

Onderzoek



Auteur:	Ineke Davidse 329659
Opdrachtgever:	Ben Nab
Organisatie:	Het Rhedens de Tender
1e begeleider:	Frederieke Hermsen
2e begeleider:	Mirella Ordelman
Opleiding:	Saxion Hogeschool Deventer Toegepaste Psychologie
Datum:	27 maart 2017

Voorwoord

Mijn scriptie is af en daarmee komt ook een einde aan mijn studie Toegepaste Psychologie bij Saxion in Deventer. Dit onderzoekstraject is een mooie en interessante afsluiter. Een prima vervolg op de fijne stageperiode die ik heb gehad bij praktijkschool de Tender. Ik heb de eer om al in het werkveld te werken en ik heb de verwachting dat zich dit in de toekomst gaat uitbreiden.

Ik wil graag een aantal mensen bedanken. Ten eerste Ben Nab, mijn praktijkbegeleider die mij het vertrouwen gaf dit onderzoek uit te voeren, met wie ik kon sparren en die ervoor zorgde dat ik de informatie kreeg die ik nodig had. Die mij ook mijn eigen onderzoek liet doen, mij de vrijheid gaf om het zelf in te vullen. Daarnaast Monique Mulders, die mij door de bomen het bos liet zien. Maarten van Minderhout, bij wie ik terecht kon om hiaten op te vullen. En alle respondenten uiteraard, voor hun tijd en openheid. Ook wil ik mijn begeleiders bedanken: Frederieke Hermsen, Mirella Ordelman en Elian de Kleine. Ze hebben me, ieder op eigen wijze, van tips voorzien en gesteund in dit traject. Ook wil ik het thuisfront bedanken, met name mijn partner Remco, die het niet gemakkelijk heeft gehad in de afgelopen jaren. Veel afwezigheid van mijn kant, soms grote stress en paniek, en toch is hij als een rots in de branding achter me blijven staan. Als laatste dank ik mijn medestudenten van het eerste uur, Margreet, Thijs, Liz, Bianca, Lidy, Michel en Rita, die me op de juiste momenten een steuntje in de rug gaven. Tot dit rijtje hoort ook Annemarieke, die tot mijn spijt uit ons midden is weggenomen.

Ineke Davidse

Maart 2017

Samenvatting

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Het Rhedens de Tender, een school voor praktijkonderwijs. Praktijkonderwijs is voortgezet onderwijs voor jongeren tussen 12 en 18 jaar die cognitieve beperkingen hebben, een leerachterstand van minimaal drie jaar en een intelligentiescore tussen 55 en 80. Doelstelling van dit onderzoek is om Praktijkschool de Tender inzicht te bieden of en hoe zij als onderwijs biedende organisatie kan bijdragen aan het maximaliseren van de uitstroom naar betaald werk.

Veelal zijn de jongeren afkomstig van het speciaal basisonderwijs. Ze zijn niet in staat om het vmbo te betreden. De jongeren zijn niet kwalificatieplichtig en op het praktijkonderwijs staat met name de arbeidstoeleiding centraal. De jongeren worden voorbereid om zo zelfstandig mogelijk te werken, te wonen en te recreëren. Ze leren door te doen en stages vormen een belangrijk onderdeel van hun opleiding. Een aantal leerlingen ziet kans om alsnog via een entree-opleiding een beroepsopleiding te volgen op mbo-2 niveau, de andere leerlingen stromen uit naar arbeid.

Omdat in dit onderzoek sprake is van een open onderzoeksvraag, is voor dit onderzoek gebruik gemaakt van interview, een kwalitatieve onderzoeksmethode. De onderzoeksgroep bestaat uit 14 stagebedrijven en werkgevers waarbij jongeren in het schooljaar 2014–2015 plaatsingsstage hebben gelopen of naartoe zijn uitgestroomd. De Tender wil van de respondenten weten welke kennis en vaardigheden zij vragen aan leerlingen die uitstromen naar betaald werk. Daarnaast is ook gevraagd naar mogelijk andere factoren die een rol spelen bij de instroom naar betaald werk.

Tussen 1 november 2016 en 12 januari 2017 zijn dertien interviews op de werkplek van de respondenten afgenomen. Uit de resultaten blijkt dat (potentiële) werkgevers met name een leerling op 16/17-jarige leeftijd willen laten instromen op een stageplek, die vervolgens door kan stromen naar werk. Daarnaast is een leerling van 15 jaar ook welkom op een uitstroomplek, als de leerling op dat moment al een duidelijk beeld heeft welk werk hij of zij wil gaan doen. In beide gevallen is regelmatige afstemming nodig tussen werkgevers en school over werkwijzen en vaardigheden, om zo dicht mogelijk op elkaar aangesloten te zijn. Het behalen van branchegerichte certificaten heeft volgens de werkgevers een positief effect op de kennis, vakvaardigheid en de motivatie van de leerlingen.

Een deel van de werknemersvaardigheden bezitten de leerlingen als ze op stage komen, een aantal werknemersvaardigheden dienen nog aangeleerd te worden. Van te voren kennis hebben genomen van de organisatie en het soort werk vindt een aantal werkgevers belangrijk, evenals dat de persoon in de groep moet passen. Hierbij mag de eigenheid van de persoon blijven bestaan.

Een aantal aanbevelingen wordt gedaan, onder andere 'kijk binnen de school naar de mogelijkheid van verticale leerroutes' en 'match naar uitstroomplek'. Verder wordt extra coaching aanbevolen wanneer de ontwikkeling van de werknemersvaardigheden achterblijven bij de verwachting en om gelijksoortig onderzoek te doen bij andere (potentiële) werkgevers.

Verklarende woordenlijst

Betekenis van begrippen zoals gehanteerd in dit onderzoek:

Arbeidstoeleiding:	Het begeleiden van de leerlingen naar een passende arbeidsplaats.
Betaalde arbeid:	Het werk in het reguliere bedrijf, in de sociale werkvoorziening of op een beschermde arbeidsplaats (Vink, Van Schilt-Mol & Sontag, 2008).
Betaald werk:	Een baan, verricht als werknemer of als zelfstandige (CBS, 2016).
Kwetsbare jongeren:	Jongeren en jongvolwassenen tot 25 jaar die moeite hebben met het behalen van een startkwalificatie, dan wel een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt en er niet of nauwelijks in slagen daar een duurzame positie te verwerven. Dit maakt hen kwetsbaar, gezien de complexe eisen die de huidige samenleving stelt (Messing & Valkestijn (2014).
Participatiewet:	Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds januari 2015 onder de Participatiewet. De wet is er om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) (Rijksoverheid, 2016).
Praktijkonderwijs:	Praktisch onderwijs, aansluitend op het (speciaal) basisonderwijs, dat bestemd is voor leerlingen die niet in staat zijn om een diploma te behalen in het vmbo (CBS, 2016).
Startkwalificatie:	Een diploma havo, vwo of minimaal mbo-niveau 2.
Uitstroom:	De leerlingen voor wie praktijkonderwijs eindonderwijs is en die de school verlaten in het schooljaar dat ze de leeftijd van 18 jaar bereiken. Op 1 oktober van het uitstroomjaar is bepaald of iemand werk, uitkering, beide, of geen van beide heeft (CBS, 2015).

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding van het onderzoek.....	5
1.1 – Aanleiding en belang van het onderzoek.....	5
1.2 – Doelstelling van het onderzoek.....	6
1.3 – Onderzoeksvraag.....	6
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader.....	8
2.1 – Praktijkonderwijs.....	8
2.2 – Kenmerken leerlingen praktijkonderwijs.....	9
2.3 – De ontwikkeling van leerlingen in praktijkonderwijs.....	12
2.4 – Uitstroom en factoren die dat beïnvloeden.....	14
2.5 – Conceptueel model.....	17
2.6 – Aanzet tot onderzoeksopzet.....	17
Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethode.....	18
3.1 – Onderzoeksmethode.....	18
3.2 – Onderzoeksdoelgroep.....	18
3.3 – Onderzoeksinstrument.....	19
3.4 – Procedure.....	20
3.5 – Analyses.....	21
Hoofdstuk 4: Onderzoeksresultaten.....	23
4.1 – Uitvoering van het onderzoek.....	23
4.2 – Respons.....	23
4.3 – Resultaat.....	24
Hoofdstuk 5: Conclusie, discussie en aanbevelingen.....	30
5.1 – Conclusie.....	30
5.2 – Discussie.....	33
5.3 – Aanbevelingen.....	35
Literatuur:.....	38
Bijlage 1: Vragenlijst gebruikt tijdens de interviews.....	42
Bijlage 2: Introductietekst interview.....	43

Hoofdstuk 1: Inleiding van het onderzoek

Dit hoofdstuk beschrijft de aanleiding en het belang van het onderzoek. Paragraaf 1.2 geeft informatie over de opdrachtgever en in paragraaf 1.3 worden de onderzoeksvraag en de deelvragen die hieruit voortkomen beschreven.

1.1 – Aanleiding en belang van het onderzoek

In 2014 blijkt dat 15% van alle jongeren tussen 15 en 25 jaar werkloos is (CBS, 2016). Met name voor de kwetsbare jongeren in deze groep is het moeilijk gebleken een duurzame positie op de arbeidsmarkt te veroveren. Duurzaam in de zin van een vaste baan. Kwetsbare jongeren hebben moeite met het behalen van een startkwalificatie of zij hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit maakt hen kwetsbaar, gezien de complexe eisen die de huidige samenleving stelt, aldus Messing en Valkestijn (2014).

Kwetsbare jongeren die zich op de arbeidsmarkt bevinden, zijn onder andere afkomstig van het praktijkonderwijs. Praktijkonderwijs is praktisch onderwijs, aansluitend op het (speciaal) basisonderwijs, dat bestemd is voor leerlingen die niet in staat zijn om een diploma te behalen in het vmbo (CBS, 2016). Het praktijkonderwijs is tussen 1999 en 2002 voortgekomen uit een omvorming van het speciaal voortgezet onderwijs voor moeilijk lerende kinderen (svo–mlk). De criteria om deel te mogen nemen aan praktijkonderwijs is dat het kind een leerachterstand heeft en een IQ heeft tussen 55 en 80 (Smits, 2006). Veelal hebben leerlingen uit het praktijkonderwijs een ontwikkelingsprobleem met daarnaast gedragsproblemen/gedragsstoornissen.

Jaarlijks volgen volgens Messing en Valkestijn (2014) in Nederland circa 27.000 jongeren praktijkonderwijs. De uitstroom van leerlingen die van praktijkonderwijs afkomen is zeer divers. Van de iets minder dan zesduizend leerlingen die jaarlijks het praktijkonderwijs verlaten, gaat 55% door in ander onderwijs en de overige 45% stroomt uit het onderwijs (Evers, Wagemans & Fafieanie, 2017). In 2013 stroomden in Nederland 2620 leerlingen uit naar een arbeidsmarktpositie (CBS, 2015). Hiervan had volgens het CBS (2015) op 1 oktober 2013 26% betaald werk, 17% werk en uitkering, 33% een uitkering en 24% geen werk en geen uitkering.

Onderzoek toont aan dat 29% van alle jongeren die werkzaam zijn, een tijdelijk contract heeft (Bokdam, Bouma, De Visser & Engelen, 2010). Gevolg is dat het perspectief voor kwetsbare jongeren op volledige participatie op de arbeidsmarkt in gevaar komt. Daarmee lopen zij het risico buitenspel te komen staan. Het werk waarvoor zij in aanmerking komen is schaars. Het is dus niet eenvoudig voor hen om een baan te vinden. Daarnaast zijn kwetsbare jongeren over het algemeen minder vaardig in het zichzelf presenteren bij een sollicitatie. Dit vraagt extra aandacht van de scholen en van de partijen die betrokken zijn bij de naschoolse begeleiding van deze kwetsbare jongeren.

1.2 – Doelstelling van het onderzoek

Dit onderzoek zal uitgevoerd worden bij een school voor praktijkonderwijs, de Tender. De Tender maakt deel uit van Stichting Het Rhedens, een non-profit instelling die alle soorten van voorgezet onderwijs verzorgt. Deze openbare scholengemeenschap heeft drie locaties: Het Rhedens Dieren met 1.100 leerlingen, Het Rhedens Rozendaal met 950 leerlingen en Het Rhedens de Tender met 141 leerlingen. De Tender is een streekschool die praktijkonderwijs geeft met als voornaamste doel de leerlingen voor te bereiden op een plek op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. Leerlingen die de praktijkschool verlaten ontvangen een getuigschrift.

Doelstelling van dit onderzoek is om Praktijkschool de Tender inzicht te bieden of en hoe zij als onderwijs biedende organisatie kan bijdragen aan het maximaliseren van de uitstroom naar betaalde arbeid. Dit inzicht wordt bereikt door het interviewen van stagebedrijven voor uitstroomleerlingen en werkgevers van oud-leerlingen van de Tender. Hierdoor kan Praktijkschool de Tender inzicht krijgen in hoeverre de kennis en vaardigheden die aangeleerd worden op Praktijkschool de Tender aansluiten op dat wat (potentiële) werkgevers vragen.

1.3 – Onderzoeksvraag

Opdrachtgever is de heer Nab, stagecoördinator en docent bij Praktijkschool de Tender. De invoering van de Participatiewet in 2015 leidt tot veranderingen bij de uitstroom van leerlingen. Daarnaast was al een verslechtering van de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters uit het praktijkonderwijs te merken omdat relatief eenvoudig werk steeds meer aan het verdwijnen is door automatisering. De heer Nab wil door kennis van de regionale ontwikkelingen op de arbeidsmarkt de effectiviteit van de Tender, als onderwijs biedende organisatie, vergroten. Met als resultaat een maximale uitstroom van leerlingen naar betaalde arbeid en het zo goed mogelijk laten verlopen van de overgang van school naar werk. Om deze reden is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

‘Welke kennis en vaardigheden vragen potentiële werkgevers aan leerlingen die uitstromen van Praktijkschool de Tender naar betaald werk’.

De deelvragen die hieruit voortvloeien zijn:

Deelvraag 1 is: *In hoeverre sluit de geleerde kennis aan op de vraag van huidige werkgevers en stagebedrijven?*

De definitie van kennis is volgens Weggeman (1997) het vermogen dat iemand in staat stelt een bepaalde taak uit te voeren door gegevens van externe bronnen te laten reageren met eigen informatie, ervaringen en attitudes. In dit onderzoek kan gedacht worden aan kennis over veilig en milieubewust handelen, kennis over arboregelingen en hygiëne, werkvoorbereiding en materiaal- en gereedschapskennis.

Deelvraag 2 is: *In hoeverre sluiten de vakvaardigheden aan op de vraag van huidige werkgevers en stagebedrijven?*

Voor de definitie van vaardigheid is in dit onderzoek gebruik gemaakt van de definitie van Verhoeven (2015): 'Vaardigheid geeft aan of je ergens goed in bent'. Onder vaardigheden wordt in dit verband verstaan hoe bedreven iemand is wat de fysieke handelingen betreft. Dit zijn geleerde vaardigheden ofwel vakvaardigheden. Hierbij kan gedacht worden aan de juiste gereedschappen en materialen kiezen en correct gebruiken, basistechnieken en handelingen toepassen en de werkplek organiseren en netjes houden.

Deelvraag 3 is: *Hoe worden de werknemersvaardigheden van de leerling ervaren op de stage/werkplek?*

Andere vaardigheden vallen onder de noemer werknemersvaardigheden. Dit zijn houdingsaspecten, zoals op tijd komen, opdrachten afmaken, sociale en communicatieve vaardigheden, motivatie, samenwerken, probleemoplossing, zelfregulering en leiding accepteren (Berlet, Haandrikman & Van der Laan, 2012). Een andere benaming hiervoor is vakoverstijgende vaardigheden (Dolman, Heijnsens & Schafrat, 2015).

Deelvraag 4 is: *Welke factoren spelen daarnaast een rol in aansluiting tussen school en arbeid?*

Deze factoren zijn niet gedefinieerd. Zij zullen gegenereerd worden uit de antwoorden van de respondenten.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

Dit hoofdstuk bevat theoretische onderbouwing van de begrippen en constructen uit dit onderzoek. Paragraaf 2.1 geeft een beeld van het praktijkonderwijs en paragraaf 2.2 behelst de theorie met betrekking tot kenmerken van de leerlingen in het praktijkonderwijs. In paragraaf 2.3 komt de ontwikkeling van praktijkschoolleerlingen aan bod. In paragraaf 2.4 is een aantal beloftevolle factoren die de uitstroom bevorderen op een rij gezet. Paragraaf 2.5 schetst het conceptueel model en paragraaf 2.6 beschrijft hoe het onderzoek is opgezet.

2.1 – Praktijkonderwijs

Praktijkschool de Tender is lid van Het Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs, een samenwerkingsverband van ruim 160 praktijkscholen, die zich inzetten voor de belangen van het praktijkonderwijs en die samen werken aan onderwijskwaliteit en innovatie. Het praktijkonderwijs kent een duidelijk uitgangspunt: leerlingen begeleiden in hun ontwikkeling naar zelfstandige participatie in de samenleving. De bedoeling is dat de leerling die van de praktijkschool af komt gaat functioneren als waardevol burger en werknemer (Platform Praktijkonderwijs, 2015).

Doelstellingen van Het Rhedens de Tender (Boumans, 2013):

1. De school wil een levensechte leeromgeving scheppen, die is afgestemd op de jongere. Hierbij is ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.
2. Aanleren van algemene competenties die gericht zijn op het zelfstandig functioneren in de maatschappij.
3. Het verwerven van specifieke competenties die gericht zijn op deelname aan het arbeidsproces.

Het streven is deze doelstellingen te bereiken door samen met de leerling op zoek te gaan naar een uitstroombestemming die rekening houdt met de belangstelling en het talent van de leerling en die past bij de persoonlijke kwaliteiten van de leerling. De diverse uitstroombestemmingen zijn: arbeid en leren, arbeid met of zonder ondersteunende maatregelen en beschermde arbeid. De focus ligt op het realiseren van een zo optimaal mogelijk maatwerk voor de leerling, aansluitend bij de leer- en ontwikkelvraag en de mogelijkheden van de leerling, en te zorgen voor een goede doorstroom naar de arbeidsmarkt of vervolgonderwijs. Het ontwikkelingsperspectief wordt ieder jaar geëvalueerd met de leerling en zijn/haar ouder(s)/verzorger(s) en kan eventueel bijgesteld worden. Ook aan wonen, werken, vrije tijd en burgerschap wordt nadrukkelijk aandacht besteed.

Binnen het Praktijkonderwijs is het uitgangspunt dat alle leerlingen, inclusief hun specifieke kenmerken, worden geaccepteerd en gerespecteerd (Harskamp & Slof, 2006). De missie op de Tender is: *‘Op het Rhedens de Tender mag je zijn wie je bent’*. Het praktijkonderwijs valt onder het ondersteuningsprofiel dialogische school (Van Minderhout, 2017). Dit houdt in dat elke leerling onderwijs en begeleiding op maat krijgt. De leerling krijgt steeds meer eigenaarschap over zijn of haar ontwikkeling vanuit een gezonde, respectvolle relatie.

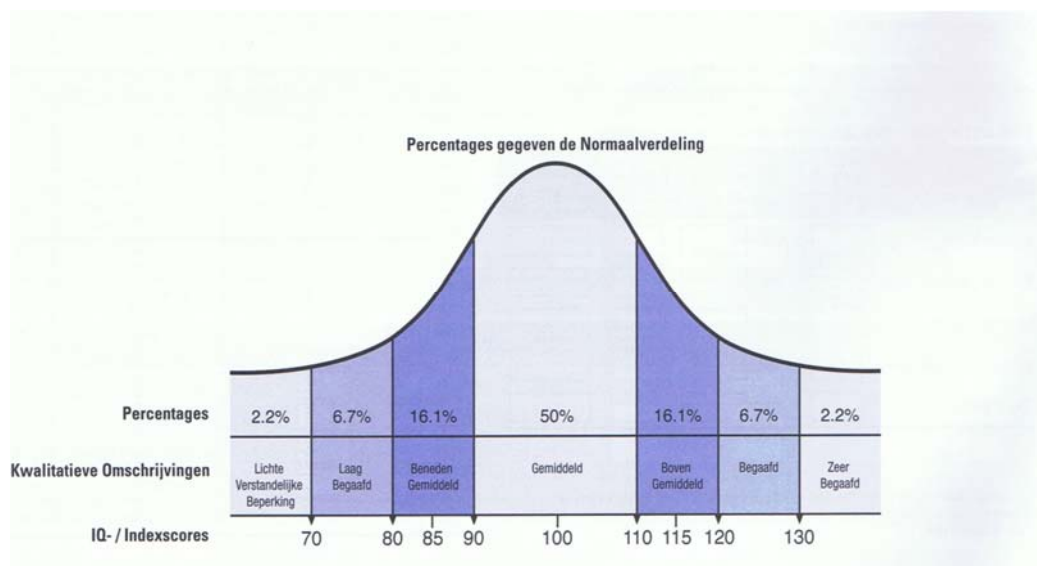
Op het praktijkonderwijs worden jongeren voorbereid om zo zelfstandig mogelijk te werken, te wonen en te recreëren (Rengers, 2010). Hier staat met name de arbeidstoeleiding centraal. Echter, het praktijkonderwijs is geen beroepsopleiding. De leerlingen leren geen vak, maar vaardigheden waarmee brood verdiend kan worden, aldus Rengers (2010). Over het algemeen zijn deze jongeren in staat om routinematige werkzaamheden uit te voeren op eenvoudig niveau en ook om enkelvoudige opdrachten gemotiveerd, correct en met zorg uit te voeren (Smits, 2006). Diverse stages vormen een groot onderdeel van deze onderwijsvorm. Leerlingen krijgen wel vakken van het voortgezet onderwijs, maar dan afgestemd op de arbeidsmarkt. Ze leren door te doen. In de eerste twee leerjaren werken leerlingen aan hun oriëntatie en volgen ze alle praktijkvakken. Dit zijn: horeca, metaaltechniek, houtbewerking, groen, facilitaire dienst/zorg, logistiek en verkoopmedewerker. Na het tweede leerjaar laten leerlingen vakken vallen om zo tot hun uiteindelijke beroep te komen. Door met name stages te lopen bij bedrijven en organisaties leren de leerlingen in de praktijk. Praktijkonderwijs eindigt in het schooljaar waarin een leerling 18 jaar wordt. Hij of zij ontvangt een getuigschrift praktijkonderwijs, geen startkwalificatie.

Praktijkscholen richten zich op persoonlijkheidsvorming, aanleren van sociale vaardigheden en voorbereiding op werk. De school traint leerlingen ook in praktische vaardigheden ten behoeve van de zelfredzaamheid, zoals bijvoorbeeld koken, klussen in huis, formulieren invullen, rekeningen betalen, omgang met andere mensen en uiterlijke verzorging. Het leren gebeurt vooral in de praktijk, door stages te lopen bij bedrijven en organisaties (Rijksoverheid, 2016). Aan leerlingen in het Praktijkonderwijs worden voor de theorievakken weinig eisen gesteld, maar de scholen hebben wel een inspanningsverplichting om met zo veel mogelijk leerlingen het referentieniveau 1F voor hun leerlingen te realiseren. 1F is het gemiddeld niveau einde basisonderwijs (Van Batenburg, 2013).

2.2 – Kenmerken leerlingen praktijkonderwijs

Leerlingen op het praktijkonderwijs zijn tussen 12 tot 18 jaar oud. Ze hebben cognitieve beperkingen, een lage intelligentiescore (van 55 tot 80) en een leerachterstand van tenminste drie jaar op hun leeftijdsgenoten (Van Batenburg, 2013) op minimaal twee van de volgende vakken: technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en rekenen (Van Riet & Ikink, 2016). Dit mag niet een combinatie zijn van technisch lezen en spelling (Verstappen, 2012).

Beperkingen in de cognitieve ontwikkeling betreffen aspecten zoals leren, geheugen, taal en redeneren (Byrnes, 2008). Ook vallen waarnemen, denken, aandacht en concentratie onder dit veelomvattende begrip. Een IQ tussen 70 en 79 komt overeen met de benaming laag begaafd/moeilijk lerend, een IQ tussen 50 en 69 komt overeen met licht zwakzinnig/lichte verstandelijke beperking (Resing & Blok, 2002). Een bepaalde mate van sociaal disfunctioneren is vereist om de diagnose 'licht verstandelijk beperkt' te stellen (Smits, 2006). Figuur 1 toont dat minder dan 9% van de bevolking een intelligentiequotiënt beneden de 80 heeft.



Figuur 1. IQ-verdeling van de westerse bevolking

Note: Overgenomen van 'WAIS-IV-NL Scoreformulier' door D. Wechsler (2012), Pearson

Steunpunt Onderwijs & Jongeren (2015) heeft beschrijvingen gemaakt van kenmerken en eigenschappen van leerlingen die passen bij een bepaald onderwijsniveau. In tabel 1 is het overzicht van leerlingen in het praktijkonderwijs weergegeven.

Tabel 1.

Profiel leerling praktijkonderwijs

Inzet / tempo	Bij praktische en beroepsgerichte opdrachten: kan met enthousiasme een redelijk tempo halen. Bij theoretisch gerichte instructie: bij schoolse opgaven van een gemiddelde moeilijkheidsgraad is een redelijk tempo niet haalbaar; theoretische vakken vragen om een flinke tijdsinvestering. Is gebaat bij persoonlijke stimulans en opdrachten met een duidelijke structuur. Kan eenvoudige taken die vaak herhaald worden met inzet uitvoeren. Kan vooral korte, eenvoudige, eenduidige taken aan. Praktische oefening is van belang. Heeft een duidelijke behoefte aan structuur, rust en veiligheid
Zelfbeeld	Kan niet goed reflecteren op de eigen prestaties. Het zelfbeeld is gebaat bij directe resultaten bij opdrachten die in haalbare doelstellingen gegeven zijn. Succeservaringen verminderen de sociaal-emotionele problematiek. Tussentijdse feedback is van belang
Interesse	Voert praktische oefenbare taken gemotiveerd uit. Verkiest alledaagse opdrachten boven schriftelijke en/of abstracte opdrachten. Kan routineklussen enthousiast uitvoeren.
Huiswerkattitude	Het praktijkonderwijs kent in het algemeen geen huiswerk. Om niet uit de pas te lopen met leeftijdgenoten in andere onderwijstypen kan de praktijkonderwijs-leerling wel eens om huiswerk vragen.
Probleemoplossend vermogen	Doorsnee probleemoplossend vermogen ligt niet binnen het bereik vermogen. Heeft moeite met zelf ordening aanbrengen in de leerstof. Leert door praktische inprenting, niet door inzicht. Heeft meer tijd nodig voor het opnemen van informatie. Heeft moeite het geleerde toe te passen in andere situaties of te combineren

Concentratie	Kan bij overzichtelijke praktische en beroepsgerichte taken geconcentreerd werken. Is bij gecompliceerde taken snel afgeleid. Heeft problemen met negatieve feedback; positieve bevestiging is van belang. Kan moeilijk lang stilzitten, zeker bij theoretische opdrachten
Zelfstandigheid	Bij theoretische opdrachten: hier ontstaan snel problemen; er is behoefte aan structuur en veel tussentijdse positieve feedback. Bij praktische opdrachten: kan bij voldoende oefening overzichtelijke praktische taken met enthousiasme uitvoeren. Aanvankelijk zijn begeleiding en controle van groot belang

Note: Overgenomen van 'Leerlingprofielen in het voortgezet onderwijs' door Steunpunt Onderwijs & Jongeren (2015)

De ervaring leert dat personen die op een intelligentietest een resultaat behalen beneden 90, in toenemende mate het risico lopen dat hun vaardigheden niet meer helemaal zijn afgestemd op de taken en verwachtingen waarmee zij in het dagelijks leven worden geconfronteerd (Geelhoed & Güldner, 2002). Bij kinderen met een intelligentiescore lager dan 90 is in toenemende mate het risico aanwezig dat zij de aansluiting met het reguliere leerprogramma verliezen en leerproblemen – en daardoor soms ook gedragsproblemen – ontstaan. Geelhoed en Güldner (2002) beschrijven dat bij intelligentiescores beneden 80 de cognitieve beperking betekent dat sommige taken aangepast moeten worden. Het is volgens hen niet vanzelfsprekend of realistisch om te verwachten dat alle taken die in het dagelijks leven gevraagd worden, kunnen worden beheerst en zelfstandig kunnen worden uitgevoerd. In het onderwijs moet de instructie aangepast worden en leerdoelen moeten anders en beperkter gekozen worden.

De samenleving is zeer complex. Hierdoor hebben gedragsproblemen een sterker effect op het huidige en latere functioneren dan vroeger (Onderwijsraad, 2010). Het risico op gedragsproblemen is van een aantal factoren afhankelijk, zoals thuissituatie en mate waarin de school met de verschillen in leermogelijkheden weet om te gaan. Groeneveld en Van Steensel (2009) spreken van een hoog percentage praktijkschoolleerlingen dat afkomstig is uit sociaal zwakkere milieus. Ongunstige sociaal culturele omstandigheden uiten zich niet alleen in cognitieve achterstanden, maar ook in achterblijvende ontwikkeling op motorisch en sociaal gebied (Onderwijsraad, 2000).

Bij jeugdigen met een lichte verstandelijke beperking komen meer psychiatrische stoornissen, meer internaliserend en externaliserend probleemgedrag en meer antisociaal en delinquent gedrag voor dan bij jeugdigen met een IQ boven de 85 (Dekker, Koot, Van der Ende & Verhulst, 2002). Bij internaliserende stoornissen heeft de persoon in kwestie er vooral zelf last van. Voorbeelden zijn angststoornissen en depressie. Bij externaliserende gedragsproblemen heeft vooral de omgeving er last van (Rigter & Van Hintum, 2013). Het gedrag is naar buiten, op anderen gericht. Hieronder vallen ongehoorzaamheid, agressie, pesten, vernielzucht en driftbuien (Onderwijsraad, 2010). In het handboek voor het classificeren van psychische stoornissen, de DSM-5, staan de oppositioneel-opstandige gedragsstoornis (ODD) en antisociale gedragsstoornis (CD) gemeld als externaliserende stoornissen (American Psychiatric Association (2014). Kinderen met een van deze stoornissen vertonen verschillende vormen van agressie, hebben een slecht ontwikkeld schuld- en schaamtegevoel en zijn slecht in het correct interpreteren van sociale informatie. Ze dichten hierdoor andere snel vijandige bedoeling toe. Ze kennen ook nauwelijks spijtgevoelens (Rigter & Van Hintum, 2013). Op de Tender heeft minder dan 5% van de leerlingen de diagnose ODD.

Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) is volgens Rigter en Van Hintum (2013) ook een externaliserende stoornis. ADHD is een aandachtstekortstoornis met of zonder hyperactiviteit. Bij kinderen met ADHD lukt het hen slechter dan hun leeftijdsgenootjes om aandacht vast te houden. Ze worden voortdurend afgeleid en kunnen ook heel beweeglijk en impulsief zijn. Dit kan de opgave om autonomie te verwerven bemoeilijken, omdat kinderen met ADHD 'te actief' zijn en dit veelal verbiedende opvoeders oplevert (Rigter & Van Hintum, 2013). Ook andere ontwikkelingsopgaven, zoals geaccepteerd worden door leeftijdsgenoten en het verwerven van schoolse vaardigheden en ijver kunnen problemen opleveren voor kinderen met ADHD. De basis van ADHD is neurologisch, het heeft dus gevolgen op verschillende gebieden, namelijk op cognitief, sociaal, emotioneel en pedagogisch gebied (Van Lieshout, 2009). Veelal hebben ze een grote behoefte aan waardering. Hierdoor zijn ze vaak zogenaamde 'thrillseekers', ze zijn ongeduldig, gehaast en houden van extreme activiteiten en sporten. Daarnaast komt veel voor dat ze een irreëel zelfbeeld hebben en zichzelf overschatten (Gresham, MacMillam, Bocian, Ward & Forness, 1998). Op de Tender heeft tussen 10 en 20% van de leerlingen de diagnose ADHD.

Ook Autismespectrumstoornissen (Ass) kan voorkomen onder praktijkschoolleerlingen. Op de Tender is bij ongeveer 10 tot 20% van de leerlingen sprake van Ass. Het wordt als een van de meest complexe en ernstige stoornissen bij kinderen beschreven (Rigter & Van Hintum, 2013). Ass wordt vastgesteld op basis van iemands gedrag. Iemand met Ass kan problemen hebben met sociale contacten en situaties, met veranderingen, het reguleren van emoties, het verwerken van prikkels en het leren van vaardigheden (Onderwijsraad, 2010).

2.3 – De ontwikkeling van leerlingen in praktijkonderwijs

Algemeen

School speelt een belangrijke rol in de ontwikkeling van kinderen (Van Lieshout, 2009). Er wordt onderwezen. Door het vergaren van kennis krijgen kinderen gaandeweg vat op de wereld om hen heen. Verder is volgens Van Lieshout (2009) de school ook een sociale werkplaats waar kinderen groeien door de omgang met leeftijdgenoten, door het ontwikkelen van vaardigheden en doordat het kind zich kan spiegelen aan de geboden voorbeelden. Aan kansarme kinderen biedt school compensatie voor psychosociale tekorten en tegenslagen in de opvoedomgeving en het brengt kinderen uit ontwortelde milieus normen en waarden bij, aldus Van Lieshout (2009). Volgens haar zorgen structuur, voorspelbaarheid, veiligheid, gehoord en gezien worden voor deze kinderen een beschermende factor. Vaak wordt bij aanzienlijke leer- en gedragsproblemen diagnostisch onderzoek gedaan waardoor de ontwikkelingsproblematiek een naam of namen krijgt. Daarna is voorlichting geboden aan betrokkene, klasgenoten, collegae, ouders. Volgens Ghesquière en Munter (in Van Lieshout, 2009) blijkt vaak sprake te zijn van comorbiditeit van gedragsproblemen met leerproblemen en -stoornissen. Comorbiditeit is het hebben van meer dan één stoornis tegelijkertijd (Rigter & Van Hintum, 2013). Leergestoorde kinderen hebben door hun cognitieve beperkingen vaak geen goed beeld van hun mogelijkheden en van hun beperkingen. Hun

(beroeps)wensen zijn niet altijd overeenkomstig hun daadwerkelijke capaciteiten (Verstappen, 2012).

Binnen het praktijkonderwijs wordt gebruik gemaakt van passende onderwijsarrangementen (Berlet & Haandrikman, 2010). De planning van dit onderwijsarrangement voor de individuele leerling staat in het Individueel ontwikkelingsplan (IOP). De opbrengsten (bewijzen en certificaten), dus wat de leerling geleerd en ontwikkeld heeft door middel van het voor hem of haar passende arrangement, worden in het IOP toegevoegd en worden door de leerling in het portfolio geplaatst. Deze opbrengsten geven een kader aan de leer- en ontwikkelactiviteiten van de leerling. Ook worden hiermee de opbrengsten van de school duidelijk gemaakt, aldus Berlet en Haandrikman (2010). Harskamp en Slof (2006) benadrukken het belang van het afstemmen van de individuele begeleidingsvraag op de einddoelen die de Praktijkschool samen met de leerling formuleert.

Na de oriëntatiefase worden de capaciteiten en de persoonlijke interesses van de leerlingen bekeken. Tevens zijn er interne stages. De leerlingen kunnen zich hiermee voorbereiden op externe stage in de beroepssector van hun keuze (Harskamp & Slof, 2006). De derde ontwikkelingsfase wordt gebruikt om leerlingen voor te bereiden op een plaats op de arbeidsmarkt en wordt aandacht besteed aan specifieke praktische, sociale en communicatieve vaardigheden. Die zijn van belang voor de plaatsingsstage en het toekomstige arbeidscontract (Harskamp & Slof, 2006). De Tender biedt daarnaast naschoolse begeleiding aan, zij verzorgt twee à drie jaar nazorg aan de leerling wanneer hij of zij is uitgestroomd, door middel van de uitstroommonitor en terugkomavonden. Daarnaast zijn oud-leerlingen altijd welkom om contact op te nemen of binnen te lopen bij de Tender. Er zijn ook praktijkscholen die de leerlingen ondersteunen op de werkplek en overleg houden met de werkgever over de verdere loopbaanontwikkeling van de inmiddels ex-leerling binnen dat bedrijf (Harskamp & Slof, 2006). De leerlingen dienen in iedere ontwikkelingsfase in aanraking te komen met de praktijk. Het is van daarom van belang dat scholen goed op de hoogte zijn van regionale ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en dat zij intensieve contacten onderhouden met relevante instanties.

Op praktijkschool de Tender wordt aandacht geschonken aan het overdragen van kennis en aan de ontwikkeling van sociale weerbaarheid en sociale vaardigheden. Sociale weerbaarheid wordt ontwikkeld door de Rots en Water trainingen. Sociale vaardigheden worden in diverse werkvormen aangeleerd. Dit kan in projectvorm zijn of tijdens een mentorgesprek. De docent heeft daarin een voorbeeldfunctie. Leerlingen krijgen les in de vakken Rekenen/Wiskunde, Nederlandse taal, Engelse taal, Cultuur & Maatschappij, Burgerschap, Geschiedenis, Topografie, Natuur, Verkeer, Sociale vaardigheden en Zelfredzaamheid. Onderdelen van Zelfredzaamheid zijn onder andere presenteren, geldzaken, verzekeringen, internet bankieren, boodschappen en abonnementen.

Kennis, vakvaardigheid en werknemersvaardigheden

Het Rhedens de Tender probeert haar leerlingen naast het getuigschrift Praktijkonderwijs de mogelijkheid te bieden officiële IVIO-examens (Instituut Voor Individueel Onderwijs) te behalen. Dit zijn landelijke examens op bepaalde vakgebieden zoals Nederlands, Engels en rekenen/wiskunde, en op verschillende niveaus. Ook biedt Het Rhedens de Tender aan leerlingen

die dat kunnen en willen de mogelijkheid specifieke branchegerichte cursussen te behalen zoals onder andere heftruckbestuurder, bosmaaier, werken in het groen, MIG/MAG lassen, VCA-basisveiligheid, SVA-schoonmaak en verkoopkunde. Ook kan de (voor)opleiding op niveau 1 gevolgd worden op de Tender en/of een ROC in de regio.

Tijdens de opleiding bij de Tender maken de leerlingen kennis met alle praktijkvakken en met verschillende beroepen. Er wordt veel stage gelopen. Eerst binnen de school. Leerlingen verzorgen dan bijvoorbeeld koffie en thee voor het personeel, de verkoop in de kantine en onderhouden de planten binnen of de tuin buiten. De praktijkvakken geven de leerling een beeld van allerlei beroepen. Tijdens de praktijkvakken wordt veel instructie gegeven en voorgedaan, volgens het model van directe instructie (Blik, Harskamp & Kuiper-Bakker, 2011). Ook wordt veel met beeldmateriaal en filmpjes gewerkt. Aan leerlingen in de bovenbouw wordt soms ook volgens het model strategie-instructie gewerkt, dit is meer gericht op het aanleren en effectief gebruik maken van oplossingsstrategieën door leerlingen (Blik, Harskamp & Kuiper-Bakker, 2011). In het derde leerjaar worden keuzes gemaakt in welke richting de opleiding verder gaat. Aan de hand van het IOP, tijdens mentorgesprekken en aan de hand van taak- en werkhouding wordt gekeken waar de leerling goed in is en wat hij of zij leuk vindt. Dit vergroot de kans op succesvolle uitstroom. Vanaf de leeftijd van 15 jaar wordt ook buiten de Tender stage gelopen. Bij bedrijven, instellingen of andere scholen. Eerst voor een of twee dagen in de week. Uiteindelijk wordt de stage beroeps- of arbeid voorbereidend en wordt vier dagen per week stage gelopen. Tijdens de stages wordt ervaring opgedaan in diverse werksituaties en ervaart de stagiair(e) wat een werkgever verwacht van een werknemer. De begeleiding is zowel vanuit school door de stagedocent als vanuit het stagebedrijf, de zogenaamde praktijkbegeleider. De praktijkbegeleider geeft dagelijks uitleg en instructies. De stagedocent komt regelmatig langs om te kijken hoe het gaat en om af te stemmen. Afstemming over hoe de stage verloopt en of er op de schooldag extra oefening nodig is met betrekking tot een bepaalde beroepsvaardigheid. Stagiair(e)s leren werknemersvaardigheden als keuzes maken, samenwerken met collega's, op tijd komen, doorwerken, netjes werken en zelfstandig werken. Praktische vaardigheden (vakvaardigheden) worden vergroot en de verscheidenheid aan opdrachten en taken kan daarmee uitgebreid worden. Goede kansen op uitstroom naar een baan zijn te vinden in: metaalbewerking, houtbewerking, schilderwerk, garagewerk, fabriekswerk/productie, technische diensten, groenvoorziening/tuinonderhoud, verzorgende sector, schoonmaakwerk, bedrijfskeuken/horeca, winkelwerk, magazijn en administratie.

Werkgevers kunnen in aanmerkingen komen voor subsidieregelingen en jobcoaching voor de nieuwe werknemer.

2.4 – Uitstroom en factoren die dat beïnvloeden

In 2013 is in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap onderzoek gedaan naar regionale initiatieven met betrekking tot de arbeidstoeleiding van jongeren uit het vso, praktijkonderwijs en mbo 1. Hieruit zijn veertien basiselementen benoemd die in de praktijk en

vanuit eigen ervaring door betrokkenen ervaren zijn als beloftevol en succesvol. Deze basiselementen zijn volgens Smulders, Voncken en Westerhuis (2013):

Individuele benadering

Leerdoelen en het programma zijn op het individu toegesneden met als uitgangspunt wat de leerling kan. Hierbij kan het belangrijk zijn niet automatisch mee te bewegen met de wensen of voorkeuren van de leerling. Een begeleider mag ook confronteren om een leerling iets te laten doen dat hij of zij niet eerder gedaan heeft.

In het opleidingsdeel van het traject ligt al vroeg de aandacht op arbeidstoeleiding en leren in de praktijk

Een baan is vanaf toetreding tot de praktijkschool een stip aan de horizon. Uitstroomoriëntatie moet leidend zijn. Ga uit van de werkelijke vraag naar arbeid in de regio in plaats van geïsoleerde programma's draaien binnen de school. De jongeren krijgen dan ook zelf beter zicht op hun voorkeuren, sterktes en zwaktes. Investeer in het onderwijs naar betekenisvolle werkplekken en lever stages op maat. De motivatie van leerlingen voor werk zal toenemen.

Aandacht voor het ontwikkelen van basisvaardigheden

Met name de soft skills als op tijd komen, sociale en communicatieve vaardigheden, motivatie, algemene werknemersvaardigheden en functie specifieke werknemersvaardigheden. Taal en rekenen is een potentieel struikelblok voor velen.

Aandacht voor loopbaanoriëntering

De mogelijkheden van de leerling zijn het uitgangspunt en de begeleiding geeft de leerling inzicht in eigen voorkeuren en mogelijkheden. Echter, blijf niet in wensberoepen van de leerling hangen maar leidt ze toe naar een vraag die er daadwerkelijk is in de regio.

In het traject moet de match tussen behoefte van het bedrijf en behoefte van de leerling tot stand komen

Zoek naar de balans tussen mensontwikkeling en waar de kansen in de regionale markt liggen. Allebei zijn ze nodig in de arbeidstoeleiding. Stuur eventueel naar de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

Werk kan ook 'gemaakt' worden

Organiseer een werkplek rond de mogelijkheden van een jongere. Creëer een nieuwe functie door het afsplitsen van en samenvoegen van eenvoudige taken uit verschillende functies, het zogenaamde jobcarving, met groeimogelijkheid.

Jongeren worden ondersteund op de werkplek door een deskundige begeleider

Deze deskundige begeleider dient regelmatig de jongere op de werkplek te bezoeken en kennis te hebben van zowel de bedrijfsprocessen als over de jongeren en zijn of haar specifieke problematiek. Het meest ideale dat dit de persoon is die ook voor het leertraject zorgt, vanuit de school dus. Deze begeleidt de leerling bij de introductie in het bedrijf, bij het structureren van het

werk, het inwerken, het maken van afspraken, het verder ontwikkelen van sociale vaardigheden en het verhogen van de arbeidsprestatie.

Jongeren worden ook vanuit het bedrijf begeleid

Naast de externe begeleider is er ook een interne begeleider, de werkgever of leidinggevende bijvoorbeeld. Die kan problemen vroegtijdig signaleren. De medewerkers van het bedrijf moeten vertrouwd raken met de jongeren en zijn of haar mogelijkheden. Het hebben van een persoonlijke klik tussen de jongere met de begeleider is een pré.

Competenties van jongeren worden (branche)gecertificeerd.

Het behalen van deelkwalificaties is een vorm van erkenning en dat werkt motiverend voor de jongeren. Het vergroot ook de herkenbaarheid bij bedrijven van wat de jongere kan.

Partners in een vroeg stadium in een toeleidingstraject betrekken

Vooraf wordt door de samenwerkingspartners afspraken gemaakt wie wat wanneer doet. Regel de samenwerking dus aan de voorkant en niet wanneer het fout dreigt te gaan omdat de jongere bijvoorbeeld nog niet klaar blijkt te zijn voor arbeid. Betrek hierin alle instanties die erbij betrokken horen te zijn.

In een traject wordt met de jongeren gepraat in plaats van over de jongere

Betrek de jongere bij alle stappen die worden genomen tijdens de overgang van school naar werk. Hij of zij heeft in deze ook een eigen verantwoordelijkheid, zoals het mobiliseren van mensen in het eigen netwerk en die hem of haar kunnen ondersteunen. Transparantie tussen de betrokkenen is hierbij belangrijk, ook inzicht in welk opzicht de ondersteuning wel of niet geleverd kan worden.

In het traject worden ook de ouders of verzorgers betrokken

Ouders of verzorgers dienen vroegtijdig betrokken te worden bij de toeleiding naar arbeid. Het meest ideale is wanneer leerling, ouders, onderwijs- en arbeidspartner dezelfde doelen voor ogen hebben.

Partners delen het idee dat ze samen iets nieuws bedenken

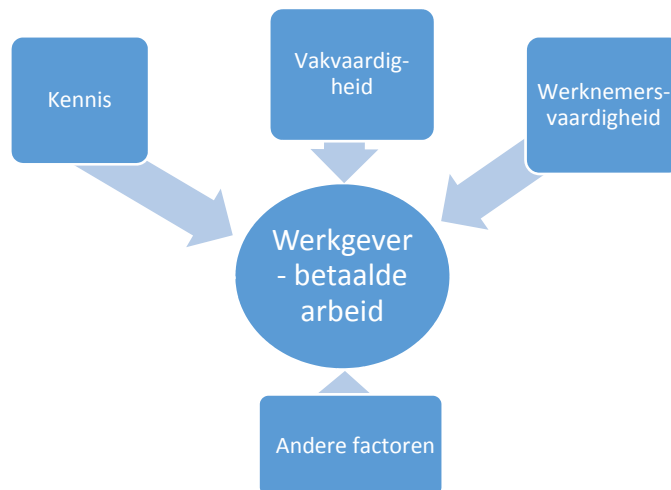
Het is belangrijk dat zowel op de werkvloer als in het netwerk een gevoel ontstaat samen aan iets nieuws te beginnen. Het probleem van de jongere dient voorop te staan en organisatiebelangen, protocollen en procedures dienen losgelaten te worden. Persoonlijke relaties vormen is hierbij ook van belang, elkaars referentiekader leren kennen en willen accepteren. Samen een visie delen.

Tijdens het traject wordt continuïteit georganiseerd

Continuïteit is ook belangrijk. Als jobcoach tijdens de zomervakantie toch de jongere begeleiden. En als een jongere zonder werk komt te zitten dient direct geschakeld te worden door gemeente en/of UWV.

2.5 – Conceptueel model

In de eerste paragrafen van dit hoofdstuk is de theorie over het praktijkonderwijs en haar leerlingen uiteengezet. De verwachting is dat (potentiële) werkgevers van mening zijn dat de competenties kennis, vakvaardigheid en werknemersvaardigheid bij zullen dragen aan een goede uitstroom naar het betaalde werkveld. Mogelijk dat blijkt dat andere factoren hier ook toe bijdragen. In figuur 2 is dit schematisch weergegeven.



Figuur 2. Conceptueel model

2.6 – Aanzet tot onderzoekopzet

In de vorige paragrafen is de ontwikkeling van leerlingen van de praktijkschool geschetst. De leerlingen worden voorbereid om zo zelfstandig mogelijk te werken, te wonen en te recreëren, waarbij de arbeidstoeleiding centraal staat. Hiervoor is het van belang dat de school goed op de hoogte is van regionale ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De onderzoeksvraag is hier ook op gericht. Hoe de informatie verkregen wordt over de kennis en vaardigheden die (potentiële) werkgevers vragen aan leerlingen die uitstromen wordt in het volgende hoofdstuk beschreven. Het hoofdstuk beschrijft naast deze onderzoeksmethode ook hoe de onderzoeksgroep is samengesteld. Gebruik is gemaakt van de Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ) Checklist (Tong, Sainsbury & Graig, 2007). Deze checklist bevat geconsolideerde criteria voor het melden van kwalitatief onderzoek en wordt ingeleverd als apart bestand.

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethode

Dit hoofdstuk beschrijft de methode van onderzoek. Hierbij is gebruik gemaakt van de COREQ Checklist (Tong, Sainsbury & Graig, 2007), deze is door de paragrafen heen verwerkt. Paragraaf 3.1 licht de onderzoeksmethode toe. In paragraaf 3.2 komt de doelgroep van dit onderzoek aan de orde. Paragraaf 3.3 behandelt het onderzoeksinstrument. In paragraaf 3,4 wordt de procedure uiteengezet en paragraaf 3.5 beschrijft de wijze van analyseren.

3.1 – Onderzoeksmethode

Omdat in dit onderzoek sprake is van een open onderzoeksvraag, is voor dit onderzoek gebruik gemaakt van interview, een kwalitatieve onderzoeksmethode (Baarda, 2009). Het gaat volgens Baarda (2009) bij kwalitatief onderzoek om het verkrijgen van ervaringen en inzichten en minder om getalsmatig onderbouwde feiten. De Tender wil immers van respondenten weten welke kennis en vaardigheden potentiële werkgevers vragen aan leerlingen die uitstromen naar betaald werk. Daarnaast zal ook gevraagd worden naar mogelijk andere factoren die een rol spelen bij de uitstroom en die bij aanvang van het onderzoek nog niet bekend zijn.

3.2 – Onderzoeksdoelgroep

De onderzoekspopulatie is bepaald door middel van een doelgerichte steekproef (Mortelmans, 2013) en bestaat uit 14 organisaties waarbij in schooljaar 2014–2015 leerlingen van praktijkschool de Tender uitstroomstage, ook in dit onderzoek plaatsingsstage genoemd, hebben gelopen en/of waarnaar leerlingen van dat schooljaar zijn uitgestroomd. De keuze voor de organisaties uit genoemd schooljaar hangt ermee samen dat in het voorjaar van 2016 met de onderzoeksplannen begonnen is en zodoende het meest recente volledige schooljaar is bepaald op 2014–2015.

In schooljaar 2014–2015 zijn 19 leerlingen uitgestroomd. Zeven leerlingen daarvan vertrokken in verband met verhuizing naar een andere regio (1), zwangerschap (1) en uitstroom naar arbeid & leren (5). De organisaties waar deze zeven leerlingen stage hebben gelopen zijn niet in het onderzoek meegenomen omdat ze niet vallen onder plaatsingsstage zoals in dit onderzoek bedoeld wordt; zij zijn niet als ongekwalificeerde medewerker uitgestroomd naar arbeid. Bij de overige 12 leerlingen is sprake van 14 organisaties waarbij uitstroomstage is gelopen en/of waar naartoe is uitgestroomd. Deze 14 organisaties vormen de onderzoeksdoelgroep. In veel gevallen was de uitstroomstage tevens de uitstroom naar werk. Dit was niet in alle gevallen zo. Vandaar dat sprake was van meer organisaties dan het aantal leerlingen.

De respondenten werden door stagementoren van Praktijkschool de Tender telefonisch op de hoogte gesteld van het onderzoek. Hun werd gevraagd of ze aan het onderzoek mee wilden werken. Vervolgens werd kort daarna door betreffende stagementor of door onderzoeker telefonisch een afspraak met respondent gemaakt. De relatie van onderzoeker met respondenten

is tijdens de studie ontstaan. Eén respondent was een contact uit de stageperiode in schooljaar 2015–2016. De andere respondenten waren tot het moment van interview onbekenden van onderzoeker. Alle geïnterviewden zijn geïnformeerd dat dit onderzoek het afsluitende deel uitmaakt van de studie van onderzoeker en dat onderzoeker uit belangstelling zoekende is naar mogelijkheden om de kansen van leerlingen die van het praktijkonderwijs afkomen op te arbeidsmarkt te vergroten. Het beroep van de interviewer is ten tijde van het onderzoek student Toegepaste Psychologie en zij heeft een secretariële achtergrond.

3.3 – Onderzoeksinstrument

Tijdens een gesprek is gebruik gemaakt van een gestructureerde vragenlijst (Reulink & Lindeman, 2005). De inhoud van de vragen lag vast, evenals de manier waarop de vragen werden gesteld. De volgorde van de vragen lag min of meer vast en kon in uitzonderlijke gevallen variëren. Bijvoorbeeld doordat de geïnterviewde bij het beantwoorden van de ene vraag tot het onderwerp van een andere vraag over ging.

De vragenlijst (bijlage 1) is ontworpen om de vier deelvragen van dit onderzoek te beantwoorden. Allereerst werd een aantal demografische vragen gesteld. Deze betreffen de branche van de organisatie, het aantal medewerkers/fte, de functie van respondent, het aantal leerlingen dat in het schooljaar 2014–2015 uitstroomstage gedaan heeft bij de organisatie en het aantal leerlingen dat bij de organisatie werkt.

Voor de beantwoording van deelvraag 1 (kennis) is gebruik gemaakt van de definitie: het vermogen dat iemand in staat stelt een bepaalde taak uit te voeren door gegevens van externe bronnen te laten reageren met eigen informatie, ervaringen en attitudes (Weggeman 1997). In dit onderzoek kan gedacht worden aan kennis over veilig en milieubewust handelen, kennis over arboregeling en hygiëne, werkvoorbereiding en materiaal- en gereedschapskennis. De desbetreffende vragen luiden: 'Welke geleerde kennis heeft u als voldoende/positief ervaren en welke kennis heeft u gemist'.

Voor de beantwoording van deelvraag 2 (vaardigheid) is gebruik gemaakt van de definitie van Verhoeven (2015): 'Vaardigheid geeft aan of je ergens goed in bent'. In dit onderzoek wordt dit vakvaardigheid genoemd en heeft dit construct betrekking op hoe bedreven iemand is in wat betreft de fysieke handelingen, zoals juiste gereedschappen en materialen kiezen en correct gebruiken, basistechnieken en handelingen toepassen, materialen kiezen en de werkplek organiseren en netjes houden. De desbetreffende vragen luiden: 'Welke geleerde vaardigheid heeft u als goed/voldoende ervaren? Ik bedoel hiermee de fysieke handelingen. Heeft u ook wat gemist hierin?'

Voor het beantwoorden van deelvraag 3 (werknemersvaardigheid) is gebruik gemaakt van de inhoud die Berlet, Haandrikman en Van der Laan (2012) toekennen aan werknemersvaardigheden voor leerlingen van het praktijkonderwijs. Hierbij worden onder andere genoemd: houdingsaspecten, zoals op tijd komen, opdrachten afmaken, sociale en communicatieve

vaardigheden, motivatie, samenwerken, probleemoplossing, zelfregulering en leiding accepteren. De desbetreffende vragen luiden: ‘Wat is uw ervaring met betrekking tot de attitude/houdingsaspecten zoals de jongeren bij u binnenkomen. Wat ervaart u als positief. Ervaart u ook negatieve houdingsaspecten. Zo ja welke en bent u van mening dat De Tender hier meer aan had kunnen bijdragen?’

Voor het beantwoorden van deelvraag 4 zijn achtereenvolgens de volgende vragen gesteld:

‘Wat vindt u nog meer dat er goed gaat en wat kan er beter in het traject van toeleiding naar werk’ of ‘De overgang van school naar uitstroomstage, hoe verloopt dat’. ‘Hoe kan de Tender de aspirant werknemer nog beter voorbereiden op het komend werknemerschap in uw bedrijf’. ‘Wat kunnen de Tender en uw bedrijf doen om de leerlingen in te passen in uw onderneming’.

Tabel 2

Overzicht constructen in vragenlijst

Construct	Items	Bron
Kennis	Deelvraag 1	Weggeman (1997)
Vakvaardigheid	Deelvraag 2	Verhoeven (2015)
Werknemersvaardigheid	Deelvraag 3	Berlet, Haandrikman & Van der Laan (2012).
Overig	Deelvraag 4	n.v.t.

3.4 – Procedure

Stagementoren van de Tender hebben de doelgroep telefonisch benaderd met uitleg over het onderzoek en een verzoek hieraan mee te willen werken. Op hetzelfde moment of kort daarop zijn de respondenten telefonisch benaderd voor het maken van een afspraak. Daarbij werd verteld dat het interview ongeveer tussen een half uur en een uur zou duren. De interviews zijn gehouden op het kantoor/in het bedrijf van betreffende respondent. Een eerste oefeninterview is gehouden bij opdrachtgever van dit onderzoek. In bijna alle gevallen waren alleen de respondent(en) en de onderzoeker bij het gesprek aanwezig. In een enkel geval waren ook nog echtgenotes van de twee respondenten binnen gehoorsafstand van het interview. Bij binnenkomst werd geacclimatiseerd en werd het doel van het onderzoek uitgelegd. De naam van de betreffende stagiair/medewerker werd genoemd, zodat respondent die persoon in zijn of haar achterhoofd kon hebben bij het beantwoorden van de vragen. Ook werd uitgelegd dat het onderzoek onafhankelijk is, niet verbonden aan de Tender. De onderzoeksvraag werd genoemd en er werd toestemming gevraagd het interview op te nemen, zodat dit op een ander moment woordelijk uitgewerkt kon worden. Tijdens het gesprek zijn enkele aantekeningen gemaakt, onder andere om de naam van respondent te spellen en soms om een e-mailadres op te schrijven.

Aan respondent werd de te verwachten lengte van het interview genoemd en dat het gesprek geheel uitgeschreven zou worden, waarna deze tekstueel geanalyseerd zou worden. Dit alles staat in bijlage 2 beschreven. Vanaf dat moment werd het gesprek opgenomen op een geluidsdrager en werden de vragen volgens bijlage 1 behandeld. Hierbij werd op diverse manieren doorgevraagd, waarbij de gespreksvaardigheden, die zijn aangeleerd en beoefend tijdens de studie in de vakken Coaching, Counseling & Training, gehanteerd zijn. Er werden voorbeelden gegeven, doorgevraagd op met vragen als: 'Wat bedoelt u hiermee, kunt u dat uitleggen', of 'Kunt u specifieker zijn', 'Kunt u een voorbeeld noemen', 'Welke ... bedoelt u'. Ook werd opgelet dat respondenten spraken over specifieke gebeurtenissen en niet over gevoelens. Antwoorden werden zoveel mogelijk geëvalueerd op drie criteria: was het antwoord compleet, was het een antwoord op de vraag en was het antwoord duidelijk voor onderzoeker. Aan het einde van het interview werd nog gevraagd of de geïnterviewde nog wat wilde toevoegen. De respondent werd bedankt voor de deelname en aan iedereen werd gevraagd of onderzoeker mocht bellen als tijdens het uitwerken van het interview vragen ontstonden. Er zijn geen gesprekken opnieuw gevoerd en er is geen data verzadiging opgetreden.

Voorafgaand aan het uitwerken van het interview is een methodologisch verslag gemaakt (Mortelmans, 2013). Hierin zijn indrukken over het interview opgeschreven. Voorbeelden hiervan zijn of de plek waar het interview gehouden werd een rustige plek was of juist een onrustige plek, of respondent tijdens het interview gestoord werd door medewerkers en of respondent de telefoon aan had staan en hier op reageerde.

3.5 – Analyses

De analyse van de data is een proces van herhaling met de volgende stappen:

1. De eerste stap bestaat uit het afnemen van interviews en het overdenken van gelijkenissen en verschillen die naar voren komen naarmate meer interviews afgenomen zijn.
2. De tweede stap is het letterlijk uitschrijven van de interviews, daar waar de tekst relevant was voor het onderzoek. Tijdens dat uitschrijven wordt al gekeken naar verbanden tussen de verschillende data. De uitgewerkte gesprekken zijn niet aan de respondenten aangeleverd voor commentaar of correctie.
3. De derde stap is het overbrengen van de uitgeschreven teksten naar het kwalitatieve data-analyseprogramma Atlas.ti. De interviews zijn omgezet naar ASCII-formaat, hetgeen leesbare tekst is binnen Atlas.ti
4. De vierde stap is dat de teksten aan een eerste coderingscyclus worden onderworpen. Dit wordt op een inductieve manier gedaan, de codes worden aangemaakt tijdens het coderen (Mortelmans, 2001). Hierbij wordt gebruik gemaakt van zelfgemaakte codes. Onderzoeker heeft gecodeerd.
5. De vijfde stap is het axiaal coderen, ook wel patrooncoderen genoemd (Mortelmans, 2001). Tijdens deze fase worden verschillende codes samengevoegd tot een patrooncode die zich op een hoger niveau van abstractie bevindt.

6. Vervolgens met behulp van outputlijsten per code een overzichtelijk beeld gecreëerd om de onderzoeksvragen te beantwoorden. Respondenten is niet om feedback hierover gevraagd.

Tijdens dit proces is steeds teruggekeken naar reeds gemaakte stappen. Door nieuwe aanpassingen te doen en correcties aan te brengen is een goed beeld ontstaan van wat de data weergeeft. Nadat de data in geschreven teksten zijn weergegeven, heeft onderzoeker nogmaals alle interviews doorlopen en bekeken of de teksten in het juiste verband waren gebruikt en op correcte wijze waren weergegeven, zonder interpretatie van onderzoeker.

Hoofdstuk 4: Onderzoeksresultaten

Dit hoofdstuk beschrijft de onderzoeksresultaten. In paragraaf 4.1 komt het verloop van het onderzoek aan bod, vervolgens wordt in paragraaf 4.2 de respons beschreven. In de paragraaf 4.3 worden de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek beschreven.

4.1 – Uitvoering van het onderzoek

Tussen 1 november 2016 en 12 januari 2017 zijn dertien interviews op de werkplek van de respondenten afgenomen. De respondenten hebben de functie van directeur, leidinggevende, begeleider, coördinator, filiaalmanager, boer, gastheer of bestuurder. De gemiddelde gesprekstijd van de interviews was 45 minuten. De langste interviews werden gehouden bij organisaties met een achtergrond van sociale werkvoorziening/dagbesteding/re-integratie. De gesprekken die in winkels zijn gehouden, zijn het snelst verlopen.

4.2 – Respons

In totaal is sprake van veertien organisaties die vallen binnen de kaders van dit onderzoek. Van de veertien organisaties hebben er dertien meegewerkt aan dit onderzoek. Dit is een respons van 92,86%. De organisatie die heeft afgezien van deelname deed dit omdat deze organisatie tot de conclusie is gekomen dat het niveau van de leerlingen beneden het niveau ligt van het zelfstandig werken dat bij deze organisatie noodzakelijk is. Er zullen geen leerlingen meer bij hen stage lopen en een interview leek hen daarom niet nuttig.

Tijdens een interview bleek de deelnemende respondent uit een winkel niet degene te zijn die de oud-leerling het eerste half jaar heeft meegemaakt. De andere medewerker kon niet meer achterhaald worden, zij was niet meer bij die keten werkzaam. Respondent heeft ook niet in contact gestaan met de Tender. Daarom kon nauwelijks afdoende antwoord gegeven worden op de vragen. Na het interview bleek hieruit te weinig informatie te komen en daarom is dit interview niet meegenomen in het onderzoek.

Een tweetal respondenten werd bijgestaan door een andere medewerker, de overige respondenten waren alleen tijdens het interview. Een respondent was niet de direct leidinggevende van de oud-leerling. Vervolgens is telefonisch contact gezocht met de leidinggevende en zijn openstaande vragen alsnog beantwoord.

Tabel 3

Overzicht van de deelnemende organisaties ingedeeld in soort/segment, aantal deelnemers per segment en de gemiddelde duur van het gesprek in dat segment

Soort organisatie / segment	Frequentie	Gemiddelde duur gesprek In minuten
Arbeidsmatige dagbesteding/ re-integratie	3	66
Sociale onderneming	2	42
Detailhandel	2	24
Overig	5	42
<i>Totaal</i>	<i>12</i>	<i>45</i>

Noot. In deze tabel zijn de respondenten opgenomen waarvan het interview is gebruikt in het onderzoek

4.3 – Resultaat

De resultaten die uit de analyse van de interviews gekomen zijn worden per deelvraag behandeld.

Deelvraag 1: In hoeverre sluit de geleerde kennis aan op de vraag van huidige werkgevers en stagebedrijven?

De organisaties die zich bezighouden met arbeidsmatige dagbesteding/re-integratie zijn van mening dat het kennisniveau van de leerlingen voldoende tot goed is. Bij zo'n organisatie had een persoon die plaatsingsstage deed een heftruckcertificaat en het VCA-basisveiligheid behaald, beide voorwaarde om zijn werk in het magazijn te mogen doen. Binnen een sociale onderneming werd opgemerkt dat betreffende persoon kennis bezat over hoe schoon te maken en dat ze weet had van hygiëne. Bij een andere sociale onderneming werd opgemerkt dat de stagiair kennis had van de machines waarmee hij moest werken.

In een van de winkels was een leerling van de Tender sinds haar 15^e werkzaam. Ze is begonnen als vakantiekracht en heeft vanaf dat moment al haar stages bij dezelfde filiaalmanager gelopen. Ze is ook uitgestroomd naar die winkel en inmiddels assistent filiaalmanager. De filiaalmanager vertelde dat hetgeen die leerling leerde op de Tender parallel liep met wat ze in de praktijk moest doen. Daarnaast vertelde deze filiaalmanager dat *'Wanneer je zelf echt goed je best doet en je motivatie laat zien, dan is het voor ons geen reden om iemand niet aan te nemen of door te laten stromen. Je zult maar niet kunnen rekenen. Dan doe ik de kassa wel voor je'*. Een andere winkel had zich niet beziggehouden met de kennis waarmee de stagiaire binnen was gekomen, ze had er geen opmerkingen over.

Het segment 'overig' spreekt wisselend over de kennis die de leerlingen meebrachten. Iemand die van de Tender af kwam en schoonmaakwerk deed, liet volgens haar leidinggevende niets merken van enige kennis. De stagiair bleek het werk niet leuk te vinden, ze is slechts zes weken gebleven.

Wat de kennis over veiligheid betreft heeft een aantal organisaties zich daar positief over uitgelaten. In het bezit zijn van een VCA-basisveiligheid, bosmaaier- of heftruckcertificaat wordt

als nuttig ervaren. Ook zijn er stagiairs die als eerste vragen of werkschoenen en werkkleding nodig zijn of hoe het voorschrift is met betrekking tot lang haar. Dit wordt gewaardeerd. Organisaties die werkzaam zijn in het groot groen, missen echter kennis over veiligheid met betrekking tot de openbare ruimte. Dat altijd een veiligheidshesje aan moet en dat de broek geel moet zijn met reflectie. En wanneer gewerkt wordt met een bosmaaier dan mag er binnen een straal van 15 meter niemand in de buurt zijn. Wanneer een auto geparkeerd staat, hoor je er met de rug naartoe te werken, zodat er geen steentje tegen de auto aan kan schieten. Een bedrijf uit het segment 'overig' heeft zelfs in zijn geheel, inclusief de directie, bij de Tender de cursus VCA-basisveiligheid gevolgd. Zij waren over deze mogelijkheid goed te spreken.

Materiaal- en gereedschapskennis wordt opgemerkt door stagebedrijven. Soms is het materiaal of de gereedschappen waarmee de stagiaires gaan werken geheel anders dan waarmee geoefend is en wordt de kennis hierover door de organisatie aangereikt.

Deelvraag 2: In hoeverre sluiten de vakvaardigheden aan op de vraag van huidige werkgevers en stagebedrijven?

Van het toepassen van basistechnieken is over het algemeen wel sprake: men kan zien dat iemand eerder een hamer heeft vastgehouden, met een bladblazer heeft gewerkt, of op de trekker heeft gereden. Een geïnterviewde vertelde dat de stagiairs vakvaardigheden wel in de vingers hebben en daardoor snel door hebben hoe het in elkaar zit als ze werkzaamheden moeten doen die ze nog niet eerder gedaan hebben. Van een persoon die instroomde in het schoonmaakwerk kon men wel zien dat ze eerder schoongemaakt had. Van een ander die instroomde in het schoonmaakwerk werd verteld dat heel oppervlakkig schoongemaakt werd, er werd geen meubelstuk verschoven. Vanuit de wasserijwereld werd genoemd dat ze kon zien dat de leerling nog nooit was had gevouwen, dus waarschijnlijk ook niet bij de Tender. Hierbij werd vergoelijkt dat de Tender ook niet overal voor op kan leiden en dat de leerlingen intern, binnen de wasserij, opgeleid worden. Dit is de tendens van de meeste organisaties: de leerlingen worden intern opgeleid, daar leren ze de betreffende vakvaardigheden, meestal door het meelopen met een ervaren kracht. Zo krijgt een stagiair voorgedaan hoe de manier van werken is binnen die organisatie.

Ook voor wat betreft de geleerde vakvaardigheden is het hebben van branchegerichte certificaten een pré. Werkgevers in het groen vinden behaalde certificaten, zoals een bosmaaiercertificaat, bijna een voorwaarde voor jongeren die uitstromen naar groen. Zij zien ook graag dat de Tender de jongeren meer met bestrating laat oefenen.

Een winkel is benieuwd hoeveel er tijdens de praktijklessen op de Tender gewerkt wordt met de kassa en met het tellen van geld. Zij weet dat leerlingen problemen met rekenen kunnen hebben en het lijkt haar handig dit zoveel mogelijk te oefenen.

Kwaliteit van werken wordt door een aantal geïnterviewden als een persoonskenmerk gezien en niet als een opleidingstaak van de Tender.

Deelvraag 3: *Hoe worden de werknemersvaardigheden van de leerling ervaren op de stage/werkplek?*

Een aantal onderdelen die onder werknemersvaardigheden vallen wordt voornamelijk positief bevonden, zoals op tijd komen, collegialiteit, samenwerking en leiding accepteren. Over bepaalde houdingsaspecten, zoals doorzettingsvermogen, omgaan met kritiek en letten op taalgebruik hebben sommige organisaties de verwachting dat de Tender hier meer aan had kunnen bijdragen. Wat doorzettingsvermogen betreft worden twee vormen genoemd: direct willen stoppen als de stage niet bevalt en moeite hebben met het achter elkaar productiewerk doen. Sommige respondenten denken dat de leerlingen de lestijden op school gewend zijn en niet dat ze twee klokuren achter elkaar moeten werken.

Gevraagd wordt of de Tender meer persoonlijke begeleiding kan geven met betrekking tot zelfvertrouwen. Men ziet verlegenheid, bescheidenheid en onzekerheid en geen vragen durven stellen over werkgerelateerde zaken. Aan de andere kant wordt wel ingezien dat dit persoonskenmerken zijn.

Leren reflecteren wordt ook genoemd, met name binnen organisaties met arbeidsmatige dagbesteding. Men merkte dat het zelfbeeld niet helemaal realistisch was, er was sprake van overschatting van kunnen en van hun eigen intelligentieniveau. Een voorbeeld is dat een stagiair binnenkwam bij de arbeidsmatige dagbesteding. Daar werken ook mensen met een zichtbare geestelijke beperking. Een eerste reactie is dan van: *'hier ga ik niet werken, dit is geen werk'*. Vanuit die arbeidsmatige dagbesteding komt dan ook de vraag of de leerlingen een beeld hebben wat ze gaan doen en of ze weten dat ze het op een reguliere werkplek waarschijnlijk niet gaan redden. Op een andere dagbestedingsplek was het IQ van de leerling aanzienlijk hoger dan de anderen die daar werkten. Echter toen een mmz-stagiaire (medewerker maatschappelijke zorg) kwam (mbo-niveau), ging de stagiair van de Tender zich daaraan meten. Zij zag niet dat haar niveau niet vergelijkbaar was met mbo-niveau.

Punt van aandacht binnen het werknemerschap is arbeidsethos. Sommige leerlingen vinden zichzelf ziek als ze bijvoorbeeld verkouden zijn of misselijk. Of na een avondje doorzakken met het voetbalteam. Leerlingen moeten zich bewust zijn dat op hen gerekend wordt. In een winkel blijven de klanten komen en in andere branches moet het werk gedaan worden. Een leidinggevende noemt dit onderdeel van het arbeidsethos. Hieronder valt in zijn ogen ook het verantwoordelijk voelen voor je werk, niet gaan gooien met iets dat je net gemonteerd hebt en de spanningsboog. Hij bedoelt hiermee dat je ervan op aan moet kunnen dat iemand een half uur met iets bezig kan zijn.

Organisaties merken dat sommige leerlingen het vervelend vinden dat (of als) ze voor hun stage niet betaald krijgen. Wellicht ligt er een taak bij de Tender om tot hen te laten doordringen dat stage een beloning kent die ervaring heet. En ervaring is een voorwaarde om later betaalde arbeid te vinden. Een ander punt is motivatie. Sommige leerlingen zoeken een stageplek omdat ze stage 'moeten' lopen en niet omdat ze denken dat die stageplek leuk voor hen is.

Deelvraag 4: *Welke factoren spelen daarnaast een rol in aansluiting tussen school en arbeid?*

Betrokkenheid school

Wat zeer op prijs wordt gesteld is de betrokkenheid vanuit de Tender en de overdracht van de leerling. Persoonskenmerken worden doorgesproken en de organisaties merken dat een reëel beeld van de leerling is gegeven. Een werkgever: *'... is heel goed door de school gebriefd, over zijn bijzonderheden'. We wisten goed wie hij was en dat hij in de groep kon passen, want dat is belangrijk'*. Voor een aantal organisaties is het van belang dat de stagiair in de groep past. Een andere werkgever: *'De school weet heus wel wat wij zoeken en wij voelen ons over het algemeen gekend door de school'*. Nog een werkgever is van mening dat *'de school niet een stagiair af kan leveren die alles al kan. Anders hoeft die persoon geen stage te lopen. Als er problemen zijn, is het belangrijk dat er contacten op school zijn om het op te lossen. En die zijn er'*.

Organisaties waar naartoe uitgestroomd kan worden, met name in het MKB, wasserij, steigerbouw en schoonmaak, zien de meest optimale overgang als iemand als 16/17-jarige op uitstroomstage gaat en dat er terugkoppeling is aan school over hun bevindingen. School kan dan bepalen of ze voldoende aansluit op de markt of dat school aanpassingen in het programma moet doen.

Bijvoorbeeld het gebruik van microvezel en het vierkleurensysteem bij schoonmaak. Wordt dat op de Tender toegepast? Het doel is dat school zo dicht mogelijk aansluit op de praktijk. Dit kan alleen bewerkstelligd worden door voortdurende terugkoppeling. De evaluatiemomenten met de stagementor worden dan ook als belangrijk gezien en op prijs gesteld. Een sociale ondernemer is voorstander om samen met school een traject te bedenken om school aan te laten sluiten op het werkveld, iemand plaatsingsstage te laten lopen bij zijn bedrijf en die persoon vervolgens uit te laten stromen naar een werkplek binnen deze organisatie.

Over het algemeen wordt de begeleiding van de stagiair en de communicatie tussen de Tender en de organisatie tijdens de stages als goed beoordeeld. Uitzonderingen zijn in tijden van ziekte van de stagedocent of wanneer een leerling eigenlijk al van school af is en alsnog ergens instroomt, eerst als stagiair. Op die momenten is het contact met de Tender minimaal en dit wordt als een gemis ervaren omdat betrokken organisaties de Tender nog steeds zien als eerste aanspreekpunt met betrekking tot die (ex-)leerling. Een leidinggevende miste, nadat de stagiair in dienst was gekomen, het contact met de Tender. Hij had de verwachting dat het contact nog zou aanblijven.

Een enkele ondernemer heeft contact met de directeur van de Tender, een ander zou het zeer op prijs stellen. Sommige geïnterviewden zeggen nog niet bij de Tender binnen te zijn geweest.

Voorlichting over bedrijven

Geopperd wordt om aan betere voorlichting over bedrijven te doen. De afdeling schoonmaak binnen een wellnesscenter denkt aan een voorlichtingsmorgen in het bedrijf, een soort excursie. Dan zien en voelen de leerlingen de arbeidsomstandigheden en zien ze hoe belangrijk hygiëne in deze branche is. Een wasserij heeft een keer een leerling van de Tender gekregen, die geen benul had waar ze terecht was gekomen en wat ze ging doen. Het verzoek van de wasserij is om iets

meer over het bedrijf te vertellen. Ook bij organisaties met arbeidsmatige dagbesteding werd genoemd dat de stagiairs niet goed wisten waar ze terecht kwamen en wat de organisatie te bieden had. Dit geldt ook andersom. Een ondernemer: *'Ik ben nog nooit op school geweest, dus ik weet werkelijk niet wat hun lesmethode is. Vandaar dat ik daar niet veel over kan zeggen nu, of daar nu hele grote hiaten zitten, dat weet ik niet'.*

Een ander punt van aandacht is dat bij sommige werkervaringstrajecten flexibiliteit gevraagd wordt met betrekking tot werktijden. In de steigerbouw wordt vroeg gestart en kan het zomaar heel laat worden. Daar staat tegenover dat men ook weleens heel vroeg klaar is. In de schoonmaak wordt vaak vroeg in de ochtend gewerkt en later op de dag of zelfs 's avonds weer. Dit vraagt flexibiliteit van de stagiair of de werknemer. Een werkgever: *'Op een school moet je het niet te romantisch neerzetten en zeggen van ja, dat kan wel of dat kan geregeld worden. Nee, dit is de keiharde wereld en er wordt gevraagd van ons op die tijden aan te treden en dan moet je er ook gewoon staan. Nou goed, dat zijn dingen die belangrijk zijn.'*

Het systeem binnen arbeidsmatige dagbesteding werkt verwarrend bij sommige van de stagiairs. Omdat je geen geld kunt verdienen is het werk in het hoofd van de jongeren van de Tender geen echt werk. Maar voor de mensen in de dagbesteding is het wel werk en zo noemt de begeleiding het ook. *'Voor de jongeren geldt: als je geld kunt verdienen is het werk, net als mijn ouders'*, aldus een begeleider.

Stageplaatsen benutten

Soms blijkt een plaatsingsstage niet de uitstroomplek te worden en wordt een jongere heel laat of zelfs na het verlaten van de school ingebracht bij een organisatie, bijvoorbeeld bij een wasserij, wellnesscenter of in de schoonmaakbranche. Men ervaart dit als een gemiste kans, omdat juist deze bedrijven graag uitstroomleerlingen hebben die, wanneer ze goed gemotiveerd zijn en in de groep passen, in kunnen stromen in betaalde arbeid. Het verzoek van genoemde branches is om ze niet als laatste redmiddel in te schakelen, maar eerder in het proces van uitstroom. Een ondernemer: *'Wij blijven niet aankloppen bij de Tender. Wij hebben elkaar onlangs nog contact gehad en daarbij heb ik gemeld dat we stageplekken hebben. En op dat moment ligt de bal bij de Tender en dan is het een kwestie het werkgebied, ik moet ze niet in Lochem plaatsen. Maar we hebben ook werkplekken redelijk in de buurt'.*

Financiering

Problemen waar met name sociale ondernemingen tegenaan lopen en die leerlingen van de Tender (kunnen) treffen zijn het binnenhalen van gunningen bij (regionale) gemeentes. Het zogenaamde social return komt niet voor in de gunning van werk vanuit de gemeente, terwijl deze ondernemingen veel werknemers hebben vanuit de Participatiewet. Ook lopen de wetgeving en Europese gunning niet synchroon. Hierdoor lopen sociale ondernemingen weleens opdrachten mis en als dat grote opdrachtgevers zijn, is het gevolg dat personeel ontslagen wordt. Tijdens dit onderzoek was dit ook het geval met een van de oud-leerlingen uit dit onderzoek. Hij is ontslagen omdat er niet genoeg opdrachten binnengehaald zijn.

De arbeidsmatige dagbestedingsorganisaties en de sociale ondernemingen kaarten allemaal het probleem aan met betrekking tot de enkele leerling die van de Tender afkomt en een arbeidsvermogen heeft van minder dan 30 à 40%. Zij zijn niet geschikt om in het reguliere bedrijfsleven terecht te komen en zouden uit moeten stromen naar de beschutting van arbeidsmatige dagbesteding. De gemeenten zijn hier sinds 2015 de financiers voor en die hebben zich hier nog niet voor opgeworpen. Het zijn werknemers die veel begeleiding nodig hebben en weinig opbrengen. Een stichting was tijdens het interview aan het brainstormen om samen met de Tender een tussenstation te vormen, waardoor leerlingen hun vaardigheden in stand kunnen houden of zelfs vergroten en mogelijk een jaar of enkele jaren later alsnog kunnen instromen in een reguliere werkplek.

Hoofdstuk 5: Conclusie, discussie en aanbevelingen

In vervolg op de beschreven resultaten in hoofdstuk 4 komen in dit hoofdstuk in paragraaf 5.1 de conclusies aan de orde die getrokken kunnen worden na de beantwoording van de onderzoeksvraag en de deelvragen. Daarna volgt in paragraaf 5.2 een discussie over de betrouwbaarheid, validiteit en bruikbaarheid van het onderzoek. Het hoofdstuk sluit af met paragraaf 5.3 waarin de aanbevelingen beschreven staan voor de opdrachtgever en voor eventueel toekomstig onderzoek.

5.1 – Conclusie

De doelstelling van dit onderzoek is om de Tender inzicht te bieden of en hoe zij als onderwijs biedende organisatie kan bijdragen aan het maximaliseren van de uitstroom naar betaald werk. Hieruit is de volgende onderzoeksvraag voortgekomen: *Welke kennis en vaardigheden vragen potentiële werkgevers aan leerlingen die uitstromen van Praktijkschool de Tender naar betaald werk*. Deze onderzoeksvraag wordt per deelvraag beantwoord.

Deelvragen:

1. *In hoeverre sluit de geleerde kennis aan op de vraag van huidige werkgevers en stagebedrijven?*
2. *In hoeverre sluiten de vakvaardigheden aan op de vraag van huidige werkgevers en stagebedrijven?*
3. *Hoe worden de werknemersvaardigheden van de leerling ervaren op de stage/werkplek?*
4. *Welke factoren spelen daarnaast een rol in aansluiting tussen school en arbeid?*

Deelvraag 1

Een eenduidig antwoord is er niet op deze deelvraag. Uit de resultaten blijkt dat voor een groot deel de geleerde kennis aansluit op de vraag van werkgevers en stagebedrijven, helemaal als branchegerichte opleidingen gevolgd zijn. De Tender biedt branchegerichte opleidingen aan. De leerlingen die hierin geïnteresseerd zijn en voor wie die opleiding haalbaar is, kunnen ze volgen. Smulders, Voncken en Westerhuis (2013) benoemden in hun onderzoek dat het behalen van deelkwalificaties een vorm van erkenning is en dat dit motiverend werkt voor de jongeren. Daarnaast vergroot het de herkenbaarheid bij bedrijven van wat de jongere kan. Aan de andere kant is uit dit onderzoek naar voren gekomen dat wanneer de interesse en motivatie groot is, gebrek aan kennis overkomelijk is.

Deelvraag 2

Voor wat betreft de vakvaardigheden blijkt uit de antwoorden dat de plaatsingsstages cruciaal zijn voor aansluiting op het werkveld. Daar leren de leerlingen de vakvaardigheden die ze in hun werk nodig hebben. Daarnaast zijn branchegerichte opleidingen aanvullend op dat wat de leerlingen in hun uitstroomstage leren. Het onderwijsaanbod bevat ook vakvaardigheden, die niet voor iedere werkgever duidelijk dan wel zichtbaar zijn. Smulders, Voncken en Westerhuis (2013) beschrijven in

hun onderzoek dat een baan vanaf toetreding tot de praktijkschool een stip aan de horizon is en dat volgens hen de uitstroomoriëntatie leidend moet zijn. De jongeren krijgen dan ook zelf beter zicht op hun voorkeuren, sterktes en zwaktes. Investeer in het onderwijs naar betekenisvolle werkplekken en lever stages op maat, is hun advies. De motivatie van leerlingen voor werk zal volgens hen toenemen. Voor sommige jongeren van de Tender is al vroeg duidelijk welke richting ze op willen. Andere jongeren zijn niet zo ver. De vraag hierbij is of het realistisch is om jongeren van 12 of 13 jaar vijf tot zes jaar vooruit te laten kijken. Dit terwijl sprake is van cognitieve beperkingen en een leerachterstand op hun leeftijdsgenoten (Van Batenburg, 2013).

Deelvraag 3

Met betrekking tot een aantal werknemersvaardigheden zoals op tijd komen, leiding accepteren, collegialiteit en samenwerken, wordt aangegeven dat de leerlingen van de Tender het nodige hebben meegekregen. Een aantal andere werknemersvaardigheden kan volgens sommige werkgevers meer aandacht krijgen, zoals doorzettingsvermogen, tegen kritiek kunnen, taalgebruik, reflectievermogen, arbeidsethos, zelfvertrouwen, motivatie en verantwoordelijkheid voor je werk. En tot een andere mindset komen als stage of werk geen beloning kent. De beloning zit hem dan in de ervaring die je opdoet, in het vergroten van je kennis, je vak- en werknemersvaardigheden. Het onderzoek van Smulders, Voncken en Westerhuis (2013) bevestigt dat met name de aandacht moet liggen op de soft skills als op tijd komen, sociale en communicatieve vaardigheden, motivatie en algemene en functie specifieke werknemersvaardigheden. Zaken als tegen kritiek kunnen, zelfvertrouwen en reflectie kunnen door middel van positieve bekrachtiging bewerkstelligd worden (Steunpunt Onderwijs & Jongeren 2015). Hier kan oplossingsgerichte coaching voor ingezet worden.

Deelvraag 4

Betrokkenheid school

Een factor die een rol speelt in de aansluiting tussen school en werk is betrokkenheid van de stagedocent bij de leerling en de begeleiding van de leerling. De werkgevers beoordelen dit positief. Sommige werkgevers lijken te verwachten dat deze betrokkenheid en begeleiding doorloopt nadat de leerling van de Tender af is. De gehanteerde leeftijd van 16/17 jaar wordt als een geschikte leeftijd gevonden om de plaatsingsstage te lopen. Met als voorwaarde voortdurende terugkoppeling met de stagementor, zodat de Tender constant kan reflecteren of het onderwijsaanbod nog steeds aansluit op de arbeidsmarkt. Uit onderzoek van Smulders, Voncken en Westerhuis (2013) is gekomen dat het meest ideale is dat de persoon die ook voor het leertraject zorgt, vanuit de school dus, de leerling begeleidt bij de introductie in het bedrijf, bij het structureren van het werk, het inwerken, het maken van afspraken, het verder ontwikkelen van sociale vaardigheden en het verhogen van de arbeidsprestatie. Deze begeleider dient regelmatig de leerling op de werkplek te bezoeken en kennis te hebben van zowel de bedrijfsprocessen als over de jongeren en zijn of haar specifieke problematiek. Naast de externe begeleider is er ook een interne begeleider, de werkgever of leidinggevende bijvoorbeeld. Die kan problemen vroegtijdig signaleren. De medewerkers van het bedrijf moeten vertrouwd raken met de jongere en zijn of haar mogelijkheden. Het hebben van een persoonlijke klik tussen de jongere met de

begeleider is een pré, aldus Smulders, Voncken en Westerhuis (2013). Door deze werkwijze ontstaat ook geen onduidelijkheid binnen een organisatie over wie de jobcoach is. Die onduidelijkheid is in een interview aangegeven door een leidinggevende. Het bepalen van de jobcoach gaat buiten de Tender om. De betreffende gemeente bepaalt dit.

In de groep passen

Ook het in de groep passen is een belangrijk aspect. Hierbij worden speciale kenmerken van een leerling gerespecteerd. Bijvoorbeeld bij een autistische leerling die *'zo in zichzelf gekeerd was. Ik denk dat dit gewoon bij zijn beperking hoorde'*. Collega's kwamen er achter dat hij wel per app kon communiceren. Dit werd geaccepteerd en er werd mee gewerkt.

Voorlichting over bedrijven

Een andere factor is voorlichting aan leerlingen over in welk bedrijf je komt en welke werkzaamheden je zult gaan doen. Kennis van de docent over het bedrijf is hierbij onontbeerlijk en excursies naar deze bedrijven, waarbij ook kennis wordt gemaakt met het werk dat de leerlingen in zo'n bedrijf in de toekomst zouden kunnen gaan doen, worden van verschillende kanten aangeraden. Ook bedrijven inzage geven op welke manier de praktijkvakken op school gegeven worden kan voor een betere aansluiting zorgen. En leerlingen een reëel beeld geven over werken en de verplichtingen die erbij horen.

Stageplekken benutten

Uit dit onderzoek blijkt dat er bedrijven zijn die stageplekken hebben, maar waarop geen stagiair geleverd is vanuit de Tender. Daarnaast zijn stagiairs die moesten uitstromen op stageplekken terecht gekomen waar instroom als werknemer niet mogelijk was. Op de vraag waarom stageplekken niet gevuld werden, hebben de betreffende werkgevers geen antwoord kunnen geven omdat het contact hierover met de Tender ontbreekt. Wel heeft tijdens het interview een leidinggevende met betrekking tot schoonmaak gezegd dat ze weet dat werken in de schoonmaak als 'laag' werk gezien wordt. Leerlingen zouden ander werk willen. Verstappen (2012) heeft bij een praktijkschool onderzoek gedaan naar de begeleiding van de leerlingen naar hun uitstroomprofiel. Hij, zelf werkzaam op een praktijkschool, heeft het idee dat de leerling vanaf het begin van zijn of haar schooltijd niet op de juiste wijze begeleid wordt in het proces naar een reëel uitstroomprofiel. Hij merkt dat leerlingen die op zijn school binnenkomen idealen hebben met betrekking tot hun toekomst en hun beroep. Meisjes wil veelal iets met kinderen en jongens willen vaak de techniek in. Beroepen als kraamverzorgster, modeontwerper, kapster, timmerman, computerprogrammeur of automonteur klinken. De docenten weten dat dit niet haalbare beroepen zijn, echter om de toekomstdromen van die kinderen niet direct uit elkaar te laten spatten wordt dan nog niet genoemd dat bepaalde wensen niet reëel zijn. Dit gebeurt eind fase twee, wanneer een leerling richting (uitstroom)stage gaat. Dan krijgt een leerling te horen dat het beroep van zijn of haar keuze niet tot de mogelijkheden behoort. Dan kost het veel tijd om de discrepantie tussen droom en realiteit te overbruggen. Die tijd is er eigenlijk niet en Verstappen (2012) is voorstander om dit proces vanaf het begin anders op te pakken. Veens (2008) onderbouwde in haar onderzoek dat leerlingen van het praktijkonderwijs functioneren op concreet operationeel denkniveau. Dit houdt

in dat de leerling veelal beeldend en concreet blijft denken en niet abstract en hypothetisch-deductief. Dit laatste is nodig voor een realistisch zelfbeeld ten aanzien van een beroepstoekomst. Is dit de oorzaak dat stageplekken in schoonmaak en wasserij niet gevuld worden? Het onderzoek van Smulders, Voncken en Westerhuis (2013) adviseert niet in wensberoepen van de leerling te blijven hangen, maar ze toeleiden naar een vraag die er daadwerkelijk is in de regio.

De centrale onderzoeksvraag, *‘Welke kennis en vaardigheden vragen potentiële werkgevers aan leerlingen die uitstromen van Praktijkschool de Tender naar betaald werk’*, is hiermee afdoende beantwoord. Potentiële werkgevers vragen met name een leerling die als stagiair instroomt op 16/17-jarige leeftijd en dan door kan stromen naar werk. Daarnaast is een leerling van 15 jaar ook welkom op een uitstroomplek, als de leerling op dat moment al een duidelijk beeld heeft welk werk hij of zij wil gaan doen. In beide gevallen is regelmatige afstemming nodig tussen organisaties en school over werkwijzen en vaardigheden, om zo dicht mogelijk op elkaar aangesloten te zijn. Het behalen van branchegerichte certificaten heeft een positief effect op de kennis, vakvaardigheid en de motivatie van de leerlingen.

Werknemersvaardigheden als op tijd komen, leiding accepteren, samenwerking en collegialiteit wordt belangrijk gevonden en dit bezitten de leerlingen veelal. Extra aandacht kan uitgaan naar doorzettingsvermogen, kritiek kunnen ontvangen, leren reflecteren, arbeidsethos, motivatie en verantwoordelijkheid voor je werk. Dit kan op school getraind worden en deels wordt dit getraind tijdens de uitstroomstage. Van te voren kennis hebben genomen van de organisatie en het soort werk vindt een aantal werkgevers belangrijk, evenals dat de persoon in de groep moet passen. Hierbij mag de eigenheid van de persoon blijven bestaan.

5.2 – Discussie

Onderzoeksgegevens heten betrouwbaar te zijn naarmate ze minder afhangen van toeval (Baarda et al., 2013). Toevalligheden kunnen volgens Baarda et al. (2013) zitten in de onderzoeker (stemming bijvoorbeeld), de dataverzamelmethode (in welke context – plaats, tijdstip en omstandigheden de interviews hebben plaatsgevonden) en de onderzoekssituatie. De gevolgde onderzoeksprocedure moet transparant zijn, evenals hoe je als onderzoeker aan die conclusies komt. Het navolgen en controleren van de gemaakte methodische stappen bepalen in deze de betrouwbaarheid voor een groot deel. Belangrijke hulpmiddelen zijn audiorecorders en data-analyseapparatuur, die een ander kan gebruiken en eindeloos kan afdraaien, aldus Baarda et al. (2013). In hoofdstuk drie staat de onderzoeksprocedure transparant beschreven. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een audiorecorder. Alle interviews zijn woordelijk opgenomen en bewaard. Ze zijn letterlijk uitgetypt en ingebracht in het data-analyseprogramma Atlas.ti. Deze gegevens, waarvan ook een back-up gemaakt is, zijn nooit voor 100% betrouwbaar, omdat de interpretatie kan verschillen. Als echter een ander op korte termijn hetzelfde onderzoek onder dezelfde voorwaarden uit zal voeren, dan zal hoogstwaarschijnlijk de uitkomst in de grote lijnen hetzelfde zijn.

De beperkingen van dit onderzoek liggen hem onder andere in het feit dat slechts de uitstroom van één schooljaar in beeld is gebracht. Praktijkschool de Tender laat jarenlang leerlingen bij bedrijven en organisaties uitstromen en in dit onderzoek is niet onderzocht of de uitstroom van het schooljaar 2014–2015 een afspiegeling is van de uitstroom van de andere jaren. Daarmee is niet duidelijk of de uitkomsten van dit onderzoek dezelfde zullen zijn als wanneer de uitstroom van een ander jaar was genomen. Dit kan de betrouwbaarheid van dit onderzoek aantasten. De conclusies die zijn getrokken kunnen daarom niet gegeneraliseerd worden naar de gehele populatie.

Daarnaast was schooljaar 2014–2015 het eerste schooljaar dat leerlingen van de Tender met een nieuwe routing te maken hadden. Voorheen kwamen veel van de leerlingen via de Wajong bij het UWV terecht. Sinds 2015 zijn de gemeenten verantwoordelijk voor ondersteuning bij het vinden en behouden van werk van leerlingen die van de Tender afkomen en op dat moment nog niet doorgestroomd zijn naar werk. Ook voor ex-leerlingen voor wie het arbeidscontract is afgelopen en die weer op zoek moeten naar een nieuwe arbeidsplaats is de gemeente sinds die tijd ook verantwoordelijk. Dit alles vlotte in 2015 nog niet, waardoor sommige leerlingen soms enkele maanden zonder werk hebben gezeten. En bij leerlingen die van het praktijkonderwijs afkomen geldt dat ze hun vaardigheden op peil moeten houden door te doen, anders nemen de vaardigheden onevenredig snel af. Ook dit kan de betrouwbaarheid van de uitkomsten aangetast hebben. Zijn de vaardigheden van (ex-)leerlingen gemeten in een directe overgang van school naar praktijk of kunnen ze zijn afgenomen omdat de ex-leerling enige tijd in een tussenfase heeft gezeten.

Om de validiteit van dit onderzoek te borgen is het volgende gedaan. De te onderzoeken termen zijn middels wetenschappelijke literatuur gedefinieerd en vervolgens verwoord naar termen die gebruikelijk zijn binnen het praktijkonderwijs. Deze termen zijn nadrukkelijk genoemd en uitgelegd bij ieder interview, waardoor in principe geen onduidelijkheid kan bestaan over de betekenis van de te meten constructen. De onderzoeksresultaten hebben hierdoor een valide basis. Echter, het praktijkonderwijs is vooral leren door te doen. De begrippen 'kennis' en 'vakvaardigheid' blijken daardoor in de literatuur dichter bij elkaar te liggen en meer in elkaar over te lopen dan bij aanvang van het onderzoek werd verondersteld. Dit kan de validiteit van de begrippen hebben aangetast.

Samenwerking met andere partijen is heel belangrijk in het traject van toeleiding naar werk. Andere partijen zijn onder andere gemeenten, collega scholen, MEE, werkgevers, werkbedrijf/werkgeversservicepunt. Ook ouders of verzorgers spelen een rol. Deze samenwerkingspartners zijn niet meegenomen in dit onderzoek.

Dit onderzoek kan voor praktijkschool de Tender bruikbaar zijn als bewustwording binnen de gehele school hoe werkgevers kijken naar de Tender en wat de verwachting is van werkgevers met betrekking tot leerlingen van de Tender die uitstromen. Ook de samenwerkingspartners kunnen kennis nemen van de uitkomsten van het onderzoek. Dit kan bij hen tot nieuwe inzichten leiden

met mogelijk positieve gevolgen voor de samenwerking. Ten slotte kan dit onderzoek als basis dienen om vervolgonderzoek te doen bij andere (potentiële) werkgevers.

5.3 – Aanbevelingen

Deze paragraaf beschrijft aanbevelingen voor de opdrachtgever. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op de conclusies.

Mogelijkheid voor verticale leerroutes

Momenteel worden klassen met name op leeftijd ingedeeld. Hierdoor zitten leerlingen met verschillende uitstroomprofielen bij elkaar. Dit kan stimulerend werken. Het kan ook dat leerlingen geen goed beeld krijgen van hun eigen mogelijkheden en arbeidsperspectief. Uit de literatuur en ook uit dit onderzoek is geschetst dat bij een deel van de leerlingen van de praktijkschool een discrepantie bestaat tussen droom en werkelijkheid van arbeidsmogelijkheden. De zelfreflectie schiet dan te kort. Enkele Praktijkscholen zijn leerroutes anders aan het indelen. Onder leerroute wordt verstaan een standaard aanbod voor een groep leerlingen dat naar een uitstroombestemming leidt. Aan de uitstroombestemmingen hangen leerroutes. In schema ziet het er als volgt uit:

Tabel 4

Overzicht uitstroombestemmingen met leerroutes en klasmanagement

Uitstroombestemming / uitstroomprofiel	Loonwaarde	Leerroute	Klasmanagement
Beschermde arbeid / arbeid vervangende taken	0 – 30/40 %	1	Klas A niveau A Klas A niveau B Klas A niveau C
Arbeid met ondersteunende maatregelen	30 – 70/80%	2	Klas B niveau A Klas B niveau B Klas B niveau C
Vrije arbeid / Entree-onderwijs	70/80 – 100%	3	Klas C niveau A Klas C niveau B Klas C niveau C

Elke leerroute heeft een hoofdstroom (niveau B), een niveaugroep die wat verder is (C) en een niveaugroep die wat minder ver is (A). Binnen zo'n leerroute zitten zoveel mogelijk leerlingen met hetzelfde uitstroomprofiel in de klas. Per vak wordt gekeken op welk niveau de leerling werkt en voor elk niveau zijn er methodes en leermiddelen op maat. Naast didactische mogelijkheden wordt ook gekeken naar sociaal-emotioneel functioneren van de leerlingen met vaardigheden als bijvoorbeeld werkhouding en zelfstandigheid. Er zitten dan meer leerlingen met hetzelfde toekomstperspectief bij elkaar. De leerlingen kunnen zich aan elkaar afmeten en dit is een reëler beeld dan wanneer alle niveaus bij elkaar zitten.

Matching naar uitstroomplek

In het schooljaar 2014–2015 is bij een aantal leerlingen sprake geweest van een uitstroomstage die niet tot plaatsing geleid heeft omdat dit geen uitstroomplek was. Uit dit onderzoek is naar voren gekomen dat er uitstroomplekken beschikbaar zijn die niet benut worden als plek voor uitstroomstage. De aanbeveling is om in de regio te inventariseren welke stageplekken tot uitstroom kunnen leiden en dit leidend maken. Hierop anticiperen ruim voor de stage. De jongere voor deze baan enthousiasmeren en branchegerichte opleidingen hierop afstemmen. Indien mogelijk met werkgevers afspraken maken en te plannen in welk jaar hoeveel uitstroomstagiairs werkgevers kunnen gebruiken. Daar naartoe opleiden. De rol van een Toegepast Psycholoog (TP) kan zijn een coachende rol. Ook kan door een TP–professional diagnostisch onderzoek gedaan worden, om te kunnen duiden wat juist de mogelijkheden, talenten en slagingskansen op een uitstroomplek van de leerling zijn. Het resultaat kan in de coaching worden meegenomen.

Stageplek een constante laten zijn als daar behoefte aan is

Er wordt aanbevolen dat, wanneer een stagiair al tijdens een snuffelstage merkt dat dit de uitstroomplek is die hij of zij ambieert, dit te honoreren. Uiteraard alleen als de mogelijkheid tot uitstromen aanwezig is. Voor de leerlingen waarvoor rouleren juist goed werkt, dit natuurlijk in stand houden.

Extra coaching als ontwikkeling werknemersvaardigheden achterblijven

Wanneer de ontwikkeling van werknemersvaardigheden niet synchroon loopt met wat van de leerling verwacht wordt, kan extra begeleiding hierbij helpend zijn. Wanneer de mentor hier niet voldoende tijd voor kan vrijmaken of bij onderbezetting kan een TP–professional hier ondersteuning bij bieden. Bijvoorbeeld met het oplossingsgerichte ontwikkelprogramma ‘Mission Possible’ (Beumers–Peeters, 2012)

Blijf betrokken gemeentes wijzen op hun verantwoordelijkheid ten aanzien van uitstromende leerlingen met een arbeidsvermogen van minder dan 30 à 40%

Werknemers in de arbeidsmatige dagbesteding zijn werknemers die veel begeleiding nodig hebben en over het algemeen weinig opbrengen. De financiering van werken binnen de beschutte omgeving van arbeidsmatige dagbesteding was ten tijde van de interviews nog niet van de grond. Deze werknemers zijn (nog) niet geschikt om in het reguliere bedrijfsleven terecht te komen en zouden uit moeten stromen naar de beschutting van arbeidsmatige dagbesteding of het sociale re–integratiebedrijf, waar ze zich verder kunnen ontwikkelen. Uitkomst kan voor sommige leerlingen zijn dat hun arbeidsvermogen alsnog stijgt en dat ze uiteindelijk doorgroeien naar een reguliere werkplek.

Excursies plannen naar uitstroombedrijven en gastlessen laten verzorgen door uitstroombedrijven

Er wordt aanbevolen om excursies te plannen naar bedrijven die een uitstroomplek bieden. Tevens kunnen uitstroombedrijven gastlessen verzorgen aan leerlingen van de Tender.

Vervolgonderzoek bij andere werkgevers en stagebedrijven

Er wordt aanbevolen om ook andere werkgevers en stagebedrijven te interviewen. Hierbij dient nadrukkelijk geïnventariseerd te worden in hoeverre de stageplaatsen ook uitstroomplekken zijn. Hiervoor dient tijd en middelen gereserveerd te worden zodat de interviews op eenzelfde manier als in dit onderzoek verwerkt kunnen worden. Interviews opnemen en letterlijk uitwerken en vervolgens analyseren. Dit komt de betrouwbaarheid ten goede, doordat hiermee voorkomen wordt dat gerapporteerd wordt wat men als interviewer graag wil horen. Een TP-professional kan hier bijdrage aan leveren door de interviews af te nemen, op te nemen, uit te werken, te analyseren en te rapporteren.

Literatuur:

- American Psychiatric Association (2014). *Handboek voor de classificatie van psychische stoornissen (DSM-5)*. Amsterdam: Boom
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., De Goede, M., Peters, V. & Van der Velden, T (2013). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (3^e druk). Groningen/Houten: Noordhoff
- Baarda, B. (2009). *Dit is onderzoek! Richtlijnen voor het opzetten, uitvoeren en evalueren van kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff
- Berlet, I. & Haandrikman, M. (2010). *Bewijzen, certificeren en kwalificeren in het praktijkonderwijs. Een bijdrage tot visievorming*. Geraadpleegd op:
<http://www.slo.nl/organisatie/recentepublicaties/stageleerwerkomgeving/>
- Berlet, I., Haandrikman, M. & Van der Laan, A. (2012). *De stage als leer- en werkomgeving. Uitstroomprofiel Arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op:
<http://www.slo.nl/organisatie/recentepublicaties/stageleerwerkomgeving/>
- Beumers-Peeters, C. (2012). *Mission Possible. Kid's Skills voor jongeren. Van probleem naar oplossing in 11 heldere stappen* (3^e druk). Amsterdam: Boom Nelissen
- Blik, H., Harskamp, E.G. & Kuiper-Bakker, E. (2011). *Lesgeven in het praktijkonderwijs en opleiden naar zelfstandigheid. Een observationeel onderzoek in lessen hout- en metaalbewerking*. Geraadpleegd op:
<http://www.aletta.nl/aletta/images/File/PrO/01%20Lesgeven%20in%20het%20Praktijkonderwijs%20en%20opleiden%20naar%20zelfstandigheid.pdf>
- Bokdam, J., Bouma, S., De Visser, S. & Engelen, M. (2010). *Probleemanalyse niet-participatie jongeren. Een overzicht uit de literatuur*. (Eindrapportage). Geraadpleegd op:
http://kcco.nl/doc/kennisbank/analyse_participatie_jongeren.pdf
- Boumans, B (2013), *Ondersteuningsplan. Leerlingenzorg op Het Rhedens de Tender*. Dieren: Het Rhedens de Tender
- Byrnes, J.P. (2008). *Cognitive development and learning in instructional contexts*. Geraadpleegd via:
[https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=nDTto7_LrVIC&oi=fnd&pg=PA227&dq=Byrnes,+J.+P.+\(2008\).&ots=e77okK7GQ&sig=9ugzW262tNqXuWAt0zD8ecXuUyl#v=onepage&q&f=false](https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=nDTto7_LrVIC&oi=fnd&pg=PA227&dq=Byrnes,+J.+P.+(2008).&ots=e77okK7GQ&sig=9ugzW262tNqXuWAt0zD8ecXuUyl#v=onepage&q&f=false)
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). *Begrippen*. Geraadpleegd op <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=b>

- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). *Begrippen*. Geraadpleegd op <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=p#id=praktijkonderwijs>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). *Bevolking; geslacht, leeftijd en burgerlijke staat, 1 januari 2014*. Geraadpleegd op: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=7461BEV&D1=0&D2=0&D3=1-25,101-105,121-123,131&D4=64&HDR=T,G3,G1,G2&VW=T>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2015). *Uitstroom uit het praktijkonderwijs naar arbeidsmarktpositie, 2009-2012*. Geraadpleegd op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2015/14/uitstroom-uit-het-praktijkonderwijs-naar-arbeidsmarktpositie-2009-2012>
- Dekker, M.C., Koot, H.M., Van der Ende, J. & Verhulst, F.C. (2002). Emotional and behavioural problems in children and adolescents with and without intellectual disability. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 43(8), 1087-1098. Doi: 10.1111/1469-7610.00235
- Dolman, M., Heijmans, D. & Schafrat, W. (2015). *De 21^{ste} eeuwse vaardigheden. Wat betekenen deze vaardigheden voor de onderwijskundige opdracht van het Praktijkonderwijs?* Geraadpleegd op: [file:///C:/Users/Ineke/Downloads/Rapportage%20de%2021ste%20eeuwse%20vaardigheden%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Ineke/Downloads/Rapportage%20de%2021ste%20eeuwse%20vaardigheden%20(4).pdf)
- Evers, M., Wagemans, R. & Fafieanie, V. (2017). *Arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren. Passend werk voor alle jongeren*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut
- Geelhoed, J.W. & Güldner, M. (2002). De classificatie van intelligentiescores: een reactie. *De Psycholoog*, 37(10), 522-524.
- Gresham, F.M., MacMillan, D.L., Bocian, K.M., Ward, S.L. & Forness, S.R. (1998). Comorbidity of hyperactivity-impulsivity-inattention and conduct problems: risk factors in social, affective and academic domains. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 26(5), 393-406. doi: 10.1023/A:1021908024028
- Groeneveld, M.J. & Van Steensel, K. (2009) *Kenmerkend vmbo. Een vergelijkend onderzoek naar de kenmerken van vmbo-leerlingen en de generatie Einstein* (3^e druk). Geraadpleegd op <http://www.hiteq.org/Hiteq/Downloads/Publicaties%20geheel/Kenmerkend%20vmbo.pdf>
- Harskamp, E. & Slof, B. (2006). *Invoering van individuele ontwikkelingsplannen in het Praktijkonderwijs. Een onderzoek onder leidinggevers en medewerkers*. Geraadpleegd op: <http://www.rug.nl/research/portal/files/14549821/eindrapportIOP.pdf>
- Messing, C. & Valkestijn, M. (2014). *Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd*. Geraadpleegd op: <http://nji.nl/nl/Publicaties/Publicaties-Arbeidstoeleiding-kwetsbare-jeugd>
- Mortelmans, D. (2013). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden* (4^e druk). Den Haag: Acco

- Mortelmans, D. (2001). *Atlas-TI. Een inleiding*. Geraadpleegd op: <http://docplayer.nl/16445085-Atlas-ti-een-inleiding.html>
- Onderwijsraad (2010). *De school en leerlingen met gedragsproblemen. Advies*. Den Haag: Onderwijsraad
- Onderwijsraad (2000). *Aansturing van onderwijskansen*. Den Haag: Onderwijsraad
- Platform Praktijkonderwijs (2015). *Praktijkonderwijs naar 2025*. Geraadpleegd op: https://www.scholenopdekaart.nl/rapport/vensters/35647-19XH-008/publish/voind10_leesmeer/Pronaar2025.pdf
- Rengers, M. (2010). *Werkplan. Werkplekstructuur praktijkonderwijs*. Geraadpleegd op: <http://www.lifemaster.nl/wp-content/uploads/werkplan%20werkplekstructuur.pdf>
- Resing, W. & Blok, J. (2002). De classificatie van intelligentiescores: voorstel voor een eenduidig systeem. *De Psycholoog*, 37(5), 244-248.
- Reulink, N. & Lindeman, L. (2005). *Kwalitatief onderzoek*. Geraadpleegd op: [http://www.cs.ru.nl/~tomh/onderwijs/om2%20\(2005\)/om2_files/syllabus/kwalitatief.pdf](http://www.cs.ru.nl/~tomh/onderwijs/om2%20(2005)/om2_files/syllabus/kwalitatief.pdf)
- Rigter, J. & Van Hintum, M. (2013). *Ontwikkelingspsychopathologie bij kinderen en jeugdigen*. Bussum: Coutinho
- Rijksoverheid (2016). *Hoe krijgt mijn kind praktijkonderwijs (pro)*. Geraadpleegd op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs/vraag-en-antwoord/wanneer-krijgt-mijn-kind-praktijkonderwijs>
- Rijksoverheid. (2016). *Participatiewet*. Geraadpleegd op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet>
- Smits, M. (2006). *De praktijkschool, een grootleverancier van Wajongers*. Geraadpleegd op: <http://link.springer.com/article/10.1007/BF03077970#page-1>
- Smulders, H., Voncken, E. & Westerhuis, A. (2013). *Regionale samenwerking in goede banen. Arbeidstoeleiding van jongeren uit het vso, pro en mbo 1. Ervaringen uit de samenwerkingspraktijk*. Geraadpleegd op: http://www.ecbo.nl/3_1294_Regionale-samenwerking-in-goede-banen.aspx
- Steunpunt Onderwijs & Jongeren (2015). *Leerlingprofielen in het voortgezet onderwijs*. Geraadpleegd op: <https://www.steunpuntonderwijsenjongeren.nl/app/uploads/2015/06/Leerlingprofielen.pdf>
- Tong, A., Sainsbury, P. & Graig, J. (2007). Consolidated criteria for Reporting qualitative research (COREQ)

- Van Batenburg, Th.A. (2013). *Spelling in het praktijkonderwijs*. Groningen: GION/RuG
- Van Batenburg, Th. A. (2010). *Didactiek voor het Praktijkonderwijs. Onderzoek naar een didactisch alternatief*. Groningen: GION/RuG
- Van Lieshout (2009). *Pedagogische adviezen voor speciale kinderen* (2^e druk). Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- Van Minderhout (2017). *Het Rhedens. Locatieplan Het Rhedens de Tender 2016–2017 (concept)*. Dieren: Het Rhedens de Tender
- Van Riet, J. & Ikink, A. (2016). *Leerwegondersteunend onderwijs en Praktijkonderwijs in Zutphen e.o. Informatie voor ouders/verzorgers van basisschoolleerlingen*. Geraadpleegd op: <http://www.swvregiozutphen.nl/diensten/ondersteuningsroute/lwoo-pro/>
- Veens, M. (2008). *Het creëren van een realistisch zelfbeeld bij leerlingen op het praktijkonderwijs*??? Geraadpleegd op: <http://fontys.surfsharekit.nl:8080/get/smpid:24863/DS1/>
- Verhoeven, N. (2015). *Onderzoeksvaardigheden... of –competenties?* Geraadpleegd op: <http://www.nelverhoeven.nl/2015/05/20/onderzoeksvaardigheden-of-competenties/>
- Verstappen, B. (2012). *Aan het werk! Hoe staat het met de begeleiding van de leerlingen van het praktijkonderwijs van het Raayland College naar hun uitstroomprofiel?* Geraadpleegd op: <https://www.hbo-kennisbank.nl/record/oai:repository.samenmaken.nl:smpid:30139>
- Vink, C.R., Van Schilt–Mol, T.M.M.L. & Sontag, L. (2008). *De arbeidsmarkt op. De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor schoolverlaters uit het Praktijkonderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs*. Geraadpleegd op: <http://www.werknemerinopleiding.nl/documenten/Dearbeidsmakrt%20op.pdf>
- Wechsler, D. (2012). *WAIS–IV–NL Scoreformulier*. Amsterdam: Pearson
- Weggeman, M. (1997). *Kennismanagement. Inrichting en besturing van kennisintensieve organisaties*. Schiedam: Scriptum

Bijlage 1: Vragenlijst gebruikt tijdens de interviews

Eerst enige demografische vragen:

Branche van het bedrijf / organisatie

Hoeveel medewerkers (fte)

Functie van geïnterviewde

Weet je hoeveel leerlingen hier hun uitstroomstage hebben gehad en hoeveel er werken bij jullie (of hebben gewerkt(?))

- (1) Welke geleerde kennis heeft u als voldoende/positief ervaren en welke kennis heeft u gemist.**

Als geïnterviewde hier niet uit komt, dan voorbeeld noemen die bij dat bedrijf/die branche van toepassing is. 'U kunt denken aan': Materiaalkennis, gereedschapskennis, weten hoe het werk voorbereid moet worden, kennis m.b.t. tot veilig en milieubewust handelen, kennis van de Arboregels, kennis voor wat betreft hygiëne (met name in de zorg en horeca)

- (2) Welke geleerde vakvaardigheid heeft u als goed/voldoende ervaren? Ik bedoel hiermee de fysieke handelingen. Heeft u ook wat gemist hierin?**

Ook hier mogelijk voorbeelden geven wat hier bedoeld wordt, zoals het kiezen van de juiste materialen en gereedschappen, het juiste gebruik van gereedschappen en van materialen, kwaliteit van werken, het toepassen van de basistechnieken en handelingen en het netjes houden van de werkplek.

- (3) Wat is uw ervaring met betrekking tot de attitude/houdingsaspecten zoals de jongeren bij u binnenkomen. Wat ervaart u als positief. Ervaart u ook negatieve houdingsaspecten. Zo ja welke en bent u van mening dat De Tender hier meer aan had kunnen bijdragen?**

Op tijd komen, instructies opvolgen, opdrachten afmaken, motivatie, sociale vaardigheden (omgang met collega's, klanten), samenwerking, zelf problemen oplossen, zelfregulatie, leiding accepteren

- (4) Wat vindt u nog meer dat er goed gaat en wat kan er beter in het traject van toeleiding naar werk (in de overgang van school naar werk) / (Overgang van school naar uitstroomstage, hoe verloopt dat)**
- (5) Hoe kan de Tender de aspirant werknemer nog beter voorbereiden op het komend werknemerschap in uw bedrijf?**
- (6) Wat kunnen de Tender en uw bedrijf doen om de leerlingen in te passen in uw onderneming?**

Bijlage 2: Introductietekst interview

Interview stage verlenende bedrijven uitstroomleerlingen en werkgevers van uitgestroomde leerlingen van Praktijkschool de Tender te Dieren – schooljaar 2014–2015.

Inleiding

- o Voorstellen – ID afstudeerder Saxion TP. Ik heb vorig schooljaar stage gelopen bij Praktijkschool het Rhedens de Tender en mijn afstuderen gaat over de uitstroom van de Tender. Ik wil informatie over uw ervaring met hoe de leerlingen van de Tender zijn opgeleid en wat u als bedrijf/organisatie graag hebt/vindt dat de leerlingen moeten kennen c.q. kunnen. De gegevens zullen anoniem worden verwerkt in mijn onderzoeksverslag en als u dit wilt kan ik u informeren over mijn bevindingen.
- o Het doel van het onderzoek is om de Tender inzicht te bieden of ze of (en hoe) ze als onderwijs biedende organisatie kan bijdragen aan het maximaliseren van de uitstroom naar betaalde arbeid. Mogelijkerwijs kan dit inzicht leiden tot andere les-, praktijk- en/of begeleidingsmethoden om de jongeren toe te leiden naar arbeid. Ik ben een onafhankelijk onderzoeker, niet verbonden aan de Tender
- o Naam van stagiair(s)/werknemer(s) noemen van de schooljaar 2014–2015

De onderzoeksvraag luidt: *'Welke kennis en vaardigheden vragen potentiële werkgevers aan leerlingen die uitstromen van Praktijkschool de Tender naar betaald werk'.*

Interview

- o Uitleg interview: dit gesprek duurt maximaal een uur.
- o Toestemming vragen het op te mogen nemen, zodat je het interview later uit kunt werken.

B. Doorvragen op

- o Positieve aspecten
- o Negatieve aspecten
- o Aanbevelingen

C. Afsluiting:

- o Wilt u nog wat toevoegen of heeft u nog opmerkingen c.q. vragen?
- o Danken voor deelname en vragen of je nog mag bellen als je tijdens het uitwerken nog vragen hebt.