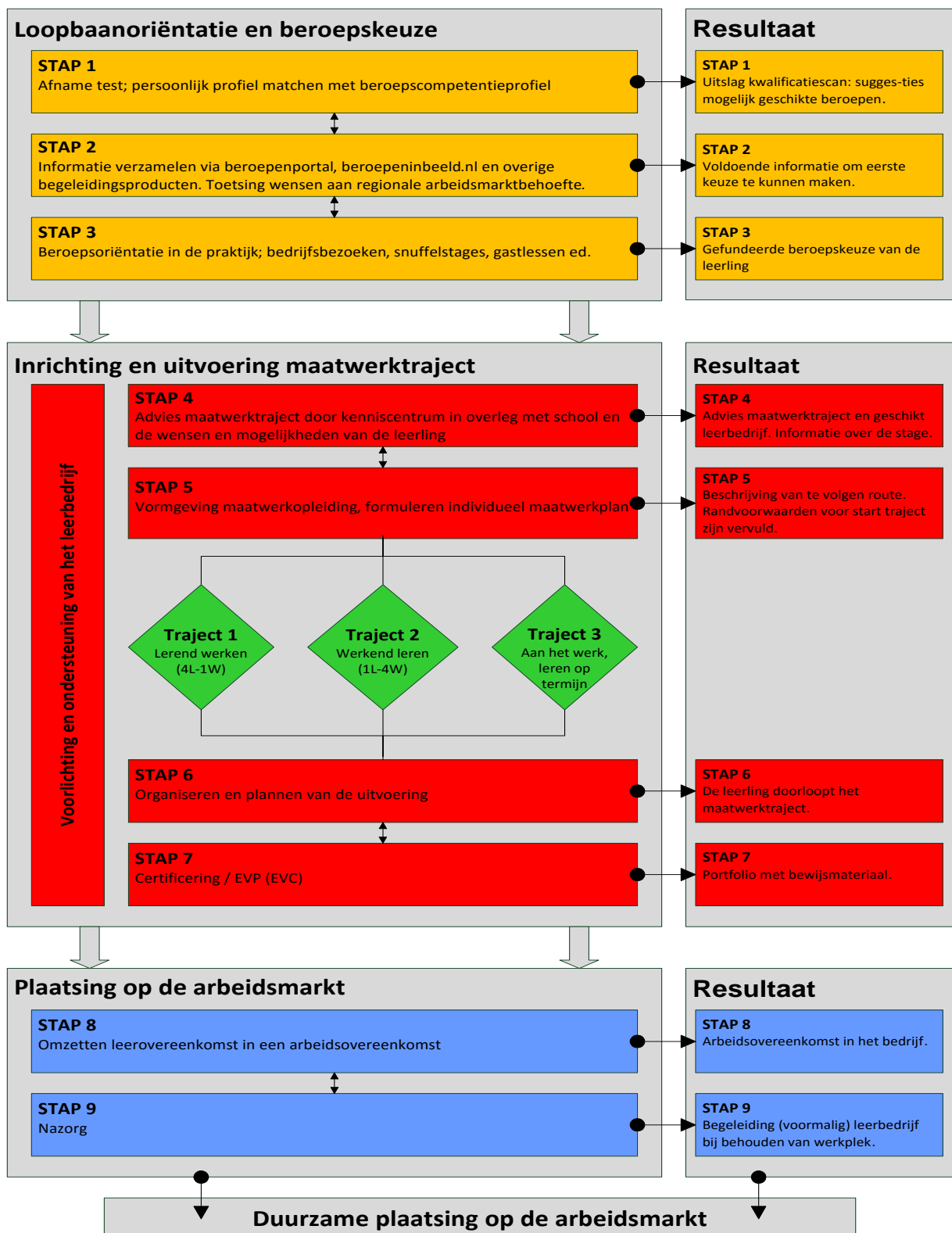
☐ ik weet het niet

37. Hebt u overzicht over de kosten van de implementatie en de uitvoer van de Borissystematiek?

☐ Ja, ik heb zicht op alle kosten

☐ Ja, ik heb zicht op een deel van de kosten

☐ Nee, ik heb dat niet bijgehouden



Vraag 38, 39, 40 gaan over de 10 stappen die door SBB worden onderscheiden in de het 10-stappenplan van de Borissystematiek. Het schema vindt u op blz. 13. De stappen die worden genoemd in de vragen corresponderen met de stappen in dit schema.

Houd het schema bij de hand als u de vragen beantwoordt.

38. Wat vindt u van de Borissystematiek?

Welke onderdelen wilt u zeker behouden? Kijk hiervoor naar het stappenschema op blz. 13. Welke stappen wilt u zeker behouden? Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Stap 1
- ☐ Stap 2
- ☐ Stap 3
- ☐ Stap 4
- ☐ Stap 5
- ☐ Stap 6
- ☐ Stap 7
- ☐ Stap 8
- ☐ Stap 9

39. Welke stappen zijn wat u betreft overbodig?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Stap 1
- ☐ Stap 2
- ☐ Stap 3
- ☐ Stap 4
- ☐ Stap 5
- ☐ Stap 6
- ☐ Stap 7
- ☐ Stap 8
- ☐ Stap 9

40. Bij welke stappen heeft u ondersteuning (gehad) van SBB/ de kenniscentra?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Stap 1
- ☐ Stap 2
- ☐ Stap 3
- ☐ Stap 4
- ☐ Stap 5
- ☐ Stap 6
- ☐ Stap 7
- ☐ Stap 8
- ☐ Stap 9

41. Bent u bereid te (blijven) betalen voor deze ondersteuning?

- ☐ Ja
- ☐ Ja, maar minder
- ☐ Nee

Licht uw antwoord toe:

42. Bent u bekend met de trainingen van SBB?

- ☐ ja, ga naar vraag 43
- ☐ nee, ga naar vraag 46

43. Wat vindt u van de trainingen?

- ☐ heel goed
- ☐ goed
- ☐ voldoende
- ☐ matig
- ☐ slecht

Licht uw antwoord toe:

44. Kent u de inhoud van onderstaande trainingen?

Welke wilt u zeker behouden?

Meerdere antwoorden mogelijk. Doorhalen wat niet van toepassing is.

Naam training	Bekend?	Behouden?
Algemene introductie Boris Systematiek	Ja / nee	Ja / nee
Docententraining Loopbaanoriëntatie	Ja / nee	Ja / nee
Docententraining Maatwerk maken 1	Ja / nee	Ja / nee
Docententraining Maatwerk maken 2	Ja / nee	Ja / nee
Docententraining Werken met leerbedrijven 1	Ja / nee	Ja / nee
Docententraining Certificeren en nazorg organiseren	Ja / nee	Ja / nee
Managementtraining Arbeidstoeleiding en werkend leren	Ja / nee	Ja / nee
Managementtraining Opbouw bedrijsvennetwerk, organisatie werkend leren, aansluiting regiopartners	Ja / nee	Ja / nee

45. Bent u bereid hiervoor te (blijven) betalen?

- ☐ Ja
- ☐ Ja, maar minder
- ☐ Nee

46. Wat zou u willen veranderen / verbeteren aan de Borissystematiek

Vul hier uw suggesties voor verandering / verbetering in.

47. Wat zou er volgens u landelijk geregeld moeten worden voor een optimale inzet en benutting van de Borissystematiek? Vul hieronder uw suggesties in.

Denk daarbij bijvoorbeeld aan:

1. Wet- en regelgeving

2. Ondersteuning

3. Financiering

4. Anders, namelijk

Bijlage 8: Vragenlijst voor samenwerkingsverbanden: Lijst voor de projectleiders van de samenwerkingsverbanden.

1. Welk samenwerkingsverband vertegenwoordigt u?

2. Wat is uw functie binnen het samenwerkingsverband?

3. Op welke basis vervult u de functie (bijv. ingehuurd)?

4. Als u bent ingehuurd, wie is dan uw opdrachtgever?

5. Hoe lang bent u ongeveer werkzaam voor het samenwerkingsverband?

- ☐ < 1 jaar
- ☐ 1-5 jaar
- ☐ 6-10 jaar
- ☐ > 10 jaar

6. Hoe lang houdt u zich bezig met de arbeidstoeleiding van jongeren?

- ☐ < 1 jaar
- ☐ 1-5 jaar
- ☐ 6-10 jaar
- ☐ > 10 jaar

7. Op welk moment heeft uw samenwerkingsverband gekozen voor het werken met de Borissystematiek?

.....[invullen jaar en maand]

8. Hoe lang werkt uw samenwerkingsverband met de Borissystematiek?

.....[invullen jaren / maanden]

9. Wat was de belangrijkste aanleiding voor uw samenwerkingsverband om te kiezen voor het werken met de Borissystematiek?

10. Wie is de initiatiefnemer van het samenwerkingsverband?

11. Welke partners zijn betrokken bij het samenwerkingsverband?

- ☐ gemeente
- ☐ UWV
- ☐ sociale werkvoorziening
- ☐ MEE
- ☐ Regionaal Werkbedrijf (zie ook <http://www.samenvoordeklant.nl/participatiewet-en-wwb/werkbedrijven>)
- ☐ praktijkscholen
- ☐ vso-scholen
- ☐ mbo-scholen
- ☐ regionale werkgeversvereniging
- ☐ anders, namelijk.....

12. Hoeveel vso- en pro-scholen namen vanaf de start van het werken met de Borissystematiek tot op heden deel aan het samenwerkingsverband? Schrijf het totaal aantal scholen op. Tel ook scholen mee die tussentijds zijn afgehaakt of die later zijn aangesloten.

VSO: (aantal invullen)

PRO: (aantal invullen)

13. Hebben zich tussentijds wijzigingen voorgedaan? Zijn er scholen eerder afgehaakt of zijn er scholen gaandeweg aangesloten?

- ☐ Ja → ga door naar vraag 14
- ☐ Nee → ga door naar vraag 15

14. Waarom zijn deze scholen eerder afgehaakt of later aangesloten?

15. Hoeveel leerlingen namen vanaf de start tot aan heden deel aan het Boristraject?

.....[vul het totaal aantal leerlingen in]

- ☐ weet ik niet

16. Welke indicatie hebben de leerlingen?

- ☐ Cluster 1
- ☐ Cluster 2
- ☐ Cluster 3
- ☐ Cluster 4
- ☐ Leerlingen met indicatie praktijkonderwijs
- ☐ Anders,, namelijk
- ☐ weet ik niet

17. Als het verschillende typen leerlingen betreft, geef hieronder dan een schatting van de verhouding in het aantal leerlingen uit de verschillende clusters, in percentages.

- ☐ Cluster 1 %
- ☐ Cluster 2 %
- ☐ Cluster 3%
- ☐ Cluster 4 %
- ☐ Leerlingen met indicatie praktijkonderwijs%
- ☐ Anders, namelijk %
- ☐ weet ik niet

18. In hoeverre heeft verandering in de wet- en regelgeving gemaakt dat uw samenwerkingsverband nu werkt met de Borissystematiek?

- ☐ dat is de belangrijkste reden → ga naar vraag 19
- ☐ dat is een reden maar niet de belangrijkste → ga naar vraag 19
- ☐ dat heeft geen rol gespeeld → ga naar vraag 20

19. Aan welke wet- en regelgeving denkt u dan bij bovenstaande vraag? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Participatiewet
- ☐ Wet passend onderwijs
- ☐ de participatieafspraken uit het sociaal akkoord
- ☐ de invoering van de entreeopleidingen in het mbo en daarmee de gewijzigde regeling voor instroom in het mbo
- ☐ wijzigingen in de Wajongregeling
- ☐ veranderingen in de regelgeving rond de sociale werkvoorziening
- ☐ wet kwaliteit (v)so
- ☐ anders, namelijk.....

20. Welke verwachtingen had uw samenwerkingsverband van het werken met de Borissystematiek? Wat hoopte u dat er anders of beter zou gaan in uw regio door de toepassing van de Borissystematiek?

21. Zijn die verwachtingen uitgekomen?

Ja, want.....

Nee, omdat....

22. Welke voordelen biedt regionale samenwerking bij de arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro?

23. Zijn er ook nadelen aan regionale samenwerking op dit gebied?

24. Hoe hebt u de verschillende partijen in het samenwerkingsverband voorbereid op het werken met de Borissystematiek?

25. Welke rol speelden SBB/ de kenniscentra daarbij?

26. Hebt u andere ondersteunende partijen ingezet? Zo ja welke?

27. Hoe hebt u de verschillende partijen begeleid of hoe begeleidt u de verschillende partijen tijdens de implementatie van de Borissystematiek?

28. Welke rol speelden SBB / de kenniscentra daarbij?

29. Hebt u andere ondersteunende partijen ingezet? Zo ja, welke?

**30. Kreeg u alle partners in het samenwerkingsverband op één lijn in het werken met de Borissystematiek?
Wat hebt u gedaan om dat voor elkaar te krijgen?
Waarom lukte het wel of niet?**

31. Kent u andere methodieken / systematieken voor arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro? Zo ja, welke?
Ja, namelijk

Nee, omdat ...

32. Hebt u andere methodieken overwogen voor de toeleiding naar arbeid van leerlingen in uw samenwerkingsverband? Zo ja, welke?
Ja, namelijk ...

Nee, omdat...

33. Wat was de belangrijkste reden dat uw samenwerkingsverband heeft gekozen voor de Borissystematiek en niet voor een van de andere methoden?
De belangrijkste reden is

34. Hoeveel leerlingen heeft uw samenwerkingsverband middels de Borissystematiek naar duurzame arbeid geleid? Onder duurzame arbeid verstaan we:

- **Werk met loon van een werkgever.**
- **Werk met loon van een werkgever en loonkostendispensatie voor de werkgever (vanaf 1 januari 2015 loonkostensubsidie).**
- **Doorstroom naar roc als bbl'er; ligt arbeidsovereenkomst onder met een werkgever, niet zijnde een sociale werkplaats o.i.d.⁴⁷**

.....[AANTAL INVULLEN]

☐ Weet ik niet

35. Is dit aantal groter of kleiner dan voordat uw samenwerkingsverband met de Borissystematiek werkte?

☐ Groter, [AANTAL INVULLEN]

☐ Zelfde gebleven

☐ Kleiner, [AANTAL INVULLEN]

☐ Weet ik niet

36. Hoeveel van deze leerlingen hebben een jaar na het verlaten van de instelling:

- a. nog steeds een baan binnen het leerbedrijf ;**
- b. hoeveel werken er inmiddels bij een ander bedrijf;**
- c. en hoeveel werken niet meer?**

a) [AANTAL INVULLEN] baan binnen het leerbedrijf

b) [AANTAL INVULLEN] baan bij een ander bedrijf

c)[AANTAL INVULLEN] werken niet meer

☐ Weet ik niet

Bij alle bovengenoemde punten:

37. Is dit aantal groter of kleiner dan voordat uw samenwerkingsverband werkte met de Borissystematiek?

4. Meer/ minder leerlingen hebben een baan binnen het leerbedrijf na invoer Boris
..... [AANTAL INVULLEN HOEVEEL MEER OF MINDER]

5. Meer / minder leerlingen hebben een baan binnen het leerbedrijf na invoer Boris
.....[AANTAL INVULLEN HOEVEEL MEER OF MINDER]

6. Meer / minder leerlingen hebben een baan binnen het leerbedrijf na invoer Boris
.....[AANTAL INVULLEN HOEVEEL MEER OF MINDER]

☐ Weet ik niet

⁴⁷ In aanvulling hierop: onder duurzame arbeid verstaan we niet:

- Begeleid werk vanuit een WSW-indicatie
- Beschut werk bij een SW-bedrijf
- Dagbesteding of een andere vorm van werk waar geen loon tegenover staat.

38. Is bekend wat de belangrijkste 3 redenen zijn waarom leerlingen nu niet meer werken bij het leerbedrijf

☐ Weet ik niet

De belangrijkste 3 redenen zijn:

- 1.
- 2.
- 3.

39. Is bekend wat de belangrijkste 3 redenen zijn waarom leerlingen nu helemaal niet meer werken?

☐ Weet ik niet

De belangrijkste 3 redenen zijn:

- 1.
- 2.
- 3.

40. Wat is uw inschatting: is het rendement dat behaald wordt met de Borissystematiek, in de zin van aantallen leerlingen die worden toegeleid naar duurzame arbeid, hoger als er in de regio wordt samengewerkt door de diverse partijen?

41. Welke investeringen heeft uw samenwerkingsverband gedaan om de Borissystematiek te implementeren (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ bevorderen van samenwerking tussen vso-scholen en pro-scholen in de regio
- ☐ overleg met bedrijfsleven in de regio
- ☐ overleg met UWV in de regio
- ☐ bevorderen van samenwerking tussen diverse partijen in de regio.
- ☐ leveren van een financiële bijdrage voor ... (bijv. scholing, coaching etc.) inschatting bedrag
- ☐ inhuur van extra diensten, bijvoorbeeld een projectleider, extra coaches voor docenten (naast SBB
- ☐ anders, namelijk

42. Wat vindt u, terugkijkend naar dit implementatietraject van de investeringen?

- ☐ de investering was te hoog en leverde het samenwerkingsverband minder op dan ik van te voren had ingeschat
- ☐ de investering was hoog maar leverde het samenwerkingsverband meer op dan ik van te voren had ingeschat
- ☐ de investering was precies goed en leverde het samenwerkingsverband op wat ik van te voren had ingeschat
- ☐ de investering was precies goed maar leverde het samenwerkingsverband minder op dan wat ik van te voren had ingeschat
- ☐ ik zou bereid zijn geweest om meer te investeren, als ik het volgende in het implementatietraject beter had kunnen voorbereiden [GEEF AAN WAT U BETER HAD WILLEN VOORBEREIDEN]

Ruimte om uw antwoord toe te lichten:

43. Op welke wijze financiert het samenwerkingsverband de investering (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ uit het budget van de deelnemende scholen
- ☐ mijn samenwerkingsverband doet mee aan een pilot van SBB en wordt vandaaruit gefinancierd
- ☐ de gemeente betaalt de kosten
- ☐ de provincie betaalt de kosten
- ☐ met subsidies, namelijk.....
- ☐ anders, namelijk
- ☐ ik weet het niet

44. Welke investeringen doet uw samenwerkingsverband nu de Borissystematiek is ingevoerd?

- ☐ bevorderen van samenwerking tussen vso-scholen en pro-scholen in de regio
- ☐ overleg met bedrijfsleven in de regio
- ☐ overleg met UWV in de regio
- ☐ bevorderen van samenwerking tussen diverse partners in de regio.
- ☐ leveren van een financiële bijdrage voor ... (bijv. scholing, coaching etc.) inschatting bedrag
- ☐ inhuur van extra diensten, bijvoorbeeld een projectleider, extra coaches voor docenten (naast SBB
- ☐ anders, namelijk

45. Wat vindt u van deze investeringen?

- ☐ de investering is te hoog en levert het samenwerkingsverband minder op dan ik van te voren had ingeschat
- ☐ de investering is hoog maar levert het samenwerkingsverband meer op dan ik van te voren had ingeschat
- ☐ de investering is precies goed en levert het samenwerkingsverband op wat ik van te voren had ingeschat
- ☐ de investering is precies goed maar leverde het samenwerkingsverband minder op dan wat ik van te voren had ingeschat

46. Op welke wijze financiert uw samenwerkingsverband deze investering (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ uit het budget van de deelnemende scholen
- ☐ mijn samenwerkingsverband doet mee aan een pilot van SBB en wordt vandaaruit gefinancierd
- ☐ de gemeente betaalt de kosten
- ☐ de provincie betaalt de kosten
- ☐ met subsidies, namelijk.....
- ☐ anders, namelijk
- ☐ ik weet het niet

47. Hebt u overzicht over de kosten van de implementatie en de uitvoer van de Borissystematiek?

- ☐ Ja, ik heb zicht op alle kosten
- ☐ Ja, ik heb zicht op een deel van de kosten
- ☐ Nee, ik heb dat niet bijgehouden

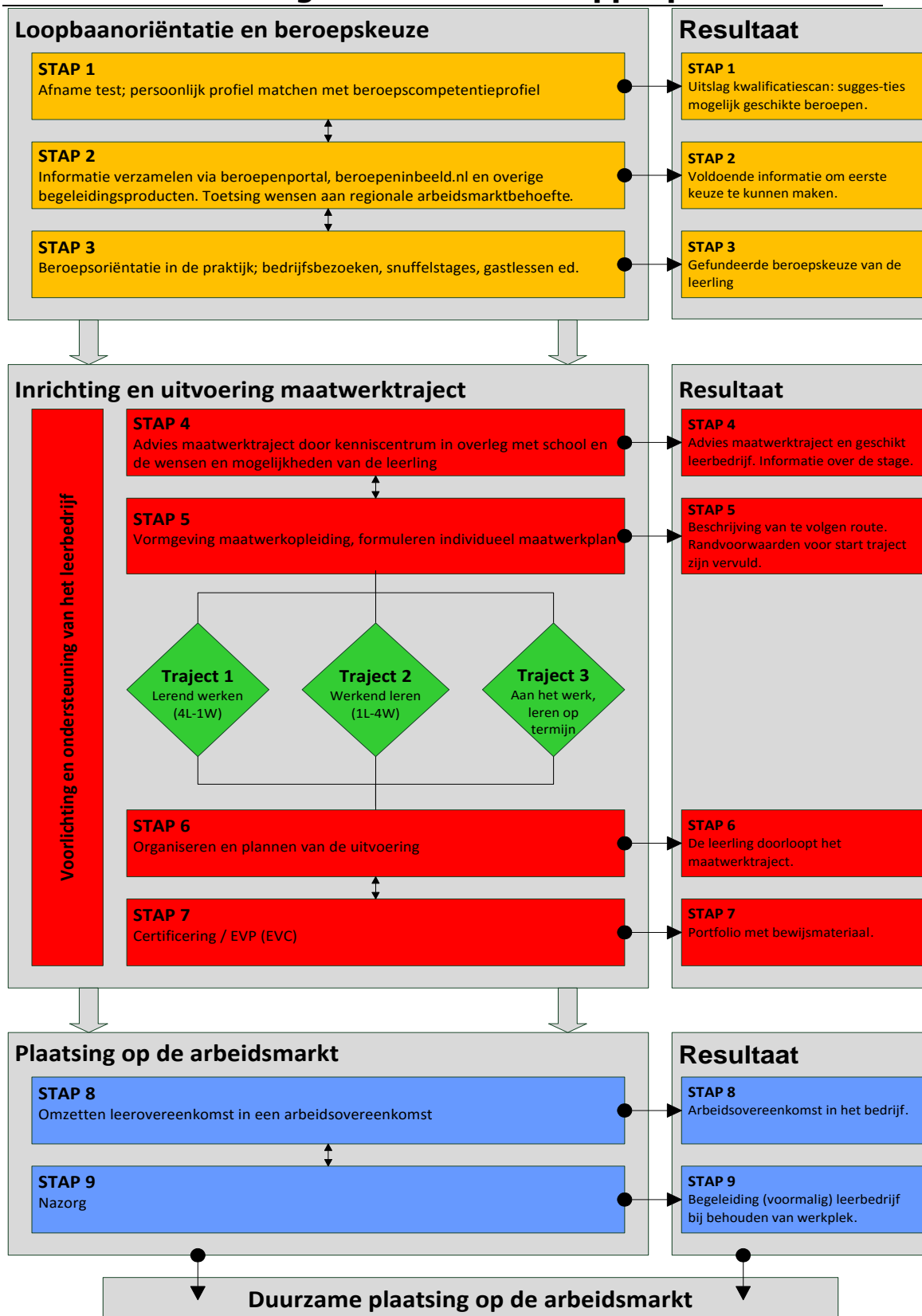
48. Wat is uw inschatting: is het rendement dat behaald wordt met de Borissystematiek, in de zin van de kosten / investeringen versus de baten / opbrengsten hoger als er in de regio wordt samengewerkt door de diverse partijen?

49. Geef aan in hoeverre de deelnemende scholen in uw samenwerkingsverband de volgende doelstellingen hebben bereikt. Geef in percentages een inschatting van het aantal scholen dat er in is geslaagd de doelstelling te behalen.

Doelstelling	Doelstelling bereikt?		
1. De school beschikt over een netwerk van erkende leerbedrijven	Ja ...%	Nee%	weet niet
2. Met elk leerbedrijf is een samenwerkingsovereenkomst gesloten	Ja ...%	Nee%	weet niet
3. De programmering van de opleiding naar duurzame arbeid is gebaseerd op de kwalificatiestructuur	Ja ...%	Nee%	weet niet
4. Het resultaat dat met de leerling is bereikt wordt vastgelegd in een certificaat waaruit de inzetbaarheid van de leerling in arbeid blijkt.	Ja ...%	Nee%	weet niet
5. Dat certificaat heeft landelijke herkenbaarheid en geldigheid.	Ja ...%	Nee%	weet niet
6. Het personeel van de school is bekwaam om de leerlingen te beoordelen op hun arbeidsvermogen en –motivatie	Ja ...%	Nee%	weet niet
7. Het personeel van de school is bekwaam om passende opleidingstrajecten te ontwikkelen of te selecteren.	Ja ...%	Nee%	weet niet
8. Het personeel van de school is bekwaam om de leermogelijkheden in het bedrijf vast te stellen en optimaal te benutten	Ja ...%	Nee%	weet niet

Vraag 50, 51 en 52 gaan over de 10 stappen die door SBB worden onderscheiden in de het 10-stappenplan van de Borissystematiek. Het schema vindt u op blz. 14. De stappen die worden genoemd in de vragen corresponderen met de stappen in dit schema. Houd het schema bij de hand als u de vragen beantwoordt.

Schematische weergave van het 10-stappenplan



50. Wat vindt u van de Borissystematiek?

Welke onderdelen wilt u zeker behouden? Kijk hiervoor naar het stappenschema op blz. 11. Welke stappen wilt u zeker behouden? Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Stap 1
- ☐ Stap 2
- ☐ Stap 3
- ☐ Stap 4
- ☐ Stap 5
- ☐ Stap 6
- ☐ Stap 7
- ☐ Stap 8
- ☐ Stap 9
- ☐ Weet ik niet

51. Welke stappen zijn wat u betreft overbodig?

Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Stap 1
- ☐ Stap 2
- ☐ Stap 3
- ☐ Stap 4
- ☐ Stap 5
- ☐ Stap 6
- ☐ Stap 7
- ☐ Stap 8
- ☐ Stap 9
- ☐ Weet ik niet

52. Bij welke stappen heeft u ondersteuning (gehad) van SBB/ de kenniscentra?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Stap 1
- ☐ Stap 2
- ☐ Stap 3
- ☐ Stap 4
- ☐ Stap 5
- ☐ Stap 6
- ☐ Stap 7
- ☐ Stap 8
- ☐ Stap 9
- ☐ Weet ik niet

53. Bent u bereid te (blijven) betalen voor deze ondersteuning?

- ☐ Ja
- ☐ Ja, maar minder
- ☐ Nee

Licht uw antwoord toe

54. Bent u op de hoogte van de inhoud van de trainingen die door SBB worden georganiseerd?

- ☐ Ja → ga door naar vraag 51
- ☐ Nee → ga door naar vraag 55

55. Wat vindt u van de trainingen?

- ☐ heel goed
- ☐ goed
- ☐ voldoende
- ☐ matig
- ☐ slecht

Licht uw antwoord toe.

56. Welke trainingen wilt u zeker behouden? Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Algemene introductie Boris Systematiek
- ☐ Docententraining Loopbaanoriëntatie
- ☐ Docententraining Maatwerk maken 1
- ☐ Docententraining Maatwerk maken 2
- ☐ Docententraining Werken met leerbedrijven 1
- ☐ Docententraining Certificeren en nazorg organiseren
- ☐ Managementtraining Arbeidstoeleiding en werkend leren
- ☐ Managementtraining Opbouw bedrijvennetwerk, organisatie werkend leren, aansluiting regiopartners

57. Bent u bereid hiervoor te (blijven) betalen?

- ☐ Ja
- ☐ Ja, maar minder
- ☐ Nee

58. Wat zou u willen veranderen / verbeteren aan de Borissystematiek

Vul hier uw suggesties voor verandering / verbetering in.

59. Wat zou er volgens u landelijk geregeld moeten worden voor een optimale inzet en benutting van de Borissystematiek? Vul hieronder uw suggesties in.

Denk daarbij bijvoorbeeld aan :

5. Wet- en regelgeving

6. Ondersteuning

7. Financiering

8. Anders, namelijk

60. Wij zouden graag nog 2 vertegenwoordigers van 1 school uit uw samenwerkingsverband willen spreken. We willen graag spreken met een directielid en een leerling/stagebegeleider. Welke school vindt u representatief voor uw samenwerkingsverband en waarom?

Naam school:

Vso of Pro? :

Contactgegevens:

Contactpersonen:

Deze school is representatief, omdat

Bijlage 9: Overzicht geïnterviewde landelijke stakeholders

- Ministerie OCW, directie VO, Marjan Zandbergen, senior beleidsmedewerker
- Ministerie SZW, Paul van den Heuvel, senior beleidsadviseur
- SBB, Gerrit Veneboer, directeur beleid SBB
- VNO NCW, Gertrud van Erp, secretaris beleidsteam Algemeen Economisch Beleid, Onderwijs, Innovatie en Gezondheidszorg
- LECSO, Mark Cantrijn, beleidsadviseur
- LVW Pro, Filip Erisman, bestuurslid
- Gemeente Amsterdam, afdeling Beleid Werk, Participatie en Inkomen, Arjan Ploegmakers, senior beleidsadviseur

Bijlage 10: vragenlijst landelijke stakeholders

Inleiding op de vragenlijst

In de aanloop naar de implementatie van maatregelen voortvloeiend uit de Participatiewet gaf het ministerie OCW, directie JOZ, in 2010 de opdracht aan SBB om een verkenning uit te voeren naar de mogelijkheden van het toepassen van het systeem van werkend leren in het mbo in scholen van voortgezet speciaal onderwijs. De vraag was of dit systeem zich – al dan niet met aanpassingen - leent voor de toeleiding naar werk uit het voortgezet speciaal onderwijs.

Het resultaat is de Borissystematiek. Behalve de werkwijze (werkend leren) zijn in deze systematiek ook de randvoorwaarden afgeleid van het systeem van het werkend leren in het mbo: SBB stelt het register van leerbedrijven beschikbaar voor instellingen die met deze systematiek willen werken en de (17) kenniscentra zetten hun opleidingsadviseurs in bij het begeleiden van de school, de leerling en het betrokken bedrijf gedurende de implementatie van de Borissystematiek. De systematiek betreft daarnaast andere partijen bij het lerend toeleiden naar werk, zoals het UWV en brancheorganisaties.

In 2013 is op verzoek van OCW door SBB een tweede pilot gestart, nu in het praktijkonderwijs. Daarnaast kreeg SBB de opdracht om de voorzieningen door te ontwikkelen op aspecten die essentieel zijn voor succesvolle toepassing van het concept, alsook het concept te implementeren op zoveel mogelijk vso- en praktijkscholen. Dit op vrijwillige basis en op eigen kosten van de school.

Vanuit regio's en scholen is er belangstelling voor het werken met een aanpak als de Borissystematiek. Ook wordt in diverse onderzoeken de Borissystematiek genoemd als goed voorbeeld van arbeidstoeleiding voor (pro- en vso-) leerlingen met een arbeidsbeperking.

Met de verandering van de structuur van de kenniscentra en het aflopen van de pilotperiodes, is het zoeken naar wegen om de arbeidstoeleiding van jongeren met een beperking, gebruik makend van de mbo-infrastructuur, zeer actueel geworden. De vraag is welke partijen zich eigenaar van deze ambitie voelen. Om deze vraag te kunnen beantwoorden is het van belang evidentie te verzamelen over aspecten van de aanpak waarmee de Borissystematiek zich (positief) onderscheidt van andere vormen van arbeidstoeleiding: waar deze systematiek naar aanpak en (duurzame) opbrengsten aantoonbaar meerwaarde biedt. Ook is het belangrijk na te gaan welke condities nodig zijn om de systematiek duurzaam te implementeren; aan welke randvoorwaarden moet dan worden voldaan? Op deze vragen zoekt ecbo antwoord in dit onderzoek, middels literatuurstudie, casestudies en interviews.

De systematiek vraagt inzet van landelijke actoren in inhoudelijke zin. De vraag is welke onderdelen van de systematiek tot een landelijke infrastructuur gerekend mogen worden en welke tot de lokale uitvoeringspraktijk. En welke verdeling van verantwoordelijkheden hieruit voortvloeit. Deze vraag staat centraal in het interview.

Vragen aan landelijke stakeholders:

1. Op welke wijze is uw organisatie betrokken bij de Borissystematiek?
2. Wat vindt u van de Borissystematiek?
3. Wat is volgens u de meerwaarde van de Borissystematiek?
Waar baseert u die meerwaarde op?
4. Hebt u zicht op het rendement van de Borissystematiek? De resultaten, de kosten, de baten? Wat vindt u daarvan?
5. Kent u andere methoden en/ of systematieken voor de arbeidstoeleiding van jongeren uit vso en pro?
 - a. Als u andere methodieken kent: Hoe verhoudt de Borissystematiek zich t.o.v. die andere systematieken? Is de systematiek beter of slechter en waar baseert u uw oordeel op?
 - b. Als u geen andere methodieken / systematieken kent: waarin schuilt volgens u de kracht van de Borissystematiek?
6. Wat zou er volgens u **landelijk** geregeld moeten worden voor een optimale inzet en benutting en een structurele inzet van de Borissystematiek?
Wat zou er moeten gebeuren om dit voor elkaar te krijgen? Denk daarbij bijvoorbeeld aan wet- en regelgeving, financiering etc.
7. Wat zou er volgens u **regionaal** geregeld moeten worden voor een optimale inzet en benutting en een structurele inzet van de Borissystematiek?
Wat zou er moeten gebeuren om dit voor elkaar te krijgen? Denk daarbij bijvoorbeeld aan wet- en regelgeving, financiering etc.
8. Welke rol zou **SBB** moeten spelen om te komen tot een optimale inzet en benutting en een structurele inzet van de Borissystematiek?
Wat zou er moeten gebeuren om dit voor elkaar te krijgen? Denk daarbij bijvoorbeeld aan wet- en regelgeving, financiering etc.
9. Welke rol zouden **andere organisaties** moeten spelen om te komen tot een optimale inzet en benutting en een structurele inzet van de Borissystematiek?
 - a. Aan welke organisaties denkt u dan en wat zouden zij kunnen betekenen?
 - b. Wat zou er moeten gebeuren om dit voor elkaar te krijgen? Denk daarbij bijvoorbeeld aan wet- en regelgeving, financiering etc
10. Welke rol ziet u in de toekomst voor uw eigen organisatie om te komen tot een optimale benutting van Borissystematiek?

Is uw organisatie bereid daarin te investeren? Zo ja, op welke wijze?

Bijlage 11: Geraadpleegde bronnen en literatuur

- Araujo, A.M., Batstra, L.H., Depla, M.F., Egas Reparaz, I.M., Rietkerk, J. (2011). *Jongeren met een handicap of beperking op weg naar scholing en werk.*, Amersfoort: BMC.
- Bakker, H., Pickles, A., Wit, J. de, Borghouts-van de Pas, I., Peters., M. (2014). *Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen*. Rotterdam: Ecorys
- Batenburg, T.A. van (2013). *De aansluiting van Praktijkonderwijs op Middelbaar beroepsonderwijs in discussie*. Groningen: Gronings Instituut voor Onderzoek van Onderwijs
- Berg, dr. B. van den, Heuts, L., Horssen, C., Kruis, G. (2013). *Ondersteuning jongeren met een lvb gericht op arbeidstoeleiding*. Amsterdam: Regioplan.
- Dale, D., van, Zwikker, M., Dunnink, T., Bisseling, R., Rensen, P. Bisseling, R., Rensen P. (2013). *Erkenningstraject interventies, criteria voor gezamenlijke kwaliteitsbeoordeling 2013-2018*. Utrecht: Movisie
- Brekelmans, J., Groenewoud, M. Horssen, C. van, Schijndel, A. van (2012). *Evaluatie plaatsingssubsidie schooljaren 2009/2010 en 2010/2011*. Amsterdam: Regioplan.
- Ministerie van OCW (2014). *Reactie op uitzending Nieuwsuur 24 september 2014 over weigeren van jongeren door ROC's*, brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer, 7 oktober 2014. Den Haag: ministerie van OCW
- Ministerie van OCW (2014). *Extra kansen voor jongeren in kwetsbare positie*, brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer, 12 december 2014. Den Haag: ministerie van OCW.
- Coenen, L, Visser, S. de, Westhof, F, Engelen M. (2012). *Arbeidstoeleiding vanuit het pro en vso*. Zoetermeer: Panteia.
- Department of labour USA, Office of Disability Employment Policy (2012). *Business Strategies that Work: a framework for disability inclusion (SD)*. Washington: ODEP, Department of Labour.
- Douma, J., Mulder, M. & Scholten, G.. INVRA-Wonen. INventarisatie Van Redzaamheids Aspecten op het gebied van wonen. Handleiding, 2001a, Epe: Stichting Woldyne.
- Douma, J., Mulder, M. & Scholten, G., INVRA-Arbeid. Handleiding en verantwoording. , 2001b, Epe: Stichting Woldyne.
- Eimers, T., Kennis, R., Özdemir, M. (2013). *Aan het werk met Passend Beroepsonderwijs*. Nijmegen/Ermelo: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt/REA College.
- Holwerda, A., Brouwer, S., Boer, M. de, R. de, Klink, J.J.L. de, Groothoff, J.W. (2012). *Wat werkt bij Wajongers?* Groningen: Universitair medisch centrum/Rijksuniversiteit Groningen.
- Kleffman, A., Weinmann, S., Föhres, F., Müller, (1997). *Psychologische Merkmalprofile zur Eingliederung Behinderter in Arbeit*. Siegen: Universität-Gesamthochschule Siegen.
- Lierop, B. van, Koning, M. de (2011). *Transitiepraktijken vso*. Utrecht: CrossOver Kennis-Innovatiecentrum
- Loos, P. van der, Berg, Y. van den, Wever, Y. (2014). *Het moet kloppen*. Amsterdam: UWV.
- Messing, C. m.m.v. Valkestijn, M. (2014). *Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd*, Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- PO raad, In praktijk goed, Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs (2014). *Menukaart Pro VSO ESF 2014-2020*. Utrecht/Rotterdam/Scherpenzeel: PO raad/In praktijk goed/Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs.
- Schuurman, M., Hoekman, J. (2015). *Naar optimale zelfredzaamheid van kinderen en jongeren met verstandelijke beperkingen*. Nieuwegein: Kalliope Consult.

KPC Groep (2014). *Scholing voor arbeid (SVA)*. 's-Hertogenbosch: KPC groep.

Scholten, Gitty & Schuurman, Martin *Eigenwaarde. Leermethodiek Op Eigen Benen, achtergrond en toepassing*. 2008, Wezep, Invra.

Smit, H., Messing C., Brinkman B. (2014). *Maak werk van participatie*. Utrecht: Nederlands Jeugd Instituut.

Smulders, H., Voncken, E., Westerhuis, A. (2013). *Regionale samenwerking in goede banen*. 's-Hertogenbosch: Experticecentrum beroepsonderwijs.

Ministerie OCW (2012). *Boris brengt je bij 'n baan*. Den Haag/Zoetermeer/Huis ter Heide: Ministerie ocw/ Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)/ Stichting Projecten Speciaal Onderwijs (SPSO)

Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) (2014). *Tussenrapportage Boris brengt je bij een baan*. Zoetermeer: SBB.

Verlaan, W. (2011). *Jobcoach xxi*. Nieuwegein: CrossOver.

Versantvoort, M. Echtelt, P. van (2012). *Belemmerd aan het werk*. Den Haag: Scp/Cbs/Tno/UWV Kenniscentrum.

Vermeulen M. , Widlak A., Sigaloff C., Lüschen M., Andel T. van, Moerbeek K., Tilburg I. van (2014). *Essay passend onderwijs*. Den Haag/Amsterdam: Kafbrigade/Kennisland.

Wehman, P., Schall, C., McDonough, J., Molinelli, A., Riehle, E., Ham, W., Weston R. T. (2013). Project SEARCH for Youth with Autism Spectrum Disorders. *Journal of Positive Behavior Interventions, Vol.15(3), p.144-155*.

Zutphen, L. van (2013). *Jongeren houden (van) werk*. 's-Hertogenbosch: KPC Groep.

Geraadpleegde websites:

<http://www.interventiesnaarwerk.nl/interventies-aanmelden/beoordelingscriteria>

<http://www.borisbaan.nl/>

<http://www.hetkan.info/>

<http://www.lecso.nl/>

<http://www.kennisnet.nl/sectoren/mbo/educatie/entree-aka/>

<http://www.passendonderwijs.nl/over-passend-onderwijs/speciaal-onderwijs/kwaliteit-in-het-speciaal-onderwijs/uitstroomprofielen-vso/>

<http://www.divosa.nl/dossiers/participatiewet>

<http://www.taalenrekenen.nl/>

<http://www.divosa.nl/actueel/nieuws/voorlopige-budgetten-participatiebudget-2015-bekend>

<http://www.concernvoorwerk.nl/Loonkostendispensatie/>

<http://www.praktijkonderwijs.nl/stage-en-werk>

<http://www.nji.nl/nl/Databanken/Databank-Effectieve-Jeugdinterventies/Erkende-interventies>

<https://www.movisie.nl/databank-effectieve-sociale-interventies>

<http://www.toolboxassessment.nl/>

www.melba.nl

www.zedemo.nl

www.invra.nl

<https://www.movisie.nl/esi/eigen-benen>

<http://www.stageplannen.nl/>

<http://www.scholingvoorarbeid.nl>

<http://projectsearch.us/>

<http://www.ikbenharrie.nl/>

<http://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/voortgezet-onderwijs/aansluiting-vo-arbeidsmarkt/praktijkonderwijs>

<http://kcco.nl/index>

<http://webetui.kcco.nl/doc/Kenniscollecte.pdf>

<http://www.adapt-ability.nl>

<http://www.ncwd-youth.info/node/1301>

<http://eric.ed.gov/?q=%22project+search%22&id=EJ1010867>

<http://eric.ed.gov/?q=%22project+search%22&id=EJ1038325>

<http://eric.ed.gov/?q=%22project+search%22+transition&id=ED552778>

http://www.assessorenttraining.nl/files/SHL_competenties-op-A5.pdf

Voorts zijn diverse (interne) notities van SBB over de Borissystematiek bestudeerd en zijn de voorlopige onderzoeksgegevens van de tweede pilot bekeken en diverse andere gegevens over de deelnemende scholen, zoals die beschikbaar zijn op het (besloten) SBB-platform voor Boris.

De respondenten van de scholen en de samenwerkingsverbanden hebben diverse interne beleidsdocumenten aangeleverd die zijn bestudeerd in het kader van dit onderzoek.