

Leren & Werken

Praktijkonderwijs & Duale Trajecten

Inhoud	pagina	pagina	
1 Inleiding	5		
<ul style="list-style-type: none"> • Project Duale Trajecten • Wat mag u van het handboek verwachten? • Website 			
2 Wat is een duaal traject: wat is het verschil met stage en wat is de meerwaarde?	9		
<ul style="list-style-type: none"> • Voordelen voor de leerling • Voordelen voor de werkgever 			
3 Hoe past een duaal traject in het onderwijs?	13		
<ul style="list-style-type: none"> • Bij welke onderwijsfase past het duale traject? • Hoeveel dagen aan het werk en hoeveel dagen school? 			
4 Voor welke leerlingen is het geschikt?	17		
<ul style="list-style-type: none"> • Competenties voor een duaal traject • Bij welke leerling komen we dan uit? 			
5 Welk type bedrijf is geschikt?	21		
<ul style="list-style-type: none"> • Is erkenning als leerbedrijf nodig? • Op welke punten moet je letten? • Waar vind je een bedrijf? • Netwerkschool • Ook de leerling aan het werk! 			
		6 Wat moet geregeld zijn voor de start van het duale traject?	
		<ul style="list-style-type: none"> • Afspraken maken en vastleggen • Instemming ouders noodzakelijk • Wie moeten ook op de hoogte zijn? 	25
		7 Hoe geef ik de begeleiding van het werken vorm?	27
		<ul style="list-style-type: none"> • Trajectbegeleider aanwijzen • Contact met de praktijkbegeleider • Tijdens de vakantie gaat het werk gewoon door 	
		8 Hoe richt ik het leren in?	31
		<ul style="list-style-type: none"> • Maatwerk • Organisatie 	
		9 Hoe geef ik de nazorg vorm?	33
		<ul style="list-style-type: none"> • Jobcoach 	
		10 Communicatie: bedrijf, ouders, leerling	35
		<ul style="list-style-type: none"> • Bedrijf en school • Ouders, leerling en school 	
		11 Wat zijn relevante financiële aspecten?	39
		<ul style="list-style-type: none"> • Voor de werkgever • Voor de ouders 	
		12 Wat zijn relevante juridische aspecten?	45
		<ul style="list-style-type: none"> • Samenhang leerwerkovereenkomst en arbeidsovereenkomst • Ontbinding overeenkomsten 	



Inleiding

Het praktijkonderwijs bereidt leerlingen voor op zelfstandig functioneren in de maatschappij, op goed burgerschap, op werken, op wonen en op besteden van vrije tijd. Het voorbereiden op werken op de arbeidsmarkt vervult daarbij een sleutelrol. Niet alleen voor de school maar vooral ook voor de leerling. Want wie vindt dat nu niet belangrijk: een eigen baan en zelf geld verdienen?

“Van vrienden hoor ik dat ze al werken én ook nog leren. Dit wil ik ook graag, maar dan in de metaal. Ik begrijp dat ik eerst op school moet laten zien wat ik kan, maar ik wil ook geld verdienen.”

Voor veel leerlingen is het praktijkonderwijs eindonderwijs. Na afloop gaan ze aan de slag bij een baas. Om die reden richten veel scholen zich op de leerling te onderwijzen in zoveel mogelijk praktische competenties. Die hebben ze immers nodig als ze gaan werken. Voor een deel vindt dat onderwijs plaats binnen de schoolmuren. Maar om de overstap van leren naar werken eenvoudiger te maken is het van belang dat de leerlingen ook ervaring op doen in een echte werkomgeving. Voor dat laatste benutten de scholen nu meestal het instrument van de stage. Het is echter ook mogelijk ‘duale trajecten’ in te zetten, een instrument waarmee in het schooljaar 2007-2008 bij wijze van proef door een aantal scholen ervaring is opgedaan. In een duaal traject wordt werken in een betaalde baan gecombineerd met leren op de school voor praktijkonderwijs. Zowel stages als duale trajecten vormen krachtige middelen op weg naar een baan waarin de leerling zelfstandig kan functioneren.

Project Duale Trajecten

Over stages is bij scholen voor praktijkonderwijs een schat aan kennis en ervaring in huis. Dat geldt echter nog niet voor duale trajecten, omdat dit instrument nieuw is in het praktijkonderwijs.

De Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs heeft om die reden in het schooljaar 2007-2008 een pilotproject uitgevoerd. De volgende zes scholen hebben daaraan meegedaan:

- AOC TERRA Groene School uit Winsum
- Praktijkschool Breda
- Praktijkonderwijs Almere
- De Compagnie Praktijkonderwijs, onderdeel van OSG Sevenwolden, uit Heerenveen
- Praktijkschool Hulst
- Praktijkschool locatie De Singel, onderdeel van het Hooghuislyceum, Oss

¹ Met ‘scholen voor praktijkonderwijs’ worden in deze uitgave ook afdelingen praktijkonderwijs bedoeld.

Gedurende de pilot hebben de scholen verschillende aspecten van het duale traject verkend, onderdelen daarvan verder ontwikkeld en – last but not least – zelf ook ervaring kunnen opdoen met het plaatsen van leerlingen in een duaal traject. Om de opbrengsten van het project met het hele praktijkonderwijs te delen, is dit handboek geschreven.

Wat mag u van dit handboek verwachten?

Het handboek laat de ervaringen zien van de pilotscholen met duale trajecten in het praktijkonderwijs. Heeft het duale traject voordelen boven stages en zo ja welke? Wat zijn aandachtspunten, waar moet bij invoering op worden gelet? Deze en andere vragen komen aan bod.

Het handboek beschrijft op grond van de opbrengsten van de pilot niet één strak en pasklaar beeld van hoe het duale traject in de praktijk vorm krijgt. Want wat voor het praktijkonderwijs in het algemeen geldt, geldt ook voor duale trajecten: het moet passen bij de eigen manier van werken van de school én - belangrijker nog - het moet passen bij de leerling. Elke leerling en elke school is weer anders en uniek. Dat betekent dat hét duale traject niet als één vaststaand model te beschrijven valt. Voor duale trajecten gaat dit net zo goed op als voor het praktijkonderwijs in het algemeen.

Het doel van het handboek is om de meerwaarde van een duaal traject onder uw aandacht te brengen. Verder om u enthousiast te maken om na te denken over de vraag waar toepassing van een duaal traject voor leerlingen van uw school een mogelijkheid kan zijn. En daarna natuurlijk om het in praktijk te brengen, de vruchten te plukken. Het handboek is vooral geschreven voor schoolleiders en stagebegeleiders in het praktijkonderwijs.

Website

Naast dit papieren document is er ook nog een website: www.duaalpro.nl. Daar kunt u onder andere informatie vinden over de achterliggende projecten van de pilotscholen. De informatie op de website geeft u ook zo goed mogelijk antwoord op allerlei praktische vragen.

In het handboek komt een aantal zaken aan bod. Er is gekozen voor de vorm van een reeks van vragen die beantwoord worden. In totaal komen 11 vragen aan bod. De vragen luiden als volgt:

- Wat is een duaal traject, wat is het verschil met een stage en wat is de meewaarde?
- Hoe past een duaal traject in het onderwijs?
- Voor welke leerlingen is het geschikt?
- Welk type bedrijf is geschikt?
- Welke voorbereidende werkzaamheden zijn nodig?
- Hoe geef ik de begeleiding van het werken vorm?
- Hoe richt ik het leren in?
- Hoe geef ik de nazorg vorm?
- Communicatie: bedrijf, ouders, leerling.
- Wat zijn relevante financiële aspecten
- Wat zijn de relevante juridische aspecten?

Op de website www.duaalpro.nl vindt u voorbeelden van documenten die behulpzaam kunnen zijn bij de invoering van een duaal traject. Deze documenten zijn - al dan niet in bewerkte vorm- opgesteld door één van de pilotscholen van het project. Deze documenten kunt u via de website downloaden en bewerken voor eigen gebruik.

Aan het (duale) werk!



Wat is een duaal traject: wat is het verschil met stage en wat is de meerwaarde?

In andere sectoren binnen het onderwijs - van vmbo tot universiteit - is het fenomeen van duaal leren al redelijk ingevoerd. In die zin is het dus bepaald niet nieuw. Voor het praktijkonderwijs is het wel nieuw.

Een duaal traject is een traject waarbij de leerling een deel van zijn tijd op school is en leert en een deel van zijn tijd werkt. Voor dat werk krijgt hij normaal betaald, volgens de geldende CAO.

Een duaal traject zit tussen een stage en een betaalde baan in. Waarin onderscheidt een duaal traject zich van een vaste baan en van een stage?

Het onderscheid met een vaste baan zit hem in het feit dat de leerling blijft ingeschreven bij het praktijkonderwijs en ook onderwijs krijgt. Minimaal één dag in de week gaat de leerling naar school.

Het onderscheidende element van een duaal traject in vergelijking met andere vormen van praktijkgericht leren werken - daaronder ook de stages - is dat er sprake is van een arbeidsrelatie tussen de leerling en het bedrijf waar wordt gewerkt. Deze is vastgelegd in een arbeidsovereenkomst die is ondertekend door de twee betrokken partijen: de werkgever en de leerling als werknemer. De school staat daar dus formeel buiten. Daarnaast is er ook sprake van een leerwerkovereenkomst waarin afspraken zijn vastgelegd tussen leerling, school en bedrijf.

Met een juridische bril op bekeken betekent het hebben van een arbeidsovereenkomst:

- er is een verplichting tot het verrichten van arbeid
- er is een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer
- de werknemer krijgt loon betaald

Uit deze punten blijkt dat een duaal traject verder gaat dan een stage en dat de afspraken tussen bedrijf en leerling minder vrijblijvend zijn. Daar staan wel voordelen tegenover, niet alleen voor de leerling maar ook voor de werkgever.

Voordelen voor de leerling

- de leerling ervaart wat het is om een echte werknemer te zijn en wat dat betekent
- de overstap van school naar betaald werk is voor de leerling geleidelijker; terwijl de leerling een volwaardige werknemer is, is er toch ook nog de bekendheid en veiligheid van de school
- de school kan zorgen dat de leerling nog die dingen leert die nodig zijn om het werk goed te kunnen (blijven) doen; dat kunnen algemene (bijvoorbeeld sociale) vaardigheden zijn, maar ook hele specifieke vaardigheden (bijvoorbeeld branchecertificaten)
- een duaal traject vergroot de kans voor de leerling op een vast contract bij de werkgever
- de leerling verdient een vast salaris
- de leerling kan zelfvertrouwen en status aan zijn baan ontleen
- een arbeidsovereenkomst brengt voor de leerling een vorm van ontslagbescherming met zich mee.

“De overstap kan anders abrupt zijn, waardoor er problemen in de werksituatie kunnen ontstaan. Wanneer een leerling nog de school bezoekt, zijn de lijnen kort en kan een eventueel probleem snel worden aangepakt.”

Voordelen voor de werkgever

- met een leerling van het praktijkonderwijs haalt de werkgever vaak een loyale en leergierige werknemer in huis
- de werkgever kan met iemand overleggen die de leerling goed kent doordat de school nog even ‘in beeld blijft’
- de werkgever kan zijn wensen ten aanzien van (bij-)scholing bij de school neerleggen en vragen om dit op de schooldag op te pakken
- de werkgever kan profijt hebben van de kennis die bij de school aanwezig is ten aanzien van specifieke (financiële) regelingen.

Ook rondom stages kan veel onderling worden geregeld, bijvoorbeeld met een stageovereenkomst en een stagevergoeding. Daardoor kan het verschil tussen een duaal traject en een stage minder groot worden gemaakt. Toch blijven enkele van bovengenoemde punten van kracht, ook als een stagevergoeding wordt geregeld en de relevante verzekeringen goed geregeld zijn. Dat je iets moet leveren voor het geld dat je krijgt, dat het niet vrijblijvend is en na een tijdje weer stopt, dat je goed moet omgaan met al je collega's en je baas, zijn zo van die punten die een duaal traject anders maken dan een stage. De mogelijkheid van een duaal traject moet dan ook worden gezien als een extra instrument naast de stage, niet in de plaats daarvan. Stage is meer een onderdeel van het scholingsprogramma. Bij een duaal traject heeft het onderwijs veelal een secundaire, ondersteunende rol bij het werk dat wordt verricht. De leerdoelen van de leerling zijn gericht op wat nodig is voor de specifieke werkplek van de leerling. Je zou kunnen zeggen: bij een stage gaat het om een leerling die werkervaring opdoet terwijl het bij een duaal traject gaat om een werknemer die leert.

Het doel van het praktijkonderwijs is de leerling te begeleiden op weg naar zoveel mogelijk zelfstandigheid. Het duale traject staat in het teken van dat doel. Op het niveau van de individuele leerling kan dat betekenen dat een duaal traject de opmaat vormt voor een vast arbeidscontract maar dat is geen voorwaarde. Een duaal traject is dus niet per definitie mislukt als het niet uitmondt in een vast contract. Je kan van een werkgever niet verwachten dat hij aan het begin van het duale traject al verzekert dat de leerling een vast contract krijgt. Wel kun je die intentie afspreken..Overigens kan een praktijkschool voor zichzelf het streven naar een vast arbeidscontract voor de leerling wel als doel stellen van het duale traject (maar niet als voorwaarde).

Zoals het praktijkonderwijs eindigt met een leeftijdsgrens voor de leerling van 18 jaar, zo is ook deelname aan een duaal traject eindig. Er bestaat echter nog geen wettelijke regeling waarin de afspraken ten aanzien van de uitstroom uit het praktijkonderwijs via een duaal traject zijn ondergebracht. Daarom is ook nog niet vastgelegd wat de maximale doorlooptijd van een duaal traject kan zijn en hoeveel dagen per week een leerling mag werken. Vandaar dat we voorlopig rederenen vanuit bestaande kaders bij aangrenzende vormen van onderwijs (vmbo en mbo). Zo geldt voor de leerwerktrajecten in het vmbo dat het praktijkgedeelte in het derde en vierde leerjaar samen maximaal 160 dagen mag omvatten. Daarbij wordt ook nog eens de voorkeur uitgesproken om het praktijkgedeelte vooral in het vierde jaar te concentreren. Combinatie van die twee uitgangspunten brengt ons tot de volgende eenvoudige vuistregel die we voorlopig hanteren: een maximumperiode van één jaar voor een duaal traject in het geval dat de leerling 4 dagen per week werkt.



Hoe past een duaal traject in het onderwijs?

De voorbereiding van een leerling op de arbeidsmarkt kent in het praktijkonderwijs op hoofdlijnen min of meer dezelfde opbouw. In grote lijnen kunnen daarbij de volgende stappen worden onderscheiden:

- een interne stage, binnen de vertrouwde muren van de school
- uitbreiding van de interne stage naar bijvoorbeeld een stage op een andere locatie van de school
- begeleide stage(s) buiten de deur, met een opbouw van de omvang van de stage
- een plaatsingsstage, gericht op het vinden van een baan

Dit kan worden beschouwd als een doorlopende stagelijijn van een leerling binnen het praktijkonderwijs. Zelfstandigheid, vakbekwaamheid, het wennen aan alles wat 'werken' met zich mee brengt en zicht krijgen op wat het best bij de leerling past, worden in de opeenvolgende fasen geleidelijk opgebouwd. Om de juiste keuzes te maken beschikt de school over verschillende instrumenten zoals een assessment om de stagegeschiktheid vast te stellen of - in een latere fase - een arbeidskundig onderzoek.

Bij welke onderwijsfase past het duale traject?

Op welke plaats hoort het duale traject nu thuis in bovenstaande stagelijijn? De praktijk wijst uit dat het duale traject eigenlijk altijd wordt gepositioneerd in de laatste fase van het praktijkonderwijs. Afhankelijk van de concrete situatie die zich aandient, neemt het duale traject de plaats in van de plaatsingsstage of vormt daarop een logisch verlengstuk. Zoals we eerder hebben gezien: het onderscheidende criterium is het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst. Het duale traject biedt een extra dimensie om de leerling het gevoel te geven dat hij bezig is zich te ontwikkelen tot een volwaardige medewerker van het bedrijf.

“Onze leerling heeft dit schooljaar een stageplaats gezocht en gevonden bij een loonbedrijf. Er was in eerste instantie 2 dagen per week werken afgesproken gedurende een periode van 6 weken. Maar het klikte goed tussen de werkgever en de leerling. De stageperiode werd verlengd en wanneer het zo goed bleef gaan zou de werkgever de leerling een dienstverband willen aanbieden. De leerling heeft een Wajong-uitkering wat de drempel voor de werkgever wat lager maakte. De leerling volgt op school de lascursus niveau 1. Deze cursus wil hij graag afronden. Daarom is met het bedrijf afgesproken dat de leerling vanaf maart een contract voor 4 dagen krijgt. Eén dag per week is hij dan nog op school om de lascursus af te ronden. Wanneer deze cursus is beëindigd krijgt Martijn bij het bedrijf een contract voor 5 dagen per week.”

Ook vanuit een andere invalshoek is een plaats van een duaal traject in de laatste fase van het praktijkonderwijs de meest voor de hand liggende: niet te vroeg en niet te laat. Voor leerlingen van 15 jaar geldt immers een maximale arbeidstijd gedurende een schoolweek van 12 uur. Een dergelijk maximum aantal uren zou niet te verenigen zijn met een duaal traject van méér dan anderhalve dag werken per week. Aan de andere kant moeten leerlingen het praktijkonderwijs verlaten na afloop van het schooljaar waarin zij 18 jaar zijn geworden. Daarna is een combinatie van leren & werken aan een praktijkschool niet meer mogelijk. Daarom is het aangaan van een duaal traject in een fase waarin de leerlingen 16 of 17 jaar zijn het meest voor de hand liggend.

Natuurlijk is elke leerling anders en ziet de schoolloopbaan van elke leerling in het praktijkonderwijs er anders uit. Richtsnoer is dat altijd samen met de leerling wordt gezocht naar de best passende route. Binnen het kader van het in het praktijkonderwijs vaak gehanteerde boom-model ligt deze uitgestippelde weg vast in een individueel ontwikkelingsplan (IOP) van de leerling. Dit IOP is de basis voor het maken van de keuzes in de loop van de schoolcarrière. Het is een levend document en biedt in combinatie met de individuele coachinggesprekken het beste zicht op de voortgang die wordt geboekt. Deze wordt zichtbaar gemaakt in een portfolio. Of en zo ja wanneer een leerling start met een duaal traject maakt onderdeel uit van de eigen leerroute en dus ook van het IOP. Binnen het kader van het boom-model wordt ook wel gesproken over het opstellen van een overstapplan, ook wel overgangsplan of transitieplan genoemd. Het transitieplan beschrijft een aantal afspraken tussen school en leerling over de wijze waarop de leerling begeleiding kan krijgen van de school bij de overstap van school naar het betreffende bedrijf en bij de voorbereiding op een arbeidscontract.

Hoeveel dagen aan het werk en hoeveel dagen school?

Er zijn verschillende varianten denkbaar, zoals 4 dagen werken en 1 dag naar school, of 3 dagen werken en 2 dagen naar school. De variant waarbij 4 dagen wordt gewerkt en waarbij de leerling 1 dag in de week naar school gaat ligt - zo blijkt uit de pilot - het meest voor de hand. Gedurende de verschillende stages is de intensiteit waarmee wordt gewerkt al opgebouwd. Het duale traject vormt dan de laatste etappe naar de finish: een echte baan, waarbij we uitgaan van een fulltime baan.

Ook hier geldt echter: het blijft maatwerk, dus als de behoeften anders liggen, is een keuze om 3 dagen te werken ook acceptabel. Het is wel van belang een duidelijke keuze te maken, en niet te kiezen voor een variant waarbij soms 4 en soms 3 dagen wordt gewerkt. Een duidelijke keuze voor een vaste structuur geeft iedereen duidelijkheid.

Tijdens de pilot hebben de scholen ervaring opgedaan met de vraag wanneer een duaal traject het beste in een individuele leer-route past. Belangrijke punten zijn in het algemeen:

- een duidelijk beeld bij de leerling van het beroep en de bijbehorende werkzaamheden
- een gevoel van kans van slagen in deze richting bij bedrijf, leerling en school
- een geslaagde opbouw van een doorlopende stagelijn voorafgaand aan het duaal traject
- een positieve ervaring van leerling en bedrijf bij een stage van de desbetreffende leerling
- een instelling van de leerling om te willen werken en tegelijkertijd bereid te zijn tot leren
- juiste werknemersvaardigheden en competenties van de beginnende werknemer, die juist in het betreffende bedrijf in een specifieke werksituatie met de juiste collega's en begeleiding naar boven komen
- het op één lijn zitten van ouders, leerling en school voorafgaand aan het duale traject

Vóór het duale traject

Maria geeft in gesprekken, als onderdeel van het individueel ontwikkelingsplan (IOP) aan dat ze geen zin meer heeft in leren en eigenlijk wel wil gaan werken of voor een deel van de tijd wil gaan werken. Ouders zijn van mening dat hun dochter in ieder geval moet blijven leren al dan niet in combinatie met werken.

De docent staat in dubio en geeft aan dat misschien niveau 1 haalbaar is. De leerling is een werker die het moet hebben van leren door doen.

En achteraf

Het voordeel van het duale traject dat Maria heeft gelopen is dat zij haar motivatie niet kwijt is geraakt. Dat de stagebegeleider van school tijdig en in goed overleg met de werkgever heeft kunnen bijsturen. Dat de leerling heel gericht met dat ene ding bezig is geweest namelijk zorgen dat het op het werk goed blijft gaan. Door de terugkomdagen op school is er betrokkenheid gebleven en kon daar gewerkt worden aan de ontbrekende vaardigheden en het versterken van al aanwezige vaardigheden.

² Zie ook de publicatie 'De overgang van school naar werk' van the European Agency for Development in Special Needs Education op <http://www.european-agency.org>.



Voor welke leerlingen is het geschikt?

Een duaal traject is niet voor elke leerling nodig of geschikt. In de pilotscholen is gekeken naar de vraag voor welk type leerling een duaal traject het meest passend is. Belangrijk daarbij is het punt over welke competenties de leerling op een gegeven moment in zijn onderwijsloopbaan beschikt. Voor een duaal traject moet de leerling over bepaalde competenties beschikken.

Competenties voor een duaal traject

Hoe stel je die vast? Sommige scholen maken gebruik van zelfontwikkelde competentiewijzers, anderen gebruiken bestaande instrumenten. Deze wijzers en instrumenten beschrijven de competenties die de leerling op een gegeven moment in zijn onderwijsloopbaan heeft ontwikkeld.

Ten aanzien van de opzet en toepassing van deze wijzers en instrumenten zijn een aantal aandachtspunten naar voren gekomen:

- om een doorlopende lijn in beeld te krijgen, moeten de competentiewijzers of –lijsten eigenlijk in alle leerjaren toepasbaar zijn
- om de lijsten hanteerbaar te houden –zowel voor het invullen als voor het interpreteren van de opbrengst– moeten de lijsten niet te lang zijn; onnodige herhalingen moeten worden voorkomen
- de lijsten worden door verschillende partijen ingevuld; de vragen moeten voor alle partijen te begrijpen zijn, vooral voor de leerlingen
- de gehanteerde begrippen moeten maar voor één uitleg vatbaar zijn; dit is ook belangrijk met het oog op de gerichte begeleiding van de leerling
- als er verschillende varianten competentiewijzers/-lijsten naast elkaar worden gebruikt voor verschillende doelgroepen, moet er wel sprake zijn van onderlinge samenhang
- de lijsten sluiten idealiteit aan op instrumenten die in ander verband worden gebruikt: denk aan zaken als een arbeidsdiagnose-instrument e.d.

Op de website - www.duaalpro.nl - is bij wijze van voorbeeld een reeks competentiekaartjes opgenomen die zijn ontwikkeld binnen het kader van learn2work (zie ook de website www.vanschoolnaarwerk.org). Daarbij gaat het om sociale en taakgerelateerde competenties.

Om een indruk te geven van competenties die van belang zijn bij het starten met een duaal traject is in onderstaand schema een voorbeeld opgenomen.

Sociale competenties	Taakgerelateerde competenties
<ul style="list-style-type: none">• communicatieve competenties• positief sociaal gedrag• assertiviteit• samenwerken• omgaan met kritiek• zich kunnen aanpassen aan bedrijfscontext	<ul style="list-style-type: none">• doelgerichtheid• ordelijkheid• betrouwbaarheid• motivatie• initiatief tonen• bedachtzaamheid• zelfstandigheid• belastbaarheid• evalueren en reflecteren

Bij welke leerling komen we dan uit?

Dat verschilt sterk per school en is mede afhankelijk van de manier waarop het duale traject een plaats krijgt in de opbouw van het onderwijs. Bij de ene school komt men uit bij de beste leerlingen, bij de andere school juist bij de zwakkere leerling.

Bij de pilotscholen is het meest gangbaar gebleken dat vooral de middengroep leerlingen baat heeft bij een duaal traject. Want de beste leerlingen hebben in deze benadering het extra steuntje in de rug van een duaal traject niet nodig, en voor minder goede leerling is een reguliere baan waarschijnlijk geen reële optie. Voor de middencategorie is dat wel het geval, met de extra steun van een duaal traject.

Het duale traject zal door onze school niet gepromoot gaan worden als een aantrekkelijke aanvulling op wat men nu al heeft. Het wordt meer low-profile ingezet als een extra kans voor een leerling die moeite zal hebben om de stap naar werk te maken.

Over het algemeen zal dit de zwakkere leerling zijn, die wel sociaal vaardig is en die deze mogelijkheid krijgt na een stageperiode. Deze leerling komt voor zijn 18e niet in aanmerking voor Wajong, maar zal dat na het bereiken van die leeftijd waarschijnlijk wel nodig hebben. Een duaal traject leent zich er goed voor om deze periode te overbruggen..

Belangrijk is echter aan te geven dat duale trajecten in beginsel voor alle leerlingen toepasbaar zijn. Er is niet één type leerling te beschrijven waarvoor duale trajecten exclusief bestemd zijn. Doe je dat wel, dan plaats je altijd een groep leerlingen buiten beeld terwijl die misschien wel gebaat kan zijn bij een duaal traject.

Onze leerlingen, die in een duaal traject zitten, zijn doorgaans opmerkelijk genoeg geen modelleerlingen in de schoolsituatie geweest. Zij zijn vooral tijdens stageperiodes positief gaan opvallen, waarbij het bedrijf steeds de initiator is geweest voor het aangaan van een duaal traject .Blijkbaar is er dan een situatie, waarin leerlingen ander gedrag gaan vertonen, zodanig dat dan pas de nodige competenties zichtbaar worden.



Welk type bedrijf is geschikt?

Om op voorhand geen mogelijkheden uit te sluiten, zou het algemene antwoord kunnen zijn: elk bedrijf! In ieder geval: elk bedrijf dat het hart op de goede plaats heeft. Een bedrijf dat oog heeft voor de leerlingen van het praktijkonderwijs. Een bedrijf waar men het geen probleem vindt om een werknemer binnen te halen die nog niet over alle competenties beschikt. Een bedrijf dat samen met het praktijkonderwijs de leerling wil brengen naar het niveau van een goede, betrouwbare werknemer die beschikt over de juiste competenties, kennis, vaardigheden en ervaring die vereist is op die specifieke werkplek. En dit alles terwijl een bedrijf ook verantwoordelijk blijft voor een gezonde bedrijfsvoering.

In gesprekken tussen de stagebegeleider en de bedrijfsleider kwamen de arbeidsmogelijkheden van Jan ter sprake. Een knelpunt is de productiviteit. De productiecapaciteit van Jan ligt op ongeveer 50 % van een vaste medewerker.

Daar tegenover staat dat de bedrijfsleider vertelt dat hij Jan graag wil behouden omdat zijn aanwezigheid het andere personeel en klanten vrolijk stemt. Hij is een meerwaarde voor het bedrijf vanwege zijn positieve inzet. Niets is te veel gevraagd en Jan is er altijd.

Is erkenning als leerbedrijf nodig?

Sommige bedrijven zijn door een kenniscentrum beroepsonderwijs erkend als leerbedrijf, andere niet. Heb je een erkend leerbedrijf nodig voor een duaal traject?

Er zijn voordelen verbonden aan een erkend leerbedrijf. Zo lopen er geschoolde leer-werkmeesters rond; vaak zijn deze bedrijven ook gewend afspraken te maken met scholen over de begeleiding op de werkplek en op de school.

Op dit moment hoeft het bedrijf waar een duale leerling praktijkonderwijs wordt geplaatst, geen mbo-erkend leerbedrijf te zijn. Ook dat heeft voordelen omdat de school bedrijven uit de regio waar goede stage-ervaringen mee zijn opgedaan maar die (nog) niet als leerbedrijf zijn erkend, ook kan vragen mee te doen aan duale trajecten. Dit zijn andere, soms ook kleinere, bedrijven dan de formeel erkende leerbedrijven. Het zijn vaak bedrijven uit het eigen, vaak hechte netwerk van de school die mede vanuit het oogpunt van maatschappelijk ondernemerschap al jarenlang contact onderhouden met de school voor praktijkonderwijs.

Het kan zo zijn dat voor een individuele leerling een leerroute wordt uitgestippeld die na het praktijkonderwijs doorgaat in een beroepsbegeleidende leerweg van een mbo-opleiding (bbl). In dat geval kan het raadzaam zijn voor deze leerling toch te mikken op een duaal traject bij een mbo-erkend leerbedrijf. De leerling kan dan na afronding van het praktijkonderwijs de werkplek immers 'meenemen' naar het mbo.

Op welke punten moet je letten?

Op basis van de ervaringen van de pilotscholen zijn enkele punten aan te geven die maken of een bedrijf geschikt is voor een duaal traject van een leerling praktijkonderwijs:

- de bedrijven zijn in de regel redelijk klein en overzichtelijk;
- voor wat betreft het type werk:
 - niet te gecompliceerd
 - repeterend werk
 - maar ook weer niet uitsluitend eenzijdige productieactiviteit
- de bedrijven in kwestie hebben al een bepaalde relatie met de leerling, bijvoorbeeld via stage of een bijbaantje op zaterdag
- het bedrijf kan de leerling / werknemer goed begeleiden
- binnen het bedrijf is sprake van een vast aanspreekpunt voor leerling en school
- er is een directe lijn met de school
- het bedrijf is aangesloten bij een sector- of branche-CAO
- het bedrijf voldoet aan de eisen die de ARBO-wetgeving stelt
- het bedrijf leent geen werknemers uit aan andere ondernemingen.

Waar vind je een bedrijf?

Om duale trajecten uit te zetten, zijn ingangen bij de bedrijven noodzakelijk. De bedrijven komen niet vanzelf naar de school toe!

Het praktijkonderwijs heeft een handicap en dat is dat het in de samenleving niet erg bekend is. Bedrijven komen al snel met vragen als: wat is het voor een soort opleiding, een vakopleiding of een deel van een ROC of ondergebracht bij het vmbo? Bedrijven hebben kortom vaak geen duidelijk beeld van het praktijkonderwijs. Bedrijven weten daarmee dus ook niet om welk type leerlingen het gaat en wat hun mogelijkheden zijn. Zorgen voor een grotere bekendheid met het praktijkonderwijs is dan ook van groot belang. Daar ligt een taak voor initiatieven op landelijk niveau, maar lokaal actief zijn is ook noodzakelijk.

Netwerkschool

Om de ambities waar te maken is investeren in netwerken van groot belang. Naast instanties als het CWI, het UWV, MEE, WSW-instellingen, Arbodiensten en de Kamers van Koophandel is het ook van belang bekendheid te creëren en behouden bij bedrijvenkringen en brancheverenigingen in de regio.

Ook de leerling aan het werk!

Bij het vinden van een geschikte baan kan de leerling zelf uiteraard ook een rol spelen. Het zoeken en vinden van een baan is een belangrijk en leerzaam proces. Dit zou onderdeel kunnen uitmaken van zijn of haar IOP. De leerling wordt in dat geval begeleid bij het zoeken naar vacatures, het vinden van een mogelijk geschikte vacature en bij de manier waarop hij daarop vervolgens moet reageren.



Wat moet geregeld zijn voor de start van het duale traject?

Als sprake is van een match tussen een leerling en een bedrijf, wat moet dan vervolgens gebeuren om het duale traject daadwerkelijk in gang te zetten?

Afspraken maken en vastleggen

Het belangrijkste is dat goede onderlinge afspraken worden gemaakt en dat deze ook worden vastgelegd. Dat is onlosmakelijk verbonden aan de meer zakelijke relatie die gaat ontstaan.

Punten waarover duidelijkheid moet bestaan, zijn onder meer:

- de verwachtingen over en weer
- de duur van de periode dat wordt gewerkt
- de dagen waarop wordt gewerkt
- de werktijden en de afspraken rond vakantieperiodes en overig verlof
- de verdiensten
- dagelijkse bedrijfspecifieke zaken voor zover deze tijdens de voorafgaande stage nog niet van toepassing waren (denk aan urenregistratie, pauzes e.d.)
- specifieke verantwoordelijkheden en ieders taken daarbij rond zaken als veiligheid, verzekeringen e.d.
- de taak- en rolverdeling voor wat betreft de begeleiding tussen bedrijf en school
- hoe vaak is er contact en tussen wie (vast te leggen in een rooster voor de gehele periode van het duale traject)
- de invulling van de leeractiviteiten en eventueel te behalen certificaten
- momenten waarop tussentijds wordt geëvalueerd met het oog op continuering van het duale traject in de vorm van een vast arbeidscontract

Deze afspraken moeten worden vastgelegd in een leerwerkovereenkomst tussen school, bedrijf en leerling en in een arbeidscontract tussen het bedrijf en de leerling als werknemer.

Op de website zijn voorbeelden te vinden van een leerwerkovereenkomst en een arbeidscontract (www.duaalpro.nl).

Daarnaast zullen van de kant van de werkgever wellicht nog vragen leven over mogelijke financiële regelingen die het aantrekkelijker maken om een leerling in een duaal traject aan te nemen. De school heeft daarin een duidelijke voorlichtende taak. Verderop in dit boekje komen enkele van die zaken aan bod.

Instemming ouders noodzakelijk

Eerder is al opgemerkt dat instemming van de ouders in verband met de minderjarigheid van de leerlingen een noodzakelijke voorwaarde is om een duaal traject in gang te zetten. In de aanloop naar een duaal traject zullen dan ook gesprekken plaatsvinden tussen school, bedrijf en ouders, al dan niet in het bijzijn van de leerling. Los van de meer formele kant van dergelijke gesprekken kan een goed contact tussen ouders en bedrijf een succesbepalende factor worden. Ook hierin heeft de school een belangrijke taak te vervullen. Zie ook verderop in dit boekje waar de communicatie met de ouders aan de orde komt.

Wie moeten ook op de hoogte zijn?

Omdat er zakelijk gezien dingen gaan veranderen, moeten ook enkele externe instanties op de hoogte worden gesteld. Zo moet de afdeling leerplicht van de gemeente worden geïnformeerd over de wijzigingen en verder moet de Sociale Verzekeringsbank (kinderbijslag) op de hoogte worden gesteld van het feit dat de leerling geld gaat verdienen.

Intern is het van belang dat binnen de school waarborgen bestaan dat er een goede afstemming is tussen de trajectbegeleider die het contact met het bedrijf onderhoudt en de docent(en) die op de scholingsdag samen met de leerling werken aan de punten die tijdens het werk van de leerling voor verbetering in aanmerking komen. Vastleggen van de bevindingen tijdens het duale traject in een volgsysteem is zeer wenselijk.



Hoe geef ik de begeleiding van het werken vorm?

Met het realiseren van een duaal traject wordt gewerkt aan de doelstelling van het praktijkonderwijs: toeleiden naar betaalde arbeid. De begeleiding van de leerling tijdens het duale traject richt zich op behoud van de baan.

Trajectbegeleider aanwijzen

Om het onderscheid tussen stage en een duaal traject duidelijk te maken is het handig om de begeleider niet 'stagebegeleider', maar 'trajectbegeleider' te noemen. De trajectbegeleider is degene die door de onderwijsinstelling is aangewezen om de leerling, ouders, werkgever en collega's van de school te begeleiden in het duale traject. De trajectbegeleider van de betreffende leerling is bij voorkeur tevens de mentor. Dit om één centraal aanspreekpunt te hebben voor de leerling, werkgever en de ouders. Daarmee is deze trajectbegeleider een belangrijke spin in het web.

Bij de begeleiding van de leerling staan twee elementen centraal: het contact met de leerling (en ouders) en het contact met het bedrijf. De gesprekken zullen vaak afzonderlijk plaatsvinden, maar het is heel goed denkbaar dat trajectbegeleider, leerling en werkgever afhankelijk van de behoefte ook gezamenlijk een gesprek voeren.

Het contact met de leerling vindt bij voorkeur wekelijks plaats, op de dag dat de leerling zijn schooldag heeft. Op die dag is er ruimte ingebouwd om met elkaar te praten over hoe het werk gaat op het bedrijf en over hoe het leren gaat op school. Vaste onderdelen van een dergelijk gesprek zijn:

- de begeleiding op het functioneren als persoon
- specifieke begeleiding ten aanzien van zaken die te maken hebben met het werknemer zijn
- vakspecifieke en algemene ontwikkeling

Het is handig om competentiewijzers of -lijsten te gebruiken bij deze gesprekken. Dat vergemakkelijkt het uitwisselen van informatie, het vastleggen van de voortgang die de leerling boekt en het maken van vervolgafspraken. Dit kan zowel de werksituatie betreffen als de invulling van de schooldag. Hierbij kan het zowel om sociale als om taakgerelateerde competenties gaan.

Contact met de praktijkbegeleider

In principe loopt alle communicatie tussen school en bedrijf via de trajectbegeleider.

Zo onderhoudt de trajectbegeleider contacten met de praktijkbegeleider van het leerbedrijf. De praktijkbegeleider is degene die door het leerbedrijf is aangewezen om de leerling te begeleiden in het praktijkdeel van het duale traject. De praktijkbegeleider onderhoudt contacten met de trajectbegeleider van de school en zorgt voor de introductie, plaatsing en begeleiding van de leerling op de leerwerkplek en stelt de leerling in staat praktijkopdrachten uit te voeren.

De frequentie van de bezoeken aan het bedrijf door de trajectbegeleider vanuit school is maatwerk. Het hangt af van de fase van het duale traject, de behoefte van leerling en werkgever, en de mate waarin zich zaken aandienen die vragen om extra aandacht. Ook speelt mee of het bedrijf en de leerling al een gezamenlijk verleden hebben, bijvoorbeeld als het duale traject een vervolg is op een eerdere stage.

Er vindt tijdens het duale traject in het begin bij voorkeur één keer in de 3 à 4 weken een bezoek plaats door de trajectbegeleider aan het bedrijf. De opzet is om de intensiteit van deze contacten in de loop van de tijd af te bouwen. Ten eerste valt er als het goed gaat steeds minder te bespreken. Verder moet worden toegewerkt naar een situatie waarin de leerling als zelfstandige werknemer zich op eigen kracht staande weet te houden, zonder de achtervang van de begeleiding vanuit de school.

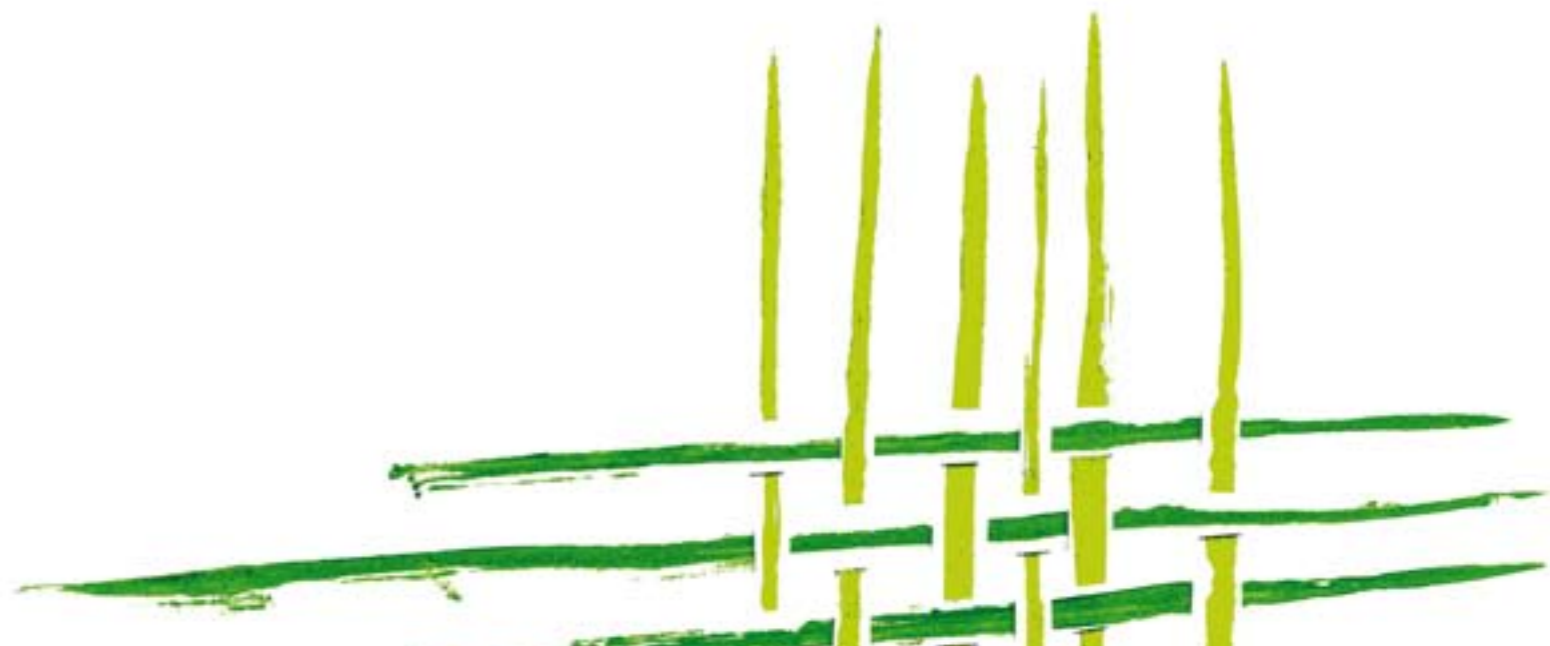
Als de praktijkbegeleider binnen het bedrijf niet degene is die uiteindelijk beslissingsbevoegd is als het gaat om de toekomst van de leerling, is het van belang dat de trajectbegeleider zowel contact legt met de directe begeleider van de leerling/werknemer als met de directeur of de bedrijfsleider.

Ook in deze contacten met het bedrijf vormen de competentielijsten een goed instrument om op basis daarvan het gesprek te voeren. De trajectbegeleider bespreekt met de werkgever de voortgang en maakt mede op basis daarvan een stand van zaken op. Daarop volgt gerichte actie waar dat nodig is.

De trajectbegeleider geeft aan dat het aantal bezoeken tijdens de duale periode overeenkomt met het aantal bezoeken tijdens de stage bij deze leerling. Het aantal gesprekken met de leidinggevende / bedrijfsleider was hetzelfde. De inhoud van de gesprekken veranderde wel. Geregeld kwamen zaken op tafel over de toekomst van Maria die uitgezocht moesten worden. Daarnaast waren er een aantal bezoeken uit de categorie: "ik ben nu toch even in de buurt, even informeren en kijken op de werkvloer hoe het gaat".

Tijdens de vakantie gaat het werk gewoon door

Belangrijk aandachtspunt in de begeleiding is de periode waarin de school gesloten is tijdens vakantieperiodes. In die periode werkt de leerling vaak (gedeeltelijk) door. Goede afspraken, extra aandacht voor de schoolvakantie begint en snel contact opnemen na de schoolvakantie kunnen problemen voorkomen.





Hoe richt ik het leren in?

Maatwerk

Uitgangspunt voor de invulling van de schooldag is vraagsturing: richt deze fase van het individueel ontwikkelingsplan (IOP) met name ook in vanuit de behoeften die leven bij werkgever en leerling. Wat vinden zij belangrijk om tijdens de schooldag aandacht aan te besteden? Daarbij zijn de volgende categorieën te gebruiken:

- algemene sociale vaardigheden
- aandacht voor algemene competenties als taal, rekenen, ICT-gebruik
- aandacht voor specifieke vaardigheden op de werkvloer (al dan niet met als einddoel om bepaalde certificaten te behalen)
- overige werkgerelateerde vaardigheden

Bij dit laatste moet worden gedacht aan zaken als:

- rechten en plichten van een werknemer
- het lezen van een loonstrookje
- omgaan met het verdienen van geld
- opnemen van vakantie en vrije dagen
- omgaan met verzuim
- omgaan met conflicten op het werk
- scheiding tussen privé en werk
- wat vertel ik wel en wat vertel ik niet?

Vanuit praktisch oogpunt is het aan te bevelen om het zo te organiseren dat alle leerlingen die dual aan het werk zijn op dezelfde dag hun schooldag hebben. Een deel van de dag kan dan gezamenlijk met alle duale leerlingen worden gedaan. Dan kan ook de afgelopen werkweek worden besproken. Een competentieboekje dat door leerling en werkgever is ingevuld kan daarbij behulpzaam zijn.

Vaak zal de behoefte aan aanvullende scholing of oefening sterk individueel bepaald zijn. Daaraan kan de rest van de dag worden besteed. Dit maatwerk kan 'in huis' gebeuren, maar bijvoorbeeld ook buiten de deur bij een ROC of vakschool, om een specifieke cursus te volgen die de eigen praktijkschool niet (op het gewenste niveau) kan bieden. Ook in dat geval blijft de leerling nog gewoon ingeschreven staan op de school voor praktijkonderwijs.

Het is overigens ook denkbaar dat praktijkscholen in de regio samenwerken bij het inrichten van de schooldag. Bepaalde praktijklessen van duale leerlingen kunnen dan bijvoorbeeld door één vakleerkracht worden verzorgd.

Organisatie

Per leerling wordt de schooldag op individuele leest geschoeid. De leerling heeft dus een eigen rooster. Het volgen van dat rooster is van groot belang. Immers, de verschillende elementen die aandacht moeten krijgen, moeten in die ene dag (soms twee) worden gestopt. Dat vraagt ook het een en ander van de leerling zelf. Inzet en een gepaste leerhouding zijn erg belangrijk omdat bij het duale traject meer beroep wordt gedaan op zijn of haar zelfstandigheid.

Het vraagt uiteraard ook de nodige creativiteit van de roostermaker op school om de individuele opleidingswens of –noodzaak in te passen op die ene schooldag van de leerling.

De eerste zorg is zo gezegd om het zo te regelen dat de duale leerlingen allemaal dezelfde dag naar school komen. Maar dan nog zal sprake zijn van veel diversiteit. De balans tussen de noodzakelijke aandacht voor algemene sociale vaardigheden, algemene vakken en vakgerichte bekwaamheden zal variëren. Ten aanzien van dat laatste: omdat de leerlingen in verschillende sectoren werkzaam zijn, zal ook daar een uiteenlopende behoefte blijken.

Tot slot: een goede communicatie tussen de trajectbegeleider en de docenten die op de schooldag met de leerlingen werken is van belang, om de schooldag motiverend en van waarde te laten zijn.

Hoe geef ik de nazorg vorm?

In wet- en regelgeving is vastgelegd dat het de taak van het praktijkonderwijs is om nazorg te verlenen aan de leerling die de school heeft verlaten. De nazorg staat momenteel erg in de belangstelling. Er wordt veel waarde gehecht aan goede zorg tijdens de laatste schoolfase en na het verlaten van de school. De algemeen heersende opinie is dat nazorg bijdraagt aan een optimale aansluiting tussen school en arbeid of vervolgopleiding. In de meest recente Uitstroommonitor Praktijkonderwijs (2008) wordt echter opgemerkt dat niet alle scholen deze zorg kunnen bieden aan alle leerlingen.

Jobcoach

Een van de meest gebruikte mogelijkheden is de inzet van een jobcoach. Een jobcoach ondersteunt bij training- en inwerkprogramma's op de werkplek. De jobcoach bewaakt de afspraken tussen de leerling en het bedrijf en kan bijvoorbeeld adviezen geven aan de werkpleiding. Uiteindelijk is het doel van de jobcoach om zichzelf overbodig te maken.

Een jobcoach wordt door het UWV (gedeeltelijk) vergoed als de leerling het werk zonder een dergelijke coach niet zou kunnen verrichten. Niet iedereen kan zich als jobcoach aanbieden. Erkenning door het UWV is een voorwaarde om voor vergoeding in aanmerking te komen. De omvang van vergoeding is afhankelijk van het aantal uren dat wordt gewerkt. Op de website van het UWV (www.uwv.nl) is een formulier Aanvraag jobcoach te downloaden.

De nazorgorganisatie die de begeleiding en het volgen van de leerling overneemt, stemt samen met de school af om een sluitende aanpak te bereiken.

De persoon van de jobcoach kan dezelfde persoon zijn als de trajectbegeleider vanuit school, in de periode die daaraan vooraf is gegaan. In dat geval huurt de jobcoach-organisatie de trajectbegeleider in kwestie in. Voordeel hiervan is dat de toekomstige jobcoach goed bekend is met de oud-leerling, en daarmee het best in staat is om directe en concrete hulp te bieden. Voorwaarde voor een dergelijke constructie is wel dat de betreffende jobcoach bevoegd is. Hij of zij werkt in dit geval onder de licentie van het inhurende re-integratiebedrijf.



Communicatie: bedrijf, ouders, leerling

Bij de beantwoording van de voorgaande vragen is het onderwerp 'communicatie' af en toe al aangestipt. Tijd om hieraan apart aandacht te besteden.

Ondanks dat dit boekje vooral bedoeld is als praktisch handboekje toch eerst even kort een paar woorden vanuit de theorie. In de wereld van de communicatie wordt al snel gesproken over een communicatieplan. Dat lijkt wat al te zwaar aangezet voor het doel waarvoor de school staat: op lokaal niveau zorgen dat er goede en heldere lijnen zijn met de direct betrokkenen: de werkgever en de leerling met zijn of haar ouders. Toch is het goed even de tijd te nemen om na te denken over het onderwerp 'communicatie', zonder dat het meteen de vorm van een plan hoeft te krijgen. Dat helpt je de gedachte te ordenen over de vraag:

- wat je wilt bespreken (de inhoud, de boodschap)
- wanneer (een goede timing)
- waarom (het doel)
- hoe (de juiste vorm)
- en met wie (wie moet het weten; extern maar ook intern)

Eerder zijn al opmerkingen gemaakt over de bekendheid van het praktijkonderwijs bij het bedrijfsleven in meer algemene zin. Dat zou beter kunnen, en ook dat is communicatie. Onderdeel van die communicatie kan zijn dat in algemene bewoordingen ook het een en ander wordt verteld over het bestaan van duale trajecten en de voordelen die dat heeft, ook voor de werkgever. Eerder in dit boekje zijn ze al benoemd maar we noemen ze nog even kort:

- de werkgever krijgt een loyale en leergierige werknemer in huis
- de werkgever kan terugvallen op de kennis van de school en de bekendheid met de leerling
- wensen ten aanzien van bijscholing kunnen mogelijk binnen het programma op school worden ingewilligd

Bedrijf en school

Vanaf het moment dat een duaal traject in beeld is, concentreert de communicatie tussen de praktijkschool en het bedrijf zich op twee elementen:

- het verstrekken van verdere informatie over de relevante wet- en regelgeving
- alle meer leerling-gebonden zaken die direct te maken hebben met het traject dat de leerling loopt

Specifieke wet- en regelgeving over toepassing van duale trajecten in het praktijkonderwijs bestaat (nog) niet. Het is niet voor niets dat invoering van het duale traject nog in het experimenteerstadium verkeert. Mocht daar verandering in komen, dan zal dat snel in brede kring worden verspreid (onder meer via de website www.duaalpro.nl). Het is wel van belang dat de school goed op de hoogte is van de relevante juridische en financiële aspecten. Verderop in dit boekje komen enkele van deze elementen aan bod.

Als het gaat om de meer leerling-gebonden zaken kan communicatie tussen de school en het bedrijf als volgt in beeld worden gebracht:

- wat: taakverdeling in de begeleiding, gebruik van het competentieboekje, verzekeringen, afspraken rond scholing, bedrijfsregels (voor zover nog niet bekend) e.d.
- wanneer: de frequentie waarmee contact wordt gelegd, concrete data (rekening houden met vakantieperiodes)
- waarom: bewaking van de voortgang en ondersteuning waar dat nodig is,
- hoe: bezoek ter plaatse, telefonisch, etc.
- wie: contact op de werkvloer (de praktijkbegeleider, directe collega's), met de uiteindelijk beslissingsbevoegde maar ook binnen de school: met de mentor als dat iemand anders is dan de trajectbegeleider en met degenen die aan de schooldag invulling geven

Ouders, leerling en school

Tegen de achtergrond van de aard van het praktijkonderwijs ligt het voor de hand dat de intensiteit van het contact tussen school en de ouders relatief hoog is. De rol van de ouders in de communicatie over en weer met de school is dan ook divers. Op de eerste plaats zijn zij een belangrijke informant van de school ten aanzien van de leerling. Dat begint al bij het begin, in de fase van het opstellen van het IOP. Een dergelijk IOP moet ook door de ouders worden ondertekend. Daarmee is een tweede rol impliciet al benoemd. De ouders moeten op belangrijke momenten in het traject van hun kind op de praktijkschool formeel toestemming geven. Voorbeelden daarvan zijn de keuze voor de sector waarop hun kind zich gaat richten, de stap om stage te gaan lopen maar ook de stap om een duaal traject in te gaan.

Last but not least: ouders hebben vaak een belangrijke, stimulerende rol tijdens het traject dat hun kind doorloopt, zowel op school als in het bedrijf waar ze werken.

De rol van ouders is bij het welslagen van het traject ook van belang geweest. Ouders hebben vanaf het begin Jan gesteund en hebben naast de school ook een goede band opgebouwd met de bedrijfsleider.

Als het om de communicatie met de ouders gaat, zijn dezelfde vragen van toepassing als eerder, bij de communicatie richting bedrijf: wie, wat hoe, wanneer en waarom? Om niet in herhaling te vervallen - er zijn veel overeenkomsten- laten we de beantwoording van een paar van deze vragen rusten en beperken we ons tot de 'wat-vraag'.



Op een checklist voor een gesprek met ouders, maar ook met de leerling, zouden de volgende onderwerpen kunnen staan:

- in het voortraject:
 1. wat is een duaal traject
 2. wat wordt er 'meer' van de leerling verwacht
 3. algemeen: wat betekent het hebben van een arbeidsovereenkomst
 4. specifiek: wat betekent een arbeidsovereenkomst in financiële zin, zowel voor de leerling als de ouders (kinderbijslag e.d.)
 5. zijn de verzekeringen geregeld
- tijdens het traject:
 1. hoe ziet de begeleiding eruit (vanuit school en vanuit het bedrijf)
 2. doorwerken tijdens de vakanties
 3. melding van afwezigheid
 4. invulling van de schooldagen
 5. invulling relatie ouders – bedrijf
 6. indicaties over het welbevinden van de leerling
- na de duale fase:
 1. nazorg vanuit de school
 2. inzet van een externe jobcoach



Wat zijn relevante financiële aspecten?

Het aangaan van een duaal traject van een leerling heeft ook een financiële component. De leerling wordt immers werknemer en ontvangt loon. Voor werkgevers bestaan er enkele regelingen die het aantrekkelijker maken om deze doelgroep in dienst te nemen. Maar ook voor ouders kunnen er zaken gaan veranderen. Daarover gaat dit hoofdstuk.

De informatie is verzameld bij de verschillende instanties die met de uitvoering van de betreffende maatregelen zijn belast. Daar waar concrete bedragen worden genoemd zijn dat de bedragen zoals die gelden ten tijde van het verschijnen van deze publicatie (najaar 2008). U doet er goed aan de verwijzingen naar relevante websites te volgen om eventuele wijzigingen tijdig op het spoor te komen. Als de betreffende instantie bij u in de buurt een regiokantoor heeft, doet u er goed aan om ook even af te stemmen met uw contactpersoon daar. Soms blijkt de uitvoeringspraktijk in het land niet overal helemaal hetzelfde.

Voor de werkgever

Premiekorting werkgever

Als een werkgever een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt, kan hij een korting krijgen op de WAO-, WIA- en WW-premies. Hoeveel premiekorting de werkgever krijgt, is afhankelijk van het loon van de werknemer. De werkgever krijgt de korting zolang de werknemer in dienst is, maar maximaal 3 jaar. De arbeidsgehandicaptenkorting wordt via de loonaangifte verrekend. Er hoeft dus geen verzoek te worden ingediend.

Heeft de werkgever een werknemer met een Wajong-uitkering in dienst? Dan kan hij een extra premiekorting krijgen op de arbeidsongeschiktheidspremies (WAO/WIA) en de werkloosheidspremies (WW).

Over de hoogte van de premiekorting het volgende.

De premiekorting bedraagt € 1.021,- op jaarbasis voor de totale premie WAO/WIA en eenzelfde bedrag op jaarbasis op het werkgeversdeel van de WW-premie. Deze kortingen liggen echter lager (€ 227,- op jaarbasis) als het loon van de werknemer minder is dan 50% van het naar herleid wettelijk minimum(jeugd)loon zoals dat voor de werknemer geldt op 1 januari 2008. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij parttimers. Is de werknemer niet het hele jaar in dienst, dan wordt het jaarbedrag voor het minimumloon evenredig verminderd.

De genoemde kortingbedragen (zowel de € 1.021,- als de € 227,-) worden met € 680,- verhoogd in een aantal situaties waaronder:

- de werknemer is een jonggehandicapte als bedoeld in artikel 5 Wajong;
- de werknemer had voor zijn 17e verjaardag al een SFB-status.

Voor de volledige opsomming van uitbreidingen en de overige onderdelen van de regelgeving: zie www.uwv.nl in combinatie met www.belastindient.nl.

De werkgever kan in de aangifte loonheffingen een evenredig deel van de jaarbedragen van de premiekorting verrekenen.

In geval van ziekte: de No-Risk-polis

Normaal gesproken betaalt de werkgever een zieke werknemer tot maximaal de eerste 2 jaar loon door. De hoogte daarvan is vastgelegd in de CAO. Er is wel een ondergrens: in het eerste jaar nooit minder dan het minimumloon.

De no-risk-polis stimuleert werkgevers om mensen met een ziekte of handicap aan te nemen. Werknemers met een no-risk-polis krijgen in geval van ziekte namelijk een ziekteuitkering van het UWV. De werkgever mag die uitkering aftrekken van het betalen loon. Daardoor kost de eventuele ziekte van de leerling de werkgever vrijwel geen geld. Als de leerling in aanmerking komt voor deze polis geldt deze automatisch zodra de leerling een baan heeft gevonden. Aanvragen van de no-risk-polis is dus niet nodig. Op www.uwv.nl is te vinden of de leerling in aanmerking komt voor deze polis. De polis geldt in elk geval voor de eerste 5 jaar na ingang. In sommige gevallen kan worden verlengd. Had of heeft de betreffende werknemer een Wajong-uitkering, dan geldt de no-risk-polis altijd voor onbepaalde tijd.

De werkgever meldt de werknemer binnen 4 dagen ziek bij het UWV. Dan kan er gekozen worden de ziekteuitkering te laten uitbetalen aan de werkgever of rechtstreeks aan de werknemer. Wanneer de uitkering aan de werkgever wordt betaald moet deze door de werkgever doorbetaald worden aan de werknemer. De plicht om het loon van een zieke werknemer door te betalen blijft, maar alleen voor zover de loondoorbetalingsplicht hoger is dan de ziekteuitkering.

Loondispensatie

Uitgangspunt is het beginsel van gelijke beloning voor de gehandicapte werknemer en de niet-gehandicapte werknemer. Als blijkt dat een werknemer vanwege zijn handicap niet in staat is om als een volwaardige werknemer te presteren, kan hiervan worden afgeweken.

In dat geval kan de werkgever loondispensatie aanvragen. Het UWV kan een dergelijk verzoek alleen honoreren als sprake is van gehandicapte werknemers onder de 18 jaar en werknemers met een Wajong-uitkering. Om te kunnen beoordelen of loondispensatie gegeven kan worden doet het UWV in de regel twee onderzoeken: een arbeidskundig onderzoek en een medisch onderzoek. Loondispensatie houdt in dat aan de werkgever het recht wordt toegekend om de werknemer minder loon uit te betalen, ook minder dan het minimum(jeugd)loon. Het UWV zorgt in dat geval voor aanvulling van het loon.

Speciale voorzieningen voor werknemers

Als er behoefte bestaat aan speciale (persoonsgebonden) voorzieningen om aan het werk te blijven, dan kan met een beroep op de wet REA een en ander worden aangevraagd. Zie www.uwv.nl.

Voor de ouders

Kinderbijslag

Verdiensten van kinderen die jonger zijn dan 16 jaar zijn niet van invloed op de hoogte van de kinderbijslag. Als een kind 16 wordt, veranderen de regels van kinderbijslag; er gelden andere voorwaarden. Die hebben te maken met onderwijs en met inkomen.

Als een 16-17 jarige werk heeft komt zijn kinderbijslag te vervallen indien het nettoloan per kwartaal boven de € 1217,- euro zit (dit bedrag ligt op € 1.721,- indien het kind niet thuis zou wonen). Dit bedrag is afkomstig van de website van de Sociale Verzekeringsbank. Vakantiewerk staat hierbuiten: tijdens de zomervakantie mag uw kind tot € 1.150,- euro netto bijverdienen.

Er bestaat wel de verplichting om elk inkomen boven de € 800 per kwartaal netto aan de Sociale Verzekeringsbank (SVB) door te geven

Over bruto- en netto minimum(jeugd)lonen 1-1-2008 (volledig dienstverband) het volgende:

- 16 jaar: 34,5% van minimumloon van € 1335,- = € 460,60 per maand, € 21,26 per dag
- 17 jaar: 39,5% van minimumloon van € 1335,- = € 527,35 per maand, € 24,34 per dag

Netto-bedragen zijn in tegenstelling tot bruto-bedragen niet wettelijk vastgelegd; deze kunnen per bedrijf/ bedrijfstak verschillen. Dit komt doordat er verschillende bedragen worden ingehouden. Een aandachtspunt is dat het deeltijdwerk naar rato berekenen op bovenstaande cijfers niet helemaal opgaat. Op lagere brutolonen wordt namelijk naar verhouding minder belasting geheven.

Voor de 16 jarige is bruto = netto = € 461,- euro.

Wanneer deze 16 jarige dus 4 dagen per week werkt en voor het gemak naar rato 4 van de 5 dagen resteert € 1106,- euro per kwartaal. Voor de 17 jarige blijft van de bruto € 527,- euro, € 522,- euro over. Dan resteert bij 4 dagen per week naar rato € 1253 ,- euro per kwartaal.

Conclusie: 17 jarigen zitten bij 4 dagen per week werk boven de genoemde grens, bij 16-jarigen kom je ook in die richting, rekening houdend met het feit dat naar rato toepassen een onderschatting geeft van het werkelijke nettoloon.

Om het probleem van het vervallen van de kinderbijslag te voorkomen kan de keus gemaakt worden om een gemaximeerd aantal dagen per kwartaal/ per maand te berekenen dat de 16- en 17- jarige mag werken.

Voor een 16 jarige: € 11,48 weken per kwartaal = 57 dagen per kwartaal, 19 dagen per maand.

Voor een 17-jarige: € 10,14 weken per kwartaal = 51 dagen per kwartaal, 17 dagen per maand.

Kindertoeslag (voorheen: kinderkorting)

Sinds 1 januari 2008 is er een nieuwe toeslag: de kindertoeslag. Deze is in de plaats gekomen van de kinderkorting die de belastingdienst daarvoor kende. Kindertoeslag wordt toegekend als de ouders minderjarige kinderen hebben en als het inkomen niet boven de € 46.700,- euro uitkomt.

Voorwaarde is wel dat de ouders kinderbijslag moeten ontvangen. Of zij moeten, als het kind 16 of 17 jaar is, het kind in belangrijke mate onderhouden (minimaal € 400,- per kwartaal). Kindertoeslag aanvragen is meestal niet nodig. De ouders ontvangen vanzelf bericht van de belastingdienst als zij volgens hen in aanmerking komen voor kindertoeslag.

Dezelfde regelgeving, met dezelfde uitzondering is van toepassing op de alleenstaande ouderkorting en de aanvullende alleenstaande ouderkorting.

Verzekering ziektekosten

Wanneer een leerling onder de 18 jaar gaat werken zal dit geen invloed hebben op de ziektekosten. De wet beschrijft dat voor de verzekerde tot de eerste dag van de kalendermaand volgende op de kalendermaand waarin hij de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt er geen premie verschuldigd is. De wet kent geen uitsluitingcriteria voor kinderen die werken.

De belastingdienst: studenten- en scholierenregeling

Wanneer de leerling/werknemer loon gaat verdienen wordt er op dat loon loonbelasting ingehouden. Door het invullen van een T-biljet kan de leerling/werknemer deze betaalde belasting weer terugvragen in het volgende kalenderjaar. Het bedrag dat terugbetaald wordt door de belastingdienst is gelijk aan het bedrag dat de leerling/werknemer aan belasting betaald heeft. Er geldt hiervoor een maximum dat jaarlijks aangepast wordt. Het bedrag is ongeveer 2000 euro aan belasting per jaar. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast.

De leerling/werknemer kan ook met de werkgever gebruik maken van de studenten- en scholierenregeling. Hiervoor dienen zij samen een formulier in te vullen. De werkgever zorgt er dan voor dat de belasting op voorhand niet van het loon wordt afgehouden. Het betreffende formulier is te downloaden van de website van de belastingdienst: www.belastingdienst.nl.



Andere toeslagen en uitkeringen:

- **Huurtoeslag.** Of gezinnen in aanmerking komen voor huurtoeslag hangt af van de leeftijd, de woonsituatie en het inkomen van alle medebewoners samen. Inkomsten van een inwonende leerling die een duaal traject loopt is dus van invloed op de vraag of het gezin in aanmerking komt voor huurtoeslag, en zo ja voor hoeveel. Zie www.toeslagen.nl.
- **Zorgtoeslag.** In tegenstelling tot bij de huurtoeslag telt het inkomen van de inwonende leerling in een duaal traject niet mee ten aanzien van het vaststellen van het recht op zorgtoeslag.
- **Tegemoetkoming schoolkosten.** Ook het recht op deze tegemoetkoming is niet afhankelijk van de verdiensten van de inwonende leerling in een duaal traject.
- **Uitkering (UWV).** Het UWV verstrekt de uitkeringen op basis van de individuele, persoonlijke situatie. Het inkomen van een inwonend kind dat loon verdient in het kader van een duaal traject is daarop niet van invloed.
- **Gemeentelijke uitkeringen.** Daarbij moet ouders denken aan de IOAW, de IOAZ de WWIK. De regelingen over deze uitkeringen zijn divers. Zo wordt bij de vaststelling of zij recht hebben op de IOAW gesproken over het gezinsinkomen. Het inkomen van de duale leerling telt daarbij dus mee. Bij de IOAZ wordt alleen gekeken naar het gezamenlijk inkomen van de ouders. Het is het best om navraag te doen bij de sociale dienst van de eigen gemeente om te achterhalen hoe het gesteld is met uw rechten.

Wat zijn relevante juridische aspecten?

Samenhang leerwerkovereenkomst en arbeidsovereenkomst

Bij een duaal traject is sprake van twee overeenkomsten: een leerwerkovereenkomst en een arbeidsovereenkomst. De leerwerkovereenkomst wordt door drie partijen ondertekend; werkgever, school en werknemer. Hiermee verplichten alle drie de partijen zichzelf, om zich aan de afspraken te houden. Wanneer 1 van deze 3 partijen zich niet aan de afspraken houdt, kan dit leiden tot ontbinding van de leerwerkovereenkomst. Deze overeenkomst is verbonden met het arbeidscontract, zodat de ontbinding van de leer/werkovereenkomst ook gevolgen kan hebben voor het al dan niet voortzetten van het arbeidscontract. Het arbeidscontract zal wanneer er sprake is van minderjarigheid mede ondertekend moeten worden door ouders. Ook de werkgever zal zijn handtekening hieronder zetten. De school valt hierbuiten.

Voorbeelden van een arbeidsovereenkomst en een leer-werkovereenkomst zijn te vinden op de website www.duaalpro.nl.

Ontbinding overeenkomsten

Het kan in uitzonderlijke gevallen voorkomen dat, ondanks heldere afspraken vooraf en goede begeleiding door school, bedrijf en ouders, toch het duale traject beëindigt wordt voor de afgesproken einddatum van het duale traject. Dan is het goed om het volgende te weten.

Ontslag en leerplicht

Een leerling die tijdens het duale traject door de werkgever wordt ontslagen en volgens de letter van de wet leerplichtig is valt onder de verantwoordelijkheid van de school. De school is verplicht de leerling op school de gehele week lessen te laten volgen tot er een nieuwe leerwerkplaats is gevonden.

Gesprek

Het leerbedrijf arrangeert een gesprek waar de leerling, de school en het leerbedrijf bij aanwezig zijn. Daarna moet het leerbedrijf de leerling en de school schriftelijk laten weten dat de leerwerkovereenkomst voortijdig wordt ontbonden.

Ontbinding arbeidscontract

Omdat bij een duaal traject sprake is van een arbeidscontract voor bepaalde tijd moet het leerbedrijf ontbinding van het contract aanvragen bij de kantonrechter, tenzij de ontbinding plaatsvindt in een proeftijd.

Opzeggen leerwerkovereenkomst door school en arbeidscontract

In zéér uitzonderlijke gevallen komt het voor dat de school niet verder wil met de leerling. In dat geval zal de werkgever de leerling ook kunnen ontslaan omdat de leerwerkovereenkomst met de school voor de werkgever verbonden is met het arbeidscontract. Wordt de leerwerkovereenkomst door de school opgezegd, dan kan de werkgever het arbeidscontract beëindigen.



WEBSITE - www.duaalpro.nl

Op de website staat meer informatie en kunt documenten downloaden voor eigen gebruik

Onder andere:

- De achterliggende project-documenten van de pilotscholen
- Competentielijsten
- Leerwerkovereenkomst
- Arbeidscontract
- Vragen en antwoorden (FAQ) over financiële en juridische aspecten
- Actuele informatie

Colofon

Dit handboek is het resultaat van het project Duale Trajecten in het Praktijkonderwijs.

Een project van de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs www.praktijkonderwijs.nl

Redactie

Actis Advies

www.actisadvies.nl

Foto's

Chris de Vries

Praktijkschool de Brug, Assendelft

Marian van Calker

AOC TERRA Groene School, Winsum

©Ontwerp en layout

vos-ontwerpbureau, Breda

www.vos-ontwerpbureau.nl

Druk

De Longte Grafische Producties

Uitgave

September 2008

© Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs

