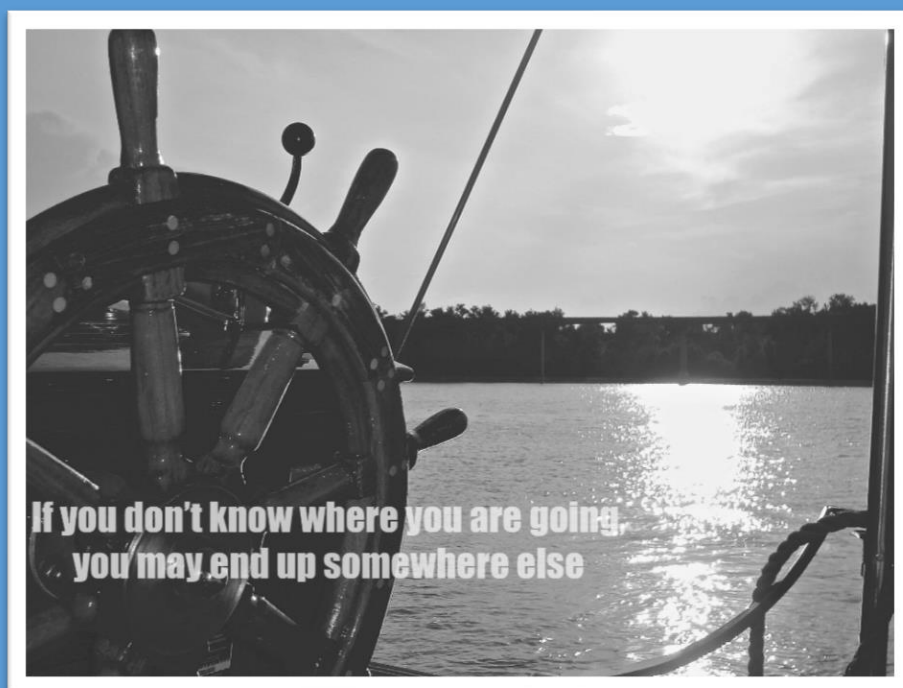


PLANMATIG WERKEN AAN UITSTROOMPERSPECTIEVEN



Sietske Hartman
Rotterdam

3136752
begeleidster: M de Wilt

Master Educational Needs
14 juni 2018

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
Hoofdstuk 1 Inleiding en probleemanalyse	4
1.1 Inleiding	4
1.2 Probleemanalyse	4
1.3 Doel van het onderzoek.....	7
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader.....	8
2.1 Inleiding	8
2.2 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding	8
2.3 Uitstroombestemmingen	9
2.4 Werkwijzen in het onderwijsproces van LOB	10
2.5 Ondersteunen van het personeel.....	12
Hoofdstuk 3 Onderzoeksopzet.....	14
3.1 Inleiding	14
3.2 Onderzoeksstrategie en -proces.....	14
3.3 Onderzoeksmethoden en -instrumenten.....	15
Hoofdstuk 4 Data-analyse en resultaten.....	18
4.1 Inleiding	18
4.2 Deelvraag 1.....	18
4.3 Deelvraag 2.....	21
4.4 Deelvraag 3.....	22
Hoofdstuk 5 Conclusies en discussie/aanbevelingen.....	25
5.1 Inleiding	25
5.2 Deelvraag 1.....	25
5.3 Deelvraag 2.....	26
5.4 Deelvraag 3.....	27
5.5 Hoofdvraag	27
5.6 Aanbeveling voor vervolgonderzoek	28
Literatuurlijst	29
Bijlage 1 Kenmerken uitstroombestemmingen uit onderwijs gerelateerde documenten	32
Bijlage 2 Kenmerken uitstroombestemmingen uit UWV en gemeente documenten	33
Bijlage 3 Uitkomsten vragenlijst.....	34
Bijlage 4 Weergave focusgroep interviews (<i>deelvraag 1</i>).....	39
Bijlage 5 Interview good practice school	44
Bijlage 6 Overzicht interviews externen	48

Bijlage 7	Interview manager	51
Bijlage 8	Evaluatie formulier	53
Bijlage 9	Format: Onderscheid beschut werk en garantiebaan	55
Bijlage 10	Instrument: ontwikkelingslijn van arbeid	58
Bijlage 11	Werkwijze: planmatig werken aan uitstroomperspectieven	59

Samenvatting

Afgelopen jaren hebben er op de locatie waar ik werk verschuivingen plaatsgevonden in de verantwoordelijkheden van onderwijs en zorg. De onderzoeksschool draagt nu de verantwoordelijkheid voor het brengen van de leerlingen naar een vervolgplek. De transitie van 'onderwijs gericht' naar 'uitstroombestemming gericht' is nog niet doorgevoerd. Hierdoor wordt er niet of nauwelijks planmatig gewerkt aan het ontwikkelingsperspectief. Daarbij wordt het bepalen van het uitstroomperspectief en het adviseren van leerlingen en ouders over het uitstroomperspectief, gestaafd op persoonlijke ervaring en kennis en onderling overleg met collega's. Hierdoor ontstaat persoonsgebonden interpretatie, spreekt men niet de dezelfde taal en meet men niet met dezelfde maten. Daarnaast is er ook geen duidelijke visie/onderbouwing op de koppeling van de uitstroomperspectieven met de soorten ondersteuning bij de aanvraag beoordeling arbeidsvermogen van het UWV. Vanuit de verantwoordelijkheid om elke leerling op een passende uitstroombestemming terecht te laten komen, zodat hij/zij zo optimaal mogelijk kan deelnemen aan de maatschappij, is dit onderzoek ontstaan. Het doel van het onderzoek is een werkwijze voor het personeel tot stand te laten komen, waarbij zij de leerlingen planmatig kunnen begeleiden naar een bij de leerling passend uitstroomperspectief.

Om dit te realiseren heb ik theoretisch onderzoek gedaan naar loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB), uitstroomperspectieven en -bestemmingen vanuit onderwijs en daaraan gekoppeld de gemeente en UWV, opbrengstgericht werken en ondersteuningstheorieën. Daarnaast heb ik praktijkonderzoek gedaan bij intern en extern betrokkenen, middels vragenlijsten, interviews en focusgroep interviews.

Na het analyseren van de resultaten van mijn praktijkonderzoek, het theoretisch kader en na het achterhalen van de behoefte van het personeel heb ik de volgende conclusies kunnen trekken. Het personeel heeft behoefte aan verduidelijking van de benodigde arbeidsvaardigheden om het uitstroomperspectief en het huidige niveau van de leerling te bepalen, met daarbij een 'tool' voor het advies of bepaling ervan. Daarnaast is er bij het personeel behoefte aan een stappenplan voor het werken aan het uitstroomperspectief waarin alle benodigde stappen vastgesteld en vastgelegd worden; wie behoort wat en wanneer te doen.

Naar aanleiding van bovenstaande conclusies, het theoretisch kader en praktijkonderzoek heb ik het volgende ontwikkeld:

- een format 'Onderscheid beschut werk en garantiebaan'
- een instrument 'Ontwikkelingslijn van arbeid'
- en een werkwijze 'Planmatig werken aan uitstroomperspectieven'.

Hiermee heeft het personeel handreikingen gekregen om leerlingen op een planmatige manier te begeleiden naar een bij de leerling passende uitstroombestemming.

Hoofdstuk 1 Inleiding en probleemanalyse

1.1 Inleiding

De school waar ik mijn onderzoek uitvoer, is een VSO inclusief dagbehandeling met het uitstroomprofiel 'arbeidsmarkt'. Het biedt onderwijs voor jongeren van 12 tot 18 jaar die (zeer) moeilijk lerend zijn (totaal IQ 55 – 85) en als gevolg van sociale aanpassings en bijkomende psychiatrische problemen belemmeringen ondervinden in het onderwijs (Locatiegids onderzoeksschool, 2016; Hartman, 2017). Onder schooltijd krijgen de leerlingen behandeling vanuit een zorginstelling. De onderzoeksschool werkt niet met reguliere schooljaren, de school is ingedeeld in 3 fasen. De persoonlijke ontwikkeling van de jongeren staat centraal, er kan het gehele schooljaar doorgestroomd worden naar de volgende fase zodra de jongere daaraan toe is.

1.2 Probleemanalyse

In de afgelopen jaren hebben er verschuivingen plaatsgevonden in de verantwoordelijkheden van onderwijs en zorg. Waar voorheen de zorgpartner leidend was (zij huurden ons enkel in om les te geven en bepalen of én wanneer een leerling doorstroomde naar een volgende fase) is het onderwijs momenteel meer sturend. Een van de belangrijkste veranderingen is de verschuiving van verantwoordelijkheid voor de stages. Die verantwoordelijkheid is van zorg naar onderwijs verschoven. Door de verantwoordelijkheid van de stages is de onderzoeksschool verantwoordelijk geworden voor de loopbaan van de leerlingen. Hiermee komt ook de verantwoordelijkheid voor het brengen van de leerlingen naar een vervolgplek. Aan de hand van de cijfers van de voorgaande jaren over de uitstroombestemmingen (zie tabel 1 en 2 onderdeel 'Uitstroom-bestemmingen'), is zichtbaar dat het noodzakelijk is iets te veranderen zodat er meer jongeren met een concrete plek naar arbeid, dagbesteding of ander onderwijs uitstromen. In schooljaar 2015-2016 stroomden 9 van de 15 schoolverlaters uit met een uitstroombestemming die geen concrete plek naar arbeid, dagbesteding of ander onderwijs behelsde. In 2016-2017 hadden 11 van de 22 schoolverlaters geen concrete plek naar arbeid, dagbesteding of ander onderwijs.

Gegevens uitstroom 2015-2016			
Uitstroomperspectief OPP*		Aantal leerlingen	
Arbeidsgericht		5	
Arbeid in een regulier bedrijf, in combinatie met landelijk erkend(e) certificaten		10	
Uitstroombestemming**		Aantal leerlingen	
Naar (V)SO		3	
Dagbesteding		1	
LP ontheffing, arbeid		1	
18+, jobcoach Pameijer		1	
18+, jongerenloket		2	
18+, einde behandeling		2	
Geen vermelding		3	
3-milieusvoorziening		2	

* zoals genoteerd staat in laatste OPP tot aan jan 2018

** zoals genoteerd staat in SOM (=lvs)

Tabel 1- uitstroom gegevens van de onderzoeksschool, schooljaar 2015-2016

Gegevens uitstroom 2016-2017			
Uitstroomperspectief OPP*		Uitstroombestemming**	
Aantal leerlingen		Aantal leerlingen	
Overig, dagbesteding	3	Arbeid	3
Arbeid in een regulier bedrijf, in combinatie met landelijk erkend(e) certificaten	19	Naar (V)SO	6
		Dagbesteding	1
		LP ontheffing	1
		LP zaak	1
		18+, leerwerktraject	1
		18+	8
		Geen vermelding	1

* zoals genoteerd staat in laatste OPP tot aan jan 2018

** zoals genoteerd staat in SOM (=lvs)

Tabel 2 - uitstroom gegevens van de onderzoeksschool, schooljaar 2016-2017

Door de verschuivingen zat de onderzoeksschool afgelopen jaren in een transitieproces waarbij het onderwijs de verantwoordelijkheid kreeg voor het brengen van een leerling naar een uitstroombestemming. In deze transitie is een hoop bewerkstelligd, echter zijn er een aantal processen nog niet goed van de grond gekomen en/of doorgevoerd. Het proces van het evalueren van het OPP is een voorbeeld. De transitie van 'onderwijs (vak)gericht' naar 'uitstroombestemming gericht' is niet doorgevoerd. In het proces van het evalueren van het ontwikkelingsperspectiefplan (voortaan: OPP) wordt momenteel veelal op didactische vlakken geëvalueerd, echter niet concreet op het ontwikkelingsperspectief. Hierdoor wordt het ontwikkelingsperspectief niet of nauwelijks in de gaten gehouden en/of planmatig gewerkt aan het ontwikkelingsperspectief. Hierdoor worden de uitstroomperspectieven ook niet aangepast in de OPP's en komt het merendeel niet overeen met de werkelijke uitstroombestemming (zie tabellen 1 en 2 'Uitstroomperspectief OPP' en 'uitstroombestemming').

Vanuit het nieuwe stagebeleid is besloten dat eind fase 1 duidelijk moet zijn wat het werkelijke uitstroomperspectief is, zodat er qua doorstroom, stageplek en begeleiding op stage aangesloten kan worden op dit perspectief en dus aangesloten wordt bij de behoefte van begeleiding van de leerling. Momenteel wordt het bepalen van het uitstroomperspectief en het adviseren van leerlingen en ouders over het uitstroomperspectief, gestaafd op persoonlijke ervaring en kennis en onderling overleg met collega's. Er is geen algemeen beeld en onderbouwing van wat bij welk uitstroomperspectief hoort, waardoor er ruimte ontstaat voor persoonsgebonden interpretatie van wat hoort bij elk uitstroomperspectief. Het is wenselijk dat ieder dezelfde taal spreekt en met de dezelfde maten meet. Naast dat dit persoonlijke interpretatie onderschept, scheelt het ook discussie en daarmee tijd. Dit geldt niet alleen voor de bepaling van het uitstroomperspectief tijdens de doorstroom van fase 1 naar 2, maar dit geldt ook voor de bepaling of het uitstroomperspectief nog passend is bij de leerling in fase 2 en 3. Daarnaast is er ook geen duidelijke visie op de koppeling van de uitstroomperspectieven met de soorten ondersteuning bij de aanvraag beoordeling arbeidsvermogen van het UWV.

Bij het formulier 'Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen' dient de ondersteuning aangevraagd te worden die de jongere heeft na het verlaten van de school. Over het inschatten van deze behoefte is het onderwijspersoneel onzeker. Waar moet het op worden gebaseerd en wat houdt 'een vorm van ondersteuning die een gewone werkgever niet kan bieden' in? De onduidelijkheid die het personeel van de onderzoeksschool heeft, was te merken tijdens de presentatie van het formulier van het UWV bij het onderdeel 'Keuzes maken'. Waarbij voor de leerlingen van 17 jaar en ouder, besproken werd welke ondersteuningsvorm aangevraagd diende te worden naar aanleiding van een onderbouwing. Ook tijdens mijn begeleiding van het personeel bij het invullen van het formulier, kwam geregeld naar boven dat zij moeite hadden met het inschatten van benodigde ondersteuningsaanvraag. In principe zou er een overlap

moeten zijn met het ontwikkelingsperspectief uit het OPP. Echter zoals eerder beschreven, is dit proces nog niet goed van de grond gekomen.

Vanuit de leerlingen, ouders en zorgmedewerkers krijgt het onderwijspersoneel steeds vaker te horen dat leerlingen niet goed weten waar ze naar toe werken en/of wat ze te wachten staat na het verlaten van de onderzoeksschool (arbeidsidentiteit). Daarnaast merkt het onderwijspersoneel op dat de leerlingen die wel een idee hebben wat ze na de onderzoeksschool (willen) gaan doen, niet aansluit bij hun vermogen. Aan de hand van de arbeidsvaardighedenlijsten wordt besproken waar de leerlingen nog aan moeten werken. Dit zijn echter zoveel doelen (± 75 doelen per fase), waarbij ook niet altijd duidelijk is wat de koppeling is met toekomstig werk, dat er geen overzicht is. Deze arbeidsvaardighedenlijsten zorgen er niet voor dat leerlingen een duidelijk beeld krijgen van wat er van hen verwacht wordt ten aanzien van arbeidsvaardigheden voor toekomstig werk in het algemeen. Deze lijsten dragen dus niet bij aan het vormen van een beeld qua mogelijkheden voor elk niveau van werk. Door het niet duidelijk hebben van wat hun mogelijkheden zijn en wat de arbeidsmarkt van hen verwacht, hebben de leerlingen geen idee wat hen na het verlaten van de school te wachten staat. Dit blijkt uit de gesprekken zoals mentorgesprekken en behandelvoortgangsgesprekken, met leerlingen, ouders en zorgmedewerkers.

Vooronderzoek

Eind schooljaar 2016-2017 heb ik onderzocht hoe andere scholen van de stichting met het uitstroomprofiel 'arbeidsmarkt' zorgdragen dat leerlingen daadwerkelijk op een vervolgplek terecht komen. De belangrijkste uitkomsten waren dat voor elke leerling het formulier 'Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen' van het UWV aangevraagd moest worden, zodat de juiste ondersteuning aangevraagd kon worden als vervolg op de school én dat er een samenwerking tot stand moest komen met de gemeente. Rondom het formulier heb ik een proces opgezet waarmee de aanvraag geregeld wordt. Rondom de samenwerking met de gemeente heb ik een samenwerking tot stand gebracht met het jongerenloket en teamgarantiebanen; de twee benodigde afdelingen van de gemeente waar de onderzoeksschool gehuisvest is.

Daarnaast heb ik me als contactpersoon laten opnemen bij Werkgeversservicepunt. Dit zorgt ervoor dat de onderzoeksschool elke week een update krijgt van allerlei openstaande vacatures voor garantiebanen.

Externe invloed op uitstroomcijfers

Vanwege de veranderde wetgeving (2015) moeten jongeren de onderzoeksschool verlaten rond de leeftijd van 18. De jongeren van 18 jaar vallen niet meer onder de jeugdwet en zodanig kan hun zorgindicatie niet verlengd worden (Doodkorte & Hermans, 2013; Werkgroep Jeugd met een beperking, 2014), ook als er nog geen werkelijke uitstroombestemming is bewerkstelligd.

Daarnaast komt het voor dat jongeren van 18 jaar en ouder die nog een lopende zorgindicatie hebben, (in samenspraak met ouders/verzorgers) besluiten te stoppen met het traject (onderwijs en behandeling) op de onderzoeksschool zonder een concrete uitstroombestemming te hebben.

Maatschappelijk perspectief

De leerlingen van de onderzoeksschool zijn een kwetsbare doelgroep. Uit onderzoek van Donker en Kann-Weedage (2017) blijkt dat leerlingen uit het speciaal onderwijs vaak niet meteen werk hebben na het verlaten van school (zo had in 2014 45% van de jongeren geen werk of school na het verlaten van het VSO). Een langere tijd thuis zitten, zorgt ervoor dat leerlingen uit het speciaal onderwijs in hoog tempo kennis en vaardigheden verliezen. Dat is onaangenaam voor alle betrokkenen. De leerlingen en de school krijgen het idee dat hun inspanningen voor niets zijn geweest en de gemeente ziet haar uitkeringskosten stijgen (Bouwman, z.d.).

1.3 Doel van het onderzoek

Vanuit de probleemanalyse kan ik concluderen dat leerlingen niet de juiste loopbaanbegeleiding en -advisering ontvangen. Deze conclusie wordt ondersteund door de cijfers van de uitstroombestemmingen en door het geluid vanuit leerlingen, ouders en zorgmedewerkers dat leerlingen niet goed weten waar ze naar toe werken en/of wat ze te wachten staat na het verlaten van de onderzoeksschool. Het personeel is dus (nog) niet in staat de leerling op een goede manier te begeleiden.

Het is belangrijk dat leerlingen de juiste loopbaanbegeleiding en -advisering ontvangen zodat ze op een plek in de maatschappij terecht te komen waarbij zij in staat zijn om zo optimaal mogelijk te functioneren in de maatschappij. Ik ben van mening dat het doel van onderwijs is om de leerling voor te bereiden op het functioneren en participeren in de maatschappij. Dit is mogelijk door de leerling te begeleiden in de vorming van de persoon die hij/zij binnen de mogelijkheden kan en wil zijn in de samenleving. Het hebben van een vorm van arbeid of opleiding heeft een centrale plek in ons westers systeem en tijdsgeest, dit zorgt mede voor het gevoel van een waardige plek in de samenleving. Het hebben van werk is nodig om mensen het gevoel te geven deel uit te maken van de samenleving, sociale isolatie te voorkomen en om te zorgen voor maatschappelijke stabiliteit (Cedris, 2017). Het is dus van belang dat het personeel van de onderzoeksschool de leerlingen begeleidt in zijn loopbaanproces zodat de leerlingen uitstromen met een daadwerkelijke uitstroombestemming. Het uiteindelijke doel van dit onderzoek is:

Elke leerling komt op een passende uitstroombestemming terecht waardoor hij/zij zo optimaal mogelijk kan deelnemen aan de maatschappij.

Mijn analyse is dat het personeel in een verlegenheidssituatie verkeert als het gaat om de leerlingen te begeleiden in hun uitstroomperspectief. Hierdoor staat er ten opzichte van het werken aan de uitstroomperspectieven geen opbrengstgerichte leeromgeving. Daarnaast is de vraag hoe ik het personeel kan ondersteunen in het tot stand laten komen van een leeromgeving waarbij gericht en planmatig gewerkt wordt aan/naar de uitstroomperspectieven. Van hieruit is de volgende onderzoeksvraag tot stand gekomen:

Welke handreikingen heeft het personeel op de onderzoeksschool nodig om leerlingen planmatig te begeleiden naar een bij de leerling passende uitstroombestemming?

Om antwoord te krijgen op de onderzoeksvraag moet er onderzocht worden:

1. Hoe ervaren personeelsleden momenteel dat er gewerkt wordt aan de uitstroomperspectieven en welke wensen hebben zij daarin?
2. Hoe kan er gekomen worden tot onderbouwde adviezen voor het uitstroomperspectief en de ondersteuningsaanvraag van het UWV?
3. Op welke manier kan planmatig werken gehanteerd worden zodat de personeelsleden de leerlingen (gericht) kunnen begeleiden naar een bij de leerling passende uitstroombestemming?

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk verken ik een aantal theoretische kaders die betrekking hebben op mijn onderzoeksvraag en deelvragen. Aangezien het onderzoek gaat over leerlingen op de juiste plek te krijgen na hun schooltraject en het onderwijs middels loopbaanoriëntatie en -begeleiding (voortaan: LOB) aan dit doel werkt (Van Lanschot Hubrecht, 2008), zal ik als eerst theorie over LOB en aanverwante zaken verkennen. Dit zal input geven om te achterhalen hoe het personeel ervaart dat er gewerkt wordt aan de uitstroomperspectieven (deelvraag 1). Daarna zal ik de theoretische kaders voor de uitstroombestemmingen vanuit onderwijs en de gemeente/UWV verkennen. Hierdoor weet ik de theoretische kaders om te komen tot een advies voor het uitstroomperspectief (deelvraag 2). Vervolgens zal ik theorieën verkennen om opbrengsten in het onderwijsproces (van LOB) te vergroten zodat er tot een werkwijze gekomen kan worden waarin leerlingen begeleid worden naar hun uitstroomperspectief (deelvraag 3). Als laatste ga ik na hoe ik het personeel kan ondersteunen in het komen tot een leeromgeving waarbij gewerkt wordt aan/naar de uitstroomperspectieven.

2.2 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Het begeleiden van jongeren naar hun uitstroomperspectief is onderdeel van LOB. Specifiek voor leerlingen met het uitstroomprofiel 'arbeidsmarktgericht' is LOB belangrijk omdat deze doelgroep na het VSO de arbeidsmarkt opgaat en geen tussenstap naar een andere opleiding maakt waar nog gewerkt kan worden aan loopbaanoriëntatie en loopbaancompetenties. LOB is belangrijk voor leerlingen om uiteindelijk een plek op de arbeidsmarkt te vinden die bij hem/haar aansluit wat betreft interesses maar ook mogelijkheden. Door de beperking(en) van leerlingen met het uitstroomprofiel 'arbeidstoeileiding' zijn de keuzemogelijkheden geringer. Het is belangrijk dat een leerling kennis heeft van zichzelf én van de arbeidsmarkt (welk werk is er op dit niveau en wat wordt er van mij verwacht) (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Docenten kunnen leerlingen hier alleen in begeleiden als ze zelf kennis van de arbeidsmarkt hebben. Alle activiteiten waarmee de school een leerling ondersteunt bij het ontwikkelen van zijn loopbaancompetenties en zelfsturend vermogen behoort tot LOB (Expertisepunt LOB, z.d.). Onderdeel van LOB is dat docenten leerlingen begeleiden in hun loopbaanvorming en arbeidsidentiteit. Dit houdt in dat (d.m.v. begeleiding) leerlingen onderzoeken wat werk te bieden heeft, wat ze daarvoor moeten kunnen, hoe dit aansluit bij eigen kwaliteiten, eisen en waarden (Meijers et al., 2006). Hiermee ontwikkelen leerlingen een arbeidsidentiteit, wat een belangrijke succesfactor is gebleken voor de leermotivatie, wat een positieve invloed heeft op voortijdig schooluitval (Meijers et al., 2006; Rikhof, Visser & Vogels, 2011). Motivatie speelt ook een belangrijke rol in de leerprestaties van leerlingen (Marzano, 2014) en heeft daardoor mede invloed op de opbrengsten van leerlingen en de school. Om dit te bereiken moet LOB wel goed georganiseerd zijn zodat leerlingen goed kunnen nadenken over hun eigen arbeidsidentiteit en loopbaan. Leerlingen zullen zich gesteund voelen in hun proces tot het komen tot een plek op de arbeidsmarkt, als de school LOB als een geïntegreerd, continue en dynamisch proces weet neer te zetten (Koot, 2011). Hiervoor is een goede en met name transparante organisatie nodig (Koot, 2011). In het proces tot het komen op een passende plek zijn 'een helder adviseringstraject voor de leerling' en 'een duidelijke rolverdeling voor de medewerkers' volgens (Koot, 2011) noodzakelijke randvoorwaarden.

Om een goede en met name transparante organisatie te bewerkstelligen, is het handig om onderwijsprocessen te beschrijven en zo tot een werkwijze te komen. Vanuit procesmanagement worden een aantal voordelen aangereikt om een beschreven werkwijze te hebben (Zijlstra, 2011; Mavim, z.d.). Specifiek gericht

op dit onderzoek zijn de voordelen van een beschreven proces:

- advisering is hierdoor niet afhankelijk van de kennis van de individu (kennismanagement)
- taken en verantwoordelijkheden zorgen voor duidelijkheid en transparantie (organisatiearchitectuur)
- onderlinge relaties tussen diverse processen worden zichtbaar, wat inzicht creëert of ze op elkaar aansluiten en elkaar aanvullen (procesarchitectuur) zowel intern als in samenwerking met externen
- zorgt ervoor dat de stappen in het proces gecommuniceerd (kunnen) worden (informatieoverdracht) zowel intern als in samenwerking met externen.

2.3 Uitstroombestemmingen

Zoals eerder benoemt, is LOB belangrijk om uiteindelijk een plek op de arbeidsmarkt te vinden die bij de leerling aansluit wat betreft interesses en mogelijkheden en is het dus nodig dat een leerling kennis heeft van zichzelf én van de arbeidsmarktmogelijkheden. Leerlingen dienen ondersteunt te worden in dit proces door docenten. Om leerlingen te ondersteunen en te begeleiden naar een uitstroombestemming is het noodzakelijk te weten waarop onderscheid gemaakt wordt, zodat docenten tot een onderbouwd advies kunnen komen. Dit sluit ook aan bij de noodzakelijke randvoorwaarde 'een helder adviseringstraject voor de leerlingen' van (Koot, 2011). Docenten hebben aangegeven onzeker te zijn over wat de arbeidsmarkt van onze leerlingen verwacht en welk uitstroomperspectief gemoeid gaat met bepaalde verwachtingen. Hieronder verken ik de theoretische kaders.

Onderwijs

Per augustus 2013 is de Wet Kwaliteit (v)so ingegaan. Deze wet veronderstelt dat scholen het onderwijs ten minste inrichten in één of meer uitstroomprofielen (vervolgonderwijs, arbeidsmarktgericht, dagbesteding) (Opstelten, 2012). De onderzoeksschool biedt enkel onderwijs aan op het profiel 'arbeidsmarktgericht'. De school waar de leerling vandaan komt, brengt een advies uit over of een leerling tot het uitstroomprofiel 'arbeidsmarkt' behoort, op basis van gegevens over intelligentie, schoolvorderingen, motivatie, beschermende en belemmerende factoren. Er wordt ingeschat dat een leerling met dit profiel niet in staat is om een diploma te behalen, maar wel toeleidbaar is naar betaalde arbeid. Er zijn binnen het profiel 'arbeidsmarkt' drie uitstroomperspectieven (ook wel leerroutes) te onderscheiden:

- arbeid in een regulier bedrijf, in combinatie met landelijk erkend(e) certificaat/certificaten
- arbeid in een regulier bedrijf, zonder certificaten
- (beschermde) arbeid in sociale werkvoorziening (Berlet & Haandrikman, 2011)

Als kwaliteitsverbetering heeft de overheid (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2014) kerndoelen voor het vso vastgesteld. Kerndoelen zijn erop gericht dat onderwijs binnen vastgestelde kaders aangeboden wordt (Berlet & Haandrikman, 2011). Kerndoelen bereiden leerlingen voor op hun verwachte uitstroombestemming. De kerndoelen 'Voorbereiding op arbeid' zijn hier nog eens extra specifiek op gericht. De kerndoelen zijn uitgewerkt naar aanleiding van de uitstroomprofielen, ze maken geen onderscheid tussen de uitstroomperspectieven binnen de profielen. Binnen de uitstroomprofielen heeft het SLO - Nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling indelingsvoorstellen gemaakt voor de uitstroomperspectieven (Berlet & Haandrikman, 2011). Het onderscheidt tussen de drie uitstroomperspectieven binnen het uitstroomprofiel 'arbeidsmarkt', is met name gericht op de kwantitatieve en kwalitatieve productie-eis die gesteld kan worden binnen een bepaald uitstroomperspectief en de mate en vorm van ondersteuning/begeleiding dat binnen een bepaald uitstroomperspectief nodig is. Het Landelijk expertise centrum speciaal onderwijs heeft ook een model ontworpen (doelgroepenmodel) waarbij het verwachte uitstroomperspectief in kaart gebracht kan worden (Lecso, z.d.). Dit model maakt niveauonderscheidingen ten aanzien van IQ, ontwikkelingsleeftijd, leervermogen en ondersteuningsbehoefte.

In bijlage 1 is een overzicht te vinden van alle kenmerken over de uitstroombestemmingen uit de onderwijs gerelateerde documenten.

UWV en gemeente

In de vorige paragraaf is te lezen welk onderscheid de overheid heeft gemaakt in de uitstroomperspectieven voor het onderwijs met het profiel 'arbeidsmarkt'. Vanaf 2015 is de Participatiewet van kracht gegaan. Leerlingen uit het VSO en PRO kunnen (na het verlaten van het onderwijs) ondersteuning krijgen via de gemeente in het participeren op de arbeidsmarkt. Hiervoor dient het formulier 'Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen' van het UWV te worden ingevuld. Het UWV bepaalt of een leerling de aangevraagde ondersteuning toegewezen krijgt, waarna de gemeente waar de leerling woonachtig is de concrete ondersteuning moet vormgeven. Er zijn drie vormen van ondersteuning aan te vragen:

1. Indicatie banenafpraak:
 - u zal naar werk begeleid worden door de gemeente
 - u kunt werken maar bent niet in staat het minimumloon te verdienen
 - met een Indicatie banenafpraak komt u in aanmerking voor een baan uit de banenafpraak
2. Advies indicatie beschut werk:
 - u kunt alleen werken met een vorm van ondersteuning die een gewone werkgever niet kan bieden, ook niet met hulp van de gemeente of UWV
3. Wajong:
 - u kunt nu en in de toekomst niet meer werken

Gezien de criteria van de Wajong met betrekking tot arbeidsvermogen, zullen jongeren van de onderzoeksschool over het algemeen niet in aanmerking komen voor de Wajong. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2017) geeft aan dat mensen die een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, wat een werkgever niet kan bieden én ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV, behoort tot de doelgroep beschut werk en zich hiermee onderscheidt van de doelgroep banenafpraak. Dit is naar aanleiding van de wet besluit advisering beschut werk (Opstelten, 2014). De mate van productiviteit heeft geen invloed op de beoordeling of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2017).

In bijlage 2 is een overzicht te vinden van alle kenmerken over de uitstroombestemmingen die in verschillende documenten van het UWV en de gemeente staan over de uitstroombestemmingen.

Praktijk

Om ervoor te zorgen dat een leerling op een passende uitstroombestemming terecht komt met passende begeleiding, dienen het uitstroomperspectief en de ondersteuningsaanvraag bij het UWV over een te komen. Het is niet wenselijk dat een jongere thuis komt te zitten. In bijlage 1 en 2 zijn overzichten te vinden van de kenmerken van de uitstroomperspectieven bekeken vanuit onderwijs en de participatie wet. Om te onderzoeken hoe in de praktijk het onderscheid gemaakt wordt, dienen deze punten onderzocht te worden in de praktijk.

2.4 Werkwijzen in het onderwijsproces van LOB

In de probleemanalyse is zichtbaar geworden dat het noodzakelijk is iets te veranderen binnen het onderwijsproces. Om ervoor te zorgen dat meer jongeren met een concrete plek naar arbeid, dagbesteding of ander onderwijs uitstromen, is een krachtige (opbrengstgerichte) leeromgeving nodig. Het vergroten van de uitstroom naar een concrete plek (de opbrengsten van het onderwijs) is wenselijk zodat elke leerling op een passende plek terecht komt en daarmee zo optimaal mogelijk kan deelnemen aan de maatschappij.

Opbrengst- en doelgericht werken

De Wet Kwaliteit (v)so (Opstelten, 2012) stelt scholen verplicht om voor elke leerling een ontwikkelingsperspectief vast te stellen. Hierin staat de vervolgbestemming waar de leerling naar toe uitstroomt; dit behoort men minstens één keer per schooljaar te evalueren met de mogelijkheid dit bij te stellen. De wet streeft er hiermee naar dat er meer opbrengstgericht gewerkt wordt. Dit sluit aan bij een belangrijke pijler van Covey (2010) 'begin met het eind voor ogen'. Als je weet waar je heen gaat, begrijp je beter waar je nu staat en welke stappen je kunt zetten in de juiste richting.

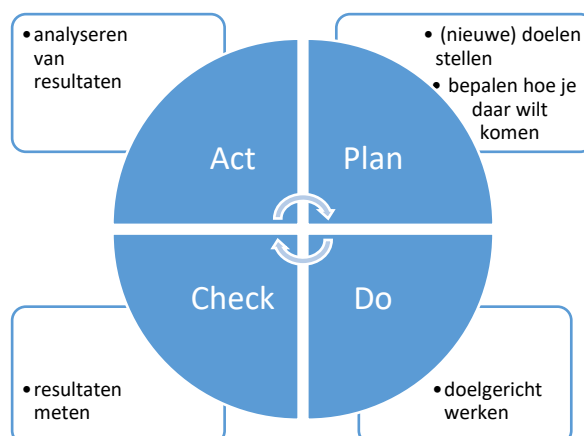
*'If you don't know where you're going,
you may end up somewhere else'
(Yogi Berra)*

Figuur 1 - Overgenomen uit: *En? Professioneel adviseren*
(Schouten, 2010; Hartman, 2017)

Opbrengstgericht werken kent vele definities en naar aanleiding van de definitie die gebruikt wordt, stuit het begrip op kritiek of krijg het juist waardering. Kritiek is te verklaren als je kijkt naar de oorsprong van opbrengstgericht werken ('No child left behind', 2001, VS) waarbij het gaat om gebruik te maken van wat kwantitatief gemeten kan worden (De Muynck, Both & Visser-Vogel, 2015; Odenthal & Verbeek, 2014), de door de overheid gewenste (snelle) verhoging van de taal- en rekenprestaties (Onderwijsraad, 2013) en de opvattingen van de overheid zoals 'het maximaliseren van de resultaten' en 'elke stap omhoog is een prestatie' (Rijksoverheid, 2011). Opbrengstgericht werken zoals velen het hanteren (Onderwijsraad, 2013; De Muynck et al., 2015; Inspectie van het Onderwijs, 2015) en waar ik me bij aansluit is het doorlopen van de cyclus: analyseren van resultaten, doelen stellen, bepalen van de manier waarop je daar wilt komen (plannen), doelgericht werken naar de opgestelde doelen, resultaten meten, dit analyseren en waar nodig de werkwijze aanpassen. In de werkwijze van OGW staat het vakmanschap van de leraar centraal (Vermaas, 2013). Door hun kennis en ervaring beheersen ze de stof en kunnen dat aanbieden en overbrengen op leerlingen. Met het oog op het (eind)doel weten leraren wat ze in welke mate en op welke manier moeten overdragen aan de leerlingen. Daarnaast is het de bedoeling van OGW dat leraren hun eigen handelen op basis van resultaten bijstellen.

Planmatig werken

In opbrengstgericht werken is de evaluatieve cyclus van de PDCA-cyclus van Deming (1986) te herkennen (Teunenbroek, 2014; Förrer, z.d.; Vermaas, 2014):



Figuur 2 - Kenmerken van OGW verwerkt in de PDCA-cyclus

Doordat het een cyclus is en de stappen zich continu herhalen, leidt het doorlopen van de PDCA-cyclus tot continue verbeteringen van interventies en daardoor verbetering van de resultaten. Hiermee zal de kwaliteit van het onderwijs verbeteren.

Werken middels ontwikkelingsperspectiefplan (OPP); doelgericht werken.

Zoals eerder beschreven stelt de Wet Kwaliteit (v)so (Opstelten, 2012) scholen verplicht een ontwikkelingsperspectief vast te stellen (einddoel) en te evalueren, dit zijn de *Plan* en *Act* van de PDCA-cyclus. Het ontwikkelingsperspectief heeft een referentiefunctie en een planningsfunctie (Berlet & Haandrikman, 2011). De referentiefunctie veronderstelt dat er een inschatting gemaakt wordt van het uitstroomniveau dat de leerling verwacht wordt te bereiken. Dit zijn de uitstroomperspectieven (ook wel leerroutes). De planningsfunctie veronderstelt dat het onderwijs dusdanig wordt ingericht (planning en vormgeving) dat het zich richt op het verwachte uitstroomniveau. Om het ontwikkelingsperspectief te kunnen evalueren dient de school systematisch gegevens te verzamelen over de ontwikkeling van de leerling.

Voorwaarden voor doelgericht en planmatig werken

Om doelgericht en planmatig te kunnen werken is het erg van belang om inhoudelijk te weten wat een uitstroomperspectief inhoudt. Ook voor het meten en analyseren van de resultaten omtrent het uitstroomperspectief is het noodzakelijk om inhoudelijk te weten wat een uitstroomperspectief inhoudt. Om een einddoel/uitstroomperspectief te bereiken is het nodig om met subdoelen te werken. Deze subdoelen kunnen echter ook alleen tot stand komen als men inhoudelijk weet wat een uitstroomperspectief inhoudt. Hierdoor kunnen tussenresultaten ook alleen gemeten en geanalyseerd worden als men weet waar het om gaat. Aan de hand daarvan kunnen dan pas weer passende interventies (een plan) bepaald worden.

Bovenstaande laat zien dat, voordat er doelgericht en planmatig gewerkt kan worden, dit onderzoek zich eerst moet richten op een bovenschools niveau door te achterhalen hoe het UWV en de gemeente het onderscheid maken tussen beschut werk en garantiebaan én daarmee de koppeling maken met de door de overheid voor het onderwijs bepaalde uitstroomperspectieven. Als dit op bovenschools niveau duidelijk is geworden, is het mogelijk dat er planmatig gewerkt gaat worden op school- en leraar niveau, wat het doelgericht en planmatig werken aan de gefundeerd onderbouwde uitstroomperspectieven realiseerbaar maakt. Wat er uiteindelijk voor zorgt dat de leerlingen op een voor hen passende uitstroombestemming terecht komen, waardoor zij zo optimaal mogelijk kunnen deelnemen aan de maatschappij.

2.5 Ondersteunen van het personeel

Gekeken naar de vier leefasen van Maslow (1954) zit het personeel in de eerste fase 'onbewust onbekwaam' als het gaat om het werken aan het grotere geheel 'werken aan de uitstroomperspectieven'. Voordat ik met hen aan de slag kan, is het noodzakelijk dat zij in de tweede fase 'bewust onbekwaam' komen. Hiervoor is het nodig dat zij bewust worden van het probleem (veel uitstromers zonder concrete uitstroomplek) en hun eigen aandeel daarin. Gekeken naar de onderbouwde adviezen zit het personeel in de twee fase 'bewust onbekwaam'. Om samen met het personeel uit te zoeken wat er nodig is om te komen tot de derde fase 'bewust bekwaam', moet er eerst draagvlak zijn om dit probleem te willen verbeteren. Het is noodzakelijk dat het personeel de transitie wil maken van 'bewust onbekwaam' naar 'bewust bekwaam'. Om draagvlak te creëren voor deze transitie is het belangrijk dat het personeel stilstaat bij dieper gelegen niveaus van denken. Het gaat om de laag van betrokkenheid van Korthagen en Vasalos (2007), de laag van motieven van McClelland (1973) en de inner-cirkel 'Why' van Simon Sinek (2009). *Waar doe je het allemaal voor? Wat is de essentie? Waarom doe je het?* Door bij de kern stil te staan en van daaruit te werk te gaan, raken mensen geïnspireerd, gemotiveerd en komen ze in de flow Csikszentmihalyi (1999). Wat zorgt voor doorwerking in alle andere lagen en draagvlak. Nadat er draagvlak is, is het mogelijk om samen met het

personeel uit te zoeken wat er nodig is om te komen tot de derde fase 'bewust bekwaam'. Dit middels situationeel leiderschap (Blanchard, 2007). Ik wil mijn begeleidingsstijl aanpassen aan het ontwikkelingsniveau van degenen die ik begeleid. Belangrijk hierbij is dat ik goed kijk naar de competentie (kennis en vaardigheden) en betrokkenheid (motivatie en zelfvertrouwen) van het personeel. Nadat er is uitgezocht wat er nodig is, kunnen de uitkomsten van het onderzoek worden 'geoefend' zodat men het zich eigen kan maken en door kan naar de fase 'bekwaam'. Ik gebruik liever niet de term 'onbewust bekwaam' omdat ik van mening ben dat men er niet bij gebaat is om dingen onbewust te doen. Onbewust insinueert bij mij dat je niet kan uitleggen hoe en/of waarom je iets doet. Dit draagt niet bij aan een professionele leergemeenschap waarbij men van en met elkaar leert.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksopzet

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geef ik weer welke stappen in het onderzoek gezet zijn en worden. Ik zal als eerste aangeven welk onderzoeksstrategie ik zal toepassen en welke stappen ik van plan ben om te zetten in het proces om tot een advies voor het werken aan en naar de uitstroomperspectieven te komen. Vervolgens zal ik aangeven welke onderzoeksmethoden en -instrumenten ik zal inzetten en geef ik verantwoording voor mijn keuzes. In de laatste onderdelen zal ik verantwoording afleggen over zaken die te maken zullen hebben met triangulatie, betrouwbaarheid, validiteit en ethische aspecten.

Het uiteindelijke doel van dit onderzoek is dat leerlingen op een voor hen passende uitstroombestemming terecht komen, waardoor zij zo optimaal mogelijk kunnen deelnemen aan de maatschappij. Hiervoor zijn handreikingen nodig om op een eenduidige manier te werken aan en naar de uitstroomperspectieven. Ik wil graag mijn collega's ondersteunen in het tot stand laten komen van deze handreikingen. De handreikingen dienen rekening te houden met de context van de praktijk van de onderzoeksschool. Zoals verderop is te lezen, zal mede om deze reden eerst de huidige en de wenselijke situatie in kaart worden gebracht.

3.2 Onderzoeksstrategie en -proces

Volgens De Lange, Schuman en Montesano Montesorri (2016) geeft de HBO Raad aan dat praktijkgericht onderzoek bijdraagt aan de verbetering van de beroepspraktijk waar het onderzoek geworteld is, door het voortbrengen van kennis en inzichten en/of door het leveren van ontwerpen en concrete oplossingen voor het praktijkprobleem. Middels de volgende twee processen wil ik werken aan een praktijkgericht onderzoek:

1. Om tot een advies te komen voor een werkwijze in het werken aan en naar de uitstroomperspectieven zal ik eerst de wensen en behoeften van mijn collega's en het management nagaan, dit combineren met de kennis en inzichten uit het theoretisch kader, om vervolgens een werkwijze te presenteren, dit met hen te evalueren en eventueel bij te stellen. Hierdoor zal er een gedegen en gedragen advies voor een werkwijze tot stand komen, wat hopelijk uitgevoerd zal worden in praktijk.
2. Naar aanleiding van de informatie uit het theoretisch kader van dit onderzoek heb ik eerst kennis en inzicht verworven in de koppeling tussen de uitstroomperspectieven en de mogelijke ondersteuningsaanvragen bij het UVW. Daarnaast zal ik partijen bezoeken die te maken hebben met onze leerlingen nadat ze zijn uitgestroomd, zodat ik kennis en inzicht verwerf vanuit de praktijk. Dit zal ik delen en koppelen aan de kennis van mijn collega's, waarna een ontwerp tot stand kan komen waarop het advies voor het uitstroomperspectief gebaseerd kan worden.

Om tot gedegen en gedragen adviezen te komen, voer ik bovenstaande elementen van actieonderzoek uit. Volgens De Lange et al. (2016) geven meerdere auteurs aan dat een actieonderzoek als doel heeft bij te dragen aan de ontwikkeling van de beroepspraktijk als geheel. Door een actieonderzoek uit te voeren pak ik de verantwoordelijkheid om de kwaliteit van het handelen van mijn collega's en mijzelf (dus de beroepspraktijk in geheel) wat impact heeft op de leerlingen, waar mogelijk en wenselijk, te verbeteren (Ponte, 2006). Zodat de leerlingen goed begeleid worden naar hun uitstroomperspectief.

3.3 Onderzoeksmethoden en -instrumenten

Onderzoeksmethoden en -instrumenten zijn erop gericht om aan de hand van een gedisciplineerde aanpak onderzoeksgegevens te verzamelen (De Lange et al., 2016). In onderstaande tabel geef ik overzichtelijk weer welke methodes en instrumenten ik gebruikt heb voor welk onderdeel van mijn onderzoek, wie de respondenten daarbij zijn en welke literatuur ik daarbij heb gebruikt.

Deelvraag	Literatuur/theorie	Methode/instrumenten	Respondenten
Hoe ervaren personeelsleden momenteel dat er gewerkt wordt aan de uitstroomperspectieven en welke wensen hebben zij daarin?	Wet Kwaliteit VSO Niveaus Marzano LOB OGW PDCA Vragenlijst opstellen en analyseren Behoeftanalyse	Vragenlijst	Docenten Stagebegeleiders Orthopedagoog Stagecoördinator Manager
		Focusgroep interview	Docenten Stagebegeleiders
		Focusgroep interview	Orthopedagoog Stagecoördinator Manager
		Documentonderzoek	
Hoe kan er gekomen worden tot onderbouwde adviezen voor het uitstroomperspectief en de ondersteuningsaanvraag van het UWV?	Uitstroomprofielen uitstroomperspectieven Kerndoelen OPP	Interview Documentonderzoek	Good practice school
		Vragenlijsten 'verwachtingen niveaus'	Stagebegeleiders Mentoren
	----- Participatiewet Beoordeling arbeidsvermogen Besluit werk	Interview 'verwachtingen niveaus'	Jongerenloket Team garantieb. Arb.desk. UWV Bescherpte werkplek
		Documentonderzoek	
Op welke manier kan planmatig werken gehanteerd worden bij het gericht begeleiden van de leerlingen naar de uitstroomperspectieven?	OGW Covey PCDA OPP	Interview	Manager
		Interview	Good practice school
		Focusgroep interview	Onderwijspersoneel + management
		Documentonderzoek	

Tabel 3 - Schematisch overzicht van de literatuur, onderzoeksmethoden en respondenten t.o.v. de deelvragen; triangulatie.

Vragenlijsten

Volgens De Lang et al. (2016) zijn vragenlijsten onder andere geschikt voor exploratie om te zien of er algemeen kenmerkende aspecten te onderscheiden zijn. Als startpunt van dit onderzoek kies ik voor een schriftelijke vragenlijst om te exploreren wat de huidige én gewenste situatie is ten opzichte van het werken aan/met de uitstroomperspectieven. Hierdoor dient de vragenlijst als behoeftanalyse (De Lange et al., 2016). Door de vragenlijst in te richten als een behoeftanalyse ben ik staat om richting te geven aan mijn

onderzoek en weet ik op welke vlakken het personeel ondersteuning behoeft. Vragenlijsten kunnen goed gebruikt worden om iets te weten te komen over attitudes, opinies, gevoelens, gedachten, kennis, gedragsintenties en omstandigheden (Baarda, De Goede & Kalmijn, 2007). Middels stellingen in de vragenlijst van de behoefteanalyse worden de opinies en gedachten van de respondenten achterhaald. Door daarnaast te vragen naar de attitudes over dezelfde stellingen, wordt achterhaald waar de behoefte van verandering ligt.

Baarda et al. (2007) geeft aan dat de uitgangsprincipes bij het opstellen van de vragen empathie en helderheid moeten zijn. Door een en dezelfde vragenlijst voor de behoefteanalyse te maken en in te laten vullen door verschillende lagen binnen de organisatie, sluit de vragenlijst niet aan bij dit principe. Hier kies ik echter bewust voor om gelijktijdig de transparantie van bepaalde processen te achterhalen.

Volgens De Lang et al. (2016) zijn vragenlijsten ook geschikt voor beschrijving. De vragenlijst 'verwachtingen niveaus' voor de stagebegeleiders en mentoren zal gebruikt worden om de meeste voorkomende gedragingen van de leerlingen te achterhalen, om zo te komen tot een beschrijving van de verschillen tussen de uitstroomperspectieven.

Focusgroep interviews

Naar aanleiding van de uitkomsten van de behoefteanalyse zal er een focusgroep interview gehouden worden waarbij de focus op de gewenste situatie zal komen te liggen. Het doel van de focusgroep is om kwalitatief data te verzamelen (De Lange et al., 2016) voor deelvraag 1, wat tevens mogelijk als input kan dienen voor deelvraag 3. Het doel is inzicht te krijgen in de wensen van de betrokkenen en welke begeleidingsstijl zij nodig hebben. Doordat de betrokkenen wordt gevraagd om hun kennis, opvattingen en overtuigingen te delen zal er een sociaal constructief proces ontstaan, waardoor nieuwe en betekenisvolle inzichten kunnen ontstaan, waartoe de betrokkenen mogelijk gezamenlijk tot een wenselijke werkelijkheid komen (Reason & Bradbury, 2001). Om aan te sluiten bij Litosseliti (2003) die aangeeft dat het gesprek in een veilige en stimulerende omgeving behoort plaats te vinden, zal ik het management en het onderwijspersoneel bij deelvraag 1 in twee aparte groepen interviewen. Hiermee ga ik voorbij aan een kenmerk van een focusgroep volgens De Lang et al. (2016) die aangeeft dat interactie met machtsverhoudingen een grote rol hoort te spelen. Voor het inventariseren van de wensen, sluit ik nog niet aan bij zijn gedachtengoed. Bij deelvraag 3 zal ik wel aansluiten bij het gedachtengoed van De Lang et al. (2016) door een focusgroep interview te organiseren waarbij wel alle partijen tegelijkertijd aansluiten. Zoals in het theoretisch kader beschreven staat, is het belangrijk om na te gaan waar het personeel het allemaal voor doet. Hierdoor raken ze geïnspireerd, gemotiveerd en komen ze in de flow (Csikszentmihalyi, 1999). Derhalve zal ik naar gelang de onderwerpen telkens vragen naar het achterliggende doel.

Documentonderzoek

Documentonderzoek kan op verschillende momenten in het onderzoek van belang zijn (De Lange et al., 2016). Als verkenning op het praktijkprobleem zijn de ontwikkelingsperspectiefplannen van de leerlingen uit bepaalde schooljaren onderzocht, de schoolgids en verscheidene beleidsdocumenten van de onderzoeksschool geraadpleegd. Voor het theoretisch kader zijn beleidsdocumenten van de rijksoverheid en het UWV geraadpleegd. Voor de interviews en vragenlijst bij deelvraag 2 en 3 zullen ook diverse documenten onderzocht worden (zoals bijvoorbeeld de schoolgids en het stagebeleid van de good practice school). Deze documenten zullen, naast het theoretisch kader, input geven om valide en verdiepende vragen te stellen.

Interviews

Interviews dienen voor diepgang. Het zijn doelgerichte gesprekken waarbij de interviewer het besproken onderwerp probeert te begrijpen en te verhelderen (De Lange et al., 2016). Bij de interviews zal gebruik worden gemaakt van een semigestructureerde interviewleidraad.

3.3 Triangulatie, betrouwbaarheid en validiteit

Doordat er vanuit verschillende invalshoeken gekeken wordt naar dit onderzoek, is er sprake van triangulatie. In tabel 3 is te zien dat er sprake is van triangulatie op het gebied van theorie, onderzoeksmethoden en respondenten. Binnen het theoretisch kader is zo veel mogelijk gezocht naar invalshoeken van verscheidene auteurs. Binnen de respondenten is er de keuze gemaakt om respondenten op diverse lagen binnen een organisatie of verschijnsel te zullen benaderen. Door triangulatie toe te passen, wordt de nauwkeurigheid en betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot (De Lange et al., 2016).

Een onderzoeksmethode is valide als het meet wat de onderzoeker zegt of denkt te meten (De Lange et al., 2016). Om te zorgen voor validiteit in het onderzoek, dien ik als onderzoeker mezelf voortdurend af te vragen of de literatuur, methodes en mijn handelingen bijdragen tot het beantwoorden van mijn onderzoeksvragen. Om de nauwkeurigheid hierin te vergroten, zal ik mijn critical friends binnen de studie M EN raadplegen en mijn onderzoeksmethodes laten checken op validiteit.

3.4 Ethisch aspecten

In overleg met de manager van de onderzoeksschool is besloten de naam van de school niet te vermelden. De school heeft momenteel te maken met transities ten op zichte van samenwerkingspartners en de vormgeving van school. Om het risico van mogelijke invloed op de context van de samenwerkingspartners zo klein mogelijk te houden, is het niet wenselijk om de naam te gebruiken.

De respondenten zal ik vooraf informeren over het de achtergrond en het doel van het onderzoek. Hierdoor kunnen zij de keuze maken of zij willen deelnemen en bijdragen aan het onderzoek. Ik zal vertrouwelijk met de verkregen informatie omgaan en anonimiteit bewerkstelligen.

Om te zorgen dat het personeel van de onderzoeksschool zich vrij voelt om de behoefteanalyse-vragenlijst eerlijk in te vullen, zal ik hen in de gelegenheid stellen om het anoniem doen.

Ten tijde van de focusgroep ten behoeve van deelvraag 2 zal ik vanwege groepsdynamische processen en het klimaat van veiligheid, het management en het onderwijspersoneel in twee aparte groepen interviewen.

Hoofdstuk 4 Data-analyse en resultaten

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk is opgebouwd op basis van de deelvragen. Per deelvraag beschrijf ik eerst kort welke methoden en instrumenten ingezet zijn en welke analysemethoden ik gehanteerd heb, om vervolgens de resultaten kort en krachtig weer te geven.

4.2 Deelvraag 1

Hoe ervaren personeelsleden momenteel dat er gewerkt wordt aan de uitstroomperspectieven en welke wensen hebben zij daarin?

Vragenlijst

Om op deelvraag 1 antwoord te kunnen geven heb ik eerst een vragenlijst afgenomen bij het onderwijspersoneel op de onderzoeksschool, waarmee ik (door kwantitatief te analyseren) in kaart kreeg wat de huidige én de gewenste situatie was. Door me bij de kolom 'Zoals het is' te richten op de vlakken 'enigszins' en 'niet' en me bij de kolom 'Wenselijk?' te richten op de vlakken 'heel erg' en 'in meerdere mate', kon ik constateren waar de grootste behoefte van verandering lag; zie figuur 3.

	Zoals het is					Wenselijk?			
	Volledig	Grotendeels	Enigszins	Niet		Heel erg	In meerdere mate	Enigszins	Niet
... stelling ...			← grootste behoefte van verandering →						

Figuur 3 - grootste behoefte van verandering

In totaal zijn 10 personeelsleden gevraagd de vragenlijst in te vullen en heb ik er 8 ingevuld teruggekregen (n=8). Binnen de vlakken van de 'grootste behoefte aan verandering' hanteerde ik de norm van ≥ 6 aan zowel de zijde van 'zoals het is' als 'wenselijk?'. Hiermee hanteerde ik de stelregel dat $\geq 75\%$ van het personeel die de lijst heeft ingevuld, hierbij een grote behoefte van verandering heeft. Onderstaand geef ik per categorie de stellingen weer die uit de vragenlijst aan de normstelling voldeden, zie bijlage 3 voor het gehele overzicht van de uitkomsten van de vragenlijst. Bij onderstaande stellingen gaven de respondenten aan dat het momenteel 'niet' of 'enigszins' zo is én daarbij dat ze het 'heel erg' of 'in meerdere mate' wel wenselijk vinden:

❖ Onderbouwing en onderscheid van uitstroomperspectief

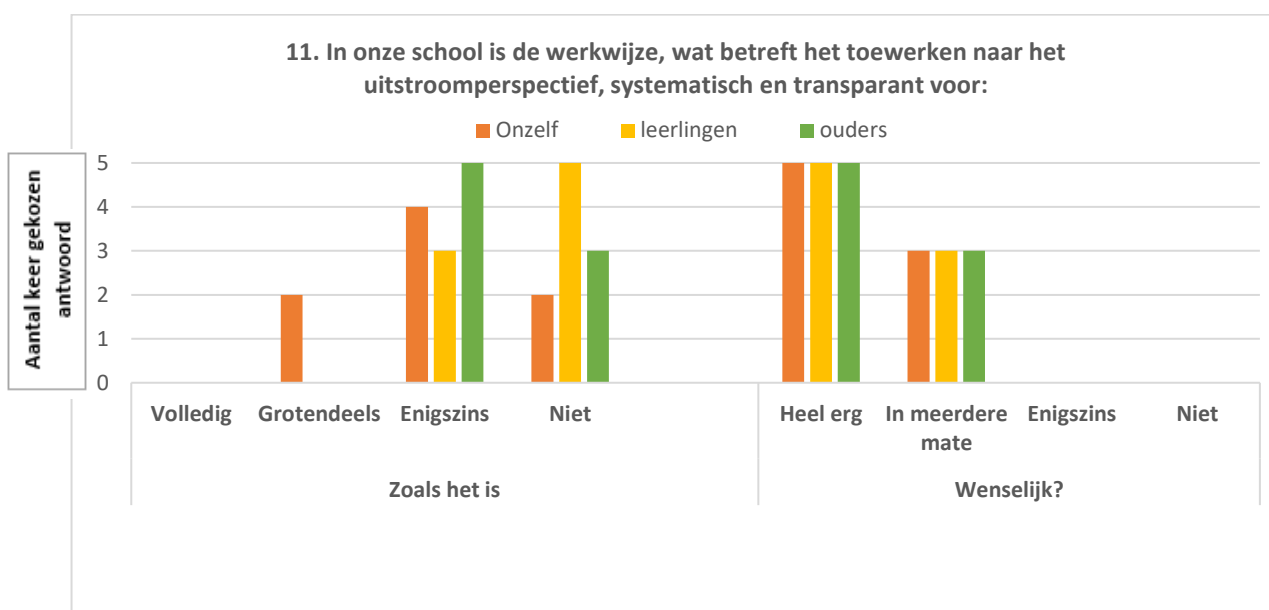
- Het is vastgelegd door wie besloten wordt welk uitstroomperspectief aan de leerling wordt toegekend.
- Het is duidelijk op basis van welke criteria besloten wordt welk uitstroomperspectief aan de leerling wordt toegekend.
- Het is voor de leerlingen duidelijk welk uitstroomperspectief hij/zij heeft.
- Het is voor de leerlingen duidelijk welke leerdoelen er behaald moeten worden ten opzichte van zijn/haar uitstroomperspectief.
- In het advies voor het uitstroomperspectief staan de *voorkeuren* van de leerling centraal.

❖ Werkplan

- Onze school heeft een (werk)plan binnen de loopbaanleerlijn waarin staat welke *activiteiten* met welk doel worden uitgevoerd.
- Onze school heeft een (werk)plan binnen de loopbaanleerlijn waarin staat welke activiteiten ingezet worden die gericht zijn op het behalen van het uitstroomperspectief van de leerling.

❖ Werkwijze

- In onze school wordt *doelmatig* gewerkt aan het uitstroomperspectief.
- In onze school wordt *planmatig* gewerkt aan het uitstroomperspectief.
- In onze school, met betrekking tot LOB heeft de leerling een belangrijke rol bij planning, ontwerp, uitvoering en evaluatiedeel van zijn/haar leerproces.
- In onze school, met betrekking tot LOB vindt overleg plaats met ouders.
- De werkwijze, wat betreft het toewerken naar het uitstroomperspectief, is systematisch en transparant voor: onszelf, leerlingen, ouders. Zie figuur:



Figuur 4 - Uitkomst van de vraag naar de werkwijze wat betreft het toewerken naar het uitstroomperspectief.

Focusgroep interview

Naar aanleiding van de uitkomsten van de voorgaande vragenlijst heb ik twee focusgroep interviews gehouden. De eerste groep bestond uit docenten en stagebegeleiders, de tweede groep bestond uit de manager, orthopedagoog en de stagecoördinator. Middels een inhoudsanalyse (De Lange et al., 2016) heb ik kwalitatieve informatie verkregen om deelvraag 1 te kunnen beantwoorden, hieronder geef ik een samenvatting met enkele citaten uit de interviews weer. Voor een weergave van de interviews, zie bijlage 4.

Antwoorden 1 ^e groep	Gelijke antwoorden	Antwoorden 2 ^e groep
➤ Welke rollen hebben alle betrokkenen wat betreft het advies/besluit omtrent welk uitstroomperspectief aan de leerling wordt toegekend? En hoe komt dit advies/besluit tot stand?		
<i>Wenselijk wie welke taak en verantwoordelijkheid?</i>		
<u>Mentor</u> Op welke gegevens advies baseren? Ook nodig om te weten waarop te evalueren.	<u>Mentor</u> is in regie. Info verzamelen bij dagelijks betrokkenen + analyseren, hierdoor advies opstellen in OPP, dit doorspelen aan cvb.	<u>Mentor</u> in regie samen met leerling. Contact met ouders.
<u>Stagebegeleider</u> observeren en info vastleggen (welke?) voor mentoren en stagecoördinator. Arbeidsvaardigheden aan leren.		<u>Stagebegeleider</u> begeleiden en coachen ineen. Gaat baan zoeken voor leerling.

Antwoorden 1 ^e groep	Gelijke antwoorden	Antwoorden 2 ^e groep
<u>Leerling</u> wensen en behoeftes aangeven. Leerling besluit niet, dus advies. Echter als er geen eigenaarschap is dan zal een leerling niet meewerken en is het toch een besluit. Van belang is dus dat leerling van begin af aan weet wat zijn/haar uitstroomperspectief is en hierin wordt begeleid.		<u>Leerling</u> in regie samen met mentor.
<u>CVB</u> Welke gegevens zijn nodig voor analyse?	<u>CVB</u> neemt besluit d.m.v. analyseren en goedkeuren OPP	
<u>Stagecoördinator</u> kan eventueel gevraagd worden om advies.	<u>Stagecoördinator</u> geen rol in advies/besluit	
<u>Ouders</u> , geven info over hoe thuis gaat (bep. vaardigheden), wensen en behoeften; advies		(Niet besproken)
<u>Zorg/ gedragsdeskundige</u> deelt info. Heeft helicopterview. Geeft advies.		<u>Zorg/ gedragsdeskundige</u> geeft geen advies maar ideeën.
Wat nodig om tot advies te komen?		
<i>Duiding in verschil tussen uitstroomperspectieven.</i> Kennis van welke arbeidsmogelijkheden er zijn. Info van andere partijen.	<i>Inzicht in vaardigheden en competentie van de leerling.</i> Duidelijkheid in wie waarvoor verantwoordelijk is.	Inzage arbeidsvaardigheden, basis competenties, leerbaarheid. Middels begeleiding erachter komen wat een passende plek is. Routebepaling.
➤ Werkplan: Welke activiteiten kunnen worden ingezet die gericht zijn op het behalen van het uitstroomperspectief van de leerling?		
Hoe komen tot doelgerichtheid?		
	Beleid vastleggen; stappenplan. Managen van verwachtingen door bij intake duidelijk uitstroom 'arbeid' te benadrukken.	Eind fase 1 advies. Vooraf OPP door cvb 'goedgekeurd'. Advies wordt in gesprek tussen mentor, ouders, leerling vastgesteld.
Wat heb je nodig om daartoe te komen (zie antwoorden vorige vraag)?		
Leerlingbespreking (zoals op reguliere VO-scholen). Meer richten op arbeidsvaardigheden dan beroepsvaardigheden.	<i>Duidelijkheid (tool) in benodigde arbeidsvaardigheden, om niveau te bepalen, te volgen en te borgen + gericht oefenen.</i>	Arbeidsvaardigheden ook oefenen in de klas. Door duidelijkheid valt persoonlijke perceptie weg.
➤ Werkwijze		
Wat versta je onder doelmatig?		
	Werken aan overeengekomen (commitment), realistische doel(en) op een planmatige manier.	Doelmatigheid vergroot effectiviteit.
Wat versta je onder planmatig?		
	Aan de hand van stappen/richtlijnen werken, die leiden naar het doel, waarbij op vaste moment wordt geëvalueerd (PCDA-cyclus).	In organisaties is het handig als het een beschreven plan is. Vaste stappen die door het team gedragen worden.

Antwoorden 1 ^e groep	Gelijke antwoorden	Antwoorden 2 ^e groep
Wat versta je onder transparant?		
	Door duidelijkheid in processen (vastgelegd), is er inzicht en kan er open gecommuniceerd en gehandeld worden.	

Naast inhoudelijk antwoord op de deelvraag heb ik middels goed luisteren en doorvragen een inschatting gemaakt van het ontwikkelingsniveau (Blanchard, 2007) van het personeel, zodat ik kan aansluiten bij wat ze nodig hebben. Wat betreft het onderscheid en daarmee de onderbouwing van de uitstroomperspectieven kwam duidelijk naar voren dat het personeel niet de competentie heeft. De betrokkenheid is wel groot. Mijn insteek is dan ook dat ik eerst kennis vergaar bij de externe instanties middels interviews over de verwachtingen per niveau, zodat er een basis is van waar uit verder gewerkt kan worden.

4.3 Deelvraag 2

Hoe kan er gekomen worden tot onderbouwde adviezen voor het uitstroomperspectief en de ondersteuningsaanvraag van het UWV?

Document onderzoek + interview good practice school

Om op deelvraag 2 antwoord te kunnen geven heb ik een school met goede uitstroomresultaten benaderd, het document 'Innovatieplan Arbeidsgericht leerweg uitstroom' van hen onderzocht en naar aanleiding daarvan een interview gehouden met de locatiemanager, stagecoördinator en een stagebegeleider. In bijlage 5 is het interview terug te vinden. Ten tijde van het interview had het onderzoek nog een andere richting, waardoor het laatste stuk van het onderzoek toegespitst is op eigenaarschap van de leerling. Wegens een ander gekozen richting gaandeweg, is dit gedeelte niet meer van toepassing. Onderstaand geef ik uitkomsten uit het interview weer, die betrekking hebben op deelvraag 2:

- Onderscheid uitstroomperspectieven op basis van benodigde begeleiding/zelfstandigheid.
- Belangrijkste pijlers zijn: zelfstandig werken, inzet tonen, discipline tonen, werken onder druk, veilig werken, volgens plan werken en netjes werken (evaluatieformulier).
- Bepaling uitstroomperspectief komt tot stand door de beoordeling werkelijk op de verwachting van werkgever in te vullen.
- Stagebegeleiders zijn belangrijke informatiebronnen.
- Mentor baseert ontwikkelingsperspectief in OPP op info van stagebegeleider/coach.
- Evaluatie en bijstellen OPP op basis van de gegevens uit evaluatieformulieren.
- Door na te gaan hoe de vorderingen zijn, is er inzicht hoeveel onderdelen er nog onvoldoende zijn en/of dat er onderdelen onvoldoende zijn die mogelijk door de capaciteiten van de leerling niet haalbaar zijn. Hierdoor volgt inzicht of het (nog) mogelijk is om binnen de gegeven tijd te focussen op het vastgestelde uitstroomperspectief of moet worden aangepast.

Interviews externen

Om te komen tot een onderbouwd advies voor het uitstroomperspectief, is het noodzakelijk te weten wat het onderscheid is tussen de uitstroombestemmingen en hoe bepaalde organisaties (UWV en gemeente) tot een bepaling komen van de passende uitstroombestemming. Om dit duidelijk te krijgen heb ik het jongerenloket, team garantiebanen Rotterdam, arbeidsdeskundigen van het UWV en een beschutte

werkplek in Rotterdam geïnterviewd over de verschillen, de verwachtingen, de mogelijkheden en/of de bepaling van de bestemmingsplekken. In bijlage 6 is het totaaloverzicht te vinden van interviews. Middels een inhoudsanalyse (De Lange et al., 2016) heb ik de informatie kunnen verwerken om deelvraag 2 te kunnen beantwoorden. Onderstaand belicht ik de belangrijkste uitkomsten:

- Van de 22 onderdelen hebben 16 onderdelen te maken met de mate van begeleiding
- *Er kan onderscheid gemaakt worden in:*
 - *de mogelijkheden die de werkplek kan bieden in werkomstandigheden en begeleiding*
 - *vaardigheden, competenties en behoeftes van personen op dergelijke plek*
 - houding en motivatie

Vragenlijst

Naar aanleiding van de interviews met de externe organisaties heb ik een aantal categorieën kunnen onderscheiden. Op basis hiervan heb ik een schema gemaakt en gevraagd aan de mentoren en stagebegeleiders of zij per categorie konden aangeven welke gedragingen zij zagen en bij welk uitstroomperspectief zij dachten dat het hoorde. Het doel hiervan was om de meeste voorkomende gedragingen van de leerlingen te achterhalen en een koppeling te maken met hetgeen de externe instanties hadden aangegeven. Doordat ik echter in eerste instantie het ontwikkelingsniveau niet goed heb ingeschat, sloot dit niet aan. Een voor een kwamen de mentoren en stagebegeleiders bij me terug omdat ze moeite hadden met het inschatten van welke gedraging bij welk uitstroomperspectief hoorde. Ik had het niveau van betrokkenheid (motivatie en zelfvertrouwen) verkeerd ingeschat. Met name het niveau van zelfvertrouwen lag lager dan ik in de gaten had. Daarnaast had de onderzoeksschool inmiddels te horen gekregen dat de school in de vorm zoals het nu bestaat (combinatie onderwijs en zorg) zou stoppen en dat het nog niet duidelijk was hoe het er na de zomervakantie uit zou zien. De mate van betrokkenheid (zowel de motivatie als het zelfvertrouwen) werd hier sterk door beïnvloed.

Ik ben bij ieder nagegaan waar er behoefte aan was. Daarop gaven ze allen aan dat ze de informatie vanuit de externen wilden, zodat ze iets zouden hebben om zich aan vast te houden en daardoor juist zekerder zouden worden omdat de input dan echt van het werkveld kwam.

4.4 Deelvraag 3

Op welke manier kan planmatig werken gehanteerd worden zodat de personeelsleden de leerlingen gericht kunnen begeleiden naar een bij de leerling passende uitstroombestemming?

Interview manager

Om op deelvraag 3 antwoord te kunnen geven heb ik de manager van de onderzoeksschool geïnterviewd om te achterhalen wat de wensen, verwachtingen en verplichtingen vanuit haar zijn wat betreft een werkwijze voor planmatig werken aan de uitstroomperspectieven. Door het focusgroep interview vanuit deelvraag 1, wist ik dat zij wilde werken aan de hand van een stappenplan met inachtneming van de PDCA-cyclus. De vragen voor het interview zijn daarop gebaseerd en met name gericht op de laag van 'doen' (McLelland, 1973), de laag van 'gedrag' en 'omgeving' (Korthagen & Vasalos, 2007) en de cirkel 'What' (Sinek, 2009). In bijlage 7 is het gehele interview terug te lezen. Hieronder geef ik concrete uitkomsten uit het interview weer voor het hanteren van de PDCA-cyclus en planmatig werken:

- Na 6 weken verplicht OPP opstellen, inclusief uitstroomperspectief.

- Bij de overgang van fase 1 naar 2 duidelijk wat het uitstroomperspectief is.
- Door ontwikkelingen en ecologie van de leerlingen valt niet te spreken van definitief.
- 2 keer per jaar het OPP evalueren.
- Verzamelen van gegevens d.m.v. dag-overzichtskaarten; gebaseerd op basis van gestelde doelen.
- Mentor stelt aandachtspunten en doelen op in samenwerking met de stagebegeleider.
- Wenselijk dat de dag-overzichtskaart ook op schooldagen worden ingevuld.
- Mentor in gesprek met alle betrokkenen (leerling, ouders, stagebegeleider, andere docenten) om na te gaan (analyseren) hoe deze resultaten tot stand zijn gekomen.
- N.a.v. ontwikkelde format 'toekenning van uitstroomperspectief' is inzichtelijk waar een leerling zich bevindt op de ontwikkelingslijn van arbeid en waar de begeleiding zich op moet richten om het verwachte uitstroomniveau te behalen. Op basis hiervan in combinatie met format 'onderscheid beschut werk en garantiebaan' (nieuwe) doelen stellen. Met inachtneming van de analyse.
- Maatwerk en individuele arbeidsleerlijnen.
- Aan eind van de dag dag-overzichtskaart invullen in samenspraak leerling zodat je gelijk feedback kan geven, inzicht creëert bij de leerling.
- Na een aantal weken een tussenstand laten zien, eerder dan halfjaarlijks met OPP.
- Analyse, evaluatie en plan worden besproken met leerlingen en ouders, d.m.v. ondertekenen OPP is men akkoord met de bevindingen en het plan. Vooraf aan ondertekenen controleert cvb het OPP.
- Jonge leeftijd moet de verwachting altijd regulier werk met of zonder certificaten zijn (garantiebaan of regulier werk).
- Oudere leerling, dan kijken waar de leerling zich bevindt op de ontwikkelingslijn van arbeid (huidige ontwikkeling) en wat is binnen het tijdsbestek en de leerbaarheid van de leerling nog mogelijk is.
- Stagebegeleiders hebben functie als TOA, mogen niet de verantwoordelijkheid krijgen voor ontwikkelingsperspectief en/of onderdelen van het OPP. Dit blijft de verantwoordelijkheid van de mentor.

Document onderzoek + interview good practice school

Daarnaast heb ik om op deelvraag 3 antwoord te kunnen geven, het interview met de good practice school afgenomen. Op welke wijze werken zij aan de uitstroomperspectieven van de leerlingen en welke elementen van planmatig werken hanteren zij? Onderstaand geef ik uitkomsten uit het interview weer, die betrekking hebben op deelvraag 3:

- Twee keer per jaar het uitstroomperspectief evalueren.
- OPP op basis van de gegevens uit evaluatieformulieren.
- Evaluatieformulier geeft inzicht of het (nog) mogelijk is om binnen de gegeven tijd te focussen op het vastgestelde uitstroomperspectief of moet worden aangepast.
- Onvoldoende gescoorde onderdelen uit evaluatieformulier worden doelen.
- Doelen + planning (hoe) wordt in gesprek met leerling en stagebegeleider/coach en eventueel mentor opgesteld.
- OPP is bedoeld voor het gehele onderwijsproces. In het onderdeel 'evaluatie stage' wordt de uitstroombestemming geëvalueerd en plannen/doelen voor komend halfjaar opgesteld ten aanzien van het uitstroomperspectief en de ontwikkeling van de leerling.

Focusgroep interview

Naar aanleiding van de informatie uit het theoretisch kader, het focusgroep interview en de uitkomsten van de interviews met de good practice school en de manager, heb ik een voorstel voor een manier van planmatig werken aan het uitstroomperspectief van de leerlingen gemaakt. Dit voorstel heb ik met het team geëvalueerd. Het volgende kwam uit de evaluaties naar voren:

- Collega's zijn erg tevreden en enthousiast over de werkwijze (en de bijbehorende formulieren).
- Door deze werkwijze gaan we onze missie op de volgende punten waarmaken:
 - onderwijs met duurzaam perspectief
 - focus ligt op uitstroom naar arbeid
 - maatwerk
- Inhoudelijk zijn er geen wijzigingen gewenst.
- Naam van het format 'toekenning van uitstroomperspectief' gebruiken als ondertitel en 'Ontwikkelingslijn van arbeid' als hoofdtitel.
- Ervan uit gaande dat de school volgend schooljaar een doorstart maakt, willen ze graag per volgend schooljaar a.d.h.v. deze werkwijze werken.
- De oude werkwijze met arbeidsvaardighedenlijsten per fase zullen niet meer als invul- en beoordelingsinstrument gehanteerd worden. De opdrachten gekoppeld aan de lijsten zullen nog wel uitgevoerd en afgevinkt worden. Dit blijft onderdeel van het portfolio.
- Om deze werkwijze mét persoonlijke gesprekken met een leerling, stagebegeleider en mentor te kunnen voeren, dient er mentoruur in het lesrooster te worden opgenomen, die verspreid in het rooster verdeeld wordt over de dagen in de week, aan het eind van de dag een kwartier.

Ook heb ik hen gevraagd een evaluatieformulier in te vullen, waarin ik na ga in hoeverre de werkwijze in is gegaan op de wensen die de personeelsleden via de eerste vragenlijst hebben aangegeven. Zie bijlage 8 voor de uitkomsten van het evaluatieformulier. Het volgende kwam uit de evaluaties naar voren:

- Op de vraag of de werkwijze 'planmatig werken' bruikbaar wordt geacht, is door 100% het antwoord 'zeker' gekozen.
- Ook uit het evaluatieformulier blijkt dat het implementeren van deze werkwijze voldoende draagvlak heeft bij het personeel. Door het evaluatieformulier te vergelijken met de vragenlijst 'huidige en gewenste situatie' kan dit onderbouwd worden. Kijkend naar het verschil tussen de vragenlijst en het evaluatieformulier is er een enorme stijging aan 'positief' aangevinkte antwoorden. In onderstaande tabel zie je de verdeling tussen de gekozen antwoorden in percentages.

	volledig	grotendeels	enigszins	niet
Vragenlijst	3%	12%	57%	28%
Evaluatieformulier	47%	47%	6%	1%

Tabel 4 - Procentuele verdeling van de door mijn collega's gegeven antwoorden

Verduidelijking tabel: Bij de vragenlijst gaven mijn collega's bij 3% van de antwoorden aan dat de huidige situatie volledig wordt uitgevoerd en dat 12% grotendeels wordt uitgevoerd. Bij het evaluatieformulier gaven ze aan dat, na het invoeren van de voorgestelde werkwijze, de situatie voor 47% volledig uitgevoerd kan worden en 47% grotendeels.

Hoofdstuk 5 Conclusies en discussie/aanbevelingen

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geef ik antwoorden op de deelvragen en de hoofdvraag. De antwoorden zijn conclusies en aanbevelingen die ik getrokken heb op basis van de onderzoeksresultaten vanuit de gebruikte onderzoeksmethoden en -instrumenten en het theoretisch kader. Als laatste geef ik nog een aanbeveling voor een mogelijk vervolgonderzoek.

5.2 Deelvraag 1

Hoe ervaren personeelsleden momenteel dat er gewerkt wordt aan de uitstroomperspectieven en welke wensen hebben zij daarin?

Het personeel geeft aan dat ze de grootste behoefte van verandering hebben op de vlakken 'onderbouwing en onderscheid van uitstroomperspectief', 'werkplan' en 'werkwijze'. Bij nader onderzoek op deze drie vlakken d.m.v. een focusgroep interview, komt naar voren dat er met name behoefte is aan:

- verduidelijking van de benodigde arbeidsvaardigheden om het uitstroomperspectief en het huidige niveau van de leerling te bepalen, met daarbij een 'tool' voor het advies of bepaling ervan.
- een stappenplan voor het werken aan het uitstroomperspectief waarin alle benodigde stappen (zowel die er al zijn, als die nog vastgesteld moeten worden) vastgesteld en vastgelegd worden; wie behoort wat en wanneer te doen.

Voorafgaand aan het onderzoek zaten mijn collega's wat betreft het gericht werken aan de uitstroomperspectieven in de fase 'onbewust onbekwaam' (Maslow, 1954). Op sommige momenten (overgang fase 1 naar 2 en ten tijden van het invullen formulier van het UWV) zaten mijn collega's en ik in de fase 'bewust onbekwaam'. Uit het focusgroep interview komt naar voren dat het personeel zich inmiddels op beide vlakken bewust is van de onbekwaamheid. Door de continue check middels de dieper gelegen niveaus 'waar doen we het voor?' is er duidelijk draagvlak om ons verder te ontwikkelen naar de leerfase 'bewust bekwaam'.

Verduidelijking van de benodigde arbeidsvaardigheden zal docenten in staat stellen om leerlingen te begeleiden in hun loopbaanvorming en arbeidsidentiteit (Meijers et al., 2006). Naast deze verduidelijking stelt ook een stappenplan docenten in staat leerlingen te begeleiden in hun loopbaanvorming en arbeidsidentiteit doordat er een transparante organisatie tot stand komt, wat nodig is om LOB als geïntegreerd, continue en dynamisch proces neer te zetten (Koot, 2011). Door in te spelen op de behoefte van het personeel zal ook een kwalitatieve slag gemaakt worden op de referentie- en planningsfunctie van het ontwikkelingsperspectief (Berlet & Haandrikman, 2011).

Bovenstaande zaken dragen bij aan het komen op een voor leerlingen passende uitstroombestemming. Om leerlingen hierin te begeleiden, in combinatie met de behoeftes van het personeel, komen de volgende aanbevelingen tot stand:

1. Zorg voor duidelijkheid d.m.v. een format waarin duidelijk wordt aangegeven wat de benodigde arbeidsvaardigheden zijn ten opzichte van het uitstroomperspectief. (kennismanagement)
2. Zorg voor een instrument waarmee het huidige en toekomstige uitstroomperspectief ingeschat kan worden. (kennismanagement)
3. Zorg voor duidelijkheid en transparantie in taken, verantwoordelijkheden en processen voor alle betrokkenen. (organisatie-, procesarchitectuur en informatieoverdracht)

5.3 Deelvraag 2

Hoe kan er gekomen worden tot onderbouwde adviezen voor het uitstroomperspectief en de ondersteuningsaanvraag van het UWV?

Volgens de VO-raad (Koot, 2011) is 'een helder adviseringstraject' een noodzakelijke randvoorwaarde om een leerling op een passende uitstroombestemming te laten komen. Voor een helder adviseringstraject is het noodzakelijk dat docenten weten wat het onderscheid tussen de uitstroomperspectieven is, zodat docenten een onderbouwd advies kunnen geven. Vanuit de vorige aanbevelingen, de onderzoeksresultaten van deelvraag 2 en het theoretisch kader komen de onderstaande aanbevelingen tot stand ten aanzien van het format en het instrument.

- ❖ Format benodigde arbeidsvaardigheden t.o.v. het uitstroomperspectief:
 - Maak onderscheid in de ondersteuningsbehoefte (mate van begeleiding).
 - Geef aan door wie de ondersteuning geboden wordt / kan worden.
 - Neem vanuit de verplichte 'voorbereiding op arbeid'-kerndoelen de algemene competenties voor arbeid op.
 - Neem geen onderscheid op in IQ, kwantitatieve en kwalitatieve productie-eis aangezien de praktijk aangeeft dat dit niet bepalend is.
 - Maak een onderscheid in:
 - mogelijkheden van de werkplek ten aanzien van werkomstandigheden en begeleiding
 - vaardigheden, competenties en behoeftes
 - houding en motivatie
- ❖ Instrument waarmee het huidige en toekomstige uitstroomperspectief ingeschat kan worden:
 - Maak onderscheid in de mate van begeleiding.
 - Zorg dat er de mogelijkheid is om aan te geven op welk uitstroomperspectief een leerling zich momenteel bevindt.
 - Zorg dat er een lijn van ontwikkeling zichtbaar is, zodat de potentie van het uitstroomperspectief ingeschat kan worden.
 - Maak een koppeling met de ontwikkelpunten en de fases die gehanteerd worden op school, zodat er zichtbaar wordt waar de leerling zit en wat de volgende ontwikkelpunten zijn.
 - Houd rekening met het tijdsbestek waarin nog gewerkt kan worden aan de ontwikkeling voor het advies/bepaling van het uitstroomperspectief.

Naar aanleiding van bovenstaande aanbevelingen zijn een format en een instrument ontwikkeld. De eindaanbevelingen van deze deelvraag zijn dan ook:

1. Maak gebruik van het ontwikkelde format 'Onderscheid beschut werk en garantiebaan' (zie bijlage 9) als ondersteuning en naslagwerk om zicht te krijgen op vaardigheden, competenties, behoefte, houding en motivatie van de leerlingen op de werkplekken binnen beschut werk en garantiebaan. In dit format staan ook de werkomstandigheden en mogelijkheden die door werkplekken geboden kunnen worden.
2. Maak gebruik van het (eenmaal uitgeprobeerde en daarop aangepast) ontwikkelde instrument 'Ontwikkelingslijn van arbeid' (zie bijlage 10) voor het advies en bepalen van het uitstroomperspectief.
3. Evalueer het instrument na tweemaal gebruik op functionaliteit en gebruiksgemak. Betrek leerlingen en ouders ook in deze evaluatie. Pak de evaluatie van het format aan volgens de PDCA-cyclus. Begin

bij check door na te gaan of het werken met dit format de gewenste opbrengst heeft (bijvoorbeeld door nogmaals gebruik te maken van het evaluatieformulier ‘werken aan uitstroomperspectieven’), analyseer (act) vervolgens wat er goed gaat en waar men verbetering ziet (bijvoorbeeld door een vragenlijst of open feedback), van hieruit kan een verbetervoorstel gemaakt worden (plan) om vervolgens uit te voeren.

5.4 Deelvraag 3

Op welke manier kan planmatig werken gehanteerd worden zodat de personeelsleden de leerlingen gericht kunnen begeleiden naar een bij de leerling passende uitstroombestemming?

De Wet Kwaliteit (v)so (Opstelten, 2012) streeft door middel van scholen te verplichten om voor elke leerling een ontwikkelingsperspectief vast te stellen, dat er meer opbrengstgericht gewerkt wordt. Opbrengstgericht werken kan bereikt worden door een goede en transparante organisatie te bewerkstelligen (Koot, 2011). Een goed en met name een transparante organisatie kan bewerkstelligd worden door processen te beschrijven en zo tot een werkwijze te komen (Zijlstra, 2011; Mavim, z.d.). Opbrengstgericht werken is mogelijk door het toepassen van de PDCA-cyclus (Teunenbroek, 2014; Förner, z.d.; Vermaas, 2014).

Vanuit de aanbevelingen van deelvraag 1, de onderzoeksresultaten van deelvraag 3 en het theoretisch kader komen de onderstaande aanbevelingen tot stand ten aanzien van het zorgen voor duidelijkheid en transparantie in taken, verantwoordelijkheden en processen voor alle betrokkenen:

1. Maak gebruik van de ontwikkelde werkwijze ‘Planmatig werken aan uitstroomperspectieven’ (zie bijlage 11) voor het begeleiden van de leerlingen naar een bij hen passende uitstroombestemming. Evalueer deze werkwijze na een jaar gehanteerd te hebben. Betrek leerlingen en ouders ook in deze evaluatie. Pak de evaluatie van de werkwijze hierbij ook aan volgens de PDCA-cyclus, zie §5.2 eind-aanbeveling 3.
2. Begin bij check door na te gaan of het werken met deze werkwijze de gewenste opbrengst heeft (bijvoorbeeld door nogmaals gebruik te maken van het evaluatieformulier ‘werken aan uitstroomperspectieven’), analyseer (act) vervolgens wat er goed gaat en waar men verbetering ziet (bijvoorbeeld door een vragenlijst of open feedback), van hieruit kan een verbetervoorstel gemaakt worden (plan) om vervolgens uit te voeren.

5.5 Hoofdvraag

Welke handreikingen heeft het personeel op de onderzoeksschool nodig om leerlingen planmatig te begeleiden naar een bij de leerling passende uitstroombestemming?

Kort samengevat kan ik concluderen dat ik door middel van voorgaande aanbevelingen en ontwikkelde producten, het personeel handreikingen hebben gekregen om leerlingen op een planmatige manier te begeleiden naar een bij de leerling passende uitstroombestemming. Ook ben ik van mening dat het aansluit bij de wensen en behoeften van het personeel.

Dit onderzoek was sterker geweest als de werkwijze ‘Planmatig werken aan uitstroomperspectieven’ daadwerkelijk in praktijk was uitgetoetst. Door er daadwerkelijk mee aan het werk te gaan, kom je al gaandeweg dingen tegen waardoor de werkwijze bijgesteld dient te worden. Daarnaast heb ik het personeel nu enkel kunnen begeleiden naar de startfase van de derde fase ‘bewust bekwaam’ van de leerfasen van Maslow (1954). We weten nu wat we moeten doen, hoe we het kunnen doen, waarom we het willen doen en hebben een start gemaakt met het werken met de producten. Pas nadat we hier meer mee ‘oefenen’ is het mogelijk om daadwerkelijk in de fase ‘bewust bekwaam’ te komen. Het onderzoek was meer gewichtig geweest als dit al meegenomen was.

5.6 Aanbeveling voor vervolgonderzoek

Het uiteindelijke doel van dit onderzoek is dat de leerling op een passende uitstroombestemming terecht komt waardoor hij/zij zo optimaal mogelijk kan deelnemen aan de maatschappij. Door de verschuivingen in verantwoordelijkheden van zorg naar onderwijs, moest de onderzoeksschool een transitie doorgaan van ‘onderwijs gericht’ naar ‘uitstroombestemmingsgericht’. Hierdoor was het nodig dit onderzoek eerst te richten op bovenschools-, school- en leraar niveau. De handreikingen op school- en leraar niveau zijn randvoorwaardelijk om een goed schoolklimaat neer te zetten en kwaliteit te bieden. Ze zijn noodzakelijk voor het bereiken van het doel.

De belangrijkste actor in het komen op een passende plek en zo optimaal mogelijk deelnemen aan de maatschappij is de leerling zelf. De leerling is tenslotte eigenaar van zijn eigen loopbaan. Autonomie / eigenaarschap / zelfregulerend leren ten opzichte van zijn/haar uitstroombestemming is van belang, zodat een leerling ervaart dat hijzelf invloed kan uitoefenen op wat hij wil bereiken. Om leerlingen te helpen hun eigen (leer)proces te beheersen, dient de leerkracht een leerling te ondersteunen met het bepalen van doelen voor zichzelf, hun eigen gedrag te monitoren, naar aanleiding daarvan beslissingen te nemen en activiteiten te kiezen die leiden tot het bereiken van dat doel. (Mitchell, 2015; Van Grinsven, 2003). Middels de werkwijze ‘planmatig werken aan uitstroomperspectieven’ wordt hieraan tegemoetgekomen. Het is mogelijk om in de stappen van de werkwijze de leerlingen steeds meer zelf de regie te geven. Hoe hier precies voor zorggedragen kan worden zou middels een vervolgonderzoek onderzocht kunnen worden.

Literatuurlijst

- Baarda, D. B., Goede, M.P.M. de en Kalmijn, M. (2007). *Basisboek enquêteren*. Groningen: Wolters-Noordhof.
- Berlet, I. en Haandrikman, M. (2011). *Bouwstenen voor het vso. Uitstroomprofiel Arbeidsmarkt*. Enschede: SLO (nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling), in opdracht van het ministerie van OCW.
- Blanchard, K. (2007). *Over leiderschap. Leid jezelf en anderen naar inspirerende prestaties*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bouwman, C. (z.d.). *Van vso en PrO naar de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op december 2018 van: https://www.samenvoordeklant.nl/pdf/--_--praktijk--_--van-vso-en-pro-naar-de-arbeidsmarkt-zo-doen-ze-dat-zutphen-en-lochem/pagina.pdf
- Cedris.(2017). *Beschut werk*. Geraadpleegd op januari 2018 van: <http://cedris.nl/dossiers/detail/article/beschut-werk.html>
- Covey, S. R. (2010). *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Business Contact.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). *Flow: Psychologie van de optimale ervaring*. Amsterdam: Boom.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. Cambridge (MA) USA: MIT Press.
- Donker, A. en Kann-Weedage, D. (2017). *Risicogroepen richting arbeid. Jongeren uit praktijkonderwijs en (v)so*. Geraadpleegd op november 2018 van: <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Risicogroepen-richting-arbeid.pdf>
- Doodkorte, P. P. en Hermans, V. (2013). *Spoorboekje transitie jeugdzorg*. Transitiebureau Jeugd. BMC.
- Expertisepunt LOB. (z.d.). *Handreiking LOB*. Geraadpleegd op december 2018 van: <https://www.expertisepuntlob.nl/handreiking-lob-1>
- Förre, M. (z.d.). *Planmatig Opbrengstgericht Werken op schoolniveau en groepsniveau*. Projectbureau Kwaliteit.
- Grinsven, L. van (2003). *De invloed van leeromgevingen op motivatie en strategiegebruik voor zelfregulerend leren*. Tilburg: MesoConsult b.v.
- Hartman, S. (2017). *Beroepsproduct 2 Organisatie*.
- Inspectie van het Onderwijs. (2015). *De Staat van het Onderwijs. Onderwijsverslag 2013/2014*. Geraadpleegd op november 2018 van: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/publicaties/2015/04/15/de-staat-van-het-onderwijs-onderwijsverslag-2013-2014>
- Koot, T. (2011). *LOB Routekaart. Van bewustwording naar verbetering*. Utrecht: Fennema BV.

- Korthagen, F. en Vasalos, A. (2007). Kwaliteit van binnenuit als sleutel voor professionele ontwikkeling. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, nr. 28 (1), 17-23.
- Lange, R. de, Schuman, H. en Montesano Montesorri, N. (2016). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Lanschot Hubrecht, V. van (2008). *Publicaties LOB*. Geraadpleegd op februari 2018 van:
<http://www.slo.nl/lob>
- Lecso. (z.d.). *Doelgroepenmodel*. Geraadpleegd op februari 2018 van:
<https://doelgroepenmodel.lecso.nl/>
- Litosseliti, L. (2003). *Using Focus Groups in Research*. London: Continuum.
- Locatiegids onderzoeksschool 2016-2017, 2016. (opvraagbaar).
- Marzano, R. J. (2014). *Wat werkt op school. Elf factoren die tot betere leeropbrengsten leiden*. Bazalt Educatieve Uitgaven.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.
- Mavim. (z.d.). *De zin en onzin van procesbeschrijvingen*. Geraadpleegd op februari 2018 van:
<https://www.mavim.nl/downloads/artikelen/de-zin-en-onzin-van-procesbeschrijvingen>
- Mcclelland, D. (1973). *Testing for Competence Rather than for Intelligence*. American Psychologist 2.
- Meijers, F., Kuijpers, M. en Bakker, J. (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. Driebergen: Het platform beroepsonderwijs.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2014). *Kerndoelen voortgezet speciaal onderwijs*. Den Haag: ministerie van OCW.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2017). *Kennisdocument beschut werk*. Geraadpleegd op december 2017 van:
<https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/kennisdocumentbeschutwerk-versiefeb2017.pdf>
- Mitchell, D. (2015). *Wat echt werkt*. Uitgeverij Pica.
- Muynck, B. de, Both, D. en Visser-Vogel, E. (2015). *Opbrengstgericht leren, meer dan presteren*. Bussum: uitgevrij Coutinho.
- Odenthal, L. en Verbeek, C. (2014). *Opbrengstgericht werken in ontwikkeling*. Amersfoort: CPS Onderwijsontwikkeling en advies, in opdracht van het ministerie van OCW.
- Onderwijsraad. (2013). *Een smalle kijk op onderwijskwaliteit*. Den Haag: Onderwijsraad.

- Opstelten, I. W. (2012). 545 Wet van 11 oktober 2012 tot wijziging van onder meer de Wet op de expertisecentra in verband met de kwaliteit van het speciaal en voortgezet speciaal onderwijs. *Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden*, 545, 1-26. Geraadpleegd op november 2018 van: <https://www.passendonderwijs.nl/beleidsdoc/wet-kwaliteit-vso/>
- Opstelten, I. W. (2014). *Besluit advisering beschut werk*. Geraadpleegd op februari 2018 van: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0035947/2018-02-08>
- Ponte, P. (2006). *Onderwijs van eigenmakelij: Procesboek actieonderzoek in scholen en opleidingen*. Baarn: Nelissen.
- Reason, P. en Bradbury, H. (2001). *Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice*. London: Sage.
- Rijksoverheid. (2011). *Actieplan 'Basis voor Presteren'. Naar een ambitieuze leercultuur voor alle leerlingen*. Geraadpleegd op december 2018 van: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2011/05/23/actieplan-po-basis-voor-presteren>
- Rikhof, M., Visser, E. en Vogels, M. (2011). *Een race of een reis. Loopbaanleren onder de loep*. 's-Hertogenbosch: KPC Groep, in opdracht van het ministerie van OCW.
- Schouten, E. (2010). *En? De essentie van Professioneel adviseren*. The Visioning Group Bv.
- Sinek, S. (2009). *Start With Why*. London: Penguin Books Ltd.
- Teunenbroek, M. van (2014). Effectief opbrengstgericht werken doe je samen. *Sardes Speciale Editie*, 14, 28-31.
- Vermaas, J. (2013). *Opbrengstgericht werken en het vakmanschap van de leraar. OGW in het VO*. Drukkerij Leijten.
- Vermaas, J. (2014). *De Toolkit OGW. Samen werken aan onderwijskwaliteit*. Geraadpleegd op januari 2018 van: <https://www.projectlerenverbeteren.nl/toolkit-ogw/>
- Werkgroep jeugd met een beperking. (2014). *Stelsel wijziging: Kinderen en jongeren met een beperking; van AWBZ naar Jeugdwet*. Transitiebureau Jeugd.
- Zijlstra, W. (2011). *Lean en mean procesbeschrijvingen*. Geraadpleegd op maart 2018 van: <https://zbc.nu/management/processen-en-procesmanagement/lean-en-mean-procesbeschrijvingen/>

Bijlage 1 Kenmerken uitstroombestemmingen uit onderwijs gerelateerde documenten

Uitstroombestemming		Neutraal / positieve factoren	Negatieve factoren	Extra toevoegingen
Uitstroomperspectieven onderwijs - arbeidsmarkt gericht	arbeidsmarkt gericht	• toeleidbaar naar betaalde arbeid	• niet in staat is om diploma te behalen	Kerdoelen
	arbeid in een regulier bedrijf, in combinatie met landelijk erkend(e) certificaat/certificaten	• > 90% kwantitatieve productie eis • > 90% kwalitatieve productie eis • < 10% ondersteuning door: - (tijdelijke) jobcoach - werkgever • iq: 70 - 89 • ontwikkelingsleeftijd: 12-16 jaar • leervermogen: referentieniveau 1f ; VSO niveau 14 • ondersteuningsbehoefte: Incidenteel		• geschikte reguliere arbeidsplaats in een bedrijf • goede match nodig tussen werknemer en bedrijf
	arbeid in een regulier bedrijf, zonder certificaten	• > 80% kwantitatieve productie eis • > 80% kwalitatieve productie eis • 10-20% ondersteuning door: - jobcoach - werkgever • iq: 50 - 69 • ontwikkelingsleeftijd: 8-12 jaar • leervermogen: VSO niveau 12/14 • ondersteuningsbehoefte: Regelmatig		• geschikte reguliere arbeidsplaats in een bedrijf • goede match nodig tussen werknemer en bedrijf
	(beschermde) arbeid in sociale werkvoorziening	• 70-80% kwantitatieve productie eis • 70-80% kwalitatieve productie eis • 20-30% ondersteuning door: - jobcoach / werkplekbegeleider - werkgever • iq: 35 - 49 • ontwikkelingsleeftijd: 5-8 jaar • leervermogen: VSO niveau 9 • ondersteuningsbehoefte: Voortdurend		• beschermde werkomgeving
Uitstroomperspectieven onderwijs - dagbesteding	Dagbesteding: - arbeidsmatige dagbesteding - taak- of activiteits-gerichte dagbesteding - belevingsgerichte dagbesteding	• minder of geen eisen gesteld worden m.b.t.: - zelfstandig functioneren - verantwoordelijk functioneren - zelfredzaamheid - arbeidscompetenties • zeer intensieve ondersteunings-behoeften • iq: 20 - 34 • ontwikkelingsleeftijd: 2-5 jaar • leervermogen: VSO niveau 6 • ondersteuningsbehoefte: intensief		Niet nader onderzocht voor dit onderzoek.

Bijlage 2 Kenmerken uitstroombestemmingen uit UWV en gemeente documenten

Uitstroombestemming		Neutraal / positieve factoren	Negatieve factoren	Extra toevoegingen
UWV + gemeente	Indicatie Garantiebaan	• wordt begeleidt naar werk door de gemeente	• niet in staat het minimumloon te verdienen	• met ind. banenafspraken in aanmerking voor baan uit de banenafspraken
	Advies Indicatie Beschut werk	• wordt begeleidt naar werk door de gemeente • kan uitsluitend werken: - in beschutte omgeving - onder aangepaste omstandigheden • hoge mate van (structurele) begeleiding nodig door: - lichamelijke beperking - verstandelijke beperking - psychische beperking • aanpassing van de werkplek nodig door: - lichamelijke beperking - verstandelijke beperking - psychische beperking • wel in staat loonvormend arbeid te verrichten • mensen met arbeidsvermogen: - kan een taak uitvoeren in een arbeidsorganisatie (taak = geen baan) - heeft basale werknemersvaardigheden (bijv. Aan afspraak houden) - tenminste 1 uur aandacht bij werk houden zonder intensieve begeleiding - tenminste 4 uur per dag belastbaar.	• (nog) niet in reguliere baan kunnen werken • nodige begeleiding of aanpassing van de werkplek mag en kan niet worden verwacht van een reguliere werkgever • ook niet met extra begeleiding en ondersteuning van gemeente of UWV	• zegt niets over mate van productiviteit • ongeacht opleidingsniveau
	Wajong-uitkering	• kan nu én in de toekomst niet werken	• geen arbeidsvermogen (zie beschut werk)	Niet nader onderzocht voor dit onderzoek.

Bijlage 3 Uitkomsten vragenlijst

Categorie: a. uitstroomperspectief centraal b. onderscheid en onderbouwing c. activiteiten	Zoals het is				Wenselijk?			
	Volledig	Grotend eels	Enigs zins	Niet	Heel erg	In meerdere mate	Enig szins	Niet
d. werkplan e. werkwijze f. curriculum								
g. leerling centraal h. hoge verwachtingen i. verantwoordelijkheid								
a 1. In het door ons gebruikte OPP staat het uitstroomperspectief centraal.		1	1	3	4	3		
a 2. In ons handelen staat het uitstroomperspectief centraal.		2	5		2	5		
b 3. In onze school:	1	1						
- is het vastgelegd door wie besloten wordt welk uitstroomperspectief aan de leerling wordt toegekend.			4	2	6	2		
- is het duidelijk op basis van welke criteria besloten wordt welk uitstroomperspectief aan de leerling wordt toegekend.			3	3	7			
- is het duidelijk welke leerdoelen er behaald moeten worden ten opzichte van het uitstroomperspectief.			1	3	3	5		
- is het duidelijk welke leerdoelen er behaald moeten worden in <i>elke fase</i> ten opzichte van het uitstroomperspectief.			4	1	4	3	1	
- is het voor de leerlingen duidelijk welk uitstroomperspectief hij/zij heeft.			4	4	5	1		
- is het voor de leerlingen duidelijk welke leerdoelen er behaald moeten worden ten opzichte van zijn/haar uitstroomperspectief.			6	1	5	2		
c 4. In onze school:	3	3						
- vinden er gedurende álle fasen loopbaanactiviteiten plaats die bijdragen aan de doorstroom binnen de school.			1		3	4	1	
- vinden er gedurende álle fasen loopbaanactiviteiten plaats die gericht zijn op de verschillende uitstroomperspectieven.			5			8		
- worden er activiteiten aangeboden waarmee leerlingen een realistisch beeld van hun uitstroomperspectief ontwikkelen.	1	4	2		3	5		
d 5. Onze school heeft een (werk)plan binnen de loopbaanleerlijn waarin staat:	1	1						
- welke activiteiten met welk doel worden uitgevoerd			5	2	2	6		
- welke gesprekken met welk doel worden uitgevoerd		3	2	3	2	5	1	
- welke activiteiten ingezet worden die gericht zijn op het behalen van het uitstroomperspectief van de leerling?		2	4	2	2	6		

	Zoals het is				Wenselijk?			
	Volledig	Grotend eels	Enigszins	Niet	Heel erg	In meerdere mate	Enig szins	Niet
e 6. In onze school:	1	1	6		4	4		
- wordt <i>doelmatig</i> gewerkt aan het uitstroomperspectief.								
- wordt <i>planmatig</i> gewerkt aan het uitstroomperspectief.	1		7		3	5		
- kijken wij naar én evalueren wij de resultaten van het (opgestelde) uitstroomperspectief in relatie tot de daadwerkelijke uitstroombestemming.		3	4	1	3	4		
f 7. LOB (Loopbaanoriëntatie en – begeleiding) in ons schoolcurriculum:		3	4	1	2	5	1	
- is geïntegreerd in de <i>praktijkvakken</i>								
- is geïntegreerd in de <i>theorielessen</i>		5	3		2	5	1	
- is geïntegreerd in de <i>stageprogramma's</i>	1	3	4		6	2		
- komt zowel in individuele als in groepsactiviteiten aan de orde		3	5		2	6		
g 8. In onze school, met betrekking tot LOB:		2	4	1		7		
- is er een balans tussen het aanbod en de behoeften van de leerling								
- heeft de leerling een belangrijke rol bij <i>planning, ontwerp, uitvoering en evaluatie</i> van zijn/haar leerproces		1	6	1	2	5	1	
- vindt begeleiding plaats in dialoog met de leerling	3	5			3	5		
- vindt overleg plaats met ouders		1	5	2	3	5		
g 9. In het advies voor het uitstroomperspectief staan de <i>voorkeuren</i> van de leerling centraal		2	5	1		6	2	
g 10. In het advies voor het uitstroomperspectief staan de <i>mogelijkheden</i> van de leerling centraal		7	1		3	5		
e 11. In onze school is de werkwijze, wat betreft het toewerken naar het uitstroomperspectief, systematisch en transparant voor:		2	4	2	5	3		
- onszelf								
- leerlingen			3	5	5	3		
- ouders			5	3	5	3		
	Zoals het is				Wenselijk?			

						Heel erg	In meerdere mate	Enig szins	Niet
h 12. Geef aan in welke mate jij het verstandig vindt om zo hoog mogelijke verwachtingen te hebben van de leerlingen op het gebied van zijn/haar uitstroomperspectief.	2. Ik ben van mening dat er gekeken kan worden naar de mogelijkheden van de leerling. Wat ik persoonlijk belangrijker find is word hij/zij gelukkig					3	3		1
i 13. Het wel/niet behalen van het opgestelde uitstroomperspectief is de verantwoordelijkheid van:	Schrijf hier wie het is/zijn: 1. Allen 3. Allen 4. Mentor, management, docenten 5. De mentor, docent praktijkbegeleider en het mamagment 6. Aan allen, maar de mentor is eigenaar samen met de leerling 7. mentor, praktijkbegeleiders, ouders, leerling 8. allemaal					Schrijf hier wie je vindt dat het hoort/horen te zijn: 1. Allen 3. Allen 4. Mentor, management, ouders, docenten en leerlingen 5. Alle betrokken partijen zijn verantwoordelijk 6. Aan allen, maar de mentor is eigenaar samen met de leerling 7. management, ouders, leerling, mentor, praktijkbegeleiders 8. allemaal			
- de mentor, de docenten, praktijkbegeleiders, management, ouders, leerling									
4. In onze school:									
- wat vind je goed gaan: (p=persoon)									
p1. Er wordt al veel rekening gehouden met de capaciteiten van de leerling. Leerkrachten en begeleiders passen hun manier van lesgeven hier al op aan. Er wordt steeds meer gewerkt met het uitstroomperspectief in het achterhoofd									
p2. Fase 3, werken met AVL Lijsten									
p3. Opbouwfasen volgens nieuwe visie									
p4. Stappen gemaakt door implementatie visie. Uitstroom nog onvoldoende op dit moment.									
p5. Het proces van LOB toepassen in de praktijk vindt gedurende álle fasen plaats. Deze loopbaanactiviteiten zijn gericht op de verschillende uitstroomperspectieven. Er worden activiteiten aangeboden waarmee leerlingen een realistisch beeld ontwikkelen. Als team zouden we beter kunnen benoemen wat het doel is van de verschillende loopbaanactiviteiten, omdat het niet altijd even helder is voor de leerling (waarom moet ik dit doen?)									
p6. Dat het er is. Niet zoveel nog									
p7. halfjaarlijkse scores noteren -> vanaf start en steeds bespreken									
p7. mentoren bespreken wel de mogelijkheden en gaan reëel om met de eisen, maar is ook lastig, omdat de eisen niet altijd zo hard blijken									
- wat wil je behouden:									

	mentati e								
p2. Heb ik geen inzicht in									
p5. vraag 13: Het niet/ nauwelijks betrokken krijgen van de ouder/ begeleider is een groot gemis. Als ouders er niet in geloven, waarom zouden de leerlingen het dan wel doen.									
p5. vraag 5: Er zijn al veel stappen gemaakt in de goede richting. Nieuwe visie, hervorming van het stage curriculum, evaluatie gesprekken en reflectie/ controle middelen. Er moet(st) nog zo veel ontwikkeld worden anderhalf à twee jaar geleden, dat niet alles haalbaar is in de korte periode dat er nu beleid op wordt gezet.									
p5. Vraag 3: Door de verschillende tegenstrijdige verhalen die de leerlingen horen binnen de locatie, is er een misplaats idee ontstaan dat het doorlopen van de 3 fase het belangrijkste doel is. Terwijl er de laatste tijd veel meer gekeken wordt naar de didactische, sociaal- emotionele ontwikkeling en het uitstroomprofiel. Hoe/wie en wat heeft de leerling daarvoor nodig. Het kan in het beste belang zijn van de leerling om niet alle fases te doorlopen maar juist en alternatieve weg in te slaan. Door pedagogisch medewerkers wordt het doorstromen binnen de fases als beloningssysteem toegepast waardoor dit vertekend beeld gehandhaafd blijft.									
p6. Vraag 5; Ben ik onvoldoende op de hoogte om het goed te kunnen inschatten.									
p6. Vraag 7: Ben ik ook onvoldoende van op de hoogte									
p7. Vraag 12: zoals al kort bij de vraag vermeld: ik ben voorstander om de lat hoog te leggen. maar er moet wel oog zijn voor wat het met de leerling doet. zorgt het voor motivatie of juist faalervaring. zo nodig moet dan bijgesteld worden. Blijf leerling observeren, want wellicht is er later (alsnog/weer) bijstelling nodig.									

 = heeft te maken met systematisch/planmatig werken. Behoort tot categorieën: **planmatig** en **werkwijze**

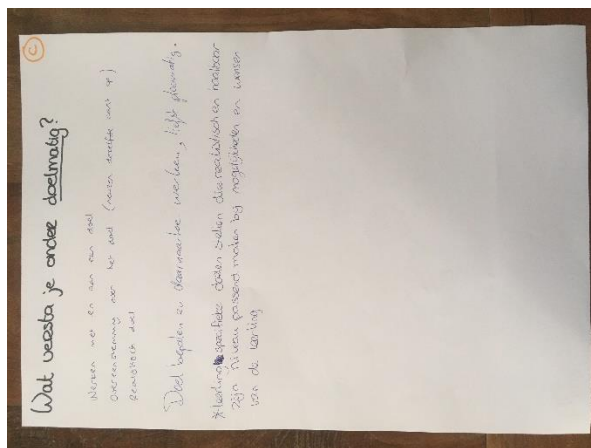
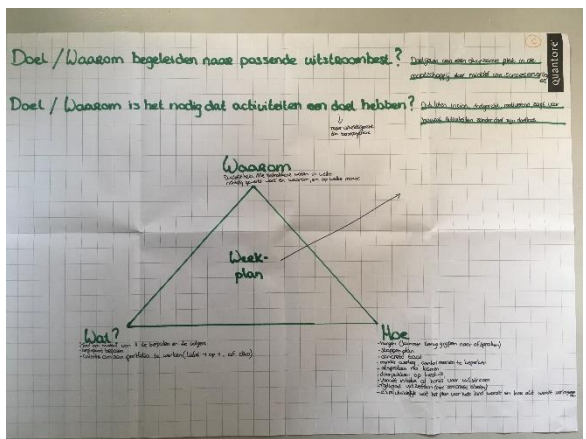
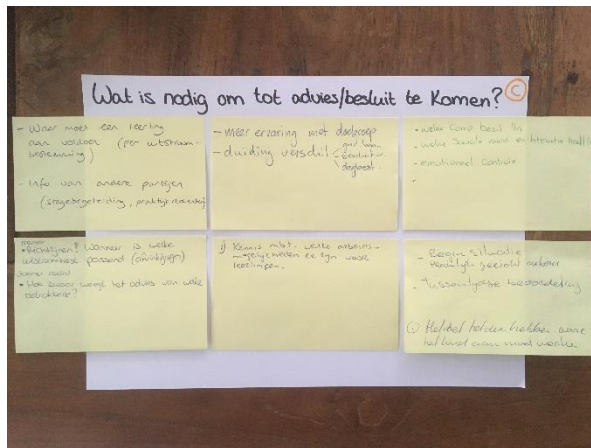
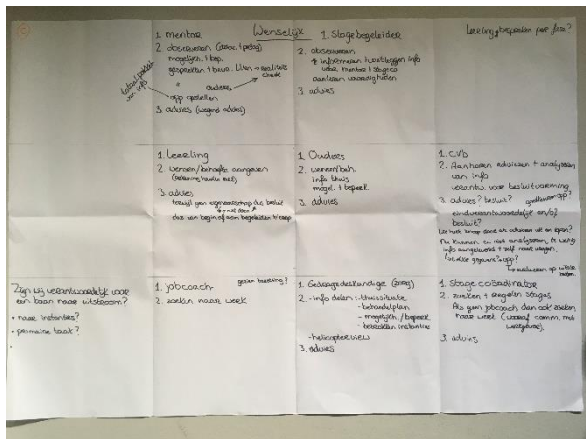
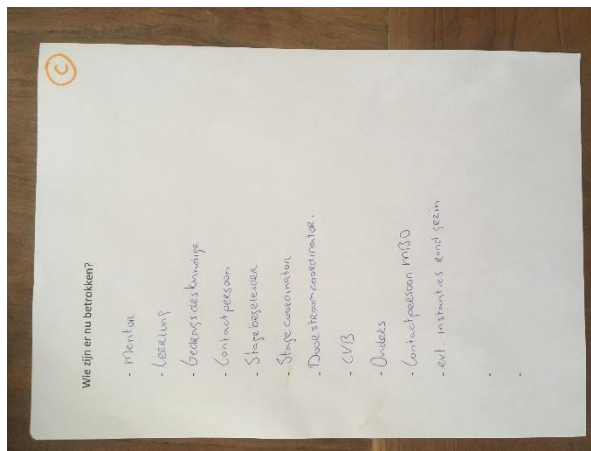
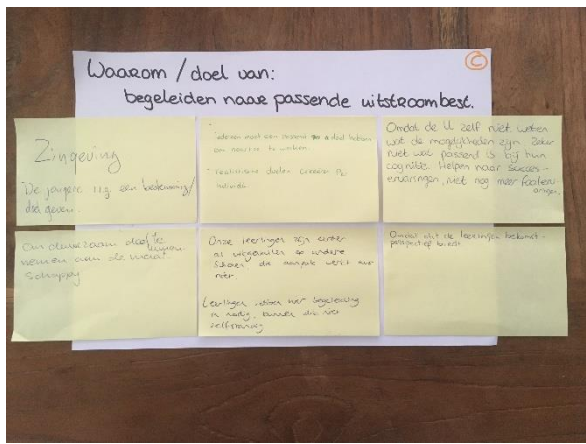
 = heeft te maken met totstandkoming van uitstroomperspectief. Behoort tot categorie **onderscheid en onderbouwing**

 = meest gekozen categorie

Bijlage 4

Weergave focusgroep interviews (deelvraag 1)

Uitkomsten docenten en stagebegeleiders:



Uitkomsten manager, orthopedagoog en de stagecoördinator:

[illegible]

Wie zijn er nu betrokken?

- moeder
- Coby
- stief- en geïnt. - broers.
- zey, anders.
- een half zot, luiting.
- luiting is het punt van hulp
- nog gebroed.
-
-
-
-
-
-
-
-

[illegible]

Wat is nodig om tot advies/besluit te komen?

- voorbereiding + voorinbrengen
- inhoud kennisgeving
- vraag afstemming
- kennis opgeven vooraf
- wat wil de belang

[illegible]

Wilt versta je andere planmatig?

de je weet van een plan om ergens te komen

De organisatie is nu bereid als het een berekening plan is

waarschijnlijk worden je andere stappen rond.

aanvullende

* Rekening van de deuren te
binnen gekomen en bereide

* DDCN - agiles bereiden

* versie 3 groepen (nummer 1) naar de 2e versie
1000 team bereiden. voorbereiden.

②

Duizend
pasend
dome regel active komen persoonlijk
die mogelijk duizend
blijft iets dat een klein glanz
ken positief: negatieve ervaring, natuur over
Sapientia of een bijt
Zelft functioneren + precepten
discussie over werkdag met en in

Bijlage 5 Interview good practice school

Datum: 12-02-2018

Aanwezigen: Locatiemanager, stagecoördinator, stagedocent; allen van de good practice school

Interviewer: Sietske Hartman

Doel onderzoek:

- Driedelig: - Verschillen tussen uitstroombestemming
- Planmatig / opbrengstgericht werken aan uitstroombestemming
- Zelfregie / eigenaarschap / zelfsturing leerlingen gericht op uitstroombestemming

Legenda:

- *Cursieve, grijze tekst:* Tekst overgenomen uit document 'Innovatieplan Arbeidsgericht leerweg uitstroom'.
- **Zwarte tekst:** Voorbereide vragen voor het interview
- **Blauwe tekst:** Antwoorden op de vragen

Verschillen tussen uitstroombestemming	<i>Klassen samenstelling op basis van verschillende uitstroomgroepen. (leerj 1-3, gemengd, verticaal)</i> <i>Relevante kerndoelen om de leerling zo goed mogelijk op weg te helpen.</i> Maken jullie (in het onderwijsprogramma) onderscheid tussen de uitstroomperspectieven? Op basis waarvan maken jullie onderscheid in de uitstroomperspectieven? Wat zijn daarbij belangrijke pijlers? (zie tabellen?) Onderscheid niet bij de theoretische vakken, l'en volgen doorgaande leerlijn van de vakken. Stageprogramma wel onderscheid in uitstroomperspectief. Leerlingen gaan pas door naar volgende stage-fase als ze daar klaar voor zijn. Dit kan ook betekenen dat leerling mogelijk niet verder komt dan begeleide stage, is dit aan einde schoolcarrière nog zo dan uitstroom beschut werk. In principe niet volgend maar sturend in arbeidsvaardigheden. Van begin af aan duidelijk maken wat werkgever van ze verwacht. We maken onderscheid op basis van benodigde begeleiding / zelfstandigheid. We denken hierbij vooral vanuit de (on)mogelijkheden en verwachtingen van de werkgever. Onze belangrijkste pijlers zijn: zelfstandig werken, inzet tonen, discipline tonen, werken onder druk, veilig werken, volgens plan werken en netjes werken (evaluatieformulier). <i>Verdere uitwerking van deze vraag is verwerkt in bijlage 6 'Overzicht interviews externen'.</i> <i>Insteeke elke leerling haalbare uitstroombestemming krijgt.</i> Hoe komt de inschatting/selectie/bepaling van een uitstroomperspectief tot stand? (observatie) formulieren, beoordelingen Rol l'en, ouders, mentoren, stagebegeleiders (in+extern), cvb, e.d. Bepaling van uitstroomperspectief komt tot stand door beoordeling werkelijk op verwachting van werkgever in te vullen. Dus niet: leerling heeft hard gewerkt of er is voortuitgang ten opzichte van vorige keer dus qua beoordeling ook een trede hoger. Voldoet het niet, dan niet. Alle stagebegeleiders volgen of hebben opleiding 'jobcoach' gevolgd waardoor zij leren kijken met een werkgeversbril en niet met een onderwijs/zorg bril. Stagebegeleiders zijn belangrijke informatiebronnen wat betreft arbeidsvaardigheden voor de mentor die onderwijsproces in geheel (OPP) in de gaten houdt. Elke twee weken mentor en stagebegeleider kort overleg over ontwikkelingen leerlingen. Mentor verantwoordelijk voor OPP; wat betreft ontwikkelingsperspectief baseert op info van stagebegeleider/coach. Twee wekelijks stagebegeleider/coach persoonlijk gesprek met de leerling over verloop stage en ontwikkelingen, dus zonder formulieren. Beoordeling d.m.v. evaluatieformulier wordt ingevuld door stagebegeleider of werkbegeleider + stagecoach bij externe stages, mét de leerling; eens per 6 weken.
--	---

Veel zaken (zowel organisatorisch als vorderingen) heeft stagebegeleider/coach zelf contact met ouders. Houdt lijnen kort en helder. Mogelijk dat stagebegeleider aansluit bij OPP gesprek ouders. Bij leerlingen en ouders wordt vanaf het eerste moment duidelijk gemaakt wat werkgevers verwachten en dat leerling daar aan moet (kunnen) voldoen voor uitstroom arbeid. Is proces van bewustmaking en managen van verwachtingen.

Hoe koppelen jullie de uitstroomperspectieven aan de ondersteuningsaanvr UWV? *Doelgroep intensief*

In principe hanteren we:	<u>uitstroombestemming onderw</u>	-	<u>UWV</u>
	(beschermde) arbeid in swv.	-	beschut werk
	Arbeid in regulier bedrijf, zonder certificaten	-	garantiebaan
	Arbeid in regulier bedrijf, i.c.m. certificaten	-	garantiebaan of geen ondersteuning van UWV/gemeente, want zelfstandig genoeg.

In principe zijn ouders zelf verantwoordelijk en moet zelfstandig aanvragen. Ouders worden door school (mentor) gewezen op aanvraag. School zorgt wel dat de stageplek van leerlingen omgezet wordt in garantiebaan door contact met de gemeente, maar zolang ouders niet de ondersteuningsaanvraag doen kan dit niet plaatsvinden.

En hoe evalueren/bijstellen jullie het uitstroomperspectief? Minim 1x p jaar

Twee keer per jaar, halverwege en eind schooljaar. Evaluatie en bijstellen OPP op basis van de gegevens uit evaluatieformulieren. Kan / mag niet verassend zijn voor wie dan ook (mentor, leerling, ouders, begeleiders). Regelmatig contact met alle partijen. Blijven zo lang mogelijk streven naar uitstroom reguliere arbeid / garantiebaan. Vinden van goede match (leerling, werkplek) maakt veel mogelijk. De persoonlijke gesprekken zijn o.a. bedoeld voor zoektocht naar het vinden van wat past bij de leerling.

Voor uitstroomperspectief 'regulier werk' moeten alle onderdelen van evaluatieformulier voldoende zijn. Het is mogelijk dat door de capaciteiten van de leerling het niet mogelijk is om alle onderdelen voldoende te scoren, dan dus geen uitstroomperspectief regulier. Ligt aan het onderdeel (met name benodigde begeleiding / zelfstandigheid) of het dan garantiebaan of beschut werk wordt. Door elk half jaar na te gaan hoe de vorderingen zijn, is er inzicht hoeveel onderdelen er nog onvoldoende zijn en/of dat er onderdelen onvoldoende zijn die mogelijk door de capaciteiten niet haalbaar zijn. Hierdoor inzicht of het (nog) mogelijk is om binnen de gegeven tijd te focussen op het vastgestelde uitstroomperspectief of moet worden aangepast.

Via stage passende werkplek. Hoofddoel – stageplaats met baangarantie vinden.

Hoe verloopt dit proces? Pas stage als daar instromen mogelijk is?

Leerling eerst zelf laten zoeken. Moet leren om zelf werk te zoeken en te solliciteren. Als niet lukt, dan ondersteuning. Vooraf bij werkgever duidelijk dat opzoek zijn naar een werkplek (eventueel a.d.h.v. garantiebaan). Door eerst stage te lopen, kan er vanuit beide gekeken worden of het aansluit. In sommige gevallen bevalt een leerling zijn eerste externe stageplek (waarbij nog geen sprake is van werkplek) van beide kanten zo goed dat leerling daar al zolang stageloopt, dat uiteindelijk (bijvoorbeeld na 1,5 jaar) alsnog het gesprek over de mogelijkheid van stage omzetten naar werkplek gevoerd wordt. Mocht zoektocht naar mogelijke werkplek niet lukken dan in samenspraak met leerling, tussendoor alsnog 'gewone' stageplek waarbij ondertussen doorgezocht blijft worden, om ervaringen en cv op te blijven bouwen.

Planmatig / opbrengstgericht werk aan uitstroombestemming	<i>Hoe eerder bewustmaking van en in kaart gebracht hebben de vaardigheden hoe doelgerichter toegewerkt kan worden naar de juiste vaardigheden, de juiste uitstroomplek.</i> Hoe begeleiden jullie de leerlingen doelgericht naar hun uitstroombestemming? richt op het verwachte uitstroomniveau Hoe: - Verzamelen jullie gegevens/resultaten? <i>In kaart brengen basisvaardigh van leerling</i> - analyseren van resultaten <i>Zie vorige tabel antwoord op vraag 'evalueren uitstroomperspectief'.</i> - doelen stellen (op basis van gegevens/data!) <i>naar aanleiding van onvoldoende gescoorde onderdelen uit evaluatieformulier, wordt in gesprek met leerlingen en stagebegeleider/coach en eventueel mentor nieuwe doelen opgesteld.</i> - bepalen van de manier waarop je daar wilt komen (plannen) <i>In zelfde gesprek wordt ook besproken hoe. Wanneer gaat het al wel goed, wat heeft leerling nodig, hoe gaat hij/zij/wij dit aanpakken.</i> - doelgericht werken naar de opgestelde doelen -> hoe begeleiden / feedback op goede weg? <i>Door stagebegeleider/coach, liefst door directe feedback en sturing, dus coaching on the job. Is mede afhankelijk van hoeveelheid aanwezige begeleiding. Ook afhankelijk van leerling; bij de ene leerling d.m.v. dagelijkse of wekelijkse gesprekjes, bij andere door zelf ontworpen formulier in vullen, weer een ander intensief contact met ouders, e.d..</i> - resultaten meten <i>door evaluatieformulier. In sommige gevallen op specifieke onderdelen door zelf ontworpen formulier.</i> - dit analyseren en waar nodig de werkwijze aanpassen <i>Na gaan waardoor doel wel/niet is behaald. Vanuit gesprekken met alle betrokkenen. Hierdoor mogelijk werkwijze aanpassen of constateren dat werkwijze wel goed is maar meer tijd nodig is. Ook mogelijk dat conclusie is dat de capaciteiten van de leerling niet toereikend zijn om dit onderdeel te behalen.</i> Wie is hier bij betrokken / verantwoordelijk? <i>Stagebegeleider/coach, mentor, leerling en ouders.</i> de school systematisch gegevens te verzamelen = data <i>Elk schooljaar uitstroomgegevens duidelijk naar n.a.v. opbrengstbevraging tbv bestendiging. Hieruit blijkt of we de potentie van de leerlingen volledig benutten. Aantal jaar geleden wat betreft het uitstroomprofiel 'arbeid' niet het geval. Nieuwe stagecoördinator gekomen vanuit werkveld jobcaoching, Hij heeft ons laten inzien dat we moeten kijken vanuit werkgevers en niet vanuit onderwijs/zorg. Dit heeft de opbrengsten naar reguliere arbeid en garantiebaan aanzienlijke verhoogd.</i> Wat is rol van het OPP, hoe gebruiken jullie het OPP? <i>80% aftekenlijst = leerlijn behaald op OPP</i> <i>OPP is bedoeld voor het gehele onderwijs proces. In onderdeel evaluatie stage en uitstroombestemming worden vorig besproken onderdelen geëvalueerd en plan/doelen voor komend halfjaar opgesteld.</i> <i>Voor de leerlijn 'arbeid' zijn er per leerjaar opdrachten opgesteld. De stagecoach houdt hierover het overzicht. Als 80% van deze opdrachten afgetekend zijn, dan is de leerlijn behaald en kan dat in OPP genoteerd worden. De leerling krijgt dan een ervaringscertificaat.</i> Wat zijn jullie bevindingen als het gaat om ambitieuze doelen / hoge verwachtingen? <i>Erg belangrijk. Daarom blijven we zo lang mogelijk streven naar uitstroom reguliere arbeid. Maar wel belangrijk om realistisch te blijven. Als een leerling door zijn capaciteiten niet kan voldoen aan de verwachtingen van een reguliere werkgever dan ook niet daar op sturen, zorgt voor negatieve</i>
--	---

	ervaringen en een negatief zelfbeeld. Binnen de mogelijkheden van een leerling streven naar een zo'n hoog mogelijk ambitie.
zelfsturing leerlingen gericht op uitstroombestemming	Onderstaande gegevens van het interview niet uitgewerkt wegens een andere invalshoek van het onderzoek waardoor dit gedeelte niet meer van toepassing is. <i>Arbeidstoeleiding neemt leerling belangrijke rol in. Stap voor stap, plan gemaakt met leerling (school aanzet, kwaliteitskaart).</i> <i>a.h.v. cirkel (leerjaar 2,5,6) een zo sluitend mogelijke arbeidsplek vinden.</i> Rol van leerling in onderwijsontwerp; gestructureerd VS zelf actieve rol -> handelingsbekwaam <i>Externe stage: stagecoach en mentor leerdoelen</i> <i>Elke 6 weken arbeidscompetenties besproken</i> In welke mate is de leerling betrokken bij het lange termijn doel = uitstroom? En bij middellange en korte termijn doelen? In welke mate leerling betrokken bij analyse, planning en evaluatie van uitstroomperspectief? In welke mate betrokken in bijsturing? bepaalt school / ouder, welke regie heeft leerling? Is het beoordeling of wordt functioneren besproken? Wat zijn jullie bevindingen/ervaringen/resultaten wat betreft zelfregie leerling? handelingsbekwaam? Autonomie – verantwoordelijkheid (Zelf)reflectie / zelf inzicht

Bijlage 6 Overzicht interviews externen

Wat kan/mag je verwachten van en een leerling - Concreet waarneembaar gedrag

Good practice school
 Jongerenloket
 Team garantieb.
 Arb.desk. UWV
 Beschutte werkplek

Wat kan/mag je verwachten van en een leerling	met arbeidsvermogen	
	Beschut werk	Indicatie banenafpraak
Betreft:		
Complexiteit van het werk	Niet van toepassing (Wat voor de een complex is de ander niet) Verschillende niveaus van werk Variërend - eenvoudig tot complex; hoeft werk niet te zien liggen Divers Geen verwachting zelfinzicht; werk wordt opgedragen. Vaste structuren.	Zie ← Zie ← Variërende verwachtingen van bedrijven (zelfinzicht om taken te zien liggen) Zie ← Variërend in verwachting zelfinzicht om taken te zien liggen = minder begeleiding
Kwalitatieve productie eisen	Netjes werken, iets meer/vaker sturing op Uitvoering naar verwachting Werkplek bepaald, erg verschillend A.d.h.v. beoordeling opdrachtgever Opvolgen instructies en werkwijze bepaalt de kwaliteit, sommige iets vaker controle/begeleiding nodig	Netjes werken, weinig tot geen sturing op nodig Zie ← Zie ← Zie ← Opvolgen instructies en werkwijze bepaalt de kwaliteit
Het werkt tempo / Kwantitatieve productie eisen (bijv. 70% van werkzaamh. op assistent niveau)	Inzet tonen, doet zijn best om werk af te krijgen Verschillend van werk Op basis van mogelijkheden persoon. Per plek verschillend Mogelijkheden van persoon zorgen voor toegewezen werkzaamheden. Geen druk, maar motiveren.	Inzet tonen, heeft stevig tempo + loonwaardemeting Verschillend van werk, loonwaardemeting N.a.v. vermogen wordt loonwaarde bepaald. Zie ← Bepaalde standaard, kan van afgeweken worden tot maximaal -60% (dit is wel extreem)
Complexiteit van instructie (bijv. enkelvoudige / meervoudige opdrachten)	Verschilt per leerling Werkplek en persoon verschillend Op basis van mogelijkheden persoon. Variërend Er is ruimte voor enkelvoudige opdr. (blijvend)	Verschilt per leerling, uiteindelijk zonder extra hulp Zie ← Per persoon, verwachten wel ontwikkeling naarmate vaker gedaan. (routinematig) Variërend In loop van tijd minder begeleiding en meer meervoudige opdrachten.
Inwerken / Duur van inwerktraject	Zie vorige antwoorden; Volgens allen niet van toepassing, wegens zeer uiteenlopende mogelijkheden van werkplek en leerling.	
Ondersteuningsbehoefte door (=nabijheid begeleider; hoe vaak terugvallen op begeleiding / continue begeleiding) (sporadische komst) jobcoach, werkgever)	(Stage)begeleider op werkvloer (=nabij) Teamlid garantiebaan + werkplekbegeleider Jobcoach (regelmatig) + werkplekbegeleider Begeleider op de werkvloer Werkplekbegeleider(s)	Praktijkbegeleider en stagecoach van school (af en toe) Teamlid garantiebaan, meew.voorman, teamleider Jobcoach (sporadisch) + personeelslid/manager Vanuit werkgever iemand op de werkvloer + (af en toe) begeleider vanuit gemeente Jobcoach + iemand van werkvloer
Mate van ondersteunings(behoefte) (=nabijheid begeleider; hoe vaak terugvallen op begeleiding / continue begeleiding) Eisen m.b.t. zelfstandig functioneren	Regelmatig begeleiding nodig (soms ook continu) Begeleider(s) continu aanwezig in zelfde ruimte. Begeleider(s) continu aanwezig in zelfde ruimte. Duurzaam begeleiding nodig Minstens 1 uur continu werken zonder intensieve begeleiding + Nabijheid van begeleider nodig (in zelfde ruimte) + variërend van voortdurend / regelmatig (niet intensief)	Af en toe tot weinig begeleiding nodig, zelfstandigheid Begeleider(s) mogelijk in andere ruimte Begeleider ergens anders in het pand. Moet kunnen terugvallen op begeleider Variërend van regelmatig / incidenteel
Mate van aansturing Instructies en procedures opvolgen	Zie vorige + goede uitvoering Werkt conform instructies en procedures Verandert werkwijze als begeleider dat aangeeft	Zie vorige + goede uitvoering Zie ← Zie ←

	Reageert rustig op feedback van begeleider D.m.v. begeleiding wordt gemotiveerd en aangespoord om gelijk aan het werk te gaan	Zie ← Gaait meteen werken na instructie (geen aansporing nodig)
Mate van zelfcontrole op uitvoering werk / Mate zelfredzaamheid / oplossend vermogen Eisen m.b.t. verantwoordelijk functioneren + zelfst. Funct. Kwaliteit leveren	Netjes werken, weinig fouten, meldt fout + Veilig werken + Werken volgens plan, nagaan hoe aan te pakken Meldt bij begeleider als de het niet goed gaat Vraagt zelf om hulp als hij/zij er niet uit komt Vraagt (nogmaals) uitleg als hij het niet begrijpt Werkt veilig. Houdt de werkplek schoon en opgeruimd.	Netjes werken, eerst zelf herstellen dan pas hulp + Veilig werken + Werken volgens plan, bedenkt hoe het aan gaat pakken. Zie ← Zie ← Zie ← Zie ← Zie ← Zoekt bij problemen eerst zelf een oplossing
Motivatatie: = Mate van aansturing – (Instructies en procedures opvolgen) Inzet – (Omgaan met druk en tegenslag) Kwaliteit leveren - verantwoordelijk functioneren	Zie vorige + Inzet tonen, ik blijf werken, mijn best doen, doe iets extra's + Zelfstandig werken, geen hulp als niet nodig is + Discipline tonen, aanwezig, op tijd, houden aan regels Houden aan regels en afspraken D.m.v. begeleiding wordt gemotiveerd en aangespoord om gelijk aan het werk te gaan Doet het werk zo goed mogelijk (naar eisen van de werkplek) Als hij/zij iets fout heeft gedaan, doet hij/zij het een volgende keer goed. D.m.v. begeleiding aansporing tot werk als er iets is D.m.v. begeleiding aansporing tot leren van iets nieuws Doet ook ander werk als hij/zij (eerder) klaar is	Zie vorige + Inzet tonen, ik werk hard, doe iets extra's + Zelfstandig werken, geen hulp als niet nodig is + Discipline tonen, aanwezig, op tijd, houden aan regels Zie ← Gaait meteen werken na instructie (geen aansporing nodig) Zie ← Zie ← Blijft werken als er iets is/speelt Zet zich in om iets van de werkvloer te leren Gaait ander werk doen als zijn werkzaamheden klaar zijn of vraagt om nieuw werk
Arbeidscompetenties	Zelfstandig werken, inzet tonen, discipline tonen, werken onder druk, veilig werken, volgens plan werken en netjes werken (evaluatieformulier). Past veel voorkomende sociale regels toe. Houdt aan regels en afspraken m.b.t. tijden, verzorging en kleding, veiligheid en opruimen, overige zaken op de werkvloer. Reageert rustig als er iets is, ruimte voor gesprek en begeleiding weer aan het werk of accepteren situatie Handelt naar basale omgangsvormen (respecteren van verschillen, juiste houding, op goede manier eigen grenzen aangeven) Als sociale comp. dermate niet ontwikkeld zijn, ontslag; terug naar jobcoach (onderzoekt wat nodig is)	Zelfstandig werken, inzet tonen, discipline tonen, werken onder druk, veilig werken, volgens plan werken en netjes werken (evaluatieformulier). Gaait correct met collega's en klanten om Zie ← Reageert rustig als er iets is, blijft werken of na een korte break pakt het werk weer zelfstandig op Zie ← Zie ←
Mate van aan slag gaan na instructie	Zie mate van aansturing	
Mate van eigen doelen stellen	Volgens allen niet van toepassing	
(Zelfstandig) reizen	Ligt aan zorgindicatie Moet zelfstandig reizen Liefst zelfstandig, kan iets geregeld worden Wat zelfstandig kan, zelf doen. Hoef niet, mag wel.	Zelf reizen Zelfstandig reizen Moet zelfstandig reizen, ook zelf vervoer organiseren (kan hierbij opstart hulp krijgen vanuit jobcoach) In staat zijn om zelfstandig te reizen Moet zelfstandig kunnen reizen.
Belastbaarheid / beschikbaarheid (bijv. per dag of per week)	Maatwerk aangepast op leerling Verschillend Tenminste 4 uur per werkdag Tenminste 4 uur per werkdag Verschillend per persoon + tenminste 4 uur per werkdag	Minimaal 12 uur in max 3 dagen verspreid Minimaal 12 uur p/w voor garantiebaan Minimaal 12 uur p/w voor garantiebaan Minimaal 12 uur p/w voor garantiebaan. Minimaal 12 uur p/w voor garantiebaan
Lichamelijke gezondheid	Niet besproken Verschillend Variërend (Technische / organisatorische) aanpassingen mogelijk Aanpassingen op werkvloer mogelijk	Niet besproken Zie ← Binnen mogelijkheden werkgever Binnen redelijke grenzen (technische / organisatorische) aanpassingen mogelijk. Minder aanpassingen mogelijk
Kennis van specifieke problematiek	Niet besproken Niet besproken Niet besproken	Niet besproken Niet besproken Niet besproken Valt niet binnen de redelijke grenzen.

	Begeleider dient kennis en vaardigheden te hebben hoe met bepaalde problematiek om te gaan Werkplekbegeleider kennis van specifieke stoornissen, e.d.	Kan je van regulier bedrijf niet verwachten
Ziekte verzuim	Kan iets vaker dan twee dagen per jaar Kan vaker dan regulier bedrijf Indien werkelijk ziektebeeld ruimte voor ziekteverzuim Hoog/frequent ziekte verzuim is mogelijk Zo min mogelijk, maar frequent is mogelijk	Twee dagen per jaar Binnen de grenzen van het bedrijf Verwachting gewoon zoals jij en ik Regulier Algemeen acceptabel vanuit samenleving
Mate van samenwerken en overleggen	Focus is zelfstandig kunnen werken dan pas samenwerken, in pauze geen problemen Eenvoudig en bekende taken moeten in samenwerking worden uitgevoerd. Begeleiding let wel op wie bij wie Reageert rustig op feedback van collega's	Veroorzaakt geen problemen en kan bij een bekende taak samenwerken Kan samenwerken bij een bekende taak, weet hierbij ook de taakverdeling Zie ← Spreekt ander aan als deze zich niet aan de afspraak houdt zonder ruzie te maken Levert een positieve bijdrage aan de sfeer in de groep.
Mate van materialen en middelen inzetten	Veilig werken, zorgzaam met spullen, werkt veilig, opgeruimd en netjes Werkt (op aanwijzing van) met de geschikte materialen en middelen Gaait op een goede en verantwoorde manier om met materialen en middelen	Veilig werken, zorgzaam met spullen, werkt veilig, opgeruimd en netjes, let op veiligheid van anderen Kiest geschikte materialen en middelen om mee te werken Zie ←
Mate van zelfst. functioneren / plannen en organiseren	Volgens plan werken, voor begint bedenk eerst hoe, verzamelt alle materialen. Werkzaamheden veelal gestandaardiseerd, opvolgen instructies en werkwijze is planning en organisatie Voert afgesproken taken uit binnen een van te voren bepaalde tijdspl.	Volgens plan werken, voor begint bedenk eerst hoe, verzamelt alle materialen, weet wat belangrijkste is Opvolgen instructies en werkwijze is planning en organisatie Voert afgesproken taken uit binnen een van te voren bepaalde tijdsplanning. Onderscheid bij meerdere taken, welke het belangrijkste is Zit op 1 lijn met begeleiders over het uit zichzelf beginnen aan nieuwe taak
Extra toevoegingen	Als veel sturing nodig is : (veel = elk dagdeel / regelmatig onderbreking van productieproces tot gevolg) - op volmaken werkdag - aanwezigheid / op tijd komen - houden aan afspraken van de werkvloer (tijden, kleding, verzorging, omgang, veiligheid, opruimen, opdracht uitvoeren) - motivatie - sociale competenties dan ontslag (beschutwerk en garantiebaan), houdt in terug naar jobcoach, kijkt wat wel mogelijk is; arbeidsmatige dagbesteding of naar team-exit.	

 = heeft te maken met begeleiding; in totaal 16 van de 22 onderdelen.

Bijlage 7 Interview manager

Datum: 20-04-2018
Aanwezigen: Locatiemanager onderzoeksschool.
Interviewer: Sietske Hartman

Doel interview:

Wat zijn de wensen, verwachtingen en verplichtingen vanuit de manager wat betreft de werkwijze van planmatig werken aan de uitstroomperspectieven.

Legenda:

- Zwarte tekst: (Voorbereide) vragen voor het interview
- Blauwe tekst: Antwoorden op de vragen

- Waarom / doel van gericht begeleiden naar een passende uitstroombestemming?
Zodat leerlingen uitstromen van de school met een duurzame plek op arbeidsmarkt en daardoor kunnen participeren in de maatschappij.
- Wanneer (definitief) vaststellen van het uitstroomperspectief?
Na 6 weken verplicht OPP opstellen inclusief uitstroomperspectief. Indien inschatting moeizaam dan houden op hoogste niveau.
Vanuit visie, bij overgang fase 1 naar 2 duidelijk wat het uitstroomperspectief is.
Door ontwikkelingen en ecologie van de leerlingen valt niet te spreken van definitief. Elke keer bij het evalueren van het OPP, nagaan of het nog haalbaar / meer te bereiken is.
- Hoe vaak / wanneer het uitstroomperspectief evalueren?
Vasthouden aan de werkwijze vanuit de stichting; 2 keer per jaar het OPP evalueren. Rond januari en juni.
- PDCA – Check: hoe en wie verzamelen van gegevens / welke gegevens?
Op basis van jouw ontwikkelde format ‘toekenning van uitstroomperspectief’ in combinatie met jouw ontwikkeld overzicht ‘onderscheid beschut werk en garantiebaan’, zijn aandachtspunten en doelen opgesteld en in een dag-overzichtskaart verwerkt (noteren in Excel voor data-verzamelen). Mentor stelt aandachtspunten en doelen op in samenwerking met de stagebegeleider. Stagebegeleider vult overzichtskaart na stage dag in. Wenselijk dat dezelfde kaart ook elke schooldag ingevuld gaat worden, dus dat ook tijdens onderwijs aan deze doelen / arbeidsvaardigheden wordt gewerkt. Onze uitstroom is arbeid, dus dat moet centraal komen te staan door de gehele school.
- PDCA – Act: hoe en wie analyseren van resultaten?
Nagaan hoe het komt dat deze resultaten tot stand zijn gekomen. Mentor spin in het web, in gesprek met alle betrokkenen (de leerling zelf, ouders, stagebegeleider, andere docenten). Nagaan hoe het komt dat het zo goed gelukt is deze keer, waar kwam kracht vandaan? Of hoe komt dit keer niet gelukt, wat speelt er?
- PDCA – Plan: hoe / op basis waarvan (nieuwe) doelen stellen? Wie is daarvoor verantwoordelijk?
Zoals zojuist besproken, n.a.v. format ‘toekenning van uitstroomperspectief’ is inzichtelijk waar een leerling zich bevindt op de ontwikkelingslijn van arbeid en waar de begeleiding zich op moet richten om het verwachte uitstroomniveau te behalen. Naar aanleiding hiervan in combinatie met overzicht ‘onderscheid beschut werk en garantiebaan’ doelen stellen (dag-overzichtskaart maken), met inachtneming van de analyse. Mocht leerling op niveau ‘regulier werk i.c.m. certificaten’ zitten dan beroepsgerichte doelen stellen i.p.v. arbeidsvaardigheden.

Door deze manier krijg je maatwerk en individuele arbeidsleerlijnen, wat een leerling echt verder helpt. Standaard evaluatieformulier met vaardigheden waarop alle leerling telkens worden gescoord is niet motiverend en geeft geen inzicht waar de leerling zich bevindt. De combinatie van de door jou ontwikkelde formats bieden ruimte voor maatwerk en inzicht. Wat ook voor de leerlingen en hun ouders erg noodzakelijk is.

- PDCA – Plan: hoe bepalen daar te komen? en wie verantwoordelijk voor plan?

Mentor verantwoordelijk, in samenwerking met stagebegeleider. Leerling hierin ook een belangrijke rol, wat heeft hij nodig om daar te komen?

- PDCA – Do: hoe doelgericht werken naar de doelen -> hoe begeleiden / feedback op goede weg?

Door dagelijks invullen van persoonlijk dag-overzichtskaart waarin de doelen staan. Stagebegeleider en docent van de dag vult formulier in aan eind van de dag in samenspraak leerling zodat je gelijk feedback kan geven en inzicht creëert bij de leerling. Daarnaast natuurlijk de gehele dag leerling feedback geven op de doelen. Door dagelijks creëer je inzicht. Door na een aantal weken een tussenstand te laten zien, eerder dan half jaarlijks met OPP, creëer je overzicht. Dus wenselijk om tussendoor tussenevaluatie te houden.

- PDCA – Vervolgens weer terug bij check. Nog extra toevoegingen/opmerking wat betreft de cyclus?

Nee

- Wat is de rol van het OPP?

Het OPP is de verantwoordelijkheid van de mentor. De arbeidsleerlijn kan alleen geëvalueerd worden in samenwerking tussen stagebegeleiders en mentor. A.d.h.v. Excel bestand (dag-overzichtskaarten) komen scores tot stand. Deze worden door mentor verwerkt in evaluatie arbeidsleerlijn. Daarbij aangeven wat gedaan is om doel te behalen en (nieuw) plan beschrijven. Analyse, evaluatie en plan worden besproken met leerlingen en ouders, d.m.v. tekenen OPP is akkoord met bevindingen en plan. Vooraf aan tekenen controleert cvb het OPP.

- PDCA – Plan: Hoe kan inschatting gemaakt worden van het verwachte uitstroomniveau (potentie)?

Komt een leerling op jonge leeftijd binnen (12/13/14 jaar) moet de verwachting altijd regulier werk met of zonder certificaten zijn (garantiebaan of regulier werk). Er is dan nog veel tijd om gericht te werken aan dit doel. Gaande weg kan het altijd aangepast worden. Is een leerling 16 jaar of ouder, dan vooral kijken waar bevindt de leerling zich op de ontwikkelingslijn van arbeid (huidige ontwikkeling) en wat is binnen het tijdsbestek en de leerbaarheid van de leerling nog mogelijk.

- In de werkwijze van OGW staat het vakmanschap van de leraar centraal. Wat zijn de verantwoordelijkheden en verwachtingen van stagebegeleiders, aangezien je die veel noemt en de leerlingen ziet en begeleidt op de werkvloer.

Stagebegeleiders zijn erg belangrijk in de begeleiding van de leerlingen. Ook in de informatievoorziening naar de mentor. Vanuit de functie als TOA, mogen zij niet de verantwoordelijkheid krijgen het ontwikkelingsperspectief en/of onderdelen van het OPP. Dit blijft de verantwoordelijkheid van de mentor. Ook contacten met ouders blijft de verantwoordelijkheid van de mentor. Contact tussen stagebegeleider en ouders is natuurlijk mogelijk, maar dat doen de mentor en stagebegeleider in samenspraak en mentor blijft verantwoordelijk voor de informatieoverdracht/contacten naar/met ouders.

Is het product bruikbaar?	Niet	Wellicht	Zeker
Ontwikkelingslijn van arbeid (Tool voor toekenning uitstr. perspectief)			7
Onderscheid beschut werk en garantiebaan			7
Werkwijze planmatig werken			7
Totaalpakket			6

Door deze werkwijze te hanteren	Volledig	grotendeels	enigszins	niet
Kan ik de leerlingen begeleiden naar een bij de leerling passende uitstroombestemming.	4	3		
is vastgelegd door wie besloten wordt welk uitstroomperspectief aan de leerling wordt toegekend.	1	5	1	
Is duidelijk op basis van welke criteria besloten wordt welk uitstroomperspectief aan de leerling wordt	4	3		
is voor de leerlingen duidelijk welk uitstroomperspectief hij/zij heeft	3	4		
staan de <i>voorkeuren</i> van de leerling centraal in het advies voor het uitstroomperspectief	3	3		1
is er een (werk)plan binnen de loopbaanleerlijn waarin staat welke <i>activiteiten</i> met welk doel worden uitgevoerd	2	4	1	
Is er een (werk)plan binnen de loopbaanleerlijn waarin staat welke activiteiten ingezet worden die gericht zijn op het behalen van het uitstroomperspectief van de leerling	2	4	1	
is voor de leerlingen duidelijk welke leerdoelen er behaald moeten worden ten opzichte van zijn/haar uitstroomperspectief	3	4		
wordt <i>doelmatig</i> gewerkt aan het uitstroomperspectief	5	2		
wordt <i>planmatig</i> gewerkt aan het uitstroomperspectief.	5	2		
Heeft de leerling een belangrijke rol bij planning, ontwerp, uitvoering en evaluatiedeel van zijn/haar leerproces met betrekking tot LOB	1	5	1	
vindt overleg plaats met ouders met betrekking tot LOB	1	3	1	
Is de werkwijze, wat betreft het toewerken naar het uitstroomperspectief, is systematisch en transparant voor:				
onself	6	1		
leerlingen	4	3		
ouders	4	2	1	

Op een schaal van 1 tot 5:

In hoeverre denk je dat dit bijdraagt aan de gewenste opbrengst 'de leerling komt op een passende uitstroombestemming terecht (waardoor hij/zij zo optimaal mogelijk kan deelnemen aan de maatschappij)'?

(Niet goed) 1 - 2 - 3 - 4 - 5 (goed)
4x 3x

Op een schaal van 1 tot 5:

In hoeverre denk je dat dit een bijdrage levert aan de onderwijsontwikkeling op onze school?

(Niet goed) 1 - 2 - 3 - 4 - 5 (goed)
3x 4x

Op een schaal van 1 tot 5:

In hoeverre denk je dat dit je ondersteuning geeft in het onderwijsproces?

(Niet goed) 1 - 2 - 3 - 4 - 5 (goed)
3x 4x

Bedankt voor het invullen 😊

Als je nog iets wilt vermelden wat niet gevraagd is: (p=persoon)

P1. N.v.t.

P2. Ik wil je bij deze nogmaals complimenteren voor het ingezette werk en wat voor mooi product er staat. Dank daarvoor!

P3.

P4.

P5.

P6.

P7.

P2. Bij product 'ontwikkelingslijn van arbeid' en 'totaalpakket' is het vakje 'zeker' aangekruist met een uitroepteken erachter geplaatst. Daaronder staat 'uitroepteken = complimenten'. Ook bij 'doelmatig' en 'planmatig werken aan uitstroomperspectief' staan uitroeptekens achter.

P7. Bij vraag 'staan de voorkeuren leerling centraal in het advies' is het vakje 'niet' aangekruist met een vraagteken. Bij vraag 'werkwijze is systematisch en transparant voor leerlingen en ouders' is het vakje 'grotendeels' aangekruist en daarbij geschreven 'heeft met begrip van de ll en ouders te maken'.

Onderscheid beschut werk en garantiebaan

In onderstaande tabellen is een overzicht te vinden van het onderscheid en/of overeenkomsten tussen beschut werk en garantiebaan. Dit overzicht is bedoeld als ondersteuning om zicht te krijgen op de verschillende soorten werk waar een leerling binnen het uitstroomprofiel 'arbeidstoeileiding' kan uitstromen en wat er van hen verwacht wordt binnen deze twee werkvelden.

Overstijgt een leerling het niveau van 'regulier bedrijf met begeleiding' dan is wellicht de uitstroom 'regulier bedrijf met certificaten / mbo 1' mogelijk. Bij onderschrijding van het niveau van 'beschut werk' is het wellicht nodig dat er uitgestroomd wordt naar 'arbeidsmatige dagbesteding'.

Werkomstandigheden en mogelijkheden door instantie

	Beschut werk	Regulier bedrijf met begeleiding = garantiebaan
Complexiteit van werk	Variërend - eenvoudig tot complex. Geen verwachting zelfinzicht; werk wordt opgedragen. Vaste structuren.	Variërend - eenvoudig tot complex. Variërend in verwachting zelfinzicht om taken te zien liggen.
Kwalitatieve productie eis	Uitvoering van kwaliteit n.a.v. instructies en procedures.	
Kwantitatieve productie eis / werktempo	Op basis van mogelijkheden persoon. Geen druk, maar motiveren.	N.a.v. vermogen wordt loonwaarde bepaald.
Complexiteit instructie	Op basis van mogelijkheden persoon. Er is ruimte voor enkelvoudige opdr.	Begin mogelijk enkelvoudig, daarna verwachting meer routinematig dus meervoudige opdr.
Ondersteuning door	Werkplekbegeleider Jobcoach (regelmatig)	Meewerkend voorman Regulier teamleider Jobcoach (sporadisch)
Mate van ondersteuning	Begeleider(s) continu aanwezig in zelfde ruimte. Minstens 1 uur continu werken zonder intensieve begeleiding.	Begeleider(s) mogelijk in andere ruimte / door het pand.
Belastbaarheid / beschikbaarheid	Tenminste 4 uur per werkdag.	Minimaal 12 uur p/w voor garantiebaan.
Zelfstandig reizen	Hoeft niet, mag wel.	Moet zelfstandig kunnen reizen.
Lichamelijke gezondheid	Variërend. (Technische / organisatorische) aanpassingen mogelijk.	Variërend. Binnen redelijke grenzen (technische / organisatorische) aanpassingen mogelijk.
Kennis van specifieke problematiek (lichamelijke en geestelijke gezondheid)	Begeleider dient kennis en vaardigheden te hebben hoe met deze problematiek om te gaan.	Valt niet binnen de redelijke grenzen.
Ziekte verzuim	Hoog en/of frequent is mogelijk.	Regulier.

Vaardigheden, competenties & behoeftes

Kd = kerndoel onderwijs

kd		Beschut werk	Regulier bedrijf met begeleiding = garantiebaan
x	Mate van ondersteuningsbehoefte	Variërend van voortdurend / regelmatig (niet intensief) Nabijheid van begeleider nodig (in zelfde ruimte). Duurzaam begeleiding nodig.	Variërend van regelmatig / incidenteel.
3.1	Samenwerken en overleggen	Voert samen met een ander eenvoudige en bekende taken uit. Reageert rustig op feedback van collega's.	Maakt voor een bekende taak (3-4 stappen) met een ander een taakverdeling én voert dit samen uit. Reageert rustig op feedback van collega's. Spreekt ander aan als deze zich niet aan de afspraak houdt zonder ruzie te maken. Levert een positieve bijdrage aan de sfeer in de groep.
3.2	Mate van aansturing – Instructies en procedures opvolgen	Werkt conform instructies en procedures. Verandert werkwijze als begeleider dat aangeeft. Reageert rustig op feedback van begeleider.	Werkt conform instructies en procedures. Verandert werkwijze als begeleider dat aangeeft. Reageert rustig op feedback van begeleider. Kan werken volgens schriftelijke instructies.
3.3	Materialen en middelen inzetten	Werkt met de geschikte materialen en middelen (op aanwijzing van). Gaaf op een goede en verantwoorde manier om met materialen en middelen.	Kiest geschikte materialen en middelen om mee te werken. Gaaf op een goede en verantwoorde manier om met materialen en middelen.
3.4	Plannen en organiseren	Voert afgesproken taken uit binnen een van te voren bepaalde tijdsplanning.	Voert afgesproken taken uit binnen een van te voren bepaalde tijdsplanning. Onderscheid bij meerdere taken, welke het belangrijkste is. Zit op 1 lijn met begeleiders over het uit zichzelf beginnen aan nieuwe taak.
3.5	Kwaliteit leveren - verantwoordelijk functioneren Mate van zelfredzaamheid - Zelfstandig functioneren	Meldt bij begeleider als de werkzaamheden niet goed gaan. Vraagt (zelf) om hulp als hij er niet uit komt of iets onduidelijk is. Vraagt (nogmaals) uitleg als hij het niet begrijpt. Werkt veilig. Houdt de werkplek schoon en opgeruimd.	Meldt bij begeleider als de werkzaamheden niet goed gaan. Vraagt zelf om hulp als hij er niet uit komt of iets onduidelijk is. Vraagt (nogmaals) uitleg als hij het niet begrijpt. Werkt veilig. Houdt de werkplek schoon en opgeruimd. Zoekt bij problemen eerst zelf een oplossing.

Gaat op volgende pagina verder

kd	Beschut werk	Regulier bedrijf met begeleiding = garantiebaan
3.6	Etisch en integer handelen	Past veelvoorkomende sociale regels toe. Verschillen tussen mensen respecteren. Past houding (lichaamstaal), woordkeuze en gesprekstonen aan de situatie aan (omgevingsbewust en -verantwoord handelen). Heeft een correcte houding naar en in het bijzijn van klanten. Zegt correct wat hij/zij (niet) wilt. Geeft op een correcte manier zijn eigen grenzen aan.
3.7	Omgaan met verandering / flexibiliteit / zich aanpassen	Blijft rustig bij veranderingen (in het proces). Past zich aan (geen problemen maken) als hij/zij op een andere plek moet werken / ander werk moet doen. Blijft rustig bij onduidelijkheid en zekerheid.
3.8	Omgaan met druk en tegenslag	Blijft rustig bij storingen (in het proces). Blijft rustig als er iets onverwachts gebeurt. Blijft aan het werk ook als er problemen zijn.

Houding & motivatie (inzet, discipline, initiatief)

kd	Beschut werk	Regulier bedrijf met begeleiding = garantiebaan
3.2	Houden aan regels en afspraken (Instructies en procedures opvolgen)	Houdt aan regels en afspraken m.b.t. tijden. Houdt aan regels en afspraken op de werkvloer. Houdt aan regels en afspraken m.b.t. verzorging en kleding. Houdt aan regels en afspraken m.b.t. veiligheid en opruimen.
3.2	Mate van aansturing – (Instructies en procedures opvolgen)	D.m.v. begeleiding wordt hierin → gemotiveerd en aangespoord.
3.8	Inzet - (Omgaan met druk en tegenslag)	D.m.v. begeleiding wordt hierin → gemotiveerd en aangespoord. Als werk klaar is, zorgt hij/zij dat hij/zij ander werk (kan) gaan doen.
3.5	Kwaliteit leveren - verantwoordelijk functioneren	Doet het werk zo goed mogelijk (naar eisen van de werkplek). Als hij/zij iets fout heeft gedaan, doet hij/zij het een volgende keer goed.

Ontwikkelingslijn van arbeid					Ingeschatte potentie	Huidige ontwikkeling
Toekenning van uitstroomperspectief.						
		1 ^e graads begeleidingsbehoefte	2 ^e graads begeleidingsbehoefte	Uitstroom bestemming UWV - onderwijs		
Fase 1	Intensieve begeleiding	□ Begeleider heeft kennis van specifieke problematiek nodig. □ (elk dagdeel) begeleiding nodig op basale (werknemers)vaardigheden, wat onderbreking van productieproces tot gevolg heeft.	○ Moet ten alle tijden een begeleider aanwezig zijn om in te spelen op de specifieke problematiek. ○ Sturing nodig op volmaken werkdag. ○ Sturing nodig op juiste manier van in contact zijn met volwassene. ○ Sturing nodig op zichzelf en/of ander niet in gevaar brengen. ○ Sturing nodig op aanwezigheid / op tijd komen. ○ Niet houden aan afspraken van de werkvloer (tijden, opdracht uitvoeren, kleding, verzorging, omgang, veiligheid, opruimen,).	Arbeidsmatige dagbesteding of beschut werk --- <i>Arbeidsmatige dagbesteding of (Beschermd) arbeid in swv.</i>		
		□ Elk(e) dag(deel) begeleiding nodig, wat onderbreking van productieproces tot gevolg heeft. □ Rechtstreek toezicht en/of sturing nodig (van een ervaren collega). □ Nabijheid nodig (van een ervaren collega).	○ Moet elk(e) dag(deel) geactiveerd, gemotiveerd en/of aangespoord worden. ○ Moet ten alle tijden een beroep kunnen doen op begeleider (ervaren collega). ○ Moet ten alle tijden een begeleider / ervaren collega aanwezig zijn om in te grijpen om bijv. escalatie te voorkomen. ○ Moet continue controle zijn op uitvoering werk. ○ Noodzakelijk dat instructie elke dag / meerdere keren per dag herhaald moeten worden.	Beschut werk --- <i>(Beschermd) arbeid in swv.</i>		
Fase 2	Voortdurende begeleiding					
	Regelmatische begel.	□ Meer begeleiding nodig dan reguliere collega □ Regelmatisch hulp nodig	○ Heeft af en toe / regelmatig toezicht en/of aansporing nodig van leidinggevende. ○ Moet grootste deel van werktijd terug kunnen vallen op leidinggevende. ○ Heeft regelmatig herhaling van instructie nodig, neemt af naar mate ervaring.	(Eenvoudige) garantiebaan --- <i>Arbeid in regulier bedrijf, zonder certificaten</i>		
Fase 3	Incidentele begeleiding	□ Moet af en toe geholpen worden □ Meer instructie / inwerktijd nodig dan reguliere collega (note: geen aansturing!)	○ Heeft af en toe herhaling van instructie nodig, neemt af naar mate ervaring en komt tot zelf werkinzicht. ○ Eenmalige training nodig.	Garantiebaan of regulier werk <i>Arbeid in regulier bedrijf, i.c.m. certificaten (vervolg onderwijs)</i>		

Werkwijze:

Planmatig werken aan het uitstroomperspectief



Stap		Wat en hoe	Wie (doet wat)?	Wanneer / hoe vaak?	Toevoeging								
	1	Zes weken 'vrij' observeren met in achtneming 'ontwikkelingslijn van arbeid'	Mentor, docenten, stagebegeleider	Zes weken lang	- Mentor, docenten, stagebegeleider wekelijks overdracht. - Leerling eerst laten acclimatiseren.								
	2	Invullen 'ontwikkelingslijn van arbeid'	Mentor	Vijf weken na start									
	3	Analyseren van afgelopen periode d.m.v. gesprek met leerling en (telefonisch) contact ouders	Mentor, leerling en ouders	Vijf weken na start									
	4	Opstellen start-OPP	Mentor en ortho	Vijf weken na start									
	5	Doelen bepalen n.a.v. 'ontw. lijn van arbeid' + opstellen 'persoonlijk plan' + --- dagoverzichtskaart / excel opstellen	Mentor, stagebegeleider en leerling --- Mentor	Zes weken na start									
	6	Doelen en plan verwerken in OPP + in gesprek ouders over OPP en laten tekenen	Mentor, leerling en ouders	Zes weken na start									
	7	Gericht werken aan de doelen + dagelijks invullen dagoverzichtskaart	Leerling, stagebegeleider mentor, docenten	Vanaf 6 weken na start t/m meedraaien in de cyclus	- Mentor, docenten, stagebegeleider(s) wekelijks overdracht.								
	8	Verwerken + weergeven: resultaten van de gestelde doelen d.m.v. dag-overzichtskaarten / excel En/of ook 'ontw.lijn van arbeid' + OPP	Mentor	Tussenevaluatie (alleen doelen): <table><tr><td>Fase</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>Periode 1 + 3</td><td>week 7</td><td>week 5</td><td>week 7</td></tr></table>		Fase	1	2	3	Periode 1 + 3	week 7	week 5	week 7
Fase	1	2	3										
Periode 1 + 3	week 7	week 5	week 7										
	9	Analyseren van afgelopen periode d.m.v. gesprek met leerling en (telefonisch) contact ouders + Invullen 'Evaluatie pers. plan'	Mentor, leerling en ouders	Evaluatie (OPP) <table><tr><td>Fase</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>Periode 2 + 4</td><td>week 7</td><td>week 5</td><td>week 7</td></tr></table>		Fase	1	2	3	Periode 2 + 4	week 7	week 5	week 7
	Fase	1	2	3									
Periode 2 + 4	week 7	week 5	week 7										
	10	Aanpassen 'persoonlijk plan' + dagoverzichtskaart	Mentor, leerling stagebegeleider,										
	11	Doelen en plan verwerken in OPP + in gesprek ouders over OPP en laten tekenen	Mentor, leerling en ouders	Oudergesprekken in periode 2 rond week 8 periode 4 rond week 7									
	12	Stap 7 t/m 11 herhalen											