

Best Practice

Praktijkonderwijs Zutphen

Tekst | Aida Jaber
juli 2015



Zutphen laat zien hoe het kan en dát het kan

Onderwijs, gemeente en sociale werkvoorziening delen dezelfde visie over jonggehandicapten

Een groot deel van de jongeren met een arbeidsbeperking dreigt buiten de boot te vallen door de invoering van de Participatiewet. Door alle wettelijke veranderingen is het structurele vangnet van voorheen, zoals uitstroom naar de Wajong of de wet sociale werkvoorziening, weggevallen. Er is nu één regeling en de uitvoering ervan valt sinds 1 januari onder de gemeente. Oftewel: gemeenten zijn verantwoordelijk voor de integratie van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt. Des te belangrijker is het dat jongeren van praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en roc's al tijdens hun schooltijd worden begeleid op weg naar werk, en het liefst voordat ze school verlaten een (vaste) baan hebben.

Praktijkonderwijs (PrO) Zutphen is een schoolvoorbeeld van hoe het kan én dat het kan. Bij deze school stromen dit jaar 48 leerlingen uit. Voor 45 van die meiden en jongens is al duidelijk wat ze gaan doen; de meesten gaan werken of hebben een contract op basis van een BBL-constructie, zes leerlingen gaan verder leren en een aantal heeft een dagbestedingsplek. "Met andere woorden: deze leerlingen hoeven niet bij de gemeente aan te kloppen en hebben binnen de Participatiewet een plek gevonden", zegt een trotse Martine Westerik, verantwoordelijk voor de uitstroom op PrO Zutphen. Als nazorg-coördinator begeleidt

ze leerlingen nog twee jaar actief nadat ze school hebben verlaten en onderhoudt ze nauw contact met de gemeente.

"Deze leerlingen hoeven niet bij de gemeente aan te kloppen en hebben binnen de Participatiewet een plek gevonden"

Vooruitziende blik

In Zutphen hadden ze een vooruitziende blik. Delta - de uitvoerder van de wet sociale werkvoorziening - zag vijf jaar geleden de veranderingen al aankomen en ging op

zoek naar een methodisch instrument. "Met name omdat we veel met het onderwijs te maken hebben. Je hebt een methodische werkwijze nodig als je mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wil behouden. Maar we wilden ook een instrument waarmee we mensen stapsgewijs konden begeleiden en waarmee we onszelf konden verantwoorden", licht Louis Verlaan, plaatsvervangend directeur van Delta, toe. Als gevolg van de Participatiewet verdwijnen sociale werkbedrijven zoals Delta. Formeel gaat Delta per 1 januari 2017 met de gemeentelijke sociale dienst verder als Het Plein, een brede organisatie in het Sociaal Domein.



Bijna tegelijkertijd met die zoektocht van Delta kwam Dariuz in beeld. Met de tools van Dariuz Works® wordt vastgelegd hoe iemand functioneert in de taken waarvoor hij in dienst is genomen en wat de loonwaarde is. Er volgde een pilot van twee jaar. Verlaan: "Wat ons aansprak in Dariuz

"Wat ons aansprak in Dariuz is dat we beide onze maatschappelijke verantwoordelijkheid in deze zagen. Onze visies sloten op elkaar aan"

is dat we beide onze maatschappelijke verantwoordelijkheid in deze zagen. Onze visies sloten op elkaar aan: we willen activerend werken en de regie aan de persoon zelf laten. Bijkomend voordeel was dat de instrumenten van Dariuz nog in de kinderschoenen stonden en wij mochten meedenken in de ontwikkeling."

Geen onnodig dubbel werk meer

Een jaar later sloot ook PrO Zutphen aan bij de pilot. Er werden diagnoses en assessments afgenomen bij leerlingen die op de arbeidsmarkt konden worden geplaatst, maar ook bij leerlingen waar school (nog) geen duidelijk beeld bij had. "We merkten al snel dat het goed werkte. Het sloot aan op wat Delta al aan het doen was, we konden gericht werken en het voorkomt onnodig dubbel werk. Vooral dat laatste is heel belangrijk bij deze kwetsbare doelgroep", licht Westerik toe. De Zutphense school pakte meteen door. Alle mentoren van de bovenbouw werden opgeleid in Dariuz.

"We willen activerend werken en de regie aan de persoon zelf laten"

Sindsdien worden bij alle leerlingen diagnoses en assessments (in het laatste leerjaar) afgenomen. De resultaten gaan samen met informatie van de vijfjarige schoolcarrière van de leerling, van de laatste stageplek en de toekomstige werkplek (als die er al is) in een dossier. "Het grote voordeel van zo'n portfolio is dat je het te allen tijde uit de kast kan halen. Mocht de leerling het onverhoopt niet redden op de werkplek, dan kan Het Plein de hele voorprocedure gewoon overslaan. Alles staat op papier en is zorgvuldig bijgehouden. Dat scheelt tijd én geld. Want zo'n aanmeldgesprek en aansluitend programma neemt toch al gauw vier tot zes weken in beslag."

Naadloze overgang

Hans Voortman, medewerker van Het Plein en verantwoordelijk voor 'werken en leren', beaamt dat het werken met Dariuz zorgt voor een 'naadloze overgang' van leerlingen van PrO naar SW. "Het praktijkonderwijs werkte al competentiegericht. En doordat we dezelfde tools gebruiken, spreken we één taal met elkaar. Dat werkt in ieders voordeel. Inmiddels hebben we het in Zutphen breder getrokken en hebben we binnen het verzorgingsgebied van Het Plein ook samenwerking gezocht met zml- en vso-onderwijs."

Het Plein-adviseur Kwaliteit Christel Bouwman bevestigt dat laatste: "We hebben een convenant getekend en afgesproken dat we dezelfde werkprocessen gaan hanteren. Op die manier kun je het zo sluitend mogelijk maken voor iedereen. Er zijn geen discussies nodig over zaken als competenties en loonwaarde. Er is duidelijkheid. Dat geeft rust."

Bij een assessment die tijdens een stage wordt ingezet, vullen zowel de stagiair als de leidinggevende een vragenlijst in over het functioneren van de leerling. Daar rolt een resultaat uit waarin feitelijk wordt weergegeven waar de leerling staat, weergegeven in tien arbeidscompetenties.

"Ook voor de leerlingen zelf werkt het heel prettig. Ze begrijpen het én ze zien in één oogopslag waar ze goed in zijn en waar niet"

Als het goed is komen de antwoorden overeen. Is er een discrepantie, dan volgt een gesprek. "Bij een leerling gaf de uitkomst een veel lagere productiviteit aan dan uit de stagebeoordeling naar voren kwam. Bij het gesprek kwamen we erachter dat de stage veel te positief was ingevuld. De werkgever vond de leerling zo aardig. Maar daar gaat het niet om... Als deze jongen zich meldt bij Het Plein moet er wel een reëel beeld van hem zijn."



Bedrijven voelen zich ook serieus genomen

Het effect van de inzet van Dariuz is volgens Martine Westerik dat bedrijven zich serieus genomen voelen, omdat ze gehoord worden en omdat er een heldere eindbeoordeling uitkomt. "Ook voor de leerlingen zelf werkt het heel prettig. Ze begrijpen het én ze zien in één oogopslag waar ze goed in zijn en waar niet. Deze manier van werken zorgt ervoor dat de leerling nooit negatief een gesprek verlaat."

PrO Zutphen maakt naast Dariuz ook gebruik van een zelf ontwikkeld portfolio-systeem waarin de vorderingen en groei van de leerling worden bijgehouden. Dat digitale systeem (Presentis) bevat dezelfde tien arbeidscompetenties als Dariuz. "Het één haakt aan op het ander. Wij zijn over dit geheel erg enthousiast, omdat dit direct aansluit op wat de overheid van ons verwacht. Waar het uiteindelijk om gaat, is dat we als onderwijs willen voorkomen dat deze jongeren achter de geraniums komen te zitten. Structuur en ritme is belangrijk voor deze doelgroep. Een half jaar eruit kan al funest zijn. Alles wat ze hebben aangeleerd, zijn ze dan kwijt", weet Westerik.

Helder en betrouwbaar

Niet onbelangrijk bij de keuze voor Dariuz was volgens Louis Verlaan van Delta destijds het feit dat het al een Loonwaarde meetinstrument bevatte. Het systeem geeft dus niet alleen inzicht in de ontwikkeling van de jonggehandicapte, maar kan ook een betrouwbare inschatting van zijn of haar loonwaarde maken. Het gaat hier tenslotte om een doelgroep die wel kan werken, maar niet in staat is zelfstandig een minimum loon te verdienen. Met dit instrument wordt getoetst welk bedrag er van een werkgever mag worden verlangd voor het werk van iemand met een arbeidsbeperking. Op basis daarvan wordt bepaald wat de werkgever aan salaris moet betalen. Met andere woorden: de jongere wordt gewaardeerd voor zijn of haar prestatie. Vervolgens vergoedt de overheid het verschil tussen de loonwaarde die bepaald is en het minimum loon. Verlaan: "Voorheen bepaalden de professionals zelf de loonwaarde. Daar moeten we vanaf. Een meting met een tool zorgt ervoor dat het helder blijft en betrouwbaar is. Bovendien is het begrijpelijk en inzetbaar voor iedereen die onder de Participatiewet valt."

"Waar het uiteindelijk om gaat is dat we als onderwijs willen voorkomen dat deze jongeren achter de geraniums komen te zitten"



Warme overdracht

In Zutphen vormen alle betrokkenen samen een mooi cirkeltje. Onderwijs, gemeente en sociale werkvoorziening delen dezelfde visie: dat helpt de jongere in kwestie en geeft de werkgever handvatten. Door gebruik te maken van eenduidige instrumenten kunnen de drie betrokken partijen elkaar testen, maar bovenal zorgt dat voor een 'warme overdracht'. En daar zijn de jongeren met een arbeidsbeperking bij gebaat. Het gaat er tenslotte om dat zij aan de bak komen én blijven, zodat ze niet uitzichtloos thuis komen te zitten. De hoop is nu vooral gevestigd op werkgevers die hun verantwoordelijkheid willen nemen om, ondanks de aanscherping van de criteria voor loonkostensubsidie, toch die jongere met een arbeidshandicap in dienst willen nemen.

Wat is Praktijkonderwijs?

In Nederland zijn 174 scholen voor praktijkonderwijs (PrO), waar elk jaar naar schatting 6.500 leerlingen uitstromen. Deze vorm van onderwijs is bedoeld voor leerlingen met een leerbeperking op twee gebieden: er moet een aantoonbare achterstand zijn en ze moeten een IQ onder de 80 hebben. Op PrO moet onderwijs op vier deelgebieden worden aangeboden: wonen, werken, burgerschap en vrije tijd.

PrO duurt vijf jaar. De opleiding is op arbeid gericht en leerlingen leren er vooral door te doen. In Zutphen bestaat het eerste en tweede leerjaar uit theorie- en praktijklessen, in het derde jaar gaan de leerlingen snuffelen en één dag per week stage lopen en in het vierde leerjaar krijgen ze een branche-opleiding en lopen ze twee dagen stage. In het laatste jaar lopen de leerlingen drie of vier dagen stage en is het uitgangspunt dat ze zoveel mogelijk doorstromen naar (vast) werk.

Participatiewet en Dariuz

De Participatiewet is vooral bedoeld om meer werk te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking en biedt gemeenten de kans om financiële instrumenten voor werkgevers in te zetten zoals loonkostensubsidie en -dispensatie. In het sociaal akkoord is afgesproken dat er voor 2026 125.000 werkplekken (zogenoemde garantiebannen: 25.000 bij overheid en 100.000 in bedrijfsleven) bij moeten komen. Vanaf medio juni kunnen leerlingen van PrO/VSO en ROC-entree zich rechtstreeks bij het UWV melden voor een beoordeling om te weten of zij tot de doelgroep van de banenafpraak behoren. Dat staat bekend als het doelgroepenregister.

Als gevolg van de wet worden er 35 regionale werkbedrijven opgericht. Die arbeidsmarktregio's vormen de schakel tussen mensen met een arbeidsbeperking en werkgevers. Maar liefst twintig van al deze regio's hebben inmiddels gekozen om met het loonwaarde meetinstrument van Dariuz aan de slag te gaan. ■



Zo werkt het.

