

## Thema 7 Naschoolse begeleiding

Deze serie bevat de volgende rapportages:

- Thema 1 – Arbeidskundig onderzoek
- Thema 2 – Netwerkvorming in relatie tot arbeidsintegratie
- Thema 3 – Leerlingwerkplaatsen
- Thema 4 – Branchegerichte cursussen voor leerlingen
- Thema 7 – Naschoolse begeleiding

# **Naschoolse begeleiding**

## **Werknemer in opleiding**

### **Rapportage 2007**

Mariëlle Rutten (KPC Groep)  
Eindredactie: Elise Schouten

Deze uitgave is een publicatie van 'Werknemer in opleiding'.

'Werknemer in opleiding' wordt gefaciliteerd door het ministerie van OCW en is een vervolg op de ESF-projecten 'Praktijkonderwijs werkt door...' en 'VSO werkt!'

In 'Werknemer in opleiding' participeren, naast KPC Groep, de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs en de WEC-Raad.

'Werknemer in opleiding' sluit aan op de ontwikkelagenda's van de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs en van de WEC-Raad.

VERENIGING  
**LANDELIJK WERKVERBAND**  
PRAKTIJKONDERWIJS



Omslag; Franssen & Van Iersel, Sara Zdrojowska

Bestelnummer: 221050

Alle rechten voorbehouden. Niets uit de 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 enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

## WOORD VOORAF

---

In het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs (vso) zitten leerlingen die functionele beperkingen hebben, maar die zeer geschikt zijn voor het vervullen van functies op de arbeidsmarkt. Na het basisonderwijs worden zij daartoe in vier of vijf jaar opgeleid door scholen voor praktijkonderwijs en vso-scholen.

In de periode 2000-2006 zijn gemiddeld zo'n 70 scholen per jaar gestart met tweejarige projecten arbeidstoeleiding en arbeidsintegratie, gesubsidieerd door het Europees Sociaal Fonds. Voor deze periode was een budget beschikbaar van ruim € 40 miljoen. Per 1 augustus 2007 is de nieuwe ESF-periode gestart. Deze loopt tot 2013 met een budget van ongeveer € 117 miljoen.

De inhoudelijke coördinatie van de projecten werd verzorgd door de Uitvoerings- en Coördinatie Groep (UCG). Vanaf 2004 zitten in de UCG, naast vertegenwoordigers van het Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs en KPC Groep, vanwege uitbreiding van de doelgroep, ook vertegenwoordigers van het vso. KPC Groep is belast met de uitvoering. Vanaf 1 januari 2007 werkt de UCG onder de naam 'Werknemer in opleiding'.

De projecten in de periode 2000-2006 werden voor de scholen additioneel bekostigd, hetgeen inhoudt dat zij betrekking hadden op activiteiten die niet voor reguliere bekostiging van de overheid in aanmerking kwamen. De activiteiten waren gegroepeerd in zeven thema's:

- 1 Arbeidskundig onderzoek.
- 2 Netwerkvorming in relatie tot arbeidsintegratie.
- 3 Leerlingwerkplaatsen in directe samenwerking met branches en bedrijven.
- 4 Branchegerichte cursussen voor leerlingen, gericht op civiel effect.
- 5 Informatietechnologische programma's, in aanvulling op de rijksregeling voor de onderwijskundige ondersteuning van de arbeidsintegratie en in relatie tot de overige thema's.
- 6 Scholingsprogramma's arbeidsintegratie voor docenten.
- 7 Vormgeven en intensiveren van begeleiding na het verlaten van de school, niet zijnde stagebegeleiding, op basis van een overeenkomst.

De deelnemende scholen hebben met veel enthousiasme en inzet veel ervaringen opgedaan en resultaten geboekt. Niet alleen met het aantal plaatsingen van leerlingen op de arbeidsmarkt, maar zeker ook met de inrichting van het onderwijs. Over dit laatste deed de toenmalige UCG in 2004 uitgebreid verslag in de tussenrapportages over vijf thema's. Over de overige twee thema's – 'informatietechnologie' en 'scholing voor docenten' – werd geen afzonderlijk verslag geschreven. Over het eerste thema waren onvoldoende relevante gegevens beschikbaar; het tweede thema werd verwerkt in de rapportages over de vijf andere thema's.

De nu voorliggende themarapportages 2007 bouwen voort op de eerder uitgebrachte tussenrapportages. Om dezelfde redenen als hiervoor genoemd, zijn er voor de thema's 5 en 6 geen afzonderlijke rapportages opgesteld.

Doel van deze rapportages is scholen zoveel mogelijk behulpzaam te zijn bij de vormgeving van de arbeidstoeleiding, zodat zij het wiel niet opnieuw hoeven uitvinden en met vrucht kunnen profiteren van de resultaten van collega's. De ervaringen die zijn opgedaan met de voorlopige themarapportages in 2004 zijn uitermate positief. De vijf voorliggende themarapportages zijn geen bundeling of samenvatting van wat er op de onderscheiden scholen allemaal is gedaan en gebeurd. Het zijn creatief verwerkte samenvattingen van die ervaringen en resultaten die voor andere scholen van betekenis kunnen zijn of, met andere woorden, een landelijke meerwaarde kunnen hebben. Ieder project heeft zijn eigen betekenis, maar het ligt op de weg van de scholen daar zelf verslag van uit te brengen.

De themarapportages bieden een goed overzicht van de resultaten en worden bijzonder bruikbaar geacht voor de verdere vormgeving van de arbeidstoeleiding in het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs.

'Werknemer in opleiding' is de samenstellers, de themadeskundigen, dan ook bijzonder erkentelijk voor hun bijdrage. Dat betreft natuurlijk allereerst de scholen die, alleen of in samenwerking met anderen, de resultaten hebben geboekt. Tot slot een woord van dank aan Elise Schouten die de eindredactie heeft verzorgd.

De bruikbaarheid van de voorliggende themarapportages zal bewezen moeten worden. 'Werknemer in opleiding' draagt zorg voor een ruime verspreiding. De scholen zijn vervolgens aan zet om er optimaal gebruik van te maken. 'Werknemer in opleiding' nodigt scholen daartoe graag uit en wenst ze daarbij veel succes.

Voor de UCG,

H.J.M. van den Brand (Secretaris Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs)  
Voorzitter

Th.W.J. van Munnen (Secretaris van de WEC-Raad)  
Lid

W. van Gaans  
Projectleider

# INHOUD

---

## WOORD VOORAF

INLEIDING	3
1 BELEIDSPLAN NASCHOOLSE BEGELEIDING	5
1.1 Inhoud	5
2 DOELSTELLINGEN EN DOELGROEP	7
2.1 Doelstellingen naschoolse begeleiding	7
2.2 Doelgroepen	8
3 DE BEGINSITUATIE	11
3.1 Gegevens verzamelen	11
3.2 Welke ondersteuningsvragen?	12
4 VIER MODELLEN	14
4.1 De school als begeleider	15
4.2 De school als samenwerkingspartner in een netwerk	16
4.3 De school als coördinator	17
4.4 De school als overdrager	18
5 DE WERKWIJZE	20
5.1 Duur van naschoolse begeleiding	20
5.2 Begeleidingsbehoeften vaststellen	21
5.3 Overeenkomst naschoolse begeleiding	22
5.4 Het begeleidingsaanbod	22
5.5 Registratiesysteem	23
6 PERSONEEL	24
6.1 Welke docenten?	24
6.2 Competenties	24
6.3 Kosten	26
7 PRAKTIJKBESCHRIJVINGEN	28
7.1 Carmel College Salland, afdeling Praktijkonderwijs, Raalte	28
7.2 Praktijkonderwijs Almere	30
7.3 Praktijkonderwijs De Wissel, Enschede	32
8 TIPS	35
9 DOORSTROMEN NAAR HET ROC	37
9.1 Vijf vormen van samenwerking	37

WEBSITES, INFORMATIE EN MATERIALEN	39	
BIJLAGEN	41	
Bijlage 1	Vragenlijst om de huidige stand van nazorg in kaart te brengen ('t Heetveld, Almelo)	43
Bijlage 2a	Vragenlijst onderzoek eisen bedrijfsleven (Carmel College Salland, afdeling Praktijkonderwijs, Raalte)	47
Bijlage 2b	Resultaten onderzoek eisen bedrijfsleven	49
Bijlage 3	Overeenkomst naschoolse begeleiding, 't Genseler, Hengelo	53
Bijlage 4	Volgsysteem naschoolse begeleiding OSG 't Genseler, afdeling Praktijkonderwijs, Hengelo.	55
Bijlage 5	Doelstellingen naschoolse begeleiding, OSG 't Genseler, afdeling Praktijkonderwijs, Hengelo.	59
Bijlage 6	Samenwerkingsovereenkomst (Carmel College Salland, afdeling Praktijkonderwijs, Raalte)	61
Bijlage 7	Overzicht scholen Thema 7 Naschoolse begeleiding	65

## INLEIDING

---

Scholen voor praktijkonderwijs en vso hebben de opdracht hun leerlingen voor te bereiden op het zelfstandig functioneren in de samenleving. Dat betekent dat het onderwijs in het teken staat van de volgende doelstellingen: de school leidt leerlingen toe naar de arbeidsmarkt, leert hen zelfstandig te wonen, bereidt hen voor op een zinvolle vrijetijdsbesteding, draagt bij aan actief burgerschap en zorgt – indien van toepassing – voor een goede doorstroom naar vervolgonderwijs. Om deze doelstellingen te realiseren, krijgen de leerlingen een praktijk- en vaardigheidsgerichte scholing met een ondersteunende theoretische onderbouwing.

De doelstelling ‘arbeidstoeleiding’ impliceert dat leerlingen vanuit het praktijkonderwijs en vso vaak doorstromen naar een baan. Veel oud-leerlingen vallen terug op de school wanneer zij vragen hebben of op het werk of thuis tegen problemen aanlopen. Ook bedrijven doen een beroep op de school wanneer er zich problemen voordoen met een oud-leerling. Scholen voor praktijkonderwijs en vso geven hun leerlingen dan ook naschoolse begeleiding<sup>1</sup>.

Veel scholen zijn blij met het feit dat ‘naschoolse begeleiding’ sinds 2000 is opgenomen als zevende thema van het ESF-project. De scholen kunnen in dat kader subsidie inzetten om een structuur te ontwikkelen voor naschoolse begeleiding en de begeleiders te faciliteren. Er zijn op dit moment weinig vso-scholen die gebruik hebben gemaakt van de ESF- projectmiddelen ten behoeve van naschoolse begeleiding. In deze rapportage worden dan ook vooral werkwijzen en praktijken beschreven van scholen voor praktijkonderwijs.

Het is een relatief nieuwe ontwikkeling dat leerlingen vanuit het praktijkonderwijs/vso doorstromen naar het roc. Scholen verschillen in de manier waarop ze hiermee omgaan, maar in het algemeen delen zij twijfels en zorg over de doorstroom naar het roc. Volgens de scholen is onder de huidige omstandigheden slechts een klein percentage van de leerlingen in staat zich te redden op het roc. De omvang van deze opleidingsinstututen in combinatie met onbekendheid van roc's met de doelgroep, maakt het risico op uitval groot. Hoewel dit niet meer valt onder de verantwoordelijkheid van het praktijkonderwijs/vso, zijn deze scholen zich ervan bewust dat het voor deze leerlingen moeilijk is zelfstandig een passende werkplaats of een instantie te vinden die hen hierbij adequaat kan begeleiden. De keuzes die de school moet maken zijn duidelijk anders dan bij de naschoolse begeleiding van leerlingen die doorstromen naar de arbeidsmarkt. Wil de school betrokken blijven bij leerlingen die doorstromen naar het roc? In hoeverre is samenwerking met het roc mogelijk en wenselijk? Welke rol wil de school in die

---

1 Er worden verschillende benamingen gebruikt voor de begeleiding van oud-leerlingen. De toelichting op de wet spreekt van ‘nazorg’ en ook de term ‘arbeidsintegratie’ wordt wel gebruikt. In deze brochure spreken we van ‘naschoolse begeleiding’. ‘Nazorg’ legt teveel nadruk op het zorgaspect en zet deze leerlingen daarmee teveel neer als afhankelijk en hulpbehoevend. Naschoolse begeleiding valt onder de noemer ‘arbeidsintegratie’.

samenwerking vervullen? Wat betekent dat voor de organisatie en personele inzet van de school?

In deze brochure zijn met name de ervaringen verwerkt die scholen hebben opgedaan met de naschoolse begeleiding van leerlingen die doorstromen naar de arbeidsmarkt. Het is daarmee een handleiding voor scholen die ook meer structuur willen aanbrengen in hun naschoolse begeleiding. In zes hoofdstukken passeren de belangrijkste keuzen en onderdelen van naschoolse begeleiding de revue. In hoofdstuk zeven worden drie praktijkvoorbeelden beschreven en in hoofdstuk 8 volgen tien tips voor de wijze waarop scholen de naschoolse begeleiding kunnen vormgeven.

Hoewel de doorstroom naar vervolgonderwijs de afgelopen jaren geen onderdeel was van het project 'Werknemer in opleiding', besteedt hoofdstuk 9 aandacht aan de samenwerking met het roc. In de komende periode kunnen scholen namelijk wel subsidie aanvragen om de samenwerking met vervolgopleidingen (verder) vorm te geven.

# 1 BELEIDSPLAN NASCHOOLSE BEGELEIDING

---

**Scholen voor praktijkonderwijs en vso geven begeleiding aan oud-leerlingen die een beroep doen op de school. Alle betrokkenen hebben er baat bij wanneer de school structuur aanbrengt in deze naschoolse begeleiding. Daarom ontwikkelt de school een beleidsplan naschoolse begeleiding. Welke onderwerpen moeten in het beleidsplan aan de orde komen?**

Veel scholen hebben ervaring met naschoolse begeleiding. Zij worden geconfronteerd met oud-leerlingen die een beroep doen op de school wanneer zij vragen of problemen hebben. Ook bedrijven benaderen de school wanneer zij advies of ondersteuning nodig hebben. Uit de praktijk blijkt dat leerlingen er vanuit gaan dat de school hen ook ná het schoolverlaten ondersteuning geeft. Scholen sturen deze jongeren niet weg. Zij beschouwen het als hun taak of plicht om de oud-leerlingen te helpen.

Doordat naschoolse begeleiding formeel niet door de overheid wordt bekostigd, hebben veel scholen daarvoor geen structureel beleid ontwikkeld. De school helpt oud-leerlingen wanneer zij bij de school aankloppen en bekijkt op dat moment welke ondersteuning gewenst en mogelijk is. Duidelijk beleid helpt scholen, leerlingen, ouders en werkgevers de naschoolse begeleiding vorm te geven.

Het is van belang dat scholen expliciet maken wat naschoolse begeleiding wel en niet inhoudt, dat zij dit duidelijk omschrijven en vastleggen. Dit geeft niet alleen duidelijkheid aan alle betrokkenen, ook de kwaliteit van naschoolse begeleiding is erbij gebaat wanneer de school daarvoor beleid ontwikkelt.

## 1.1 Inhoud

Door een beleidsplan te maken, dwingt de school zichzelf om bewust keuzen te maken en na te denken over allerlei aspecten die komen kijken bij naschoolse begeleiding. In het plan geeft de school in ieder geval antwoord op de volgende vragen:

### *De doelstellingen en de doelgroep*

- Waarom vinden wij naschoolse begeleiding belangrijk?
- Voor welke doelgroepen is de begeleiding bedoeld?

### *De beginsituatie*

- Wat doen wij al aan naschoolse begeleiding?
- Om hoeveel leerlingen gaat het?
- Met wat voor soort vragen wordt de school geconfronteerd?

### *De rol van de school*

- Wat is de rol van de school in de naschoolse begeleiding?
- Hoe gaan we om met externe instellingen die actief zijn op dit gebied?

### *De werkwijze*

- Hoelang bieden we oud-leerlingen naschoolse begeleiding?
- Hoe stellen we de begeleidingsbehoeften van leerlingen vast?
- Op welke wijze houden we een vinger aan de pols?
- Welke afspraken leggen we vast in de overeenkomst?
- Hoe zorgen we voor een goede overdracht naar arbeid en vervolgonderwijs?
- Hoe registreren we onze begeleidingsactiviteiten en de resultaten daarvan?

### *Personeel*

- Welke docenten kunnen de naschoolse begeleiding het beste geven?
- Over welke competenties moeten deze docenten beschikken?
- Waar kunnen zij die competenties ontwikkelen?
- Hoeveel formatie is er nodig voor naschoolse begeleiding?

In het plan van aanpak komen in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde:

- Doelstellingen en de doelgroep.
- De beginsituatie.
- De rol van de school in relatie tot het netwerk.
- De werkwijze.
- Personeel.

## 2 DOELSTELLINGEN EN DOELGROEP

---

**Een van de taken van scholen voor praktijkonderwijs en vso is de toeleiding van leerlingen naar arbeid of vervolgonderwijs. Het is van belang dat zij daarbij duurzaamheid realiseren; met andere woorden: dat de leerling zijn baan behoudt of de vervolgopleiding met succes doorloopt. Dat zijn dan ook belangrijke doelstellingen van naschoolse begeleiding.**

Nederland kent een structuur voor arbeidsintegratie en -begeleiding, waar mensen terecht kunnen voor hulp en ondersteuning wanneer zij problemen hebben die gerelateerd zijn aan hun werk. Voor oud-leerlingen van het praktijkonderwijs en vso zijn het UWV en MEE in dit verband belangrijke organisaties. Daarnaast zijn er reïntegratie- en jobcoachorganisaties die begeleiding kunnen bieden bij het vinden en het behouden van werk.

Scholen voor praktijkonderwijs en vso zien dat hun oud-leerlingen niet makkelijk een beroep doen op die instellingen. Als deze jongeren problemen hebben op hun werk, vallen zij meestal terug op de school. Dat heeft te maken met het feit dat de school bekend terrein is voor de leerlingen, zij hebben vertrouwen in de docenten en voelen zich er veilig. De genoemde organisaties staan verder van deze jongeren af en de drempel van deze instellingen is voor deze jongeren vaak hoog. Daardoor komen oud-leerlingen liever naar de school toe wanneer zij hulp of advies nodig hebben. Dit geldt ook voor leerlingen die zijn doorgestroomd naar het vervolgonderwijs

### 2.1 Doelstellingen naschoolse begeleiding

#### *Werk behouden*

De scholen sturen deze jongeren niet weg of verwijzen hen niet door, omdat zij weten dat daarmee het risico bestaat dat de problemen alleen maar groter worden. In veel gevallen gaat het om betrekkelijk kleine, eenvoudig op te lossen problemen. Als deze jongeren echter aan hun lot worden overgelaten en de oplossing van het probleem te lang op zich laat wachten, wordt het probleem groter en is er een grote kans dat zij 'het bijltje erbij neergooien', wegblijven van hun werk of worden ontslagen.

De scholen willen voorkomen dat oud-leerlingen hun werk kwijtraken. Zij hebben de leerlingen aan werk geholpen en vinden dat het ook hun taak is om er alles aan te doen dat zij dat werk behouden. Dat is de belangrijkste doelstelling van naschoolse begeleiding: ervoor zorgen dat de uitgestroomde leerlingen hun werk behouden.

Scholen voeren ook sociale en pedagogische argumenten aan voor naschoolse begeleiding. De kwetsbaarheid van deze jongeren maakt naschoolse begeleiding noodzakelijk, zo is de overtuiging van de scholen. Vooral de eerste periode na hun vertrek van school, voelen de leerlingen zich vaak nog erg onzeker en hebben zij behoefte aan houvast en steun van iemand waarin zij vertrouwen hebben.

Doordat zij zich in de beginperiode gesteund weten door de school, gaan leerlingen zich zekerder voelen op hun werk en gaan zij beter functioneren. Dit vergroot de kans dat zij hun werk behouden.

#### *Langdurige ondersteuning realiseren*

Er zijn jongeren die niet alleen in de beginperiode, maar ook daarna, misschien wel altijd, begeleiding nodig hebben. Dat kan de school onmogelijk bieden en bovendien is de school daarvoor niet bedoeld. Daarom zijn scholen erop gericht de begeleiding van de leerlingen over te dragen aan instellingen die daarvoor in het leven zijn geroepen. Zij betrekken de instellingen op het gebied van arbeidsintegratie daarom bij de naschoolse begeleiding van de jongeren. Er zijn scholen die dat als een tweede doelstelling van naschoolse begeleiding beschouwen: leerlingen 'onderbrengen' bij een goede, begeleidende instelling.

Om langdurige ondersteuning van oud-leerlingen te realiseren, betreft de school instellingen op het gebied van arbeidsintegratie bij de naschoolse begeleiding en werkt zij aan de opbouw van een goed functionerend netwerk.

#### *Afstemming tussen vraag en aanbod*

Doordat scholen naschoolse begeleiding verzorgen, verbreden en verdiepen zij de contacten met bedrijven in de regio. Hierdoor zijn de scholen goed op de hoogte van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en van de mogelijkheden die deze ontwikkelingen bieden voor de leerlingen van praktijkonderwijs en vso. De scholen stemmen hun onderwijsaanbod hierop af, waardoor het ook op langere termijn mogelijk is om arbeidsplaatsen voor leerlingen te vinden. Bovendien krijgen de scholen hierdoor een duidelijker beeld van de competenties die noodzakelijk zijn voor baanbehoud op de langere termijn en kan zij hiermee rekening houden in het onderwijsaanbod.

## **2.2 Doelgroepen**

Bij de naschoolse begeleiding zijn de volgende doelgroepen betrokken:

- De oud-leerlingen.
- De ouders van de oud-leerlingen.
- De werkgevers van de oud-leerlingen.
- Andere instellingen die betrokken zijn bij arbeidsintegratie.

#### *Oud-leerlingen ondersteunen*

De oud-leerlingen vormen vanzelfsprekend de doelgroep van de naschoolse begeleiding. Wel dient er zich ten aanzien van deze doelgroep een keuze aan. De school bepaalt of zij haar beleid voor naschoolse begeleiding richt op alle schoolverlaters of alleen op de schoolverlaters die een beroep doen op de school.

In het eerste geval ontwikkelt de school een vast ondersteuningsaanbod; de school bezoekt alle leerlingen in het eerste jaar na het schoolverlaten bijvoorbeeld drie keer op het werk of organiseert voor alle leerlingen twee keer een gesprek met werkgever, leerling, ouders en begeleidende instanties. Natuurlijk zal de ene schoolverlater meer

begeleiding vereisen dan de andere, maar er is bij deze variant geen enkele leerling die helemaal geen naschoolse begeleiding krijgt. De school houdt gedurende een bepaalde periode bij alle oud-leerlingen een vinger aan de pols.

De school kan er ook voor kiezen om uitsluitend naschoolse begeleiding aan te bieden aan leerlingen en bedrijven die daar zelf behoefte aan hebben, die een beroep doen op de school. De school informeert in dit geval wel alle leerlingen en hun werkgevers over de mogelijkheid van naschoolse begeleiding, maar biedt leerlingen geen 'standaardpakket' aan. Bij deze variant beperkt de school de doelgroep; zij geeft uitsluitend naschoolse begeleiding wanneer leerlingen of werkgevers daarom vragen.

#### *Ouders ondersteunen*

Ook ouders van oud-leerlingen doen een beroep op de school wanneer zij zich zorgen maken over hun kind, bijvoorbeeld wanneer zij zien dat de werkmotivatie van hun kind afneemt of dat hun kind teveel verzuimt. Verder komen ouders naar de school met financiële of andere administratieve problemen of met vragen over de opvoeding. Scholen staan de ouders te woord, geven ondersteuning en advies of verwijzen hen door naar andere instellingen.

De meeste scholen kiezen ervoor deze begeleiding aan te bieden als ouders zelf aangeven dat zij hieraan behoefte hebben. Ook als de school ervoor kiest elke leerling naschoolse begeleiding te bieden, maakt contact met ouders hier niet per definitie onderdeel van uit. Scholen ondersteunen de ouders alleen wanneer de naschoolse begeleiding van de leerling hiertoe aanleiding geeft of als ouders zelf contact zoeken met de school.

#### *Bedrijven ondersteunen*

Naast jongeren, doen ook bedrijven een beroep op de scholen wanneer zij vragen hebben of problemen hebben met oud-leerlingen. Deze vragen kunnen gaan over de aanpak en de begeleiding van de jongeren, maar ook over financiële kwesties, zoals bijvoorbeeld de aanvraag van subsidies of uitkeringen. De werkgevers hebben tijdens de stages en de plaatsing van de leerlingen een relatie met de school opgebouwd en hebben blijkbaar het vertrouwen dat de school de problemen kan oplossen.

Met name met het oog op het baanbehoud van de betreffende oud-leerling, is het belangrijk dat scholen dat vertrouwen niet schaden. Daarom geven scholen voor praktijkonderwijs en vso ook advies en ondersteuning aan bedrijven. In de loop van de jaren bouwen de bij de naschoolse begeleiding betrokken docenten hierin expertise op, waardoor zij goed in staat zijn bedrijven te ondersteunen bij de begeleiding van de oud-leerlingen en bij het realiseren van de noodzakelijke (financiële) randvoorwaarden.

#### *Andere instellingen op het gebied van arbeidsintegratie ondersteunen*

Ook wanneer de begeleiding van leerlingen is overgedragen aan een andere instelling, komen veel leerlingen toch weer naar de school wanneer zij problemen hebben. Scholen verklaren dit fenomeen door het feit dat deze organisaties onvoldoende kennis hebben van de kenmerken van deze jongeren en een werkwijze volgen die niet is toegesneden

op deze doelgroep. Zo gaat de begeleiding van veel instellingen bijvoorbeeld uit van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid: de jongere is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling, moet zelf keuzes maken en zelf beslissingen nemen. Dit is een benadering die veel jongeren zal activeren, maar die bij veel leerlingen van praktijkonderwijs en vso niet goed werkt. Natuurlijk hebben ook deze jongeren hun eigen verantwoordelijkheid, maar zij hebben vaak veel sturing en begeleiding nodig bij het maken van keuzes en het nemen van beslissingen.

De procedures en de aanpak van deze instellingen sluiten bovendien niet altijd aan bij deze jongeren. Zo is de aanpak er bijvoorbeeld op gericht een passende aanvullende opleiding voor de jongere te vinden in de veronderstelling dat het, na deze opleiding (en diplomering), wel moet lukken om een arbeidsplaats te vinden. Dit is vaak te hoog gegrepen voor leerlingen van praktijkonderwijs en vso. Verder moet de jongere vaak een hele procedure doorlopen voordat zijn probleem wordt aangepakt. In veel gevallen duurt dat lang, de jongere houdt het niet vol en haakt af.

Om dit te voorkomen is het van belang dat de school aan deze begeleidende instellingen informatie geeft over de kenmerken van deze jongeren en adviezen geeft voor de begeleiding.

#### **Doelstellingen en doelgroepen van naschoolse begeleiding:**

Ervoor zorgen dat uitgestroomde leerlingen hun werk behouden.

Doelstelling van naschoolse begeleiding:

- Werk behouden.
- Langdurige ondersteuning realiseren.
- Afstemming tussen vraag en aanbod.

Doelgroepen:

- De oud-leerlingen.
- De ouders van oud-leerlingen.
- De werkgevers van oud-leerlingen.
- Andere instellingen die betrokken zijn bij de arbeidsintegratie.

### 3 DE BEGINSITUATIE

---

**De meeste scholen voor praktijkonderwijs en vso hebben ervaring met naschoolse begeleiding. Het is raadzaam om van die ervaring gebruik te maken bij het ontwikkelen van beleid. De school brengt daarom eerst de huidige situatie in kaart. Hoeveel oud-leerlingen doen een beroep op de school en wat voor soort vragen en problemen hebben zij?**

Om het beleid voor naschoolse begeleiding zo goed mogelijk toe te spitsen op de vraag, brengt de school allereerst in kaart hoe de naschoolse begeleiding er in de huidige situatie uitziet en op welke problemen deze betrekking heeft. Doordat naschoolse begeleiding de afgelopen jaren vaak ad hoc is uitgevoerd en een formele basis ontbrak, weet de school niet altijd wat er wel en niet gebeurt, hoeveel leerlingen gebruikmaken van naschoolse begeleiding, wat de meest voorkomende vragen zijn en aan welke voorwaarden precies moet worden voldaan.

De school gaat dus eerst gegevens verzamelen. Die gegevens zijn richtinggevend voor het te ontwikkelen beleid en geven bovendien een indicatie van de formatie die nodig is om het beleid uit te voeren. Steeds meer scholen maken gebruik van een uitstroommonitor, die in beeld brengt waar de leerlingen naartoe gaan en zodoende duidelijkheid geeft over de uitstroom en doorstroom van leerlingen.

#### 3.1 Gegevens verzamelen

De school verzamelt gegevens over bijvoorbeeld één of twee recente schooljaren. De volgende gegevens zijn relevant:

- Hoeveel oud-leerlingen hebben in die periode een beroep gedaan op de school?
- In welk jaar zijn deze leerlingen uitgestroomd? Ofwel: hoelang zijn zij al van school af?
- Welke docenten benaderden zij?
- Wat waren hun hulpvragen?
- Hoeveel ouders van oud-leerlingen hebben een beroep gedaan op de school?
- Wat voor hulpvragen hadden ouders?
- Hoeveel bedrijven deden een beroep op de school?
- Wat voor hulpvragen hadden bedrijven?
- Welke andere instanties deden een beroep op de school?
- Wat voor hulpvragen hadden die instanties?
- Uit wat voor activiteiten bestond de naschoolse begeleiding?
  - één gesprek met leerling en/of bedrijf;
  - meerdere gesprekken met leerling en/of bedrijf;
  - één of meerdere gesprekken met andere instanties;
  - één telefoontje plegen;
  - meerdere telefoontjes plegen;
  - huisbezoek;
  - administratieve ondersteuning;
  - anders.....

- Van hoeveel leerlingen zijn de problemen opgelost?
- Is er samengewerkt met of doorverwezen naar andere instanties? Welke?
- Hoeveel leerlingen hebben hun baan – ondanks de begeleiding – verloren?
- Hoeveel uren hebben docenten besteed aan naschoolse begeleiding?
- Wat waren de personele en financiële randvoorwaarden en in hoeverre is daaraan voldaan?

De school kan deze informatie verzamelen door een vragenlijst op te stellen en deze te laten invullen door docenten die naschoolse begeleiding geven (zie bijlage 1). Meestal zijn het vooral de stagedocenten die worden benaderd door oud-leerlingen en bedrijven, omdat zij de leerling (en het bedrijf) hebben begeleid bij de plaatsingsstage en de uitstroom.

Om een beeld te krijgen van de tijdsinvestering in de naschoolse begeleiding, is het natuurlijk van belang dat docenten een tijdregistratie bijhouden. Zij registreren per hulpvraag in ieder geval de volgende zaken:

- Datum;
- Naam hulpvrager en jaar van uitstroom;
- Omschrijving hulpvraag;
- Interventie van de docent;
- Tijdsinvestering en reiskosten.

### **3.2 Welke ondersteuningsvragen?**

Het onderzoek naar gegevens maakt onder andere duidelijk op wat voor soort vragen en problemen de naschoolse begeleiding is gericht. Uit de ervaringen van scholen blijkt dat het gaat om de volgende soorten hulpvragen.

Ondersteuningsvragen van leerlingen hebben betrekking op:

- Conflicten/omgangsproblemen met collega's of met de baas;
- De aard van het werk (bijvoorbeeld te zwaar of saai);
- De sfeer op het werk;
- Onvervulde wensen (vaak gevolg van een irreëel zelfbeeld van de leerling);
- Moeite om zich aan de regels te houden (te laat komen, verzuim);
- Bijscholingsmogelijkheden onderzoeken;
- Problemen bij het volgen van een opleiding/cursus;
- Salariëring;
- Invullen van formulieren;
- Het vinden van een andere baan;
- Problemen thuis;
- Aanmelding bij begeleid kamerbewonen;
- Financiële problemen.

Hoewel vooral oud-leerlingen vragen om naschoolse begeleiding, doen ook bedrijven en andere instanties een beroep op de school. Zij hebben ondersteuningsvragen die betrekking hebben op de hieronder genoemde zaken.

Ondersteuningsvragen van bedrijven en andere instanties hebben betrekking op:

- De aanpak of begeleiding van de oud-leerling.
- Bemiddeling bij arbeidsconflicten.
- Bemiddeling bij contractbreuk.
- Ondersteuning bij indicatiestelling REA of Wajong.
- Opstellen van bezwaarschriften.

## 4 VIER MODELLEN

---

**Een basale kwestie waarover de school zich buigt wanneer zij beleid ontwikkelt voor naschoolse begeleiding, verwijst naar de rol van de school. Hoe ziet de school haar eigen rol in de naschoolse begeleiding? En, daarmee samenhangend, wat is de rol van de andere instellingen die een functie vervullen op het gebied van arbeidsintegratie? Door de eigen rol duidelijk te formuleren, bepaalt de school de grenzen én de richting van haar naschoolse begeleidingsactiviteiten. We presenteren vier modellen.**

Scholen geven op verschillende manieren vorm aan naschoolse begeleiding. De begeleiding duurt één jaar of langer, scholen houden op uiteenlopende manieren een vinger aan de pols, richten zich op alle schoolverlaters of alleen op leerlingen die erom vragen. De naschoolse begeleiding van scholen verschilt kortom in duur, in vorm en in intensiteit. De praktijkvoorbeelden die in dit hoofdstuk zijn beschreven maken dat duidelijk.

Een essentieel kenmerk van de naschoolse begeleiding betreft de wijze waarop de school haar eigen rol definieert en invult en – in samenhang daarmee – hoe zij omgaat met organisaties op het gebied van arbeidsintegratie en jobcoaching. We onderscheiden vier varianten, die in strikte vorm misschien niet eens voorkomen, maar die wel duidelijk maken voor welke keuzen de school staat wanneer zij de naschoolse begeleiding beleidsmatig wil opzetten.

Hoewel in alle modellen wordt samengewerkt met instellingen op het gebied van arbeidsintegratie, zijn de vorm en de intensiteit van de samenwerking verschillend. In het eerste model voert de school de naschoolse begeleiding zelf uit en heeft de school contact met deze instellingen wanneer dit nodig is. In het vierde model draagt de school de naschoolse begeleiding volledig over en blijft zij alleen zijdelings betrokken door te participeren in een netwerk.

Om de positie van de school in de naschoolse begeleiding te bepalen, stelt zij vast welke rol zij daarin zelf wil vervullen.

We maken onderscheid in vier rollen:

- De school als begeleider;
- De school als samenwerkingspartner in een netwerk;
- De school als coördinator;
- De school als overdrager.

#### 4.1 De school als begeleider

De school beschouwt zichzelf gedurende het eerste jaar na schoolverlaten als de aangewezen begeleider van haar oud-leerlingen. De school is er in de eerste plaats op gericht om de schoolverlater zo goed mogelijk begeleiding te geven en bekijkt aan het eind van het jaar of het nodig is om andere instellingen in te schakelen. De school begeleidt deze overdracht zorgvuldig.

##### **OSG 't Genseler, Hengelo**

School voor praktijkonderwijs 't Genseler in Hengelo biedt uitgestroomde leerlingen één jaar naschoolse begeleiding. De intensiteit van de begeleiding is afhankelijk van de behoefte van de individuele leerling, maar de school neemt met alle leerlingen en hun werkgevers in ieder geval een keer per kwartaal contact op. Dat is vastgelegd in een 'overeenkomst naschoolse begeleiding' die door de werkgever, de leerling en de school wordt ondertekend (zie bijlage 3). Het is afhankelijk van de leerling en de situatie of die contacten telefonisch worden gelegd of door middel van een bezoek op het werk.

Deze school bespreekt nadrukkelijk met de leerling, de ouders en de werkgever dat het van groot belang is dat er bij problemen zo vroeg mogelijk wordt ingegrepen. Zij vraagt de partijen niet te schromen om direct contact op te nemen met de school wanneer er vragen of problemen zijn. Ook dat is in de overeenkomst beschreven. De school heeft haar visie op naschoolse begeleiding beknopt geformuleerd en verstrekt dit document aan werkgevers, ouders en leerlingen (bijlage 5).

De naschoolse begeleiding wordt uitgevoerd door de stagedocent die de leerling tijdens de laatste stages heeft begeleid, omdat deze de leerlingen (en meestal ook het bedrijf) goed kent. Deze docenten hebben allemaal een opleiding tot jobcoach gevolgd. De facilitering is als volgt geregeld: elke stagedocent heeft per werkdag tien leerlingen in portefeuille, die stage lopen of naschoolse begeleiding krijgen.

De stagedocenten houden de ontwikkelingen en afspraken bij volgens de systematiek die zij ook hanteren bij de stages. In dat volgsysteem zijn ook de aandachtsvelden van naschoolse begeleiding geformuleerd (zie bijlage 4).

In het eerste jaar na uitstroom spelen externe instellingen meestal geen belangrijke rol in de naschoolse begeleiding. De begeleiding wordt in de eerste plaats uitgevoerd door de school, omdat deze de leerling het beste kent. Na een jaar draagt de school de begeleiding zonedig over aan andere instanties. Wanneer leerlingen na het eerste jaar toch nog een beroep doen op de school, dan verwijst zij de leerlingen door of helpt zij hen zelf.

## 4.2 De school als samenwerkingspartner in een netwerk

In dit model gaat de school ervan uit dat de naschoolse begeleiding in principe moet worden gegeven door buitenschoolse organisaties. Het netwerk van instellingen is daarom van groot belang. Dit netwerk functioneert als een samenwerkingsverband en de samenwerking tussen de school en de leden van het netwerk is geformaliseerd. Vaste vertegenwoordigers van relevante instellingen, zoals UWV en MEE, komen regelmatig bij elkaar om binnenkort uitstromende leerlingen en oud-leerlingen te bespreken. De leden van het netwerk formuleren doelstellingen en maken samenwerkingsafspraken, die worden vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst of convenant.

De school heeft als eerst verantwoordelijke een specifieke positie in het netwerk. Zij neemt het initiatief, brengt partijen met elkaar in contact, roept de vergaderingen bijeen, stelt de agenda op en checkt of de deelnemende instellingen hun afspraken nakomen. De school is de spil van het netwerk dat rondom de leerling functioneert.

### **Carmel College Salland, afdeling praktijkonderwijs, Raalte (zie ook hoofdstuk 7)**

De afdeling praktijkonderwijs van het Carmel College in Raalte geeft alle leerlingen gedurende twee jaar naschoolse begeleiding. Kern van de naschoolse begeleiding is het netwerk van instellingen, dat vier keer per jaar bijeenkomt en waarin twee UWV's (het is een streekschool), MEE, de afdeling sociale zaken van de gemeente Raalte en reïntegratiebedrijven zijn vertegenwoordigd met vaste medewerkers. Het netwerk is verantwoordelijk voor de arbeidstoeleiding en arbeidsintegratie van de leerlingen en heeft de afspraken en taken vastgelegd in een convenant (zie bijlage 6).

In het netwerk worden alle leerlingen vanaf 16 jaar tot en met 19 jaar besproken. De begeleiding van de plaatsingsstage en van de plaatsing gaat zodoende vloeiend over in naschoolse begeleiding. Voordat de leerling uitstroomt, stelt het netwerk in overleg met leerling, werkgever en ouders vast welke ondersteuning de leerling nodig heeft als hij aan het werk gaat. In het netwerk wordt bekeken wie die begeleiding het beste kan geven. In elke netwerkvergadering rapporteert de betreffende vertegenwoordiger over 'zijn' jongeren.

De vergaderingen duren een dagdeel en er wordt een duidelijke scheiding aangebracht in de bespreking van private en publieke onderwerpen. In de praktijk betekent dat dat het UWV (de geldverstrekker) bijvoorbeeld vaak wat later komt. MEE voert het secretariaat.

Elke betrokken instelling maakt gebruik van het digitale cliëntvolgsysteem om de ontwikkeling van de jongere en de interventies te kunnen volgen. Op deze wijze beschikt elke instelling te allen tijde over de noodzakelijke actuele informatie.

In het eerste jaar na uitstroom bezoekt de school alle schoolverlaters minimaal vier keer op het werk. Met werkgevers maakt de school mondelinge afspraken. Deze afspraken worden niet vastgelegd, omdat het meestal stagebedrijven zijn die de school goed kent, en er sprake is van een vertrouwensrelatie tussen school en bedrijf.

Bedrijven doen een beroep op de school wanneer er problemen zijn met een oud-leerling. De vier stagebegeleiders van de school zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de naschoolse begeleiding. Deze docenten zijn allemaal gecertificeerd als jobcoach. Daarnaast is er één docent die zich bijna fulltime bezighoudt met alles dat met stage en naschoolse begeleiding te maken heeft.

### 4.3 De school als coördinator

Ook dit model gaat ervan uit dat naschoolse begeleiding door andere instellingen dan de school moet worden uitgevoerd. De school moet ervoor zorgen dat leerlingen doorstromen naar de arbeidsmarkt en er zijn andere organisaties die oud-leerlingen moeten begeleiden wanneer zij als werknemer problemen hebben op het werk. Toch ziet de school van dit model voor zichzelf een belangrijke rol weggelegd in de naschoolse begeleiding, omdat deze jongeren specifieke begeleidingsbehoeften hebben die niet altijd worden herkend door organisaties zoals het UWV. De school weet op basis van haar ervaringen dat de kans groot is dat oud-leerlingen (meer) in de problemen raken, wanneer zij door deze organisaties als 'gemiddelde' cliënten worden behandeld.

Omdat de school veel kennis heeft over de kenmerken van deze jongeren, is haar rol in de naschoolse begeleiding van essentieel belang. De school kent de leerlingen – en vaak ook de werkgever – goed en weet zodoende aan welke voorwaarden de begeleiding moet voldoen. In dit model geeft de school die begeleiding echter niet zelf. De school is vooral de coördinator van de naschoolse begeleiding.

De school onderneemt actie wanneer zij – op welke manier dan ook - constateert dat een oud-leerling problemen heeft. Die actie is niet zozeer gericht op de leerling, maar in de eerste plaats op de instellingen die een bijdrage kunnen leveren aan de oplossing van het probleem. De school brengt de leerling in contact met de juiste organisatie, informeert die organisatie over de leerling en over het probleem, geeft advies en maakt afspraken. De school checkt of de betreffende organisatie de afspraken nakomt en oefent druk uit wanneer dat niet het geval is. Pas wanneer het probleem van de leerling is opgelost, sluit de school het betreffende contact af.

Bij dit model is het essentieel dat de school een sterk netwerk heeft en goed op de hoogte is van de sociale kaart en van de regelgeving over arbeidsintegratie. Dit netwerk functioneert niet, zoals in model 2, als samenwerkingsverband, maar de school onderhoudt veel contact met de relevante instellingen. Samenwerking met deze – vaak nogal bureaucratische – instellingen verloopt het beste wanneer docenten van de school persoonlijke contacten onderhouden met medewerkers van de instellingen. De school

zorgt er met andere woorden voor dat zij er mensen kent, dat er sprake is van korte lijnen.

### **Star Numanschool, Groningen**

De Star Numanschool in Groningen ziet het in de eerste plaats als haar taak ervoor te zorgen dat andere instanties adequate begeleiding geven aan schoolverlaters. De school is de coördinator van de naschoolse begeleiding en voert hiervoor de volgende argumenten aan:

- a) De school is niet bedoeld voor het geven van naschoolse begeleiding (er zijn daarvoor andere instanties).
- b) De school krijgt geen faciliteiten voor naschoolse begeleiding.

De school neemt in het eerste halfjaar na uitstroom contact op met de leerling en de werkgever om te informeren hoe het gaat. Gaat het goed, dan belt de school in de loop van het jaar nog eens en onderneemt zij verder geen actie. De school maakt leerling en werkgever wel duidelijk dat zij zelf altijd contact met de school kunnen opnemen als er problemen zijn.

Blijkt de leerling of de werkgever vragen of problemen te hebben, dan kijkt de school welke instanties zij daarvoor het beste kan inschakelen en 'zet zij deze organisaties aan het werk'. De school blijft volgen of deze instellingen de hulpvraag adequaat oppakken en voert de druk op wanneer dat niet het geval is. De activiteiten van deze school zijn dus niet zozeer gericht op de leerling, maar vooral op instanties die de leerling moeten ondersteunen. Het gaat bijvoorbeeld om UWV, WSW-bedrijven, MEE, reïntegratiebedrijven, jeugdzorg en de kindbescherming.

De school benadrukt in dit verband het belang van een goede sociale kaart en een gedegen kennis van de regelgeving rond arbeid en arbeidsintegratie. Bovendien zijn persoonlijke contacten met medewerkers van relevante instellingen van groot belang. De school zorgt ervoor dat zij medewerkers van deze instellingen persoonlijk kent en dat de lijnen kort zijn.

#### **4.4 De school als overdrager**

In dit model geeft de school geen naschoolse begeleiding, maar draagt zij dit over aan andere instellingen. Om ervoor te zorgen dat de leerlingen die de school verlaten de noodzakelijke begeleiding krijgen, werkt de school nauw samen met instellingen in de omgeving van de school, die in begeleidende zin bij de jongere betrokken kunnen zijn. De naschoolse begeleiding wordt overgedragen aan een organisatie die op dit gebied veel expertise heeft.

### **Praktijkonderwijs Almere (zie ook hoofdstuk 7)**

Praktijkonderwijs Almere heeft in samenwerking met UWV, Sociale Zaken en de sociale werkvoorziening het project 'Meerwerk' ontwikkeld, dat wordt uitgevoerd door Mind at Work, van oorsprong een psychologisch onderzoeks- en trainingsbureau. Mind at Work verzorgt de naschoolse begeleiding voor de leerlingen van Praktijkonderwijs Almere.

Het project 'Meerwerk' maakt onderscheid in drie doelgroepen:

- 1 Leerlingen die doorstromen naar arbeid.
- 2 Leerlingen die doorstromen naar het roc.
- 3 Schoolverlatergroep.

Voor leerlingen die doorstromen naar de arbeidsmarkt is er een begeleidingstraject op maat voor 24 maanden, al of niet met jobcoaching.

Leerlingen die doorstromen naar het roc worden niet intensief gevolgd, maar er is afgesproken dat het roc het bij Mind at Work meldt als leerlingen uitvallen.

De schoolverlatergroep bestaat uit de zwakkere leerlingen, waarbij meerdere problemen naast elkaar spelen. Ook leerlingen die 'het hebben gezien' op school en toe zijn aan een nieuwe omgeving vallen onder deze groep. De schoolverlatergroep krijgt twee dagen per week onderwijs, dat wordt verzorgd door het roc. Daarnaast lopen de leerlingen stage.

Naast het project 'Meerwerk' is er sprake van een nauwe samenwerking in een netwerk, waaraan de gemeente Almere, UWV, Praktijkonderwijs Almere, MEE en de sociale werkvoorziening deelnemen. Dit netwerk is een belangrijke basis voor het project 'Meerwerk' en levert in bredere zin een bijdrage aan de arbeidstoeleiding van jongeren.

We zien dat de school in alle modellen een centrale rol vervult in de naschoolse begeleiding, maar dat de manier waarop de school die rol invult verschilt. De verschillen verwijzen met name naar de wijze waarop de school omgaat met externe instellingen en naar de mate waarin zij afspraken met deze instellingen formaliseert.

## 5 DE WERKWIJZE

---

**Als de school haar eigen rol in de naschoolse begeleiding heeft gedefinieerd, kan zij haar werkwijze nader invullen. Hoelang bieden we naschoolse begeleiding? Hoe stellen we begeleidingsbehoeften vast? Op welke wijze houden we een vinger aan de pols en hoe registreren we de ontwikkelingen? Door een antwoord te geven op al deze vragen, ontwikkelt de school haar werkwijze.**

### 5.1 Duur van naschoolse begeleiding

De school stelt vast hoelang zij naschoolse begeleiding aanbiedt. De meeste scholen kiezen ervoor hun leerlingen tot één jaar na het schoolverlaten te begeleiden, maar er zijn ook scholen die ervoor kiezen dat twee of drie jaar te doen.

#### *Preventieve werkwijze*

Het onderwijs is voor een belangrijk deel gericht op de toeleiding naar arbeid. Zodoende werken scholen in zekere zin preventief aan een succesvolle doorstroom naar de arbeidsmarkt en beperken zij de noodzaak van naschoolse begeleiding. Scholen verschillen echter in de mate waarin ze hierin bewust keuzes maken.

Scholen benadrukken dat het belangrijk is om het traject vóór het schoolverlaten zorgvuldig te begeleiden: de plaatsingsstage, het overleg met de werkgever, het arbeidscontract en afspraken over ondersteuningsmogelijkheden. Als scholen dit traject zorgvuldig doorlopen en leerling en werkgever daarbij goed begeleiden, kunnen zij veel problemen voorkomen.

#### **Praktijkschool de Rijn, Katwijk aan de Rijn**

Deze school zet in het kader van arbeidstoeleiding fors in op een goede en langdurige stage begeleiding. Het merendeel van de leerlingen blijft vijf leerjaren op school. In de loop van die vijf jaar neemt de stage een steeds belangrijker plaats in. In het tweede leerjaar starten de leerlingen met een snuffelstages. Zij lopen gedurende dit schooljaar in groepen van zes leerlingen een halve dag mee in vier verschillende stagebedrijven.

Het stage lopen wordt geleidelijk geïntensiveerd, zodat leerlingen gaandeweg zelfstandiger worden en zelf keuzes leren maken. In het derde leerjaar lopen de leerlingen één dag per week stage, in leerjaar 4 twee of drie dagen en in het vijfde leerjaar 3 tot 4 dagen. Een groot deel van de leerlingen stroomt direct door naar arbeid. Als leerlingen eerder kunnen uitstromen naar een arbeidsplaats, wordt het onderwijs- en stageprogramma aangepast: in de periode voor het schoolverlaten wordt het aantal stagedagen uitgebreid. →

De school heeft contact met 262 stagebedrijven. De contacten met deze bedrijven verlopen goed, waardoor er een continu aanbod is van stages in alle sectoren. De praktijk maakt duidelijk dat de stagebedrijven vertrouwen hebben in de school: bij veel leerlingen wordt de stageplaats een arbeidsplaats. In deze gevallen loopt de stagebegeleiding naadloos over in naschoolse begeleiding.

Naschoolse begeleiding is een vervolg op de stagebegeleiding. Als het goed is loopt de stagebegeleiding dan ook vloeiend over in naschoolse begeleiding. De naschoolse begeleiding begint strikt gezien vanaf het moment dat de leerling de school verlaat, maar is in feite al eerder in gang gezet, namelijk zodra duidelijk is waar de leerling na school zal gaan werken of wanneer er een arbeidscontract is ondertekend. Op dat moment staat de school stil bij de toekomstige ondersteuningbehoeften van de leerling en van de werkgever en gaat de naschoolse begeleiding feitelijk van start.

#### *De afsluiting/overdracht*

De school ontwikkelt een duidelijke procedure voor de afsluiting van de naschoolse begeleiding. Dit geeft zowel de leerling als de werkgever duidelijkheid.

De school kan bijvoorbeeld een eindgesprek organiseren waarin de naschoolse begeleiding formeel wordt afgesloten en zondig wordt overgedragen aan een andere instelling. De school bereidt deze overdracht grondig voor. Zij brengt de jongere al eerder in contact met de betreffende begeleider en informeert deze begeleider goed over de begeleidingsbehoeften van de leerling. Het is belangrijk dat de jongere vertrouwen heeft in zijn begeleider.

Scholen voor praktijkonderwijs en vso weten uit ervaring dat het beëindigen van de naschoolse begeleiding relatief is. Want ondanks het feit dat de school de begeleiding heeft overgedragen of afgesloten, hebben veel scholen te maken met oud-leerlingen die ook daarna een beroep doen op de school als zij problemen of vragen hebben. In die gevallen is de interventie van de school erop gericht de jongere door te verwijzen/te begeleiden naar een andere instelling.

## **5.2 Begeleidingsbehoeften vaststellen**

Scholen voor praktijkonderwijs en vso geven hun leerlingen onderwijs en begeleiding op maat. Dat geldt vanzelfsprekend ook voor de naschoolse begeleiding. De ene jongere heeft meer begeleiding nodig dan de andere en ook zijn er leerlingen die zonder enige begeleiding van de school goed functioneren op hun werk. Om de leerling adequaat te kunnen begeleiden, stelt de school de begeleidingsbehoeften van de schoolverlater vast.

De school (stagebegeleider) organiseert een gesprek met de leerling, de ouders en de werkgever over de behoeften aan naschoolse begeleiding. Deze partijen hebben allemaal hun eigen beeld van de ondersteuningsbehoeften van de leerling. Ook de werkgever kan behoefte hebben aan ondersteuning. In het gesprek inventariseert de school de behoeften en worden afspraken gemaakt over:

- De onderwerpen waarop de begeleiding is gericht.

- De intensiteit van de begeleiding.
- De vorm van de begeleiding.
- De duur van de begeleiding.

### **5.3 Overeenkomst naschoolse begeleiding**

Op welke manier de school de ondersteuningsbehoeften ook peilt, het is voor alle partijen duidelijk als de school de afspraken vastlegt een 'overeenkomst naschoolse begeleiding' (zie bijlage 3). Door afspraken vast te leggen, weten alle betrokkenen wat zij van elkaar kunnen verwachten.

De school benadrukt (en neemt in de overeenkomst op) dat de leerling, de werkgever en de ouders altijd een beroep op de school kunnen doen wanneer zij zich ergens zorgen over maken of vragen hebben. Uit de ervaringen van scholen blijkt namelijk dat het van groot belang is dat er zo snel mogelijk actie wordt ondernomen wanneer er problemen zijn. Komt de interventie te laat, dan kan dat vervelende gevolgen hebben. Daarom zorgt de school ervoor dat de drempel om contact op te nemen voor de betrokkenen zo laag mogelijk is.

### **5.4 Het begeleidingsaanbod**

We zagen in de praktijkbeschrijvingen in hoofdstuk 4 dat scholen de naschoolse begeleiding op verschillende manieren kunnen inrichten. We onderscheiden een aantal activiteiten die scholen een plaats kunnen geven in de naschoolse begeleiding. In feite zijn dit de instrumenten, die de school gebruikt om de leerling te volgen en om knelpunten vroegtijdig op het spoor te komen, zodat zij tijdig kan ingrijpen als dat nodig is. De school houdt kortom een vinger aan de pols.

Op het moment dat de school daarbij op leerlingen stuit, die vragen hebben of met een probleem worstelen, begint de naschoolse begeleiding in feite pas echt. In zo'n geval onderneemt de school actie om het probleem op te lossen. Wat die interventie inhoudt, wordt natuurlijk in de eerste plaats bepaald door de hulpvraag of het probleem van de betreffende leerling. Het is afhankelijk van de rol die de school zichzelf toedicht (zie hoofdstuk 4) of de interventie bestaat uit directe hulp aan de leerling of uit het inschakelen van een of meer andere instanties.

De school kan de volgende activiteiten uitvoeren om bij schoolverlaters een vinger aan de pols te houden:

#### *Telefonisch contact opnemen*

De school belt regelmatig, bijvoorbeeld eens per kwartaal, naar de oud-leerling en/of naar de werkgever om te informeren hoe het gaat.

#### *Leerling op het werk bezoeken*

De school bezoekt de oud-leerling regelmatig, bijvoorbeeld eens per kwartaal, op het werk om te zien en te horen hoe het gaat. De docent kondigt zijn komst bij voorkeur aan of legt van tevoren (in de overeenkomst) vast op welke dagen hij de leerling zal

bezoeken. Wanneer de jongere en de werkgever op de hoogte zijn van zijn komst, hebben zij gelegenheid om zich voor te bereiden op het gesprek en kunnen zij daarvoor tijd reserveren.

#### *Evaluatiegesprekken organiseren*

De school voert regelmatig, bijvoorbeeld eens per kwartaal, evaluatiegesprekken met de oud-leerling en zijn werkgever. Deze gesprekken kunnen op school of in het bedrijf worden gevoerd. Tijdens deze evaluatiegesprekken wordt het functioneren van de leerling besproken en checkt de school of werkgever en/of leerling ondersteuningsvragen hebben. De school nodigt, als dit relevant is, ook medewerkers van andere instanties uit voor deze gesprekken.

#### *Netwerkbijeenkomsten organiseren*

De school zet een netwerk op met instellingen op het gebied van arbeidsintegratie en bespreekt het functioneren van de schoolverlaters in dit netwerk. Wanneer er problemen zijn, onderneemt de meest geëigende organisatie actie. Het netwerk komt regelmatig bij elkaar. In hoofdstuk 7 worden praktijkvoorbeelden van dergelijke netwerken beschreven.

#### *Terugkombijeenkomsten*

De school organiseert in het schoolgebouw bijeenkomsten waar schoolverlaters, bijvoorbeeld eens in de twee weken, 's avonds activiteiten kunnen doen onder begeleiding van docenten van de school. De school wil oud-leerlingen hiermee gezelligheid en ondersteuning bieden en gebruikt de bijeenkomsten tevens om mogelijke problemen op het spoor te komen. Naast leuke en zinvolle activiteiten, kunnen de jongeren tijdens deze avonden ervaringen uitwisselen met leeftijdgenoten en hun problemen of vragen bespreken met de docenten die deze bijeenkomsten begeleiden.

### **5.5 Registratiesysteem**

Het is van belang dat de school een goed registratiesysteem opzet voor de naschoolse begeleiding, temeer omdat de begeleiding in veel gevallen moet worden overgedragen aan andere instanties. Scholen die werken met een 'stagevolgsysteem', kunnen dit systeem – eventueel met kleine aanpassingen – ook gebruiken voor de naschoolse begeleiding (zie bijlage 4).

In het kader van de naschoolse begeleiding is het relevant om in ieder geval de volgende gegevens te registreren:

- Gegevens van de leerling;
- Gegevens van de werkgever;
- Datum indiensttreding;
- Financiële informatie: Wajong, REA, salaris;
- Aard van de arbeidsovereenkomst (voor hoe lang, voor hoeveel uur);
- Contactmomenten leerling: datum, inhoud, afspraken, duur;
- Contactmomenten werkgever: datum, inhoud, afspraken, duur;
- Contactmomenten andere instanties: datum, inhoud, afspraken, duur.

## 6 PERSONEEL

---

**Het geven van naschoolse begeleiding vereist specifieke competenties. Veel scholen kiezen ervoor de naschoolse begeleiding onder te brengen in het takenpakket van stagedocenten. Steeds vaker hebben deze docenten een opleiding voor jobcoaching gevolgd.**

### 6.1 Welke docenten?

Als de school geen beleid heeft voor naschoolse begeleiding, wordt de naschoolse begeleiding meestal uitgevoerd door de docenten die 'toevallig' door de oud-leerlingen worden benaderd. De oud-leerling zoekt contact met een docent waarin hij veel vertrouwen heeft en de betreffende docent pakt de begeleiding op. In zo'n situatie zijn in feite alle docenten ook 'naschoolse begeleiders'. Dit is een ongewenste situatie. Niet alleen omdat de naschoolse begeleiding op die manier niet is gefaciliteerd en vrij willekeurig wordt uitgevoerd; naschoolse begeleiding vereist bovendien specifieke competenties van de docent. Het geven van naschoolse begeleiding, tegenwoordig vaak jobcoaching genoemd, stelt andere eisen aan de docent dan het geven van onderwijs.

Wanneer de school beleid ontwikkelt voor naschoolse begeleiding, beschouwt zij dit als een formele taak, waarvoor bepaalde docenten worden gefaciliteerd. Vanzelfsprekend dient zich de vraag aan welke docenten deze begeleiding het beste kunnen uitvoeren.

Het ligt voor de hand dat de school deze taak toebedeelt aan stagedocenten. Deze docenten hebben de leerlingen immers begeleid tijdens hun (plaatsings)stages en hebben zich actief beziggehouden met de plaatsing. Als zij ook de naschoolse begeleiding geven, gaat de stagebegeleiding vloeiend over in naschoolse begeleiding. Stagedocenten komen veel in bedrijven, kennen de bedrijven en werkgevers vaak goed en weten wat werkgevers in het algemeen verwachten van hun werknemers. Zij zijn bovendien op de hoogte van de regelgeving omtrent subsidies en arbeidsintegratie. Ook heeft de stagedocent een goed beeld van de kwetsbare aspecten van de 'match' tussen leerling en bedrijf waardoor hij in staat is om te anticiperen op problemen.

### 6.2 Competenties

De verantwoordelijkheid van de naschoolse begeleider is een andere dan die van de docent. Formeel is de jongere immers geen leerling meer van de school, maar is hij werknemer in een bedrijf of instelling. De begeleiding van de jongere valt dan ook in de eerste plaats onder de verantwoordelijkheid van de werkgever. Ook is het de werkgever die bepaalt welke eisen hij aan de jongere stelt. De docent van de school vervult de rol van een 'externe begeleider' die de jongere en/of de werkgever advies en ondersteuning kan bieden. Het feit dat hij de jongere goed kent, onderscheidt de docent van jobcoaches van andere organisatie. De meerwaarde van de naschoolse begeleiding schuilt dan ook met name in het feit dat de docent de werknemer goed kent.

Dat de docent de jongere goed kent is echter niet voldoende om als jobcoach te kunnen functioneren. Daarvoor moet de docent beschikken over specifieke kennis en over begeleidingsvaardigheden. We noemen de volgende relevante competenties van de naschoolse begeleider:

- De begeleider is vertrouwd met het bedrijfsleven, bedrijfsculturen.
- De begeleider is vertrouwd met de specifieke kenmerken van leerlingen van het praktijkonderwijs.
- De begeleider weet wat werkgevers in het algemeen verwachten van werknemers die werkzaamheden uitvoeren op dit niveau.
- De begeleider kan arbeidscontracten beoordelen.
- De begeleider is goed op de hoogte van de regelgeving rond arbeid, arbeidsintegratie en arbeidssubsidies.
- De begeleider is goed op de hoogte van de sociale kaart en onderhoudt contacten met medewerkers van relevante instellingen die op dit terrein opereren.
- De begeleider communiceert makkelijk en is sociaal vaardig.
- De begeleider is sensitief: hij signaleert mogelijke problemen en is in staat om (onuitgesproken) problemen expliciet te maken.
- De begeleider is slagvaardig en initiatiefrijk: hij grijpt direct in wanneer er problemen zijn.

Docenten kunnen deze competenties ontwikkelen door een opleiding jobcoaching te volgen. Veel docenten van het praktijkonderwijs hebben de opleiding jobcoaching gevolgd bij één van de opleidingsinstituten van het Werkverband Opleidingen Speciaal Onderwijs: het Seminarium voor Orthopedagogiek, Fontys Hogescholen in Tilburg en Hogeschool Windesheim (zie 'informatie, websites en producten'). Met deze opleiding behalen docenten een erkend certificaat. Ook zijn er particuliere aanbieders waar zij dit certificaat kunnen behalen.

Normaalgesproken wordt jobcoaching – in het kader van de wet REA – gefinancierd door het UWV. Omdat scholen formeel geen jobcoachorganisaties zijn, kan de naschoolse begeleiding die de school uitvoert niet langs deze weg worden gefinancierd. Er zijn echter scholen die daarvoor een samenwerkingsrelatie aangaan met een erkende jobcoachorganisatie. Deze jobcoachorganisatie huurt de (als jobcoach erkende) docenten van de school in om de jobcoaching van de eigen oud-leerlingen uit te voeren en het UWV financiert de jobcoaching. Voorwaarde is dat deze docenten als jobcoach gecertificeerd zijn.

Een voorbeeld hiervan is de samenwerking die scholen kunnen aangaan met de Verenigde Arbeidskundige Compagnie (VAC, zie 'informatie, websites en producten'). De VAC huurt uren van de school op het moment dat er sprake is van een arbeidscontract. Deze uren worden ingevuld door een stagebegeleider van de school, die de opleiding tot jobcoach heeft gevolgd. Door de stagebegeleider in de eerste twee arbeidsjaren als jobcoach in te zetten, krijgt de oud-leerling de mogelijkheid om geleidelijk aan te wennen aan zijn nieuwe omgeving en werkwijze. De VAC ondersteunt de jobcoaches als zij daaraan behoefte hebben. Ook biedt de VAC ondersteuning door regionale bijeenkomsten te organiseren waar de jobcoaches kennis en ervaring kunnen

uitwisselen. De VAC heeft afspraken gemaakt met het merendeel van de UWV's in Nederland, waardoor de financiering van de jobcoaching van de stagebeleiders/ jobcoaches is gegarandeerd.

Scholen kunnen in dit verband ook met elkaar samenwerken. Een voorbeeld van een dergelijke constructie vinden we in Noord-Holland, waar 12 scholen voor praktijkonderwijs de Vereniging PrO-werk hebben opgericht (zie 'informatie, websites en producten'). Deze vereniging is officieel erkend als jobcoachorganisatie en huurt de (als jobcoach gecertificeerde) docenten van de scholen in om de jobcoaching uit te voeren. Doordat PrO-werk een erkende jobcoachorganisatie is, wordt de naschoolse begeleiding van de scholen op deze manier door het UWV gefinancierd. PrOwerk verzorgt ook de opleiding tot jobcoach.

### 6.3 Kosten

De kosten van naschoolse begeleiding hebben voornamelijk betrekking op de formatie; het kost docenten tijd. Daarnaast maken docenten in dit kader reiskosten. Scholen kunnen in ieder geval vaststellen hoeveel tijd de vaste onderdelen van de naschoolse begeleiding in beslag nemen, zoals de geplande netwerkbijeenkomsten, evaluatiegesprekken of werkbezoeken.

Daarnaast kosten de begeleidingsinterventies natuurlijk tijd. Het is niet eenvoudig vast te stellen hoeveel uren de betreffende (stage)docenten daarvoor nodig hebben, maar over het algemeen zijn de scholen wel in staat daarvan een grove inschatting te maken. Scholen vinden het echter wat risicovol om op basis van zo'n grove inschatting de formatie van de betreffende docenten uit te breiden. De kans bestaat immers dat de vraag naar naschoolse begeleiding onverwacht lager uitvalt dan verwacht.

Hoewel de tijdsinvestering per maand en per jaar zal verschillen, kunnen scholen door een goede tijdregistratie in de loop der jaren een beeld krijgen van de formatie die naschoolse begeleiding gemiddeld vereist en kan de formatie zo nodig worden aangepast. Daarom registreren de docenten per hulpvraag de volgende gegevens:

- Datum.
- Naam hulpvrager en jaar van uitstroom.
- Omschrijving hulpvraag.
- Interventie van de docent.
- Tijdsinvestering en reiskosten.

Scholen gaan verschillend om met de facilitering van naschoolse begeleiding. Er zijn scholen die de stagedocenten daarvoor een vast aantal uren, bijvoorbeeld twee of drie uur per week, toekennen. Ook zijn er scholen die uitgaan van een bepaald aantal leerlingen per dag. Zo is de facilitering van de stagedocenten van 't Genseler in Hengelo er bijvoorbeeld op gebaseerd dat de stagedocent tien leerlingen per dag begeleidt. Dit betreft zowel de stagebegeleiding als de naschoolse begeleiding.

Sommige scholen stellen een 'coördinator stagebegeleiding en naschoolse begeleiding' aan. Zo heeft de afdeling praktijkonderwijs van het Carmel College Salland in Raalte één stagedocent vrijwel uitgeroosterd om alles wat met stage en nazorg te maken heeft te coördineren.

## 7 PRAKTIJKBESCHRIJVINGEN

---

**Dit hoofdstuk beschrijft de praktijk van de naschoolse begeleiding van drie scholen voor praktijkonderwijs, die deelnemen aan het ESF-project.**

### 7.1 Carmel College Salland, afdeling Praktijkonderwijs, Raalte

De begeleiding naar arbeid en naschoolse begeleiding maken integraal onderdeel uit van de visie op onderwijs van de afdeling praktijkonderwijs van scholengemeenschap Carmel College Salland in Raalte. Ongeveer 50% van de leerlingen stroomt door naar het roc, 40% stroomt, al of niet met subsidie, door naar een arbeidsplaats en de rest van de leerlingen gaat naar een sociale werkplaats. Omdat voor de sociale werkvoorziening een wachttijd bestaat van 3 jaar, wordt deze periode overbrugd door verlengde schooltijd of stage.

De school geeft leerlingen minimaal twee jaar naschoolse begeleiding. Deze begeleiding krijgt vorm in drie netwerken:

- Het cliëntoverleg.
- Samenwerkingsverband Zwolle.
- Stagebegeleidingsgroep Twente-Salland, waarin ervaringen met stagebedrijven in de regio worden uitgewisseld.

#### *Cliëntoverleg centraal*

Het cliëntoverleg, waarin UWV Zwolle, UWV Apeldoorn, CWI Zwolle, MEE, de Gemeente Raalte (leerplicht en sociale zaken) en Wezo (sociale werkvoorziening) participeren, speelt een centrale rol in de naschoolse begeleiding. Dit samenwerkingsverband, dat vier tot zes keer per jaar bijeen komt, volgt alle leerlingen tussen de 16 en 19 jaar en maakt afspraken over de begeleiding en noodzakelijke interventies. Elke betrokken organisatie maakt gebruik van het cliëntvolgsysteem om de ontwikkeling van een leerling goed te kunnen volgen. De samenwerking is vastgelegd in een convenant. Doordat leerlingen vanaf hun 16<sup>e</sup> jaar tot en met twee jaar na het schoolverlaten in dit netwerk worden besproken, gaat de begeleiding van de plaatstingsstage vloeiend over in naschoolse begeleiding.

MEE verzorgt het secretariaat van dit samenwerkingsverband, schrijft de vergaderingen uit en maakt de verslagen. De vergaderingen van het cliëntoverleg bestaan uit een zakelijk deel en een privaat deel. In het zakelijke gedeelte wordt bijvoorbeeld de toekenning van bepaalde subsidies besproken en hierbij zijn de uitvoerende instanties niet aanwezig.

Het cliëntoverleg zorgt ervoor dat oud-leerlingen in beeld blijven en een passende begeleiding krijgen, waarbij de betrokken organisaties hun aanpak zo goed mogelijk op elkaar afstemmen. Maar ook zijn er knelpunten. Zo blijkt het beleid van de UWV's per regio te verschillen. Het ene UWV stelt eerder financiële middelen beschikbaar voor naschoolse begeleiding dan het andere UWV, waardoor er altijd nog leerlingen zijn die na

het schoolverlaten onvoldoende begeleiding krijgen. Bovendien richten UWV's zich soms met name op leerlingen die minder zorg behoeven, waardoor er onvoldoende aandacht is voor de groep leerlingen die dit niveau niet haalt.

#### *Doorstromen naar het roc*

Als het gaat om de begeleiding van leerlingen die doorstromen naar het roc, is samenwerking met roc's in de regio van belang. De school participeert in het samenwerkingsverband Zwolle, waarin naast andere scholen voor praktijkonderwijs (uit Zwolle) ook het roc Deltion participeert. Er is met dit roc een goede samenwerking tot stand gekomen. Op dit moment is er bijvoorbeeld een leerling die stage loopt en onderwijs volgt aan het roc én in het praktijkonderwijs van het Carmel College Salland. Deze vorm van samenwerking blijkt goed te werken en de school streeft ernaar om op deze manier ook met andere roc's in de regio samen te werken. De school heeft een duidelijk beleid voor leerlingen die doorstromen naar het roc: er heeft een warme overdracht plaats en de leerlingen worden gevolgd in het cliëntoverleg. Als een leerling uitvalt, wordt in dit overleg bekeken hoe de leerling het beste naar arbeid kan worden toegeleid.

De school heeft in samenwerking met de Carmel Management Academie (een kweekvijver voor schoolmanagers) onderzoek gedaan naar vaardigheden die van belang zijn voor behoud van een arbeidsplaats op de langere termijn (zie bijlage 2b). Uit dit onderzoek blijkt onder andere dat bedrijven waarde hechten aan de volgende sociale vaardigheden: contact leggen en onderhouden, omgaan met tegenslag, omgaan met kritiek, luisteren en doen wat er gevraagd wordt. De school heeft op basis hiervan de training van deze vaardigheden nadrukkelijker in het onderwijsaanbod opgenomen.

#### *Aanbevelingen*

Op basis van de ervaringen doet de school de volgende aanbevelingen:

- Creëer een cliëntoverleg met alle bij de arbeidstoeleiding betrokken instanties. Maak onderscheid tussen de zakelijke en de private bespreking.
- Participeer in een stagecoördinatie-netwerk om het netwerk van stagebedrijven uit te breiden en uitwisseling met andere scholen voor praktijkonderwijs mogelijk te maken.
- Evalueer de werkwijze met de stagebedrijven en pas op basis daarvan het onderwijs aan.
- Streef naar samenwerkingsconvenanten met het roc.
- Combineer de rol van mentor en stagebegeleider. Daardoor zijn de lijnen kort en verloopt de communicatie met ouders, leerling en stagebedrijven directer en beter.

*Afdeling Praktijkonderwijs Carmel College Salland.*

*Burgemeester Kerssenmakersstraat 9, 8101 AL Raalte, telefoon: (0572) 38 10 50.*

*Contactpersonen: mevrouw Koolmans, dhr. Knoop.*

## 7.2 Praktijkonderwijs Almere

Vanuit de visie dat de nazorg van leerlingen goed door andere professionals kan worden uitgevoerd, heeft Praktijkonderwijs Almere de naschoolse begeleiding uitbesteed aan 'Mind at Work'. In 1998 heeft deze school zich, samen met de Gemeente Almere, gebogen over de vraag hoe de naschoolse begeleiding het beste vorm kan krijgen. Aanleiding hiervoor was het feit dat oud-leerlingen uit het beeld van de school verdwenen en pas weer in beeld kwamen als er al serieuze problemen waren ontstaan. In samenwerking met UWV, Sociale Zaken en Sociale werkvoorziening is toen het project 'Meerwerk' opgezet, dat werd uitgevoerd door 'Brug en Instroom' (een onderdeel van CNV). In 2002 is het project overgenomen door 'Mind at Work'.

### *Mind at Work*

'Mind at Work', in 1994 opgericht, is van oorsprong een psychologisch onderzoeks- en trainingsbureau. De organisatie komt voort uit de Universiteit van Amsterdam en het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies en vertaalt wetenschappelijke inzichten in praktische methodieken en diensten. Sinds 2000 verzorgt 'Mind at Work' ook reïntegratietrajecten voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en mensen met een specifieke problematiek (zoals Niet Aangeboren Hersenletsel, whiplash, chronische vermoeidheid, psychische klachten of persoonlijkheidsstoornissen). Daarnaast kunnen scholen terecht bij 'Mind at Work' voor ondersteuning bij voortijdige uitval van leerlingen, verzorgt deze organisatie de naschoolse begeleiding voor leerlingen van praktijkonderwijs en is zij betrokken bij de arbeidstoeleiding van leerlingen van het vmbo en van REC 4 scholen.

Leerlingen van Praktijkonderwijs Almere worden zorgvuldig overgedragen aan 'Mind at Work'. Allereerst brengt de mentorgroep een bezoek aan 'Mind at Work'. De leerlingen maken kennis met de organisatie en krijgen informatie over het traject dat zij na het praktijkonderwijs zullen doorlopen. Deze eerste kennismaking heeft een drempelverlagend effect.

Na het adviesgesprek op school, hebben de leerling en zijn ouders in april/mei een oriënterend gesprek bij 'Mind at Work'. De school is hierbij niet aanwezig, maar weet wel wanneer de gesprekken worden gevoerd. Na het schoolverlaten wordt er een intensiever gesprek met de leerling gevoerd op basis waarvan er een concreet plan wordt gemaakt. Dit plan gaat naar de gemeente, zodat ook de financiering van de begeleiding wordt geregeld. In augustus gaat de begeleiding van start. De school blijft door middel van netwerkoverleg en direct contact met 'Mind at Work' op de hoogte van de ontwikkeling van haar oud-leerlingen.

In het algemeen staat de begeleiding van 'Mind at Work' in het teken van arbeidstoeleiding en baanbehoud. Wanneer het bij de eerste werkgever niet lukt, wordt er naar een andere werkgever gezocht of wordt er een tussenoplossing gezocht, bijvoorbeeld een werkervaringsplaats.

### *Drie doelgroepen*

'Mind at Work' onderscheidt drie doelgroepen:

- Leerlingen die doorstromen naar arbeid.
- Leerlingen die doorstromen naar het roc.
- Schoolverlatergroep.

Leerlingen die doorstromen naar arbeid volgen een traject op maat voor 24 maanden, al of niet met jobcoaching. Wanneer de leerling jobcoaching nodig heeft, vervult de consulent van de leerling tevens de rol van jobcoach.

Leerlingen die doorstromen naar het roc worden niet intensief gevolgd. Wel wordt gecheckt of zij zijn aangemeld en of zij de eerste schooldag op de school zijn. Vaak is het de wens van de ouders/leerling dat de leerling naar het roc doorstroomt. Dit blijkt echter lang niet altijd goed te gaan; veel leerlingen vallen uit. Afspraak is dat het roc bij 'Mind at Work' meldt wanneer leerlingen uitvallen, maar door de omvang van het roc wordt deze afspraak niet altijd nagekomen. Maar doordat er in Almere een goed netwerk functioneert, komen deze leerlingen uiteindelijk vaak toch weer in beeld bij 'Mind at Work'. Om de slagingskans van leerlingen op het roc te vergroten, is de school van plan om zelf AKA opleidingen op het gebied van zorg en horeca te gaan aanbieden. Leerlingen hoeven dan niet meer door te stromen naar het roc, maar kunnen deze opleidingen op niveau 1 volgen binnen Praktijkonderwijs Almere. Verder bezint men zich op de mogelijkheid dat 'Mind at Work' al eerder (gedurende leerjaar 4) bij de leerlingen wordt betrokken. Dan is toeleiding naar arbeid wellicht sneller mogelijk en kan ongewenste doorstroom naar het roc mogelijk worden tegen gegaan.

De schoolverlatergroep bestaat uit zwakkere leerlingen, die te maken hebben met meerdere problemen en uit leerlingen die 'het gezien hebben' op school en toe zijn aan een nieuwe omgeving. Deze leerlingen krijgen twee dagen per week onderwijs op hun niveau, dat wordt verzorgd door het roc. Daarnaast lopen de leerlingen stage. Doel is dat zij doorstromen naar arbeid. Als leerlingen aan het werk zijn, kunnen zij deelnemen aan de training 'Hoe bedoel je?'. Deze training is gericht op sociale vaardigheden die van belang zijn op het werk.

### *Samenwerkingstraditie*

Er is een jarenlange en goede samenwerkingstraditie in Almere. Er is niet alleen een goede samenwerking (vastgelegd in een convenant) tussen de gemeente, sociale zaken, UWV, Praktijkonderwijs Almere, MEE en de sociale werkvoorziening, 'Mind at Work' maakt ook onderdeel uit van een netwerk waarin alle instanties participeren die betrokken zijn bij jongeren (OSKAR-overleg). Hierdoor is het mogelijk jongeren goed te volgen en tijdig in te grijpen als dit nodig is.

Kwetsbaar aspect in de constructie is, dat de financiering vanuit de gemeente niet stabiel is. Elk jaar wordt opnieuw bekeken welke dienst van de gemeente verantwoordelijk is voor de naschoolse begeleiding. Op dit moment is dat de afdeling Sociale Zaken, wat impliceert dat de naschoolse begeleiding valt onder de regelingen voor arbeidsreïntegratie. Dit maakt het soms moeilijk om begeleiding op maat te bieden.

Met de gemeente en de andere samenwerkingspartners wordt gezocht naar een meer stabiele vorm van financiering. Het project zal in de toekomst (naast Sociale Zaken) ook onder de verantwoordelijkheid vallen van de dienst Maatschappelijke Ontwikkeling. Dit zal naar verwachting meer ruimte geven om de naschoolse begeleiding op maat vorm te geven.

#### *Praktijkonderwijs Almere*

*De school heeft drie locaties*

*Postbus 10315, 1301 AH Almere, telefoon: (036) 533 81 41.*

*Contactpersonen: Dhr. de Smalen (Praktijkonderwijs Almere) en Mw. Siemons (Mind at Work).*

### **7.3 Praktijkonderwijs De Wissel, Enschede**

Praktijkonderwijs De Wissel maakt onderscheid in 'reguliere naschoolse begeleiding' en 'extra naschoolse begeleiding': de avondschool.

#### *Reguliere naschoolse begeleiding*

De reguliere naschoolse begeleiding heeft drie doelgroepen:

- Leerlingen die doorstromen naar het roc.
- Leerlingen die doorstromen naar een arbeidsplaats met intensieve begeleiding.
- Leerlingen die niet doorstromen naar het roc of een arbeidsplaats.

Voor leerlingen die doorstromen naar het roc (50%) heeft de school, samen met vier andere scholen voor praktijkonderwijs in Twente, afspraken gemaakt met het roc om een warme overdracht te realiseren en de kans op succes te vergroten.

Ongeveer 25% van de leerlingen stroomt door naar een arbeidsplaats met intensieve begeleiding. Voor leerlingen die in aanmerking komen voor een Wajongfinanciering wordt in overleg met het UWV bekeken welke naschoolse begeleiding gepast is. Dit wordt vastgesteld op basis van de ervaringen die zijn opgedaan gedurende de stage. Als er intensieve begeleiding gewenst is, krijgt de leerling jobcoaching van de stagebegeleider die de leerling naar de arbeidsplaats heeft begeleid.

Om gebruik te kunnen maken van de financiering van het UWV, is in samenwerking met andere scholen een Arbeidstraining en coachingscentrum (ATC) opgezet. Het ATC is in principe verantwoordelijk voor de aansturing van de begeleiding; de uitvoering ligt bij de jobcoach van de school, die wordt ingehuurd door het ATC. Vrijwel alle stagebegeleiders van de school zijn opgeleid tot jobcoach. Voor elke leerling die zij jobcoaching geven, worden zij in principe twee uur per week gefaciliteerd.

Na één jaar wordt de balans opgemaakt. Als de leerling dan nog een jobcoach nodig heeft, wordt de jobcoaching overgedragen aan het ATC.

Ongeveer 25% van de leerlingen stroomt niet door naar een roc of arbeidsplaats met intensieve begeleiding.

Het gaat om twee groepen leerlingen:

- Leerlingen die doorstromen naar een arbeidsplaats en die geen intensieve begeleiding nodig hebben. De school houdt het eerste jaar na schoolverlaten contact met deze leerlingen. De intensiteit kan verschillen, maar de stagebegeleider heeft minimaal twee keer per jaar contact met de leerling en het stagebedrijf om te zien hoe het gaat en te beoordelen of er intensievere begeleiding nodig is.
- Leerlingen die doorstromen naar een sociale werkplaats, vrijwilligerswerk of andere vormen van onderwijs/werk. Dit is slechts een kleine groep leerlingen. Per leerling wordt bekeken welke aanpak gewenst is. Als het nodig is wordt er overleg gevoerd met de sociale werkplaats, vrijwilligerswerkcentrale, RMC en/of ATC.

### *De avondschool*

Naast de reguliere vormen van naschoolse begeleiding, heeft de Wissel een avondschool. Hierdoor houdt de school op informele wijze contact met leerlingen en hun ouders, kan zij passende begeleiding bieden en kan zij tijdig signaleren als er extra begeleiding nodig is.

Wekelijks is er een inloopavond op school waar leerlingen en ouders een gesprek kunnen voeren met de vroegere stagebegeleiders. Ook kunnen leerlingen op eigen verzoek of op verzoek van hun baas nascholing krijgen op de avondschool. De avondschool verzorgt bijvoorbeeld de volgende cursussen:

- Theorie rijbewijs.
- Heftruck rijbewijs.
- Extra hulp bij een cursus die leerlingen bij hun werkgever volgen.
- Extra lessen taal, bijvoorbeeld voor het schrijven van brieven.
- Extra lessen rekenen, bijvoorbeeld meten of wegen.
- Kassatraining.
- Computercursus .

Ook leerlingen die nog op school zitten kunnen de cursussen volgen.

De school past het cursusaanbod regelmatig aan aan nieuwe ontwikkelingen en aan de behoeften van de deelnemers. Doordat er geen stabiele financiering is, is de continuïteit van de activiteiten niet gegarandeerd.

Als leerlingen nog op school zitten worden zij (en hun ouders) geïnformeerd over de avondschool. De expertise van de stagebegeleiders is in de loop der jaren gegroeid. Door hun ervaring en de scholing die ze hebben gevolgd, fungeren zij voor de leerlingen feitelijk als arbeidsdeskundigen.

Op leerlingen die doorstromen naar het roc houdt de school veel minder zicht. Van de circa vijftig leerlingen die naar het roc zijn gegaan, is slechts van twee leerlingen bekend dat ze een arbeidsplaats hebben gevonden. Daarom werkt de school aan versterking van de samenwerking met het roc. Er wordt overwogen om de volgende werkwijze in te voeren: leerlingen die doorstromen naar het roc, krijgen voor een deel les van docenten van het praktijkonderwijs; met name in de stagebegeleiding speelt de docent van het praktijkonderwijs een belangrijke rol.

Daarnaast werkt de school aan een intensievere samenwerking met het UWV. Zo wordt overwogen of het UWV al in een eerdere fase (vanaf leerjaar 4) bij de leerling kan worden betrokken, zodat beter kan worden ingeschat welke begeleiding een leerling na het schoolverlaten nodig zal hebben. Ook wordt in overleg met het UWV bekeken op welke manier de naschoolse begeleiding gefinancierd kan worden.

School voor praktijkonderwijs De Wissel.

Wethouder Nijhuisstraat 70, 7545 NK Enschede, telefoon: (053) 431 73 47.

Contactpersoon: Dhr. Kokhuis.

## 8 TIPS

---

**In de voorgaande hoofdstukken zijn de ervaringen verwerkt van scholen die in het kader van het ESF-project beleid hebben ontwikkeld voor naschoolse begeleiding. Uit hun ervaringen destilleren we tips voor scholen die van plan zijn om de naschoolse begeleiding beleidsmatig op te zetten en (verder) te ontwikkelen.**

### *Visie ontwikkelen*

Ontwikkel een visie op naschoolse begeleiding. Formuleer wat de rol van de school is en op welke manier de school omgaat met externe instanties op het gebied van arbeidsintegratie en -begeleiding.

### *Netwerken*

Zorg voor een goed netwerk. Maak duidelijke afspraken met de geëigende instanties en betrek deze organisaties bij de naschoolse begeleiding. Zorg dat je er mensen kent en realiseer korte communicatielijnen.

Onderzoek of het mogelijk is dat de naschoolse begeleiding in het kader van de wet REA kan worden gefinancierd door het UWV door een samenwerking aan te gaan met een erkende jobcoachorganisatie.

### *Vloeiende overgang realiseren*

Realiseer een vloeiende overgang van stagebegeleiding naar naschoolse begeleiding. Laat de stagedocenten de naschoolse begeleiding uitvoeren. Zij hebben de leerling begeleid tijdens de plaatsingsstage en de plaatsing en kennen de bedrijven meestal goed.

### *Beter voorkomen dan genezen*

De kracht van naschoolse begeleiding is: er op tijd bij zijn. Wacht dus niet af totdat er sprake is van een crisis, maar ontwikkel beleid waarmee de school een vinger aan de pols houdt. Doordring bovendien alle betrokken partijen ervan dat het belangrijk is dat zij tijdig bij de school aan de bel trekken als er problemen zijn.

### *Tijdregistratie bijhouden*

Zorg ervoor dat de stagedocenten die de naschoolse begeleiding uitvoeren daarvoor worden gefaciliteerd. Laat hen een tijdregistratie bijhouden, zodat de hoeveelheid uren op basis van ervaringen eventueel kan worden bijgesteld. Veel docenten waarschuwen: verkijk je er niet op, naschoolse begeleiding kost veel tijd!

### *Professionele houding*

Houd een gepaste, professionele afstand van de oud-leerlingen. Wees betrokken, maar realiseer je dat de jongere zelf verantwoordelijk is. De jongere heeft geen baat bij teveel betrokkenheid.

#### *Informatie geven aan de leerling*

Informeert leerlingen (en ouders) goed, bijvoorbeeld over de regelgeving (Wajonguitkering) en ondersteun hen bij 'de papierwinkel'. Dat kan problemen voorkomen.

#### *Nazorgovereenkomst*

Zorg ervoor dat leerling en werkgever weten wat zij van de school kunnen verwachten en leg de afspraken vast in een nazorgovereenkomst.

#### *Deskundigheidsbevordering*

Zorg ervoor dat de naschoolse begeleiders van de school goed op de hoogte zijn van de regelgeving rond arbeid en arbeidsintegratie. Laat hen een opleiding jobcoaching volgen.

#### *Afsluiting en overdracht*

Zorg voor een duidelijke afsluiting van de naschoolse begeleiding en draag de begeleiding als het nodig is zorgvuldig over aan andere instanties. Betrek de nieuwe begeleiders al voor de overdracht bij de naschoolse begeleiding.

## 9 DOORSTROMEN NAAR HET ROC

---

**Leerlingen van praktijkonderwijs en vso stromen de laatste jaren in toenemende mate door naar het roc. Zowel scholen voor praktijkonderwijs/vso als roc-opleidingen zoeken naar manieren om het mogelijk te maken dat deze leerlingen een diploma behalen. Tot 2007 was de doorstroom naar vervolgopleidingen geen thema van het ESF-project, maar omdat het in de volgende periode wel mogelijk is om hieraan te werken, geven we in dit hoofdstuk een aantal relevante ontwikkelingen weer.**

De aantrekkingskracht van diplomering is duidelijk merkbaar voor scholen voor praktijkonderwijs en vso. Op sommige scholen voor praktijkonderwijs stroomt al 50% van de leerlingen door naar een roc. Scholen verschillen in de manier waarop ze hiermee omgaan, maar in het algemeen delen de scholen twijfels en zorg over deze ontwikkeling, omdat zij inschatten dat – met de huidige omstandigheden en werkwijze – slechts een klein deel van de leerlingen in staat is zich te redden op het roc. De omvang van deze organisaties, gecombineerd met onbekendheid van het roc met deze doelgroep, maakt het risico op uitval groot. Het is voor deze leerlingen moeilijk zelfstandig een passende arbeidsplaats te vinden of een instantie die hem daarbij kan begeleiden.

Roc's delen deze zorg van de scholen. Daarom heeft de MBO Raad zich ingespannen om voor leerlingen van het praktijkonderwijs, net zoals voor leerlingen uit het speciaal onderwijs, leerlinggebonden financiering (LGF) mogelijk te maken. Dat bleek echter niet haalbaar.

Vanaf 1 januari 2006 is het Besluit samenwerking VO-BVE<sup>2</sup> van 1 december 2005 in werking getreden. Op grond daarvan kunnen leerlingen die zijn ingeschreven op een school voor praktijkonderwijs, (deels) onderwijs krijgen van een BVE-instelling. Scholen voor praktijkonderwijs en roc's kunnen nu op basis van samenwerkingsafspraken de bekostiging die de school voor praktijkonderwijs ontvangt, deels ten goede laten komen aan het onderwijs aan hun leerlingen bij een roc.

### 9.1 Vijf vormen van samenwerking

In de notitie Handboek samenwerking PrO-MBO<sup>3</sup> wordt verslag gedaan van een onderzoek naar verschillende vormen van samenwerking die voorkomen in de praktijk. Op basis van een analyse van goede voorbeelden in vier verschillende regio's noemt deze notitie een aantal voorwaarden voor een effectieve samenwerking.

---

2 Staatsblad, jaargang 2005, nr. 642

3 Het 'Handboek samenwerking PrO-MBO' is een uitgebreid verslag van het onderzoek naar verschillende vormen van samenwerking tussen scholen voor praktijkonderwijs en MBO. Dit onderzoek is uitgevoerd door PrO-Werk in opdracht van de MBO-raad en het Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs. Zie: [www.werknemerinopleiding.nl](http://www.werknemerinopleiding.nl)

Een goede samenwerking tussen scholen voor praktijkonderwijs en vso is een eerste belangrijke voorwaarde. Dat is nodig, omdat het voor MBO-instellingen ondoenlijk is om met meerdere scholen voor praktijkonderwijs en vso verschillende afspraken te maken. Bovendien is het uitsluitend mogelijk om een gevarieerd aanbod van opleidingen voor leerlingen van praktijkonderwijs/vso te bekostigen, wanneer opleidingen gezamenlijk worden aangeboden. Uiteraard is het een belangrijke tweede voorwaarde dat de roc's bereid zijn om te investeren in samenwerking en een doorlopende leerlijn.

In het Handboek samenwerking PrO-MBO worden vijf vormen van samenwerking onderscheiden. Het Handboek geeft informatie over wet- en regelgeving en manieren om de samenwerking te bekostigen.

- **Warme overdracht van praktijkonderwijs/vso naar roc.**  
Dit is de minst intensieve vorm van samenwerking. De samenwerking is enerzijds gericht op het voorkomen van ongewenste instroom op het roc en anderzijds op de informatieoverdracht van leerlingen die wel doorstromen.
- **Geleide overdracht van praktijkonderwijs/vso naar roc.**  
Bij deze vorm van samenwerking is er ook sprake van warme overdracht, maar wordt het roc al eerder betrokken bij de leerling. Bovendien blijft de school voor praktijkonderwijs/vso nog een tijd betrokken nadat de leerling naar het roc is doorgestroomd, bijvoorbeeld door gesprekken te voeren met de leerling en zijn ouders, door een voorbereidend programma en/of door nazorg (stagebegeleiding of huiswerkbegeleiding).
- **Voortraject en branchegerichte cursussen met inzet van het roc.**  
Door een voortraject, waarbij docenten en/of locaties van het roc worden ingezet, wordt de leerling voorbereid op en toegerust voor het roc. Branchegerichte cursussen zijn niet expliciet gericht op de doorstroom naar het roc, maar krijgen wel vaak vorm in samenwerking met roc's.
- **MBO-opleidingen in praktijkonderwijs/vso.**  
Het laatste jaar op de school voor praktijkonderwijs/vso wordt benut om een MBO-diploma op niveau 1 te halen. Het kan gaan om een brede AKA-opleiding, maar ook om een 'smalle' assistent-opleiding.
- **Duale trajecten met MBO-opleiding in het praktijkonderwijs/vso.**  
Deze vorm van samenwerking is het meest vergaand. Hierbij heeft de leerling voor een deel van de tijd (maximaal 80%) een arbeidscontract en is voor het overige deel ingeschreven bij een school voor praktijkonderwijs. Om regelmatig uit te kunnen besteden aan de mbo-instellingen, moet de school voor praktijkonderwijs minimaal 50% van de onderwijstijd verzorgen. Door intensieve begeleiding te bieden aan de leerling en zijn werkmeester op het werk, voldoet de school aan die voorwaarde.

Uit het onderzoek blijkt dat bij alle samenwerkingsprojecten de ongecontroleerde en risicovolle uitstroom vanuit praktijkonderwijs/vso naar het roc is teruggebracht of zelfs (bij heldere afspraken over toelating) niet meer voorkomt. Dit leidt niet tot minder aanmeldingen voor roc-opleidingen, maar wel tot betere resultaten van die opleidingen. Door roc's in te zetten bij branchegerichte scholingen, is de kans groter dat leerlingen na praktijkonderwijs/vso doorstromen naar de arbeidsmarkt. Zo draagt de samenwerking tussen roc en praktijkonderwijs/vso bij aan een duurzame doorstroom naar de arbeidsmarkt.

## **WEBSITES, INFORMATIE EN MATERIALEN**

---

Op de site [www.werknemerinopleiding.nl](http://www.werknemerinopleiding.nl) staat de arbeidstoeleiding van leerlingen van het Praktijkonderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs centraal. Naast informatie over de subsidieregeling ESF treft u andere waardevolle zaken aan over arbeidstoeleiding.

Op de website [www.praktijkonderwijs.nl](http://www.praktijkonderwijs.nl) vindt de bezoeker – naast informatie en nieuws over het praktijkonderwijs – themakringen over de zeven thema's van het ESF-project. Ook over het thema 'Naschoolse begeleiding' is er een themakring.

De site [www.wecraad.nl](http://www.wecraad.nl) is de overkoepelende organisatie van cluster 1,2,3 en 4. De WEC-Raad behartigt de belangen van het speciaal onderwijs.

De brochure De loopbaankolom beschrijft vijf veel voorkomende scholingsroutes voor leerlingen in het praktijkonderwijs.

*De brochure is te bestellen bij KPC Groep, afdeling bestellingen, telefoon: (073) 6247 354 of via de website [www.kpcgroep.nl](http://www.kpcgroep.nl)*

### *PrO-Werk*

In Noord-Holland hebben 12 scholen voor praktijkonderwijs een jobcoachorganisatie opgericht, PrO-Werk geheten. Via deze jobcoachorganisatie wordt de naschoolse begeleiding van deze scholen door het UWV gefinancierd. PrO-Werk verzorgt ook de opleiding voor jobcoach.

PrO-Werk

Postbus 3057

1620 GB Hoorn

telefoon: 06 143 633 90

### *VAC (Vereenigde Arbeidskundige Compagnie)*

De VAC is een netwerkorganisatie die werkt op het snijvlak van gezondheid, werk en inkomen. De VAC verzorgt ook opleidingen voor en bijscholing van jobcoaches en is door het UWV erkend als jobcoachorganisatie. De VAC huurt als jobcoachorganisatie de (als jobcoach erkende) docenten van de school in om de jobcoaching van de eigen oud-leerlingen uit te voeren. Het UWV financiert deze jobcoaching. Voorwaarde is dat deze docenten als jobcoach gecertificeerd zijn (in dit geval bij voorkeur d.m.v. de opleiding van VAC).

VAC

Postbus 171

5100 AD Dongen

(0162) 32 24 64

[www.v-a-c.nl](http://www.v-a-c.nl)

### *Mind at Work*

Mind at Work is van oorsprong een psychologisch onderzoeks- en trainingsbureau. Het is in 1994 opgericht en komt voort uit de Universiteit van Amsterdam en het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies. Wetenschappelijke inzichten worden door Mind at Work vertaald in methodieken en diensten, die aansluiten bij de praktijk. Vanaf 2000 verzorgt Mind at Work ook reïntegratietrajecten voor specifieke doelgroepen. Mind at Work is de uitvoerder van het project Meerwerk in Almere (zie hoofdstuk 7).

Mind at Work

Louis Armstrongweg 26B

1311 RK Almere

Telefoon: (036) 546 95 70

[www.mindatwork.org](http://www.mindatwork.org)

### *Opleiding Jobcoach*

Leraren van het praktijkonderwijs kunnen deze opleiding (waarmee het erkende certificaat van jobcoach wordt behaald) onder andere volgen bij de volgende opleidingsinstituten:

Elan Training

Giersbroekseweg 4

4851 RE Ulvenhout

[www.elantraining.nl](http://www.elantraining.nl)

Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg

Postbus 90903

5000 GD Tilburg

Telefoon: (0877) 87 71 33

Seminarium voor Orthopedagogiek, Utrecht

Postbus 14007

3508 SB Utrecht

Telefoon: (030) 245 73 78

Hogeschool Windesheim

Postbus 10090

8000 GB Zwolle

Telefoon: (038) 469 93 67

## BIJLAGEN

---



## Bijlage 1 - Vragenlijst om de huidige stand van nazorg in kaart te brengen ('t Heetveld, Almelo)

---

Stand van zaken m.b.t. nazorg.

't Heetveld januari 2003.

Vragen om de **huidige stand van nazorg** in het PrO en op 't Heetveld in het bijzonder in kaart te brengen.

*Bij de vragen 1 t/m 8 worden oud-leerlingen bedoeld die eind schooljaar 2001/2002 zijn uitgestroomd of gedurende schooljaar 2002/2003.*

1. Hoeveel oud-leerlingen hebben contact gezocht met jou als stagedocent?

2. Hoeveel uren heb je hieraan besteed?

3. Waren dit allemaal leerlingen die na juli 2002 waren uitgestroomd? Zo niet wanneer is de leerling dan uitgestroomd?

4. Zijn er ook anderen (werkgevers/instanties/betrokkenen) die contact met jou hebben opgenomen? Zo ja, waarover wilden zij jou raadplegen?

5. Geef aan hoeveel uren je hieraan hebt besteed?

6. Wanneer oud-leerlingen contact zoeken met school hebben ze dan een voorkeur voor een bepaalde docent of willen ze hun verhaal/probleem kwijt ongeacht aan welk lid van het stageteam? Wanneer er een verschil is tussen een positieve of negatieve reden voor contact, geef dat dan aan.

7. Geven oud-leerlingen aan waaraan zij eventueel behoefte hebben m.b.t. nazorg?

## Vervolg bijlage 1

---

Stand van zaken m.b.t. nazorg.

't Heetveld januari 2003.

8. Geven anderen, anders dan de oud-leerlingen zelf, aan waar zij hulp van school wilden hebben of een schooltaak zagen m.b.t. nazorg?

--

*De volgende vragen hebben betrekking op al je ervaringen als stagedocent voor leerlingen van het PrO.*

9. Een oud-leerling heeft moeite om zich aan te passen aan zijn nieuwe werk. Beschrijf de (aanpassings)problemen van leerlingen die jij bent tegengekomen in jouw werk als stagedocent en de eventuele oplossingen/oplossingsstrategieën die jij hebt aangedragen of gehanteerd.

(Aanpassings)probleem leerling	oplossing/oplossingsstrategie stagedocent
(Aanpassings)probleem leerling	oplossing/oplossingsstrategie stagedocent
(Aanpassings)probleem leerling	oplossing/oplossingsstrategie stagedocent
(Aanpassings)probleem leerling	oplossing/oplossingsstrategie stagedocent
(Aanpassings)probleem leerling	oplossing/oplossingsstrategie stagedocent

## Vervolg bijlage 1

---

Stand van zaken m.b.t. nazorg.

't Heetveld januari 2003.

10. Welke oplossing koos een leerling voor een probleem m.b.t. zijn werk?  
Schakelde de leerling hierbij anderen in, zo ja wie?

Probleem leerling	Oplossing leerling	Zonder/met anderen?	Wie?

11. Welke personen/instanties waren volgens jou gebaat bij nazorg verzorgd door de PrO-school?  
Waarbij ligt volgens jou accent(en) voor die personen/instanties.

Persoon/instantie	Accent(en)

12. Met welke organisaties/instanties is samenwerking geweest m.b.t. nazorg?

--

## Vervolg bijlage 1

---

Stand van zaken m.b.t. nazorg.

't Heetveld januari 2003.

13. Welke instanties/instellingen hebben ook een vorm van nazorg in huis. Graag hieronder beschrijven.

14. Zijn er aspecten m.b.t. de huidige stand van de nazorg die je in de bovenstaande vragen hebt gemist waar je wel aandacht voor wilt vragen. Ook voor andere op- of aanmerkingen kun je onderstaande ruimte gebruiken

Bedankt voor je bijdrage om de huidige stand van zaken in kaart te brengen.

Vera Vermeij

## **Bijlage 2a - Vragenlijst onderzoek eisen bedrijfsleven (Carmel College Salland, afdeling Praktijkonderwijs, Raalte)**

---

Raalte, juli 2004.

Aan de directie,

Het praktijkonderwijs heeft van de minister de opdracht:

- leerlingen toe te leiden naar arbeid en
- leerlingen toe te leiden naar een zo groot mogelijke redzaamheid.

Het praktijkonderwijs biedt leerlingen 1 jaar nazorg aan.

Het is ruim 10 jaar geleden dat we onderzoek hebben gedaan naar de eisen die het bedrijfsleven aan onze leerlingen stelt.

In een onderzoek dat door de universiteit van Tilburg in 2003 is gedaan in opdracht van het Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs, kwam naar voren dat er verschillen kunnen zijn in eisen die bedrijven stellen aan:

- leerlingen die starten in een bedrijf en
- leerlingen aan wie een vaste baan wordt aangeboden

Ook komen er signalen van MEE West Overijssel dat oud- leerlingen die na een aantal jaren werkloos worden, een aantal vaardigheden missen.

Wij willen als praktijkonderwijs komend jaar onderzoeken wat wij als school en misschien u als bedrijf kunt doen, om de leerlingen ook na de schoolperiode optimale kansen te geven.

Wij gaan vragen stellen over vaardigheden waar de leerling volgens u over moet beschikken bij de start van een baan én welke vaardigheden nodig zijn om de baan voor langere tijd te behouden.

We stellen deze vragen aan

- leerlingen die stage lopen
- ouders / verzorgers
- bedrijven
- Mee West Overijssel

De uitslagen van het onderzoek kunnen van belang zijn voor het ( stage ) beleid op het praktijkonderwijs.

Wanneer het gehele onderzoek afgerond is wordt u hierover geïnformeerd.

Met vriendelijke groet

teamleider en  
stagecoördinator.

**We zouden het fijn vinden als u het ingevulde formulier vóór 16 juli 2004 terug stuurt of faxt naar:**

Praktijkonderwijs (afdeling van Carmel College Salland)

Postbus 87

8100 AB Raalte.

Tel: 0572 – 381050

Fax: 0572 380833

Email: [horizonsvo@planet.nl](mailto:horizonsvo@planet.nl)

## Vervolg bijlage 2a

0 Ouder/ verzorger    0 Leerling    0 Bedrijf    0 MEE West-Overijssel

Naam: .....

Omcirkel in de kolommen één cijfer per vaardigheid.

1 (niet belangrijk)..2..3..4..5 ( heel belangrijk)

	Start van een baan	Handhaving van de baan
<b>Algemeen:</b>		
Motivatie, bereidheid zich in te zetten	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Betrouwbaar, komt afspraken na	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Plezier in het werk	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<b>Kennis, inzicht:</b>		
Inzicht, vlot van begrip	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Kunnen rekenen op basisniveau	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Kunnen lezen op basisniveau	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Beheersing Nederlandse taal op basisniveau	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Omgaan met de computer	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Bereidheid om te leren	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<b>Vakgericht:</b>		
Omgang materiaal/ gereedschap	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Houding i.v.m. gezondheid	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Veiligheid	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Handvaardigheid	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Vakkennis	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Vaktechnische vaardigheden	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Fysieke vaardigheden	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<b>Werkhouding:</b>		
Werkdiscipline	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Nauwkeurigheid	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Werktempo	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Doorzettingsvermogen	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Controleren van eigen werk	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Tijdig hulp vragen	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<b>Zelfstandigheid:</b>		
Werkzelfstandigheid	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Initiatiefrijke	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Problemen kunnen oplossen	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Wisselend werk aan kunnen	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<b>Persoonlijke en sociale houding:</b>		
Uiterlijke verzorging	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Leiding – werk accepteren	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Goede omgangsvormen	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Omgaan met kritiek / advies	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Bereid en in staat tot samenwerken	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Contacten leggen	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Past zich gemakkelijk aan	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Klantgerichtheid	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Verantwoordelijkheid	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Stressbestendigheid	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

## Bijlage 2b – Resultaten onderzoek eisen bedrijfsleven

---

Samenvatting van de resultaten van het onderzoek naar de eisen van het bedrijfsleven, Carmel College Salland, afdeling Praktijkonderwijs, Raalte (te downloaden van de site: [www.praktijkonderwijs.nl](http://www.praktijkonderwijs.nl))

### Kan een jonge kip uitgroeien tot een gans?

Toeleiding naar arbeid en het plaatsen van de leerling uit het praktijkonderwijs op de arbeidsmarkt is niet het grootste struikelblok, maar wel de duurzame aansluiting op deze arbeidsmarkt. Hoe komt dat? En kan de school voor praktijkonderwijs iets doen om uitval op de arbeidsmarkt te voorkomen? Ans Koolman, teamleider van de afdeling praktijkonderwijs van het Carmel College Salland in Raalte, onderzocht voor haar 'meesterstuk' de verwachtingen van bedrijven wat betreft competenties van leerlingen. Conclusie: 'Sommige leerlingen van het praktijkonderwijs zullen altijd een steuntje in de rug nodig blijven hebben. Ik durf zelfs te zeggen: ze hebben er recht op!'

Contactpersoon voor dit onderwerp	Ans Koolman
Contactgegevens	Carmel College Salland afdeling Praktijkonderwijs Burgemeester Kerssemakersstraat 9 8101 AL Raalte 0572 - 381050 <a href="mailto:horizonsvo@planet.nl">horizonsvo@planet.nl</a>
Onderwerp	Onderzoek naar factoren die van invloed zijn op toeleiding naar arbeid en behoud van arbeidsplaatsen op langere termijn. Met andere woorden: welke arbeidscompetenties hebben leerlingen nodig om aan het werk te komen en te blijven?
Samenvatting/conclusie	Het grootste struikelblok voor een leerling uit het praktijkonderwijs is niet het verwerven van een baan, maar wel de duurzame aansluiting op de arbeidsmarkt. Oorzaak is vaak niet het gebrek aan competenties of overtrokken verwachtingen van werkgevers als wel complexe omgevingsfactoren. 'Uit een kip groeit nooit een jonge gans.'

### Kans op een baan

Het meesterstuk van Ans Koolman vormt het laatste onderdeel van de Carmel Management Academie, een kweekvijver voor schoolmanagers. In een eerder stadium van haar studie kwam ze het IVA-onderzoek tegen over de uitstroom van leerlingen van het PrO op landelijk niveau. Dit onderzoek in opdracht van het Landelijk Werkverband

en signalen van de stagecoördinator op haar school en school maatschappelijk werk, brachten haar op het onderwerp van haar meesterstuk.

‘De kans op een baan voor jongeren uit het praktijkonderwijs blijkt heel goed te zijn. In Salland komt ruim 80 procent van de uitgestroomde jongeren terecht op de arbeidsmarkt of is – via verdere scholing - op weg daar naartoe. Het PrO realiseert dus voor een belangrijk deel haar opdracht om jongeren toe te leiden naar een plaats op de arbeidsmarkt. Maar ik wilde ook onderzoeken welke competenties leerlingen op de langere termijn nodig hebben en of wij de kansen van onze leerlingen kunnen vergroten om hun baan te houden.’

### **Theoretisch kader**

Ans Koolman zette haar onderzoek breed op. Ze beschrijft in haar tweede hoofdstuk welke ontwikkelingen gaande zijn in het praktijkonderwijs, op de arbeidsmarkt en in de maatschappij en hoe het praktijkonderwijs zijn leerlingen toe leidt naar arbeid. Ze gaat in op het begrip competenties en welke specifieke competenties nodig zijn om aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt én bij de veranderde eisen van bedrijven. Ze vergelijkt ook landelijke uitstroomgegevens en uitstroomgegevens van Overijssel met die in Raalte. Haar conclusie op basis van het theoretisch kader en de vergelijkingen is, dat het praktijkonderwijs zich een goed beeld moet vormen van de door de potentiële werkgevers gewenste competenties van jonge werknemers, de soort werkzaamheden die zij in de verschillende bedrijven kunnen uitvoeren en de wijze waarop het onderwijs hierop kan afstemmen.

### **Competenties**

Ans Koolman voegde de daad bij het woord en ondervroeg 134 stagebedrijven (respons 60 bedrijven = 44%), waar haar de school al contact mee had, over gewenste competenties bij de start van een baan en voor een duurzaam werkverband. Dezelfde competenties worden ook genoemd in de stageovereenkomsten tussen leerling en bedrijf. Het gaat om 36 items in zes clusters: persoonlijke en sociale houding, zelfstandigheid, werkhouding, vakgericht, kennis/inzicht, algemeen.

De bedrijven konden scores toekennen op een vijfpuntschaal, van 1 ‘niet belangrijk’ tot 5 ‘heel belangrijk’. De bedrijven waren ingedeeld in de sectoren techniek, groen, horeca, detailhandel en dienstverlening.

De werkgevers geven aan dat bij binnenkomst met name de algemene competenties als motivatie, betrouwbaarheid en plezier in het werk het belangrijkste zijn (4,57). Ook op de langere termijn is dit het competentiecluster waaraan ze het meeste belang toekennen (4,71). Iets minder belangrijk vinden ze werkhouding en persoonlijke en sociale houding. Vakgerichte kennis en vaardigheden zijn bij binnenkomst nog niet erg belangrijk (3,74), maar om je langer in het bedrijf te handhaven, zijn ze wel degelijk van belang (4,20). Op het gebied van kennis en inzicht hebben bedrijven minder hoge verwachtingen. Het cluster dat de grootste groeiverwachting toont is zelfstandigheid (van 3,32 bij binnenkomst naar 4,21 op de langere termijn). ‘Het is ook het meest kwetsbare cluster omdat het hier niet alleen gaat om vaardigheden maar ook om het vermogen van werknemers om zelfstandig beslissingen te nemen en oplossingen te zoeken.’

## **Paneldiscussie**

Na de 'gesloten' vragenlijst organiseerde Ans Koolman een open gesprek met werkgevers over de resultaten daarvan. Aan de paneldiscussie namen tien personen deel uit negen bedrijven, verdeeld over de vijf sectoren. Aan de bedrijven werd gevraagd of de resultaten van de vragenlijsten voor hen herkenbaar waren, of de genoemde verwachtingen reëel zijn en overeenkomen met de prestaties van de leerlingen en wat de school kan doen om competenties van de leerlingen of samenwerking met de bedrijven te verbeteren.

Ze geeft aan dat de oorspronkelijke titel van haar meesterstuk eigenlijk zou zijn:

Gevraagd: Flexibele teamspeler. 'Dat is iemand die na een paar jaar werken wat breder kan worden ingezet en die goed past in het team. De uitspraken van de werkgevers in het discussiepanel, hebben mij op een ander been gezet.'

De werkgevers gaven aan dat de problemen pas later ontstaan. Ze krijgen jongeren binnen via stage, ze zien hen groeien. Hierdoor verwerven de jonge werknemers een vaste baan. Externe factoren kunnen er voor zorgen dat ineens alle verworven competenties inklappen. Dat heeft alles te maken met het vermogen om te kunnen gaan met complexe situaties. Er gebeurt ontzettend veel in periode van 18 tot 23 jaar. Een verkering raakt uit bijvoorbeeld, of ze zien dat collega's sneller doorstromen, soms raken ze in de schulden, of het zelfstandig wonen valt tegen.

Jonge werknemers raken daardoor gedemotiveerd en van werkdiscipline is geen sprake meer. De zelfstandigheid, waarin ze volgens de werkgever het meeste moeten groeien, blijkt onder gunstige omstandigheden in de werksituatie nog wel te lukken, maar komen er problemen bij vanuit de thuissituatie, dan lukt het de jonge werknemer niet meer om zich in te zetten op het werk.

## **Meer begeleiding**

'Het bedrijf heeft niet de capaciteit, de tijd en de mogelijkheden, om in deze situaties goede begeleiding te bieden', schrijft Ans Koolman. 'Het zou goed zijn als er begeleiding op afroep zou zijn.' 'Wellicht kunnen mogelijkheden worden onderzocht om langdurige begeleiding van de ex-leerling te realiseren, bijvoorbeeld door de school jobcoaching te laten uitvoeren voor leerlingen die dat nodig hebben. De school verricht nu een jaar nazorg. Die periode zou langer moeten duren.'

'Het wrange is', zegt ze, 'dat juist de jongeren die onze beste leerlingen waren en die rechtstreeks zijn ingestroomd in het vrije bedrijf soms moeten worden ontslagen omdat er problemen zijn in de privésfeer. Terwijl dat met een goede begeleiding misschien niet nodig was geweest. De allerzwaksten hebben een vangnet via Wajong. Zij hebben automatisch recht op een jobcoach.'

## **Zorg als het nodig is**

'Eigenlijk zouden al onze leerlingen automatisch recht moeten krijgen voor zorg als het nodig is', zegt Ans Koolman. 'Als een leerling op zijn twaalfde op grond van zijn vermogens een indicatie krijgt als zorgleerling, dan zou dat op latere leeftijd ook moeten gelden. Die vermogens groeien echt niet. Ze zouden een aanvraag moeten kunnen indienen bij de UWV of de provincie. Het geld ligt er! Het probleem is alleen dat het om twee ministeries gaat: OCW en SZenW. OCW wil niet meer betalen als een leerling ouder

is dan achttien. Wij hebben als school één jaar nazorg als een leerling eenmaal op de werkplek zit. Daarna begeleiden we nog wel eens, pro deo, uit betrokkenheid.'

### **De school**

Samenvattend stelt Ans Koolman in haar meesterstuk: 'Om in te spelen op de veranderende eisen in het bedrijfsleven, is er samenwerking nodig tussen school, bedrijfsleven, gemeente en (regionale) overheid, zodat leerlingen van het praktijkonderwijs blijvers kunnen worden op de arbeidsmarkt.'

Ze wijst gemeenten op het belang van duurzame arbeidsintegratie. Zij zouden moeten aankloppen bij het ministerie van SZenW om het tekort aan geld en mensen voor structurele begeleiding aan te kaarten. Voor het praktijkonderwijs geldt dat het moet blijven netwerken en communiceren met ouders, leerlingen en het bedrijfsleven. 'Met een goed stagebeleid en een arbeidstoeleiding zijn we er niet. Om duurzame aansluiting te bewerkstelligen moeten de werkgevers die oud-leerlingen van het praktijkonderwijs in vaste dienst nemen/hebben, de juiste voorlichting krijgen en ondersteund worden.'

Ze voegt hieraan toe: 'We moeten tegen die werkgevers zeggen: de wil om optimaal te presteren is aanwezig bij deze jongeren, maar houd rekening met het beperkte vermogen van de jonge werknemer. U mag niet verwachten dat er uit een jonge kip een gans groeit.'

### Bijlage 3 - Overeenkomst naschoolse begeleiding, 't Genseler, Hengelo

---



#### Overeenkomst Naschoolse begeleiding

1. X

vertegenwoordigd door: X

hierna te noemen de werkgever.

2. X

hierna te noemen werknemer.

3. **OSG vestiging 't Genseler, school voor praktijkonderwijs**

vertegenwoordigd door:

komen overeen dat begeleiding plaats vindt op de werkplek met ingang van x ten behoeve van de werknemer.

De ingangsdatum komt overeen met de datum waarop het arbeidscontract tussen de werkgever en de werknemer is ingegaan.

De einddatum van deze begeleiding wordt vastgesteld op: x

Van de arbeidsovereenkomst (of de aanstellingsbrief) wordt een kopie toegevoegd aan deze overeenkomst.

De begeleiding van OSG vestiging 't Genseler verplicht zich tot het minimaal eens per kwartaal, hebben van contact met de (oud)leerling/werknemer en de werkgever.

De (oud) leerling/werknemer en de werkgever moeten, binnen de afgesproken periode, ten alle tijden een beroep kunnen doen op de begeleider van de praktijkschool.

Van deze contacten vindt verslaggeving plaats door de begeleider van de school.

Aldus in drievoud overeengekomen en ondertekend,

**Hengelo, x**

**de werkgever**

**de werknemer**

**de begeleider**

.....

.....

.....

## Bijlage 4 - Volgstelsysteem naschoolse begeleiding OSG 't Genseler, afdeling Praktijkonderwijs, Hengelo.

---



Nazorg: \_\_\_\_\_

### 1 Gegevens werkgever:

Naam bedrijf:	
Adres:	
Postcode /plaats:	
Telefoonnummer:	
E-mail:	
Contactpersoon:	

### 2 Gegevens werknemer:

Naam:	
Adres:	
Postcode/woonplaats:	
Telefoonnummer:	
Geboortedatum:	
Burgerservicenummer:	

### 3 Dienstbetrekking:

Aantal uren per week:	
Duur van het dienstverband:	

### 4 Financiële zaken:

Wajong van toepassing:	ja / nee
Toegepast percentage:	..... %
Salaris:	€ .....
SFB toegekend:	ja / nee

5 Documenten:

- Arbeidsovereenkomst
- Voorlopige arbeidsovereenkomst
- Nazorgovereenkomst

**Nazorg**



*Nazorg-contact*

Datum contact: \_\_\_\_\_

Wijze van contact: telefonisch / bedrijfsbezoek / \_\_\_\_\_

Gesprekspartner(s):
Doelstelling gesprek:
Gesprekspunten:
Inhoud gesprek:
Afspraken:



## Nazorg

### *Aandachtsvelden binnen de nazorg*

- Persoonlijke hygiëne en presentatie
- Communicatie/contacten met collega's
- Tempo en productiviteit
- Zelfstandigheid
- Eigen initiatief
- Probleem oplossend handelen
- ascholingstrajecten en vorderingen w.o. huiswerkbegeleiding
- Doorgroei in loonwaarde / terugval in loonwaarde
- Vrije tijdsbesteding /omgaan met vrije tijd in relatie tot zijn werk
- (Ziekte) verzuim
- Contacten met ouders/verzorgers
- Contacten met andere werkgerelateerde instellingen
  - Desintegratiebedrijf
  - Jobcoachorganisatie
  - .....
- Contacten met andere hulpverlenende instanties:
  - Riagg
  - Mediant
  - MEE Twente
  - Maatschappelijk werk
  - van den Bent / Avelijn
- .....
- .....
- .....



## Bijlage 5 - Doelstellingen naschoolse begeleiding, OSG 't Genseler, afdeling Praktijkonderwijs, Hengelo.

---



### Nazorg

#### *Doelstelling*

Uit ervaringen is duidelijk geworden dat het, met oog op bestendiging van het dienstverband van de (oud) leerling uit het praktijkonderwijs, noodzakelijk is de leerling en de werkgever begeleiding te bieden gedurende een periode van een jaar na datum werkaanvaarding.

De winstpunten van deze nazorg zijn:

- het steviger wegzetten van de (oud) leerling
- de overstap naar het bedrijfsleven soepel laten verlopen
- tijdig eventuele problemen signaleren en oplossingen zoeken

De begeleiding is vooral dan zinvol, wanneer deze wordt gegeven door een begeleider die de doelgroep kent t.a.v. leren en werken.

De stageleraar van de praktijkschool kan zo'n begeleider zijn.

Om een goede begeleiding te waarborgen is het noodzakelijk dat de begeleider, minimaal eens per kwartaal, contact heeft met de (oud) leerling/werknemer en/of de werkgever.

De (oud) leerling/werknemer en de werkgever moeten ten alle tijden een beroep kunnen doen op de begeleider van de praktijkschool gedurende een jaar na datum werkaanvaarding.

Van deze contacten wordt een eenvoudige verslaggeving bijgehouden door de begeleider van de school.



## **Bijlage 6 - Samenwerkingsovereenkomst (Carmel College Salland, afdeling Praktijkonderwijs, Raalte)**

---

### **Samenwerkingsovereenkomst**

#### **Deelnemers**

De deelnemers,

- De gemeente Raalte:  
Vertegenwoordigd door \_\_\_\_\_ van de afdeling Sociale Zaken
- Het Carmel college Salland afdeling Praktijkonderwijs:  
Vertegenwoordigd door \_\_\_\_\_
- De Zonnehof, school voor Z.M.L  
Vertegenwoordigd door \_\_\_\_\_
- UWV Zwolle:  
Vertegenwoordigd door \_\_\_\_\_
- UWV Apeldoorn:  
Vertegenwoordigd door \_\_\_\_\_
- MEE West-Overijssel:  
Vertegenwoordigd door \_\_\_\_\_

Komen overeen zitting te nemen in de netwerkgroep en in samenwerking voorwaarden te scheppen om de arbeidstoeleiding en arbeidsbemiddeling te optimaliseren.

#### **Samenwerking**

Bovengenoemde partijen spreken af te gaan samenwerken met als doel:  
Kaders te scheppen om op een zo effectief mogelijke wijze de arbeidstoeleiding en arbeidsbemiddeling van leerlingen vanaf 16 jaar en van oud leerlingen gestalte te geven.  
Dit geschiedt vooral door in het netwerkoverleg:

- De coördinatie van de arbeidsintegratie op zich te nemen en sturing te geven aan zowel bestaande, als nieuwe initiatieven
- Op te treden als verzamelpunt van wensen en knelpunten van samenwerkende organisaties, oplossingen aan te dragen en relevante organisaties te stimuleren voorwaardenscheppende activiteiten te verrichten
- De kwaliteit te bewaken bij individuele trajectbegeleiding en trajectbemiddeling
- Voorlichting te geven en informatie en advies te verstrekken.

### Doelgroep

De doelgroep van het netwerkoverleg is de groep leerlingen vanaf 16 jaar, die het PRO van het Carmel College Salland en het V.S.O. Z.M.L. de Zonnehof gaan verlaten of verlaten hebben en een achterstand op de arbeidsmarkt hebben als gevolg van een arbeidshandicap.

### Kerntaken betrokken organisaties

- De gemeente Raalte is verantwoordelijk voor het onderwijsbeleid voor wat betreft het plan van aanpak voortijdige schoolverlaters.  
Middelen: leerplicht, RMC en het arbeidsmarktbeleid, extra aandacht voor de VSO doelgroep, klantmanagement, vaststellen arbeidshandicap en uitvoering van de nWsW, Wet Werk en Bijstand en Sociale activering.
- UWV is verantwoordelijk voor de Wajong, het volgen van het traject evenals netwerkontwikkeling  
Middelen: claimbeoordeling, vaststellen arbeidshandicap, beoordelen afstand tot de arbeidsmarkt, opstellen reïntegratievisie.
- MEE West-Overijssel verleent diensten aan mensen met een handicap.  
Middelen: individuele trajectbegeleiding, w.o. vooronderzoek Wajong/Rea, consultatie, netwerkontwikkeling ( stimulator ) en informatie ( voorlichting en advies).
- Het Carmel college Salland afdeling Praktijkonderwijs draagt zorg voor de arbeidsvoorbereiding van hun leerlingen tot maximaal 18 jaar en verleent na schoolverlaten nog minimaal één jaar nazorg.  
Middelen: praktijkvakken, sociale vaardigheidstraining, gerichte theoretische ondersteuning, arbeidstraining en stage (zowel intern als extern).
- Het Z.M.L. De Zonnehof biedt onderwijs en begeleiding voor leerlingen met een verstandelijke handicap, een grotere ontwikkelingsachterstand, een complexere opvoedings- en onderwijsproblematiek.  
Middelen: Ontwikkelen van praktische en sociale vaardigheden, waaronder in de eindfase van het onderwijs arbeidsoriëntatie en stages.

### Structuur

Er is een beleidsgroep die zich bezig houdt met zaken c.q. problemen die het netwerkoverleg op de school overstijgen. Het beleidsoverleg heeft een "regionaal" karakter en beslaat het voedingsgebied van het Carmel college Salland afdeling Praktijkonderwijs en van het V.S.O. Z.M.L. De Zonnehof. Het netwerkoverleg op schoolniveau (uitvoerend niveau) waarin de voornoemde partijen zitting hebben, spreken af om minimaal 3 keer per jaar uitstroomvergaderingen te houden rond leerlingen vanaf 16 jaar, waarbij dan de uitstroomtrajecten van leerlingen vanaf 16 jaar besproken worden.

## Vervolg bijlage 6

---

- Het UWV Apeldoorn-Zwolle en de Gemeente Raalte zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van hun wettelijke taken.
- MEE West-Overijssel adviseert als onafhankelijke organisatie voor de doelgroep en ondersteunt en begeleidt leerlingen in de toeleiding naar arbeid en is tevens verantwoordelijk voor de instandhouding en ontwikkeling van het netwerk.
- Het Carmel college Salland afdeling Praktijkonderwijs blijft verantwoordelijk voor hun leerlingen.
- De Zonnehof, school voor Z.M.L. draagt zorg voor de stage van de leerlingen en verwijst de leerlingen na schoolverlating naar de toeleidende en plaatsende organisaties.
- Bij bovengenoemd netwerkoverleg levert het Carmel College Salland, afd. Praktijkonderwijs en het V.S.O. Z.M.L. De Zonnehof de voorzitter. MEE West-Overijssel draagt zorg voor het secretariaat.

### Looptijd

De samenwerking wordt formeel bekrachtigd op  
Zonder voorafgaande schriftelijke opzegging wordt dit convenant steeds voor de duur van een jaar verlengd. In de beleidsgroep wordt de samenwerking geëvalueerd (agendapunt).

Aldus opgemaakt in vijfvoud te Raalte op 22 januari 2004

Namens de Gemeente Raalte,  
regie consulent

Namens UWV Apeldoorn-Zwolle,  
regiomanager

Namens MEE West-Overijssel,  
regiomanager

Namens De Zonnehof, school voor Z.M.L.,  
directeur

Namens het Carmel College Salland,  
afdeling Praktijkonderwijs,  
teamleider



## **Bijlage 7 - Overzicht scholen Thema 7 Naschoolse begeleiding**

---

### **2002**

Carmel College Salland, afdeling Praktijkonderwijs, Raalte  
De Boog, Zwolle  
De Hoeksteen, Hardenberg  
De Sprong, Terneuzen  
De Wissel, Enschede  
De Zuiderpoort, Sneek  
Gomarus College, afdeling Praktijkonderwijs, Groningen  
J.J.Boumanschool, Dokkum  
Noorderpoortcollege, Groningen  
Praktijkschool De Loods, Zutphen  
Praktijkschool De Wissel, Goes  
Praktijkschool Hulst, Hulst  
Praktijkschool Rotterdam, Rotterdam  
Praktijkschool Westfriesland, Hoorn  
Rechterenschool, Meppel  
Rein Abrahamseschool, Alkmaar  
Roelof van Echten College, Hoogeveen  
Rozengarde, Doetinchem  
RSG De Borgen, Leek  
Star Numanschool, Groningen  
SVO De Maat, Ommen  
SVO 't Heetveld, Almelo  
Titus Brandsma, school voor praktijkonderwijs, Enschede  
Twents Carmel College, afdeling Praktijkonderwijs, Oldenzaal

### **2003**

Carmel College Salland, afdeling Praktijkonderwijs, Raalte  
De Baanbreker, IJsselstein  
De Bolster PrO, Groningen  
De Compagnie SVO, Heerenveen  
De Hoeksteen, Hardenberg  
De Rotonde PrO, Emmeloord  
De Sprong, Terneuzen  
De Steiger, Lelystad  
De Tender, Dieren  
De Wheemergaarden, Neede  
De Wissel, Enschede  
Dr. Aletta Jacobs College, Hoogezand  
Esloo Praktijkonderwijs, Den Haag  
't Genseler, Hengelo

Gomarus College, afdeling Praktijkonderwijs, Groningen  
Noorderpoortcollege, Groningen  
Piter Jelles de Brege, afdeling Praktijkonderwijs, Leeuwarden  
Praktijkschool De Brug, Assendelft  
Praktijkschool De Loods, Zutphen  
Praktijkschool De Rijn, Katwijk  
Praktijkschool De Venen, Drachten  
Praktijkschool De Wissel, Goes  
Praktijkschool Hulst, Hulst  
Praktijkschool Rotterdam, Rotterdam  
Praktijkschool Westfriesland, Hoorn  
Rechterenschool, Meppel  
Roelof van Echten College, Hoogeveen  
RSG De Borgen, Leek  
RSG Steenwijk, Steenwijk  
School voor praktijkonderwijs, Leiden  
Star Numanschool, Groningen  
SVO De Maat, Ommen  
SVO 't Heetveld, Almelo  
Titus Brandsma, school voor praktijkonderwijs, Enschede  
Twents Carmel College, afdeling Praktijkonderwijs, Oldenzaal

## **2004**

Bonhoeffercollege, Enschede  
De Baanbreker School voor Praktijkonderwijs, IJsselstein  
De Bolster Pro, Groningen  
De Boog, Zwolle  
De Catamaran Pro, Stadskanaal  
De Compagnie SVO, Heerenveen  
De Faam, Zaandam  
De Hoeksteen, Hardenberg  
De Oosterhout Praktijkschool, Haarlem  
De Wheemergaarden, Neede  
De Wissel Enschede, Enschede  
De Zuiderpoort, Sneek  
Etty Hillesum Lyceum Arkelstein School voor Pro, Deventer  
Gomarus College Pro, Groningen  
Het Segment, Gouda  
Nieuw Zuid, afdeling praktijkonderwijs, Rotterdam  
O.S.G. Slingeland, Drachten  
Osg 't Genseler, Hengelo  
Piter Jelles de Brêge, Leeuwarden  
Praktijkschool De Brug, Assendelft  
Praktijkschool De Loods, Zutphen

Praktijkschool Schagen, Schagen  
Praktijkschool Sneek, Sneek  
Praktijkschool Westfriesland, Hoorn  
Pronova, Winterswijk  
Rechterenschool, Meppel  
Reggesteyn PrO unit, Nijverdal  
Rein Abrahamseschool, Alkmaar  
ROC Noorderpoortcollege, Groningen  
Roelof van Echten College afd. Praktijkonderwijs, Hoogeveen  
RSG Tromp Meesters, Steenwijk  
Star Numanschool, Groningen  
SVO 't Heetveld Praktijkonderwijs, Almelo  
Twents Carmel College, Oldenzaal  
Chr. Praktijkonderwijs Comenius, Leeuwarden  
Guyotschool voor VSO, Haren  
Het Maatman, Enschede  
Dr. A. van Voorthuizenschool, Amersfoort  
Dr. Herderschee school, afdeling De Brug, Almelo  
Stichting Franciscusoord, Valkenburg  
VSO De Huikar, Enschede  
Het Schip, Enschede  
Rentray-Suringarschool, Zutphen  
Scholengroep De Radar Bovenbouw, Oosterbeek  
Stichting Scholengroep Twente Speciaal, Hengelo

## **2005**

Calvijn College, Goes  
Carmel College Salland afd. PRO, Raalte  
De Bolster Pro, Groningen  
De Faam, Zaandam  
De Hoeksteen, Hardenberg  
De Wheemergaarden, Neede  
De Wissel, Enschede  
Etty Hillesum Lyceum Arkelstein School voor PrO, Deventer  
Jac. Fruytierscholengemeenschap afdeling Pro, Apeldoorn  
Johannes de Swaef school, Ede  
Noorderpoortcollege, Groningen  
Osg 't Genseler, Hengelo  
Praktijkonderwijs Parkstad Limburg, Heerlen  
Praktijkschool 'De Wissel', Goes  
Praktijkschool De Brug, Assendelft  
Praktijkschool De Sprong, Terneuzen  
Praktijkschool De Stiep, Assen  
Praktijkschool de Venen, Drachten

Praktijkschool de Zonnegaard, Nijmegen  
Praktijkschool Hulst, Hulst  
Praktijkschool Joannes, Nijmegen  
Praktijkschool Sneek, Sneek  
Praktijkschool Westfriesland, Hoorn  
PRO 't Heetveld, Almelo  
Pronova, Winterswijk  
Rechterenschool, Meppel  
Reggesteyn PrO unit, Nijverdal  
RSG Tromp Meesters, Steenwijk  
School voor praktijkonderwijs regio Zutphen, Zutphen  
Star Numanschool, Groningen  
Stichting praktijkonderwijs Katwijk, Katwijk  
Symbion, school voor praktijkonderwijs, Didam  
Wartburg College, Dordrecht  
Dr. Herderschee school, Almelo  
De Hilt, Helmond  
De Korenaer Deurne, Deurne  
De Korenaer Eindhoven, Eindhoven  
De Korenaer Helmond, Helmond  
De Korenaer Stevensbeek, Stevensbeek  
De Michaelschool, Boxtel  
Erasmusschool, Groningen  
Hoenderloo College, Hoenderloo  
Piter Jelles de Brêge, Leeuwarden  
Scholencombinatie De Radar, Oosterbeek  
Scholencombinatie De Radar, Arnhem  
SO/VSO De Rietlanden, 's-Hertogenbosch  
Stichting Scholengroep Twente Speciaal, Hengelo  
Th. Hart de Ruyterschool, Groningen  
Van Heemskerckschool, Groningen