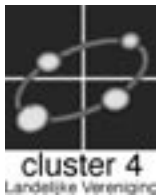
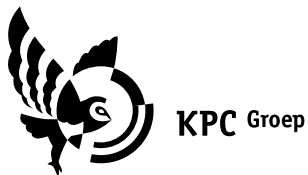


Casemanagement voor gedragsmoeilijke jongeren

Stap voor stap op weg naar een passende arbeidsplek



EUROPESE UNIE
Europees Sociaal Fonds



's-Hertogenbosch, KPC Groep, 2005

Colofon

Samenstelling

Patrick Hallink

Mieke Kalee

Bob Massier

René Schreurs

Jan Simons (eindredactie)

Ria Timmermans

Jacqueline Visser

Hanneke Wijdeveld

Met dank aan:

- De Kapstok, Hengelo (Leo Lammerink en Willem van Pieckartz)
- De Hilt, Helmond (Hanneke Wijdeveld)
- J.C. Pleysierschool, Den Haag (Bob Massier en Marius Hoogland)
- De Ortolaan, Heythuysen/Roermond (René Schreurs, Joop van Veen)
- De Velddijk, Venlo (Jan Vossen)
- De Sprong, Maarsbergen (Hans Gerritsen, Margriet Schellekens en Rob van den Berg)
- Het Schip, Enschede (Wim Markerink)
- Landelijke Vereniging Cluster 4 (Ruud Janse, voorzitter)

Casemanagement voor gedragsmoeilijke jongeren werd mogelijk gemaakt met subsidie van het Europees Sociaal Fonds.

Bestelnummer: 2.210.51

Alle rechten voorbehouden. Niets van deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

© 2005 KPC Groep, 's-Hertogenbosch

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Voorwoord	5
1 De arbeidsmarktgerichte leerweg cluster 4	7
1.1 Uitgangspunten	7
1.2 Beschrijving	9
1.3 De leerweg in beeld	12
2 Ketenmanagement in casemanagement	14
2.1 Vooraf	14
2.2 Keten van zorg	16
2.3 Ketenmanagement binnen de onderwijssituatie	17
2.4 Betrokkenen in de diverse fasen van de arbeidstoeleiding	19
<i>GOOD PRACTICE: Sluitende ketens, Den Haag</i>	23
3 Op weg naar een passende plek in de samenleving	25
Intermezzo 0: Pieter (pre-assessment)	26
3.1 Fase 1: Assessment	27
<i>GOOD PRACTICE: Assessmentcentrum, Hengelo</i>	32
Intermezzo 1: Pieter (assessment)	33
3.2 Fase 2: Interne activiteiten	35
<i>GOOD PRACTICE: Kringloopbedrijf De Sluis, Heythuysen</i>	41
<i>GOOD PRACTICE: Hotel-Café-Restaurant Het Tuindorp, Hengelo</i>	42
Intermezzo 2: Pieter (interne activiteiten)	43
3.3 Fase 3: Externe activiteiten	46
<i>GOOD PRACTICE: Bis, Bes en enclaves, Helmond/Heythuysen</i>	50
<i>GOOD PRACTICE: Leerwerkplekken rondom kasteel Baexem</i>	52
Intermezzo 3: Pieter (externe activiteiten)	53
3.4 Fase 4: Arbeidsinpassing en nazorg	55
<i>GOOD PRACTICE: ATC, arbeidstoeleiding en coaching, Enschede</i>	66
<i>GOOD PRACTICE: Netwerkstructuur arbeidsintegratie, Helmond</i>	71
Intermezzo 4: Pieter (arbeidsinpassing en nazorg)	74

4	Vrijtijdsvaardigheden	75
	<i>GOOD PRACTICE: Fiets- en klusprogramma, Maarsbergen</i>	81
5	Transnationale samenwerking	87
	<i>GOOD PRACTICE: Driving together, werken aan je competenties</i>	93
6	Conclusies, knelpunten en aanbevelingen	95
	Schoolprofielen	102
	Afkortingen	115
	Websites	117
	Adressen	121

Inleiding

Een groot deel van de doelgroep van cluster 4 verlaat de school zonder startkwalificatie. Vooral voor die leerlingen is het Landelijk Werkverband zmok-scholen – later opgegaan in de Landelijke Vereniging Cluster 4 (LVC4) – in 2001 het project *Casemanagement gedragsmoeilijke jongeren* gestart om daarmee een bijdrage te leveren aan een adequate arbeids-integratie van deze jongeren.

Deze publicatie is een van de producten die het project heeft opgeleverd en is het resultaat van een ontwikkelingstraject waarbinnen – onder de vlag van LVC4 – is samengewerkt door zeven scholen uit cluster 4. Het ontwikkelingspartnerschap bestond uit De Kapstok in Hengelo, De Sprong in Maarsbergen, De Ortolaan in Heythuysen, De Velddijk in Venlo, de J.C. Pleysierschool in Den Haag, De Hilt in Helmond en Het Schip in Enschede.

Het doel van het project – dat financieel mogelijk werd gemaakt door het Equalfonds van de Europese Unie – was het versterken van de positie van leerlingen uit cluster 4 op de arbeidsmarkt door middel van de ontwikkeling van een gefaseerde arbeidsmarktgerichte leerweg (AGL). Binnen deze leerweg is gekozen voor het casemanagementmodel als begeleidingsvorm. Deze doelstelling wekt de illusie dat er sprake zou kunnen zijn van één ideaalmodel met brede toepasbaarheid; de realiteit bleek echter anders te zijn. Gaandeweg het project werd al snel duidelijk dat er binnen arbeids-toeleidend Nederland op regionaal niveau veel uiteenlopende en succesvolle oplossingen zijn bedacht om deze specifieke doelgroep in te passen in de werkende maatschappij. Met het streven naar standaardisatie bestond het risico het kind met het badwater weg te gooien. De praktijkvoorbeelden van de individuele scholen waren gewoonweg te waardevol om ze ook niet bij u onder de aandacht te brengen. De voorliggende publicatie heeft dan ook meer het karakter van een routekaart – met af en toe een doorkijkje in de vorm van een good practice – dan van een blauwdruk.

Los van de gezamenlijke ontwikkeling is de onderlinge uitwisseling van kennis en ervaring een zeer waardevol neveneffect van het project gebleken. De participerende scholen gaven aan van elkaar geleerd te hebben: enerzijds door inspirerende kijkjes in andermans keuken, anderzijds door specifieke regionale expertise aan elkaar beschikbaar te stellen.

Dit proces is in het Equal-woordenboek te vinden onder de term 'disseminatie' oftewel: de verspreiding van de projectresultaten onder organisaties die er hun voordeel mee kunnen doen. Dat genoeg willen wij u niet onthouden en we nodigen u dan ook van harte uit om mee te delen in de ervaring die wij hebben opgedaan tijdens dit project. Wij bieden u deze publicatie met veel plezier aan in de hoop dat u er veel concrete suggesties in aantreft om uw arbeidsmarktgerichte leerweg op uw manier mee vorm te geven.

Voor meer informatie over concrete producten verwijzen we u graag naar de kennisbank op www.liesa.nl.

Ontwikkelingspartnerschap 'Equal Casemanagement gedragsmoeilijke jongeren'

Voorwoord

“Kinderen ontwikkel je niet, die ontwikkelen zichzelf”: onder deze kop hield prof. dr. L. Stevens enige jaren geleden een inleiding voor de toenmalige werkverbanden binnen cluster 4. Aan dit verhaal moet ik terugdenken bij de voorbereiding van de voorliggende publicatie. Stevens gaf destijds aan dat het voor kinderen en ook onze leerlingen belangrijk was (en is) een plek te verwerven in hun eigen omgeving die er toe doet. Hij pleitte voor een ander schoolconcept in cluster 4. Bij het afdrucken van foto's werkt het ook zo. Het papier is belicht, van belang is de juiste samenstelling van ontwikkelaar en fixeer. Met een goede dosering komt de foto los. Juiste ontwikkelaar en fixeer. Het onderwerp laat zich zien.

In deze publicatie leest u de fasen die er zijn binnen de arbeidsmarkt-gerichte leerweg (AGL). U leest over de inrichting van deze fasen en de betrokkenen daarbij. Wanneer deze fasen op elkaar aansluiten, bieden we onze leerlingen op weg naar de arbeidsmarkt de ontwikkelaar en de fixeer. Of, zoals mijn Haagse collega wel eens heeft gezegd, geef ze de drie w's: wonen, wijfje en werk. Voor onze vrouwelijke leerlingen heeft hij overigens nog geen invulling van de tweede w gevonden, maar dat terzijde. We zijn geen woningbouwvereniging of relatiebemiddelingsbureau (al lijkt het daar wel eens op), maar in één van de pijlers van een stabiel bestaan kunnen we wel bemiddelen: de weg naar werk. En met werk beteken je wat in onze samenleving. Daarmee zetten we met de AGL in op wat Stevens bedoelde met een betekenisvolle omgeving.

Dit project is gegaan net zoals het dagelijks werk binnen cluster 4: met vallen en opstaan. Telkens opnieuw de uitdaging weer oppakken en doorgaan omdat je er in gelooft en omdat onze jongens en meiden het waard zijn.

Veel dank aan de ontwikkelaars en begeleiders. Jullie laten zien wat er werkt en dat het werkt! Aan de lezer veel inspiratie om de leerlingen zelf te laten ontwikkelen.

Deze beschrijving is geen receptenboek maar een hulpmiddel om scholen een handreiking te bieden bij het opzetten van een AGL. De ontwikkelpartners – de scholen in dit project – zijn zeker bereid tot nadere informatie. Hun gegevens vindt u achter in de publicatie.

De vervolgaanvraag *Heft in eigen Handen* heeft als inhoud: de basis leggen voor de standaardisatie van een vraaggestuurd en competentiegericht onderwijsmodel voor arbeidstoeleiding. Hiermee wordt een directe koppeling gelegd tussen de mogelijkheden van de leerlingen en de vraag van de arbeidsmarkt. Dit met als doel de uitgangspositie van cluster 4-leerlingen structureel te vergroten. Deze aanvraag is inmiddels gehonoreerd en wordt weer een Equal-project.

Voorjaar 2005

Ruud Janse,
voorzitter Landelijke Vereniging Cluster 4

1 De arbeidsmarktgerichte leerweg cluster 4

Het zijn jongens en meisjes van vijftien tot twintig jaar, jongeren die de binding met de maatschappij hebben verloren of dreigen te verliezen. Deze leerlingen bevinden zich in een meervoudige achterstandssituatie. Vaak is er sprake van ernstige emotionele, psychosociale en/of gedragsproblemen als hyperactiviteit of autistiform of antisociaal gedrag. We zien jongeren met een problematische thuissituatie – veel jongeren verblijven in een internaat – jongeren met gebrekkige praktische en sociale vaardigheden en jongeren die faalangstig zijn of die het ontbreekt aan motivatie of doorzettingsvermogen. In sommige gevallen is er ook sprake van drugsproblemen. Deze jongeren hebben geen behoorlijk toekomstperspectief. Vaak dreigt schooluitval, op zo'n manier, dat succesvol functioneren in het reguliere onderwijs niet meer mogelijk is. Er ontstaat een negatieve spiraal waar ze zonder specifieke hulp en voorzieningen niet meer uitkomen. Het vinden van geschikt werk is vaak een laatste manier om te voorkomen dat deze leerlingen verder afglijden en in justitiële circuits terecht komen. Jongeren met deze kenmerken en achtergronden hebben weinig kans op een plaats op de arbeidsmarkt. En door de ernst van hun problemen kunnen ze niet deelnemen aan bestaande toeleidingstrajecten. Binnen cluster 4 is de leerkracht vaak de laatste persoon die op basis van wederzijds vertrouwen nog echt contact met ze heeft. Vandaar dat de scholen voor cluster 4 ook een belangrijke plaats innemen in de begeleiding van deze jongeren bij het vinden en behouden van een geschikte baan.

(bron: *Het ei van Columbus*, p. 7)

1.1 Uitgangspunten

Om gedragsmoeilijke leerlingen in het voortgezet speciaal onderwijs zodanig op te leiden dat ze na het verlaten van de school een passende plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden en houden, ontwikkelden vso-scholen uit cluster 4 een arbeidsmarktgerichte leerweg, kortweg de AGL-4 genoemd. Zo'n arbeidsmarktgerichte leerweg bestaat in het algemeen uit een deel arbeidstraining en een deel arbeidstoeleiding. In de arbeidstraining werken de leerlingen aan hun algemene werkgeschiktheid en sociale vaardigheden; bovendien oriënteren ze zich in deze periode

globaal op de arbeidsmarkt door hun interesses te verkennen en deze te matchen met hun vaardigheden en capaciteiten. In de fase van de arbeidstoeleiding gaat het om training die specifiek is afgestemd op de toekomstige werksituatie.

Ervarings- en oplossingsgericht

Het effect van leren is het grootst wanneer de leerling zelf ervaart wat werk inhoudt en wat er zoal bij komt kijken. De leerling ervaart aan den lijve wat hij moet leren. De leerstof die wordt aangeboden, helpt de leerling bij het oplossen van de werkproblemen waarmee hij op dat moment wordt geconfronteerd. In elke leeropdracht wordt de leerling gecoacht op het leren van zijn eigen ervaringen. Richtinggevend voor de activiteiten is dat de leerling uiteindelijk leert zoveel mogelijk 'zelfregulerend' te leren.

Reëel en realistisch

In de AGL-4 staat van meet af aan de arbeidsrealiteit centraal. Bij aanvang neemt de leerling nog deel aan een verscheidenheid van werksoorten om zo te ontdekken wat wel en wat minder bij hem past. Onderzocht wordt dus wat de leerling wel en niet wil en wat zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn. Daarna kiest hij voor een werksoort en wordt hij – met de beroepscompetenties van die werksoort als richtinggevend kader – gecoacht en getraind in het zich eigen maken van die competenties.

Intern en extern

Bij aanvang van de leerweg is de training nog oriënterend en beroepsvoorbereidend van aard en vinden de opleidingsactiviteiten voornamelijk plaats binnen de schoolsituatie met korte uitstapjes naar de echte werkp praktijk in stageverband. Daarna krijgen de activiteiten meer het karakter van functietraining en wordt het leren meer en meer op de echte werkplek buiten de school georganiseerd.

Gericht op empowerment

In elke fase van de leerweg heeft de leerling de mogelijkheid om aan den lijve te ondervinden welk werk het best bij hem past. Nadrukkelijk wordt hem de mogelijkheid geboden te experimenteren met verschillende soorten werk. Mislukking bestaat niet, er wordt alleen feedback gegeven: wat wil of kan ik, wat past wel en wat past minder bij mij? De begeleider bouwt daarbij samen met de leerling en zijn omgeving voort op wat hij

al kan en niet op wat hij niet kan. Zelf verantwoordelijkheid nemen voor gemaakte keuzes en het zelf richting geven aan het eigen toekomstpad is dus erg belangrijk om succesvol te zijn binnen het traject.

Casemanagement

Alle begeleiding is in de AGL-4 erop gericht om de leerling in staat te stellen zelf leerontdekkingen te doen met het oog op zijn toekomstig beroep. Dat betekent dat alle bij het leertraject betrokken professionals hun handelen op elkaar afstemmen onder de regie van een docent/traject-begeleider. Samen geven zij aan wat de leerling in gedrag moet laten zien om te komen waar hij zelf graag wil. De trainers/docenten zorgen er voor dat de werkopdrachten op een realistische manier de werkpraktijk weer-spiegelen en zijn afgestemd op de leerstappen die de leerling gaat zetten. De orthopedagoog/psycholoog helpt de leerling en zijn begeleiders op zijn beurt weer om vast te stellen welke kennis, vaardigheden en houding nog nodig zijn om succesvol ingepast te kunnen worden naar werk.

Transitie

Bij de overgang van school naar werk zal tenslotte ook de voorbereiding op het zo zelfstandig mogelijk wonen en het zinvol invulling geven van de vrije tijd een belangrijke rol spelen. Tijdens het doorlopen van de verschillende fasen binnen de arbeidsmarktgerichte leerweg zal daarom ook hiervoor aandacht moeten zijn. In nauwe samenwerking met de leerling, zijn ouders/verzorgers en eventueel de jeugdhulpverlening worden daarom ook op het terrein van wonen en vrije tijd activiteiten gepland en uitgevoerd binnen de AGL-4.

1.2 Beschrijving

In hoofdstuk 2 van deze publicatie staan we uitgebreid stil bij de keten van zorg zoals deze vormgegeven kan worden binnen arbeidstoeleidings-trajecten voor gedragsmoeilijke jongeren. Er is aandacht voor keten-management in het algemeen en voor ketenmanagement binnen de onderwijssituatie van cluster 4 in het bijzonder. Tevens gaan we in op de rol van alle betrokkenen in de diverse fasen van het arbeidstoeleidings-traject. Daarbij verwijzen we onder andere naar de rol en functie van een zorgadviesteam (ZAT) en de activiteiten zoals die nu worden ontwikkeld binnen de interdepartementale werkgroep Operatie Jong. Het relaas over Hassan – een ex-leerling van de J.C. Pleysierschool – gunt u als lezer

echter de meest praktische kijk op de sluitende ketens wat betreft het inpassen van gedragsmoeilijke leerlingen naar werk.

In hoofdstuk 3 worden de vier fasen van de arbeidsmarktgerichte leerweg beschreven. Fase 1 staat vooral in het teken van *assessment*. Deze fase moet er toe leiden dat de leerling een leerweg gaat volgen die past bij zijn mogelijkheden. We beschrijven hoe met behulp van pre-assessment de plaatsing van een leerling binnen de AGL-4 kan worden onderbouwd. Verder geven we aan hoe u gebruik kunt maken van de fasegewijze aanpak van de handelingsgerichte diagnostiek zoals die binnen de scholen van cluster 4 momenteel wordt ingevoerd.

Naast een blik op de speciaal voor deze leerweg ontwikkelde 'Toolbox' voor pre-assessment, kan de lezer kennis nemen van de werkwijze zoals De Kapstok in Hengelo die hanteert binnen het assessmentcentrum.

In de toelichting op de fase van *interne activiteiten* (fase 2) staat beschreven welke werknemers- en specifieke beroepsvaardigheden de leerling zich eigen dient te maken. In deze paragraaf gaan we vooral in op de wijze waarop de leeromgeving in deze fase kan worden vorm gegeven. Als 'good practices' brengen we het recyclingbedrijf 'De Sluis' van De Ortoolaan in Heythuysen en het hotel-café-restaurant 'Het Tuindorp' van De Kapstok in Hengelo onder de aandacht. Verder gaan we kort in op het doel en de opzet van de beroepsvoorbereidende stage in deze fase.

In de paragraaf die handelt over de *externe activiteiten* (fase 3) staat met name de verwerving van op de functie gerichte vaardigheden centraal. We schenken onder andere aandacht aan de functievoorbereidende stage die uiteindelijk zal moeten leiden tot een plaatsingsstage voor de leerling.

Als 'good practices' geven we hier beschrijvingen van de begeleide interne/externe stages (BIS en BES) zoals De Hilt in Helmond deze realiseert en de leerwerkplekken in kasteelpark Baexem voor leerlingen van De Ortoolaan in Heythuysen. Daarnaast zijn er voorbeelden te over waarbij scholen een eigen medewerker plaatsen bij een bestaand bedrijf en deze medewerker de opdracht heeft om leerlingen van de school te begeleiden op de werkplek binnen het bedrijf.

In de paragraaf die handelt over de *arbeidsinpassing en nazorg* (fase 4) tenslotte staan we stil bij het arbeidsinpassingsplan dat voor elke leerling dient te worden gemaakt. Ook hier weer komt het aan op ketenzorg en het realiseren van een sluitende aanpak voor de leerling. Omdat binnen cluster 4 het kunnen omgaan met grote verschillen tussen leerlingen meer regel is dan uitzondering, besteden we in deze paragraaf ruim aandacht aan de uitstroombmogelijkheden voor leerlingen. Daarbij passeren zes

verschillende uitstroomvarianten de revue, hetgeen nogmaals illustreert hoe ingewikkeld het is om maatwerk te kunnen leveren voor gedragsmoeilijke leerlingen en wat dit vergt van de medewerkers in het veld. Als 'good practices' halen we hier het netwerk Helmond waarin De Hilt participeert aan; bovendien komt het Samenwerkingsverband voor Arbeidstoeleiding en Coaching voor kansarme jongeren op de arbeidsmarkt in Enschede waarin Het Schip deelneemt, voor het voetlicht. Het verhaal van Pieter loopt als voorbeeld en rode draad door dit gehele hoofdstuk. Als lezer doorloopt u daarmee de leerweg ook nog eens vanuit het gezichtspunt van een leerling.

In hoofdstuk 4 gaan we in op mogelijkheden voor het vormgeven van activiteiten op het gebied van vrijetijdsvaardigheden binnen de AGL-4. Daarbij is aandacht voor de doelstellingen, de begeleiding, de samenwerking met ketenpartners en de voorwaarden voor implementatie van de activiteiten. Als 'good practice' geven we hier een beschrijving van het fiets- en klusprogramma van De Sprong in Maarsbergen en de ervaringen van jongeren hiermee.

In hoofdstuk 5 schetsen we een beeld van de activiteiten die hebben plaatsgevonden in het kader van de transnationale uitwisseling binnen het project *Casemanagement gedragsmoeilijke jongeren*. In vogelvlucht is te lezen hoe twintig jongeren van De Hilt en De Ortolaan hebben gewerkt op maneges in Frankrijk; een en ander op basis van voor deze reis speciaal ontworpen 'Personal Development Plans'.

In het laatste hoofdstuk 6 worden op basis van de in het project opgedane ervaringen conclusies getrokken, knelpunten gesignaleerd en aanbevelingen voor de toekomst gedaan ter verbetering van de arbeidstoeleiding van gedragsmoeilijke leerlingen naar de arbeidsmarkt.

Als bijlagen zijn de profielschetsen van de deelnemende scholen aan het Equalproject *Casemanagement gedragsmoeilijke jongeren* en een lijst van afkortingen, belangrijkste adressen en websites opgenomen.

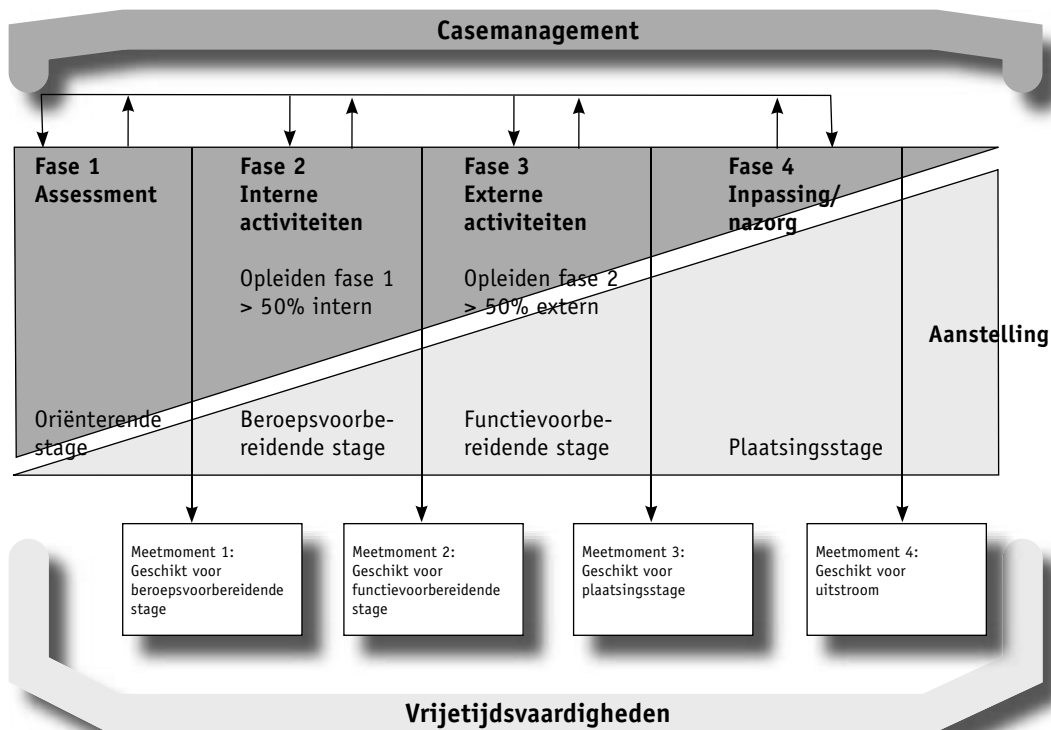
1.3 De leerweg in beeld

In de opeenvolging van deze vier fasen is sprake van een lineaire ontwikkeling. Daarnaast zal echter rekening gehouden moeten worden met het gegeven dat zich tussentijds, al werkend, nieuwe inzichten aandienen. Het gehele ontwikkelproces wordt daarom voortdurend gemonitord en wanneer nodig bijgesteld.

Voor de beschrijving van elk van deze fasen in deze publicatie hebben zeven scholen uit cluster 4 basismateriaal aangeleverd. Elk van deze scholen heeft weliswaar een eigen AGL-4 ontwikkeld, maar heeft daarvoor deze publicatie één van deze vier fasen uitgelicht. Voor fase 1 (assessment) waren dat De Kapstok in Hengelo en Het Schip in Enschede, voor fase 2 en 3 (interne en externe activiteiten) De Ortolaan in Heythuysen/Roermond en De Velddijk in Venlo, voor fase 4 (arbeidsinpassing en nazorg) De Hilt in Helmond. Voor twee belangrijke facetten die door alle fasen van de AGL-4 heen lopen (aanleren van vrijetijdsvaardigheden en ketenmanagement) tekenden respectievelijk De Sprong in Maarsbergen en de J.C. Pleysierschool in Den Haag.



In vier fasen naar een passende werkplek



2 Ketenmanagement in casemanagement

2.1 Vooraf

Voor een geslaagde vorm van casemanagement is goed ketenmanagement een belangrijke voorwaarde. Casemanagement voor gedragsmoeilijke jongeren is een andere wijze van omgaan met de begeleiding van jongeren naar een plek op de arbeidsmarkt. Met name het integrale karakter van de begeleiding gedurende alle fasen van de opleiding en het streven om deze begeleiding in al die fasen onderling goed te laten aansluiten, typeren deze vorm van uitstroombegeleiding. De keten vangt niet aan bij de start binnen de school, maar is – als het goed is – al langer in opbouw. Reeds in de eerste levensjaren dienen de eerste ketenpartners in de zorg (zoals bijvoorbeeld het consultatiebureau, de huisarts en de schoolarts) zich aan. Zij leggen de basis voor de zorgketen, hoewel deze niet voor ieder kind even degelijk zal (hoeven te) zijn.

Al vanaf het vierde levensjaar is de school één van de belangrijkste onderdelen binnen de zorgketen. De leerling brengt op school immers veel tijd door en wordt daar gevormd, onderwezen en vaak ook opgevoed. Ook registreert de school vaak als eerste de signalen die wijzen op problemen in de sociaal-emotionele, didactische of persoonlijke ontwikkeling van het kind. Het zorgtraject dat uiteindelijk leidt tot plaatsing in het speciaal onderwijs start dan ook vaak na signalering op school en overleg hierover met ouders. Bij hen ligt – als wettige vertegenwoordigers van het kind – uiteindelijk de verantwoordelijkheid om een traject daadwerkelijk in te gaan. Zodra ouders het laten afweten, wordt de kans op een geëigend zorgaanbod kleiner omdat de weg hiernaartoe zonder hen zeer gecompliceerd is. Daarom is het van groot belang te streven naar een optimale samenwerking tussen ouders, school en – als dat noodzakelijk is – externe zorgverleners, bijvoorbeeld in een vorm van structureel zorgoverleg zoals een zorgadviesteam (ZAT).

ZORGADVIESTEAM (ZAT): OPERATIONELE GEZAMENLIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

De doelgroep van de J.C. Pleysierschool in Den Haag, waar de populatie zich kenmerkt door een grote mate van zeer diverse problematiek, brengt een evenzo grote variatie van externe begeleiding en hulpverlening met zich mee.

De daadkracht van die veelheid aan hulpverleningsexpertise blijft in de praktijk echter beperkt tot de individuele leerling. Dit werd reeds lang geleden gesignaleerd en daarbij werd tevens de wens uitgesproken de krachten te bundelen in een zorgadviesteam (ZAT). Het zorgadviesteam – tot nu toe operationeel voor de reguliere scholen, het praktijkonderwijs en in opbouw bij de regionale opleidingscentra – zou de plaats moeten worden waar interne en externe zorg bijeen komen met derden uit het werkveld. Hiermee ontstond een situatie waarin geen leerling zonder zorg op maat binnen de onderwijssituatie verkeert. De zorglijnen werden korter en hiermee werd de kans op ontbreken van schakels in de keten kleiner.

De belangrijkste partners binnen het ZAT zijn de interne zorgverleners, gepersonifieerd door de Commissie van Begeleiding en de zorgcoördinator, de externe zorgverlener in de vorm van Bureau Jeugdzorg, de jeugdgezondheidszorg en leerplichtambtenaar. Vanzelfsprekend wordt het ZAT, indien nodig, aangevuld met andere vertegenwoordigers uit het zorgveld, zoals MEE, de jeugdrecherche, algemeen maatschappelijk werk, de Raad voor de Kinderbescherming, enzovoort.

De doelen die het ZAT zich stelt, zijn o.a.:

- afstemming van de zorg aan leerlingen die schoolinterne en -externe zorg nodig hebben;
- optimalisering van de contacten tussen de medewerkers van de interne zorg op de lesplaatsen en de externe zorgpartners;
- het opstarten van schoolexterne zorg op indicatie van het ZAT;
- wederzijdse consultatie en deskundigheidsbevordering;
- verbetering van de relatie tussen de school en Bureau Jeugdzorg: de laatste is immers van eminent belang voor de indicatiestelling en daarmee een belangrijke partner;
- terugdringen van wachttijden en administratieve handelingen.

Geen geringe doelen, maar gezien de opbrengst die van een vruchtbare samenwerking mag worden verwacht, zal de realisatie ervan leiden tot een verdere sluiting van de keten en zal de vangnetfunctie van de interne en externe zorgpartners ten behoeve van de leerling waar zij gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor dragen een feit zijn.

Het traject van individuele leerlingen is te beschouwen als een wandeling over het slappe koord naar de volwassenwording, waarop het voor de een moeilijker balanceren is dan voor de ander. De diverse interne en externe actoren dragen er ieder op eigen wijze aan bij om deze wandeling daadwerkelijk veilig te laten verlopen. Zij vormen het koord waarover de wandeling verloopt, alsmede het vangnet eronder. Het vangnet is prominent aanwezig en onontbeerlijk, maar de leerling hoeft er geen gebruik van te maken of erop terug te vallen. Slechts wanneer de leerling op zijn wandeling niet verder kan of wanneer hij zijn evenwicht verliest, doet hij een beroep op de veiligheid van het vangnet. Is de leerling eenmaal veilig aan de overkant, dan is het vangnet bij een eventuele terugval nog steeds een noodzakelijke veiligheidsvoorziening. Valt hij in de vervolgfase, dan valt hij tenminste niet te pletter en hoeft hij ook niet helemaal opnieuw omhoog te klimmen.

In het algemeen is er echter noch van een begaanbaar, doorlopend koord, noch van een volledig veilig vangnet sprake. In de meeste gevallen bestaan deze uit vele losse stukken of ontbreken er gewoonweg delen. Om de leerling een goede begeleiding te kunnen bieden, zal allereerst het begeleidingstraject (het 'koord') volledig uitgezet moeten kunnen worden. Binnen de mogelijkheden die voor de leerling haalbaar zijn, dient het aanbod volledig en uitputtend te zijn. Daarnaast moet het vangnet dusdanig sluitend worden gemaakt dat er geen gevaarlijke gaten meer in zitten. In de praktijk is het bestaan van goed werkende samenwerkingsstructuren tussen de diverse zorg- en ketenpartners van essentieel belang voor zowel het sluitende vangnet als het doorgaande koord.

2.2 Keten van zorg

Uitgebreide contacten met verschillende instanties en personen die betrokken zijn bij het onderwijstraject van de individuele leerlingen zijn van groot belang. Hiermee kan worden voorkomen dat investeringen in tijd, geld, energie en expertise verloren gaan bij de overdracht aan de volgende schakel in de keten van begeleiding en zorg. Ook al kost de 'warme' overdracht extra inspanningen van betrokkenen, deze verdient zich terug in de voortzetting van door anderen reeds geïnitieerde (begeleidings)trajecten. De keten bestaat uit een veelheid van schakels die qua vorm en lengte variëren. Een goede, gesloten keten komt tot stand wanneer er van begin tot eind voldoende schakels aanwezig zijn die onderling stevig verbonden zijn. De keten van zorg rond een probleem-

jongere begint en eindigt altijd bij die jongere. Hij of zij heeft immers op een gegeven moment meer zorg en begeleiding nodig dan binnen de reguliere situatie kan worden geboden. Hiermee is meteen duidelijk dat de centrale rol in het gehele zorg- en begeleidingstraject nergens anders kan liggen dan bij de jongere zelf, die daarin participeert en dit deels ook initieert.

2.3 Ketenmanagement binnen de onderwijssituatie

Leerlingen die instromen in cluster 4 hebben per definitie geen blanco zorgverleden, alleen al omdat de indicatie door een CVI van een REC voor een groot deel is gebaseerd op dat zorgverleden. Een leerling in cluster 4 is in het algemeen reeds een aantal zorgketten gepasseerd alvorens hij of zij daar terechtkomt. Dit is tevens een voorwaarde om de indicatie voor cluster 4 te kunnen verkrijgen. Dit betekent dat de jongere vaak te maken heeft gehad met een veelheid aan hulpverleningsvormen en –instanties die alle deel uitmaken van de keten van zorg waarbinnen de leerling een belangrijke rol vervult.

De aard en zwaarte van de problematiek van de jongere heeft op een gegeven moment tot een hulpbehoefte geleid die de reguliere vraag overstijgt. Of er nu sprake is van een onhoudbare thuissituatie, ernstige problemen op school en op straat of van al deze problemen tegelijkertijd: de jongere bleek niet langer in staat om zelfstandig de problematiek het hoofd te bieden en ondersteuning van derden bleek noodzakelijk. Hoe intensief die begeleiding is en in welke vorm deze wordt aangeboden, hangt af van een aantal factoren. Hier kan onder meer worden gedacht aan de aard van de problematiek en de plaats waar deze zich manifesteert. Om te vermijden dat er op de weg van een jongere naar volwassenheid en in een levensfase waarin veel ‘fout’ kan gaan een hiaat ontstaat in de keten van zorg, is het van groot belang dat de diverse zorgpartners elkaar kunnen vinden waar het de overdracht tussen de opeenvolgende ketenpartners betreft. De zo vaak genoemde ‘warme overdracht’ speelt hierin een cruciale rol, omdat op deze wijze verlies aan kennis over en ervaring met de specifieke jongere wordt vermeden. Een vorm van structureel overleg tussen de diverse zorgpartners is derhalve van groot belang.

Plaatsing van de jongere in cluster 4 luidt de rol van de school als nieuwe ketenpartner in en daarmee heeft de school een belangrijke verantwoor-

delijkheid gekregen in een levensfase van de jongere die in mindere of meerdere mate bepalend zal zijn voor de slagingskans van deze jongere in de maatschappij.

De school voor cluster 4 neemt het stokje over van de school waar de leerling vandaan komt, vooropgesteld dat de leerling daar nog onderwijs volgt. In veel gevallen hebben escalaties op en handelingsverlegenheid bij de school geleid tot schorsing of in ieder geval tot een beperkt onderwijsaanbod. Er is dan sprake van een onderbreking van de keten op schoolniveau, zij het dat de leerplichtambtenaar vaak wel betrokken zal zijn.

Een ingeschreven leerling is voor een school een grote verantwoordelijkheid. Niet alleen dient de school zorg te dragen voor een adequaat onderwijsaanbod, maar ook neemt de school een deel van de begeleiding van de leerling over, welke niet direct als didactisch kan worden aangemerkt. Een zorgteam van een school signaleert problemen, formuleert de hulpvraag, initieert interne en externe zorg- en begeleidingstrajecten, participeert zonodig in diverse overlegstructuren voor zorg en begeleiding, communiceert met ouders/verzorgers over de te ondernemen acties en ingezette trajecten, en motiveert de leerling tot deelname aan diens begeleidingstraject binnen en buiten de school. Het zorgteam van de school is daarmee de centrale spil geworden waar alles om draait; het zorgteam dient zich dat dan ook goed te realiseren.

Primaire partners voor het zorgteam zijn:

- de leerling zelf: deze is begin en eind van het zorgtraject; zonder medewerking van de leerling gebeurt er niets;
- ouders/verzorgers: als wettig vertegenwoordigers zijn zij het die de beslissingen voor de minderjarige leerling moeten bekrachtigen en daarnaast spelen zij een belangrijke rol in het thuismilieu;
- jeugdzorg: als gevolg van de voorwaarde van betrokkenheid van jeugdzorg als grond voor indicatiestelling voor cluster 4 zijn zij automatisch een gesprekspartner met wie externe en interne begeleidings-trajecten dienen te worden afgestemd.

Een overlegstructuur zou derhalve tenminste uit deze partners dienen te bestaan, eventueel aangevuld met derden die vanuit werk- of expertiseveld een bijdrage leveren aan het begeleidingsproces van de leerling.

Ofschoon er in deze geschetste situatie een sluitend netwerk van zorg bestaat, is hiervan niet altijd sprake. Met name in overgangssituaties bestaat het risico van het ontstaan van hiaten in de keten. Een leerling

die de schoolcarrière afrondt of gaat afronden, loopt het risico om vanuit een ‘warm nest’ ineens in een wat kille situatie te belanden waar de intensieve zorg en begeleiding, die de jongere soms zo ontzettend nodig heeft, volledig ontbreken.

De school voor cluster 4 waar de leerling uitstroomt, heeft de mogelijkheid een leerling na diens vertrek te begeleiden, indien deze uitstroomt naar specifieke en door de overheid vastgestelde vervolgopleidingen. Indien dat niet het geval is, krijgt de school niet de financiële middelen ter beschikking om de leerling de broodnodige nazorg te verschaffen. Het risico van afglijden is – na een fase van relatieve rust en wederopbouw – ineens weer levensgroot geworden.

Toch is het ontbreken van een financiële tegemoetkoming niet de enige beperking in de uitbreiding van de nazorg omdat het ook mogelijk is om door een intensieve (‘warme’) overdracht naar een vervolgschool of werkplekopleiding de begeleiding voort te zetten. Hiervoor dient een overdrachtsstructuur te worden geconstrueerd waarin het zorgteam de leerling, na het verlaten van de school, nog langere tijd kan blijven volgen en waarin de nieuw verantwoordelijke de mogelijkheid heeft om eventuele problemen en vragen met betrekking tot de leerling terug te koppelen naar de experts.

2.4 Betrokkenen in de diverse fasen van de arbeidstoeleiding

Ofschoon er ketenpartners zijn die gedurende alle fasen betrokken (zouden) moeten zijn, zijn er ook partners die slechts in een enkele fase aansluiten aan de keten. Ouders/verzorgers, school en jeugdzorg zijn in ieder geval stabiele factoren. Instanties als leerplicht, de Raad voor de Kinderbescherming, MEE, voogdij-instanties en dergelijke kunnen hiervan in veel gevallen eveneens deel uitmaken.

Ouders zijn vaak onmachtig om hun kind een goede begeleiding te bieden, om de eenvoudige reden dat ze hiertoe niet in staat mogen worden geacht gezien de hevige problematiek van hun kind. Culturele achtergrond, (gemis aan) opleiding, verslavings-, relatie- en/of psychische problematiek kunnen eveneens een rol spelen in het tekortschieten van de ouders in de adequate begeleiding van hun kind. Daardoor kunnen deze ouders in lang niet alle gevallen een structurele bijdrage leveren aan een succesvol verloop van de schoolgang van hun zoon of dochter of zijn/

haar maatschappelijke volwassenwording. Andere instanties nemen in deze gevallen die zorg over; overigens niet zelden met wisselend succes. Hoe het ook zij, de wettige vertegenwoordiger van de leerling zal *altijd* betrokken moeten zijn in de keuze van de school en het volgen van de gang van zaken en vorderingen aldaar. Ook de begeleiding binnen de school heeft hierin vanzelfsprekend een belangrijk aandeel, omdat deze de coördinatie van de contacten met ouders/verzorgers voor haar rekening neemt. Daarnaast kan de begeleiding binnen de school een belangrijke rol spelen bij het initiëren en instandhouden van externe hulpverleningstrajecten omdat met name de zorgteams van clusterscholen in staat zijn om vanuit de daar aanwezige expertise zorg te dragen voor een adequate overdracht van de leerling aan die externe contacten.

Waar het de leef- en woonsituatie van de leerling betreft, is een van de belangrijkste ketenpartners – naast de ouders/verzorgers – de jeugdzorg. Aangezien in het kader van de WEC de toelating tot cluster 4 in principe niet mogelijk is zonder aanmelding bij een loket van jeugdzorg, is het dan ook van belang om de mogelijkheden van deze instantie optimaal te benutten. Daarvoor dienen contacten snel en doelgericht ingezet te worden.

Voor de communicatie betekent dit, dat de maatschappelijk werkende of zorgcoördinator van een school op grond van de begeleidingscontacten een gedegen rapportage dient te overleggen aan de contactpersoon bij jeugdzorg. Deze contactpersoon zou in principe altijd dezelfde moeten zijn, omdat deze volledig op de hoogte is van de gang van zaken op een school, de doelgroep die daar verblijft, de medewerkers die de leerling begeleiden, enzovoort. Persoonlijke contacten zijn altijd belangrijk, zeker indien de ‘warme overdracht’ wordt nagestreefd; daarvan erkent iedereen de toegevoegde waarde. Naast de begeleiding op school zou een leerling hierdoor gebruik kunnen maken van de op dat moment noodzakelijke extra begeleiding die de school niet kan bieden. Een succesvolle, ononderbroken schoolgang wordt hiermee een stuk zekerder dan wanneer de leerling alleen en buiten de school om het traject bij jeugdzorg moet ingaan. De praktijk leert immers dat jongeren die zich bij jeugdzorg voegen niet de hulp kunnen krijgen waar ze behoefte aan en recht op hebben. Ze hebben weliswaar een levensgroot probleem, maar er is geen voor de jeugdzorg noodzakelijke, concrete hulpvraag. De leerling is derhalve enorm gebaat bij een persoonlijk contact tussen de begeleider op school en de contactpersoon bij jeugdzorg. Hiermee wordt feitelijk de hulpvraag (ondersteund door een verslag vanuit school) neergelegd bij jeugdzorg,

waardoor een begin gemaakt kan worden met een begeleidingstraject. Een bijkomend voordeel is, dat door het vermijden van een afwijzing van de leerling door jeugdzorg op grond van de eerder genoemde ontbrekende hulpvraag, een belangrijke bijdrage geleverd kan worden aan het zelf-respect en de eigenwaarde van de leerling. Afwijzing is per definitie een schadelijk gebeuren voor allen die het overkomt. Vanwege de rol die ze op ieder moment kan spelen, is jeugdzorg dan ook een continue partner in de keten.

OPERATIE JONG

Het jeugdbeleid wordt op lokaal en regionaal niveau door diverse voorzieningen en instellingen uitgevoerd. Sluitende ketens van jeugdvoorzieningen zijn van groot belang. Daarom sloegen de ministeries van VWS, BZ, Justitie, OCW en SZW de handen ineen voor Operatie Jong. Doel van deze operatie is meer samenhang in het jeugdbeleid tot stand te brengen, knelpunten op te sporen en aan te pakken en betere onderlinge samenwerking te creëren. Dit alles in het kader van het vergroten van de kansen voor jeugdigen.

De tijd is voorbij dat voorzieningen los van elkaar de problemen het hoofd kunnen bieden en jongeren en hun ouders goed kunnen helpen. Daarvoor zijn de problemen vaak te complex en hebben ze teveel raakvlakken. Voorzieningen en instellingen moeten daarom deel uitmaken van een of meerdere ketens van hulp en zorg. De huidige schakels in de keten van het jeugdbeleid werken echter niet goed genoeg en daarom lukt het niet de gezamenlijke ambities van de overheid en het maatschappelijke veld voor de jeugd voldoende waar te maken.

Operatie Jong houdt zich bezig met de schakels in de verschillende ketens van het jeugdbeleid. Kern is dat de schakels en overgangen in de ketens en de onderlinge samenhang en afstemming tussen de ketens beter gaan werken. Operatie Jong doet voorstellen om deze belemmeringen weg te werken. Te denken valt onder andere aan het schrappen van onnodige regelgeving, weghalen van schotten in regelgeving en financiering, vastleggen van dezelfde doelstellingen, verplichtingen om plannen te maken en dezelfde eisen van verantwoording, en het goed regelen van verantwoordelijkheden. Meer info: www.operatiejong.nl.

Bij binnenkomst in de arbeidsmarktgerichte leerweg (fase 1, assessment) kan gebruik gemaakt worden van een assessment. Afhankelijk van de keus

voor een interne of externe vorm wordt een extra persoon of instantie betrokken bij de zorg voor en de begeleiding van de leerling.

In de fase van interne activiteiten (fase 2) is de school met docenten, CVB en overige ondersteunende begeleiders de belangrijkste en centrale ketenpartner, aangezien hier een groot deel van de dagbesteding plaatsvindt en de leerling zich hier de vaardigheden eigen maakt die voor de volgende fasen noodzakelijk zijn. Het aanleren van sociale vaardigheden, arbeidsvaardigheden en het ontwikkelen van specifieke cognitieve vaardigheden zijn in deze fase de kerndoelen die de school met de leerling nastreeft om deze zo adequaat mogelijk voor te bereiden op de vervolgfases.

De meeste nieuwe ketenpartners sluiten aan in de fasen externe activiteiten (fase 3) en arbeidsinpassing en nazorg (fase 4). Hier komen stageverlenende instellingen, leerwerkbedrijven, arbeidsbemiddelende instanties en werkgevers in beeld. Met name in deze fasen is het van groot belang de keten zo hecht mogelijk te maken omdat de rol van de school in de keten steeds beperkter wordt. Dit wordt onder andere gerealiseerd door intensief relatiebeheer, netwerken en het kweken van goodwill bij de partners. Zonder geregeld contact met de stage- en leerbedrijven ontstaat het risico van verlies van kennis over en begrip voor de doelgroep. Zonder netwerken zijn er te weinig plaatsen voorhanden en zonder goodwill ontstaan er zelfs geen mogelijkheden. Tenslotte dient er sprake te zijn van een vertrouwensrelatie tussen de school die een leerling aanlevert en het bedrijf of de werkgever waar hij verder zal leren en werken. Het bedrijf moet erop kunnen vertrouwen dat de school bij problemen kan in- of bijspringen, de school moet erop vertrouwen dat de leerling een eerlijke kans op goede begeleiding krijgt.

Het moment van loslaten van de leerling dient zich aan en de overdracht van de zorg en begeleiding van de leerling aan ROC, leerwerkbedrijf, sociale verzekeringsinstantie of werkgever vormt een duidelijke breuk tussen de school en de leerling. Desondanks speelt de school, in het kader van de nazorg, nog een belangrijke rol op de achtergrond als vangnet en als expert op het gebied van de individuele leerlingproblematiek. Deze nazorg zou verder moeten reiken dan een sporadisch contact tussen individuele personen, maar zou moeten worden geformaliseerd tot een wezenlijk onderdeel van de begeleiding vanuit de school.

SLUITENDE KETENS

*J.C. Pleysierschool in Den Haag:
van stagiaire naar leerling-gezel in vaste dienst*

Het ging steeds minder goed met Hassan op de basisschool. Hij bleef ver achter in zijn cognitieve ontwikkeling en bleek ook op sociaal-emotioneel gebied zijn klasgenootjes niet bij te kunnen houden. Hassan was slecht aan te sturen en leek niet goed in staat zijn concentratie langer dan tien minuten vast te houden. Er waren veel incidentjes waar Hassan, gewild of ongewild, bij betrokken was. Uitleg door de meester of de juf en pogingen om hem inzicht te geven in zijn rol in die situaties leken niet aan te komen. Hassan was niet in staat om dergelijke informatie te integreren en er iets van te leren.

MEE werd erbij gehaald en er vonden gesprekken plaats met Hassan en zijn ouders. Ook werd de huisarts geconsulteerd om aan te geven of er sprake was van een medische grondslag voor de problematiek. De huisarts meende dat er wellicht sprake kon zijn van ADHD; daarom schreef hij in overleg met de ouders Ritalin voor. Een doorverwijzing naar een specialist leek op dat moment niet noodzakelijk, mede omdat Hassan positief leek te reageren op de medicatie. Hij werd rustiger en bleek beter aan te sturen, hoewel hij ook klaagde over bijwerkingen. Intensievere begeleiding op school door een klassenassistent en ambulante begeleiding door MEE brachten ook hier enige verbetering. Maar de kans dat Hassan het zou gaan redden in het reguliere vervolgonderwijs werd laag geschat.

Hassan's ouders kregen het advies om hem aan te melden voor cluster 4. Daar was een beschikking van een CVI voor nodig en deze werd aangevraagd bij het REC. Het dossier van Hassan bevatte nog niet de informatie welke noodzakelijk was om een beschikking te kunnen afgeven. Een stoornis was nog nooit als zodanig vastgesteld, ofschoon er wel degelijk vermoedens bestonden van ADHD. De beschikking werd uiteindelijk afgegeven op basis van de 'beredeneerde afwijking' omdat het onomstotelijk vaststond dat Hassan niet in het reguliere onderwijs paste.

Hassan werd aangemeld op een school voor cluster 4 en geplaatst op een afdeling met de uitstroombrofielen arbeid en ROC. De begeleiding op deze school was van begin af aan intensiever. De voortgang van Hassan werd regelmatig geëvalueerd, zowel op cognitief als op sociaal-emotioneel gebied. De medicatie werd – in overleg met ouders en op basis van

observaties op school – scherper afgesteld, waardoor Hassan zich prettiger voelde. Daarbij vonden regelmatig gesprekken met Hassan plaats waarin zijn gedrag ter sprake kwam.

Tevens werd aanvullend onderzoek geadviseerd omdat het vermoeden bestond dat er wellicht sprake was van een meervoudige problematiek. Een psychiater stelde de diagnose: er was sprake van ADHD met PDD-NOS. De ouders van Hassan namen, op advies van de commissie van begeleiding van de school, contact op met Bureau Jeugdzorg. Hier was men in staat aanvullende begeleiding in de vorm van sociale vaardigheidstraining te bieden welke met name voor leerlingen met een contactstoornis als zeer zinvol werd beschouwd. Er vond een verwijzing plaats naar het Centrum voor Autisme.

De ouders van Hassan kwamen via dit centrum in contact met andere ouders die met dezelfde problematiek te maken hadden. Het bleek nu veel beter mogelijk om Hassan, zowel op school als thuis, op een adequate manier te begeleiden en aan te sturen. Hij gedijde met de nieuwe aanpak. Hij was steeds beter in staat zijn gedrag aan te passen aan de situatie en ook kwam hij nog zelden terecht in (conflict-)situaties waar hij, als gevolg van beperkt sociaal inzicht, niet adequaat mee kon omgaan.

Binnen de mogelijkheden van de school werd een passend traject gevonden dat hem kon toeleiden naar een passend vervolg op het onderwijs. Via een schildersbedrijf waar regelmatig leerlingen van de school stage liepen, kwam Hassan terecht op een plek in een timmerwerkplaats. Binnen het strenge en diensgevolge heldere regime dat daar heerste, liet hij zien zeer bedreven te zijn in diverse vormen van houtbewerking. Hij bleek dermate begaafd te zijn dat de werkmeester hem graag wilde begeleiden, nu niet als stagiaire maar als leerling van het bedrijf. Door intensieve contacten met de trajectbegeleider was de werkmeester goed geïnformeerd over de persoonskenmerken van Hassan die op de werkvloer een rol speelden. Hierdoor kon de aansturing van Hassan worden aangepast aan zijn specifieke behoeften. Frustraties werden op deze wijze zoveel mogelijk vermeden en de conflicten namen verder af. Uiteindelijk kreeg Hassan een vaste betrekking en was hij steeds beter in staat om te gaan met zijn handicap.

3 Op weg naar een passende plek in de samenleving

In hoofdstuk 3 van deze publicatie worden de vier fasen van de AGL-4 achtereenvolgens afzonderlijk beschreven: assessment (fase 1), interne activiteiten (fase 2), externe activiteiten (fase 3) en arbeidsinpassing en nazorg (fase 4). De beschrijvingen worden geïllustreerd met praktijkvoorbeelden die laten zien welk effect de gekozen aanpak voor leerlingen heeft gehad of kan hebben.

Het vinden van geschikt werk is voor jongeren met ernstige gedragsproblemen vaak een laatste strohalm om te voorkomen dat zij de binding met de maatschappij verliezen. Aan bestaande toeleidingstrajecten kunnen zij door de ernst van de problemen niet deelnemen.

De praktijk wijst uit dat de leerkracht van cluster 4 dan vaak de laatste persoon is die nog echt contact met ze heeft en hen kan begeleiden naar het vinden en behouden van een geschikt baantje. Veel scholen voor cluster 4 bieden dan ook de AGL-4 aan. Doel van de leerweg is om probleemjongeren zodanig op te leiden dat ze na het verlaten van de school een passende plek op de arbeidsmarkt hebben gevonden.

Hoe de school dit aanpakt, beschrijven we hier aan de hand van een voorbeeld uit de praktijk. Wij nemen daarbij de gedragsmoeilijke leerling Pieter als voorbeeld. Uit het voorbeeld wordt glashelder dat zowel Pieter alsook de school voor cluster 4 resultaat boeken, wanneer ketenpartners bereid zijn medeverantwoordelijkheid te dragen voor het traject van arbeidsinpassing.

De mythe dat beiden zich als een Baron Von Münchhausen uit het moeras omhoog kunnen trekken, willen we door dit voorbeeld dan ook voor eens en altijd ontzenuwen. Het voorbeeld van Pieter toont aan, hoe eenvoudig 'casemanagement voor gedragsmoeilijke jongeren' vorm gegeven kan worden.

INTERMEZZO 0

PIETER: PRE-ASSESSMENT

Pieter is 13 jaar oud wanneer hij wordt verwezen naar een school voor voortgezet speciaal onderwijs cluster 4. Zijn beperkingen op het gebied van sociale interactie hebben dan al vaak geleid tot zeer ernstige conflicten in de thuissituatie, de vrije tijd en in schoolverband. De vroege dood van zijn vader (acute hartstilstand) domineert nog steeds zijn leven. Zijn moeder is niet altijd opgewassen tegen de problemen. Woedeuitbarstingen met zware fysieke agressie, isolement en werkelijkheidsverlies vergden tijdens de basisschoolleeftijd intensieve bemoeienis vanuit de jeugdpsychiatrie en crisisdiensten.

Door allerlei spanningen ligt Pieter ook nu nog 's nachts dikwijls wakker, waardoor hij overdag gauw moe is. Om zijn agressiviteit af te reageren, schopt en slaat hij geregeld tegen van alles en nog wat aan. Pieter kan zich ook moeilijk uiten en maakt zijn gevoelens niet gemakkelijk uit zichzelf kenbaar en bespreekbaar. Inmiddels is Pieter 15 jaar oud en uit alles valt op te maken dat hij niet meer te motiveren is voor de leergerichte leerweg van de school voor cluster 4 waar hij nu als leerling staat ingeschreven.

De Commissie van Begeleiding van de school besluit daarom tot afname van een zogenaamd pre-assessment voor de arbeidsmarktgerichte leerweg. Onderzocht wordt onder andere wat de dominante leerstijl is van Pieter, hoe het gesteld is met zijn motivatie ten aanzien van schools en werkend leren en wat de aard is van zijn demotivatieproblematiek.

Geconcludeerd wordt dat Pieter het meest zal leren uit directe ervaringen en dat hij het beste in het diepe kan worden gegooid door hem uitdagende opdrachten te geven. Hij is meer gemotiveerd voor al werkend leren en uit de determinatie van de motivatieproblematiek blijkt dat het bij Pieter meer een kwestie is van niet kunnen en niet durven dan van niet weten of niet willen. Na een gesprek met Pieter en zijn moeder wordt besloten tot overplaatsing naar de arbeidsmarktgerichte leerweg van de school. De eerste acht weken zullen daarbij in het teken staan van test en oriëntatie.

3.1 Fase 1: Assessment

Definitie

Fase 1 van de AGL-4 moet er toe leiden dat de leerling een leerweg gaat volgen die past bij zijn of haar mogelijkheden en/of wensen. Om daar achter te komen wordt assessment ingezet. Assessment is een procedure waarbij op systematische wijze – met behulp van verschillende instrumenten, waaronder individuele, groeps- en praktijkopdrachten – concreet gedrag wordt geobserveerd en vervolgens gewaardeerd om zo dié kwaliteiten vast te stellen, die essentieel zijn voor het goed functioneren van de leerling in opleiding en functie. ‘Laat maar zien wat je kunt’: dat is in het kort waar assessment op neerkomt. De leerling kan dus zijn capaciteiten bewijzen, maar ook zelf zijn eigen sterktes en zwaktes ontdekken in van de praktijk afgeleide simulaties of in reële bedrijfssituaties. Uiteindelijk doel van assessment is het vinden van een geschikte opleidings- en/of arbeidsplaats. Assessment wordt dan ook ingezet binnen alle fasen van de leerweg.

Handelingsgerichte Diagnostiek als basis voor assessment

Als basis voor het assessmenttraject wordt binnen de AGL-4 gebruik gemaakt van de Handelingsgerichte Diagnostiek (N. Pameijer en T. van Beukering, *Handelingsgerichte Diagnostiek. Een praktijkmodel voor diagnostiek en advisering bij onderwijsleer- en opvoedingsproblemen*, Leuven, 1997). Handelingsgerichte Diagnostiek (HGD) is een besluitvormingsproces waarbij de orthopedagoog onderwijsleer- en opvoedingsproblemen, sociaal-emotionele en overige belemmeringen voor de arbeidsmarkt onderkent, analyseert en zoekt naar mogelijke verklaringen met als doel het oplossen van die problemen. Startpunt is de hulpvraag van de cliënt, het eindproduct een verantwoord en voor hem bruikbaar en te evalueren advies. Het diagnostisch proces is voortdurend gericht op veranderen en adviseren. De begeleiders werken tijdens het assessment vanuit een interactionistisch referentiekader. Alleen die informatie wordt verzameld waarmee iets wordt gedaan in het trajectplan. Zeker als het gaat om arbeidsinpassing voor leerlingen die een negatief schoolverleden kennen, is het van belang om niet te lang stil te blijven staan bij bijvoorbeeld bepaalde leerproblemen, maar uit te gaan van de arbeidsgeschiedheid (wat kan de leerling) en deze te gebruiken in het trajectplan. Het model van de HGD sluit hierbij aan. Het is een ideaalmodel met wenselijk geachte richtlijnen. De praktische haalbaarheid zal per leerling verschillen, maar het uitgangspunt blijft handelingsgericht.

Pre-assessment

In het kader van het project *Casemanagement gedragsmoeilijke jongeren* zijn door de scholen in samenwerking met de Stichting Leerplanontwikkeling (SLO) instrumenten ontwikkeld waarmee de beslissing tot plaatsing van een leerling in de arbeidsmarktgerichte leerweg kan worden onderbouwd (H. Pietersen, R. Schreurs, H. Hermans e.a., *Pre-assessment AGL-4*, Enschede, 2004). In de kaderstellende notitie wordt daarbij ruim aandacht besteed aan de signalen en indicatoren die ten grondslag liggen aan het besluit leerlingen te plaatsen in de AGL. Naast aanleg en intelligentie wordt ook ruim aandacht besteed aan de motivatie, de interessesfeer en de leerstijl van de leerling. Uiteindelijk zijn voor de leerlingen en hun begeleiders zeer toegankelijke instrumenten tot stand gekomen. De instrumenten zijn gedigitaliseerd en daarnaast is er een gebruikershandleiding toegevoegd. Met het eerste instrument kan de dominante leerstijl van de leerling in kaart worden gebracht, het tweede instrument brengt de (de)motivatie voor werkend dan wel schools leren in beeld en het derde instrument determineert de motivatieproblematiek. Naast uitslagen worden ook handelingsadviezen gegeven voor het geven van een eerste aanzet voor het trajectplan voor de leerling.

Motivatieproblematiek

De ervaring leert dat motivatieproblemen bij leerlingen zich vaak in de beginfase van het leer(werk)traject aandienen. Leerlingen die echt niet willen, worden dikwijls toch ergens geplaatst zonder dat ze zelf iets mogen doen (terwijl ze wel zien dat anderen werken). Zo'n 80% van hen blijkt binnen drie weken van mening veranderd te zijn. De meeste leerlingen blijken bovendien blij te zijn eindelijk weer naar school te kunnen, omdat ze veelal lang thuis hebben gezeten. Het probleem is niet zelden dat ze dingen willen die ze niet kunnen. Om te achterhalen wat een leerling wil en kan, is assessment daarom noodzakelijk.

Assessment-instrumenten

In de eerste fase van de AGL-4 staat het assessment in het teken van test en oriëntatie. Er wordt gevraagd naar de voorkeuren van de leerling en deze krijgt de gelegenheid opdrachten te vervullen in de beroepsrichting van zijn voorkeur. Verder neemt hij deel aan arbeidsoriënterende stages en staan vragen centraal als: welke mogelijkheden heb ik, wil ik dat en kan ik dat ook? Om een objectief beeld te krijgen van de interesse, motivatie, capaciteiten en vaardigheden van een leerling, kan gebruik gemaakt worden van een 'toolbox' met assessment-instrumenten. Naast

kennistoetsen, capaciteitentests, motorische vaardigheidstoetsen, interesseltests, leerstijlentests en motivatietests kan zo'n 'toolbox' ook instrumenten bevatten voor het observeren van de leerlingen in de werksituatie of richtlijnen voor het afnemen van bijvoorbeeld criterium-gerichte interviews. Typerend voor al deze instrumenten is dat ze gericht zijn op het in beeld krijgen van de gedragskenmerken van de leerling in relatie tot leren en werk.

Verantwoordelijkheid

Het is de orthopedagoog/psycholoog van de school die op basis van de eerste intake vaststelt welke assessment-instrumenten voor verder onderzoek ingezet zullen worden. Hij/zij is ook eindverantwoordelijk voor het opstellen van het persoonsprofiel en het advies voor het vervolgtraject dat wordt vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelingsplan van de leerling (POP). Bij de afname van de testen en het uitvoeren van de praktijk-assessments worden docenten en praktijkcoaches ingezet en hebben deze een instruerende, observerende en/of beoordelende functie.

Assessmentcentrum

Om er voor te zorgen dat het assessmentprogramma met de nodige zorg kan worden uitgevoerd, heeft een aantal scholen daarvoor speciaal een assessmentcentrum opgezet. Een coördinator (orthopedagoog/psycholoog) en een aantal assessoren (assistenten) beheren het centrum, dat beschikt over alle mogelijke faciliteiten om arbeidskundig onderzoek uit te kunnen voeren. Naast een goed gevulde 'toolbox' van instrumenten treffen we in het centrum ruimtes aan voor het afnemen van tests en praktijkassessments. Verder beschikt een dergelijk centrum ook over een infotheek en zijn er naast werkkamers voor begeleiders ook de nodige ruimtes voor overleg. Het is vaak een multidisciplinair team van orthopedagogen, trajectbegeleiders, hulpverleners en docenten die in het centrum bij elkaar komen om uitvoering te geven aan het handelingsgericht werken binnen de arbeidsmarktgerichte leerweg van de school. Met ouders/verzorgers en leerlingen wordt ook de voortgang besproken van de trajecten waarbij steeds nadruk wordt gelegd op de eigen verantwoordelijkheid van betrokkenen bij de plannen. Ook externe organisaties kunnen vaak gebruik maken van een dergelijk assessmentcentrum. Scholen die over een dergelijk centrum beschikken zijn onder andere de Michaëlschool in Boxtel, De Rietlanden in Den Bosch, De Kapstok in Enschede en De Ortolaan in Heythuysen. Voor een good practice-beschrijving verwijzen we naar het stroomschema dat gehanteerd wordt binnen het assessmentcentrum van De Kapstok in Hengelo.

Fasegewijze aanpak als format

Tijdens de assessmentfase wordt in drie stappen toegewerkt naar het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) voor de leerling. Bij elke stap wordt aangegeven welke soorten activiteiten er plaats vinden, welke instrumenten worden ingezet, wat van leerlingen en deelnemers wordt verwacht en welke beslissingen er dienen te worden genomen.

1 VERTROUWENSBASIS

Tijdens deze stap wordt het eerste contact met de leerling en de begeleider gelegd. Zij maken kennis met elkaar en vervolgens dient er een vertrouwensbasis te worden gelegd. Al het handelen van de begeleider is er op gericht om de deelnemer te laten vertellen over wat deze zelf graag zou willen bereiken en welke mogelijkheden en onmogelijkheden deze zelf ziet. De begeleider stelt zich van meet af aan op naast de leerling. In deze fase maakt de begeleider onder andere gebruik van de criterium-gerichte interviewtechniek.

2 PERSOONSPROFIEL

Belangrijk is om te bepalen en vast te stellen waaraan de leerling nog moet werken alvorens deze ook daadwerkelijk aan de AGL-4 kan beginnen. De succesfactoren en de punten waaraan eventueel nog moet worden gewerkt, legt de begeleider vast in het persoonsprofiel. Bij de samenstelling maakt de begeleider gebruik van de dossiergegevens en van de uitkomsten van het afgenomen assessment. De uitslag heeft een goed beeld opgeleverd van het algemene potentieel van de leerling op het gebied van verbale, exacte, motorische en sociale capaciteiten. De samenvatting van observaties geeft tenslotte goed weer hoe de leerling werkzaamheden aanpakt en onder welke condities hij functioneert. Zo is een persoonsprofiel ontstaan dat aanknopingspunten geeft voor het ontwerp van een persoonlijk ontwikkelingsplan.

3 PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN

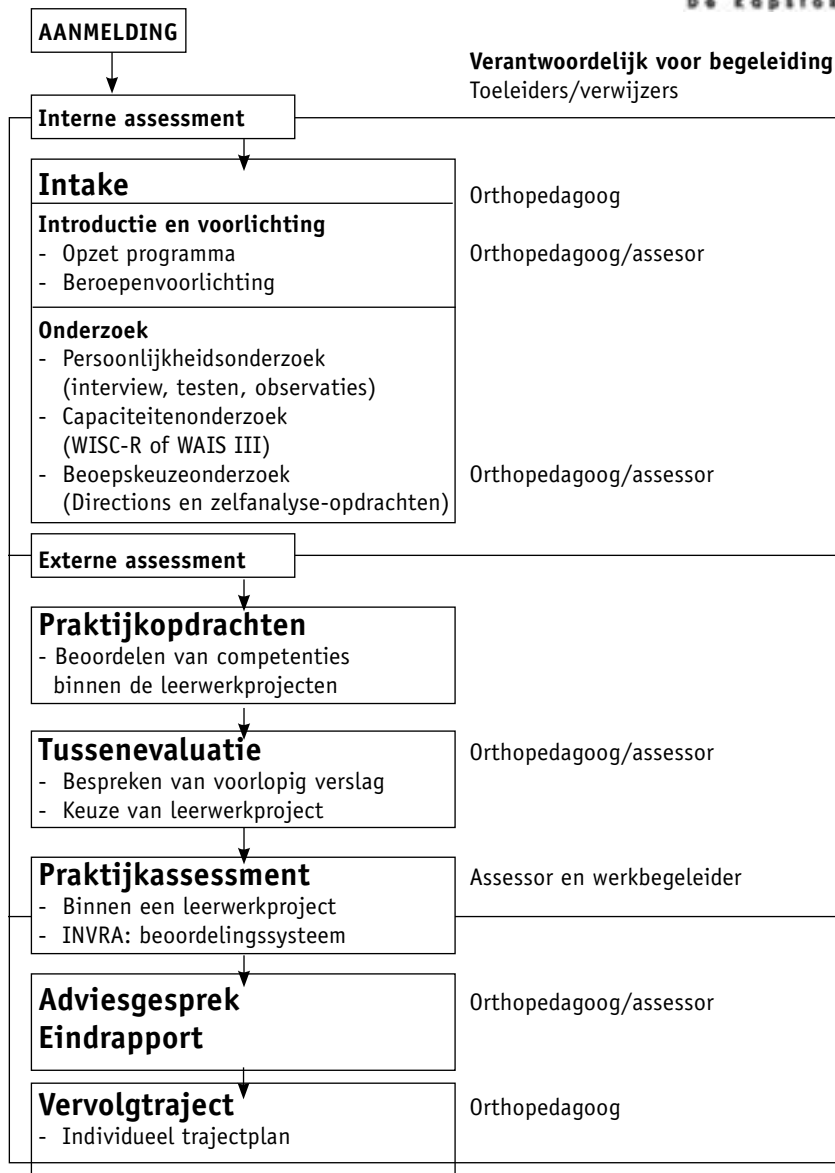
Als uit het persoonsprofiel blijkt dat inpassing naar werk of opleiding nog niet mogelijk is, wordt bekeken wat aan verbetering nodig is om deze inpassing wel mogelijk te maken. Uit het assessment voor algemene potentieelbepaling zou naar voren kunnen komen dat er nog gewerkt moet worden aan attitude, kennis, vaardigheden en/of ervaring. De volgorde voor het werken aan deze items is niet willekeurig. Als aan attitude-aspecten (houdingsaspecten) gewerkt moet worden, heeft het geen zin

eerst aan kennis, vaardigheden of ervaring te werken. Immers: alles wat gedaan wordt aan het vergroten van kennis, vaardigheden en ervaring is zinloos als de attitude niet verandert.

De fase van assessment eindigt, wanneer de leerling weet in welke beroepssector hij zich verder wil ontwikkelen en aan welke algemene beroepsvaardigheden hij moet gaan werken, wil hij met succes kunnen deelnemen aan de interne activiteiten van de arbeidsmarktgerichte leerweg. Zijn begeleider beschikt tevens over voldoende informatie om de leerling goed te 'matchen' met een toekomstige beroepsvoorbereidende stage en – in vervolg daarop – een goed uitgekozen, afgestemde werkplek.

STROOMSCHEMA ASSESSMENTCENTRUM

De Kapstok, Hengelo



INTERMEZZO 1

PIETER: ASSESSMENT

De orthopedagoog/psycholoog van de arbeidsmarktgerichte leerweg heeft het dossier van Pieter inmiddels in de Commissie van Begeleiding van de school besproken en op basis hiervan een test- en oriëntatieprogramma voor Pieter opgesteld. Ook maakt hij kennis met zijn trajectbegeleider en andere begeleiders die hem zullen helpen om tijdens stap 1 antwoorden te krijgen op vragen als: wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik? Naast een criteriumgericht interview wordt door de orthopedagoog een persoonlijkheidsonderzoek, een capaciteitenonderzoek en een beroepskeuzeonderzoek afgenomen. Verder voert Pieter allerlei werkopdrachten en arbeidsproeven uit binnen de leerwerkprojecten van de school. Daar worden door observatie zijn interesses en zijn eerder verworven competenties in beeld gebracht en wordt gekeken wat zijn mogelijkheden zijn.

Om zich ook te kunnen oriënteren op de reële arbeidsmarkt gaat Pieter in deze periode een dag per week naar een bedrijf van zijn voorkeur voor een zogenaamde arbeidsoriënterende stage.

Pieter blijkt uitermate geïnteresseerd te zijn in het werken aan brommers, motoren en auto's. Zijn snuffelstage bij een bromfietshandel is hem goed bevallen. In de leerwerkplaatsen van de school voor fiets- en bromfiets-techniek en autodemontage gaf hij ook blijk te beschikken over de benodigde sleutelvaardigheden om zich verder te kunnen ontwikkelen binnen de mobiliteitsbranche. Uit het nadere persoonlijkheidsonderzoek en maatschappelijk onderzoek is wel vast komen te staan dat Pieter geholpen moet worden met het zoeken van oplossingen voor zijn persoonlijke problemen. Zijn moeder dient daarbij nauw te worden betrokken en met de hulpverlening zijn al afspraken gemaakt om er voor te zorgen dat de problemen in de thuissituatie verminderen, om het traject binnen de arbeidsmarktgerichte leerweg tot een goed einde te kunnen brengen. Door het faseren en creëren van korte termijn-successen zal daar vooral aandacht worden besteed aan het reduceren van de angst en minderwaardigheidsgevoelens en het bevorderen van gevoelens van competentie. In het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) dat begeleiders samen met Pieter en zijn moeder opstellen, staat dan ook dat er gewerkt moet worden aan het verbeteren van het zelfbeeld, het doorzettingsvermogen en de bewustwording van de eigen problematiek. Zijn begeleiders binnen de AGL-4 zullen hem daarbij helpen door hem veiligheid en structuur te bieden en hem te stimuleren bij het verder ontwikkelen van zijn eigen portfolio.

De fase van test en oriëntatie wordt afgesloten met het vaststellen van het POP voor Pieter. In het plan staat dat hij binnen twee jaar een arbeidsplaats zal hebben veroverd binnen een bedrijf dat actief is binnen de mobiliteitsbranche.

3.2 Fase 2: interne activiteiten

Bij de interne activiteiten zijn de doorgaande leerlijnen van belang die zijn ontwikkeld voor het kwalificeren van leerlingen voor bepaalde functies. Door in termen van gedrag aan te geven wat het eindprofiel is, kan in leeropdrachten stapsgewijs aan het aanleren van het gewenste gedrag worden gewerkt. Door de opbouw van de leerwegen kan de leerling telkens werken aan een hoger niveau van zijn ontwikkeling. De begeleider coacht daarbij de leerling voortdurend en doet dat door het handelen van de leerling te bevragen. Bij de vormgeving van het opleidingsmateriaal is ook rekening gehouden met de verschillende leer- en motivatiestijlen van de deelnemers.

Voor elke functie zijn de competenties en kernopgaven beschreven. De daarbij horende kritieke incidenten zorgen er voor dat de leerling zich de competenties ook in kritieke situaties eigen kan maken.

Een leerling stroomt fase 2 van de AGL-4 binnen wanneer in fase 1 van de leerweg het persoonsprofiel is opgesteld en een eerste aanzet is gegeven voor het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). In het plan staat hoe de leerling zich kan voorbereiden op werk en hoe deze de overstap kan maken naar de arbeidsmarkt. Ook staat in het plan welke ondersteuning de leerling nodig heeft, zodat hij zijn mogelijkheden kan benutten of verder ontwikkelen. Bekend is wat de leerling zelf wil, wat zijn mogelijkheden zijn op dit moment, wat hij nog zou moeten of zou kunnen leren en onder welke omstandigheden hij het beste functioneert. Kortom: de leerling heeft al besloten om te gaan werken en een bewuste keuze gemaakt voor een of meer werksoorten. De trajectbegeleider is ervoor verantwoordelijk om de leerling en zijn omgeving tijdens het gehele traject te ondersteunen. Hij informeert, adviseert, denkt mee, zet geplande activiteiten in gang en coördineert deze activiteiten met als doel dat de leerling uiteindelijk een volwaardige positie verwerft op de arbeidsmarkt.

Vaardigheden

In de fase van interne activiteiten gaat de leerling zich voorbereiden op werken in een bedrijf en als onderdeel van deze fase gaat hij ook stage lopen in een bedrijf. De activiteiten zijn er op gericht in te schatten welke ondersteuning hij en anderen nodig hebben om de overstap naar werken in een bedrijf te kunnen maken. Bij aanvang van fase 2 staan onder andere de volgende vragen centraal:

- Welke algemene kennis en vaardigheden zijn minimaal nodig om als ‘werknemer’ in een bedrijf te kunnen functioneren (werknemersvaardigheden) en in welke mate kan de leerling deze kennis en vaardigheden toepassen?
- Welke specifieke kennis en vaardigheden zijn minimaal nodig om de aan de branche gerelateerde werkzaamheden te kunnen uitvoeren (beroepsvaardigheden) en in welke mate kan de leerling deze aan de branche gerelateerde kennis en vaardigheden toepassen?
- Welke aspecten in de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling vragen extra aandacht?

Op bovenstaande vragen kan na het doorlopen van fase 1 antwoord gegeven worden. Nu moet vastgesteld worden op welke manier de leerling deze vaardigheden het best kan leren, hoe er verder gewerkt kan worden aan de sociaal-emotionele ontwikkeling en/of met welke problemen er rekening moet worden gehouden. Hier zijn vele opties mogelijk. Zo kan hij bijvoorbeeld een cursus of een training volgen, gericht op werknemersvaardigheden; of een cursus of training gericht op de werksoort-gerelateerde vaardigheden; of er kunnen randvoorwaardelijke werk-simulaties geschapen worden, waarin tegemoet wordt gekomen aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de betrokken leerling. Als er echter geen zwaarwegende tegenargumenten zijn, wordt ervoor gepleit de leerling al werkend de benodigde vaardigheden te leren.

Werknemersvaardigheden

Bij werknemersvaardigheden gaat het om:

- sociaal-communicatieve vaardigheden zoals samenwerken, omgangsvormen naar klanten;
- verantwoording dragen voor werk, problemen oplossen;
- functionele vaardigheden zoals opdrachten begrijpen, verslaglegging en het omgaan met informatiebronnen;
- vaardigheden met betrekking tot de werksituatie zoals systematische werkplanning, kennis over de arbeidsmarkt en wetgeving, veiligheid en milieu.

De werknemersvaardigheden komen in sterke mate overeen met de algemene vaardigheden uit de basisvorming. Wanneer binnen de AGL-4 van deze vaardigheden wordt uitgegaan, dekt dit inhoudelijk de lading. De leerling bekwaamt zich binnen de leerweg in zes algemene vaardigheden:

- zicht krijgen op de persoonlijke en maatschappelijke omgeving;
- leren uitvoeren van een aantal basisvaardigheden rond rekenen, taal, informatieverwerking en ICT;
- leren leren;
- leren communiceren;
- leren reflecteren op het eigen leerproces;
- leren reflecteren op de eigen toekomst.

De algemene vaardigheden gelden voor alle beroepssectoren.

Beroepsvaardigheden

Bij beroepsvaardigheden gaat het om het kunnen toepassen van praktische vaardigheden die zijn gerelateerd aan werksituaties binnen een bepaalde sector (Techniek, Zorg en Welzijn, Economie en Groen). Voor alle sectoren gelden andere praktische vaardigheden of competenties die ook wel eens sleutelvaardigheden worden genoemd. Daarbij gaat het om:

- het kennis hebben van verschillende materialen en bewerkings-technieken;
- het kiezen, hanteren, reinigen en opruimen van gereedschappen en middelen;
- het uitvoeren van bewerkingen en behandelingen (volgorde, motoriek);
- het samenstellen/construeren van onderdelen tot een geheel;
- het kunnen aanvoeren, afvoeren en opruimen van materialen (logistiek);
- het kunnen verwerken van aan de werksoort gerelateerde informatie zoals tekeningen, werkbonnen, etiketten;
- het kunnen toepassen van de bij de werksoort gerelateerde omgangsvaardigheden.

De beroepsvaardigheden vinden we terug in de competentieprofielen van de BVE-sector. In de lijst met websites achter in deze publicatie zijn onder andere branche-organisaties opgenomen, waarvan de competentieprofielen kunnen worden gedownload. Met name de opleidingen op assistentenniveau (niveau 1) en die van beginnend beroepsbeoefenaar (niveau 2) vormen een goede basis om leerlingen voor wie dat haalbaar wordt geacht alsnog te kwalificeren. Vele scholen binnen cluster 4 hebben ook ervaring in het in samenwerking met ROC's vormgeven van geïntegreerde opleidingstrajecten voor gedragsmoeilijke jongeren. De trainingen worden daarbij deels verzorgd door docenten/medewerkers van de REC-school en van het ROC. Docenten van het ROC nemen de examens af.

Het is zo voor de leerling mogelijk om toe te werken naar het behalen van landelijk erkende deelcertificaten en/of diploma's.

Leeromgeving

Om de werknemers- en beroepsvaardigheden in de praktijk te kunnen trainen, beschikken de meeste vso-scholen binnen cluster 4 maar over een beperkt aantal mogelijkheden. De belangrijkste oorzaak hiervoor is gelegen in het feit dat daarvoor de huidige bekostiging niet op toegesneden is. Toch is een aantal scholen er desondanks in geslaagd via allerlei andere wegen deze praktijkleermogelijkheden wél te realiseren. Er zijn in het land dan ook veel voorbeelden te vinden van praktijkleermogelijkheden op het gebied van bijvoorbeeld voeding, administratie, reproductie, magazijn, winkel, plant en dier, techniek, onderhoud.

Uit ervaringen van scholen blijkt dat de beroepsvaardigheden vaak het grootste struikelblok vormen en niet zozeer de aan de werksoort gerelateerde vaardigheden.

Waar veel leeftijdsgenoten bijna als vanzelfsprekend leren wat ze moeten doen om zich aan de afspraken te houden, hoe ze zich moeten opstellen in allerlei sociale situaties en welke werkhouding daarbij passend is, lijkt dit voor leerlingen met een gedragsstoornis niet het geval te zijn. In fase 2 ligt de nadruk daarom vooral op het verzamelen van informatie over de mate waarin een leerling over werknemersvaardigheden beschikt.

Werksituatie

Als eigen indrukken van de trajectbegeleider en de gegevens uit het POP onvoldoende informatie opleveren, dan is het zaak om de leerling gericht te observeren in een werksituatie. Van belang is namelijk dat duidelijk wordt hoe de beperking of stoornis van de leerling zich uit in de werksituatie en in welke mate dit gedrag zijn functioneren beïnvloedt. Het observeren kan plaatsvinden in een gesimuleerde, realistische werksituatie binnen de school. Aanbevolen wordt echter om in deze fase van het traject ook gebruik te maken van echte, reële werksituaties binnen bedrijven. Het is namelijk zeer de vraag of de leerling zich in een gesimuleerde werksituatie net zo zal gedragen als in een echte werksituatie. Vaak laten ze in een 'echt' bedrijf eerder zien veel meer te kunnen dan men hen ooit in de leerwerkplaatsen van de school heeft zien doen.

Leerwerkbedrijven

De praktijk heeft ook uitgewezen dat het zonder meer plaatsen van leerlingen binnen bedrijven mislukt wanneer er in deze fase niet gezorgd wordt voor een intensieve begeleiding op de werkplek. Om dit te kunnen realiseren, zijn er de afgelopen jaren twee oplossingen bedacht die ook op veel scholen binnen cluster 4 zijn te vinden. Het betreft enerzijds de opzet van 'eigen bedrijven' zonder winsttoogmerk buiten de school en anderzijds de opzet van 'trainingsvoorzieningen' binnen bestaande bedrijven waarmee de school vaak al een goede relatie onderhield.

De eigen leerwerkbedrijven zijn meestal gerealiseerd in de stad of op bedrijventerreinen en de leiding is in handen van medewerkers van de school. Soms is er ook sprake van een groepsdetachering van leerlingen bij een bestaand bedrijf. De school heeft een of meerdere medewerkers bij het bedrijf gestationeerd om er voor te zorgen dat het leerwerkproces zo optimaal mogelijk verloopt.

Het grote voordeel van het kunnen beschikken over eigen bedrijven binnen de AGL-4 is dat leerlingen de werksituatie niet alleen als echt ervaren, maar ook dat zij zich niet 'gestigmatiseerd' voelen zoals dat wel het geval is op de 'speciale' school. Verder is de school beter in staat om de leersituatie te laten aansluiten bij de opgedane ervaringen en interesses van de leerlingen. Op de werkplek kunnen maatregelen worden getroffen die de kans vergroten dat het leerproces ook daadwerkelijk gaat optreden. Er kan verder ook sprake zijn van planmatig gestructureerde activiteiten met een duidelijk begin- en eindpunt en expliciet geformuleerde leerdoelen opklimmend in moeilijkheidsgraad die passen binnen de in cluster 4 gehanteerde handelingsgerichte procesdiagnostiek. De activiteiten die binnen de eigen leerwerkbedrijven plaatsvinden, worden tot de interne activiteiten van de arbeidsmarktgerichte leerweg gerekend omdat de school namelijk deze activiteiten zelf organiseert en doelbewust inzet.

Beroepsvoorbereidende stage

Tijdens het trainen van de werknemers- en beroepsvaardigheden binnen de eigen praktijkleermogelijkheden van de school kan ook al gekozen worden voor het alleen op stage sturen van de leerling. Deze zogenaamde beroepsvoorbereidende stage is een externe stage voor leerlingen die al een keuze hebben gemaakt voor een bepaald type werkplek. Soms spreekt men hier ook wel van begeleide externe stages (BES) bij bedrijven. De stageplaats zal zoveel mogelijk overeen moeten komen met de uiteindelijke werkplek. Hier wordt vastgesteld of de keuze voor het beroep

daadwerkelijk past bij de motivatie en mogelijkheden van de leerling. Aan het einde van fase 2 is de leerling zodanig vertrouwd met de werknemers- en beroepsvaardigheden dat hij voor meer dan 50% kan deelnemen aan externe arbeidstoeleidsactiviteiten. De beroepsvoorbereidende stage kan nu omgezet worden in een functievoorbereidende stage en de leerling is eventueel in staat deel te nemen aan kwalificerende opleidingstrajecten van een ROC of AOC. De geplande activiteiten voor de volgende fase worden tenslotte vastgelegd in een 'zoekprofiel'.

KRINGLOOPBEDRIJF 'DE SLUIS'

Leerwerkplaats van De Ortolaan, Heythuysen

de ortolaan

Om het ondernemend werknemersgedrag van gedragsmoeilijke jongeren positief te kunnen beïnvloeden, is het noodzakelijk dat zij in een één-op-één-situatie getraind worden. Bij jobcoaching is hiervan sprake wanneer de jongere met REA-middelen wordt ingepast op een werkplek. Maar voor jongeren die zich nog op school bevinden en daar staan ingeschreven, is deze één-op-één begeleiding vaak niet mogelijk. Toch heeft De Ortolaan in leerwerkplaats 'De Sluis' (Heythuysen) een oplossing gevonden om jongeren individueel te kunnen begeleiden. Iedere jongere wordt daar namelijk begeleid door een eigen werkplekbegeleider: een aantal van deze werkbegeleiders is als technisch assistent of leerkrachtondersteuner in dienst van de school, maar het merendeel van de begeleiders is als vrijwilliger of in het kader van een werkgelegenheidsmaatregel in 'De Sluis' werkzaam. 'De Sluis' werkt inmiddels met een team van tien vrijwilligers en een vijftal medewerkers die in een reïntegratietraject zitten. Op de afdeling elektro-reparatie is de inzet van een gepensioneerde elektrotechnicus inmiddels niet meer weg te denken, evenals de vrijwilligers die werkzaam zijn in de winkel.

'De Sluis' doet verder dienst als assessmentcentrum voor de arbeidsmarkt-gerichte leerweg. De jongeren zetten vanuit 'De Sluis' hun eerste stap richting arbeidsmarkt.

'De Sluis' is een recyclingbedrijf waar welvaartsresten uit de regio geschikt worden gemaakt voor hergebruik. De kringloopartikelen worden in combinatie met fraaie producten uit ontwikkelingslanden te koop aangeboden in de bedrijfswinkel. 'De Sluis' beschikt over werkplaatsen voor de recycling van bruin-grijsgoed, hout, oude meubels, metalen, fietsen en auto's. Verder is er in samenwerking met het AOC-Limburg een pension voor kleine dieren gerealiseerd en een kas en tuin voor plantenteelt.

Voorop in 'De Sluis' staat en blijft staan het toeleiden van jongeren naar een duurzame plaats op de arbeidsmarkt. Daarom wordt er in 'De Sluis' ruim aandacht besteed aan de algemene werkgeschiktheid, werkhouding en praktische vaardigheden.

HOTEL-CAFÉ-RESTAURANT 'HET TUINDORP'

Leerwerkplaats van De Kapstok, Hengelo



De Kapstok Leerwerkprojecten verzorgt binnen de Twentse scholen voor cluster 4 de arbeidsmarktgerichte leerweg.

In zeven leerwerkprojecten worden de leerlingen middels praktische scholing voorbereid op alle facetten die met een toekomstige werksituatie te maken hebben. In al deze leerwerkprojecten is sprake van een echte praktijksituatie.

Beroepshouding en motivatie om bijvoorbeeld in de praktijk van de keuken of de bediening te kunnen functioneren, spelen een belangrijke rol in leerwerkproject hotel-café-restaurant 'Het Tuindorp'.

In kleine teams van drie à vijf leerlingen wordt onder intensieve begeleiding een drietal beroepsopleidingen aangeboden.

In het hotel wordt opgeleid tot medewerker facilitaire dienstverlening. De kamers van de hotelgasten dienen daarbij als leerobject. In het restaurant zorgen de gasten tijdens de lunch en het diner dat de leerlingen goed gemotiveerd aan hun opleiding werken. In het restaurant wordt opgeleid tot horeca-assistent (een opleiding op niveau 1 van het beroepsonderwijs) en basiskok (niveau 2).

De opleidingen op 'Het Tuindorp' vinden plaats in nauwe samenwerking met het ROC en KPC Groep. Na afronding van hun opleiding plaatst het bureau Stagenet van De Kapstok de leerlingen op de arbeidsmarkt of regelt in overleg met het ROC een vervolgopleiding. Om de afspraken tussen het ROC en De Kapstok op alle niveaus te waarborgen, hebben beide instellingen gezamenlijk een brugfunctionaris in dienst genomen (0,5 fte).



INTERMEZZO 2

PIETER: INTERNE ACTIVITEITEN

Samen met zijn vaste trajectbegeleider heeft Pieter besloten om de arbeids-oriënterende stage bij de bromfietshandel om te zetten in een beroeps-voorbereidende stage. Hij gaat nu voor twee volle dagen naar de reparatiewerkplaats waar hij samenwerkt met drie collega's. De overige drie dagen is hij op school en werkt hij aan het vergroten van zijn kennis over de beroepssector (de mobiliteitsbranche) en het verder ontwikkelen van de benodigde beroepscompetenties.

Bij Pieter ligt de nadruk daarbij vooral op het verbeteren van zijn sociale vaardigheden. In zijn plan staat ook dat hij vooral moet leren omgaan met kritiek en het leren aanvaarden van instructies. Om te zorgen dat hij op tijd komt en leert omgaan met zijn problemen in de thuissituatie, wordt thuis nu ook intensieve gezinsbegeleiding ingezet en is er voor gezorgd dat Pieter een eigen plek heeft om te werken aan eventuele huiswerkopdrachten.

De eigen fietswerkplaats van de school wordt de leerwerkplek waar Pieter de meeste tijd van het programma zal doorbrengen. Met de docent/trainer wordt een praktijkplan opgesteld, waarin vooral zal worden toegewerkt naar meer zelfstandigheid. Pieter krijgt na verloop van tijd ook de leiding over de speciale afdeling die tweedehands fietsen opknaapt voor studenten. De verkoop is door onvoldoende aanvoer van fietsen de laatste tijd behoorlijk ingezakt en het is aan Pieter om er voor te zorgen dat de verkoopcijfers verbeteren.

Met zijn trajectbegeleider zoekt hij ondertussen ook naar een geschikte beroepsopleiding die hij moet volgen om gekwalificeerd te kunnen starten op de arbeidsmarkt. Daarvoor kijkt hij eerst op de site van de Innovam. Vervolgens maakt hij een afspraak met het ROC in de buurt, dat opleidingen van de Innovam voor de mobiliteitsbranche verzorgt.

Snel wordt duidelijk dat Pieter op basis van zijn huidige kennis en capaciteiten het beste kan starten met de opleiding assistent mobiliteitsbranche (niveau 1). Pieter blijft daarvoor gewoon ingeschreven staan bij zijn huidige school voor cluster 4. De theorie krijgt hij daar ook door zijn vaste docent aangeboden en niet op het ROC, omdat dan de kans groot is dat hij ondergesneeuwd raakt in dat grote gebouw. Wanneer hij een deel van de leerstof met een voldoende afsluit, krijgt hij daarvoor een deelkwalificatie. Als hij alle deelkwalificaties heeft gehaald, heeft hij daarmee de theorie afgerond. De praktijk wordt afgesloten met een praktijkexamen. Indien hij zowel de theorie als de praktijk met een voldoende heeft

afgesloten, heeft hij recht op een diploma. Voor het afnemen van het praktijkexamen wordt een docent van de Unit Techniek van het ROC uitgenodigd om naar school te komen. De school voor cluster 4 heeft met het ROC hierover namelijk vaste afspraken gemaakt.

Omdat de bromfietshandel waar Pieter nu stage loopt geen door de Innovam erkend leerbedrijf is en er in het bedrijf ook geen perspectief is op een baan, wordt besloten om voor de volgende stap een bedrijf te zoeken dat wel aan deze voorwaarden voldoet.

Maar voldoet Pieter nu zelf ook aan de voorwaarden om de volgende stap te kunnen zetten naar werk?

Om die vraag te kunnen beantwoorden gaat de trajectbegeleider op bezoek bij de praktijkbegeleider van de bromfietshandel en de docent/trainer van de fietswerkplaats van de school. Op beide plaatsen krijgt de trajectbegeleider van Pieter te horen dat ze tevreden zijn over zijn inzet.

Motivatatie en werkhouding waren het afgelopen half jaar sterk verbeterd en ook zijn sociaal-communicatieve vaardigheden zoals samenwerken en omgangsvormen met klanten (toch zijn zwaktes) waren voldoende. Over het kunnen toepassen van de specifieke beroepsvaardigheden – het sleutelen zelf dus – waren beide begeleiders zelfs enthousiast.

Meest in het oog springend was echter het feit dat Pieter de omzet van de verkoop van studentenfietsen had weten te verdubbelen. Geheel op eigen initiatief had hij met de plaatselijke politie weten te regelen, dat de fietsen die na de kijkdagen achterbleven op het bureau, konden worden opgehaald. Daarmee had Pieter er voor gezorgd dat de fietswerkplaats nooit meer verstoken bleef van aanvoer van tweedehands fietsen.

Op basis van bovenstaande ervaringen en een aanvullend beroepsgericht assessment werd het persoonsprofiel van Pieter vervolgens bijgesteld en werd een zoekprofiel opgesteld voor een geschikte stageplaats voor stap 3. Gezocht werd dus naar een bedrijf dat Pieter de mogelijkheid biedt om functiegerichte vaardigheden te verwerven en een bedrijf ook waar hij kans maakt op werk.

Het vinden van zo'n bedrijf is voor de trajectbegeleiders van cluster 4 geen eenvoudige zaak. Veel bedrijven zijn namelijk nogal huiverig voor het aangaan van stageovereenkomsten met plaatsingsvoorwaarden voor de doelgroep gedragsmoeilijke jongeren. Het feit dat de school echter goede afspraken heeft gemaakt met het regionale bedrijfsleven, in het kader van de 10.000-banenregeling (Taskforce Werkgelegenheid) en de daarop volgende goede voorlichting die aan de toekomstig werkgever werd gegeven

over de subsidiemogelijkheden voor de doelgroep, zorgen er voor dat Pieter aan de slag kan bij een grote zaak waar alles is te krijgen op het gebied van tweewielers.

3.3 Fase 3: externe activiteiten

De leerling stroomt door van fase 2 (interne activiteiten) naar fase 3 (externe activiteiten) van de AGL-4 wanneer het zoekprofiel is opgesteld en daarmee een verdere invulling is gegeven aan het persoonlijk ontwikkelingsplan. De trajectbegeleider kan nu samen met de leerling op zoek gaan naar een stageplaats binnen een bedrijf waarbij het de bedoeling is dat de stage gaat leiden tot een dienstverband.

Vaardigheden

De leerling dient over voldoende algemene en beroepsspecifieke vaardigheden te beschikken om een reële kans te maken op een reguliere arbeidsplaats in een bedrijf of instelling. De activiteiten zijn er op gericht dat de leerling met ondersteuning meer dan 50% van de onderwijstijd in een bedrijf gaat werken. Het leren van vaardigheden is ook in deze fase belangrijk en zal zich met name toespitsen op het oefenen van functiebestanddelen die bij de toekomstige werkplek horen. De nadruk zal daarbij verder ook komen te liggen op het vergroten van de arbeidsprestatie van de leerling.

De activiteiten van de trajectbegeleider richten zich daarbij vooral op het onderzoek of een arbeidsovereenkomst tussen de leerling en de werkgever een reële optie is.

Bij aanvang van dit gedeelte van fase 3 staan de volgende vragen centraal:

- Welke aan de werkplek gerelateerde functiebestanddelen moet de leerling zich eigen maken en in welke mate beschikt hij over deze vaardigheden?
- Welke ondersteuning hebben de leerling en anderen op de werkplek nodig om zowel de arbeidsprestatie alsook het functioneren als (toekomstig) werknemer te kunnen vergroten?
- Aan welke andere voorwaarden moet verder worden voldaan wil de trajectbegeleider komen tot onderhandeling over een arbeids-overeenkomst?

Leeromgeving

Als duidelijk is welke op de functie gerichte vaardigheden (zie www.liesa.nl) nog getraind moeten worden, kan vervolgens worden nagegaan hoe deze training het beste kan plaatsvinden. Delen zouden nog veilig en beschermd geoefend kunnen worden in de eigen praktijk-leermogelijkheden van de school. Ook hier echter wordt weer aanbevolen

het leren zoveel mogelijk te doen plaatsvinden op de (toekomstige) werkplek binnen het bedrijf. Afwisselend wordt dan gebruik gemaakt van werkplekinstructie, werkplekcoaching en/of werkplek-(zelf)studie. Daarnaast zou geanticipeerd kunnen worden op zelfstandig leren en arbeidssocialisatie.

Voor veel leerlingen is het echter nog een brug te ver wanneer zij in deze fase van externe activiteiten geheel zelfstandig stage moeten gaan lopen bij een bedrijf. Daarom werkt De Hilt in Helmond met begeleide groepsstages binnen een bedrijf, waar leerlingen zich kunnen voorbereiden op een zelfstandige stage. Daarnaast zijn er ook veel scholen die in bestaande bedrijven intrekken en samen met een werkgever zorgen voor de training en opleiding van jongeren in het bedrijf. Een voorbeeld daarvan is Mirec in Eindhoven, waar 'De Korenaer' een praktijkbegeleider van de school heeft gestationeerd bij het bedrijf. Bij De Ortolaan in Heythuysen wordt momenteel verder werk gemaakt van de opzet van een eigen leerwerkbedrijf op het terrein van kasteel Baexem. Jongeren kunnen daar straks in een reële omgeving worden voorbereid op de functies van assistent-keukenmedewerker, gastheer/gastvrouw in de horeca, assistent-medewerker diervverzorging en assistent-medewerker groene ruimte. De praktijk wijst ook uit dat gedragsmoeilijke jongeren veel baat hebben bij een zo krachtig mogelijke leeromgeving. Het realiseren van dergelijke leeromgevingen zal dan ook een van de belangrijkste uitdagingen worden binnen de vormgeving van het nieuwe leren binnen de scholen van voortgezet speciaal onderwijs cluster 4.

Functievoorbereidende stage

Wanneer de trajectbegeleider een werkgever heeft gevonden voor een functievoorbereidende stage, komt deze op grond van de gegevens die zijn opgenomen in het zoekprofiel tot afspraken tussen de werkgever en de leerling over onder meer:

- werkdagen en -uren van de leerling;
- werkzaamheden (takenpakket) die de leerling gaat uitvoeren;
- de afdeling waar hij deze werkzaamheden gaat uitvoeren;
- de persoon die op deze afdeling verantwoordelijk is als mentor/praktijkbegeleider;
- de mate waarin dagelijkse begeleiding/toezicht op de werkplek beschikbaar is;
- de redelijk te verwachten werkprestatie wat betreft kwantiteit en kwaliteit van het werk, mate van zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, initiatief en flexibiliteit;
- de taken en verantwoordelijkheden van de trajectbegeleider.

Tijdens de stage stelt de trajectbegeleider samen met de werkgever en de leerling steeds de bij de start gemaakte afspraken in de gewenste richting bij op basis van praktijkbevindingen. De trajectbegeleider houdt daarbij nauwkeurig in de gaten wanneer een leerling voldoet aan de eerder gestelde voorwaarden. Bereikt de leerling bijvoorbeeld de afgesproken loonwaarde? De inschatting over de loonwaarde wordt vaak in overleg met een arbeidsdeskundige gemaakt. Op grond van deze en andere gegevens kan de trajectbegeleider vervolgens gaan onderhandelen over een arbeids-overeenkomst.

“CEST LE TON, QUI FAIT LA MUSIQUE”



Op De Velddijk gebruiken ze wel eens de Franse uitdrukking “C’est le ton, qui fait la musique”, wanneer een nieuwe uitdaging zich aandient en kwaliteit wordt gevraagd. De betekenis ervan geldt zeker voor hun visie op de AGL-4. Immers: specifieke klank, toonaard en stijl bepalen mede het karakter van de inhoud; zorgvuldig gekozen tinten bepalen de eigenheid van de visie.

Binnen de AGL-4 zijn de leeromgevingen zichtbaar in de vorm van eigen leerwerkplaatsen (fase 1), eigen werkleerbedrijven (fase 2), bedrijven uit stagebanken (fase 3) en bedrijven met plaatsingsmogelijkheid (fase 4). Van een interne gerichtheid naar gefaseerde externe plaatsing met nazorg en jobcoaching. Algemene werknemersvaardigheden vloeien geleidelijk over in specifieke beroepsvaardigheden. Met deze opzet heeft cluster 4 een eigen golfengete gelanceerd op het gebied van toeleiding naar werk en arbeids-integratie.

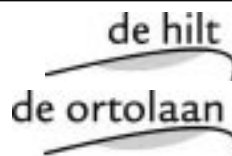
Fine tuning is – gezien de verscheidenheid aan problematiek bij jongeren in cluster 4 – absoluut aan de orde. Dit gebeurt in de vorm van maatwerk, resulterend in een optimale tevredenheid wat betreft de kwaliteit van het traject bij de jongeren zelf, de ouders/verzorgers en bij vertegenwoordigers van bedrijven en (zorg-) instellingen. Tevens bevordert deze aanpak bij de medewerkers van de school het zicht op een heldere routing en het vertrouwen in een goede afloop. De optimale tevredenheid en kwaliteit worden gerealiseerd door een flexibele, brede kijk op de belemmeringen en mogelijkheden van de leerlingen. De variëteit aan gedragsproblemen, stoornissen en intellectuele verschillen maakt hantering van uitstroom-profielen in het kader van AWBZ, nWsw en REA noodzakelijk.

De fasering in de AGL-4 is volgens De Velddijk geen star stramien dat doorlopen wordt, maar een afstemming op het beste bereik voor de individuele jongere van adolescentie naar jongvolwassenheid. Zij ontplooiën zich met continue en intensieve ondersteuning en een warme overdracht: in het vrije bedrijf, op de zorgboerderij, bij het dagactiviteitencentrum met een arbeidsmatig karakter, in een SW-bedrijf, bij een trainingscentrum of als cursist met vrijwilligerswerk. Daarbij zal het vinden van de juiste mix op het terrein van arbeidstraining, behandeling, hulpverlening en zorg (gekoppeld aan faciliteiten vanuit de beschikbare wet -en regelgeving) de continuïteit en duurzaamheid waarborgen. Specifieke oplossingen worden gevonden door het inzetten van persoonsgebonden budgetten, individuele reïntegratie-overeenkomsten, Wajong, begeleid werken, detachering en jobcoaching.

Zo componeert De Velddijk als school voor cluster 4 een opvallende tune, in nauwe samenwerking met en afstemming op relevante partners op het gebied van arbeidsintegratie, wonen, scholing, zorg/hulpverlening en vrije tijd.

BIS, BES EN ENCLAVES

Stagebegeleiding bij De Hilt (Helmond) en De Ortolaan (Heythuysen)



Er zijn meerdere manieren om jongeren die aan het begin van hun AGL-4 staan werkervaring op te laten doen.

Op De Ortolaan kennen ze de opzet van zogenaamde 'enclaves' binnen bestaande bedrijven waarmee de school vaak al een goede relatie onderhoudt. Bij de enclaves is sprake van een groepsdetachering van leerlingen bij een bestaand bedrijf. De school heeft een of meerdere medewerkers bij het bedrijf gestationeerd om er voor te zorgen dat het leerwerkproces zo optimaal mogelijk verloopt.

Op de werkplek kunnen maatregelen worden getroffen die de kans vergroten dat het leerproces ook daadwerkelijk gaat optreden. Er kan verder ook sprake zijn van planmatig gestructureerde activiteiten met een duidelijk begin- en eindpunt en expliciet geformuleerde, in moeilijkheidsgraad opklimmende leerdoelen die passen binnen de in cluster 4 gehanteerde handelingsgerichte diagnostiek.

Bij De Hilt hebben ze de methodiek van de BIS (Begeleidende Interne Stage) en BES (Begeleidende Externe Stage) ontwikkeld. Bij de BIS blijven de jongeren op het terrein van de school en voeren daar werkzaamheden uit. Hierbij moet gedacht worden aan de schoolwas, de tuin, klussen en kaarsen maken in een binnen De Hilt opgerichte kaarsenmakerij. Bij de BES gaan vier tot acht leerlingen onder begeleiding van enkele medewerkers van De Hilt naar een bedrijf buiten school om daar te werken.



Wat biedt de BES de leerling?

Door deze vorm van stage kunnen leerlingen een goede werkhouding ontwikkelen in een veilige omgeving. Voorwaarden die aan een werkplek in een bedrijf gesteld moeten worden:

- werk in een prettige sfeer;
- simpele en gestructureerde werkzaamheden, waarbij uitgegaan wordt van de mogelijkheden van de leerling;
- werkomgeving met duidelijke regels;
- begeleiding door vertrouwde mensen;
- werktijden die aangepast zijn aan de spanningsboog van de leerlingen;
- nieuwe leersituatie buiten de school.

Welke werkzaamheden?

Er wordt gezocht naar repeterende werkzaamheden, met mogelijkheid tot afwisseling en een zichtbaar eindresultaat, waarbij tevens productie (aantallen) geleverd wordt. Bijvoorbeeld: werkzaamheden in een karton-nagebedrijf, waar in diverse stappen (met mogelijkheid tot afwisseling) een palletdoos gemaakt moet worden of werkzaamheden bij een recyclingbedrijf, waar computers uit elkaar gehaald moeten worden en de onderdelen gesorteerd voor hergebruik. Ook productiewerk, aangeleverd door verschil-

lende bedrijven zodat afwisseling in werk gegarandeerd is, komt in aanmerking.



Hoe wordt de ontwikkeling van de leerling gevolgd?

Tijdens de BES wordt de leerling op drie hoofdgebieden middels invullijsten gevolgd:

- basisvaardigheden met betrekking tot werkhouding en -aanpak;
- praktische vaardigheden en werktempo;
- sociale vaardigheden.

KASTEELPARK BAEXEM

Leerwerkbedrijf van De Ortolaan, Heythuysen

de ortolaan

Kasteel Baexem (L) is omgeven door een prachtig park dat schitterend aansluit op de akkers, weiden, bossen en beken in de omgeving: door de Stichting Limburgs Landschap terecht tot beschermd gebied verklaard. Integratie van allerlei activiteiten rond het kasteel is volop gaande. Zo maken de eigenaren van het kasteelpark gebruik van de stalresten uit de stallen van een naastliggende boerderij. Enkele bedrijven uit de omgeving leveren de benodigde machines voor het parkonderhoud en de bewerking van het land. Een tuinbouwbedrijf levert gewassen, planten en bloemen voor de beplanting. De tuinen en theetuin (met horecagelegenheid) zijn opengesteld voor publiek en vormen regelmatig het achtergronddecor voor klassieke muzikuitvoeringen.

Een ideale plek die uitstekende perspectieven biedt voor het realiseren van een basisvoorziening voor het plaatsen van gedragsmoeilijke adolescenten, vond De Ortolaan. Een bijkomend voordeel was, dat ook jeugdzorginstelling Rubicon vlakbij deze locatie vestigingen had voor begeleid wonen. Het organiseren van arbeidstrainingsprogramma's vanuit De Ortolaan en Rubicon zouden daardoor goed beheersbaar zijn. Het creëren van zeven leerwerkplekken op en rond het kasteel zou het mogelijk maken een permanente kantine/leerwerkplaats te realiseren. Vanuit het assessment- en arbeids-

inpassingscentrum De Ortolaan 'De Sluis'

in Heythuysen (een recycling-
bedrijf, gerund door

leerlingen) kunnen

jongeren

worden toe-

geleid naar een

van de leer-

werkplekken in

Baexem.



INTERMEZZO 3

PIETER: EXTERNE ACTIVITEITEN

Pieter had in stap 2 al bewezen dat hij over voldoende werknemers- en beroepsvaardigheden beschikte om een reële kans te maken op een reguliere arbeidsplaats in het bedrijf. Activiteiten in stap 3 richten zich nu op school voor een belangrijk deel in het behalen van het diploma assistent mobiliteitsbranche en buiten de school in het oefenen van aan de functie in het bedrijf gerelateerde competenties. De trajectbegeleider van Pieter heeft dan ook al samen met de orthopedagoog van de AGL-4 de aan de werkplek en aan de opleiding gerelateerde competenties in beeld gebracht en daarop het persoonlijk ontwikkelingsplan bijgesteld.

Met Pieter en zijn directe praktijkbegeleiders op school en in het bedrijf is afgesproken dat hij een aantal door hem nog niet verworven competenties veilig mag oefenen in de praktijkleerwerkplaats van de school. Langzaam zal het leren zich echter moeten verplaatsen naar het bedrijf waar hij stage loopt. De docent/trainer van de school zal daarbij een belangrijke rol vervullen en hem in de rol van jobcoach samen met de praktijkbegeleider van het bedrijf inleiden in de belangrijkste functietoepassingen.

In de praktijk blijkt de aanpak zoals deze is beschreven in zijn persoonlijk ontwikkelingsplan te werken. Pieter verschijnt elke dag keurig op tijd op zijn nieuwe stageplaats en op school behaalt hij het ene na het andere deelcertificaat voor de opleiding.

In de thuissituatie gaat er na verloop van tijd toch iets mis, ondanks de ingezette intensieve gezinsbegeleiding. Wat was daar de oorzaak van?

Pieter had inmiddels ook zijn bromfietscertificaat gehaald en had – zonder daar ook maar iemand in te kennen – met het geld dat hij had gekregen als stagevergoeding een bromfiets aangeschaft. De rapen werden pas echt gaar, toen bleek dat hij met deze brommer onverzekerd een ongeluk had veroorzaakt, waarbij zijn vriendinnetje met een hersenschudding in het ziekenhuis belandde. Als klap op de vuurpijl bleek de brommer achteraf ook nog afkomstig te zijn van een diefstal.

In samenwerking met de hulpverlener, die verantwoordelijk was voor de intensieve gezinsbegeleiding, kon de trajectbegeleider gelukkig een en ander in goede banen leiden en werd de hele zaak afgedaan met een lichte taakstraf bij bureau Halt. Om moeder verder te verlichten in haar opvoedingstaak werd besloten Pieter te laten deelnemen aan een kamertraining voor begeleid wonen. Hij zou immers binnenkort zeventien jaar oud worden. Mooi meegenomen was het feit dat zijn baas hem in die periode ook nog

voorstelde om als materialenman mee te gaan met de wielerploeg die door zijn tweewielerbedrijf werd gesponsord. Het wielerseizoen was begonnen en een behendige jongen als Pieter kon men nu goed in de karavaan gebruiken.

Doordat aan Pieter zowel perspectief werd geboden op het gebied van leren en werken, alsook op het gebied van wonen en vrije tijd, ging er in het verdere verloop van het traject nog maar weinig mis. De meeste moeite had Pieter nog met het behalen van de deelkwalificaties theorie. Met de steun van school en een paar herkansingen lukte het uiteindelijk toch het diploma te behalen. Voor het praktijkgedeelte slaagde hij met lof. Reden voor zijn baas om hem, zoals ook van te voren was afgesproken, een voorlopig arbeidscontract aan te bieden.

3.4 Fase 4: arbeidsinpassing en nazorg

Zoals in de vorige paragraaf beschreven, is het vaak niet mogelijk om de leerling in te passen op de stageplaats waar deze werd voorbereid op een functie. Meestal liggen hier economische motieven aan ten grondslag. Veel gedragsmoeilijke leerlingen gedijen goed binnen de kleinere bedrijfjes. Daar is de begeleiding persoonlijk van aard en de jongeren voelen er zich geaccepteerd en gewaardeerd. Het zijn echter juist deze bedrijven die geen mogelijkheid hebben om de jongere na afloop van de stage een baan aan te bieden. De trajectbegeleider of stagedocent zal dan opnieuw op zoek moeten gaan naar mogelijkheden voor arbeidsinpassing van de leerling. In deze paragraaf beschrijven we op welke wijze de arbeidsinpassing en nazorg op scholen voor cluster 4 vorm gegeven kan worden.

Het moge duidelijk zijn dat het bij een economische recessie extra moeilijk wordt om een werkzoekende met een 'vlekje' in te passen. De ervaring leert ook dat als werkloosheid lang duurt, dit de positie van jongeren blijvend beschadigt, zowel wat betreft hun arbeidsmarktpositie als inkomenspositie. De Raad voor Werk en Inkomen waarschuwt echter dat de maatschappij moet beseffen dat het afhaken van deze jongeren bij het vinden van een baan geweldige gevolgen heeft (Raad voor Werk en Inkomen, *Analyse jeugdwerkloosheid*, oktober 2004). "Verveling en leegloop leiden tot ongewenst gedrag, zeker als de jongeren om wie het gaat in de gaten krijgen dat een deel van de maatschappij, een deel van de koopkracht voor hen is afgesloten", zo waarschuwt de Raad.

Arbeidsinpassing

Als een leerling in fase 2 en 3 bezig is met interne en externe activiteiten, is er een evaluatiemoment. Fase 3 eindigt voor elke leerling met het opstellen van een traject arbeidsinpassing. De jongere is dan met zijn laatste schooljaar bezig.

Het trajectplan arbeidsinpassing omvat:

- intakeformulier, met alle NAW-gegevens en een samenvatting vanuit het leerlingendossier met relevante persoonskenmerken en omgevingsfactoren;
- profielschets (opgesteld door de mensen, die met de leerling in fase 2 en 3 gewerkt hebben);
- journaaloverzicht, o.a. voor de instanties, die bij de arbeidsinpassingsfase betrokken zijn;
- het trajectplan.

In het trajectplan arbeidsinpassing probeert de trajectbegeleider allereerst met alle betrokkenen de route te beschrijven waarlangs het gestelde einddoel bereikt kan worden. De werkmogelijkheid waarvoor wordt gekozen is daarbij afhankelijk van:

- de mogelijkheden op de arbeidsmarkt;
- de mogelijkheden van de werkzoekende;
- de beschikbare middelen en instrumenten.

Het uiteindelijke trajectplan arbeidsinpassing wordt opgesteld vanuit de gegevens van de profielschetsen en in de leerlingenbesprekingen met de instanties MEE en UWV (voortrajectvergaderingen genoemd). In Helmond zijn deze vergaderingen onderdeel van het Netwerk Arbeidsintegratie regio Helmond (zie good practice).

In de voortrajectvergaderingen (eenmaal per twee maanden) zitten de stagedocenten, de coördinator AGL-4, de arbeidsdeskundige jonggehandicapten van het UWV en de arbeidsconsulent van MEE bijeen. De vergaderingen vinden plaats op de school. De school zorgt ervoor dat er voor elke leerling een journaaloverzicht is. De journaaloverzichten van de leerlingen die behoren tot de doelgroep van MEE (IQ onder de 80 en/of een stoornis in het autistisch spectrum) worden bijgehouden en aangevuld door de arbeidsconsulent van MEE. De overige journaaloverzichten houdt de school bij. Tijdens de vergaderingen worden de actuele stageplekken besproken, doelen vastgelegd en het trajectplan geëvalueerd en zonodig bijgesteld. Hierdoor wordt de arbeidsinpassing een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Uitstroommogelijkheden

Welke mogelijkheid gekozen wordt, is afhankelijk van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, de mogelijkheden van de werkzoekende en de wens van betrokken leerling en ouders.

- Via de REA wordt een P.O. (persoonlijke ondersteuning)-regeling aangevraagd. In dat geval geeft het UWV een reïntegratiebedrijf de opdracht dit uit te voeren.

Aanvraagmogelijkheden:

- a. toeleidingstraject (een baan zoeken; rechtstreeks of via werk-ervaringsplaatsen);
- b. begeleidingstraject (begeleiding door een jobcoach bij een bedrijf);
- c. scholingstraject (vakgerichte scholing bij ROC of andere vakopleiding, alleen als sprake is van een baan);
- d. combinatie van bovenstaande.

De reïntegratiebedrijven maken deel uit van het netwerk en zowel de school als de reïntegratiebedrijven zijn van elkaars werkwijzen op de hoogte. Op het moment dat het ingeschakelde reïntegratiebedrijf de opdracht krijgt, wordt er allereerst contact opgenomen met de betrokken stagedocent van de school. Deze praat de leerling door. Om de leerling vertrouwd te maken met het reïntegratiebedrijf wordt het eerste gesprek vastgesteld op de school. Het daarop volgende gesprek is samen met de ouders op het reïntegratiebedrijf. De stagedocent is bij beide gesprekken aanwezig. Op het moment van uitstromen wordt er samen met de jongere besproken wat de rol van ieder is. Bij het reïntegratiebedrijf is een vast persoon die de leerling begeleidt. Indien sprake is van een scholings-traject wordt hetzelfde traject afgelegd. Na afloop van de scholing wordt gekeken of er ook daadwerkelijk een baan is gerealiseerd, of een begeleiding met jobcoach nodig is of dat er een toeleidingstraject opgestart moet worden. Op dat moment komt het reïntegratiebedrijf in beeld.

- Bij de WSW-indicatiecommissie wordt een SW-indicatie aangevraagd. Deze commissie beslist of het een SW-plaats wordt of BW (Begeleid werken vanuit de SW). Op het moment dat de WSW-indicatiecommissie (vanaf 1 januari 2005 is het CWI hiervoor verantwoordelijk) de leerling als WSW heeft geïndiceerd, gaat het dossier (waar o.a. de aanbevelingen van de school in zitten) naar de toegewezen afdeling toe. De personeelsfunctionaris hiervan neemt contact op met de betrokken stagedocent. Vanaf dat moment wordt dezelfde procedure gevolgd als bij de reïntegratiebedrijven. Een nadeel van de werkwijze van de SW is wel dat – op het moment dat de jongere naar een andere afdeling gaat – de begeleiding wordt overgedragen naar een andere personeelsfunctionaris.
- Uitstroom naar een gesubsidieerde baan. Hoewel de WIW-banen verdwenen zijn en de gesubsidieerde banen niet meer door het ministerie van SZW worden geadviseerd, hebben de gemeenten via de Wet Werk en Bijstand (WWB), wel mogelijkheden om bepaalde doelgroepen te ondersteunen in scholing en werk. Het is echter afhankelijk van de keuze van de gemeente of de jongere een gesubsidieerde baan kan krijgen. In Helmond kent de gemeente het loonwaardemodel, waarbij de jongere minimaal 30% loonwaarde moet hebben. Het bedrijf waar de jongere te werk wordt gesteld, betaalt de reële loonwaarde, het overige wordt aangevuld door de gemeente. De maatregel is bedoeld voor jongeren, die binnen een jaar of twee wel in staat zijn de volledige loonwaarde te

bereiken. Nazorg en begeleiding zal plaats moeten vinden vanuit school en/of MEE.

- Uitstroom naar regulier werk. Indien een leerling het erg goed doet op zijn stage, er een goede werkplek gevonden is en er geen echte noodzaak tot begeleiding is, kan gekozen worden voor een reguliere baan. Er kan een afspraak gemaakt worden met het bedrijf en de jongere. Op het moment van uitstroom wordt de mate en structuur van de nazorg van MEE (mogelijk bij jongeren met een IQ onder de 80 en/of een stoornis in het autistisch spectrum) en/of de school afgesproken. Het kan ook zijn dat de voortrajectvergadering vindt dat een P.O.-regeling of WSW meer op zijn plaats is, maar dat de jongere (en/of ouders) hiervan afziet. In dat geval wordt een grotere mate van begeleiding vanuit MEE sterk geadviseerd. Het komt ook voor dat de leerling de school verlaat zonder een baan, soms zoekend naar werk via uitzendbureaus en dergelijke. Vaak komen deze jongeren, na vele mislukkingen, later alsnog in een speciaal traject (REA of WSW) terecht.
- Uitstroom naar leerbanen (alle arbeidsovereenkomsten met een opleidingscomponent). Allereerst betreft dat de BPV-plaatsen waarbij via de BBL een opleiding wordt gevolgd. Ten tweede zijn er de arbeidsplaatsen waarbij een (interne) BBL-opleiding wordt geboden. Dit zijn dus de jongeren die via een duaal traject met ROC of AOC aan een passende baan worden geholpen. Bij BBL-banen kan er via de P.O.-regeling (REA) begeleiding plaatsvinden door een jobcoach.
- Uitstroom naar sociale activering. Soms blijkt tijdens fase 3 en/of de periode van arbeidsinpassing dat de jongere niet SW geïndiceerd wordt, maar door de ondergrens heenrakt. Sociale activering wordt ingezet wanneer een werkzoekende een te grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt. De sociale activering kan een tijdelijk karakter hebben, maar kan ook langdurend worden. Gelukkig is het momenteel wel mogelijk om sociale activering en een SW-plaats te combineren. Als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, dan is sociale activering gericht op zelfstandige maatschappelijke participatie.

Gedurende het gehele laatste schooljaar is er voortdurend contact met de leerling en de ouders om te bekijken welke uitstroommogelijkheid van toepassing is. De stagedocent voert dit verder uit, terwijl in de voortrajectvergaderingen de voortgang hiervan besproken wordt. In dat jaar worden

er soms meerdere wegen tegelijkertijd bewandeld. Of beter gezegd: de jongere bevindt zich op een meerbaansweg. Op verscheidene momenten wordt er al naar gelang de behoefte en de mogelijkheid gereden op de baan van arbeidstraining (interne en externe activiteiten), maar tegelijkertijd op die van de arbeidsinpassing en ook nog op de baan van vergroting van praktische vaardigheden, sociale vaardigheden en vrijetijdstraining. Op die meerbaansweg rijdt de jongere in zijn eigen bus (empowerment) en indien gewenst komen er gaandeweg steeds meer mensen bij hem in de bus. Sommigen zijn bij hem bekend (jobcoach bijvoorbeeld), anderen rijden vrijwel ongezien mee (zoals MEE, UWV). En dan kan de bus de weg gaan vervolgen op een ander traject. Nu niet meer op school, maar op een bedrijf. Er zijn nieuwe mensen ingestapt, sommige mensen zijn uitgestapt en anderen blijven nog een tijdje meerijden. Belangrijk is wel dat het voor de jongere én voor het bedrijf duidelijk is wie er nog in de bus zit en wat er van iedereen verwacht kan worden.

WORK FIRST-AANPAK

De mogelijkheden van de jongeren dienen ook in de fase van arbeidsinpassing verder ontwikkeld te worden. In het scholingsdeel van de Work first-aanpak van UWV en gemeenten is daar ook rekening mee gehouden door te spreken van een werkdeel en een scholingsdeel. In het werkdeel kan het gaan om een baan, een detacheringbaan of een leerbaan. In het scholingsdeel staat werkgerelateerde scholing centraal; hiertoe behoren cursussen, trainingen en opleidingen en (job)coaching, maar ook simulaties, stages of werkervaring. Jongeren die niet (direct) in aanmerking komen voor reïntegratie via de Work first-aanpak worden doorgeleid naar een programma gericht op gesubsidieerde arbeid en/of sociale activering.

De uitgangspunten van de Work first-aanpak zijn:

- elk individu is regisseur van zijn loopbaantraject/maatschappelijke inzetbaarheid;
- samenwerking en afstemming van initiatieven tussen belanghebbenden (werkzoekenden, leveranciers van werk en scholing en opdrachtgevers/gemeenten) is noodzakelijk om de snelle en duurzame inzetbaarheid te realiseren;
- de informatie is transparant en toegankelijk;
- expertise werkzoekende is aanwezig: kennis van individueel competentieniveau van de werkzoekenden in relatie tot de vraag op de lokale en regionale arbeidsmarkt;

- expertise werkgeversbenadering is aanwezig: kennis van en relaties met spelers op de lokale en regionale arbeidsmarkt;
- expertise arbeidsmarkt en beroepsgerichte scholing is aanwezig: kennis van en relaties met opleidingsorganisaties en praktijkleerplaatsen.

De trajecten stellen de vraag van de individuele werkgever en de mogelijkheden van de individuele werkzoekende centraal. De dienstverleners bepalen hun bijdrage aan de oplossing van het probleem. Het individuele traject is gebaseerd op een persoonlijk profiel en actieplan binnen een portfolio-model.

(Bron: *Agenda voor de toekomst*)

Het belang van scholing

Scholing na de AGL heeft tot doel de afstand tot het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid te verkleinen of te overbruggen, resp. het duurzaam functioneren in een baan te bestendigen. De scholing moet werkgericht en praktijkgeoriënteerd zijn, zo kort mogelijk en liefst vergezeld van een certificaat of duidelijke beloning (meer salaris). De scholing is gericht op het verwerven van functionele vaardigheden voor een specifieke taak of functie. Een langdurige scholing kan noodzakelijk zijn wanneer een startkwalificatie ontbreekt of wanneer de jongere onvoldoende is opgeleid of gekwalificeerd voor een beroep.

Aansluiting school en uitstroommogelijkheden

Voor vso-scholen uit cluster 4 is het heel moeilijk om de uitstroom goed te laten aansluiten op het schooltraject. De jongere moet formeel bij het vinden/krijgen van werk uitgeschreven worden. De extra middelen en instrumenten (REA, gesubsidieerde banen, SW-plaatsen, Begeleid Werken) mogen pas na het verlaten van de school ingezet worden. De school begeeft zich namelijk bij het inpassen van de jongeren buiten het gebied van onderwijs.

Gelukkig is er echter ook hier weer een aantal 'good practices' te noemen, waaruit blijkt dat scholen binnen cluster 4 niet meteen bij de pakken gaan neerzitten. Een aantal stagedocenten heeft bijvoorbeeld een zodanig netwerk in de eigen regio weten op te bouwen dat leerlingen wél kunnen profiteren van de extra middelen en instrumenten. In het laatste half jaar dat een leerling bijvoorbeeld bij De Hilt in Helmond nog op school is, mag er al een toeleidingsfase opgestart worden door een

reïntegratiebedrijf. Dit geldt echter alleen voor die leerlingen, die REA-geïndiceerd zijn. Het is dus belangrijk dat in de maanden september tot en met december bekeken wordt of een leerling voor REA-indicatie in aanmerking komt. Voor deze aanvraag is een draaiboek opgesteld. In Enschede hebben veertien onderwijsinstellingen (waaronder Het Schip) gezamenlijk een eenduidige systematiek ontwikkeld ter voorkoming van schooluitval. In het Centrum voor Arbeidstoeileiding en Coaching voor kansarme jongeren (ATC) wordt vanuit één loket gewerkt aan het toeleiden van jongeren naar een passend traject richting werk en/of opleiding. In Boxtel was het de Michaëlschool die het initiatief nam voor de opzet van een eigen reïntegratiebedrijf voor de eigen doelgroep. Inmiddels heeft het bedrijf 'Sterk in Werk' zich zover geprofessionaliseerd dat het nu in het bezit is van het Borea-keurmerk voor reïntegratiebedrijven. Het bedrijf bedient in de regio Oost-Brabant nu niet alleen de eigen scholen, maar ook andere scholen voor speciaal onderwijs. Mede dankzij de ontwikkelingen binnen het Equal-project *Casemanagement gedragsmoeilijke jongeren* zijn verder De Ortolaan, De Velddijk en De Kapstok aan het onderzoeken hoe ook zij kunnen komen tot een sluitende aanpak in de eigen regio. De Ortolaan en De Velddijk doen dit door de opzet van een Steunpunt voor risicojongeren in de regio en De Kapstok door de opzet van een gezamenlijk assessmentcentrum voor risicojongeren. Tot slot zij opgemerkt dat de gedachte om de leerplichtige leeftijd voor risicojongeren die de school zonder startkwalificatie verlaten te verlengen, steeds meer post vat.

ROUTES NAAR WERK

Zoals eerder aangegeven, is het voor een grote groep leerlingen uit cluster 4 niet haalbaar om op eigen kracht op de reguliere arbeidsmarkt te worden geplaatst. Wetgeving zorgt er echter voor dat ook de meer kwetsbare groep na het verlaten van de school een eigen werkplek kan veroveren. De school dient echter een goed zicht te hebben op deze wetgeving. Van belang zijn in dit kader de Wet Werk en Bijstand (WWB), de nieuwe Wet sociale werkvoorziening (nWsw) en de Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten (REA). Daarnaast dient de school zicht te hebben op de routes die jongeren kunnen bewandelen naar de arbeidsmarkt. In de Handreiking Jeugdwerkloosheid van de Raad voor Werk en Inkomen worden de volgende routes onderscheiden.

Route 1: onderwijs, leerplicht/RMC – arbeidsmarkt

In deze route bevinden zich de (partieel) leerplichtigen en niet-leerplichtige jongeren die dreigen uit te vallen of al uitgevallen zijn van school.

Route 2: onderwijs – arbeidsmarkt

In deze route gaat het om jongeren die zijn gestopt met onderwijs en zonder startkwalificatie de arbeidsmarkt opgaan. Deze jongeren melden zich niet omdat ze zelf een plek op de arbeidsmarkt hebben gevonden.

Route 3: onderwijs – uitzendbureau – arbeidsmarkt

Deze route betreft jongeren zonder startkwalificatie, die de weg vinden naar een uitzendbureau om zich te laten bemiddelen naar werk. Het project Back-up in Tilburg is een goed voorbeeld van samenwerking tussen een school voor cluster 4 en een uitzendbureau.

Route 4: onderwijs – CWI – arbeidsmarkt

In deze route gaat het om schoolverlaters met of zonder startkwalificatie, die zich melden bij het CWI voor een uitkering en/of werk. Het gaat om jongeren die aan het werk zijn geweest of werkloos zijn geworden.

Route 5: CWI – GSD – UWV – reïntegratie/gesubsidieerde arbeid – arbeidsmarkt

In deze route komt de niet-leerplichtige jongere via CWI terecht bij de GSD of UWV, die een reïntegratietraject inkoopt en/of de jongere (eerst) plaatst in gesubsidieerde arbeid.

Route 6: jongeren die op een andere wijze in levensonderhoud voorzien

Een gedeelte van de jongeren dat de school voortijdig verlaat, voorziet op andere wijze in levensonderhoud. Deze jongeren (die dus niet meer op school zitten) hebben geen werk en ook geen uitkering.

De trajectbegeleider dient bij het verder kunnen vormgeven van het traject te weten tot welke route de jongere behoort, welke partners betrokken moeten gaan worden bij de verdere vormgeving en welke beschikbare middelen en instrumenten hem daartoe tot zijn beschikking staan.

Bron: www.handreikingjeugdwerkloosheid.nl

Financieringsbronnen

Ten behoeve van snelle en duurzame integratie kiezen gemeenten en UWV nu ook voor het Workfirst-principe (zie www.rwi.nl). Dit omvat een programma dat in het teken staat van 'werk boven uitkering'. De filosofie is: iedereen kan iets en de markt heeft daar geld voor over.

Financieringsbronnen waarvan in de trajecten gebruik kan worden gemaakt, zijn zeer gevarieerd. Scholen moeten over behoorlijk wat expertise beschikken, willen zij optimaal gebruik kunnen maken van beschikbare middelen en instrumenten. Zie voor meer informatie en mogelijkheden de website van Eerste Hulp Bij Werk: www.ehbw.nl.

Uitschrijving

Bij uitschrijven van school kan de volgende procedure worden doorlopen:

- De leerling wordt gemeld bij het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt voor schoolverlaters zonder startkwalificatie (RMC). Dit gebeurt schriftelijk, maar tevens worden de meldingen besproken. Er wordt aangegeven welke mate van nazorg de leerling nodig heeft en hoe die gestalte krijgt.
- Indien de leerling uitstroomt middels een P.O.-regeling of naar de SW, wordt het laatste journaaloverzicht van de voortrajectvergadering naar het betrokken reïntegratiebedrijf of de SW gestuurd.
- De leerplichtambtenaar wordt benaderd (indien de leerling nog volledig of partieel leerplichtig is) en er wordt ook een recent journaaloverzicht toegestuurd (alleen ter informatie en onder vermelding van 'strikt vertrouwelijk').
- Er wordt een nazorgformulier ingevuld waarop de afspraken omtrent de mate, de verwachte duur en wijze van nazorg vermeld zijn.

Nazorg

Wanneer een leerling is geplaatst en ingepast op de werkplek van zijn of haar keuze en de arbeidsovereenkomst is getekend, wordt een nazorgplan opgesteld. Werkgever en trajectbegeleider/stagedocent maken afspraken over te plannen activiteiten voor jobcoaching of aanvullende scholing. Ook worden afspraken gemaakt in het geval het toch mis zou gaan en wordt bepaald hoe vaak de trajectbegeleider/stagedocent nog polshoogte komt nemen.

Allereerst dient echter goed te worden afgesproken wie de casemanager is; met andere woorden: welke instantie of persoon is de eerst aanspreekbare voor alle betrokkenen (ouders, bedrijf, oud-leerling en instanties)? Van elke oud-leerling wordt na 3, 6, 12 en 24 maanden op het nazorg-

formulier geschreven wat de actuele stand van zaken is en of er nog sprake is van een duurzame arbeidsinpassing.

Daarnaast zijn er – afhankelijk van het afgesproken traject – meerdere mogelijkheden. Voor bepaalde oud-leerlingen kunnen verschillende mogelijkheden tegelijkertijd van toepassing zijn. Per leerling wordt op het nazorgformulier aangegeven: de verwachte duur van de nazorg, de wijze van nazorgverlening en de te verwachten tijdsinvestering

Binnen de nazorg neemt het in Helmond opgebouwde netwerk arbeids-integratie een belangrijke plaats in. De voortrajectvergaderingen worden in een andere vorm voortgezet (bemiddelingstrajectvergaderingen). Deze vinden eenmaal per twee maanden plaats bij MEE. In deze vergaderingen zijn aanwezig: de betrokken scholen (cluster 4 en 3, Praktijkonderwijs), de arbeidsconsulenten van MEE, de arbeidsdeskundige jonggehandicapten van het UWV en medewerkers van de betrokken reïntegratiebedrijven en de SW/BW; deels dus dezelfde mensen van het voortraject, die de leerling al kennen. De reïntegratiebedrijven en MEE hebben de oude journaal-overzichten van de leerlingen bijgewerkt naar de laatste stand van zaken en deze overzichten worden uitgedeeld aan de scholen en aan het UWV. Bij problemen worden de leerlingen in de vergadering gebracht en besproken. Vanuit De Hilt worden deze vergaderingen bezocht door de coördinator AGL-4, die ook de voortrajectvergaderingen aanstuurt.

De nazorgmogelijkheden van De Hilt:

- Regelmatig (de frequentie wordt afgesproken) contact houden met de jobcoach, SW-begeleider of andere toegewezen begeleider (bijvoorbeeld MEE). Er is geen rechtstreeks contact met de oud-leerling.
- De coördinator AGL-4 ontvangt in de bemiddelingstrajectvergadering het door het reïntegratiebedrijf of de SW/BW aangepaste journaal-overzicht. De coördinator AGL-4 spreekt de bevindingen later door met het bovenbouwteam.
- Regelmatig (de frequentie wordt afgesproken) contact houden met de oud-leerling. Dit kan gebeuren middels bezoeken afleggen op het werk van de oud-leerling of middels een terugkomafpraak op school.
- Er is geen concrete regeling, maar er is afgesproken met begeleiders, werkgevers of met de leerling zelf dat er bij problemen contact wordt gezocht met de school.

Afhankelijk van de begeleidingsbehoefte kan het verlenen van nazorg dus minder of meer uren kosten. Het blijkt wel dat regelmatige en goed gestructureerde nazorg zijn vruchten afwerpt. Immers: op tijd gesignaleerde

problemen kunnen in een vroegtijdig stadium aangepakt worden. Teleurstellingen en pat-stellingen kunnen voorkomen worden en de oud-leerling kan met een goed gevoel aan het werk blijven. Is dit niet het geval, worden problemen op een te laat tijdstip opgepakt, dan is de jongere gefrustreerd, hij ervaart het als al-weer-iets-niet-kunnen en de stap om nieuwe pogingen te ondernemen naar andere bedrijven is dan vaak moeilijk te zetten. In die fase kan nazorg erg tijdrovend zijn. Het is dus van essentieel belang om voor de nazorg (of die nu rechtstreeks door de school verleend wordt of door enkel contact te houden met de betrokken instanties/werkgevers) voldoende tijd te reserveren. Het aantal benodigde uren is echter vaak moeilijk in te schatten en kan jaarlijks verschillend zijn.

ATC: ARBEIDSTOELEIDING EN COACHING

Samenwerking voor kansarme jongeren op de arbeidsmarkt in Enschede



In Enschede werd al jarenlang gesproken over de problematiek rond het plaatsen van kwetsbare jongeren op de arbeidsmarkt. Uiteindelijk heeft dat er in 2001 toe geleid dat 14 instellingen gezamenlijk een eenduidige systematiek ontwikkeld hebben ter voorkoming van schooluitval.

Het ATC is daarmee een product van een sterke samenwerking van alle onderwijsinstellingen in Enschede, jeugdzorg, uitkerende instanties en gemeente Enschede. Bundeling van geldstromen, bundeling van projecten met kennis en vaardigheden hebben geresulteerd in een krachtig instrument voor het begeleiden van jongeren met problemen. Van de ruim 300 deelnemers die in 2002 zijn begonnen met het traject is inmiddels 87% van de jongeren teruggekeerd naar school of heeft een baan gevonden.

Het huidige ATC vormt voor het bedrijfsleven één loket van waaruit werkgevers benaderd worden voor stageplekken en reguliere banen. Uit onderzoek is gebleken dat dit een uitdrukkelijke wens was vanuit het lokale bedrijfsleven.

Wat is het doel?

De organisatie heeft tot doel jongeren vanuit één loket toe te leiden naar een passend trainings- en of begeleidingstraject teneinde terug te keren naar school en of werk.

Voor welke jongeren is ATC bedoeld?

ATC is bedoeld voor jongeren die dreigen uit te vallen uit het onderwijs of reeds uitgevallen zijn. Dat kan regulier onderwijs zijn, maar ook alle vormen van speciaal onderwijs in Enschede. Daarnaast heeft ATC ook voor jongeren die zijn uitgevallen uit het bedrijfsleven een aanbod.

Hoe realiseert ATC de doelstelling?

- Een jongere die wordt aangemeld voor het ATC krijgt via het trajectbureau een maatprogramma aangeboden. Het trajectbureau doet de intake en de coördinatie, en is verantwoordelijk voor het proces van de jongere. Hierin speelt oriëntatie op de reguliere arbeidsmarkt een belangrijke rol, maar ATC heeft ook een aantal uitvoeringsprogramma's gebundeld voor arbeidstraining. Binnen de afzonderlijke projecten is een grote variëteit te zien. De doelgroep waar ATC zich op richt is breed.

- ATC verzorgt arbeidsmarktgeoriënteerde scholing en training.
- ATC heeft een centraal loket ingericht dat voor jongeren de in-, door- en uitstroom integraal coördineert en begeleidt.
- ATC is een spil in het hele integrale netwerk. Zij biedt korte- en lange trajecten aan, waarbij wordt aangesloten op de behoefte van de jongere.
- ATC biedt trajecten aan voor de probleemcategorie en stelt een traject op maat op, in samenwerking met de jongere en alle andere verantwoordelijk instanties.
- Voor de nazorg heeft ATC een erkende jobcoach-organisatie in het leven geroepen, in samenwerking met de partners die binnen ATC participeren.
- Training vindt plaats bij de verschillende projecten die onder de vlag van ATC vallen.





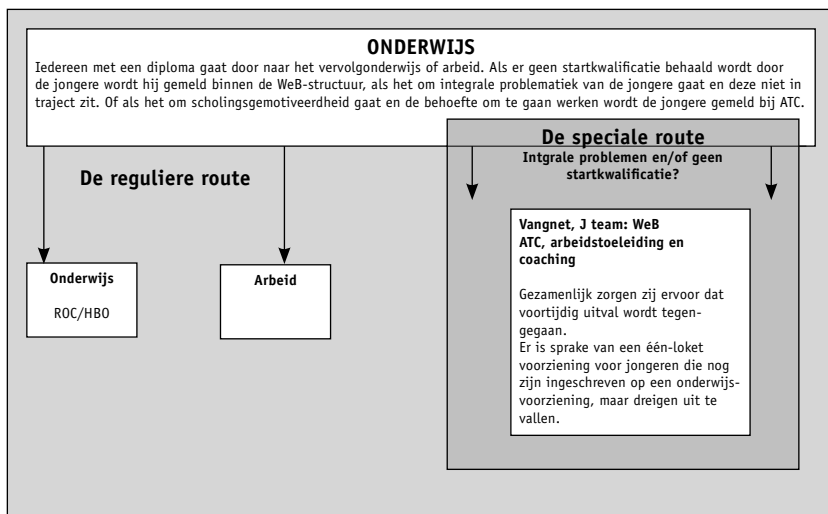
de school gemerkt dat pro-actief ondernemen veel oplevert; niet alleen materieel, maar ook als het gaat om netwerk, regelgeving, arbo, enzovoort. Al vanaf midden jaren '90 heeft Het Schip mede aan de wieg gestaan van een integrale aanpak van probleemjongeren op de arbeidsmarkt. Het heeft nogal wat jaren ploegen en zaaien gevergd voordat de eerste halmen uit de grond staken. Mede door een impuls van de gemeente Enschede is er in 2001 een werkelijke netwerkorganisatie ontstaan die allerlei losse arbeidsstimuleringsprojecten heeft gebundeld in ATC.

Het Schip heeft één van haar vestigingen – de scheepswerf De Helling – ingebracht in het ATC. Daarbij heeft de school personeel van Het Schip ingezet om uitvoerende trajecten mogelijk te maken voor jongeren die binnen ATC worden aangemeld. Werkers van Het Schip zijn niet alleen met leerlingen en oud-leerlingen van Het Schip aan het werk, maar ook met andere aangemelde jongeren. Dat is een fikse investering geweest ten behoeve van de integrale gedachte, maar Het Schip is van mening dat er op de lange termijn winst behaald wordt, vooral voor de jongere.

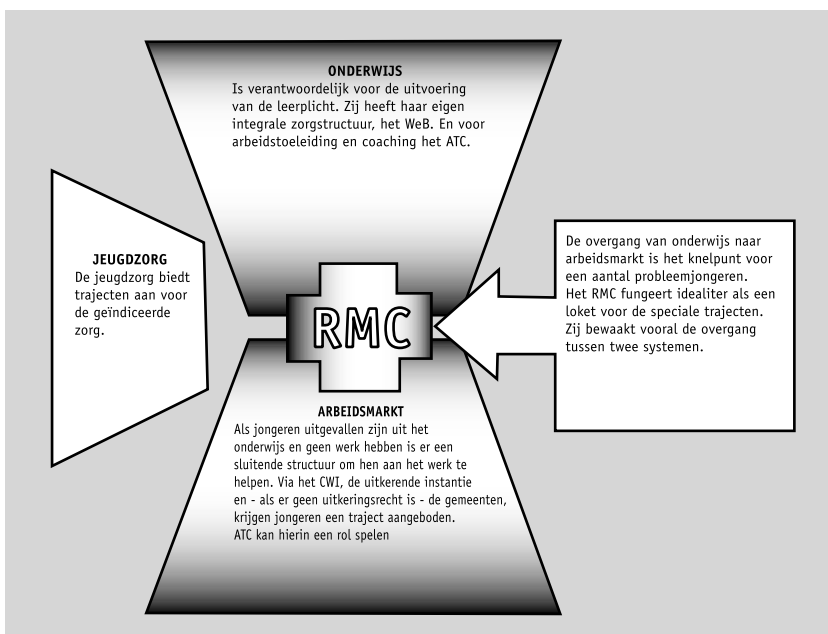
De stagecoördinatie van Het Schip zal geleidelijk worden ondergebracht binnen het stagebureau van ATC. De leerlingencoördinatie van Het Schip voert nauwgezet overleg met het trajectbureau van ATC over de inhoud van de trajecten.

De directie van Het Schip is niet alleen vertegenwoordigd in het algemeen bestuur van de stichting ATC, maar heeft ook een zetel in het dagelijks bestuur.





Schema 1: Voorkomen van schooluitval



Schema 2: Een sluitend systeem van onderwijs naar arbeid

NETWERKSTRUCTUUR ARBEIDSINTEGRATIE REGIO HELMOND



Participanten, opzet en werkwijze

Binnen dit netwerk in de regio Helmond worden alle arbeidsgehandicapte jongeren (via REA en/of WSW geïndiceerd) die (oud-)leerling zijn van het Praktijkonderwijs (MLK), cluster 3 of 4 in beeld gebracht en in gezamenlijke verantwoordelijkheid naar de arbeidsmarkt gebracht en aldaar gevolgd.

Participanten aan netwerk zijn:

- scholen: Praktijkonderwijs, scholen voor cluster 3 en 4, ROC;
- UWV;
- MEE (voor jongeren met een IQ < 80 en jongeren met een stoornis in het autistisch spectrum);
- reïntegratiebedrijven, betrokken bij de doelgroep;
- SW-bedrijf;
- gemeente.

De opzet en werkwijze van het netwerk is als volgt:

- 1 *Voortrajectoverleg.* Dit tweemaandelijks overleg vindt plaats op de betrokken school. Leerlingen die in het laatste jaar zitten van hun schoolperiode worden besproken. Gezamenlijk wordt het traject van arbeidstoeleiding bepaald. Iedereen is op de hoogte van datgene wat met de jongere gebeurt, de successen en de knelpunten (dit om doublures in de toekomst te voorkomen). Van elke leerling is een journaaloverzicht gemaakt dat dient als basis voor de bespreking. Participanten in dit overleg zijn de stagedocenten van de betrokken school, de arbeidsdeskundige jong gehandicapten van het UWV en de arbeidsconsulent van MEE. De laatstgenoemde is verantwoordelijk voor het bijwerken van de journaaloverzichten. Bij de scholen voor cluster 4 worden ook de leerlingen besproken, die niet tot de doelgroep behoren, maar misschien wel een bijzonder traject nodig hebben.
- 2 *Plenair overleg arbeidsintegratie* (het bemiddelingstraject genoemd). Dit overleg vindt plaats bij MEE. Aan bod komen de algemene ontwikkelingen op het gebied van arbeidsintegratie en daarnaast worden de journaaloverzichten van de jongeren die inmiddels de school verlaten hebben en bemiddeld worden door een reïntegratiebedrijf uitgedeeld. Bepaalde probleemgevallen worden besproken. De journaaloverzichten

worden bijgehouden door het reïntegratiebedrijf. Participanten in dit overleg zijn – naast de participanten van het voortraject – de vertegenwoordigers van de reïntegratiebedrijven en het SW-bedrijf, waarnaar de jongeren verwezen zijn. Met deze bedrijven zijn vaste afspraken gemaakt; men is op de hoogte van elkaars werkwijzen en verantwoordelijkheden en er is ook tussendoor regelmatig overleg. De agenda en notulen van het bemiddelingstraject worden verzorgd door MEE en deze levert tevens de voorzitter. Dit overleg vindt eenmaal in de twee maanden plaats.

3. *Stuurgroep arbeidsintegratie.* Dit overleg vindt plaats bij MEE en alle beleidsmatige zaken rondom arbeidsintegratie worden hierin besproken. Participanten in dit overleg zijn de directeurs van de scholen, een beleidsmedewerker van het ROC, de directeur van UWV, de directeur van MEE, directeur dagbesteding, vertegenwoordigers van de betrokken reïntegratiebedrijven en het SW-bedrijf, vertegenwoordiger van een oudergroepering en de wethouder met portefeuille sociale zaken en werkgelegenheid. De agenda en notulen worden verzorgd door MEE en deze levert tevens de voorzitter. Dit overleg is eenmaal in de zes maanden.

Binnen het netwerk zijn de volgende afspraken gemaakt:

- MEE kan intensief betrokken worden bij jongeren met een IQ < 80 en bij jongeren met een stoornis in het autistisch spectrum. Het kan gaan over zowel arbeid als zorg, bijvoorbeeld extra begeleiding van ouders en jongere t.a.v. vrije tijd en wonen. Daarnaast kan de arbeidsconsulent na het schoolverlaten een actieve rol spelen in de nazorg ten aanzien van arbeid. Deze laatste mogelijkheid geldt tevens voor jongeren die de school verlaten zonder inschakeling van reïntegratiebedrijven.
- Voor het aanvragen van een REA-indicatie en/of scholingstraject, plaatsingstraject of jobcoachbegeleiding dient een vooronderzoekformulier ingevuld te worden, voorzien van zo veel mogelijk bijlagen met extra informatie. Aanvragen dienen al vroeg in het schooljaar te gebeuren.
- De verzekeringsarts van UWV roept indien nodig (soms geeft het aangeleverde vooronderzoekformulier voldoende informatie) de jongere op (met ouders of met iemand van school). De arbeidsdeskundige jong gehandicapten van UWV (tevens participant van het voortraject en het bemiddelingstraject) kan de jongere op de betrokken school ontmoeten.
- De scholen zorgen voor informatie naar en toestemming van ouders.

Tevens zijn zij verantwoordelijk voor het arbeidstoeleidingstraject tijdens de schoolperiode.

- Gedurende de laatste zes maanden van de schoolperiode mag het toegewezen reïntegratiebedrijf al daadwerkelijke stappen ondernemen om de overgang van school naar arbeid zo soepel mogelijk te laten verlopen. Het is daarom noodzakelijk dat de benodigde procedures (aanvragen bij UWV, indicatieverlening en opdracht verstrekken vanuit UWV naar het reïntegratiebedrijf) op tijd in gang worden gezet. Het voortrajectoverleg is hiervoor verantwoordelijk. De wijze waarop het reïntegratiebedrijf deze werkzaamheden verricht, is van tevoren vastgelegd en door school en bedrijf besproken.
- De jongeren die buiten de doelgroep van MEE vallen, maar die wel een REA-indicatie krijgen, worden eveneens in het netwerk meegenomen, maar ze komen niet in aanmerking voor extra begeleiding vanuit MEE.

INTERMEZZO 4

PIETER: ARBEIDSPASSING EN NAZORG

Pieter werkt nu met veel ijver als assistent fietstechnicus op de afdeling rijwielherstel van het bedrijf. Hij is inmiddels goed opgenomen in het team, wat mede te danken is aan het feit dat hij deel uitmaakt van de onderhoudsploeg van het wielerteam. Om zijn aanstelling te vieren, trakteert hij zijn collega's op gebak dat hij zelf heeft leren maken op de kamertraining. Zijn trajectbegeleider is ook uitgenodigd. Deze moet toch bij het bedrijf zijn om nog even het inwerk- en nazorgplan te bespreken met de baas van Pieter.

In dat kader wordt afgesproken dat Pieter nog een half jaar nazorg krijgt aangeboden vanuit de school. Verder wordt hij in de gelegenheid gesteld om het diploma fietstechnicus te halen. Hij werkt dan vier dagen in het bedrijf en moet voor het diploma een dag in de week naar het ROC. Zijn trajectbegeleider zal zorgen dat alles geregeld wordt en dat hij bij het ROC begeleid zal worden door de docent die hem ook het praktijkdiploma assistent mobiliteitsbranche heeft afgenomen. Na het half jaar zal tot slot een vangnetregeling worden ingezet in het kader van de REA. Mocht het nodig zijn, dan kan voor alle zekerheid nog altijd van deze regeling gebruik worden gemaakt.

Pieter is inmiddels bijna achttien jaar en het ziet er naar uit dat hij binnenkort zijn diploma voor fietstechnicus op zak heeft en dat hij zelfstandig op kamers zal gaan wonen in de stad. Zijn baas is zo tevreden dat deze hem een vast arbeidscontract zal aanbieden en heeft ook al aan de trajectbegeleider van de school aangegeven geen gebruik te willen maken van eventuele loonkostensubsidies. Voor zijn baas is Pieter een volwaardige arbeidskracht geworden die uitstekend werk aflevert.

Thuis vliegen de pannen soms nog wel eens van het dak, maar nu Pieter op kamers gaat, zullen deze in de toekomst ook wel blijven liggen. Een nieuwe verkering heeft hem trouwens ook al weer een stuk meer zelfvertrouwen gegeven en binnenkort mag hij (jawel, ook weer op kosten van de baas) beginnen met autorijles. Voor zijn baas geen probleem, want ook hier is weer sprake van een 'win-win situatie'!

4 Vrijetijdsvaardigheden

Leerlingen uit cluster 4 zijn doorgaans sociaal minder vaardig, beschikken niet altijd over een goed inlevingsvermogen, kampen vaak met concentratieproblemen, hebben nogal eens een negatief zelfbeeld en zijn niet zelden licht verstandelijk gehandicapt. Bovendien beschikken ze in het algemeen over weinig praktische vaardigheden en zijn ze onvoldoende toegerust om hun vrij tijd zinvol te besteden. Leerlingen die een acceptabele vorm van vrijetijdsbesteding hebben leren ontwikkelen, hebben echter meer kans om succesvol in te stromen op de arbeidsmarkt en het behouden van een werkplek.

Doelstellingen

Op De Sprong in Maarsbergen probeert men deze doelstelling te bereiken door het doen van lichamelijke en sociale activiteiten. Daarvoor werkt de school aan de volgende subdoelen:

- plezier laten krijgen in het weer naar school gaan;
- op tijd leren komen;
- zorgen dat leerlingen de juiste werkkleding voor de juiste activiteit aandoen voordat ze aan een klus beginnen;
- de juiste middelen leren gebruiken voor de juiste activiteit;
- leren omgaan met verschillende materialen;
- sociaal aanvaardbaar leren omgaan met leeftijdsgenoten;
- gezag leren accepteren;
- opdrachten leren uitvoeren;
- leren omgaan met verschillende doelgroepen, zoals leeftijdsgenoten, cliënten, leerkrachten, medeweggebruikers e.d.;
- verbeteren van de lichamelijke conditie;
- leren verleggen van grenzen;
- leren samenwerken;
- het vergroten van het gevoel van eigenwaarde;
- ontwikkelen van het doorzettingsvermogen;
- ontwikkelen van samenwerking;
- de aangeleerde vrijetijdsvaardigheden kunnen toepassen in vrije tijd (thuissituatie).

Inhoud van het programma

Op De Sprong ziet een schooldag er voor de leerlingen als volgt uit.

- starten met een lichamelijke activiteit: een stevige fietstocht op de crossfiets door de bossen;
- een uur theorie, ieder op zijn eigen niveau;
- na de middag werkervaring opdoen in onder andere straatwerk, tuin-aanleg, houthakken e.d.

Methodiek

De gehanteerde methodieken die De Sprong hanteert bij het realiseren van de doelstellingen:

- automatiseren, inslijpen van vaardigheden;
- vast omlijnd dagprogramma;
- duidelijke gestructureerde manier van benaderen;
- duidelijk en eenvoudig taalgebruik;
- consequent zijn in het belonen en sanctioneren;
- gezamenlijk de activiteiten ondernemen (leerkracht en leerlingen);
- korte, eenvoudige opdrachten geven;
- opdrachten na elkaar geven, niet tegelijk;
- wisselende opdrachten geven, zoals tuinonderhoud, schilderen, straten maken, loodgieterwerk, fietsen repareren; de keuze van de opdrachten wordt bepaald door hun eenvoud en de aanbodmogelijkheden;
- leren onderhouden van het gebruikte materiaal en gereedschap.

De opbouw van de werkwijze van de klussen en werkzaamheden bestaat uit de volgende drie blokken:

Eerste blok

Dit vindt plaats in de directe omgeving van de school, buiten of binnen. De ruimten zowel als de begeleiders zijn bekend. Het is hun vaste lokaal of buiten direct aansluitend aan hun lokaal. De begeleiders zijn de vaste docenten van hun groep. In deze fase gaat het om het aanleren van de volgende vaardigheden:

- op tijd komen;
- werkkleding in orde hebben;
- opdrachten van de leraar kunnen uitvoeren.

Voldoet de leerling aan deze eisen dan stroomt hij door naar de tweede fase.

Tweede blok

De werkzaamheden vinden plaats op het terrein van Valkenheide. De ruimte wordt uitgebreid, maar behoort nog steeds tot de omgeving van de school. De begeleiders behoren ook tot de school. In deze fase wordt de toekomst die de leerling voor ogen heeft met hem besproken. Hierbij is het van belang dat de leerling een goede werkhouding laat zien. De werkzaamheden zijn afwisselend, maar zijn niet altijd werkzaamheden die de leerling in de toekomst denkt te gaan doen. Als deze fase goed gaat, gaat de leerling naar de laatste fase.

Derde blok

De werkzaamheden vinden plaats buiten het terrein van de school of de directe omgeving. De leerling krijgt te maken met mensen die niet aan de school verbonden zijn. De leerling kan zelfstandig opgedragen werkzaamheden uitvoeren, zodat hij na enige tijd kan doorstromen naar een stageplek in een bedrijf. Deze stageplek wordt samen met de leerling uitgezocht. Hier wordt de leerling begeleid niet alleen door een medewerker van het bedrijf, maar ook door de eigen stagebegeleider.

Registreren van behaalde resultaten en subdoelen

Fietsprogramma

De tijd, de zwaarte en de lengte worden geregistreerd. In een gecomputeriseerd programma worden de tijden, de gereden kilometers en het onderhoud van de fiets per deelnemer bijgehouden.

Theorie

De verschillende onderdelen worden getoetst. Is het resultaat positief, dan gaat de leerling naar een volgend onderdeel. Ook krijgt de leerling een rapport, waarin de algemene vaardigheden worden beoordeeld met goed, voldoende of onvoldoende. Het gaat dan om de volgende vaardigheden: omgangsvormen, zelfstandig werken, samenwerken, omgaan met kritiek, hulp vragen, luisteren naar elkaar, hygiëne, werkhouding, inzicht op eigen gedrag, veiligheid, motivatie, gereedschapsgebruik, materiaalgebruik.

Beloningssysteem

De beloning kan bestaan uit een uur volgen van lessen bij de afdeling motorvoertuigen of het volgen van een lesuur informatica, al naargelang de belangstelling van de leerling. Er zijn mogelijkheden om deze uren stap voor stap uit te bouwen. De beloning en de uitbouw van de uren zijn structureel afhankelijk van het gedrag.

Om in aanmerking te kunnen komen voor een dergelijke beloning moet de leerling voldoen aan de volgende punten:

- opdrachten kunnen uitvoeren;
- het gezag accepteren van een vreemde leerkracht;
- kunnen omgaan met nieuwe onbekende leeftijdsgenoten, leerlingen.

Samenwerking met organisaties en instellingen

Er wordt wel eens gebruik gemaakt van de mogelijkheden in de omgeving zoals:

- een klimhal: de kliminstructeur geeft de leerlingen les;
- eenmaal per week gaan leerlingen naar een fitness-ruimte en krijgen ze de eerste training van een instructeur gratis;
- een kampweek in tenten op een camping met veel activiteiten en mogelijkheden zoals parachutenvliegen en vissen, voor een vrienden-prijs aangeboden door de campingbaas.

Om de leerlingen meerdere vormen van vrijetijdsbesteding te kunnen aanbieden, is het noodzakelijk om gebruik te maken van organisaties in de omgeving. Door het bieden van verschillende activiteiten maken de leerlingen kennis met de verschillende vrijetijdsactiviteiten. Om de kosten te dekken, is het van belang om een goede samenwerking met anderen te ontwikkelen.

Voorwaarden voor implementatie

Ruimte in school

- een gescheiden ruimte van de andere groepen, zodat de invloed van andere leerlingen minimaal is;
- een lokaal, waar voldoende ruimte is om binnen te klussen: bijvoorbeeld een werkplaats voor fietsonderhoud en productiewerk;
- een buitenwerkruimte, die naast het lokaal ligt met een deur die erop uit komt;

- een vast lokaal, waarin het materiaal, gereedschap, kleding op vaste plekken liggen;
- een ruimte waar leerlingen hun handen kunnen wassen;
- een doucheruimte.

Middelen

- gereedschap;
- fietsen;
- onderhoudsmateriaal;
- ruw hout (voor hakken en zagen);
- outdoor materialen zoals kano's e.d.;
- verschillende methoden, boeken voor Nederlands, rekenen en Engels om de leerlingen op niveau te kunnen bedienen;
- toetsmateriaal om het niveau te kunnen bepalen;
- wasmachine en droger voor het wassen van de werkkleding en sportkleding;
- financiën om de benodigde middelen aan te kunnen schaffen.

Buiten/omgevingsruimte

Een ruimte om een sfeer te creëren voor samenwerking, klussen en sportactiviteiten. Dit vereist dat men de activiteiten aanpast aan de omgeving, bv. mountainbiken, crossen, houthakken en zagen.

Projectgroep

De projectgroep verlangt een dubbele begeleiding, bestaande uit een pedagogisch verantwoordelijke leerkracht en een groepsbegeleider. Medewerkers van het project zullen de volgende vaardigheden en kennis moeten hebben:

- affiniteit hebben met de doelgroep;
- duidelijke grenzen kunnen stellen en hanteren;
- consequent zijn;
- korte, duidelijke opdrachten kunnen geven en controleren;
- gestructureerd kunnen werken;
- geen moeilijke taal gebruiken;
- technische vaardigheden beheersen;
- sportief zijn;
- enthousiasme kunnen overbrengen op leerlingen;
- kunnen motiveren;

- kunnen relativeren;
- goed inschattingsvermogen hebben met betrekking tot de mogelijkheden;
- ruimten ordelijk en overzichtelijk kunnen organiseren;
- registreren van de resultaten;
- gesprekken kunnen voeren met leerlingen;
- resultaten kunnen waarnemen, belonen en sanctioneren;
- zelf de kennis en vaardigheden beheersen en ze kunnen overbrengen op de leerlingen.

Van de leiding wordt verwacht dat de medewerkers aan het project de vrijheid van handelen hebben om zelf de tijd tussen 8.30 uur en 14.45 uur te structureren. Wel is de voorwaarde dat roosterwisselingen altijd schriftelijk worden verantwoord en onderbouwd. De gemaakte wisselingen moeten ook tijdig doorgegeven worden aan het vervoer (taxi's).

Observatie/registratie

Leerlingen die een duidelijk toekomstperspectief ontwikkelen in de loop van het traject behalen de beste resultaten.

De leerlingen worden geobserveerd en tevens (digitaal) geregistreerd wat betreft de vooruitgang die ze boeken bij het fietsen. Het eenduidig registreren, signaleren en observeren van vaardigheden en doelen volgens vaste criteria moet nog ontwikkeld worden.



FIETS- EN KLUSPROGRAMMA

*Zinnvolle vrijetijdsbesteding door
specifieke aanpak op De Sprong,
Maarsbergen*



De LVG-groep op De Sprong in Maarsbergen begint iedere schooldag met twee uurtjes mountainbiken: een stevige crossfietstocht door de bossen. De leerlingen worden geobserveerd en geregistreerd met het oog op de vooruitgang die ze boeken. Tijd, zwaarte, lengte (kilometers) en onderhoud van de fiets worden middels een computerprogramma geregistreerd. Doelen van het mountainbiken zijn: grensverleggend bezig zijn, conditieverbetering, versterken van doorzettingsvermogen, competenties verhogen. Tijdens het mountainbiken wordt aan de leerlingen regelmatig gevraagd naar de betekenis van de verkeersborden die ze onderweg tegenkomen. Zo leren ze tegelijkertijd de verkeersregels.

Daarna volgt een uur theorie, ieder op zijn eigen niveau. Door het beperkte leer- en concentratievermogen leren de leerlingen het beste door te doen. In het praktijkgerichte deel van de dag, 's middags, leren leerlingen hoe ze onderdelen van de fiets kunnen repareren of onderhouden (banden plakken, ketting opleggen, remmen bijstellen, lampjes verwisselen). De keuze van de opdrachten wordt bepaald door moeilijkheidsgraad en aanbodmogelijkheden. Uiteraard worden de verschillende onderdelen getoetst. Als beloning kan bijvoorbeeld gekozen worden voor het volgen van een uur lessen bij de afdeling voertuigentechniek. Deze uren kunnen eventueel stap voor stap worden uitgebouwd; de uitbouw ervan is structureel afhankelijk van het gedrag.

Paul is in augustus 2002 op De Sprong gestart. Hij is dan 15 jaar en zit in de tweede klas vmbo-bbl. Hij is een drukke, kwetsbare jongen met een lange hulpverleningsgeschiedenis. Door zijn forse ADHD-problematiek, het niet reële zelfbeeld en weinig zelfvertrouwen gaat het helemaal niet in het reguliere onderwijs. Door het gedrag worden zijn ontwikkelingsmogelijkheden belemmerd. Hij is gemotiveerd, maar het lukt hem niet binnen een systeem met veel theorielessen. Hij bemoeit zich met alle vragen die door andere leerlingen worden gesteld. Hij heeft bijna overal een antwoord op. Dit irriteert zijn klasgenoten. Dit maakt hem tot pesterijen van de klasgenoten.

Na enkele maanden is Paul geplaatst in de vrijetijdsvaardigheden-klas met de speciale aanpak, een duidelijke structuur en een vast programma.

In het begin stuitert hij door de hele school. Als hij een situatie niet meer kan overzien, wordt hij erg druk. Dit drukke gedrag kan plotseling omslaan in agressief gedrag gericht op bepaalde mensen en/of leidinggevenden. Na enige tijd verandert het gedrag; de duidelijke structuur, de mogelijkheden tot individuele begeleiding en de lichamelijke activiteiten sluiten aan bij de behoeften van Paul.

Na bijna twee jaar op De Sprong heeft zijn gedrag zich zo ontwikkeld dat men kan spreken van een voorbeeld voor andere jongeren. Hij heeft zichzelf aangesloten bij een sportclub (mountainbikeclub).

Hij heeft zijn IVIO-certificaten Nederlands KSE-2, rekenen KSE-2 en Engels KSE-2 gehaald. Hij heeft stages gelopen bij bouwbedrijven, waar hij het erg naar zijn had. Momenteel volgt hij vier dagen een opleiding metselen bij een andere instelling binnen De Sprong. Hij gaat zelfstandig naar de andere locatie, waarvoor hij acht kilometer moet fietsen. Hij is zo enthousiast dat men hem enigszins moet temperen. Het komende schooljaar gaat hij zijn opleiding metselen vervolgen op een ROC.

Conclusie: Paul heeft ten volle geprofiteerd van deze specifieke aanpak; het heeft bij hem geleid tot een zinvolle vrijetijdsbesteding en tot het ontwikkelen van een goede studie en arbeidshouding.



Interview met Paul

Wanneer ben je hier op school gekomen?

"Twee jaar geleden."

Hoe is het met je gegaan in die twee jaar?

"Ik ben heel erg gegroeid, dankzij deze school en deze meester en die andere meester."

Wat hebben de meesters en de school gedaan zodat je kon groeien?

"Structuur geven en ze zijn duidelijk, rechtstreeks. Zij zeggen zonder ompraten wat ze er van vinden. Dat is eerlijk. Er is niemand bij ons in de klas, die scheldt. De meesters zeggen direct dat het niet kan en wat zij er van vinden. In onze klas zijn we allemaal vriendjes en er wordt niet gescholden zoals in andere klassen."

Wat heb je geleerd op deze school en in deze groep?

"Ik heb leren werken met mijn handen en in mijzelf te vertrouwen. Dit heb ik geleerd in de praktijkles en op mijn stageadres. Ik kreeg na drie weken al een stageadres. Hier heb ik een tijdje drie dagen in de week stage gelopen. Het was een timmerbedrijf. Dit was erg zwaar. Ik was twee dagen op school. Ik ben toen gestopt en ging toen naar Overberg voor metselen."

Hoeveel dagen in de week ben je op Overberg geweest?

"Wel eens één dag, twee dagen en drie dagen, vorige week vier dagen. Eerst ging ik één dag, toen twee en toen drie. Ik heb daar mijn certificaat metselen gehaald. Dit geeft vrijstelling op het ROC. Dit is mijn laatste dag op school. Ik ga nu naar het ROC. Ik heb tien weken vakantie. Ik vind dit eigenlijk te lang, maar het is ook wel goed om uit te rusten."

Je hebt in deze groep ook veel gesport. Hoe vond je dat?

"Heel leuk. Ik vind fietsen leuk. Ik deed het wel eens, maar nooit elke dag. Ik ben nu zelf bij een club gegaan, omdat het mij interesseerde."

Voor welke leerlingen vind je deze groep goed?

"Voor jongens die graag met de handen werken en niet makkelijk kunnen leren."

Zijn er dingen die nog beter gedaan kunnen worden voor deze groep?

"Nee, ze moeten niets anders doen op deze school. Ik moet nog wel leren mij minder te bemoeien met anderen in een groep."

Zou je in een andere groep ook zoveel geleerd hebben?

"Dat weet ik niet."

Welk werk en welke lessen vond je heel leuk en welke niet leuk?

"Ik vond alles heel leuk, ik vond niets niet leuk."

Uit het fietslogboek van Rob

“Zaterdag zijn we een fietstocht gaan doen van Egmond aan zee naar IJmuiden en weer terug. Ik moest zaterdag om 9.00 uur op het station zijn in Maarn. Daar werd ik opgehaald door Adrie en gingen we naar school. Op school was bijna iedereen er al en de fietsen stonden op de kar achter de rode bus en de broodjes waren al gesmeerd. We gingen op weg met twee auto’s, Ronald met de rode bus en Adrie met een gehuurde auto. Ik was op de heenweg nog wel een beetje moe omdat ik vrijdagavond nog ben wezen stappen. Daar aangekomen stond er een harde wind (kracht 5) die koud aan voelde. We hebben de fietsen van de kar gehaald en ons omgekleed bij de auto. We hebben ons ingeschreven bij de sporthal en daar waren veel fietsers die gingen inschrijven. Nadat we ons hadden ingeschreven, gingen we fietsen naar de start. Daar gingen we tien minuten wachten en toen we daar waren was ik een beetje geschrokken hoeveel mensen daar waren. De eerste paar kilometers waren best zwaar, maar daarna ging het wel weer. Op het keerpunt kregen we limonade en daarna gingen we door fietsen samen met Patrick en Ron. De terugweg was erg zwaar en toen kwamen we Ronald en Adrie en Laetitia tegen en toen gingen we samen fietsen maar toen werd ik heel erg moe samen met Paul. En de laatste paar kilometers ging ik samen met Patrick in de bezemwagen en toen we terug waren was ik kapot en daarna gingen we op school eten. En na het eten bracht Ronald mij naar het station. Toen ik thuis was toen ging ik tering lekker douchen en daarna lekker slapen. En ik heb er geen spijt van.”

Uit het fietslogboek van Theo

“Afgelopen zaterdag hebben we een tocht over het strand gefietst. Dit was erg leuk om te gaan doen, we gingen in totaal met 9 mensen. Toen we in Egmond aankwamen moesten we eerst inschrijven. Daarna zijn we naar de start gegaan en hebben we ons eerst warm gefietst, anders krijg je blessures. Bij de start was het erg druk, er waren wel meer dan 1000 mensen. Bij de start moesten we nog 10 minuten wachten voordat we weg mochten. Toen we werden afgeschoten ging het gelijk erg hard. Na 1 km moesten we het strand op en dat was erg zwaar.

Onderweg stopte R. al na 5 km en wij gingen door. Op de heenweg hadden we harde wind tegen, daarom duurde het lang voordat we op de helft waren. Op de helft kregen we drinken en een banaan. We gingen wel gelijk door omdat je anders een zwaar gevoel in je benen krijgt en dat is niet fijn. Op de terugweg hadden we de wind achter, maar we waren wel erg moe van de heenweg. We fietsten als laatsten, hoorden we van de organisatie. Onderweg kregen we nog thee van die mensen. Toen we op de helft van de terugweg waren, ben ik samen met H. in de bezemwagen gestapt omdat we te moe waren om verder te fietsen en daarom veel te laat binnen zouden komen. Ik vond het jammer dat ik hem niet heb uitgefietst."



5 Transnationale samenwerking

Binnen het Equal-programma is het van groot belang dat de ontwikkelingen getoetst en besproken worden in internationaal verband. Het Landelijk Werkverband heeft daarom contact gezocht met Centaurus in Frankrijk om gezamenlijk een aanpak te doen richting de AGL. Op initiatief van Frankrijk is er in november 2003 een conferentie geweest waaraan een Franse en Nederlandse delegatie deelnamen. De Franse delegatie vond een 'onderaannemer' – HandiCheval – bereid om gezamenlijk met het Nederlandse project op te trekken.

Uitgangspunten

Afspraak was, dat er uitwisseling zou plaatsvinden op twee niveaus: enerzijds op begeleidersniveau voor het vaststellen van de inhoud en de voorwaarden van het uitwisselingsprogramma, anderzijds op jongeren-niveau om te toetsen hoe de inhoud en de voorwaarden zouden uitpakken in de praktijk.

Vanuit de Franse delegatie werd al snel duidelijk gemaakt dat het hen niet zou lukken om voldoende Franse jongeren in het Equal-project te krijgen om te voldoen aan de inhoud. Daarop is met wederzijdse instemming besloten om niet één, maar twee Nederlandse projecten naar Frankrijk te sturen. De Franse delegatie wilde wel graag meedenken met de ontwikkelingen vanuit Nederland, omdat zij wellicht later toch zouden kunnen instappen.

Gaande het Equal-ontwikkelproject is bij de uitwisseling gekozen voor het vaststellen en experimenteren met het POP (Engels: PDP, Personal Development Plan). Het POP is immers leidraad voor de doelen die gesteld zijn tijdens de uitwisselingsprojecten. In het POP/PDP staan de competenties vermeld waar de jongere mee aan het werk gaat tijdens het project. Dit plan is tijdens twee verschillende conferenties besproken met de Franse en Nederlandse delegatie en is inmiddels tussentijds bijgesteld.

Uitvoering van de uitwisselingsprojecten

Twee scholen voor cluster 4 hebben een uitwisselingsprogramma naar Frankrijk uitgevoerd: De Hilt (Helmond) en De Ortolaan (Heythuysen).

Beide scholen hebben vooraf met de deelnemers een POP gemaakt waarin voor elke individuele jongere de persoonlijke doelen (besproken met de begeleiding) zijn vastgesteld. De projecten zijn uitvoerig en nauwgezet voorbereid door de Nederlandse delegaties. De jongeren zijn bijtijds en grondig ingelicht over wat hen te wachten zou staan tijdens de projecten. De ervaringen van de Nederlandse delegatie met de POP/PDP-methodiek om een werkproject te draaien in Frankrijk zijn besproken tijdens een conferentie in Lille.

Evaluatie van de uitwisseling

Jongeren

- het zijn zware projecten geweest in verband met de problematiek van de jongeren;
- alle gedragingen van de jongeren komen door de hogedrukpan uitver-groot boven tafel: dat biedt veel inzicht in de vervolgtrajecten;
- de werkwijze vraagt veel van de aanwezige begeleiding.

Leren werken

- er was feitelijk te weinig werk voor de jongeren om werkervaring op te doen;
- bij de groep van De Ortolaan was het werken beperkt tot het dagelijks uitgebreid verzorgen van de paarden en het volgen van de rijlessen.

Omgeving

- de omgeving in Frankrijk was erg mooi en de mensen in de streek waren aardig en behulpzaam;
- er zijn veel leuke en leerzame excursies geweest;
- de omgeving leende zich voor allerlei verschillende activiteiten;
- de leerlingen stonden open voor de 'vreemde omgeving', hetgeen hun referentiekader heeft vergroot.

Accommodatie

- de accommodatie van De Ortolaan was bijzonder goed en uitdagend: de blokhut, de boerderij en het buitengebied, de ruimte en de rust werkten prima;
- de accommodatie voor De Hilt leende zich niet goed voor de doel-groep: het gebrek aan overzicht werkte vanuit pedagogisch oogpunt belemmerend;

- het lange tafelen werkte voor De Hilt niet altijd even ondersteunend: het kostte de leerlingen teveel energie om zo lang stil te moeten zitten.

Organisatie

- de verwachtingen van de Nederlandse delegatie waren misschien te hoog gespannen;
- het bleek niet voor iedereen even gemakkelijk zich aan de gemaakte afspraken te houden;
- de verantwoordelijkheden binnen de Franse delegatie waren niet altijd even helder, toezeggingen konden niet altijd worden waargemaakt en de voorbereidingen waren wellicht wat mager;
- het is evident dat dergelijke uitwisselingsprojecten niet betaald kunnen worden uit reguliere middelen.

Communicatie

- de mensen in Frankrijk waren niet altijd op de hoogte van het feit dat er een groep uit Nederland kwam en op schriftelijke informatie vanuit Nederland is niet altijd gereageerd;
- de Nederlandse partners waren de Franse taal onvoldoende machtig en omgekeerd spraken de Franse partners vrijwel geen Nederlands of een andere taal.

Evaluatie van POP/PDP

Elke deelnemer die mee is geweest naar Frankrijk heeft gebruik gemaakt van een POP/PDP. Deze plannen zijn mede vormgegeven aan de hand van competentieprofielen.

Vorbereiding

- het is een prima middel geweest in de voorbereiding;
- leerlingen moesten nadenken over hun eigen werkpunten en hoe ze anderen konden helpen;
- het is een goed middel geweest om via een bewustwordingsproces de zelfverantwoordelijkheid van jongeren te vergroten;
- het is erg bewerkelijk geweest, maar het heeft de jongeren beter voorbereid op reis gestuurd, wat van belang is in relatie is met hun handicap.
- ouders hebben een veel grotere betrokkenheid laten zien en meer vertrouwen gehad in het waarom van de werkweken.

Gebruik ter plaatse

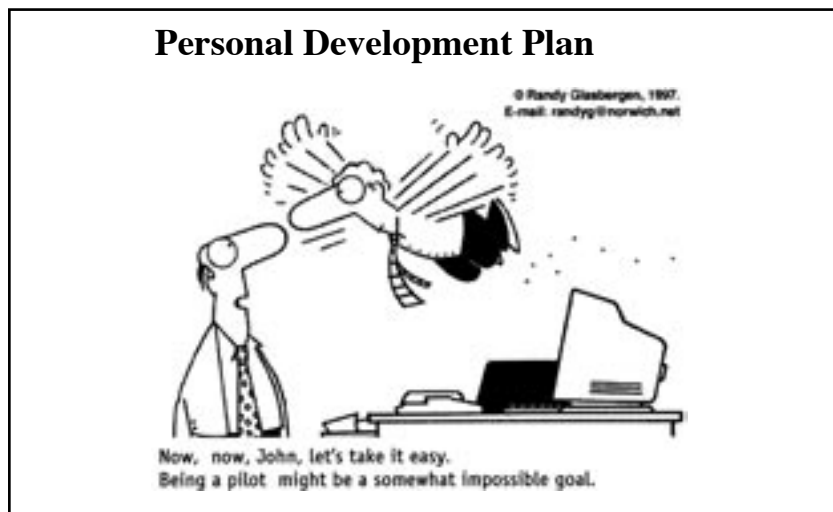
- jongeren moesten elke dag opschrijven wat ze die dag hadden gedaan;
- op De Ortoolaan is veel meer gepraat en minder geschreven;
- door de accommodatieproblemen van De Hilt is het nagenoeg onmogelijk geweest om de methodiek van het POP/PDP gedegen toe te passen tijdens het werkweek.

Evaluatie

- het POP/PDP als middel heeft absoluut meerwaarde;
- de methodiek moet in zijn geheel nog eens goed tegen het licht gehouden worden;
- schrijven als middel is weinig motiverend voor jongeren;
- het is niet altijd mogelijk geweest om tijdens de week de link tussen de doelen van de jongere en de praktijk te leggen.

Competentieformulier

- het scoren op alleen 'ja' of 'nee' werkt nog verwarrend;
- het bespreken van de ingevulde formulieren kost erg veel tijd;
- als middel is het goed om te bespreken wat goed ging en wat er verbeterd kon worden.



Ervaringen Franse partner van POP/PDP

Het theoretische POP/PDP is binnen diverse overlegsituaties vanuit HandiCheval in heel Frankrijk besproken. Men heeft zich daar indringend de vraag gesteld of dit POP/PDP nu een plan van de jongere is of een pedagogisch hulpmiddel voor de begeleiding. Indien het eerste het geval zou zijn heeft de Franse delegatie nogal wat op- en aanmerkingen op de inhoud en de zinsopbouw van de competentieonderdelen van het plan. Als pedagogisch hulpmiddel is het goed te gebruiken, maar zou het allemaal wat inspirerender gebracht kunnen worden.

Vanuit Frankrijk is wat langer stilgestaan bij de culturele en historische verschillen tussen wat zij noemen 'het noorden van Europa' ten opzichte van het 'zuiden van Europa'. Men gaf aan dat de 'noorderlingen' de neiging hebben om veel vooral strak te regelen en te plaatsen in procedures en richtlijnen. De 'zuiderling' daarentegen heeft meer de neiging dingen te regelen 'comme çà-comme ça'. Beide aanpakken hebben hun eigen voor- en nadelen. Boeiender uiteindelijk is of de beide partijen elkaar tegemoet kunnen komen in hun gezamenlijke doelstellingen.

Algemene evaluatie en bevindingen vanuit de Nederlandse delegatie

- het uitwisselingsprogramma is uiterst leerzaam geweest voor alle betrokken partijen;
- de doelstelling van HandiCheval sluit goed aan bij de mogelijkheden van de Nederlandse leerlingen uit cluster 4;
- de doelgroep van HandiCheval wijkt nogal af van de doelgroep in Nederland: ze neigt toch meer naar cluster 3, met een diffuse overlap naar andere probleemgebieden;
- Frankrijk kent eigenlijk geen cluster 4: dat maakt het niet altijd eenvoudig om uit te leggen over welke jongeren je het precies hebt;
- Frankrijk leent zich uitstekend als locatie voor uitwisselingsprogramma's;
- het is verstandig om kennis te nemen van de culturele verschillen tussen Frankrijk en Nederland: zowel op beleids- als op jongerenbegeleidingniveau bestaat verschil in hoe je dingen het beste kunt aanpakken;
- een goede tolk is onmisbaar;

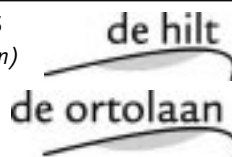
- het verhaal is zeker niet af: het zou raadzaam zijn om de ingezette ontwikkelingen verder vorm te geven en de kans te geven deze te implementeren binnen nieuwe projecten.

Tips

- uitwisselingen met groepen leert je veel over jezelf, over je leerlingen en over hoe om te gaan met onvoorspelbare situaties;
- uitwisselingen geven een groot aantal aanknopingspunten om op verder te borduren na de 'werkweken': voor jongeren is het een onvergetelijke ervaring geweest;
- neem de tijd om vooraf met alle partijen rustig te bespreken over elkaars doelen en methodieken;
- een goede beheersing van de taal helpt enorm: verwacht niet op voorhand dat mensen van een ander land een andere taal automatisch goed machtig zijn;
- kies je transnationale partner zorgvuldig uit: het kan voorkomen dat de doelen van de individuele partners sterk uiteen kunnen lopen;
- als je open staat voor wat de transnationale partner wil vertellen, kun je veel leren van de ander;
- bereid je goed voor op een 'werkweek' in een ander land, maar houd er altijd rekening mee dat dingen anders lopen dan je had gedacht: het gaat er niet om dat dingen goed gaan, maar dat je er iets van hebt geleerd.

DRIVING TOGETHER: WERKEN AAN JE COMPETENTIES

*Transnationale uitwisseling bij De Ortolaan (Heythuysen)
en De Hilt (Helmond)*



Onder dat motto hebben De Ortolaan en De Hilt deelgenomen aan een transnationale uitwisseling binnen Equal. Daarvoor gingen zij in mei 2004 in twee verschillende weken met in totaal twintig leerlingen werken op maneges in Frankrijk. Aan de hand van het voor deze reis ontworpen POP/PDP werd de trip voorbereid, beleefd en later geëvalueerd.

Het doel van de uitwisseling was redelijk veelzijdig en omvatte o.a.:

- het leren van elkaar en van de buitenlandse jongeren door ontmoeting;
- het leren met elkaar om te gaan in een voor hen vreemde omgeving;
- het verbreden van de horizon en nieuwe uitdagende ervaringen opdoen;
- in het kader van de arbeidstraining/activiteiten leren om in een vreemde situatie werk te verrichten onder begeleiding en/of aansturing van buitenlandse werkers;
- leren communiceren op andere manier om het werk goed te verrichten of om afspraken te maken;
- verdiepen van de relatie met de begeleiding vanuit de school, bijstellen van het zelfbeeld van de leerling en handvatten bieden voor het onderwijstraject na het uitwisselingsprogramma;
- het vol kunnen houden met elkaar op een tien uur durende reis.

Het hoofdthema was werken met paarden, voortkomend uit onze relatie met de Franse Equal-partner, HandiCheval. Daarnaast waren er diverse leerzame activiteiten (zoals een mountainbiketocht van een dag) en excursies, onder andere naar een papierfabriek/drukkerij in een watermolen en een oorlogsmuseum, waarbij werd stil gestaan bij de gevolgen van een represaillemaatregel (een heel dorp – Oradour – werd uitgemoord); met name het bezoek aan dit museum gaf veel stof tot nadenken en discussies.

Paardenwerk

Het werken met paarden bestond uit de verzorging van de paarden, de materialen, het schoonmaken van de stallen en het ophalen van de paarden uit de wei. Daarnaast mocht er ook paard gereden worden. Het werken met en rijden op paarden bleek een therapeutische werking te hebben: er werd een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid en angsten werden overwonnen. De kracht van het programma zat 'm – naast het middel:



paarden – dan ook in de afstand (voor veel leerlingen was het een hele reis) en de nieuwe omgeving. Door in die nieuwe omgeving meer dan normaal van elkaar afhankelijk te zijn, werd er als vanzelf een ander beroep gedaan op het verantwoordelijkheidsgevoel van de jongeren en was er geen sprake meer van vrijblijvendheid.

Tour de Montagne

De Ortolaan heeft naast het werken met en rijden op paarden ook een mountain-biketocht gehad. Dit bleek een hele opgave vanwege een franstalige gids, bergen en dalen, en temperaturen waaraan de jongeren niet gewend zijn

Maar ook hier weer hebben de leerlingen het vol kunnen houden en hebben ze een prestatie neergezet waar ze zelf van opkeken.

De reacties van de leerlingen waren zeer positief. Bij de evaluatie bleek ook dat ze bewust ervaren hadden welke uitdagingen ze waren aangegaan, wat erg moeilijk was geweest en welke prestaties ze hadden geleverd. Deze ervaringen bieden aanknopingspunten voor het verdere scholingstraject van de jongere.



6 Conclusies, knelpunten en aanbevelingen

Het uiteindelijke doel van het project *Casemanagement gedragsmoeilijke jongeren* was het versterken van de positie van leerlingen uit cluster 4 op de arbeidsmarkt door middel van de ontwikkeling van een casemanagement-georiënteerde arbeidsmarktgerichte leerweg. Met deze methodiekbeschrijving is dit doel, vanuit het project bezien, bereikt.

De zeven projectscholen hebben daarnaast door deelname aan dit project de kans gegrepen om hun arbeidsmarktgerichte leerweg te optimaliseren. Zo zijn er binnen het project simulatiebedrijven opgezet, is extra deskundigheid aangetrokken om meer deelnemergericht te kunnen werken en konden muzikale, sportieve – en daarmee zelfbeeldversterkende – activiteiten aangeboden worden. Kortom, er is volop gebruik gemaakt van de experimenteer- en ontwikkelruimte binnen het project. Veel leerlingen op de pilotscholen hebben hiervan kunnen profiteren. Dat het er uiteindelijk minder waren dan de geplande 192 lag voor een groot deel buiten de invloedscirkel van de scholen. Zo is het aantal leerlingen met een stoornis binnen het autistisch spectrum bij een aantal pilotscholen fors toegenomen, hetgeen een omgekeerd evenredig effect bleek te hebben op het aantal leerlingen dat doorstroomt naar de AGL. Daarnaast is de instroom van jonge leerlingen op een aantal scholen toegenomen. Van hen stroomt een groot aantal naar alle waarschijnlijkheid wel door richting AGL, maar deze jongeren zijn te jong om uit te plaatsen en konden dan ook niet meegenomen worden in het projectresultaat. Het experimentele karakter van Equal verbindt geen consequenties aan deze terugloop behalve dan dat deze uitkomsten het veld stimuleren om na te gaan denken over doelgroepdifferentiatie binnen de AGL.

Zoals aangegeven, is met deze methodiekbeschrijving het project deels geslaagd. Zeven projectscholen geven hierbij hun expertise door aan het veld. Wie de schoen past, trekke hem aan. Maar het zou getuigen van enige naïviteit om deze uitspraak uitsluitend te doen richting het vso-veld. Zij hebben met dit project laten zien dat in een wereld vol beperkingen inventiviteit en samenwerking toch tot goede resultaten kunnen leiden. Daarom is de bewuste uitspraak nog meer van toepassing op hen die verantwoordelijk zijn voor het scheppen van de noodzakelijke randvoorwaarden. Het ontbreken van passende wetgeving en structurele financiering zijn een sterk belemmerende factor voor de uitvoering van

deze praktijkgeoriënteerde trajecten. Daartegenover wordt in het onderwijsverslag 2002 van de Inspectie van het Onderwijs opgemerkt dat de mogelijkheden van leerlingen binnen het speciaal onderwijs niet optimaal benut worden, dat het onderwijs uitdagender ingericht moet worden en dat er meer naar zelfstandigheid van de leerlingen toegewerkt dient te worden. Kortom, scholen moeten volgens de Inspectie van het Onderwijs meer investeren in uitdagend onderwijs dat nog meer aansluit bij de onderwijsbehoefte van de individuele leerling, maar ontvangen daarvoor vanuit het ministerie OCW geen extra middelen.

Nog schrijnender wordt de situatie vanuit de wetenschap dat andere categorieën scholen met doelgroepen met een minder grote afstand tot de arbeidsmarkt wél bekostigd worden om arbeidsmarktgerichte trajecten te kunnen aanbieden. Daarnaast is de concurrentie op de arbeidsmarkt – onder invloed van de huidige conjunctuur – de laatste tijd zichtbaar toegenomen. Daar waar werkgevers een keuze moeten maken uit het grote aanbod stagiaires of toekomstige werknemers, verliest de kwetsbare doelgroep van het speciaal onderwijs vaak deze ongelijke strijd. De per individu verschillende ongelijkheid wordt echter versterkt door de ongelijkheid in wet- en regelgeving en de ontbrekende middelen vanuit het ministerie OCW. Deze situatie levert een aantal knelpunten op die om een oplossing vragen.

Knelpunt 1: structurele financiering

De kerndoelen voor scholen in cluster 4, zoals beschreven in de Wet op de Expertisecentra, zijn nog steeds gebaseerd op de kerndoelen van het reguliere primair onderwijs. Momenteel wordt weliswaar gewerkt aan het opstellen van kerndoelen voor de verschillende clusters, maar deze zijn echter nog niet geformaliseerd. Scholen binnen cluster 4 hebben volgens de huidige Wet op de Expertisecentra echter nog geen verplichting om arbeidstoeleiding volgens vastgelegde standaarden vorm te geven. Deze scholen ontvangen vanuit het ministerie middelen voor het geven van onderwijs conform de Wet op het Primair Onderwijs en ontvangen geen extra middelen voor een kostenintensief programma-aanbod gericht op arbeidsvoorbereiding en -toeleiding; laat staan voor arbeidsinpassing en de vaak noodzakelijke nazorg. Structurele financiering van de inmiddels ontwikkelde voorzieningen blijft voor cluster 4 een nijpend aandachtspunt. Deze beperking heeft vanzelfsprekend consequenties voor

de kwaliteit van deze vorm van onderwijs. Een voorbeeld hiervan is dat het speciaal onderwijs in onvoldoende mate kan voorzien in de voor de AGL noodzakelijke werknemersvaardigheden en functies en als arbeidsconsulenten, assessoren, jobcoaches en trainers. Binnen de huidige formatie is er onvoldoende ruimte om deze expertise binnen de organisatie te halen.

AANBEVELING 1

Het is van belang om in de kerndoelen de taken en verantwoordelijkheden voor het vso met betrekking tot het domein arbeidstoeleiding concreet te beschrijven. Bovendien is het van belang dit met de benodigde structurele middelen te faciliteren. Hierdoor wordt de diversiteit met betrekking tot dit domein tussen de scholen verminderd, krijgt het kwaliteitsbeleid vso op REC- en schoolniveau een impuls en komen de scholen uit de inmiddels ontstane spagaat tussen het hoge ambitieniveau en het relatief lage realisatieniveau dat mogelijk is op basis van de huidige bekostiging.

Knelpunt 2: onderwijsbevoegdheden

Op verschillende scholen voor cluster 4 werken instructeurs en werkmeesters zonder onderwijsbevoegdheid zelfstandig met groepen leerlingen binnen de AGL. Formeel is dit bij wet niet toegestaan. Het creëren van perspectief voor deze doelgroep vraagt echter om een andere opzet en inhoud van het onderwijsprogramma waarin medewerkers zonder onderwijsbevoegdheid een belangrijke rol spelen. Dit is in strijd met de door de inspectie gehanteerde regel dat alleen bevoegde leerkrachten verantwoordelijk kunnen zijn voor het werken met leerlingen. Onderwijsondersteuners mogen alleen onder handbereik van een leerkracht zelfstandig met leerlingen werken (Voor meer informatie zie: *De Andere Stroom*, eindrapportage pilotproject 'Ander personeel voor cluster 4').

AANBEVELING 2

De verantwoordelijkheid van de uitvoering van de handelingsplannen (opgesteld door de Commissie van Begeleiding) ligt bij de school. Daarnaast zijn scholen – conform het nieuwe toezichtskader van de Inspectie – ook verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs. Met de invoering van de lumpsum financiering krijgen scholen meer begrotingstechnische vrijheid om het uitgezette beleid te vertalen in de praktijk. Naar ana-

logie van deze gedachte zou het wenselijk zijn om het beleidsvoerende vermogen van scholen voor speciaal onderwijs verder te vergroten en scholen in staat te stellen om mensen, middelen en organisatie dusdanig in te richten dat de handelingsplannen vertaald kunnen worden in maatwerktrajecten. Dit betekent bijvoorbeeld dat scholen de mogelijkheid hebben om medewerkers zonder onderwijsbevoegdheid zelfstandig werkzaamheden te laten uitvoeren met leerlingen.

Knelpunt 3: TAB

De Terugplaatsing Ambulante Begeleiding (TAB) geldt alleen voor leerlingen die vanuit het speciaal onderwijs teruggeplaatst worden in het regulier onderwijs. Zodra een jongere doorstroomt richting arbeidsmarkt zijn er geen structurele additionele middelen.

AANBEVELING 3

De inzet van TAB zou ook mogelijk gemaakt moeten worden bij plaatsing op de arbeidsmarkt, zodat scholen middelen ontvangen om jongeren in het kwetsbare en risicovolle eerste arbeidsjaar nog enige vorm van begeleiding te kunnen bieden.

Knelpunt 4: stage-activiteiten

Binnen de huidige wet- en regelgeving mogen per jaar maximaal 100 dagen aan stage-activiteiten besteed worden.

AANBEVELING 4

Het leerproces (met daarbij de verschillende leerstijlen) van de leerling dient centraal gesteld te worden en niet te worden beperkt door bovengenoemde knelpunten. Het verplichte handelingsplan waarborgt de kwaliteit en voortgang van het traject.

Knelpunt 5: aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Van een sluitende aanpak tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor gedragsmoeilijke jongeren is nauwelijks sprake. Veel doelgroepjongeren verlaten de school wanneer de leerplichtige leeftijd is bereikt. Deze jongeren

komen vervolgens zonder startkwalificatie op de arbeidsmarkt. Zij proberen eerst op eigen kracht een baantje te vinden via uitzendbureaus of via het eigen netwerk. Soms lukt het om werk te vinden, maar is dat toch maar voor korte duur. Meestal lukt dat niet en melden sommige van deze jongeren zich bij het CWI of sociale dienst. Een steeds groter wordende groep doet dit ook niet en verdwijnt stomweg uit het zicht van alle instanties. De groep die zich wel meldt, blijkt zó'n grote afstand van de arbeidsmarkt te hebben dat na opnieuw weer een intake en een diagnose te hebben gesteld er een duur reïntegratietraject op volgt.

Veel (vaak commerciële) reïntegratiebedrijven weten echter geen raad met de gedragsproblematiek van jongeren uit cluster 4. Uit een analyse van de Raad van Werk en Inkomen blijkt ook dat vele tienduizenden jongeren buiten het bereik van het arbeidsmarktbeleid vallen. Op dit moment zijn 130.000 jongeren problematisch werkloos. Opvallend is dat ruim 70.000 van deze jongeren zich niet eens melden bij het CWI. De maatschappij moet beseffen dat het afhaken van zoveel jongeren bij het vinden van een baan ernstige gevolgen kan hebben. Verveling en leegloop leiden namelijk tot ongewenst gedrag, zeker als de jongeren om wie het gaat in de gaten krijgen dat een deel van de maatschappij en een deel van de koopkracht voor hen is afgesloten. De Landelijke Vereniging Cluster 4 vindt met de RWI dat je deze groep niet mag afschrijven. Zeker niet nu de economie in het slop zit. De ervaring leert namelijk dat als de werkloosheid lang duurt, dit de positie van jongeren blijvend beschadigt, zowel wat betreft hun arbeidsmarkt- als hun inkomenspositie.

AANBEVELING 5

Ofschoon de LVC4 geen pasklare oplossingen kan aandragen voor de hierboven geschetste problematiek, ziet ze wel richtingen waarin die gevonden kunnen worden. Enerzijds zullen de 'good practices' voor inrichting van de arbeidsmarktgerichte leerweg voor gedragsmoeilijke jongeren bekostigd dienen te worden door OCW. Daar zit namelijk een goede kans om deze jongeren klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. Anderzijds zullen de voortijdige schoolverlaters (ook die uit het speciaal onderwijs) veel beter in de gaten worden gehouden en worden verplicht deel te nemen aan arbeidsinpassingsactiviteiten. Wat dat laatste betreft hebben gemeenten en UWV de regie in handen. Het zou goed zijn wanneer deze beide opdrachtgevende instanties op het gebied van reïntegratie van werkzoekenden er voor zouden zorgen dat niet de commerciële reïntegratiebedrijven, maar de scholen de opdracht kregen

de activiteiten rond arbeidsinpassing en kwalificering uit te voeren. Er zou dan geen sprake meer zijn van reïntegratie, maar van integratie van de gedragsmoeilijke doelgroep op de arbeidsmarkt. Een eenvoudige rekensom zou tot slot ook uitwijzen dat daarmee aanmerkelijk kan worden bezuinigd op de kosten voor plaatsing.

Knelpunt 6: verdwijnen sluitende aanpak

Door het verdwijnen van WIW-banen en door de ontstane wachtlijsten bij de Sociale Werkplaatsen is er geen sprake meer van een sluitende aanpak. Cluster 4 is een kwetsbare doelgroep, van wie een aantal leerlingen het ondanks een intensieve begeleiding niet kan redden binnen het reguliere werk. Uitstroombegeleiding naar de WSW en/of vroeger de WIW (dienst-betrekking of werkervaringsplaats) maakte dan ook deel uit van de AGL-4. Deze uitstroommogelijkheden worden nu echter geblokkeerd.

De WWB vervangt een aantal wetten op gebied van gesubsidieerd werk, o.a. de WIW. Hoe de nieuwe wet ten uitvoer wordt gebracht, is per gemeente verschillend. In de ene gemeente is het nog wel mogelijk om jongeren een dienstbetrekking aan te bieden via de oude WIW-regeling of met loonsubsidies en in de andere niet. De gemeenten geven aan te weinig financiële mogelijkheden te hebben om alle problemen rondom (jeugd)werkloosheid op te lossen. Nu moeten er dus keuzes gemaakt worden en de meeste gemeenten kiezen dan voor de grootste groep werklozen.

Vanuit het Rijk is bepaald dat SW-bedrijven minder budgetten krijgen en dat er meer aandacht besteed moet worden aan reïntegratie. Dit heeft geleid tot ongewenste effecten voor de mensen die op de sociale werkplaats zijn aangewezen:

- SW-bedrijven moeten concurrerend gaan werken, mogen geen verliezen meer leiden, waardoor verlieslijdende afdelingen gesloten werden en er dus minder gevarieerd aanbod kon zijn voor de SW-werknemer. Dit betekent tevens dat SW-bedrijven nauwelijks meer ruimte hebben om leerlingen uit cluster 3 en 4 stage te laten lopen binnen hun bedrijf. Dit kost het SW-bedrijf teveel begeleidingstijd en dus geld. De naadloze aansluiting via stage naar de al voor de leerling bekende werkplek dreigt hiermee verloren te gaan.
- Door de verminderende taakstelling zijn enorme wachtlijsten ontstaan. De leerling bezet daardoor óf te lang een plek op een school voor cluster 3 of 4, waardoor de wachtlijsten alsmear groeien

óf zit thuis te wachten; de aangeleerde vaardigheden gaan dan gedeeltelijk verloren. Daarnaast werkt het uiteraard demotiverend: de jongere voelt zich bedrogen, aan de kant gezet en heeft geen gewenste dagbesteding.

- SW-bedrijven gaan vaak afspraken aan met gemeenten om projecten met werklozen uit te voeren (bijvoorbeeld Direct Werk in Helmond). Dit leidt tot het inzetten van werklozen op de werkplekken van de SW-werknemer. Dit leidt vervolgens tot spanningen, minder werk voor de SW-populatie, een minder beschermde omgeving en zelfs tot het vallen van SW-werknemers door de ondergrens (de betrokken persoon moet naar de dagbesteding). Alom wordt dan ook de kreet gehoord: "Waar is de S van het SW-bedrijf gebleven?"
- Het huidige beleid is gericht op reïntegratie, wat voor de SW-bedrijven betekent dat er veel meer richting begeleid werken wordt gekeken. Voor de leerling uit cluster 4, die aangewezen is op de SW-voorziening (meestal een jongere met een stoornis binnen het autistisch spectrum) is dit lang niet altijd wenselijk. De betrokkene heeft soms meer baat bij vastigheid en een zeer gestructureerde omgeving. Dat kan uiteraard ook via Begeleid Werken, maar dit zal per jongere bekeken moeten worden en net als standaardaanbod moeten gelden.

AANBEVELING 6

Het ministerie van SZW zal moeten blijven investeren in de SW-populatie. Dit betekent geen verminderde taakstelling, geen commercialisering en het behoud van eigen werkplekken voor diegenen, die het nodig hebben. De wachtlijsten moeten verdwijnen en op de SW-bedrijven zal ruimte moeten zijn voor stage om een naadloze aansluiting te garanderen. Het ministerie van SWZ zal de gemeenten moeten wijzen op de mogelijkheden om de jongeren met een verre afstand tot de arbeidsmarkt te kunnen ondersteunen. Hiervoor zal extra budget moeten komen, speciaal gericht op deze jeugdigen, zodat deze doelgroep niet verloren gaat bij gemeenten die andere keuzes maken.

Schoolprofielen

De participerende scholen in dit project verschillen van elkaar in leerlingpopulatie, pedagogisch klimaat, samenstelling van het team, onderwijsfaciliteiten, locatie, enz. Om toch een beeld te krijgen van de diverse participanten, presenteert elke school zich met een korte profielschets.



J.C. PLEYSIERSCHOOL, LESPLAATS DE BOL

Adres

Zusterstraat 150-168

2512 TR Den Haag

070 – 3883077

e.westerhuis@pleysier.net

www.pleysierschool.nl

Aantal leerlingen

± 70 (28 VSO-AGL)

Uitstroomperspectieven

Positieve perspectieven: met PGB naar St. Schroeder v.d. Kolk (leerwerk-bedrijven voor mensen met sociale aanpassingsproblematiek), via arbeids-consulent MEE naar aangepast werk, Wajong, regulier werk, ROC/leerwerk-bedrijf, arbeidstoeleiding via CWI (Kliq, Werkkompas, enz.).

Negatieve perspectieven: detentie, jeugdinrichting (PIJ), 24-uurs inter-naat, wegblijven.

Doelgroep

Op De Bol worden leerlingen in de leeftijd van 15 tot 19 jaar geplaatst die door veelal externaliserende (antisociale) gedragsproblematiek en/of structureel spijbelen vastgelopen zijn binnen het regulier onderwijs (Praktijkonderwijs, lwoo-2 en vmbo: basisberoeps- tot en met theoretische leerweg) en voor wie het behalen van een diploma voortgezet onderwijs geen reëel perspectief meer is.

Onderwijsaanbod

Het onderwijsaanbod op De Bol bestaat uit een arbeidsmarktgerichte leerweg en biedt zowel scholing en vorming als arbeidstraining en arbeids-toeleiding. Het traject vanaf instroom tot uitstroom is verdeeld in vijf fasen.

Het aanbod op De Bol is momenteel nog (te) schools van opzet. Er zijn nog te weinig behandel mogelijkheden en praktische oefen mogelijkheden (bijvoorbeeld arbeidssimulaties) om zicht te krijgen op de persoonlijke kwaliteiten en interesses enerzijds en anderzijds scholings- en/of beroepsmogelijkheden, vaktechnische basisvaardigheden te leren, werknemersvaardigheden te oefenen en te ontwikkelen (zoals omgaan en samenwerken met collega's en leidinggevenden, op tijd komen, verantwoordelijkheid nemen) of persoonlijke vaardigheden te ontwikkelen (zoals het verkrijgen van zelfvertrouwen/een realistisch zelfbeeld en het aanleren van pro-sociaal gedrag).

Het ontwikkelen van oefen mogelijkheden binnen praktijksituaties staat centraal. Tevens is het invoeren van diverse trainingen gericht op de persoonlijke vorming een belangrijk actie punt. Tot slot is nauwere samenwerking met externe hulpverlenende instanties noodzakelijk. Hier wordt Pleysier-breed een traject op ingezet.

DE HILT, ORTOPEDAGOGISCH ONDERWIJSINSTITUUT VOOR (V)SO

Adres

Azalealaan 38
5701 CM Helmond
0492 – 525800
admin@de-hilt.nl
www.aloysiusstichting.nl



Aantal leerlingen

116 (52 SO, 39 VSO-VMBO en 25 VSO-AGL)

Uitstroomperspectieven

Positieve perspectieven: regulier werk (met nazorg van De Hilt, met nazorg en begeleiding van een jobcoach (via REA), met aanvulling van REA (Wajong, loonwaarde, jobcoach), Sociale Werkplaats of Begeleid Werken, ROC (BBL en BOL), BO of VO, Opleiding bij SBK met baangarantie en vaak begeleiding van een jobcoach. Bij uitstroom wordt altijd de rol van MEE vastgelegd. Dat kan achtervang zijn of een actievere rol in de nazorg.

Negatieve perspectieven: lange wachtlijsten van de Sociale Werkplaats zorgen ervoor dat oud-leerlingen thuis zitten. Alleen REA-geïndiceerde leerlingen komen in aanmerking voor begeleiding van een reïntegratie-bedrijf.

Doelgroep

Leerlingen met ernstige gedragsproblemen, ontwikkelingsproblemen en/of psychiatrische problemen (CVI-geïndiceerd).

Onderwijsaanbod

Het speerpunt van De Hilt ligt op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkeling. Dit houdt in dat middels gerichte training, het pedagogisch klimaat en de individuele handelingsplannen gewerkt wordt aan het zelf-beeld en zelfvertrouwen van de leerling en het leren omgaan met anderen in verschillende situaties.

De leerlingen van de so-afdeling krijgen regulier basisonderwijs en worden op enig moment teruggeplaatst naar het basisonderwijs of gaan naar het reguliere vervolgonderwijs. Leerlingen die gedurende langere tijd extra hulp en begeleiding nodig hebben, worden geplaatst in een van de vso-groepen. Vanuit deze groepen wordt gewerkt aan voorbereiding op een overstap naar vervolgonderwijs, theoretische leerweg, basisberoeps-

gerichte leerweg of arbeidsmarktgerichte leerweg. Binnen de theoretische en basisberoepsgerichte leerweg is het mogelijk een vmbo-diploma te halen. Binnen de arbeidsmarktgerichte leerweg wordt gewerkt aan de ontwikkeling van eigen competenties voor sociale vaardigheden, werknemersvaardigheden en het zicht krijgen op de persoonlijke kwaliteiten en interesses.

VSO DE SPRONG



Adres

Valkenheide 41
3953 MC Maarsbergen
0343 – 431393
info@desprong.nl
www.desprong.nl
125 (AGL: 23)

Uitstroomperspectieven

Positieve perspectieven: vmbo, regulier werk, ROC/leerwerkplek.

Negatieve perspectieven: detentie, andere jeugdinrichtingen, wegblijven.

Doelgroep

De Sprong is een neutraal bijzondere school waar de leerling centraal staat. De school verzorgt onderwijs aan moeilijk opvoedbare jongeren met gedrags- en leerproblemen en psychiatrische stoornissen. De Sprong is de schakel naar regulier onderwijs of arbeidsmarkt en richt zich op het beïnvloeden van leerlinggedrag, zodat de maatschappelijke kansen toenemen. Een goede relatie tussen school en thuissituatie is daarbij belangrijk.

Onderwijsaanbod

De onderbouw bestaat uit vaste lesgroepen met een vaste leerkracht/mentor als begeleider. Deze leerkracht geeft algemeen vormend onderwijs (avo) aan de lesgroep. Het onderwijsaanbod sluit aan op de basisvorming. Alle leerlingen volgen naast de avo-vakken de vakken verzorging, bewegingsonderwijs, techniek en creatieve handvaardigheid.

De bovenbouw bestaat uit losse (avo-)les- en praktijkgroepen. De leerlingen in de avo-lesgroepen hebben een individueel lesrooster en volgen de verschillende vaklessen.

Leerlingen met een beperkte motivatie voor theoretisch leren en leerlingen die graag in aanmerking komen voor de AGL staan hout, metaal, groen, motorvoertuigentechniek en productiewerk ter beschikking.

DE KAPSTOK LEERWERKPROJECTEN



Adres

Deldenerstraat 59
7551 AC Hengelo
074 – 2503890
L.lammerink@dekapstok.nl
www.dekapstok.nl

Aantal leerlingen

± 130

Uitstroomperspectieven

Positieve perspectieven: regulier werk, ROC/leerwerkbedrijf, arbeids-toeleiding via CWI.

Negatieve perspectieven: detentie, jeugdinrichting (PIJ), 24-uurs inter-naat, wegblijven.

Doelgroep

Op De Kapstok worden leerlingen in de leeftijd van 15 tot 19 jaar geplaatst die door veelal externaliserende (antisociale) gedragsproblema-tiek en/of structureel spijbelen vastgelopen zijn binnen het regulier onderwijs (Praktijkonderwijs, lwoo2 en vmbo basisberoeps- tot en met theoretische leerweg) en voor wie het behalen van een diploma voort-gezet onderwijs geen reëel perspectief meer is. Voor deze jongeren betekent deelname aan één van de leerwerkprojecten van De Kapstok dan ook de laatste kans om na de school een baan te vinden of zich voor te bereiden op een vervolgopleiding.

Onderwijsaanbod

Het aanbod op De Kapstok bestaat uit een arbeidsmarktgerichte leerweg en biedt zowel scholing en vorming als arbeidstraining en arbeids-toeleiding.

Het aanbod op De Kapstok is gericht op scholing middels praktisch ingerichte beroepsopleidingen die uitgevoerd worden in een zevental leer-werkprojecten (bedrijven). Vooraf kan er een uitvoerig assessment worden afgenomen om meer zicht te krijgen op de persoonlijke kwaliteiten en interesses enerzijds en scholings- en/of beroepsmogelijkheden anderzijds.

In de leerwerkprojecten wordt veel aandacht besteed aan:

- ontwikkelen van sociale en communicatieve vaardigheden;
- beheersen van vaktechnische basisvaardigheden;
- oefenen en ontwikkelen van werknemersvaardigheden zoals omgaan en samenwerken met collega's en leidinggevendenden, op tijd komen, verantwoordelijkheid nemen;
- de persoonlijke problematiek van de jongeren.

De Kapstok werkt nauw samen met instanties voor jeugdhulpverlening en het ROC. Bovendien is de school betrokken bij lokaal overleg voor vroegtijdige schoolverlaters.

DE ORTOLAAN



Adres

Graaf van Loonlaan 2
6093 BV Heythuysen
0475 – 491328
info@deortolaan.nl
www.aloysiusstichting.nl

Aantal leerlingen

160

Uitstroomperspectieven

Positieve perspectieven: regulier werk, aangepast werk, ROC, AOC, leerwerktrajecten gemeenten.

Negatieve perspectieven: detentie, thuis zitten, andere jeugdinrichtingen, uit het zicht verdwijnen.

Doelgroep

De Ortolaan is een school voor cluster 4 en verzorgt svo aan jongeren met aan autisme verwante contactstoornissen en jongeren met sociaal-emotionele problemen in de leeftijd van 12-20 jaar.

Onderwijsaanbod

Doelstelling van het onderwijs op De Ortolaan is om jongeren voor te bereiden op een zo zelfstandig mogelijk functioneren in de maatschappij. De Ortolaan biedt twee leerwegen aan. In de basisvormingsgerichte leerweg wordt gestreefd naar het toeleiden van jongeren naar het reguliere voortgezet onderwijs. In de arbeidsmarktgerichte leerweg staat het inpassen van de leerlingen in de arbeidsmarkt voorop.

Voor de kwaliteit van het onderwijsaanbod binnen de leerwegen zijn de deelteams van beide leerwegen verantwoordelijk. Daarnaast is een zorgteam actief dat verantwoordelijk is voor het op basis van procesdiagnostiek opstellen van handelingsplannen. Het team zorgt ervoor dat deze plannen worden vertaald in een concreet en integraal aanbod van zorg en onderwijs binnen de leerwegen, daarbij rekening houdend met de individuele hulpvraag van elke leerling.

Expertise op het gebied van het begeleiden van jongeren met gedragsproblemen wordt verder aangeboden vanuit de ambulante dienst van de school en het steunpunt arbeid. De Ortolaan participeert actief in de verschillende diensten van REC DiRECT Noord- en Midden-Limburg.

DE VELDDIJK



Adres

Hulsterweg 1
5912 PL Venlo
077 – 3542686
info@velddijk.nl
www.velddijk.nl

Aantal leerlingen

141

Uitstroomperspectieven

Positieve perspectieven: dagactivering met arbeidsmatig karakter in het kader van AWBZ, werken bij/vanuit een SW-bedrijf in het kader van WSW, werken in het vrije bedrijf vanuit REA, uitstroom met vmbo-diploma, 'schakelen' naar het voortgezet onderwijs, ROC-BBL.

Negatieve perspectieven: geen vervolgopleiding, 'zwerven', detentie.

Doelgroep

De Velddijk is een school voor cluster 4 en verzorgt speciaal voortgezet onderwijs aan jongeren met (ernstige) gedragsstoornissen en/of psychiatrische problematiek. Vanuit een integrale aanpak wordt gezocht naar duurzame oplossingen die jongeren én ouders/verzorgers een toekomstperspectief bieden. Uitgangspunt is vooral een uitdagende leer- en werkomgeving te creëren waarin jongeren zich thuis voelen en hun zelfvertrouwen weer enigszins kunnen herwinnen.

Onderwijsaanbod

De hoofdlocatie (Hulsterweg 1) heeft drie leerroutes:

- in de basisvormingsgerichte leerweg (BGL) volgt de onderbouw de vakken van de basisvorming en vindt oriëntatie plaats op de latere beroepskeuze;
- middels een gefaseerde aanpak volgen jongeren met een beperkte motivatie voor theoretisch leren de arbeidsmarktgerichte leerweg (AGL). Daarin wordt gebruik gemaakt van een intern en extern trainingsaanbod, aangevuld met stages (hout, metaal, horeca, groen, productiewerk). 95% van de jongeren wordt geplaatst in deze leerweg;

- de lesstof van de theoretisch gerichte leerweg (TGL) is vooral gericht op het behalen van een vmbo-diploma (veelal staatsexamens) of een (deel)certificaat. Ook worden incidenteel beroepsopleidingen (veelal schriftelijk) gevolgd.

De dislocatie (Schaapsdijkweg 56) verzorgt onderwijs aan jongeren die zijn opgenomen in een van de behandeleenheden van de Mutsaers-stichting. De locatie kent vooral een theoretisch aanbod waarbij wordt aangesloten bij het vakkenpakket van de school van herkomst. De school wordt gezien als het 'gezonde stuk'. Er wordt gewerkt vanuit de '1 kind - 1 plan'-gedachte. Praktijk is in ontwikkeling in samenwerking met de hoofdlocatie.

'De Schakel' (Simon Stevinstraat 4) bereidt de jongeren voor op de overstap naar het voortgezet onderwijs, waarbij ze de vakken van de basisvorming volgen. De doelgroep bestaat uit schoolverlaters vanuit het zmok-onderwijs van 'Het Poortje' of van het (speciaal) basisonderwijs.

De ASS-voorziening (van Nijvenheimstraat 23) biedt vooral de vakken van de basisvorming aan. Het niveau varieert van Praktijkonderwijs tot vmbo-theoretische leerweg. Praktijk is in ontwikkeling in samenwerking met de hoofdlocatie.

HET SCHIP



Adres

Blekerstraat 105
7513 DT Enschede
(053) 432 14 03
www.tschip.nl

Aantal leerlingen

100, verdeeld over 4 vestigingen (Chez Nous, De Bougie, De Sluis, De Helling).

Uitstroomperspectieven

Positieve perspectieven: vmbo, regulier werk, ROC.

Negatieve perspectieven: detentie, hulpverlening, crisisopvang, internaat.

Doelgroep

Op Het Schip kunnen leerlingen worden geplaatst die geen andere vorm van (regulier of speciaal) onderwijs kunnen volgen vanwege ernstige gedragsproblematiek als gevolg van een verstoring van de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Onderwijsaanbod

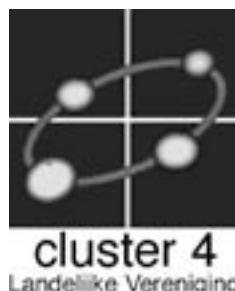
Doel van Het Schip is om leerlingen zo snel mogelijk door te schakelen naar die vorm van onderwijs of arbeid, waarin de leerling zich normaliter moet kunnen handhaven en ontwikkelen.

Centraal in de begeleiding van leerlingen staat de sociaal-emotionele ontwikkeling: hoe gaat de leerling om met zijn persoonlijke problematiek, met leeftijdgenoten, met zijn begeleiders en hoe is zijn houding ten opzichte van zijn taken? Omdat er enorme verschillen tussen jongeren bestaan, begeleidt Het Schip hen ieder individueel. Uitgangspunt is: toewerken naar zelfverantwoordelijke zelfbepaling.

LANDELIJKE VERENIGING CLUSTER 4 (LVC4)

Adres

p/a KPC Groep
Postbus 482
5201 AL 's-Hertogenbosch
(073) 6247 247 (Sanny Vos)
info@verenigingcluster4.nl
www.verenigingcluster4.nl



Voorzitter

Ruud Janse
p/a Korczakschool
Korczakstraat 1
4335 ER Middelburg
(0118) 63 33 32
ruudjanse@korczakschool.nl

Scholen voor cluster 4

Onder cluster 4 vallen de scholen en REC's die onderwijs en begeleiding bieden aan leerlingen met ernstige gedragsproblemen en/of psychiatrische stoornissen. Binnen dit cluster zijn verenigd: scholen voor speciaal onderwijs en voortgezet onderwijs aan zeer moeilijk opvoedbare kinderen (zmok-scholen), scholen voor langdurig (niet somatisch) zieke kinderen (LZK) en scholen die verbonden zijn aan een pedologische instituut (PI) en de regionale expertisecentra (REC's). Met de invoering van de LGF zijn ook de scholen verbonden aan de justitiële jeugdinrichtingen als afdelingen toegevoegd aan de zmok-scholen. Naast scholen zonder een directe band met een internaat of psychiatrische kliniek zijn er ook scholen met een directe verbinding met een internaat of psychiatrische kliniek.

Doel van de LVC4

De vereniging heeft ten doel de inhoudelijke onderwijskundige belangen van de REC's cluster 4 (inclusief de scholen) te behartigen en voorts al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord.

De vereniging tracht dit ondermeer te bereiken door:

- het voeren van de regie over de verdere ontwikkelingen binnen cluster 4 en het aanpakken van knelpunten daarbij;

- het beïnvloeden van het overheidsbeleid door een pro-actieve opstelling;
- via een plan van actie mede zorg dragen voor een goede implementatie;
- het monitoren van de verdere ontwikkeling;
- het vertegenwoordigen van de REC's en scholen binnen cluster 4 waarbij de opdracht is ervoor te zorgen dat de specifieke aanpak en de daarbij behorende expertise die nu de eigenheid van de afzonderlijke schoolsoorten uitmaken, niet alleen behouden, maar ook verder ontwikkeld worden;
- ervoor zorg te dragen dat de specifieke functies van de onderscheiden schoolsoorten zoals deze thans worden uitgevoerd binnen cluster 4 behouden en ontwikkeld worden.

Afkortingen

AAW	- Algemene arbeidsongeschiktheidswet
ADHD	- Attention deficit hyperactivity disorder
ADJ	- Arbeidsdeskundigen jong gehandicapten
AGL	- Arbeidsmarktgerichte leerweg
AOB	- Advies bij opleiding en beroep
AOC	- Agrarisch opleidingscentrum
AWBZ	- Algemene wet bijzondere ziektekosten
AWW	- Algemene werkloosheidswet
BES	- Begeleide externe stage
BIS	- Begeleide interne stage
BBL	- Beroepsbegeleidende leerweg
BOL	- Beroepsopleidende leerweg
BPV	- Beroepspraktijkvorming
BW	- Begeleid werken
CVB	- Commissie van begeleiding
CVI	- Commissie voor indicatiestelling
CWI	- Centrum voor werk en inkomen
DMO	- Dienst maatschappelijke ontwikkeling
GOA	- Gemeentelijk onderwijsachterstandenbeleid
GSD	- Gemeentelijke sociale dienst
HGD	- Handelingsgerichte diagnostiek
LVC4	- Landelijke vereniging cluster 4
LGF	- Leerlinggebonden financiering
LZK	- Langdurig zieke kinderen
MEE	- (Voormalige sociaal-pedagogische dienst)
MLK	- Moeilijk lerende kinderen
MKB	- Midden- en kleinbedrijf
NAW	- Naam, adres, woonplaats
NWSW	- Nieuwe wet sociale werkvoorziening
OPDC	- Orthopedagogisch-didactisch centrum
PCL	- Permanente commissie leerlingenzorg
PDD-NOS	- Pervasive developmental disorder – not otherwise specified
PGB	- Persoonsgebonden budget
PI	- Pedologisch instituut
PO	- Persoonlijke ondersteuning
POP	- Persoonlijk ontwikkelingsplan
REA	- Wet reïntegratie arbeidsgehandicapten

REC	- Regionaal expertisecentrum
RMC	- Regionaal meld- en coördinatiepunt
ROC	- Regionaal opleidingencentrum
RWI	- Raad voor Werk en Inkomen
SBK	- Stichting beroepswalificatie
SO	- Speciaal onderwijs
SVA	- Schoolontwikkeling vso arbeidsvoorbereiding
SWV	- Sociale werkvoorziening
TAB	- Terugplaatsing ambulante begeleiding
TOP	- Test- en oriëntatieprogramma
UWV	- Uitvoeringsinstelling werknemersverzekering
VMBO	- Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
VSO	- Voortgezet speciaal onderwijs
VZML	- Vereniging voor scholen met zeer moeilijk lerenden
WAO	- Wet op de arbeidsongeschiktheid
WAJONG	- Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jong gehandicapten
WEC	- Wet op de expertisecentra
WIW	- Wet inschakeling werkzoekenden
WPO	- Wet op het primair onderwijs
WSW	- Wet sociale werkvoorziening
WWB	- Wet werk en bijstand
ZAT	- Zorgadviesteam
ZMLK	- Zeer moeilijk lerende kinderen

Websites

www.aanvraag.nl

Site waarop meerdere fondsen in Nederland zich presenteren (o.a. NSGK, Skan, VSB) en waar projecten kunnen worden ingediend.

<http://agentschap.szw.nl>

Site van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid waarop onder andere de subsidieregelingen staan opgenomen in het kader van ESF3 EQUAL en ESF3 VOPRO.

www.autisme-nva.nl

Website van de Nederlandse Vereniging voor Autisme, een vereniging voor ouders, hulpverleners en iedereen die met autisme te maken heeft.

www.bouwradius.nl

Site van de brancheopleidingsorganisatie voor de bouw.

www.bveraad.nl

De landelijke brancheorganisatie voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie.

www.colo.nl

Databank van de stichting COLO waarop alle brancheopleiders zijn te vinden.

<http://ciaz.slo.nl>

Databank van de Stichting Leerplanontwikkeling (SLO) waarop veel materiaal is opgenomen over arbeidstoeleiding binnen het speciaal onderwijs.

www.ecg.nl

Op deze site zijn alle projecten te vinden van scholen die in het kader ESF3-regelingen projecten uitvoeren.

www.ehbw.nl

Website (Eerste Hulp Bij Werk) van de commissie CWP (Het Werkend Perspectief), opgericht door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, met als doel: zo veel mogelijk mensen die anders door een

arbeidshandicap niet (meer) zouden kunnen werken, aan het werk te krijgen. Zie ook www.hetwerkendperspectief.nl

www.handreikingjeugdwerkloosheid.nl

Site van de Raad voor Werk en Inkomen waarin onderzoeksrapporten staan opgenomen over de bestrijding van jeugdwerkloosheid.

<http://home.szw.nl>

Website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De taak van het ministerie is: het stimuleren van werkgelegenheid, moderne arbeidsrelaties en een activerende sociale zekerheid.

www.hetplatformberoepsonderwijs.nl

Het Platform Beroepsonderwijs bericht op deze site over innovaties binnen het beroepsonderwijs die worden uitgevoerd. Veel aandacht voor onder andere de leerwerktrajecten binnen het vmbo.

www.kchandel.nl

Site van de brancheorganisatie voor de detailhandel.

www.horeca.nl

Site van de brancheorganisatie Stichting Vakopleiding Horeca (SVH). Hier zijn onder andere de competentieprofielen te vinden voor de sector horeca.

www.innotech.nl

Site van de opleidingsorganisatie voor de mobiliteitsbranche.

www.invra.nl

Site van de stichting INVRA waarop informatie is te vinden over het toeleiden van verstandelijk gehandicapten naar de arbeidsmarkt. Op de site is onder andere informatie te vinden over de door INVRA ontwikkelde methodiek 'Op eigen benen'.

www.jongactief.nl

Site over vrijetijdsvaardigheden.

www.kennisnet.nl

De site van het Ministerie van Onderwijs waarop veel informatie is te vinden over alle vormen van onderwijs in Nederland. Vele links naar projecten binnen het vmbo en de ROC's/AOC's in het land.

www.liesa.nl

Databank, waarin in nauwe samenwerking met het speciaal onderwijsveld praktijkrelevante kennis, methodieken en ervaringen verzameld worden op het terrein van arbeidstoeleiding.

www.monsterboard.nl

Vacaturesite.

www.nizw.nl

Site van het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn. Dit instituut is erg actief op het terrein van het bevorderen van de samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg.

www.operatiejong.nl

Informatie over Operatie Jong, bedoeld om meer onderlinge samenhang en afstemming tussen de schakels in de keten te bewerkstelligen en belemmeringen weg te werken.

www.owinsp.nl

Site van de Inspectie voor het onderwijs.

www.praktijkonderwijs.com

Databank voor de scholen voor praktijkonderwijs waarop leermiddelen staan opgenomen voor het toeleiden van de doelgroep naar de arbeidsmarkt.

www.rwi.nl

Website van de Raad voor Werk en Inkomen.

www.senternovem.nl

Site van het projectenbureau voor innovatie van het ministerie van Economische Zaken. Met subsidies vanuit dit bureau worden ook veel projecten gesteund die een verbeterde aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voorstaan.

www.startfoundation.nl

Site van de Stichting Startfoundation. De stichting heeft tot doel de arbeidsmarktkansen van kansarmen op de arbeidsmarkt te vergroten. Hier kunnen subsidies worden aangevraagd voor grensverleggende projecten.

www.vacaturekrant.nl

Site voor het zoeken naar vacatures of het plaatsen van advertenties.

www.verenigingcluster4.nl

Website van de Landelijke Vereniging Cluster 4 (LVC4) ter behartiging van de onderwijsinhoudelijke belangen van scholen die vallen onder cluster 4.

www.vmtscholen.nl

Databank voor de scholen voor speciaal onderwijs cluster 3. Op deze site is ook veel materiaal te vinden over arbeidstoeleiding van de doelgroep en wordt met name ingegaan op transitie.

www.werk.nl

Officiële site van CWI, UWV en GSD: wie doet wat?

www.minocw.nl

Website van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Adressen

De Kapstok

Deldenerstraat 59
7551 AC Hengelo
074 – 250 38 90
www.dekapstok.nl

De Ortolaan

Graaf van Loonlaan 2
6093 BV Heythuysen
0475 – 49 13 28
www.aloysiusstichting.nl

De Velddijk

Hulsterweg 1
5912 PL Venlo
077 – 354 26 86
www.velddijk.nl

J.C. Pleysierschool

Zusterstraat 150
2512 TR 's-Gravenhage
070 – 38 83 077
www.pleysierschool.nl

De Hilt

Azalealaan 38
5701 CM Helmond
(0492) 52 58 00
www.aloysiusstichting.nl

De Sprong

Valkenheide 41
3953 MC Maarsbergen
(0343) 43 13 93
www.desprong.nl

Het Schip

Blekerstraat 105
7513 DT Enschede
(053) 432 14 03
www.tschip.nl

KPC Groep

Postbus 482
5201 AL 's-Hertogenbosch
(073) 624 72 47
www.kpcgroep.nl

LVC4

p/a Postbus 482
5201 AL 's-Hertogenbosch
(073) 6247 247
www.verenigingcluster4.nl