

De arbeidsmarkt op!

De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt
voor schoolverlaters uit het Praktijkonderwijs en
Voortgezet Speciaal Onderwijs

Rob Vink
Tamara van Schilt-Mol
Linda Sontag



beleidsonderzoek en advies

De arbeidsmarkt op!

De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor schoolverlaters uit het Praktijkonderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs.

Tilburg, april 2008

drs. C.R. Vink

dr. T.M.M.L. van Schilt-Mol

dr. L. Sontag

Uitgever: IVA
Warandelaan 2
Postbus 90153
5000 LE Tilburg
Telefoonnummer: 013-4668466
Telefax: 013-4668477

IVA is gelieerd aan de UvT

Dit onderzoek is gefinancierd uit het budget dat het ministerie van OCW jaarlijks beschikbaar stelt aan de Landelijke Pedagogische Centra ten behoeve van het Kortlopend Onderwijsonderzoek, dat uitgevoerd wordt op verzoek van het onderwijsveld. Projectnummer 07.3.1.1.

© 2008 IVA

ISBN: 978-90-6835-435-5

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of worden openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het IVA.
Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	v
1 Inleiding	1
1.1 Aanleiding voor het onderzoek	1
1.2 Definitie betaalde arbeid	2
1.3 Onderzoeksvragen	2
1.4 Onderzoeksopzet	2
1.5 Leeswijzer	3
2 Leerlingen uit het PrO en VSO op de arbeidsmarkt	5
2.1 Arbeidsmarktpositie van schoolverlaters uit het pro en VSO	5
2.2 Belangrijke persoonskenmerken en arbeidscompetenties	7
2.3 De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt	8
2.3.1 De overgang van school naar werk	9
2.3.2 Loopbaanontwikkeling: van statische naar dynamische matching	10
2.4 Aanscherping onderzoeksvragen	11
3 De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de praktijk	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Een passende arbeidsplaats	13
3.2.1 De arbeidsmarkt voor schoolverlaters uit het PrO en VSO	13
3.2.2 Wat is een passende arbeidsplaats?	14
3.2.3 Knelpunten en oplossingen	14
3.3 Benodigde competenties op de arbeidsmarkt	15
3.3.1 Benodigde competenties van stagiaires en schoolverlaters	15
3.3.2 Veranderingen in benodigde competenties	16
3.4 De weg naar de arbeidsmarkt	17
3.4.1 Het vinden van een geschikte arbeidsplaats	17
3.4.2 Zicht op arbeidsmarktontwikkelingen	17
3.4.3 De rol van de stage	18
3.4.4 Knelpunten en oplossingen	20
3.5 Overgang van school naar werk	20
3.6 Succesfactoren	21
3.6.1 Ontwikkelingsgerichte benadering	21
3.6.2 Nazorg	22

3.6.3	Contact tussen scholen en bedrijven	22
4	Conclusie en discussie	23
4.1	Conclusie	23
4.2	Discussie: naar een duurzame positie op de arbeidsmarkt	24
	Literatuurlijst	27
	Bijlage 1	29
	Bijlage 2	31

Managementsamenvatting

Niet voor iedereen is het vanzelfsprekend om na het voltooien van een opleiding een passende plek op de arbeidsmarkt te verwerven. Leerlingen uit het Praktijkonderwijs (PrO) en het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) hebben ondersteuning nodig bij de voorbereiding en toeleiding naar de arbeidsmarkt. Het is daarbij belangrijk dat hetgeen op school geleerd wordt en de eisen die het bedrijfsleven stelt zoveel mogelijk op elkaar afgestemd worden. Dit vergroot de kansen op het verkrijgen en behouden van een baan voor deze leerlingen.

In dit rapport wordt verslag gedaan van een onderzoek in het kader van het Kortlopend Onderwijsonderzoek, uitgevoerd op verzoek van het onderwijsveld. De aanleiding voor dit onderzoek is de vraag naar factoren die bijdragen aan een duurzame plaatsing van leerlingen uit het PrO en VSO op de arbeidsmarkt.

Voor het onderzoek zijn gesprekken gevoerd met stagecoördinatoren van twee Praktijkscholen en vijf VSO scholen (uit verschillende WEC¹ clusters). Tevens zijn enkele werkgevers benaderd die leerlingen van deze scholen een stageplaats hebben geboden of in dienst hebben genomen. Doel van het onderzoek was inzicht te verwerven in de discrepanties tussen de verworven competenties aan het eind van de schoolloopbaan en de competenties die de arbeidsmarkt vereist, en de bijdrage van onderwijsprogramma's aan een succesvolle instroom op de arbeidsmarkt van leerlingen uit het PrO en VSO.

Conclusies

De eerste hoofdvraag van het onderzoek was of er een discrepantie is tussen het uitstroomprofiel (de persoonskenmerken en arbeidscompetenties) van de leerlingen en het instroomprofiel op de arbeidsmarkt. De leerlingen die het PrO en VSO verlaten verrichten veelal assisterende werkzaamheden. Gevraagde arbeidscompetenties zijn vooral motivatie, inzet, doorzettingsvermogen, nauwkeurigheid en hulp vragen. Wat betreft de aanwezigheid van deze competenties worden er weinig knelpunten ervaren, zowel door scholen als door werkgevers. Vooral het PrO slaagt er goed in haar leerlingen de juiste arbeidscompetenties mee te geven. De traditie in het opleiding voor de arbeidsmarkt is in het VSO nog minder sterk. De persoonskenmerken van de schoolverlaters sluiten soms minder goed aan op de arbeidsplaats. Met name de overgang van stage naar werk valt soms zwaar doordat de verwachtingen van de werkgever veranderen als de leerling de overgang van de beschermende stage naar werk maakt. De leerling moet dan ineens aan dezelfde eisen voldoen als de overige werknemers. Bedrijven en scholen vinden het om deze reden belangrijk dat er nadat

¹ Wet op de Expertisecentra waarbij VSO scholen zijn opgedeeld in vier expertisecusters: visuele beperkingen, auditieve en communicatieve beperkingen, cognitieve en fysieke beperkingen, en gedragsproblemen.

de leerling de school heeft verlaten nog ruimte is om advies in te winnen c.q. te geven over de leerling. Die ruimte is er echter vaak niet. De tweede hoofdvraag van het onderzoek gaat over de aansluiting van onderwijsactiviteiten op de activiteiten in de bedrijven. Het blijkt dat vooral de “aanbodkant” (de mogelijkheden van de leerling) over het algemeen wel helder is, maar dat de “vraagkant” (de eisen die de werkgever stelt) nog veel minder goed in beeld is. Het beeld dat scholen hebben van gevraagde competenties en mogelijkheden voor passende stages en passend werk kan beter. Van beide kanten bestaat overigens ook hier de wens om beter inzicht te hebben in elkaars werk. Zowel scholen als bedrijven geven aan dat zij in gesprek willen om een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeid te realiseren, bijvoorbeeld door samen te werken rond de inrichting van onderwijsprogramma's.

Discussie

In de discussieparagraaf wordt aandacht besteed aan twee ontwikkelingen die in dit onderzoek worden gesignaleerd. Ten eerste gaat het om het realiseren van een meer loopbaangerichte benadering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, een perspectiefwisseling onder de noemer ‘van werk naar baan’. Scholen geven aan steeds meer bezig te zijn met de voorbereiding van de leerling op een arbeidsmarkt die voortdurend in beweging is en andere competenties van de leerling vraagt. Werknemers zijn volgens hen nog geneigd de leerlingen te weinig uitdagend werk (met ontwikkelingsmogelijkheden) te bieden. Scholen en bedrijven vinden elkaar wel steeds meer bij projecten die gericht zijn op een duurzame plaatsing van de leerling, maar het kan nog veel meer en beter. Het is belangrijk voor de toekomst van de leerlingen van het PrO en VSO om dit soort initiatieven te stimuleren en te ondersteunen. De WEC raad en het Praktijkonderwijs kunnen hierbij een belangrijke rol spelen.

Ten tweede gaat het om het oplossen van het grootste knelpunt dat in dit onderzoek wordt gesignaleerd: de nazorg die kan worden geboden als de leerling de school verlaten heeft. Deze is in veel gevallen ontoereikend om een duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt te garanderen. Schoolverlaters die geen werk hebben of na korte tijd worden ontslagen komen vaak met veel verschillende instanties of personen in aanraking die hun situatie niet goed kennen. Scholen geven aan dat zij graag nog enkele jaren de nodige nazorg zouden willen geven om de kans dat de leerling een passende arbeidsplaats vindt te vergroten, maar dat is niet altijd mogelijk. Welke (externe) organisatie de naschoolse begeleiding ook uitvoert, het is belangrijk dat schoolverlaters niet met te veel verschillende instanties en begeleiders in aanraking komen en dat deze voldoende zicht hebben op de mogelijkheden van de leerling.

Als laatste wijzen de onderzoekers op het belang van verder onderzoek naar de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door de loopbanen van leerlingen uit PrO en VSO voor langere tijd te volgen en ook diverse competenties daarbij in kaart te brengen. Een groep die daarbij speciaal aandacht zou moeten krijgen zijn de PrO en VSO schoolverlaters die in toenemende mate een beroep doen op de Wajongvoorzieningen en waarbij nog helemaal geen aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is gerealiseerd.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

Iedere inwoner van Nederland wordt in principe geacht een startkwalificatie te behalen en vervolgens deel te nemen aan het arbeidsproces. Niet iedereen is echter in staat om dit te zelfstandig te realiseren. Dit geldt bijvoorbeeld voor jongeren in het praktijkonderwijs (PrO) voor wie het behalen van een Vmbo diploma vaak te hoog gegrepen is. Het geldt ook voor jongeren met een verstandelijke of fysieke beperking die het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) volgen. De positie die deze jongeren op de arbeidsmarkt weten te verwerven is onder meer afhankelijk van hun sociale vaardigheden en de ondersteuning die zij krijgen vanuit hun opleiding en het bedrijfsleven. Het beleid om de arbeidsmarktpositie te verbeteren van jongeren die PrO of VSO volgen, is onder meer gericht op scholing, gespecialiseerde arbeidsbemiddeling, aanpassing van het werk en de werkplek en loonkostensubsidies (SCP, 2006). Het PrO en het VSO zijn belangrijke schakels in de toeleiding van hun leerlingen naar de arbeidsmarkt. De scholen hebben (in toenemende mate) de taak hun leerlingen voor te bereiden op instroom op de arbeidsmarkt. Dit vereist dat scholen en bedrijven de handen ineen slaan. Om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren zijn landelijk al diverse activiteiten ontwikkeld. Zo heeft het VSO onder de titel 'VSO Werkt!' een ESF-project uitgevoerd om de arbeidsintegratie van leerlingen te bevorderen. Binnen het PrO zijn vergelijkbare projecten geïnitieerd, zoals 'Praktijkonderwijs werkt door' en 'Work@Work'. Binnen het project "Werknemer in opleiding" werken vertegenwoordigers van het PrO en VSO samen om de leerlingen te ondersteunen bij de voorbereiding en toeleiding naar een plek op de arbeidsmarkt. En bij het project "Van school naar werk" wordt geprobeerd de jongeren van het Praktijkonderwijs niet alleen in laten stromen op de arbeidsmarkt maar hen ook te helpen bij het zich aanpassen aan arbeidsomstandigheden die steeds veranderen. Daarnaast zijn er vele goede voorbeelden van scholen die samenwerken met bedrijven en andere ondersteunende organisaties om leerlingen uit het PrO en VSO aan een passende arbeidsplaats te helpen.

In 2007 hebben het Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs (LWV-PrO) en de WEC-Raad een onderzoeksvoorstel ingediend in het kader van het kortlopend onderwijsonderzoek. Zij stelden hierbij de vraag in hoeverre er een goede 'fit' bestaat tussen de competenties van uitstromende leerlingen en de eisen die gelden bij instroom op de arbeidsmarkt. Onvoldoende aansluiting tussen het geleerde op school en de eisen op de arbeidsmarkt geeft namelijk voor de leerlingen uit het PrO en het VSO problemen bij het verkrijgen én behouden van een baan.

1.2 Definitie betaalde arbeid

Schoolverlaters uit het PrO en het VSO hebben na het verlaten van de opleiding grofweg de volgende mogelijkheden:

- Werken op de reguliere arbeidsmarkt (al dan niet ondersteund door subsidies zoals bijvoorbeeld Wajong, of in combinatie met leren);
- Doorleren bij een andere onderwijsinstelling;
- Een andere situatie, de leerling zit bijvoorbeeld thuis, verricht onbetaalde arbeid of neemt deel aan dagactiviteiten (in het kader van de AWBZ dagbesteding).

Dit rapport beperkt zich tot die leerlingen uit het PrO en VSO die betaalde arbeid verichten. Voor de definitie van betaalde arbeid sluiten we aan bij het SCP (2006): onder betaalde arbeid verstaan we in dit rapport het werk in het reguliere bedrijf, in de sociale werkvoorziening of op een beschermde arbeidsplaats.

1.3 Onderzoeksvragen

Dit onderzoek gaat over de wijze waarop leerlingen in het PrO en VSO naar een positie op de arbeidsmarkt worden toegeleid. De onderzoeksvragen die daarbij worden gesteld, zijn:

1. Is er een discrepantie tussen het uitstroomprofiel met persoonskenmerken en arbeidscompetenties van leerlingen uit de doelgroep Praktijkonderwijs en VSO, op het moment dat ze aan het eind van de schoolloopbaan de school verlaten (gezien vanuit het onderwijs) en het instroomprofiel met functiekennmerken en arbeidscompetenties die nodig zijn voor een succesvolle instroom op de arbeidsmarkt?
2. Dragen de onderwijsactiviteiten en eventuele matchingsprogramma's voldoende bij aan een succesvolle instroom op de arbeidsmarkt? Zijn er discrepanties en zo ja, welke? Welke veranderingen zijn er in het onderwijs en op de arbeidsmarkt nodig om de discrepanties op het snijvlak van onderwijs en arbeid te vermindere-

Dit onderzoek brengt de kennis en ervaring die scholen zelf hebben op systematische wijze in kaart om zo informatie over de randvoorwaarden voor succesvolle matching en plaatsing te verzamelen. Samen met een contactpersoon van de school (stagecoördinator of plaatsingscoördinator) wordt teruggekeken op de (geslaagde en niet-geslaagde) plaatsingen en wordt een analyse gemaakt van de factoren die daarbij een rol spelen, zoals: leerling-kenmerken (persoon), specialisatie op school, situatie op de (regionale) arbeidsmarkt en eisen/wensen van werkgevers.

1.4 Onderzoeksofzet

Het onderzoek is in nauwe samenwerking met scholen en werkgevers uitgevoerd en bestond uit twee delen:

- Gesprekken met stagecoördinatoren van 4 VSO-scholen en 2 scholen voor PrO. Binnen het VSO hebben wij verschillende typen scholen bezocht: 1 school voor leerlingen met een auditieve of communicatieve beperking, 1 school voor zeer moeilijk lerende kinderen, 1 school voor lichamelijk gehandicapten en 1 school voor leerlingen met ernstige gedragsproblemen. Daarnaast heeft 1 school voor leerlingen met een auditieve beperking via mailcontact aan het onderzoek deelgenomen;
- De stagecoördinatoren binnen de scholen hebben ons de gegevens van werkgevers die schoolverlaters en/of stagiaires in dienst hebben aangedragen. Deze personen zijn telefonisch bevraagd over de aansluiting tussen arbeidscompetenties en persoonscompetenties van de leerlingen en hun vraag. In totaal hebben 10 bedrijven deelgenomen aan de telefonische interviews.

De gespreksleidraden die in beide delen van het onderzoek zijn gehanteerd, zijn opgenomen in de bijlage.

1.5 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 gaat in op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters uit het PrO en het VSO. Daarbij gaan we onder meer in op eerder onderzoek naar de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Op basis van deze literatuur scherpen we de onderzoeksvragen aan. Hoofdstuk 3 beschrijft de resultaten van de interviews met stagecoördinatoren en bedrijven waar leerlingen stage lopen en/of schoolverlaters werken. In hoofdstuk 4 komen de belangrijkste conclusies aan bod.

2 Leerlingen uit het PrO en VSO op de arbeidsmarkt

2.1 Arbeidsmarktpositie van schoolverlaters uit het pro en VSO

Ongeveer tweederde van de leerlingen uit het PrO verlaat de opleiding met een arbeidsmarktindicatie. De arbeidsdeelname van schoolverlaters uit het PrO en VSO is echter gering: van de schoolverlaters uit het PrO stroomt ongeveer de helft uit naar arbeid, van de schoolverlaters uit het VSO is dat ongeveer 40% (Kools en Mariën, 2007; Van den Boogaard e.a., 2005).

Tabel 2.1 Uitstroombestemming van leerlingen uit het VSO en PrO

	Leerlingen VSO (2004)	Leerlingen PrO (schooljaar 2005-2006)
Arbeid (regulier, met subsidie, met bbl-opleiding)	38%	49%
Opleiding/leren	25%	34%
Toeleidingstraject	-	4%
AWBZ dagbesteding	28%	-
Anders (geen opleiding, geen arbeid, uit het oog verloren)	8%	12%

Bron: Kools en Mariën, 2007

Voor leerlingen uit het PrO zien we twee belangrijke ontwikkelingen. Aan de ene kant is de uitstroom naar arbeid van leerlingen uit het PrO gedaald van 61% in het schooljaar 2001-2002 naar 49% in het schooljaar 2005-2006. Daarnaast is een stijging te zien van het aantal schoolverlaters uit het PrO dat een arbeidsplaats met subsidie heeft (Kools en Marien, 2007, Vreugenhil-Tolsma et al., 2003).

Beide ontwikkelingen kunnen betekenen dat de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters uit het PrO de laatste jaren is verslechterd. Bronneman e.a. (2002) constateren

bijvoorbeeld dat de aansluiting tussen leerlingen uit het PrO en de arbeidsmarkt moeilijker wordt door de hogere eisen die worden gesteld, subsidies die wegvallen en het verdwijnen van relatief eenvoudig werk door automatisering. Daarnaast is er sprake van verdringing op de arbeidsmarkt: steeds meer banen op lager en elementair niveau worden ingevuld door hoger opgeleiden (RWI, 2007). Bovendien is het aantal schoolverlaters dat een vervolgopleiding kiest toegenomen. Dat kan enerzijds komen door de verslechterde arbeidsmarktpositie: schoolverlaters kunnen door een slechte positie op de arbeidsmarkt beter een vervolgopleiding kiezen en zo hun intrede op de arbeidsmarkt uitstellen. Aan de andere kant is het mogelijk dat de aansluiting tussen het PrO en ROC de laatste jaren beter is geworden. Daarnaast is er veel stimulans vanuit de overheid om een startkwalificatie te behalen en voortijdig schoolverlaten tegen te gaan.

Het aantal schoolverlaters uit het PrO dat een vervolgopleiding kiest op een ROC of in een vmbo-leerwerktraject is gestegen van 13% in het schooljaar 2001-2002 naar 34% in het schooljaar 2005-2006.

Tabel 2.2 Situatie van (oud) leerlingen in het PrO die geen opleiding volgen na het verlaten van de school

	2001-2002	2004-2005	2005-2006
Reguliere arbeidsplaats zonder subsidie	40%	16%	21%
Reguliere arbeidsplaats met REA/WAJONG		32%	24%
Gesubsidieerde arbeids- plaats WIW of ID-banen	24%	-	1%
Gesubsidieerde arbeid WSW		17%	18%
Thuis/werkloos	8%	6%	11%
Anders*	19%	18%	15%

* Bijvoorbeeld verhuisd, uit het oog verloren, wachtlijst, andere school, dagbesteding, (r)emigratie

De uitstroombestemming van schoolverlaters uit het VSO verschilt per cluster. Schoolverlaters uit de clusters 2 (leerlingen met een auditieve en/of communicatieve beperking) en 4 (leerlingen met gedragsproblemen) stromen merendeels door naar een vervolgopleiding. Cluster-3 leerlingen (leerlingen met een lichamelijke of geeste-

lijke beperking) komen in bijna de helft van de gevallen terecht in de AWBZ-dagbesteding. Ontwikkelingen door de jaren heen zijn voor VSO-schoolverlaters, in tegenstelling tot schoolverlaters uit het PrO, niet bekend.

Tabel 2.3 Situatie oud-leerlingen uit het VSO in april 2004

	Cluster 2: auditieve en communicatieve beperkingen	Cluster 3: lichamelijke en verstandelijke beperkingen	Cluster 4: zeer moeilijk opvoedbare kinderen
Arbeid (evt. gecombineerd met opleiding)	38%	14%	35%
Arbeid met uitkering	10%	24%	3%
AWBZ dagbesteding	-	43%	-
Alleen opleiding	45%	13%	49%
Geen arbeid/opleiding	7%	7%	14%

Bron: Sontag, Wiersma, Van den Boogaard (2005)

2.2 Belangrijke persoonskenmerken en arbeidscompetenties

Competenties zijn ontwikkelbare vermogens van mensen om in specifieke situaties kennis, vaardigheden en attitudes aan te wenden die nodig zijn om adequaat gedrag te vertonen. Kort gezegd: iemand weet wat hij moet doen, hoe hij dat moet doen en waarom dat zo moet (Griffioen, 2002 in Kools, 2005).

Verschillende onderzoeken noemen een aantal competenties die voor leerlingen uit het PrO van belang zijn. Ten eerste zijn 'algemene arbeidscompetenties' voor leerlingen die uitstromen naar arbeid onmisbaar. Leerlingen uit het PrO komen veelal terecht in assisterende functies. Daarbij zijn algemene arbeidscompetenties als zorgvuldig werken, communiceren, met collega's omgaan heel belangrijk. Een goede match tussen werknemer en werkplek wordt vooral door deze algemene competenties bepaald, en niet zozeer door vakmatige aspecten van het werk (Kools, 2005).

Tabel 2.4 Voorbeelden van belangrijke competenties voor leerlingen uit het PrO

Algemene arbeidscompetenties	Persoonlijke en sociale competenties
Motivatie	Verzorging
Betrouwbaarheid	Goede omgangsvormen
Discipline	Samenwerken
Nauwkeurigheid	Contacten leggen
Werktempo	
Doorzettingsvermogen	
Controle van eigen werkzaamheden	
Hulp vragen	

Naast deze onmisbare competenties wordt een aantal competenties wenselijk gevonden. Dit zijn de competenties die te maken hebben met de vakmatige aspecten van het werkterein, zoals praktische handelingen (hanteren van gereedschap) en kennis van producten. Hierbij geldt dat sommige werkgevers er de voorkeur aan geven de werknemer bedrijfsspecifieke competenties te leren, waar anderen graag zien dat de starter enige basiskennis heeft van het werkveld en sommige van de vakmatige handelingen kan uitvoeren (Kools, 2005).

Hoe werkgevers tegen de onmisbare en wenselijke competenties van schoolverlaters uit het VSO aankijken is niet bekend en wordt in dit onderzoek voor het eerst verkend.

2.3 De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Eisen die aan werknemers worden gesteld veranderen. Door de opkomst van de diensten- en kenniseconomie en het verhuizen van industriële arbeid naar landen met goedkopere arbeidskrachten is veel routinematige arbeid verdwenen. Beroepseisen worden vager en er zijn steeds minder stabiele 'werkgemeenschappen' waarin beroepssocialisatie en –identificatie plaatsvindt (Koolman-van Gurp, 2005). Daarnaast kunnen werknemers niet meer hun hele loopbaan toe met eenmaal opgedane

kennis. Ook voor lager opgeleide werknemers wordt het om zich te blijven handhaven op de arbeidsmarkt belangrijker om te kunnen leren op de werkplek en om in toenemende mate zelfstandig te kunnen werken.

Deze ontwikkelingen op de arbeidsmarkt bemoeilijken een duurzame aansluiting van schoolverlaters uit het PrO en VSO met de arbeidsmarkt. Het onderwijs moet hierop inspelen en de inhoud en vorm van het onderwijs afstemmen op de eisen en wensen van het bedrijfsleven. Daarnaast is het van belang op te merken dat duurzame aansluiting betekent dat het niet om een statische match tussen de leerling/werknemer en de arbeidsplaats gaat. Deze match is per definitie dynamisch van aard en aan verandering onderhevig. De leerling, het onderwijs en de werkgever moeten zich hier terdege van bewust zijn om voor langdurige handhaving op de arbeidsmarkt te zorgen. In het beroepsonderwijs komt om deze reden steeds meer aandacht voor het concept loopbaanzelfsturing.

2.3.1 De overgang van school naar werk

Om de overstap van school naar werk zo goed mogelijk voor te bereiden is betrokkenheid van alle partijen tijdens de schoolloopbaan cruciaal. De leerling, het gezin, de professionals in de school, de collega's en werkgevers op de stageplaats en de collega's en werkgevers bij het bedrijf waar de leerling aan het werk gaat spelen een belangrijke rol bij een succesvolle loopbaanstart van de schoolverlaters (vgl. Te Braake, Huisman en Poell red., 2005).

Hoewel de overstap van school naar werk voor elke leerling anders verloopt, zijn in dit traject op hoofdlijnen drie stappen te onderscheiden:

1. Gesprekken met ouders en leerling;
2. Gesprekken met een potentiële werkgever;
3. Nazorg wanneer de leerling aan het werk is.

De laatste periode van hun schooltijd is voor de leerlingen van cruciaal belang. Juist dan maken zij de meeste kans om aan het werk te komen. Bij de overstap kunnen zij immers rekenen op de hulp van hun stagebegeleiders. Die weten wat de capaciteiten van de leerlingen zijn en weten als geen ander wat voor werk bij hen past.

Gegevens over de capaciteiten van de leerlingen zijn in dit proces dan ook van groot belang. Deze gegevens kunnen beschikbaar zijn in bijvoorbeeld portfolio's, een leerlingvolgsysteem, assessmentverslagen, arbeidskundig onderzoek of in stageverslagen (zie bijvoorbeeld Referentiegroep Praktijkonderwijs in de Steigers, 2007).

Daarnaast is de stage zelf een belangrijk moment in de overstap van school naar werk. De plaatsingsstage is de fase waarin de leerling een geleidelijke en begeleide overstap maakt van school naar werk. In een overstapplan kunnen tussen de leerling en de school afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de leerling begeleiding krijgt.

Bij de toeleiding naar arbeid spelen veel organisaties een rol; CWI, MEE, WSW-instellingen, ARBO-diensten en arbeidskundig onderzoek, Kamer van Koophandel, brancheorganisaties, bedrijvenkringen in de regio, stagebedrijven etc. Het onderhou-

den van contacten met deze instellingen is van belang om te volgen hoe de vraag naar schoolverlaters zich ontwikkelt. Mogelijk veranderen de gevraagde competenties op de arbeidsmarkt, waar de school op in zou moeten spelen. Daarnaast is contact van belang om geschikte stage- en arbeidsplaatsen voor de leerlingen en schoolverlaters te vinden.

2.3.2 *Loopbaanontwikkeling: van statische naar dynamische matching*

Het vermogen tot zelfsturing in werk en leren is van belang vanwege de eerder ge-signaleerde trend dat een vaste baan voor het leven geen garantie meer is en er steeds vaker sprake is van een 'grenzenloze loopbaan' waarin werknemers enkele malen van bedrijf, branche of zelfs beroep zullen moeten wisselen. Van belang is dit concept ook voor schoolverlaters uit het PrO en VSO te omarmen. Niet alleen vanwege de kwetsbare arbeidsmarktpositie van deze schoolverlaters, maar ook om ze in staat te stellen zich binnen hun grenzen maximaal te ontwikkelen om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verwerven.

Dit vereist ten eerste voortdurende dialoog tussen leerling, school en werk. Hierin is een gedeelde verantwoordelijkheid belangrijk. Bedrijven moeten actief kunnen meepraten over de inhoud van het onderwijs, docenten en loopbaanprofessionals moeten aan de andere kant mee kunnen praten over de inhoud van de stages en over de begeleiding van leerlingen in bedrijven. En scholen en bedrijven zijn voortdurend in dialoog over de consequenties van ontwikkelingen in de verschillende branches voor de benodigde competenties van leerlingen.

Daarnaast vereist deze benadering een meer reflectief vermogen van leerlingen. Leerlingen moeten meer 'leren leren' en competenties aanleren die belangrijk zijn voor loopbaanzelfsturing:

- Capaciteitenreflectie. Beschouwen van capaciteiten die van belang zijn voor de loopbaan. Het gaat hierbij om reflecteren op aanwezige werkcompetenties;
- Motievenreflectie. Beschouwen van de wensen en waarden die van belang zijn voor de eigen loopbaan;
- Werkexploratie. Onderzoek van werk en mobiliteit in de loopbaan. De oriëntatie op het inzetten van werkcompetenties staat hierin centraal;
- Loopbaansturing. Loopbaangerichte planning en beïnvloeding van het leer- en werkproces;
- Netwerken. Contacten opbouwen en onderhouden op de interne en externe arbeidsmarkt, gericht op loopbaanontwikkeling.

Ten derde vereist deze benadering een krachtige leeromgeving voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties. Dit is een leeromgeving waarin een leerling in staat wordt gesteld levensechte praktijkervaringen op te doen, invloed uit te oefenen op vorm en inhoud van zijn loopbaanleerproces en op basis van vertrouwen een dialoog aan te gaan over zijn leerervaringen met als doel de leerling competent te maken zijn loopbaan actief vorm te geven:

- Praktijknabije leeromgeving om de transfer van theorie naar praktijk te verbeteren;
- Dialogische leeromgeving: reflectieve leerprocessen worden gerealiseerd via twee gelijktijdige dialogen. Dialoog met zichzelf (ervaringen en keuzes verbinden met kwaliteiten en motieven) en dialoog met anderen (ervaringen en keuzes verbinden met waarden en mogelijkheden die voorkomen in het leren en werken);
- Participatieve of vraaggerichte leeromgeving.

2.4 Aanscherping onderzoeksvragen

Op basis van deze beknopte literatuurverkenning scherpen we de onderzoeksvragen als volgt aan:

- Wat is in de ogen van scholen en bedrijven een passende arbeidsplaats?
- Wat zijn de onmisbare en gewenste competenties van schoolverlaters uit het PrO en VSO om een passende arbeidsplaats te verwerven?
- Hoe verloopt de weg naar de arbeidsmarkt voor leerlingen uit het PrO en VSO en welke instrumenten gebruiken scholen hierbij?
- Hoe verloopt de overgang van school naar werk?
- Welke factoren dragen bij aan een succesvolle overgang van school naar werk?

3 De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de praktijk

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten van de interviews met de stagecoördinatoren van de scholen voor PrO en VSO en van de telefonische gesprekken met de werkgevers. Allereerst komt de vraag naar wat een passende arbeidsplaats voor de schoolverlaters is aan bod. Vervolgens gaan we in op de benodigde en gevraagde competenties van leerlingen en schoolverlaters. Ten derde bespreken we hoe scholen een passende arbeidsplaats voor de leerlingen vinden en hoe zij de overgang van school naar werk ondersteunen. Tot slot van dit hoofdstuk beschrijven we de verbeterpunten die stagecoördinatoren en werkgevers aan hebben gedragen om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren.

Uit het onderzoek blijkt dat de situatie binnen de scholen voor PrO en VSO, die wij in dit onderzoek bezocht hebben, wat betreft de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt erg veel gelijkenis vertoont. In dit rapport worden de resultaten voor het PrO en VSO daarom gezamenlijk besproken. Waar er duidelijke verschillen tussen het PrO en VSO bestaan worden deze aangestipt.

3.2 Een passende arbeidsplaats

In deze paragraaf gaan we in op de mate waarin scholen geschikte stages voor hun leerlingen en geschikt werk voor de schoolverlaters weten te vinden. Daarnaast beschrijft deze paragraaf wat vanuit het oogpunt van de scholen en leerlingen en werkgevers een passende arbeidsplaats is. De paragraaf sluit af met gesignaleerde knelpunten en oplossingen.

3.2.1 *De arbeidsmarkt voor schoolverlaters uit het PrO en VSO*

Het lukt de scholen over het algemeen goed om stages voor hun leerlingen te vinden. Of leerlingen ook daadwerkelijk in een reguliere baan aan de slag gaan is voornamelijk afhankelijk van de conjunctuur. Bedrijven geven aan gemiddeld 1 werknemer in dienst te hebben vanuit een door PrO/VSO geregelde stageplaats. De bedrijven waarmee gesproken is, hebben gemiddeld 3 à 4 stagiaires vanuit PrO/VSO in dienst. Voor een van de bevroegde werkgevers geldt dat er 30 tot 60 stageplaatsen beschikbaar zijn. Opgemerkt moet worden dat het in dit geval gaat om een re-integratiebedrijf.

Voor de meeste bedrijven geldt dat er geen sprake is van een toe- of afname van de vraag naar schoolverlaters PrO/VSO. Deze bedrijven geven aan dat er regelmatig stagiaires zijn die zij wel een vaste baan zouden willen geven, maar dat er geen openstaande vacatures zijn die vervuld moeten worden.

Een aantal bedrijven geeft aan dat de vraag naar schoolverlaters en stagiaires is af-

genomen. In deze gevallen is dit te wijten aan slechte ervaringen van de werkgever met (de werkhouding van) de stagiaire of de begeleiding vanuit de school. Bij een van de bevraagde bedrijven heeft de slechte communicatie met de school er toe geleid dat er geen stagiaires van deze school meer worden aangenomen. Daarnaast geeft een van de bedrijven aan minder stagiaires/werknemers aan te nemen omdat het bedrijf hen niet de begeleiding kan bieden die zij zelf noodzakelijk achten. Bij aantal bedrijven is de vraag naar het aantal stagiaires en schoolverlaters toegenomen. Een van deze bedrijven geeft aan dat de toename van de vraag veroorzaakt wordt door economische ontwikkelingen. Een ander bedrijf geeft aan dat het soort werkzaamheden dat uitgevoerd moet worden (voornamelijk productiewerk) bij uitstek geschikt is voor mensen met een verstandelijke beperking (omdat deze werknemers meer gemotiveerd zijn en bereid zijn dit werk te doen) en dat zij om die reden actief op zoek gaan naar schoolverlaters voor wie dit type werk omschreven kan worden als 'passende arbeid'.

3.2.2 *Wat is een passende arbeidsplaats?*

Vanuit het perspectief van de scholen is het meest genoemde kenmerk van een passende arbeidsplaats dat er sprake moet zijn van acceptatie van de leerling en een veilige werkomgeving. Het gevoel van veiligheid en welbevinden is voor de schoolverlater erg belangrijk. Daarnaast moet vanzelfsprekend het werk bij de leerling passen. De stagecoördinatoren staan hier enigszins ambivalent in. Aan de ene kant is het van belang dat de schoolverlaters werk doen dat ze goed kunnen en waar ze zich prettig bij voelen. Aan de andere kant benadrukken ze dat de leerlingen niet 'gehandicapt' gemaakt moeten worden in hun werk. Er moet ook voor deze groep mensen uitdaging en ontwikkeling in het werk zitten. De stagecoördinatoren signaleren echter dat bedrijven zich niet altijd inspannen om deze uitdaging te bieden. In die zin is de match tussen schoolverlater en arbeidsplaats vaak statisch en is er geen sprake van ontwikkelperspectief.

Eén van de respondenten benoemt in dit verband een perspectiefwisseling binnen hun school: *'waar leerlingen eerst voorbereid werden op 'werk' zijn zij meer en meer gericht op het voorbereiden van de leerlingen op een 'baan'. Het grootste verschil tussen beide perspectieven is dat werk gezien kan worden als een 'noodzakelijk kwaad dat je doet om geld te verdienen', terwijl een baan status heeft, een gevoel van eigenwaarde met zich meebrengt en ontwikkelingsmogelijkheden biedt. Daar past vanuit de schoolverlater ook reflectie bij op de eigen wensen en mogelijkheden. Die reflectievaardigheden worden in toenemende mate op school aangeleerd'*.

Vanuit het perspectief van de werkgevers is passende arbeid vooral werk dat goed uitvoerbaar is voor de werknemer. Over het algemeen omschrijven zij dit als 'de makkelijke werkzaamheden' (vakken vullen, laden en lossen, schoonmaken, productiewerk etc.). Daarnaast geeft een groot aantal werkgevers echter ook aan dat de wil om het werk goed uit te voeren en de wil om 'te groeien' in het werk aangeeft of er daadwerkelijk sprake is van 'passende arbeid'.

3.2.3 *Knelpunten en oplossingen*

Het eerste knelpunt dat we signaleren is dat sommige scholen met moeite passend werk voor hun schoolverlaters weten te vinden. Hoewel dat deels afhankelijk is van

de conjunctuur, komt dat ook voort uit slechte ervaringen van werkgevers met stagiaires van de betreffende school en gebrek aan begeleidingscapaciteit bij de (potentiële) werkgever. Er is op dit punt zeker ruimte voor verbetering. Zowel de scholen als de bedrijven hebben de wens meer contact te hebben over de competenties en mogelijkheden van de leerlingen en schoolverlaters. Daarnaast zien sommige bedrijven als oplossing dat zij vanuit de school getraind worden in het begeleiden van leerlingen en schoolverlaters.

Het tweede knelpunt dat uit de gesprekken naar voren komt is de benodigde perspectiefwisseling van 'werk' naar '(loop)baan'. De scholen geven steeds meer aandacht aan reflectievaardigheden om de leerling voor te bereiden op een ontwikkelingsgerichte loopbaan. Passend werk is in hun ogen een baan waarin de ontwikkelingsmogelijkheden van de schoolverlaters optimaal worden benut. Dat vereist, naast de benodigde begeleidingscapaciteit om de schoolverlaters in hun ontwikkeling te ondersteunen, werk dat de nodige uitdagingen biedt. Werkgevers zijn echter geneigd de schoolverlaters werk te bieden dat zij op hun niveau goed uit kunnen voeren. Juist in de taken die zij toebedeeld krijgen ontbreekt dit ontwikkelingsperspectief grotendeels.

3.3 Benodigde competenties op de arbeidsmarkt

Aan de scholen en (potentiële) werkgevers is gevraagd welke competenties van leerlingen noodzakelijk zijn voor een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. In het PrO is dit al eerder onderzocht (zie ook hoofdstuk 2), in het VSO is dit voor het eerst bevestigd.

3.3.1 Benodigde competenties van stagiaires en schoolverlaters

Een eerste conclusie is dat de scholen in het PrO en VSO geen andere competenties noemen die zij noodzakelijk achten voor een succesvolle entree op de arbeidsmarkt. De tweede conclusie is dat het beeld in grote lijnen overeenkomt met eerder onderzoek naar competenties van schoolverlaters uit het PrO.

Het belang van arbeidscompetenties en sociale competenties gaat voor scholen boven vakvaardigheden. Voor wat betreft de arbeidscompetenties worden door de respondenten vooral doorzettingsvermogen en motivatie genoemd. Het zijn immers leerlingen en schoolverlaters die bepaalde vaardigheden door middel van veel herhalen en oefenen aan moeten leren. Daarnaast is van belang dat stagiaire en schoolverlaters 'stuurbaar' zijn. Ze moeten in staat zijn opdrachten te aanvaarden en in samenwerking met collega's goed uit kunnen voeren.

Wanneer jongeren vastlopen in hun stage of werk is dat echter vooral te wijten aan de ontwikkeling van sociale vaardigheden. Hiermee doelen de respondenten onder meer op houding geven, initiatief tonen en aansluiting vinden binnen de groep. Een aantal werkgevers geeft daarentegen aan dat het vastlopen in stage of werk niet alleen te maken heeft met de werkhouding van de leerlingen, maar vaak ook veroorzaakt wordt door onvoldoende begeleiding vanuit school. Hiermee doelen zij zowel op de begeleiding die de leerling krijgt als op de begeleiding die de stagebegeleider op de werkvloer krijgt.

Een respondent signaleert wel een gat tussen school en werk. Dat komt vooral doordat de leerling tijdens de stage nog niet als volwaardig werknemer hoeft te functioneren. Het werk is nog beschermd en veilig, een keer te laat komen geen probleem en wat minder productief zijn heeft ook geen directe gevolgen. Dat is anders wanneer de leerlingen een arbeidsovereenkomst krijgt en echt werknemer wordt. Dan wordt er van de schoolverlaters hetzelfde geëist als van elke andere werknemer. Daar hebben ze soms grote moeite mee. Ook een aantal werkgevers geeft aan op dit punt problemen te ondervinden: schoolverlaters hebben soms moeite met het werkritme en kunnen door de beschermde omgeving waarin zij stage hebben gelopen moeilijk(er) omgaan met kritiek.

Net als door de scholen worden ook door de werkgevers met name arbeidscompetenties en sociale competenties genoemd als noodzakelijke competenties om goed te kunnen functioneren. Werkgevers noemen hierbij onder meer goede sociale vaardigheden, klantgerichtheid, inzet, doorzettingsvermogen, flexibiliteit en 'willen-leren'. Daarnaast worden ook vaardigheden als een goede beheersing van het Nederlands, nuchterheid, fysiek bezig willen zijn en 'willen-werken' aangeduid als noodzakelijke vaardigheden. Bekendheid met het vakgebied wordt door slechts een werkgever aangeduid als noodzakelijk, de overige werkgevers geven aan dat dit 'mooi meegenomen' is, maar geen voorwaarde om goed te kunnen presteren op de werkvloer. Als overige 'gewenste competenties' worden door de werkgevers een goede werkhouding/goed gedrag en een goede sociaal-emotionele ontwikkeling genoemd. Daarnaast geven de werknemers aan dat zij het belangrijk vinden dat de schoolverlaters om kunnen gaan met kritiek, een werkritme hebben en samen kunnen werken.

3.3.2 *Veranderingen in benodigde competenties*

Veranderingen in gevraagde competenties doen zich zowel volgens de scholen als volgens de werkgevers nauwelijks voor. Er is geen sprake van hogere eisen die aan de schoolverlaters worden gesteld om aan de onderkant van de arbeidsmarkt aan de slag te kunnen. Bij een beperkt aanbod van arbeidsplaatsen is het zo dat bedrijven volgens de scholen in dat geval eerder een beroep zullen doen op schoolverlaters van ROC's. Vanuit de werkgevers wordt echter aangegeven dat dit volledig afhankelijk is van het type vacature dat vervuld dient te worden.

In het PrO signaleert men dat leerlingen vaker (willen) doorstromen naar het ROC. Volgens één van de respondenten komt dat mede doordat de populatie in het PrO verandert. Ze zijn mondiger en zelfstandiger dan vroeger. Maar het zijn vooral de leerlingen zelf die naar het ROC willen: het diploma dat je daar krijgt heeft veel status voor de leerlingen.

Een tweede ontwikkeling is dat scholen steeds vaker branchegerichte cursussen en opleidingen aanbieden om leerlingen in staat te stellen hun schoolperiode met een diploma of certificaat af te sluiten. Hierdoor neemt voor hen de kans op een baan ook toe.

3.4 De weg naar de arbeidsmarkt

In deze paragraaf gaan we in op de manier waarop scholen passende arbeidsplaatsen voor hun schoolverlaters vinden. Aangezien de stage hier een belangrijke rol in vervult, gaan we ook in op de manier waarop scholen contacten onderhouden met werkgevers voor het vinden van stageplaatsen en de rol van de stage bij het vinden van een passende arbeidsplaats.

3.4.1 *Het vinden van een geschikte arbeidsplaats*

De meeste arbeidsplaatsen voor schoolverlaters komen voort uit de stage. Zoals eerder gesteld is dit in grote mate afhankelijk van eventuele vacatures bij de bedrijven waar ze stage hebben gelopen. Wanneer de stage niet leidt tot een arbeidsovereenkomst komt de leerling in een traject waarin een jobcoach, MEE en UWV een belangrijke rol vervullen. Over de manier waarop de jobcoaching in de praktijk wordt vormgegeven zijn niet alle scholen tevreden. De schoolverlaters hebben te maken met teveel verschillende coaches die te weinig van de leerling afweten om ze op adequate wijze naar passend werk te begeleiden. De scholen spelen hier op twee manieren op in. Aan de ene kant zorgen ze er in toenemende mate voor dat informatie over de schoolverlaters in een (digitaal) portfolio voor de coaches beschikbaar is. Daarnaast is er een aantal scholen dat zelf de jobcoaching ter hand neemt en de leerling vanuit school blijft begeleiden.

Wanneer de stage niet uitmondt in een arbeidsovereenkomst probeert de jobcoach samen met de schoolverlater via werkervaringsplaatsen aan een baan te komen. In de regio Utrecht is de coördinatie van dit proces bij bureau Probaat² belegd. Dit bureau biedt de schoolverlaters nog een jaar na afronding van de opleiding begeleiding bij het vinden van passend werk en adviseert werkgevers over de mogelijke (loopbaan)ontwikkeling van de schoolverlaters. Sterk in Werk is een goed voorbeeld van een bedrijf waarin een integrale en gezamenlijk aanpak wordt gehanteerd, als jobcoachorganisatie zetten zij zich in om leerlingen met een beperking naar passend arbeid te begeleiden.

3.4.2 *Zicht op arbeidsmarktontwikkelingen*

De scholen hebben beperkt zicht op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Eén school voor PrO probeert deze ontwikkelingen in de gaten te houden door contact met uitzendbureaus in de regio te onderhouden. Een andere school voor PrO probeert dit te realiseren door eens in het jaar bedrijvendagen te organiseren en door te participeren in een regionaal netwerk van het MKB. Er is echter over het algemeen geen sprake van systematisch contact met het bedrijfsleven in de regio. Dit geldt eveneens voor de meeste scholen voor VSO: er vinden weliswaar (regelmatige) contacten plaats met specifieke bedrijven, van eem systematisch contact met het bedrijfsleven is geen sprake.

Door de werkgevers wordt echter aangegeven dat er behoefte is aan meer contact met de scholen. Zij geven aan dat scholen naar hun mening niet altijd weten wat er speelt in de bedrijven, wat exact verwacht wordt van leerlingen die stage komen lo-

2 Bureau probaat is een gezamenlijk initiatief van alle praktijkscholen in Utrecht en omstreken.

pen (in termen van competenties) en niet weten wat de laatste ontwikkelingen zijn. Eén van de werkgevers van leerlingen van een praktijkschool merkt hierover op: *“Scholen zouden bedrijven meer bij het onderwijs moeten betrekken, bijvoorbeeld door bedrijven colleges te laten geven. Dan weten de leerlingen en de scholen wat er in de markt speelt.”*

3.4.3 De rol van de stage

Het vinden van een goede stageplaats is een belangrijke stap op weg naar passend werk. De scholen onderhouden veelal contacten met een vast bestand voor stageadressen. Wanneer deze bedrijven geen ruimte hebben of wanneer de leerling wegens belangstelling ergens anders stage wil lopen belt de stagecoördinator bedrijven in de omgeving rond. Een van de scholen voor VSO schakelt bij het vinden van stageplaatsen ook het oudernetwerk in. In een aantal gevallen nemen bedrijven ook contact op met de school om de mogelijkheden voor het plaatsen van stagiaires te verkennen.

De overgang van stage naar werk vindt gefaseerd plaats. Meestal starten de leerlingen met een of meer oriënterende stages. Deze stages duren over het algemeen kort (zo'n zes keer) en zijn bedoeld om te onderzoeken of de sector en/of het bedrijf bij de leerling past. Op een aantal VSO-scholen gaat het hierbij voornamelijk om stage binnen de school in speciaal daarvoor ingerichte schoolwerkplekken³. Na de oriënterende stage volgt een beroepsstage. Tijdens deze stage gaat de leerling echt aan het werk. Meestal voor vier dagen in de week. De leerling kiest in deze periode een steeds specifiekere beroepsrichting.

Van groot belang tijdens de stage is het contact tussen de leerling, de stagebegeleider op de werkplek en de stagecoördinator. Zeker om in de gaten te houden dat de leerling kan oefenen op nog ontbrekende of onvoldoende ontwikkelde competenties. Hierin zijn nog veel verbeteringen mogelijk. Een aantal werkgevers geeft aan dat het niet altijd even inzichtelijk is wat een leerling al kan, wat een leerling nog moet leren en wat de school van de werkgever verwacht op het gebied van aan te leren vaardigheden en competenties. Een van de werkgevers zegt hierover: *“Ik heb niet zozeer problemen met het aansluiten van de competenties [bij de overgang van school naar stage]. Dat kan in de praktijk snel aangepast worden. Wat ik wel mis is informatie over wat de school wil dat de leerling leert. Dat ontbreekt nu vaak. De verwachtingen vanuit de school moeten wel heel duidelijk zijn, over wat de leerling moet leren. Het opleidingsprogramma moet vanuit de school komen, de invulling doen wij dan wel in de praktijk.”*

De werkgevers geven aan dat de communicatie tussen de stagebegeleider vanuit de school, de leerling en de werkgever vaak te wensen over laat. Een enkele werkgever geeft aan geen enkel contact te hebben met de school, ook niet tijdens de stage. Het merendeel van de docenten heeft enkel contact met de stagebegeleider. Er is een groot verschil in de mate waarin de werknemers vanuit de scholen begeleid worden: een enkele werkgever geeft aan vanuit school 'les' te krijgen in 'begeleiding van stagiaires', de meeste werkgevers ontvangen een stageformulier waarop doelen en competenties verwoord staan. Zowel de werkgevers als de docenten vullen dit for-

mulier in. In de meeste gevallen wordt de desbetreffende leerling hier ook bij betrokken. Een aantal werkgevers geeft aan dat scholen de verantwoordelijkheid voor de begeleiding bij de leerling leggen.

Eén van de werkgevers geeft aan een cursus te verzorgen op de school waarvan de stagiaires afkomstig zijn. Het gaat hierbij om een sollicitatietraining waarbij de werkgever de leerlingen op school wat komt vertellen en de leerlingen bij hem op de werkvloer langskomen om een sollicitatiegesprek te voeren.

Vrijwel alle werkgevers geven aan dat, hoewel de leerlingen over het algemeen beschikken over de door de werkgever gewenste competenties, er te weinig contact is tussen de scholen en de werkgevers. De werkgevers willen graag meer betrokken worden bij het onderwijsproces, bijvoorbeeld door de scholen tijdens de praktijklessen te bezoeken. Zij geven aan dat er meer afstemming zou moeten komen tussen de (nagebootste werk-)situatie op school en de werksituatie in de praktijk. Dit kan volgens hen eenvoudig bereikt worden door de werkgevers direct te betrekken bij de vormgeving van de praktijklessen en interne schoolstages.

Aan de andere kant is niet altijd duidelijk of de stageplaats voor de leerling een voldoende rijke leeromgeving biedt. In toenemende mate wordt daarom binnen de bevraagde scholen een assessment afgenomen of een competentieprofiel opgesteld om te beoordelen of en in welke sector de leerling stage kan gaan lopen. Hiervoor worden verschillende instrumenten gebruikt, zoals Melba, ISKIE, SCW en CB Compass. Het voert te ver om de verschillende instrumenten hier te beschrijven. De publicatie van het Atlasproject⁴ biedt een adequaat overzicht van instrumenten.

Feitelijke matching tussen de competenties van de leerling en het stagebedrijf vindt nauwelijks plaats. Binnen een van de bevraagde scholen worden bedrijfsprofielen samengesteld op basis waarvan matching mogelijk is. Ook worden bij een van de scholen beroepsprofielen samengesteld waaraan competenties gekoppeld worden en waardoor matching met specifieke beroepen mogelijk is. Bij de potentiële stageplaatsen worden de werkzaamheden, producten, omvang en het leerpotentieel voor de leerlingen in beeld gebracht. Op basis daarvan kan een leerling aan een bedrijf worden gekoppeld.

De stage is erg belangrijk om de leerling in een veilige werkomgeving kennis te laten maken met werk. Scholen zijn hier nogal ambivalent in. Aan de ene kant wordt het van groot belang geacht de leerling snel in aanraking te laten komen met een echte werksituatie, buiten de school. Aan de andere kant zien we dat scholen erg beschermend optreden naar de leerling toe en die overstap naar werk buiten de school uit willen stellen. De wens van scholen om meer werk de school in te halen om de leerling daar voor te bereiden op de beroepsstage en reguliere arbeid is groot. En soms is dit al praktijk of nadrukkelijk in voorbereiding.

Naast het bieden van een veilige werkomgeving is het creëren van een realistische werkomgeving een belangrijk doel om beter zicht krijgen op en goed aan te sluiten bij de op de arbeidsmarkt gevraagde competenties. Vaak hebben de scholen geen goed beeld van de competenties die in verschillende sectoren worden gevraagd of kunnen

4 B. van Hamond en R. Haccou red (2006), *Gaining en proving yourself in social competence*. Apeldoorn/Antwerpen: Garant

zij die op dit moment in de school niet goed aanleren. Zo kan de inrichting van de keuken op school heel anders zijn dan in de horeca gebruikelijk is en zijn bijvoorbeeld de snijtechnieken die op school aangeleerd worden in het horecabedrijf niet meer veelvoorkomend. Alle bevroegde werkgevers geven aan hier graag een rol in te willen spelen. Als mogelijkheden noemen zij het komen geven van lessen op school (zodat aangegeven kan worden hoe het er in de praktijk aan toegaat), mee nadenken over de invulling van het lesprogramma en bezoeken op de werkvloer (vanuit de school).

3.4.4 *Knelpunten en oplossingen*

Het belangrijkste knelpunt doet zich voor wanneer de stage niet uitmondt in een arbeidsovereenkomst. In dat geval komen de leerlingen in een traject terecht waarin ze te maken krijgen met veel verschillende actoren (jobcoaches, UWV, MEE). In de ogen van de school zijn dat er teveel voor de leerling. Bovendien hebben de jobcoaches vaak geen goed beeld van de mogelijkheden en wensen van de leerling en de problematiek(en) van de leerling.

Een aantal scholen heeft daarom de jobcoaching en nazorg in eigen hand genomen. Een andere manier om hiermee om te gaan is te zorgen voor goede documentatie over de leerling, bijvoorbeeld in een portfolio.

3.5 **Overgang van school naar werk**

De overgang van school naar werk verloopt soms problematisch. De belangrijkste oorzaak daarvoor is dat het verwachtingspatroon van de werkgever tegenover de werknemer anders is dan tijdens de stageperiode. Tijdens de stage was de werkomgeving nog relatief veilig en beschermd. Op het moment dat leerlingen werknemer worden, worden zaken als productiviteit, nauwkeurigheid en stiptheid belangrijker. De schoolverlaters kunnen hier soms moeilijk mee omgaan. Het ontbreekt in dat opzicht soms aan de juiste werknemersvaardigheden.

De scholen geven aan dat ze, om deze problemen te voorkomen, meer aandacht aan nazorg zouden willen besteden om leerlingen én werkgevers te kunnen ondersteunen. Een aantal scholen traint de werkgevers ook om met adequaat met de schoolverlaters om te kunnen gaan. Daarnaast is binnen de bevroegde scholen steeds meer aandacht voor de 'overdracht' van de leerling. Er worden competentieprofielen opgesteld om de informatie over vaardigheden en mogelijkheden van de schoolverlater zichtbaar te maken. Overleg hierover met de werkgevers komt echter nauwelijks voor, terwijl de werkgevers aangegeven dat hier wel behoefte aan is. Een van de werkgevers merkt hierover op: *“Scholen zouden eigenlijk contact op moeten nemen met de werkgevers om de verwachtingen van de werkgever in kaart te brengen en andersom.”*

Veel van de bevroegde werkgevers geven aan dat de school naar hun mening een actieve(re) rol zou moeten spelen in het begeleiden van leerlingen na de afronding van de stage en de start als werknemer. Bij een van de werkgevers vinden regelmatig gesprekken met de school plaats over een oud-leerling, de meeste werkgevers geven echter aan dat er geen enkel contact meer is met school. Volgens hen hebben de oud-leerlingen hier wel behoefte aan (zeker wat betreft informatievoorziening over

de instanties waarmee leerlingen vaak in aanraking komen).

Wanneer de stage niet uitmondt in een arbeidsovereenkomst doen zich andere problemen voor. Zoals in paragraaf 3.4.4 al is opgemerkt, komen leerlingen dan in aanraking met andere instanties dan de school (MEE, UWV) en krijgen ze met veel verschillende personen te maken. Deze hebben niet altijd zicht op de mogelijkheden van de leerling. Scholen geven hierbij aan dat ze wat meer grip op de leerlingen zouden willen houden op het moment dat ze de school verlaten. Een aantal scholen heeft inmiddels daartoe zelf de jobcoaching ter hand genomen of is van plan dat te gaan doen.

3.6 Succesfactoren

Wat zijn nu de meest bepalende factoren voor een succesvolle aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor leerlingen uit het PrO en VSO? Deze paragraaf zet de belangrijkste succesfactoren die de gesprekspartners hebben genoemd op een rijtje.

3.6.1 *Ontwikkelingsgerichte benadering*

Van groot belang is zicht te krijgen op de competenties, de wensen en de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerlingen. De bevroegde scholen zetten hiertoe in toenemende mate instrumenten als portfolio's, competentieonderzoek en assessments in. Op basis van goed inzicht in de mogelijkheden van de leerling kan het onderwijs beter op de leerling worden toegespitst. Een van de scholen verwoordt dat als volgt: het onderwijs moet zich aanpassen aan de leerling. De leerling zelf kan zich immers heel moeilijk aan het onderwijs aanpassen.

Ten tweede is met name inzicht in de ontwikkelingsmogelijkheden van belang. Zeker in het VSO (hoewel in mindere mate, ook in het PrO) heerst het gevoel dat het nog teveel een kwestie van pappen en nathouden is. Een veilige omgeving gaat nog boven een uitdagende omgeving. Het leerpotentieel van de leerlingen, stagiaires en schoolverlaters wordt hierdoor nog onvoldoende benut.

Een van de manieren om meer ontwikkelingsgericht te werken is de leerling meer eigen regie te laten voeren over zijn eigen leerproces. Er wordt, zeker binnen de scholen voor PrO die we hebben bezocht, meer verantwoordelijkheid van de leerling verwacht. De leerling beheert zelf het portfolio, is een belangrijke spil in overleg met stage- en trajectbegeleiders en kan zelf meer aangeven wat de opleidingsbehoefte is. Er is binnen de school meer en meer dialoog tussen de leerling en school over wensen en verwachtingen. Ten tweede zien we binnen de scholen meer aandacht komen voor reflectievaardigheden. In hoofdstuk 2 beschreven we de wenselijkheid van het aanleren van deze vaardigheden. De scholen onderkennen dat ook hun leerlingen deze vaardigheden in zekere mate kunnen aanleren en verkennen inmiddels de mogelijkheden dit in het onderwijs op te nemen.

Niet alleen de school, maar ook de stageplaats en uiteindelijk de arbeidsplaats moeten meer aandacht schenken aan de ontwikkeling van de leerling/werknemer. Hiertoe is systematischer contact over de voortgang van de leerling gewenst. Bedrijven heb-

ben behoefte aan meer begeleiding bij het coachen en opleiden van de stagiair, scholen hebben behoefte aan meer informatie over de mogelijkheden die de werkplek voor de leerling te bieden heeft.

3.6.2 *Nazorg*

Een belangrijk punt van zorg betreft de overgang van school naar werk. Wanneer leerlingen terecht kunnen op de stageplaats kunnen zich nog steeds problemen voordoen. Vooral omdat het verwachtingspatroon bij de leerling als werknemer anders is dan bij de leerling als stagiair. Productiviteit, op tijd komen en andere algemene werknemersvaardigheden worden belangrijker. De werkplek is niet meer zo veilig als de stageplek. Bedrijven en schoolverlaters kunnen hier soms moeilijk mee omgaan. Het belang om nazorg te verlenen op het moment dat de schoolverlater stagiair, en later werknemer wordt, is door zowel scholen als bedrijven onderkend. Eén school volgt de leerlingen zelfs nog drie jaar nadat ze de school hebben verlaten. In de regio Utrecht kunnen de schoolverlaters uit het praktijkonderwijs terecht bij één loket wanneer zich problemen voordoen: het bureau Probaat.

3.6.3 *Contact tussen scholen en bedrijven*

Zowel de scholen als de bedrijven geven aan dat ze behoefte hebben aan meer contact. Scholen zouden ten eerste meer met bedrijven in overleg willen om een breder bestand voor stageadressen en mogelijke arbeidsplaatsen op te kunnen bouwen. Daarnaast hebben ze behoefte aan meer inzicht in wat de bedrijven in de regio precies verwachten van de schoolverlaters in termen van algemene arbeidscompetenties als vakvaardigheden.

Ook bedrijven willen graag met de scholen in gesprek over de competenties die zij van leerlingen verwachten en over de verwachtingen die de scholen hebben ten aanzien van de vaardigheden en competenties die de werkgevers de leerlingen aan moeten leren. Daarnaast willen de werkgevers graag directer betrokken worden bij de inrichting van het onderwijs op de scholen (met name de interne stages) en zouden zij ook graag de scholen meer betrekken bij ontwikkelingen op de werkvloer. Tot slot geven de bedrijven aan met de scholen in gesprek te willen over de begeleiding van de leerlingen (zowel tijdens als na de stage) en over begeleiding van de werkgevers in het begeleiden van leerlingen.

4 Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk beantwoorden we de onderzoeksvragen die we in de hoofdstukken 1 en 2 hebben geformuleerd. Daarnaast gaan we in de discussie in op mogelijkheden om de aansluiting tussen en de overgang van school naar werk te verbeteren.

4.1 Conclusie

De eerste hoofdvraag is of er een discrepantie is tussen het uitstroomprofiel en de persoonskenmerken en arbeidscompetenties van de leerling en het instroomprofiel (functiekenmerken en arbeidscompetenties) op de arbeidsmarkt. Zeker wat betreft de benodigde arbeidscompetenties worden door zowel scholen als bedrijven geen belangrijke knelpunten gesignaleerd. Scholen slagen er over het algemeen goed in leerlingen de benodigde basisvaardigheden mee te geven die nodig zijn voor een goede start op de arbeidsmarkt. Een uitzondering vormen sommige leerlingen uit het VSO. Het VSO heeft nog een veel minder sterke traditie in het opleiden voor de arbeidsmarkt dan het PrO. De mogelijkheden om binnen de school in een veilige setting gericht te scholen op cruciale arbeidscompetenties zijn er nog onvoldoende. De VSO-scholen zetten wel in toenemende mate in op het creëren van realistische werkplekken in de school om dit wel te kunnen realiseren.

Volgens zowel scholen als bedrijven veranderen de onmisbare competenties die nodig zijn voor een goede start op de arbeidsmarkt nauwelijks. We zien dan ook dat de genoemde competenties dezelfde zijn als eerder in onderzoek in het PrO naar voren is gekomen: motivatie, inzet, doorzettingsvermogen, nauwkeurigheid en hulp vragen zijn de belangrijkste. Uit de gesprekken blijkt dat de gevraagde competenties voor VSO leerlingen vergelijkbaar zijn met die van leerlingen uit het PrO.

De persoonskenmerken van de schoolverlaters sluiten soms wel minder goed aan op de arbeidsplaats. De overgang van school naar werk, en van de beschermende stage-omgeving naar volwaardig werknemer valt soms zwaar. De verwachtingen van de werkgever verschuiven op dat moment en de leerling moet aan dezelfde eisen voldoen als andere werknemers. Het is de vraag of de stage dan wel een voldoende realistisch beeld geeft van de arbeidsomstandigheden die een leerling in het bedrijf kan verwachten. Zowel bedrijven als scholen geven aan dat het van belang is ook na de schoolperiode ruimte te hebben voor begeleiding vanuit de school. Het is prettig als de school aan de werkgever en de leerling nog advies kan geven over mogelijke vervolgstappen om de overgang van school naar werk goed te laten verlopen. Eén van de ondervraagde scholen werkt in dit verband samen met andere scholen voor PrO in een bureau dat deze nazorg en jobcoaching ter hand neemt.

Om ook op langere termijn een hoge(re) arbeidsparticipatie van de schoolverlaters te realiseren achten scholen en bedrijven het wel van belang meer aandacht te besteden aan ontwikkelingsmogelijkheden binnen het werk dat de schoolverlaters uitvoeren. Hoewel passende arbeid in eerste instantie veilig moet zijn en goed moet aan-

sluiten bij de vaardigheden van de leerling/werknemer, stellen scholen wel dat arbeid ook uitdaging en ontwikkeling in zich moet hebben. Ook deze werknemers kunnen verder leren en ook voor hen is, binnen hun mogelijkheden, aandacht voor loopbaanontwikkeling van belang. De scholen zelf hebben deze visie op passende arbeid in ontwikkeling en besteden hier in hun onderwijs ook in toenemende mate aandacht aan. Door de leerling zelf meer verantwoordelijk te maken voor de eigen leerloopbaan (zelf beheer portfolio, zelf regie over stage, eigen initiatief naar stage- en trajectbegeleiders) en door het aanleren van reflectievaardigheden. Hoewel de scholen onderkennen dat de doelgroep hierin vanzelfsprekend beperkingen heeft, merken zij dat het zeker zinvol is hier in de toekomst meer mee te gaan doen.

De tweede hoofdvraag gaat over de aansluiting van onderwijsactiviteiten en eventuele matchingsprogramma's bij de instroom op de arbeidsmarkt. Ten eerste valt op dat weinig scholen expliciete matchingsprogramma's gebruiken. Er wordt wel meer en meer gewerkt met instrumenten om competenties van leerlingen in beeld te brengen en gericht te ontwikkelen. De 'aanbodkant', de mogelijkheden van de leerling, is in dat opzicht voldoende in beeld en scholen bieden de leerlingen zoveel mogelijk maatwerk. De 'vraagkant', waar bedrijven behoefte aan hebben en in welke sectoren welk type werk precies wordt gevraagd is bij de scholen veel minder goed in beeld. Eén school voor PrO houdt wel functieprofielen van bedrijven bij, maar is daarmee een uitzondering. Het beeld dat scholen hebben van gevraagde competenties en mogelijkheden voor passende stages en passend werk kan veel beter. Dat constateren zowel de scholen als de bedrijven. Van beide kanten bestaat de wens om meer inzicht te hebben in elkaars werk. Bedrijven willen meer met scholen in overleg over de inrichting van de onderwijsprogramma's, scholen willen meer in contact met het bedrijfsleven over de vraag wat zij hun leerlingen moeten leren om aan de vraag te kunnen voldoen.

4.2 **Discussie: naar een duurzame positie op de arbeidsmarkt**

In deze discussieparagraaf besteden we aandacht aan twee ontwikkelingen die we in dit onderzoek signaleren. Ten eerste een perspectiefwisseling ten aanzien van passende arbeid. Dit vatten we samen onder de noemer 'van werk naar baan'. Ten tweede besteden we aandacht aan nazorg en jobcoaching. Deze ontwikkelingen lijken van groot belang om voor schoolverlaters uit het PrO en VSO een *duurzame* positie op de arbeidsmarkt te creëren.

Van werk naar baan

In hoofdstuk 2 wezen we al op het belang van een meer loopbaangerichte benadering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Werknemers wisselen steeds vaker van functie, baan of werkgever en moeten daar zoveel mogelijk in het onderwijs op voorbereid worden. De scholen in dit onderzoek onderschrijven deze benadering en zien ook mogelijkheden om leerlingen hier goed op voor te bereiden. Vooral door het aanleren van reflectievaardigheden en de leerling al vroeg in de schoolloopbaan meer regie over hun eigen leerproces te geven. De leerling en zijn of haar mogelijkheden en wensen komen centraal te staan, het onderwijs wordt daarop

ingericht.

Ook werkgevers zouden hier meer oog voor moeten hebben. Hoewel het onderzoek een redelijk positief beeld schetst van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt valt er volgens de scholen in het bedrijfsleven nog veel te verbeteren. Scholen bereiden hun leerlingen steeds meer voor op een ontwikkelingsgerichte loopbaan. Dit vereist werk dat de nodige uitdagingen biedt. Werkgevers gaan nu soms te gemakkelijk om met hun werknemers op de uitvoerende niveaus: ze doen hun werk goed, zijn daar schijnbaar tevreden over en de potentie om veel verder te komen wordt niet gesignaleerd. Het zoeken naar werk dat uitdaging en ontwikkelingsmogelijkheden biedt is van belang om de groep werknemers met plezier voor langere tijd aan het werk te houden en ze minder kwetsbaar te maken voor conjunctuurinvloeden die veelal toch de onderkant van de arbeidsmarkt raken door hun inzetbaarheid te verbreden. Aan de andere kant moeten scholen, en leerlingen, hun best doen om te weten te komen wat de bedrijven te bieden hebben, bijvoorbeeld door bedrijven meer de school in te halen. Van beide kanten (bedrijfsleven en onderwijs) wordt de wil geuit om met elkaar in gesprek te komen om vraag en aanbod zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. Het is belangrijk voor de toekomst van de leerlingen van het PrO en VSO om dit soort initiatieven te stimuleren en te ondersteunen. In het PrO wordt bijvoorbeeld in het project "Van school naar werk" samengewerkt tussen school en bedrijfsleven. In het project is een instrument ontwikkeld dat in kaart brengt welke eisen de werkplek stelt en in welke mate de leerling aan die eisen voldoet. Op basis van die vergelijking wordt een actieplan voor ontwikkeling en begeleiding opgesteld dat actiepunten voor zowel de leerling als voor het bedrijf bevat. Ook in het VSO staat dit thema op de kwaliteitsagenda, de komende jaren zal er veel aandacht zijn voor de arbeidstoeleiding en stagemogelijkheden binnen het VSO. De WEC-Raad zal daartoe de scholen op diverse manieren ondersteunen, bijvoorbeeld bij het opereren als ondernemende instelling ('de school als loopbaancentrum'). De WEC-Raad heeft tevens het voornemen zich als koepelorganisatie in te zetten voor het maken van sluitende afspraken met landelijke branche-organisaties in het bedrijfsleven.

Nazorg en jobcoaching

Het grootste knelpunt dat uit dit onderzoek naar voren komt is de benodigde naschoolse begeleiding die nodig is bij het realiseren van een goede en duurzame overgang van school naar werk. Deze overgang blijkt geen sinecure, dit geldt niet alleen voor schoolverlaters die na school een tijdje zonder werk zitten, maar ook voor leerlingen die na hun stage op het werkadres wel een reguliere baan hebben bemachtigd. De schoolverlaters die geen werk hebben of na een korte tijd worden ontslagen komen met veel verschillende instanties en personen in aanraking. Deze hoeveelheid is voor de doelgroep erg lastig te overzien. Bovendien hebben deze instanties en personen vaak onvoldoende zicht op de mogelijkheden die de leerling feitelijk heeft. De scholen spelen hier wel op in door voor goede portfolio's te zorgen, maar geven tegelijkertijd ook aan dat dit beter kan. Daarnaast geven scholen aan graag zelf de jobcoaching ter hand te nemen. Bureaus als Sterk in Werk en Probaat en projecten zoals "Van school naar werk" laten zien dat deze mogelijkheden er ook zijn. Wanneer scholen in staat worden gesteld nog een aantal jaren na afronding van de school begeleiding aan leerlingen en bedrijven te bieden worden de kansen op instroom in reguliere arbeid, zo is de inschatting van de scholen, groter.

Hetzelfde geldt eigenlijk voor schoolverlaters voor wie de overgang van school naar werk goed verloopt. Juist om hun mogelijkheden optimaal te benutten hebben schoolverlaters, scholen en bedrijven elkaar nodig. Bedrijven kunnen veel leren van de scholen over hun werknemer en de manier waarop ze begeleiding en scholing kunnen aanbieden. Scholen kunnen veel leren van bedrijven over benodigde werknemersvaardigheden om leerlingen nog beter voor te bereiden op hun baan.

Welke externe organisatie de naschoolse begeleiding ook uitvoert, het is belangrijk dat schoolverlaters niet met te veel verschillende instanties en begeleiders in aanraking komen en dat deze voldoende zicht hebben op de mogelijkheden van de leerling. In dat opzicht is het voorstelbaar dat veel scholen van mening zijn dat zij zelf de beste partij zijn om de schoolverlater naar arbeid te begeleiden. Een leerling die uit het Praktijkonderwijs of VSO stroomt, heeft echter altijd zorg nodig, ongeacht de uitstroombestemming. In de praktijk blijken niet alle leerlingen de nazorg te ontvangen die zij nodig hebben, of zolang zij die nodig hebben. Duurzame aansluiting is een punt van aandacht die een belangrijke plek op de agenda's van het PrO en het VSO verdient.

Als laatste dient te worden opgemerkt dat dit onderzoek beperkt van opzet was en het best gezien kan worden als een aanzet voor verder onderzoek naar de problematiek rondom het realiseren van een duurzame aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor leerlingen uit PrO en VSO. Ook binnen deze onderwijssectoren zijn leerlingen die makkelijker en minder makkelijk een arbeidsplaats verwerven. Recente tijd heeft de SER advies uitgebracht over de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. Het aantal jongeren dat een Wajongstatus heeft en niet participeert in reguliere arbeid stijgt snel. Voor hen is de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt nog helemaal niet gerealiseerd. De overheid zoekt naar mogelijkheden om deelname aan arbeid van Wajonggerechtigden te bevorderen en heeft de SER verzocht in haar advies speciaal aandacht te besteden aan de overgang van school naar werk. Voor alle leerlingen uit het PrO en VSO, maar voor deze leerlingen misschien nog wel meer, is het belangrijk dat de begeleiding van onderwijs naar de arbeidsmarkt goed verloopt en dat daarbij sprake is van een netwerk rondom de leerling waarin alle belangrijke partijen betrokken zijn. Dit geldt vooral wanneer de stage niet uitmondt in een arbeidsovereenkomst. Meerjarig vervolgonderzoek naar loopbanen van leerlingen uit het PrO en VSO, met het accent op bepaalde deelgroepen (zoals de Wajongleerlingen) en hun competenties, zal bij kunnen dragen aan de realisatie van een goede match tussen onderwijs en arbeidsmarkt of vervolgopleiding voor deze leerlingen.

Literatuurlijst

Braake, H. te, M. Huisman en J. Poell red. (2005), *Praktijkonderwijs*. Tilburg: Meso-Consult.

Bronneman, H.M., L.J. Herweijer en H.M.G. Vogels, *Voortgezet onderwijs in de jaren negentig..* Den Haag: SCP.

Hamond, B. van en R. Haccou red. (2006), *Gaining and proving yourself in social competence*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

Kooiker, S.E. (red.), *Jeugd met beperkingen*. Den Haag: SCP.

Koolman-van Gorp (2005), *Kan een jonge kip uitgroeien tot een gans?*. Hengelo: Carmel College.

Kools, Q.H. (2005), *Aan het werk met startcompetenties na het Praktijkonderwijs*. Tilburg: IVA.

Kools, Q.H. en H. Marien (2007), *Uitstroom Praktijkonderwijs schooljaar 2005-2006*. Tilburg: IVA.

Kuijpers, M., F. Meijers en J. Bakker (2006), *Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo: hoe werkt het?* Driebergen: HPBO.

Pro-Werk (zonder datum), *De overstap. Hoe arbeidsgehandicapte leerlingen aan werk komen*. Pro-Werk: Hoorn.

PSW Arbeidsmarktadvies (2002), *Laag- en ongeschoold werk voor het praktijkonderwijs in Ede en Wageningen*. PSW Arbeidsmarktadvies: Den Bosch.

Raad voor Werk en Inkomen (2007), *Arbeidsmarktanalyse 2007*. Den Haag: RWI.

Referentiegroep Praktijkonderwijs in de Steigers (2007), *Het boommodel praktijkonderwijs*

Vreugdenhil-Tolsma, B., Q. Kools en A. de Wolf (2003), *Uitstroom praktijkonderwijs in beeld. De ontwikkeling van een instrument en een meting van de uitstroom in 2001-2002 van leerlingen praktijkonderwijs*. Tilburg: IVA.

Bijlage 1

Wij bedanken de volgende gesprekspartners in het Praktijkonderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs voor hun bijdrage aan het onderzoek:

Peter Tottee	Mytylschool Eindhoven
Peter Meima	Alfons Corti school
Pim de Jong	Het Anker
Petra Six	Het Anker
Ben van Hamond	Sterk in Werk
Ito Brouwer	Amman College
Jo van den Heuvel	De Rijzert
Els Breedveld	Vliegenthart

Bijlage 2

Gespreksleidraad stagecoördinator

Algemeen

- Algemene beschrijving van de populatie schoolverlaters de laatste jaren en veranderingen daarin. Het gaat hier om leerlingen die uitstromen naar betaalde arbeid (al dan niet in een beschermde of gesubsidieerde arbeidsplaats).
- Heeft de school een specifieke visie op toeleiding leerlingen naar een passende arbeidsplaats? Wat is in de ogen van de school een passende arbeidsplaats?
- Hoe heeft deze visie zich de laatste jaren ontwikkeld?

Een passende arbeidsplaats

- Hoe gaat het *vinden* van een geschikte arbeidsplaats in zijn werk?
- Welke activiteiten onderneemt de school hierin?
- Welke actoren binnen en buiten de school zijn erbij betrokken? Op welke manier?
- Wat is de rol van de leerlingen en hun ouders hierin?
- Welke instrumenten en /of methodieken worden hierbij ingezet?
- Welke rol speelt de stage in de opleiding hierin? Maken partijen voldoende gebruik van feedback en informatie die uit het functioneren van de leerling op de stageplaats beschikbaar komt?
- Welke rol spelen beschikbare gegevens over de leerlingen (hun competenties) hierbij? Welke gegevens zijn over de leerlingen beschikbaar? Hoe worden deze verzameld en up-to-date gehouden?
- Op welke wijze en in welke mate onderhoudt de school contacten met werkgevers over beschikbare arbeidsplaatsen?
- Wat kan in het proces verbeteren?
- Hoe succesvol is de school in het vinden van passende arbeid voor leerlingen?
- Wat is in de ogen van de school 'succesvol'?
- Waarop is dit beeld gebaseerd? Hoe houdt men dit bij?
- Treden daar de laatste jaren veranderingen in op? Gaat het beter of slechter?
- Hoe zijn deze veranderingen te verklaren?
- Andere eisen die werkgevers stellen (de vraag verandert)
- Vermindering van de werkgelegenheid (verschuiving van de vraag)
- Veranderingen in de leerlingenpopulatie (het aanbod verandert)?
- Hoe ondersteunt de school de *overgang* van school naar werk?
- Welke activiteiten onderneemt de school hierin? (begeleiding, loopbaanonderzoek etc.)
- Welke instrumenten en /of methodieken worden hierbij ingezet?

- Welke actoren binnen en buiten de school zijn erbij betrokken?
- Wanneer gaat het fout en hoe komt dat?
- Wat zijn de verschillen tussen leerlingen bij wie wel of geen succesvolle overgang van school naar werk gerealiseerd wordt?

Dialogoog met werkgevers

- Hoe speelt de school in op mogelijk andere wensen en eisen van werkgevers?
- Hoe houden zij zich van eisen en wensen van werkgevers op de hoogte?
- Hoe vaak staat de school in contact met regionale werkgevers?
- Welke contacten worden hiertoe onderhouden?
- Hoe vertaalt de school veranderende wensen en eisen naar het onderwijs?
- Zijn daar concrete voorbeelden van te geven?

Verbetering aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

- Hoe zou de aansluiting tussen leerling en arbeidsplaats verbeterd kunnen worden?
- Welke aanvullende activiteiten zijn nodig om een goede overgang van school naar de werk te realiseren? Factoren bij ouders, leerlingen, bedrijven.
- Wordt daar al concreet iets aan gedaan? Zo ja, hoe?

Relevante documenten en instrumenten

- Welke documenten en instrumenten zijn beschikbaar om te bestuderen?

Gespreksleidraad telefonische interviews werkgevers

Arbeidsplaatsen

- Hoeveel schoolverlaters Pro/VSO heeft u afgelopen jaar in dienst genomen?
- En hoeveel van school XX
- Zijn dat er de laatste jaren meer/minder geworden? Neemt uw vraag naar schoolverlaters Pro/VSO toe of af? Hoe komt dat? (totaal en van school XX)
- Hoe komen schoolverlaters bij u terecht?
- In wat voor functies komen schoolverlaters Pro/VSO terecht? Welke taken horen daarbij? Wat voor werkzaamheden voeren zij uit?

Competenties

- Welke competenties hebben de schoolverlaters nodig om goed in het bedrijf te functioneren en de werkzaamheden adequaat te uit te voeren?
- Welke competenties zijn absoluut noodzakelijk?
- Welke competenties zijn gewenste competenties?
- Hoe beoordeelt u de aansluiting tussen de competenties van de schoolverlaters en de functie-eisen die in uw bedrijf aan schoolverlaters Pro/VSO worden gesteld?
- Voldoen de schoolverlaters aan de door u gestelde eisen?
- Beschikken zij over de gewenste competenties op het gewenste niveau?
- Welke competenties hebben zij in onvoldoende mate?
- Welke competenties ontbreken grotendeels?
- En waar zijn zij juist goed in?
- Hoe beoordeelt u dit?
- Zit er veel verschil tussen leerlingen die van verschillende scholen komen?
- Hoe verklaart u deze verschillen?
- Treden er veranderingen op in de eisen en wensen die u heeft ten aanzien van de competenties van schoolverlaters?
- Worden er andere eisen gesteld?
- Worden er hogere eisen gesteld?
- Waar hebben deze veranderingen mee te maken?

Dialogo met de scholen

- Heeft u met de scholen overleg over uw wensen en evt. veranderingen daarin?
- Heeft u met de scholen overleg over discrepanties tussen uw vraag en hun leerlingenaanbod? Spelen de scholen op deze veranderingen in?

Loopbaan van schoolverlaters

- Wat is uw beeld bij de mogelijkheden die de schoolverlaters hebben om zich verder te ontwikkelen?
- Welke competenties hebben leerlingen nodig voor goede ontwikkeling gedurende hun loopbaan? (reflectie, leren leren)?
- Hoe ziet de loopbaanontwikkeling van schoolverlaters er in de praktijk uit? Krijgen zij kansen zich verder te ontwikkelen? Of blijven zij voor langere duur eenzelfde functie uitoefenen zonder dat er aandacht is voor hun ontwikkeling?
- Hoe kan de school daar op inspelen?
- Hoe begeleidt uw bedrijf hen in hun ontwikkeling? Spelen de scholen daar nog een rol bij? Welke instrumenten (actieplannen, ontwikkelingsplannen, POP etc) gebruikt u daarbij?
- Wat is het contact met de scholen na plaatsing van de schoolverlater?

Niet voor iedereen is het vanzelfsprekend om na het voltooien van een opleiding een passende plek op de arbeidsmarkt te verwerven. Leerlingen uit het Praktijkonderwijs (PrO) en het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) hebben ondersteuning nodig bij de voorbereiding en toeleiding naar de arbeidsmarkt. Het is daarbij belangrijk dat hetgeen op school geleerd wordt en de eisen die het bedrijfsleven stelt zoveel mogelijk op elkaar afgestemd worden. Dit vergroot de kansen op het verkrijgen en behouden van een baan voor deze leerlingen.

In dit rapport wordt verslag gedaan van een onderzoek in het kader van het Kortlopend Onderwijsonderzoek, uitgevoerd op verzoek van het onderwijsveld. De aanleiding voor dit onderzoek is de vraag naar factoren die bijdragen aan een duurzame plaatsing van leerlingen uit het PrO en VSO op de arbeidsmarkt.

Uit het onderzoek, waarin is gesproken met scholen en met het bedrijfsleven, blijkt dat de overgang van school naar werk over het algemeen redelijk verloopt. Er bestaat echter zowel van de kant van het onderwijs als dat van de bedrijven de wens om beter inzicht te hebben in elkaars werk. Scholen en bedrijven geven aan dat zij in gesprek willen om een betere en duurzame aansluiting tussen onderwijs en arbeid te realiseren, bijvoorbeeld door samen te werken rond de inrichting van onderwijs-programma's.

In het rapport wordt aandacht besteed aan twee ontwikkelingen die in dit onderzoek worden gesignaleerd. Ten eerste gaat het om het realiseren van een meer loopbaangerichte benadering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, een perspectiefwisseling onder de noemer 'van werk naar baan'. Werknemers zouden de uitstromers van PrO en VSO meer uitdagend werk (met ontwikkelingsmogelijkheden) moeten bieden. Ten tweede gaat het om de nazorg die alle leerlingen die het PrO of VSO verlaten nodig hebben. Welke (externe) organisatie die naschoolse begeleiding ook uitvoert, het is belangrijk dat deze schoolverlaters niet met te veel verschillende instanties en begeleiders in aanraking komen en dat deze voldoende zicht hebben op de mogelijkheden van de leerling.

ISBN: 978-90-6835-4355



Warandelaan 2
Postbus 90153
5000 LE Tilburg

www.iva.nl