De Boris-bouwstenen

Evaluatie van het project

Boris brengt je bij ‘n baan

KBA Nijmegen

bureau TURF

Oberon
onderzoek | advies

Inhoudsopgave

Samenvatting **5**

1 Het Onderzoek **9**
1.1 Aanleiding en onderzoeksopdracht 9
1.2 Verantwoording onderzoek 10
1.3 Opbouw van het rapport 11

2 Boris in vogelvlucht **13**
2.1 Arbeidstoeleiding voor kwetsbare jongeren: beleidscontext 13
2.2 Interventies en aanpakken gericht op succesvolle arbeidstoeleiding voor kwetsbare jongeren 14
2.3 Ontstaansgeschiedenis van Boris 15
2.4 Doelen en bouwstenen van Boris 16
2.5 Projectopzet Boris 19

3 Verloop van het project Boris en ervaringen **21**
3.1 Ontwikkeling Boris 21
3.2 Pilot vso 24
3.3 Pilot Praktijkonderwijs 26
3.4 Boris in de regio's 28
3.5 Conclusie projectverloop 32

4 Resultaten en meerwaarde **35**
4.1 Overzicht van cijfers 35
4.2 Ervaringen van deelnemende scholen 41
4.3 Ervaringen van bedrijven en leerlingen 46

5 Conclusies en reflectie **49**
5.1 Meerwaarde van de Boris-methode voor het praktijkonderwijs 49
5.2 Meerwaarde van de Boris-methode voor het vso 50
5.3 Toekomst van de Boris-methode 51

6 Bijlagen **55**
6.1 Gebruikte bronnen 55
6.2 Interviews en reflectietafel 56
6.3 Stappenplan Boris 58

Samenvatting

Evaluatie
Jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) hebben vaak een extra steuntje in de rug nodig om een succesvolle overstap naar een baan te kunnen maken. Een groot deel van deze jongeren kan en wil graag werken, maar heeft extra ondersteuning nodig om een plek op de arbeidsmarkt te verkrijgen en te behouden. Deze ondersteuningsbehoefte, in combinatie met de wens tot een grotere (arbeids)participatie van deze kwetsbare groep jongeren, heeft geleid tot het project *Boris brengt je bij 'n baan,* uitgevoerd in opdracht van het ministerie van OCW door de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en de Stichting projecten Speciaal Onderwijs (SPSO, voorheen de WEC-Raad). Het project had tot doel om de systematiek van werkend leren, zoals die in het mbo bestaat, toe te passen voor leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro). Het project startte in 2010 met een pilot in het vso en is in 2013 uitgebreid met een pilot in het praktijkonderwijs (pro). In augustus 2016 loopt de subsidieperiode voor het project af. Dat is voor het ministerie van OCW reden geweest om het project te laten evalueren aan de hand van de volgende vragen: In welke mate is de implementatie van Boris in het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs geslaagd en draagt deze bij aan het rendement van de scholen in de uitstroom naar duurzame arbeid? Op welke wijze kan de Boris-methode structureel geborgd worden?

Projectverloop
Het project Boris brengt je bij 'n baan heeft twee tranches van pilotprojecten gekend, zoals hiervoor omschreven, een in het vso en een in het praktijkonderwijs. Duidelijk is dat gedurende het project de werkwijze en de beschikbare instrumenten van de Boris-aanpak zich sterk hebben ontwikkeld. Met name scholen uit de tweede pilot (praktijkscholen) geven aan dat zij in de tweede helft van 2015 een omslag hebben ervaren: het beschikbaar komen van digitale instrumenten, het Praktijkloket en een meer duidelijke rol van SBB.
Het projectverloop van Boris kan als moeizaam worden getypeerd. Het moeizame verloop van het project heeft al belangrijkste oorzaken de deels onrealistische verwachtingen van scholen in combinatie met de te hoge ambities en beloftes van het project Boris. Daarnaast heeft de reorganisatie van de kenniscentra en SBB het project parten gespeeld. De organisatorische onrust, wisselingen van personeel en herziening van taken hebben ertoe geleid dat scholen niet de ondersteuning konden krijgen waarop zij rekenden.
Verschillende scholen zijn teleurgesteld afgehaakt, anderen hebben Boris op een laag pitje gezet. Dat neemt echter niet weg dat telkens weer nieuwe scholen zich geïnteresseerd tonen in Boris. De start van de regioprojecten onderstreept dat, maar ook de recent weer gebleken belangstelling tijdens voorlichtingsbijeenkomsten van SBB. Hoewel het *project* Boris een moeizaam verloop kende, oordelen de scholen vaak genuanceerd over de *bouwstenen* van Boris.

Meerwaarde voor het vso en praktijkonderwijs

Of en in welke mate het rendement van het vso en praktijkonderwijs (in termen van uitstroom naar duurzame arbeid) verhoogd wordt door de Boris-methode kan niet worden beantwoord op basis van de beschikbare gegevens.

- De pilot in het vso vond plaats toen veel onderdelen van de Boris-methode nog ontwikkeld moesten worden en in een fase dat het project veel organisatorische problemen kende. Niet alleen zijn er daardoor nauwelijks gegevens beschikbaar over deelnemers, in-, uit- en doorstroom, ook zijn er maar weinig scholen die concrete ervaringen hebben opgedaan met de bouwstenen. Ervaringen zijn en worden nu wel opgedaan door vso-scholen in de regioprojecten.
- Indicatieve cijfers over de uitstroom van de scholen in de pilot praktijkonderwijs geven aan dat iets minder dan de helft van de Boris-deelnemers is uitgestroomd naar werk. Er zijn echter onvoldoende gegevens bekend om een compleet en betrouwbaar kwantitatief beeld te kunnen geven van instroom, doorstroom en uitstroom.

De vraag naar de meerwaarde van de Boris-methode kan wel beantwoord worden op basis van de gehouden interviews. De meerwaarde wordt aangegeven per bouwsteen:

- *Voorbereiding in de school*

  Dit onderdeel van Boris heeft voor het praktijkonderwijs weinig meerwaarde. Men geeft aan de oriëntatie goed zelf te kunnen organiseren en de beschikbare instrumenten zijn talrijk en voldoende. Voor vso-scholen die voorheen weinig leerlingen naar werk toeleiden kunnen de Boris-onderdelen voor de voorbereiding in school een meerwaarde hebben. Scholen met al meer ervaring hadden deze fase al eerder op orde en zien daarom weinig toegevoegde waarde.
- *Maatwerktraject werkend leren*

  Het op maat van leerling en leerbedrijf toepassen van werkprocessen in de stage heeft een duidelijke toegevoegde waarde voor het vso en ook het praktijkonderwijs. Scholen die er gebruik van maken zijn positief, evenals de stagebedrijven. Behalve het aspect van certificering (zie hierna) wordt vooral de toegevoegde waarde voor de inhoud en structuur van de stage als pluspunt genoemd. Voor het vso geldt als beperking dat de tijdsinvestering, die het vraagt om met de aanpak van werkprocessen te kunnen werken, soms groot is in verhouding tot het aantal leerlingen met een profiel arbeid.
- *Praktijkverklaring*

  Het kunnen behalen van een of meer praktijkverklaringen wordt door de scholen als een belangrijke meerwaarde van de Boris-methode beschouwd. Scholen zien de praktijkverklaring als een belangrijk instrument (naast andere vormen van certificering) om de arbeidsmarktkansen van de leerling te vergroten. Daarnaast heeft de certificering het effect van beloning en waardering, wat voor leerling, ouders, school en leerbedrijf van waarde is.
- *Erkende leerbedrijven*

  Scholen voor praktijkonderwijs hebben een eigen netwerk van stagebedrijven. De uitbreiding van het aantal stagebedrijven met leerbedrijven uit het bestand van SBB is geen doel voor deelname aan Boris. De erkenning is wel van belang voor het kunnen afgeven van praktijkverklaringen. Meer dan in het praktijkonderwijs speelt voor vso-

scholen de mogelijkheid om nieuwe stagebedrijven te werven via het bestand en de bemiddeling van SBB. De ervaringen hiermee in het project zijn tot nu toe over het algemeen niet positief.

Voor het praktijkonderwijs is de aanpak met werkprocessen en praktijkverklaringen een waardevolle toevoeging. Scholen die ermee werken zijn positief over de wijze waarop de instrumenten nu zijn ingericht. Weinig scholen kiezen vooralsnog voor de aanpak als enige methode in de school. Veelal bestaat de aanpak met werkprocessen en praktijkverklaringen naast bijvoorbeeld het werken met branchecertificaten. Onduidelijk is of de werkwijze ook leidt tot rendement in termen van duurzame arbeid. Wel is duidelijk dat de werkwijze voordelen heeft in de structurering van de stage.

Voor vso-scholen die van oudsher al veel leerlingen naar de arbeidsmarkt toeleiden is de meerwaarde van de Boris-methode vergelijkbaar met die in het praktijkonderwijs: vooral de werkprocessen en praktijkverklaring zijn relevant. Scholen die, door de ontwikkelingen in wetgeving, nu meer dan voorheen leerlingen naar werk moeten leiden en die een omslag in denken en werkwijze moeten realiseren kunnen de Boris-methode breder inzetten. Slechts enkele scholen in het onderzoek hebben daarmee ervaring opgedaan, veelal negatief beïnvloed door het stroeve projectverloop. In potentie kan voor deze scholen het werkend leren naar het mbo-model een meerwaarde hebben, niet alleen vanwege de opbouw en inhoud van het programma, maar ook vanwege de contacten en verbindingen met scholen en bedrijven uit het mbo-veld.

Toekomst

Een belangrijke conclusie uit het onderzoek is dat de werkwijze met werkprocessen en praktijkverklaringen zeker meerwaarde heeft voor het praktijkonderwijs en vso. Tegelijkertijd zijn een aantal punten benoemd die voor de realisatie in de toekomst voorwaardelijk zijn:

- De kwaliteit van de begeleiding in het leerbedrijf en later op de werkplek is van essentieel belang. In leerbedrijven die al lang met praktijkonderwijs werken, pakt de aanpak met werkprocessen goed uit. Daar is het contact tussen school en bedrijf goed en de begeleiding gebaseerd op jarenlange ervaring. Die voorwaarden moeten ook in nieuwe leerbedrijven voor praktijkonderwijs en vso worden gerealiseerd wil de toeleiding naar werk succesvol zijn.
- In het Boris-project is het aspect van de regionale samenwerking onderbelicht gebleven. Met name in het vso werd wel die behoefte geuit. De samenwerking is van groot belang omdat de loopbaan van de jongere niet stopt als hij van school gaat. Vormen van doorgaande (estafette-)begeleiding zijn nodig en die kunnen alleen door samenwerkende partijen in de regio worden gerealiseerd, scholen, bedrijven en gemeenten voorop.
- Er is grote behoefte aan vormen van kwalificering of certificering onder het niveau van de startkwalificatie. Jarenlang is dit terrein genegeerd door het reguliere onderwijs, zowel in het voortgezet onderwijs als in het mbo, daartoe gedreven door het beleid gericht op de startkwalificatie. De komst van de nieuwe entree-opleiding met verschillende uitstroomprofielen ook richting arbeid heeft de deur geopend om breder na te denken over de mogelijkheden om leerlingen uit het vso, praktijkonderwijs, delen van het vmbo en de entree te kwalificeren onder het niveau van de startkwalificatie. De certificering in de

(nieuwe) vorm van praktijkverklaringen is niet onomstreden, temeer daar er meerdere aanbieders op de markt zijn. Dat neemt niet weg dat de behoefte aan een vorm van certificering voor jongeren die geen mbo-diploma kunnen behalen groot is. Het is daarom van groot belang dat landelijke partijen (overheid, SBB, MBO Raad, PO-Raad, VO-Raad, particuliere aanbieders van scholing/certificering en bedrijfsleven) gezamenlijk tot afspraken komen over certificering. Het is in het belang van scholen, bedrijven en vooral jongeren dat er stabiele vormen van certificering bestaan met een breed draagvlak bij betrokken partijen.

1 Het Onderzoek

1.1 Aanleiding en onderzoeksopdracht

Jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso), met het profiel arbeidsmarktgericht, en het praktijkonderwijs hebben vaak een extra steuntje in de rug nodig om een succesvolle overstap naar een baan te kunnen maken. Deze ondersteuningsbehoefte, in combinatie met de wens tot een grotere (arbeids)participatie van deze kwetsbare groep jongeren, heeft geleid tot het project *Boris brengt je bij 'n baan,* uitgevoerd in opdracht van het ministerie van OCW door de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en de Stichting projecten Speciaal Onderwijs (SPSO, voorheen de WEC-Raad).
Het project had tot doel om de systematiek van werkend leren, zoals die in het mbo bestaat, toe te passen voor leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro). Het project startte in 2010 met een pilot in het vso en is in 2013 uitgebreid met een pilot in het praktijkonderwijs (pro). In augustus 2016 loopt de subsidieperiode voor het project af. Dat is voor het ministerie van OCW reden geweest om het project te laten evalueren. In dit rapport wordt van deze evaluatie verslag gedaan.

Onderzoeksvragen
De pilot Boris heeft betrekking op zowel vso als pro, maar er is een verschil omdat in het vso drie jaar eerder met de Boris-methode is gestart (2010 versus 2013). Dat maakt dat de implementatie (en verspreiding) voor het vso nadrukkelijk als doelstelling van het onderzoek is genoemd, terwijl in het pro voorop staat óf en in welke vorm Boris daar meerwaarde kan hebben. In de uitwerking van de onderzoekvragen is daar rekening mee gehouden. De drie onderzoeksvragen die centraal staan in deze evaluatie zijn:

1. In welke mate kan de toepassing van de Boris-methode bijdragen aan een verhoging van het rendement van de scholen voor praktijkonderwijs in de uitstroom naar duurzame arbeid? (= meerwaarde van Boris voor praktijkonderwijs)
   - Wat is het rendement van de Boris-methode voor scholen voor praktijkonderwijs?
   - Welke onderdelen van Boris dragen het meeste bij aan het rendement?

2. In welke mate is de implementatie van Boris in het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs geslaagd en draagt deze bij aan het rendement van de scholen voor voortgezet speciaal onderwijs in de uitstroom naar duurzame arbeid?
   - In hoeverre is de Boris methodiek verspreid over de scholen voor voortgezet speciaal onderwijs?
   - Wat is het rendement van de Boris-methode voor de deelnemende scholen voor voortgezet speciaal onderwijs?
   - Welke onderdelen van Boris dragen het meeste bij aan het rendement?

3. Op welke wijze kan de Boris-methode structureel geborgd worden (toekomstbestendig en subsidieonafhankelijk) in het voorgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs?
   - Welke onderdelen van de Boris-methode moeten geborgd worden? Hoe kunnen deze onderdelen geborgd worden?
   - Wat is de bereidheid van de verschillende partijen (scholen, gemeenten) om in Boris, of in onderdelen van Boris, te investeren?

1.2 Verantwoording onderzoek

Gekozen is voor een opzet die bestaat uit literatuurstudie, data-analyse, bevraging van jongeren en bedrijven, interviews en een reflectietafel. De verschillende onderdelen worden hieronder kort toegelicht.

Literatuurstudie
Er is een literatuurstudie uitgevoerd naar de toeleiding naar werk vanuit het vso en pro. In de literatuurstudie is gezocht naar reeds aanwezige kennis over Boris en verwante aanpakken/thema's rondom arbeidstoeleiding. De literatuurstudie heeft ook gediend als voorbereiding op de interviews (zie hierna).

Data-analyse
Via SBB zijn diverse gegevens opgevraagd van de scholen en de jongeren die in het Borisproject betrokken zijn (geweest). Het gaat onder meer om de trajectplannen, werkplekprofielen en databestanden die SBB zelf bijhoudt. Daarnaast is bij de scholen nagegaan hoeveel jongeren in de Borissystematiek zijn uitgestroomd en waar naartoe. Met behulp van de gegevens is een analyse uitgevoerd naar de *feitelijke implementatie en toepassing* van de Borissystematiek (o.a. aantal deelnemende scholen, leerlingen, bedrijven, aantal gerealiseerde stages, feitelijke uitstroom naar werk, toepassing van de verschillende onderdelen en fases van Boris). Daarnaast is geprobeerd het *rendement* in termen van uitstroom te kwantificeren.

Interviews
Bij alle scholen in de pro-pilot en met een deel van de scholen in de (oude) vso-pilot en de regioprojecten zijn interviews afgenomen. Ook is gesproken met de projectleiders uit de regioprojecten en met SBB. De interviews hadden tot doel om een dekkend beeld te krijgen van de (verschillende) ervaringen met het Borisproject. In de interviews is gevraagd naar de huidige status van de school met betrekking tot Boris, en de manier waarop Boris in de school wordt/werd toegepast.

Bevraging jongeren en bedrijven
Om de meerwaarde van Boris voor de jongeren te kunnen vaststellen, zijn enkele jongeren en stagebegeleiders uit stagebedrijven via een telefonisch gesprek bevraagd naar hun ervaringen met het Borisproject.

Reflectietafel
Afsluitend is een bijeenkomst georganiseerd (reflectietafel) waarvoor vertegenwoordigers uit het scholenveld zijn uitgenodigd aangevuld met vertegenwoordigers van landelijke stakeholders, zoals SBB, MBO Raad, VNG, Lecso.

Een overzicht van de interviews en deelnemers aan de reflectietafel is opgenomen in de bijlagen.

1.3 Opbouw van het rapport

Hoofdstuk 2 geeft een overzicht van de ontstaansachtergrond en -geschiedenis van het project Boris en van de doelen, bouwstenen en opzet van het project.
Hoofdstuk 3 beschrijft het verloop van het project: de twee pilots in het vso en praktijkonderwijs en de regioprojecten. Aan de orde komen ook de ervaringen in het project.
Hoofdstuk 4 geeft een overzicht van de cijfers over deelname en resultaten van Boris en er wordt dieper ingegaan op de ervaringen met de bouwstenen van de Boris-aanpak en de meerwaarde voor scholen, bedrijven en leerlingen.
Hoofdstuk 5 tenslotte beantwoordt de onderzoeksvragen en kijkt naar de toekomst van de Boris-aanpak aan de hand van de bespreking tijdens de reflectietafel.
Het rapport bevat verschillende bijlagen, onder meer met een overzicht van de interviews en deelnemers aan de reflectietafel.

2 Boris in vogelvlucht

Dit hoofdstuk beschrijft de beleidscontext, ontstaansgeschiedenis, doelen en de inhoud van het project 'Boris brengt je bij 'n baan'. Boris is een systematiek om leerlingen uit het vso en praktijkonderwijs, die wel kunnen werken maar geen volledige kwalificatie kunnen behalen, toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Boris is in 2010 van start gegaan als experiment om het systeem van werkend leren van het mbo toe te passen op scholen voor vso en later ook praktijkonderwijs.

2.1 Arbeidstoeleiding voor kwetsbare jongeren: beleidscontext

Jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso), praktijkonderwijs (pro) en ook uit het middelbaar beroepsonderwijs (entree-opleidingen/mbo1) hebben vaak een extra steuntje in de rug nodig om een succesvolle overstap naar een baan te kunnen maken. Een groot deel van deze jongeren kan en wil graag werken, maar heeft extra ondersteuning nodig om een plek op de arbeidsmarkt te verkrijgen en te behouden.
Het kabinet streeft ernaar zoveel mogelijk mensen optimaal te laten participeren in de samenleving, zo ook op de arbeidsmarkt. De Participatiewet heeft een aantal wetten samengevoegd, waaronder de Wet Sociale Werkvoorziening, de Wet Werk en Bijstand en een deel van de Wajong. De Participatiewet voorziet in een grotere arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking en een grotere opnamecapaciteit in het bedrijfsleven. De participatie-afspraken tussen kabinet en bedrijfsleven moeten ruimte maken binnen bedrijven voor de plaatsing van werknemers met een beperking in betaald werk (zie www.Borisbaan.nl). Voor de Wajong geldt dat sinds 1 januari 2014 alleen nog een uitkering mogelijk is voor mensen die helemaal niet meer kunnen werken ('volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn'). Wie nog wel kan werken, valt onder de Participatiewet. Sinds 1 januari 2015 is ook de toegang tot de WSW afgesloten (Groeneveld e.a., 2015). De boodschap is duidelijk: aan het werk.
Dit streven komt ook tot uitdrukking in het onderwijsbeleid. In de wetgeving rond praktijkonderwijs en de Kwaliteitswet vso is de arbeidstoeleidende taak van het onderwijs vastgelegd (voor mbo 1 is dat niet het geval). Het perspectief is arbeid. De Wet Kwaliteit vso beoogt de kwaliteit van het onderwijs te verhogen en daarmee de kansen van leerlingen op volwaardige participatie te vergroten, onder meer door het introduceren van uitstroomprofielen (naar vervolgonderwijs, arbeid en dagbesteding) in het vso. Van de scholen wordt verwacht dat ze hun leerlingen systematisch en doelgericht via deze profielen naar één van deze bestemmingen begeleiden (Smulders, Voncken & Westerhuis, 2013). Ook worden scholen deels verplicht stages aan te bieden.

Het NJI heeft begin 2014 op basis van kerncijfers van OCW en een analyse van CBS-data een schatting gemaakt van het aantal kwetsbare jongeren dat zijn entree maakt op de arbeidsmarkt. Van de totale uitstroom van een kleine 43.000 jongeren zonder startkwalificatie die de arbeidsmarkt betreden zijn zo'n 3000 jongeren afkomstig uit het praktijkonderwijs en

bijna 3500 jongeren uit het vso. Onbekend is hoeveel van deze leerlingen een (duurzaam) arbeidscontract bemachtigen. Het NJI presenteert cijfers uit 2010 die laten zien dat in dat jaar slechts 640 uitgestroomde vso-leerlingen een arbeidscontract hebben gekregen en 1160 PrO-leerlingen. Van beide groepen krijgt ongeveer de helft van de leerlingen bovendien financiële steun naast deze baan. Op basis van deze cijfers kan gesteld worden dat veel leerlingen zonder succes uitstromen naar de arbeidsmarkt, dan wel uitstromen zonder arbeidscontract (Messing, m.m.v. Valkestijn, 2014).

2.2 Interventies en aanpakken gericht op succesvolle arbeidstoeleiding voor kwetsbare jongeren

Door het veranderd beleid wordt de vraag hoe jongeren uit vso en pro succesvol kunnen worden toegeleid naar arbeid pregnanter. Het is helder, dat deze jongeren gebaat zijn bij extra begeleiding, vanuit hun school, maar ook vanuit andere organisaties in de regio. In de afgelopen jaren zijn er veel (regionale) initiatieven ontstaan met als doel jongeren zonder startkwalificatie naar werk te begeleiden. In het rapport 'Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd' (2014) noemt het NJI een reeks landelijke organisaties en projecten betrokken bij toeleiding naar werk. Het aanbod aan interventies, methodieken, arrangementen, landelijke en regionale projecten, dat gericht is op toeleiding van kwetsbare jongeren naar werk, is zeer omvangrijk en dynamisch, zo signaleren ook de onderzoekers van Ecorys (Bakker, e.a.; 2014) en van ecbo (Smulders e.a., 2013). De veelheid en tijdelijkheid van de initiatieven -vaak met projectstatus- wordt ook wel als 'failliet' van de reguliere infrastructuur beschreven: geen enkel systeem kan voorzien in alle situaties en problemen, maar aan de andere kant vormt versnippering ook weer een deel van het probleem (zie ook Eimers & Visser, 2009; Bakker e.a., 2014).
Voor veel jongeren uit de doelgroep geldt dat een eenmalige toeleiding naar werk ontoereikend zal zijn, stelt het ecbo-rapport 'Samenwerking in goede banen' (Smulders e.a. , 2013). Jongeren kunnen hun baan verliezen, lopen op tegen diverse problemen op verschillende domeinen en zijn 'zijwindgevoelig'. Dat vraagt om ketensamenwerking in twee betekenissen, namelijk in termen van samenhangend aanbod en in termen van langer durende trajecten. Er is geen 'one size fits all' aanpak. Verschillende studies brengen succesfactoren en basiselementen van succesvolle arbeidstoeleiding in beeld. Zo benoemen Bakker e.a. 40 factoren, die in essentie neerkomen op:

- vroegtijdige signalering en (arbeidsmarkt)diagnose;
- in begeleiding de eigen kracht /talenten/empowerment van de jongere centraal stellen;
- benut de kracht van het informeel netwerk, in het bijzonder: betrek en mobiliseer ouders;
- niet schools, theoretisch en zorggericht, maar zoveel mogelijk praktijk, doen en ervaren/ werkend leren;
- werkgevers als zodanig benaderen en goed informeren, ontzorgen, focus op kansen.

Ecbo (2013) heeft op basis van interviews en getoetst aan onderzoeksliteratuur een lijst opgesteld van basiselementen van een succesvolle arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren. Het gaat niet om *evidence-based* aanpakken, maar om als succesvol ervaren elementen. Alle elementen samen maken dat arbeidstoeleiding slaagt: toeleiding begint al gedurende de opleiding, waar aandacht is voor leren in, voor en met de praktijk en gaat door tot de

daadwerkelijke arbeidsinpassing waarbij de begeleiding geleidelijk wordt overgedragen aan de werkgever.

1) Er is sprake van een individuele benadering.
2) In het opleidingsdeel van het traject ligt al vroeg de aandacht op arbeidstoeleiding en leren in de praktijk.
3) Er is aandacht voor het ontwikkelen van basisvaardigheden.
4) Er is aandacht voor loopbaanoriëntatie van de leerling.
5) In het traject moet een match tussen de behoefte van een bedrijf en de behoefte van een leerling tot stand komen.
6) Werk kan ook 'gemaakt' worden.
7) Jongeren worden door een deskundige begeleider op de werkplek ondersteund.
8) Jongeren worden ook vanuit het bedrijf begeleid.
9) De competenties van jongeren worden (branche)gecertificeerd.
10) Partners worden in een vroeg stadium in een toeleidingstraject betrokken.
11) In een traject wordt 'met' de jongere in plaats van 'over' de jongere gepraat.
12) In het traject worden ook de ouders/verzorgers betrokken.
13) Partners delen het idee dat ze samen iets nieuws bedenken.
14) Al tijdens het traject wordt continuïteit georganiseerd.

Bron: Ecbo: Samenwerking in goede banen (2013)

Ook het ecbo-onderzoek 'Jongeren uit vso en pro op weg naar een baan' (Groeneveld e.a., 2015) laat zien, dat een succesvolle arbeidstoeleiding voor deze groepen vraagt om activiteiten op zowel micro- (jongere en zijn sociale netwerk, docent, praktijkopleider), meso- (school, bedrijf, kenniscentra) als macroniveau (wet- en regelgeving, landelijke actoren).

2.3 Ontstaansgeschiedenis van Boris

Het project Boris moet geplaatst worden tegen de achtergrond van de introductie van de Participatiewet, die de nadruk legt op grotere arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. De veranderingen die uit deze wet voortvloeien voor leerlingen uit pro en vso zijn groot en staan voor een heel groot deel in het teken van arbeid(stoeleiding). De aanleidingen voor Boris waren meerledig, zo beschrijft SBB/SPSO (2012). De vso-scholen stonden voor de opdracht om de hoge toestroom naar de Wajong te verminderen door zoveel mogelijk jongeren die kunnen werken naar duurzame arbeidsplaatsen te brengen. Daarvoor gelden volgens SBB/SPSO drie voorwaarden: scholen moeten de arbeidsmarktmogelijkheden van hun leerlingen kunnen vaststellen, jongeren voor de arbeidsmarkt kunnen kwalificeren en ze naar arbeid kunnen toeleiden. Geconstateerd werd dat "*de scholen onder de huidige omstandigheden onvoldoende in staat zijn om aan deze voorwaarden te voldoen."* Een tweede aanleiding lag bij de kwalificatiestructuur die in 2008 van kracht werd en die niet langer deelkwalificaties omvatte. Daardoor was de weg van deelkwalificaties behalen voor jongeren met een beperking afgesloten. SBB zag in de nieuwe kwalificatiedossiers wel mogelijkheden door de opdeling in werkprocessen. Als voorwaarde daarvoor geldt dat er werkgevers gevonden kunnen worden met werkplekken en werkprocessen die de leerlingen aankunnen.

Samen met het REA College heeft SBB een maatwerkproject laten uitvoeren door ECABO, in het kader van de pilots 'Werken naar vermogen' van het ministerie van SZW. Daarnaast was de SLO in opdracht van het ministerie van OCW bezig met de ontwikkeling van een eigen kwalificatiestructuur voor vso. SBB heeft erop aangestuurd dat voor vso en praktijkonderwijs zou worden aangesloten bij de toen net tot stand gekomen kwalificatiestructuur mbo.
Ook andere factoren speelden een rol, zoals de onbekendheid van vso met de kwalificatiestructuur van het mbo; de onbekendheid van vso met arbeidstoeleiding, de onbekendheid van KBB's met de doelgroep en de onbekendheid van bedrijven met de doelgroep. In dezelfde periode ging, eveneens als project, de Werkschool van start. Waar Boris zich richt op de praktische methodiek van toeleiding, richtte de Werkschool zich vooral op de vorming van regionale netwerken (SBB/SPSO, 2012). De pilot de Werkschool is inmiddels gestopt.

Boris is als project ontwikkeld door de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs in opdracht van het ministerie van OCW, (voormalige) Directie JOZ en met steun van de werkgevers- en werknemersorganisaties. De laatsten ondersteunen Boris, omdat de afspraken in het Participatieakkoord een blijvend percentage van mensen met een arbeidsbeperking in de bedrijven omvatten en omdat de bedrijven hulp en expertise van het onderwijs kunnen gebruiken bij het verlagen van de drempel voor jongeren om in te stromen en het beperken van het afbreukrisico. Boris is uitgevoerd door SBB en de Stichting Projecten Speciaal Onderwijs (SPSO). Bij de eerste pilot in het vso zijn 15 vso-scholen en 17 (toenmalige) kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven (KBB's) betrokken (zie verder hoofdstuk 3).

2.4 Doelen en bouwstenen van Boris

De pilot 'Boris brengt je bij een baan' is in 2010 van start gegaan in het vso met als opdracht te verkennen of het systeem van werkend leren van het mbo zich leent voor de vormgeving van de arbeidstoeleiding vanuit scholen voor vso. Het project is aanvankelijk gestart om de vso-scholen te helpen bij de toeleiding van hun leerlingen naar een plek op de arbeidsmarkt en kwam -tegen de achtergrond van de Participatiewet en het onderwijsbeleid- voort uit de vraag van vso-scholen hoe zij de invoering van de Wet Kwaliteit vso vorm konden geven. Later is daar de verdere ontwikkeling van arbeidstoeleiding in het praktijkonderwijs aan toegevoegd.
De centrale vraag achter het -oorspronkelijke- project was de vraag in hoeverre het *systeem van werkend leren in het mbo adequate instrumenten* biedt voor het vso (SBB/SPSO, 2012). Daarbij lag de focus op: 1. Arbeidsmarktinformatie en beroepsoriëntatie: geven de ontwikkelde sites de doelgroep voldoende in handen om hun toekomstmogelijkheden te bepalen? 2. De kwalificatiestructuur: kunnen met behulp van de kwalificatiestructuur mogelijkheden voor werk voor vso-leerlingen benoemd worden, gerelateerd aan opleiding, gecertificeerd en vastgelegd in een arbeidsovereenkomst? en 3. Erkende leerbedrijven: bieden erkende leerbedrijven voldoende professionele opleiding en begeleiding om vso-ers naar een certificaat en een duurzame arbeidsovereenkomst te brengen?

De website www.Borisbaan.nl omschrijft de doelen van Boris als volgt:

- Een efficiënte en effectieve route van onderwijs naar de arbeidsmarkt (voor ministerie van OCW);
- Meer economisch zelfstandige jongeren, minder uitkeringen (voor ministerie van SZW);
- Extra mogelijkheid voor bedrijven om jongeren te werven;
- Optimale inzet van infrastructuur mbo en vo op weg van kwalificatie naar arbeid;
- Betere positie van vso-leerlingen in de maatschappij.

De doelgroep van Boris zijn jongeren uit vso, later ook praktijkonderwijs, die wel kunnen werken, maar geen volledige kwalificatie kunnen behalen. De eerste pilot in het vso was erop gericht om 400 leerlingen aan het werk te helpen.

Bouwstenen van Boris

Boris is een manier van werken om leerlingen uit vso en pro toe te leiden naar arbeid: 'Boris brengt je bij 'n baan'. De Borismethodiek is gebaseerd op de werkwijze in het mbo en benut verschillende elementen die uit het mbo stammen (SBB/SPSO, 2012; Bakker, e.a. 2014; Profiel nummer 6, 2015; Groeneveld, 2015):

- Bepaling van het arbeidsvermogen op 16-jarige leeftijd en koppeling van de mogelijkheden aan de kansen op de regionale arbeidsmarkt;
- Maatwerktraject bestaande uit werkprocessen uit de kwalificatiestructuur van het mbo in afstemming met de werkgever, om productieve inzet op basis van landelijke standaarden te garanderen;
- Samenwerking met een erkend leerbedrijf om de opleiding zoveel mogelijk in het bedrijf te laten plaatsvinden;
- Certificering van het opleidingsresultaat met door de betreffende branche erkende certificaten;
- Ondersteuning van het leerbedrijf bij het plaatsen en behouden van jongeren met een beperking in het werk.

Boris gebruikt de bestaande infrastructuur, netwerken, programma's, leerbedrijven, praktijkopleiders en bedrijfstakregelingen, wetgeving en maakt van daaruit de verbinding naar wat nodig is aan bijstellingen voor vso en praktijkonderwijs (Boris Magazine, november 2015).

De Borismethodiek

De Borismethodiek kent een stappenplan bestaande uit 10 stappen (zie bijlage I) en beoogt leerlingen in drie fasen naar een passende baan te leiden (zie www.Borisbaan.nl), namelijk een goede loopbaanoriëntatie en beroepskeuze, een passende opleiding en begeleiding bij het vinden en houden van een werkplek.

I. De eerste fase omvat loopbaanoriëntatie en beroepskeuze door een goede oriëntatie op arbeidsmarkt en beroepen. Deze fase bestaat uit drie stappen waarin de mogelijkheden en wensen van de leerling getest en in beeld gebracht worden. Daarbij wordt gebruik gemaakt van een aantal instrumenten die al eerder ontwikkeld waren voor het mbo, zoals Beroepeninbeeld.nl en de SBB Barometer. Aanvullend zijn instrumenten ontwikkeld zoals de Werkverkenner[1], die bedoeld is om door middel van een digitaal leerlingprofiel leerlingen te koppelen aan werkprocessen uit de kwalificatiedossiers. De wensen van een

[1] De Boris Werkverkenner is in 2015 beschikbaar gekomen voor deelnemende scholen.

leerling worden getoetst aan de regionale arbeidsmarktbehoefte. In de laatste stap van deze fase oriënteert de leerling zich in en op de praktijk door bedrijfsbezoeken, snuffelstages en gastlessen.

II. In de tweede fase volgen opleiding en certificering volgens een aangepaste (uit het mbo afkomstige) competentiegerichte kwalificatiestructuur, waarbij sprake is van maatwerk per leerling. Na de oriëntatiefase wordt op basis van de keuze en wensen van de leerling een maatwerktraject ingericht. Daarnaast wordt een geschikt leerbedrijf voor de leerling gevonden. Het maatwerktraject is een opleidingstraject, samengesteld op basis van werkprocessen uit de kwalificatiedossiers. Door werkprocessen te combineren ontstaat een takenpakket op basis waarvan de leerling aan de slag kan in een erkend leerbedrijf (Groeneveld, 2015). De leerling doorloopt dit leer/werktraject en ontvangt bij afronding een door de betreffende branche erkend certificaat, dat hem in staat stelt zijn competenties op de arbeidsmarkt aan te tonen.

III. De derde fase omvat plaatsing van de leerlingen bij (erkende) leerbedrijven op een plek die tot een arbeidscontract moet leiden. Leerbedrijven worden bij de opleiding en arbeidsintegratie van de leerling ondersteund. Deze fase moet ertoe leiden dat de leerling als werknemer bij het bedrijf in dienst komt. Boris biedt nazorg voor de leerbedrijven bij het behouden van de werkplek.

Leerbedrijven

Een van de essentiële componenten van het werkend leren is de rol van leerbedrijven. Een bedrijf of instelling die het praktijkdeel van een BBL-opleiding verzorgt, wordt een 'erkend leerbedrijf' genoemd.

In zo'n leerbedrijf is een deskundige praktijkopleider aanwezig, die zorgt voor de begeleiding van de leerling-werknemer. SBB heeft een bestand van 230.000 leerbedrijven (www.Borisbaan.nl). Het register van leerbedrijven is te vinden op www.stagemarkt.nl. Bedrijven zijn onmisbaar bij een goede voorbereiding van jongeren op de arbeidsmarkt. In de Borisaanpak maken de werkgever van een erkend leerbedrijf, de leerling en de school samen een selectie van de werkprocessen die de basis gaan vormen van de opleiding bij het bedrijf. Samen stellen ze vast aan welke voorwaarden nog moet worden voldaan voordat de leerling in aanmerking komt voor een arbeidscontract, bijvoorbeeld aanpassing van de werkplek of dat de leerling op school voorbereid moet worden op de praktijkopleiding in het bedrijf. Bakker e.a. (2014) noemen de potentiele impact van het grote bedrijvenbestand/-netwerk van SBB dat over de boeg van de beroepspraktijkvorming is gecreëerd en waarvan geprofiteerd wordt om extra arbeidskansen voor deze jongeren te creëren "*op z'n minst interessant*", mede omdat "*leerbedrijven in diverse opzichten de voorhoede van werkgevers in Nederland vormen*".

Certificering

De opleidingstrajecten binnen de Borisaanpak zijn niet gericht op volledige kwalificaties/diploma's, maar op delen daarvan. Daarom worden de trajecten afgesloten met branchecertificaten die door de bedrijfstakorganisaties zijn erkend. Scholen voor praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs kunnen via het Praktijkloket, dat sinds najaar 2015 operationeel is, een *praktijkverklaring* aanvragen voor hun leerlingen. Daarop staan de werkprocessen binnen het maatwerktraject van de leerling. Met het ondertekenen

van de praktijkverklaring geeft de praktijkopleider aan dat de leerling de werkprocessen en de onderliggende prestatie-indicatoren voldoende beheerst. De leerling kan op deze manier met zijn praktijkverklaring laten zien wat zijn mogelijkheden zijn. De praktijkverklaringen worden door de brancheorganisaties erkend als een bewijs van vakbekwaamheid. Voorafgaand aan het maatwerktraject bij het leerbedrijf kan gebruik gemaakt worden van het werkplekprofiel waarin de afspraken worden vastgelegd (www.Borisbaan.nl). Het Praktijkloket biedt eveneens het overzicht van bestaande branchecertificaten.

Deze drie elementen, de Borismethodiek die gestoeld is op loopbaanoriëntatie en een maatwerktraject, de (potentiele) betrokkenheid van erkende leerbedrijven en het behalen van branche-erkende certificering ter verbetering van de arbeidsmarktpositie beschouwen we als de centrale bouwstenen van Boris.

2.5 Projectopzet Boris

Boris is een initiatief van SBB (voorheen Colo) en de Stichting Projecten Speciaal Onderwijs (SPSO, voorheen WEC Raad), die de projectleiding voerden en voor afstemming zorgden met VNO-NCW, MKB-Nederland, FNV, CNV, Crossover, UWV WERKbedrijf, MBO Raad, de betrokken directies van de ministeries van OCW en SZW en de Inspectie van het onderwijs. Er is een interne en een externe projectgroep (www.Borisbaan.nl). De kenniscentra en de deelnemende scholen voerden de activiteiten uit. Het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap verleende subsidies voor het project in de periode tussen 2010 tot en met augustus 2016.

Het beleidsplan van Boris was bij aanvang van de pilot heel concreet uitgedacht, stellen Coenen e.a. (2012): "*Bij aanvang van de pilot Boris was al bekend hoe de organisatie van de pilot (informeren van betrokken partijen, het ontwikkelen van instrumenten, de rollen van de verschillende partijen en de uitvoering van de pilot) eruit moest zien en uit welke stappen het leerlingtraject (de stappen die de leerlingen doorlopen) bestaat*". De pilot was georganiseerd in vier fasen: De informatiefase waarin de betrokken partijen (i.c. vooral de vso-scholen en de opleidingsadviseurs) werden voorgelicht over doelen en hun rol in de pilot, door middel van bijeenkomsten, een conferentie en brochures. In de ontwerpfase zijn alle hulpmiddelen ontwikkeld voor de uitvoering van het leerlingtraject, het projectmanagement, de informatievoorziening, de rapportage en de communicatie tussen de uitvoerende en belanghebbende partijen. In de organisatiefase lag de nadruk op voorbereiding van alle actoren op hun rollen en de uitvoeringsfase omvatte het doorlopen van het leerlingtraject[2]. SBB biedt op verschillende momenten ondersteuning, bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van het register van leerbedrijven, de inzet van opleidingsadviseurs om scholen, leerlingen en bedrijven te helpen bij de implementatie van de Borissystematiek, door trainingen voor docenten, managers en praktijkopleiders en door het beschikbaar stellen en nieuw ontwikkelen van instrumenten, die kunnen worden ingezet in de drie fasen van Boris.

[2] Voor een uitgebreid activiteitenoverzicht van de start van het project Boris zie Coenen e.a. (2012).

De systematiek, waarmee de eerste pilotscholen werkten, is bijgesteld en wordt nog steeds verder ontwikkeld en uitgebouwd. Recent (november 2015) is bijvoorbeeld het Praktijkloket operationeel geworden. Op basis van de evaluatie van het pilotproject bij de vso-scholen is besloten tot een brede implementatie bij het vso en is een pilot gestart met praktijkonderwijsscholen. Daarnaast is er een aantal regioprojecten gestart op initiatief van en bekostigd door gemeenten die aan de slag zijn gegaan met de Borissystematiek.

In het volgende hoofdstuk wordt het verloop van Boris en de ervaringen uit de pilots en regioprojecten belicht.

3 Verloop van het project Boris en ervaringen

Boris brengt je bij 'n baan is als project van start gegaan in 2010. De eerste pilot in het vso is intern en extern geëvalueerd. Op basis van (tussentijdse) evaluaties is de Borissystematiek doorontwikkeld en bijgesteld. In 2013 is een tweede pilot van start gegaan, bij scholen voor praktijkonderwijs. Deze pilot loopt nog steeds ten tijde van dit onderzoek. Met Groeneveld (2015) constateren we dat de Borissystematiek nog steeds in ontwikkeling is. In dit hoofdstuk beschrijven we het verloop van het Boris-project, de pilots binnen de vso- en pro-scholen, de wijze waarop Boris binnen regionale samenwerkingsverbanden is/wordt uitgevoerd, de bijstellingen op grond van (tussen)evaluaties en de ervaringen van de scholen in de pilots.

3.1 Ontwikkeling Boris

Het project Boris heeft verschillende fases gekend, waaronder een pilot in het vso, implementatie in het vso, een pilot in het praktijkonderwijs en een verlenging van de pilot (overgangsjaar).

Tijdpad	vso	Praktijkonderwijs
April 2010	Opdracht van OCW voor ontwikkeling pilot Boris in vso	
Juli 2010 – oktober 2012	Pilot bij 15 scholen voor vso (twee schooljaren plus drie maanden voor evaluatie en verslag)	
November 2013	Besluit vervolg implementatie Boris in vso	Besluit start pilot in pro, bij 10 scholen
September 2013 – Augustus 2015	Implementatie in vso	Start pilot in pro
Augustus 2015-augustus 2016		Verlenging pilot pro tot augustus 2016
Augustus 2015	Opening Boris Praktijkloket	
Augustus 2015 – augustus 2016	Overgangsjaar 2015-2016 Boris projectinfrastructuur	

Pilot vso

In 2010 heeft het Ministerie van OCW subsidie verleend aan SBB/SPSO om de Boris-methodiek te ontwikkelen voor het vso. Dat jaar startte een pilot om de methodiek te ontwikkelen en op een aantal vso scholen uit te proberen. Er deden 15 vso-scholen mee, met in totaal 355 leerlingen[3].

In 2012 heeft SBB in de *Eindrapportage 2012* verslag gedaan van de pilot in het vso, met als belangrijkste conclusie dat met de Boris-methode "… een verbetering van de route naar

[3] SBB (2012) Boris brengt je bij 'n baan. Pilotproject tussen speciaal onderwijs, de kenniscentra en de arbeidsmarkt. Eindrapport.

duurzaam werk voor jongeren met een beperking [kan] worden gerealiseerd." (p. 6). Het rapport stelt, dat 51 procent van de leerlingen die de Borismethodiek hebben doorlopen uitgestroomd is naar de arbeidsmarkt (uitstroom naar arbeid en/of BBL).

Het Boris-project komt ook aan de orde in het rapport *Arbeidstoeleiding vanuit pro en vso. Tussentijdse evaluatie Werkschool en vergelijking met Boris* (Coenen e.a., 2012). Op hoofdlijnen zijn de bevindingen over Boris vergelijkbaar met die in de *Eindrapportage 2012*, maar er komen ook enkele andere punten naar voren, zoals de behoefte aan strengere regie door de projectleiding en kritische kanttekening van werkgevers bij de waarde van de deelkwalificaties waarmee in Boris wordt gewerkt (p.61). De onderzoekers nuanceren ook de conclusie uit de *Eindrapportage 2012* met betrekking tot het bereikte rendement. Anders dan in deze eindrapportage, waar het rendement van Boris 51 procent wordt genoemd, komen zij tot een percentage uitstroom naar arbeid/BBL van 35 procent (p.57).

Verlenging pilot vso

Op basis van de gerapporteerde positieve ervaringen bij de deelnemende vso-scholen en de beschreven positieve uitstroomresultaten is in 2013 door het ministerie van OCW besloten om Boris breder te implementeren in het vso. Het doel hiervan is om de kwaliteitsverbetering van het uitstroomprofiel arbeid in het vso te stimuleren en tegelijkertijd om de methodiek te transformeren tot een toekomstbestendige en subsidieonafhankelijke werkwijze.
In het projectplan staat dat 16 vso-scholen zich aanmeldden voor deze verlengde pilot.[4] Belangrijk verschil met de eerste pilotperiode is dat SBB de vso-scholen in de verlengde pilot niet meer financieel ondersteunt bij de implementatie. Vso-scholen moeten de dienstverlening zelf inkopen bij de kenniscentra. Na afloop van de eerste vso-pilot is er geen structureel contact meer geweest met de vso-scholen en SBB heeft niet bijgehouden of de scholen nog steeds met Boris werken.

Pilot praktijkonderwijs

Tegelijkertijd met subsidie voor de implementatie in het vso krijgt SBB in 2013 subsidie om een pilot in het praktijkonderwijs te starten. Het projectplan[5] vermeldt dat 28 pro-scholen interesse tonen, waarvan er uiteindelijk 10 worden geselecteerd om aan de pilot mee te doen. Een verschil met de verlengde pilot in het vso is dat de pro-scholen vanuit de pilot ondersteund worden door de kenniscentra (zij hoeven het dus niet zelf te bekostigen). Elke school krijgt vanuit de kenniscentra een contactpersoon toegewezen die de school zal helpen bij het leggen van de contacten tussen verschillende partijen en het proces naar omvorming tot werkend-leren-organisatie aanjaagt (uit: Voorstel uitrol Boris).

De pilot start in augustus 2013 met 10 pro-scholen die ieder 10 leerlingen mogen selecteren. In totaal doen dus 100 leerlingen mee in de pilot. In een tussenrapportage in juni 2014[6]

---

4 SBB (oktober 2013). Voorstel uitrol Boris. Implementatieplan Boris en onderzoekspilot praktijkonderwijs. Zoetermeer: SBB.
5 Idem voetnoot 2.
6 SBB (juni 2014). Tussenrapportage Boris brengt je bij een baan. Zoetermeer: SBB.

rapporteert SBB over de voortgang in het eerste projectjaar: scholing heeft plaatsgevonden, de pilotscholen hebben hun deelnemers geselecteerd en de scholen gaan aan de slag met het invullen van de Boris-trajectplannen. Ook heeft iedere pilotschool een Boris procesbegeleider toegewezen gekregen, die de trajectplannen bespreekt met de docenten.

Verlenging pilot pro-scholen
Eind mei 2014 wordt met OCW afgesproken om de pilot in het praktijkonderwijs met een jaar te verlengen tot 1 augustus 2016. Reden daarvoor zijn de benodigde opstarttijd voor de leerling-trajecten op de praktijkscholen en de constatering dat er op 1 augustus 2015 nog vrij beperkt data beschikbaar zijn voor een gedegen analyse. SBB geeft aan dat leerling-trajecten gemiddeld twee jaar in beslag nemen en dat het implementatieproces meer tijd nodig heeft om succesvol te zijn[7].

Tijdens de verlengde pilotperiode vindt de transitie plaats van de kenniscentra naar SBB. Deze organisatorische verandering heeft grote invloed op de beschikbaarheid van adviseurs. Uit onderzoek van Groeneveld[8] (2015) blijkt dat de dienstverlening door de kenniscentra niet voldeed aan de verwachtingen van de scholen. In een memo[9] erkent SBB dat probleem en geeft aan dat de dienstverlening inmiddels weer op peil is gebracht.

Overbruggingsjaar en toekomst
SBB heeft vanaf 1 augustus 2015, binnen de nieuwe uitvoeringsorganisatie, alleen nog budget voor de invulling van wettelijke taken voor het mbo en vmbo en verzoekt daarom om aanvullende middelen voor het continueren van de benodigde capaciteit. In juni 2015 ontvangt SBB subsidie om de projectinfrastructuur tijdens het overgangsjaar2015/16 te behouden en acties uit te voeren voor een duurzame invulling van Boris voor de toekomst[10]. De subsidie wordt o.a. aangewend om voldoende capaciteit aan adviseurs praktijkleren te behouden voor de inzet voor de specifieke doelgroep van vso en praktijkonderwijs. Ook worden instrumenten doorontwikkeld, zoals het Praktijkloket en de Werkverkenner. Begin 2016 zijn 24 Boris-adviseurs werkzaam.

SBB geeft in een memo (zie voetnoot 7) aan na afloop van het project in 2016 de scholen niet meer te ondersteunen op het gebied van deskundigheidsbevordering in het uitvoeren van werkend leren. De ontwikkelde werkwijzen en instrumenten blijven wel beschikbaar voor het scholenveld. SBB wil zich uitsluitend op haar kerntaken richten: het gebruik van de kwalificatiestructuur, de beschikbaarheid van leerbedrijven en, in samenwerking met de bedrijfstakorganisaties, het verbeteren van condities in de bedrijven om jongeren uit de participatiedoelgroep aan het werk te krijgen en te houden.

---

7 Verzoek tot verlenging projecten. SBB, 25 juni 2015
8 Groeneveld, e.a. (2015) Jongeren uit vso en pro op weg naar een baan. Een onderzoek naar de Borissystematiek van SBB. Den Bosch: Ecbo
9 Seignette, W. (januari 2016). Memo bij onderzoeksverslag van ECBO. Zoetermeer: SBB
10 SBB (juni 2015). Voortzetting Boris. Zoetermeer: SBB.

Regioprojecten
Naast de deelnemende vso- en pro-scholen in de pilots zijn vanaf 2013 in een drietal regio's (Rotterdam, Nijmegen, Drechtsteden) gemeenten in samenspraak met het scholenveld op eigen kosten gestart met de Boris-systematiek. Hierbij zijn 14 pro-scholen en 13 vso-scholen betrokken. Er was veel belangstelling voor Boris vanuit de scholen en gemeenten, omdat het in verschillende onderzoeken als good practice naar voren werd geschoven. Boris appelleert aan een reële behoefte en een reëel gevoeld probleem. In de regio's wil men met Boris tot een hoger rendement in arbeidstoeleiding vanuit het onderwijs komen om de uitkeringslasten te beperken.

3.2 Pilot vso

Deelnemende scholen en stand van zaken
Aan de landelijke Boris-pilot in het vso hebben in totaal 15 scholen deelgenomen. In deze paragraaf worden de ervaringen beschreven van de scholen die aan de pilot hebben meegedaan.
Zes van de scholen zijn inmiddels helemaal gestopt met Boris. De belangrijkste reden hiervoor is dat de subsidie wegviel en Boris daardoor te duur werd. Ook het niet uitkomen van de verwachtingen is een belangrijke reden voor scholen om te stoppen met Boris. De verwachtingen waren dat men leerlingen beter en gerichter zou kunnen begeleiden naar geschikt werk (ontwikkelen methodiek arbeidstoeleiding), gebruikmakend van de kenniscentra (inzetten externe expertise). Scholen die niet gestopt zijn met Boris twijfelen of ze door zullen gaan met Boris. Bij deze scholen hangt het voortgaan met Boris af van een eventuele vervolgsubsidie. Wanneer de subsidie wegvalt, streven ze ernaar om (delen van) de Boris-methodiek toch te blijven hanteren.

Proces
De belangrijkste beweegredenen voor deelname aan de Boris-pilot waren, aldus de scholen:
- leerlingen kwalificeren voor wat ze kunnen, gestoeld op competenties;
- beter zicht krijgen op de arbeidsmarkt;
- in contact komen met meer/andere kenniscentra, vso-scholen en leerwerkbedrijven.

Scholen noemen dus niet op voorhand de tools of instrumenten die bij de Boris-aanpak horen als reden om in te stappen. De verwachtingen over de opbrengsten van Boris op de vso-scholen waren bij de start doorgaans gematigd tot positief. vso-scholen gaven aan in te willen zetten op certificering van leerlingen en om een omslag in het denken bij de medewerkers van de school/opleiding te bewerkstelligen. Meer denken in de richting van arbeid, in plaats van bijvoorbeeld dagbesteding. Het concreet vinden van een (betaalde) baan, nadat jongeren de school hebben verlaten, lag voor de meeste scholen een stuk verder op de horizon. Dit was niet hun primaire verwachting, omdat voorheen het einddoel van veel van hun leerlingen de transitie naar beschut werk of dagbesteding was.
vso-scholen hoopten dat Boris de opleidingskansen van de leerlingen verbeterden, zodat leerlingen aan potentiële werkgevers kunnen laten zien wat ze in huis hebben. Daarnaast werd

verwacht dat door Boris het bedrijvennetwerk van de scholen zou worden vergroot en dat ze meer bedrijven zouden vinden die openstaan voor een stagiaire.

Deelnemende leerlingen
De vso-doelgroep is erg breed, er is veel variatie in leerlingpopulatie, zowel tussen als binnen de clusters (1 t/m 4). 'Het' vso bestaat niet. De Boris-aanpak werkt dan ook steeds verschillend per school, omdat de school precies weet welke vso-doelgroep zij in huis heeft, wat het potentieel is van hun leerlingen en hoe zij deze het beste kan bedienen. Deze verscheidenheid vraagt om maatwerk, waarop niet zonder meer één methodiek bij aansluit. Zo zijn er zowel cluster 3-scholen, die enthousiast met Boris aan de slag gingen, als die zijn gestopt met Boris.

Loopbaanoriëntatie en maatwerktraject
Scholen verschillen onderling in de aanpak van de 'transitie onderwijs – arbeid'. Een aantal scholen geeft aan dat zij hun aanpak om jongeren in contact te laten komen met (betaalde) arbeid al (redelijk) op orde hadden (bijvoorbeeld wat betreft beroepsoriëntatie, stagemarkten). Dit zijn met name scholen die aangaven relatief veel jongeren te hebben met het uitstroomprofiel 'arbeid'. Voor andere scholen is de genoemde transitie vrij nieuw en wordt opgemerkt dat de kloof tussen vso en arbeidsmarkt voor veel leerlingen (nog) te groot is. De opgedane ervaringen met Boris hebben er bij een aantal scholen wel toe geleid dat bijvoorbeeld de fase van beroepsoriëntatie naar voren is geschoven. Leerlingen gaan nu eerder bij bedrijven kijken/onderzoeken of de betreffende branche (en dus ook de werkzaamheden) iets voor ze is. Het maatwerktraject 'werkend leren', dat vanuit het Boris-project werd geboden, sloeg bij meerdere scholen aan omdat dit een hele concrete insteek had. Ook het Praktijkloket werd als positief beoordeeld.
Wat door de vso-scholen als minder positief wordt bestempeld is het contact met de verschillende kenniscentra. Dit werd onvoldoende beoordeeld: medewerkers van kenniscentra zijn wisselvallig in de betrokkenheid, zijn niet goed op de hoogte van de vso-doelgroep en afspraken worden niet nagekomen, aldus de scholen. Daardoor moesten vso-scholen vaak toch nog veel zelf doen of regelen.
Op de meeste scholen is er, dankzij Boris, een omslag in het denken over hoe men tegen het proces tot het vinden van een geschikte stageplaats en/of arbeid komt.
De vso-scholen vonden de benodigde tijdsinvestering voor de Boris-aanpak niet bezwaarlijk.

Betrokkenheid erkende leerbedrijven
Vrijwel alle scholen geven aan dat de manier van communiceren met leerwerkbedrijven positief heeft gewerkt voor de school. Voor sommige scholen was dit namelijk een relatief 'nieuw terrein', waarbij de kenniscentra ondersteuning boden door de scholen in contact te brengen met leerwerkbedrijven. Dit zorgde aanvankelijk voor meer contacten, een groter netwerk en dus meer (stage)kansen voor de leerlingen. Wat vervolgens teleurstellend was is dat er uiteindelijk structureel niet méér bedrijven gevonden zijn die hun leerlingen een stageplek wilden of konden aanbieden. Het eerder genoemde grotere netwerk was dus niet van blijvende aard. Onder de streep zijn er, volgens de scholen, te weinig extra stagemogelijkheden bijgekomen.

Certificering

Het kunnen behalen van (deel)certificaten wordt door de scholen als een groot voordeel van Boris gezien. vso-scholen geven aan dat zij vooral streven naar een zo gunstig mogelijk stageklimaat voor de leerlingen, met een zo breed mogelijk aanbod en dat (deel)certificering een sluitstuk is. Daar waar (deel)certificering plaatsvindt geeft het jongeren meer zelfvertrouwen waardoor ze 'zichtbaarder' worden op de arbeidsmarkt. Voor bedrijven is het belangrijk om te weten waar deze jongeren voor kunnen worden ingezet en waarvoor niet. Met een (deel)certificaat kan dit worden aangetoond. Randvoorwaardelijk hierbij is wel dat de bedrijven gecertificeerde werkprocessen als zodanig in een functie aan kunnen bieden. Enige nuancering is wel op zijn plaats, aldus de scholen: een (deel)certificaat biedt geen enkele garantie op een arbeidsplek.

Toekomst

Van de scholen zijn er zes zoals gezegd definitief opgehouden met Boris. Boris is (per leerling) te duur wanneer de subsidie wegvalt en de opbrengsten wegen niet op tegen de kosten. Enkele scholen geven aan dat ze een aantal van de aangereikte instrumenten/tools in het kader van (beroeps)oriëntatie willen blijven inzetten.

3.3 Pilot Praktijkonderwijs

Deelnemende scholen en stand van zaken

Aan de landelijke Boris-pilot in het praktijkonderwijs hebben in totaal elf scholen deelgenomen. Zeven van de praktijkscholen hebben expliciet aangegeven door te willen gaan met Boris, variërend van 'voor alle leerlingen' tot aan een 'afgeslankte vorm/light versie'. Eén school heeft nog niet besloten over het wel of niet doorzetten van de Boris-methodiek. Twee scholen zeggen te stoppen met Boris. Zij geven aan dat Boris niet echt geleefd heeft in de school, dat Boris 'op de achtergrond' leefde en ook niet 'bekend' werd gemaakt onder collega's. De scholen die doorgaan met Boris geven aan dat zij niet al te hoog hadden ingezet op het vinden van een baan voor de leerlingen. Ze zijn meer gericht op het verbeteren van stagemogelijkheden, het verkrijgen van praktijkgerichte vaardigheden en de duurzame plaatsing van leerlingen. Een school gebruikt de bewoording 'Sterker naar werk'. Dit lijkt het motto te zijn waaronder Boris als succesvol wordt ervaren door scholen.

Proces

De belangrijkste beweegredenen voor deelname aan de Boris-pilot waren, aldus de scholen:

- leerlingen kwalificeren voor wat ze kunnen, gestoeld op competenties;
- betere 'matches' vinden voor moeilijk plaatsbare leerlingen (ook die leerlingen aan een baan helpen);
- onderzoeken of de Boris-methodiek iets toevoegt aan de bestaande werkwijze(n);
- in contact komen met meer en andere kenniscentra en leerwerkbedrijven.

Alle 10 scholen geven aan dat Boris mooi 'verpakt' is, maar dat het in de praktijk (soms in meer of mindere mate) teleurstelt. De Boris-slogan wekte te hoge verwachtingen, aldus de meeste scholen. Deze verwachtingen worden gevoed door de voorlichting die vooraf gegeven werd.

Door deze hoge verwachtingen zijn vrijwel alle scholen teleurgesteld over de effecten van Boris. Dit is voornamelijk te wijten aan het gebrek aan nieuwe/extra banen voor jongeren, die wel verwacht werden door deelname aan de pilot. Wanneer leerlingen wel een baan hebben gekregen wordt (door de scholen) opgemerkt dat deze leerlingen zonder Boris ook aan een baan zouden zijn gekomen.

Een aantal scholen had de verwachting dat hun 'moeilijkste leerlingen' door Boris alsnog aan een stageplek geholpen konden worden en wellicht hierna aan een baan. Deze verwachting is niet uitgekomen. Een aantal scholen ziet een duidelijke meerwaarde in het gebruik van de werkprocessen vanuit de kwalificatiedossiers. Het vergt echter doorgaans veel tijd om uit te zoeken welke dossier(s) voor welke leerling ingezet kunnen worden.
Scholen die doorgaan met Boris lijken over het algemeen hun verwachting over Boris inmiddels bijgesteld te hebben. Boris leidt misschien niet tot een baan, maar bereidt leerlingen wel beter voor op de arbeidsmarkt. Boris is hiervoor geen oplossing, maar meer een hulpmiddel. Een hulpmiddel dat a) een certificaat op kan leveren waardoor b) de kans op het vinden van een baan groter wordt.

Loopbaanoriëntatie en maatwerktraject
De bouwsteen maatwerktraject en loopbaanoriëntatie (LOB) wordt door de praktijkscholen als overbodig ervaren: ze doen hier al veel mee en hebben er veel ervaring mee. Scholen geven aan dat ze goede programma's hiervoor hebben, en dat zij hun 'stagevoorbereidende jaren' doorgaans zodanig op orde hebben en zo breed zijn, dat Boris hier geen extra meerwaarde in kon hebben. De benodigde tijdsinvestering (trainingen/cursussen) voor deze bouwsteen wordt door de scholen als negatief ervaren.
Boris is het meeste gebruikt bij de hogere/laatste leerjaren. Een aantal scholen geeft aan dat bijvoorbeeld werkprocessen nu beter en nauwkeuriger worden beschreven en dat door Boris men veel gerichter bezig is met bijvoorbeeld welke stage passend is, wat kan iemand wel of (nog) niet, wat zijn aandachtspunten. Diverse scholen geven aan dat zij het idee hebben dat de jongeren hierdoor meer zelfvertrouwen en zelfkennis op hebben gebouwd.

Een goede samenwerking tussen de scholen en SBB speelt in de pilots een cruciale rol. Deze samenwerking verliep tijdens de reorganisatie van SBB/de kenniscentra, dus precies in de pilotfase, bij de meeste scholen niet goed. Wat scholen vooral lastig vonden is dat er toen veel wisselingen waren van contactpersoon vanuit de projectorganisatie.
De twee scholen die besloten te stoppen met Boris geven aan dat al vanaf het begin de samenwerking met SBB stroef verliep.

Betrokkenheid erkende leerbedrijven
Er zijn vijf scholen die aangaven nieuwe samenwerking met bedrijven aan te zijn gegaan dankzij Boris. De overige scholen geven aan dat hun bedrijvennetwerk niet is vergroot.
Met heeft het idee dat bedrijven 'serieuzer' kijken naar Boris-leerlingen die op hun af komen, wat leerlingen al wel of nog niet kunnen en wat zij als bedrijf kunnen bieden aan bijvoorbeeld

vervolgscholing. Een verbeterpunt echter is dat nog maar weinig bedrijven de Boris-methodiek kennen.

Certificering
Het behalen van een certificaat (en de wijze waarop) in combinatie met het aanbieden van een maatwerktraject is het meest positief van de Boris-aanpak, aldus de scholen. Zij geven aan dat de motivatie van leerlingen (en ouders) groeit en er meer gedacht wordt in werkprocessen. Een ander onderdeel van Boris dat positief beoordeeld wordt is het praktijkloket.

Toekomst
De meeste scholen zijn van mening dat juist de landelijke overheid zou moeten blijven investeren in een programma als Boris, omdat scholen zelf niet de middelen hebben om Boris voort te zetten. De scholen die doorgaan met Boris zullen naar verwachting bepaalde onderdelen van Boris, zoals het werken met werkprocessen, blijven gebruiken of bijvoorbeeld inzetten voor slechts een selectieve groep leerlingen (ook al zou de financiering stoppen).

3.4 Boris in de regio's

In het kader van de verdere implementatie van Boris zijn er drie regio's waar pro-scholen en/of vso-scholen met de Borissystematiek aan de slag zijn gegaan. Dat aantal breidt nog steeds verder uit. In deze evaluatie zijn de regionale projecten in de gemeenten Nijmegen, Rijnmond en de Drechtsteden betrokken. Deze regioprojecten verschillen qua proces/aanpak, doelstelling en uitvoering. Ze verschillen ook van de pilots doordat de gemeenten/provincie de Borisactiviteiten (co-)financieren. Het regioproject Nijmegen is in de tijd het meest uitgekristalliseerd, de andere twee zijn met name wat betreft de organisatie en uitvoering ervan moeilijk van de grond gekomen. Voor alle drie de regioprojecten geldt dat in principe alle vso- en praktijkscholen zouden deelnemen aan Boris. In deze paragraaf beschrijven we de uitgangssituatie en doelen van de regioprojecten, de ervaringen en de toekomst van de regioprojecten.

Regioproject Nijmegen
Dit regioproject kende vooraf een tweetal duidelijke doelstellingen:
- Op schoolniveau: Bij vso-scholen wilde men een omslag in denken bereiken door het onderkennen van mogelijkheden van jongeren in relatie tot mogelijkheden op de arbeidsmarkt. De scholen wilden ondersteuning bij dit proces. Bij het praktijkonderwijs ging het om een completer zicht op arbeidsmarktkansen in de regio ('meer ingangen op de arbeidsmarkt') via SBB en de kenniscentra.
- Op regionaal niveau: afstemming in arbeidstoeleiding, eenduidige werkgeversbenadering, kennisuitwisseling, samenwerking betrokken partners: scholen/onderwijs, gemeente, bedrijfsleven, regionaal werkbedrijf.

In Nijmegen is Boris in 2014 begonnen met twee scholen die als een soort aanjagersrol fungeerden. Zij waren voor de gemeente een opstapje om te starten en om de andere scholen te motiveren ook deel te nemen.
Binnen het regioproject ligt de nadruk op netwerkvorming. De partners hebben elkaar – mede door de scholing van SBB – weten te vinden. Er heeft een goede eerste verkenning plaatsgevonden hoe gezamenlijk de transitie naar arbeid voor pro/vso kan worden vormgegeven. Boris heeft hierin gefaciliteerd. Verder is er mede dankzij Boris een civiel effect zichtbaar geworden voor leerlingen uit pro/vso. Men kijkt meer naar de leerling vanuit regulier onderwijs met de gedachte dat leerlingen ook regulier werk kunnen doen (meer kijken vanuit kansen in plaats van problemen). Op schoolniveau is de oriëntatiefase op arbeid is naar voren gehaald. Kortom, Boris is een eerste aanzet geweest tot een meer eenduidige en gezamenlijke aanpak vanuit gemeente, scholen en het bedrijfsleven.

Ervaringen
Vanuit het regioproject Nijmegen hebben 3 vso-scholen en 1 praktijkschool aan dit onderzoek deelgenomen. Twee vso-scholen zijn gestart in 2014/15 en één dit schooljaar (2015/16). Het is volgens de scholen nog te vroeg om van aantoonbare 'Boris-opbrengsten' te spreken. De belangrijkste meerwaarde die de vso-scholen al wel zien is een omslag in denken, een bewustwordingsproces dat de transitie van school naar arbeid een andere aanpak verdient. Zij zijn voorzichtig positief over de Boris-aanpak. Er zijn nog geen Boris-leerlingen uitgestroomd naar arbeid, dus deze 'Boris-meerwaarde' kan nog niet worden aangetoond. Wel zien de scholen al dat bij:

- Leerlingen de eigenwaarde groter wordt. Ze krijgen een reëler beeld van hun arbeidskansen -en mogelijkheden, waardoor zij (zo is de verwachting bij de scholen) een grotere kans hebben op een baan.
- Docenten en begeleiders krijgen meer expertise en inzicht in de Boris-werkprocessen.
- Docenten en begeleiders worden met Boris ondersteund in de fasering/opbouw in de toeleiding naar arbeid. Het bewustwordingsproces van het belang van een goede beroepenoriëntatie is bij hen duidelijk vergroot.

De scholen geven aan dat zij kritischer zijn gaan kijken naar de leer- en uitstroommogelijkheden van de leerlingen en dat zij zo vroeg mogelijk inzetten op de voorbereiding op arbeid.

De Nijmeegse praktijkschool is in schooljaar 2015/16 pas gestart met Boris. Er zijn inmiddels 25 'Boris-leerlingen' geselecteerd, maar alle activiteiten die tot nog toe hebben plaatsgevonden zijn uitgevoerd om Boris op te starten. Er is dan ook nog maar weinig ervaring opgedaan en de (eventuele) meerwaarde van Boris is nog niet vast te stellen.
De 25 geselecteerde jongeren vormen een doorsnee van de leerlingenpopulatie (er is niet met bepaalde criteria geselecteerd). Veel van deze leerlingen halen al branchecertificaten, Boris wordt aanvullend toegepast. De eerste ervaringen met SBB-adviseurs waren negatief, het duurde allemaal erg lang en de adviseurs wisten weinig van de Boris-aanpak. Inmiddels zijn er nieuwe en meer ervaren SBB-adviseurs aangedragen, waarmee nog geen concrete ervaringen zijn opgedaan.

Toekomst

Het regioproject Nijmegen heeft als doel dat de deelnemende scholen na augustus 2016 zelf de Boris-methodiek kunnen uitvoeren. Voor het vso is dat lastiger dan voor het praktijkonderwijs, bijvoorbeeld vanwege de doelgroep: veel jongeren hebben nog steeds uitstroomprofiel dagbesteding. Het vso zou de handen ineen kunnen slaan (bijvoorbeeld op bestuurlijk niveau) om de route naar arbeid vorm te gaan geven. Verder is nu de gemeente aan zet. Zij heeft het grootste belang vanwege haar verantwoordelijkheid rondom inkomen/uitkeringen, maar ook vervolgonderwijs. De gemeente zou met de scholen in gesprek moeten gaan met als doel inzetten op maximale participatie van leerlingen en doorgaande leerlijn.

Regioproject Rotterdam

In Rotterdam ging Boris van start als methodiek in het toenmalige samenwerkingsinitiatief Rijnmond NetWERKT, dat als doelstelling had om jongeren, die wel kunnen werken maar niet in bezit zijn van een startkwalificatie, perspectief op werk te bieden. Waar mogelijk wilde men bereiken dat meer jongeren uit pro en vso direct uitstromen naar werk of werkend leren. De gemeente (het Jongerenloket) heeft na analyse van de projectgroep 100 Borisplekken ingekocht om te onderzoeken of Boris werkt voor de scholen in de regio. Het concept Boris vond men aantrekkelijk: ‘Een leerling heeft best wat in z’n mars, is er nog niet op het moment dat hij begint met een baan of stage, maar kan er met begeleiding wel komen.’ Het aantrekkelijke zat hem in het verwachte potentieel van leerbedrijven/banen: ‘*Als onderwijs komen we met deze jongeren moeilijker de bedrijven in, dus als daar via KBB’s iets losgemaakt of voorbereid kan worden is dat aantrekkelijk*’. Rijnmond NetWERKT is inmiddels opgeheven; het overleg en de vergaderstructuur zijn wel overeind gebleven. In principe namen alle scholen deel aan Boris. De pro-scholen hebben al langer ervaring met arbeidstoeleiding; bij de vso-scholen is dat diverser. In de loop van de tijd zijn verschillende scholen afgehaakt.

Ervaringen

In het regioproject Rotterdam heeft Boris geleid tot een aantal opbrengsten, zoals informatie- en kennisdeling over baanmogelijkheden, branchecertificaten/deelcertificaten en werken met de werkprocessen uit de kwalificatiedossiers. De frustratie van de scholen is dat Boris te zeer een schoolverhaal is gebleven en de beloften niet zijn waargemaakt. Werkprocessen uit de KD hebben pas echt betekenis als ze de bedrijven wat zeggen en als bedrijven aangeven: ‘dit is voldoende om te starten en we gaan werken aan wat je nog niet beheerst’. Maar Boris heeft niet meer banen of openingen in andere sectoren ontsloten. De verwachting was dat Boris banen op het niveau van de doelgroep zou leveren en het bedrijfsleven beter zou bekendmaken met mogelijkheden van deze leerlingen en de benodigde begeleiding. Er is veel tijd in papierwerk en overhead rond Boris geïnvesteerd; het rendement is niet duidelijk. Als successen uitblijven hebben scholen weinig aanleiding om bestaande methodieken, ritmes en cultuur te veranderen. Er bestond veel onvrede over de dienstverlening van de KBB’s als gevolg van de hervorming.

Vanuit het regioproject Rotterdam heeft 1 vso-school en hebben 3 praktijkscholen aan dit onderzoek deelgenomen. De Rotterdamse vso-school zette in op de Boris-methodiek en

minder op plaatsing richting arbeidsmarkt. De school is positief over de methodiek, de tools en het denken in werkprocessen en de samenwerking met SBB. De vso-school heeft zich inmiddels de methodiek eigen gemaakt en langs die lijn een onderwijsprogramma ingericht. De inzet, bemensing en begeleiding door de KBB's was veel te beperkt. Men ziet een discrepantie tussen wat beloofd werd en wat daadwerkelijk geleverd werd. 'Boris (brengt je bij 'n baan) heeft de lat voor zichzelf misschien te hoog gelegd'. De meerwaarde van Boris zit vooral in de schoolkant (methodiek en gedachtegoed) en het leren spreken van de taal van werkgevers. Het andere deel (werken met de opleidingsadviseurs) is niet goed van de grond gekomen: 'Goed verhaal, dat aan een mooie kapstok hangt, maar slechte uitvoering'. Of de school verder gaat met Boris hangt sterk af van kosten. Als de school €1.700,- per leerling moet betalen en onzeker is of dat alles leidt tot een betaalde baan, dan kiest de school ervoor met Boris te stoppen.

De praktijkscholen geven aan eind schooljaar 2014/15 gestopt te zijn met Boris, mede op verzoek van de betrokken docenten. Boris is op deze scholen nooit verder gekomen dan de selectie van jongeren, bezoeken van voorlichtingsbijeenkomsten, volgen van trainingen en invullen van (veel) formulieren. De scholen verwachtten van Boris toegevoegde waarde, namelijk in contact komen met de diverse kenniscentra. Deze zouden de scholen moeten voorzien van informatie over bedrijven, stageplekken en zicht geven op welke vacatures er zijn of eraan komen. Ook zouden deze kenniscentra helpen bij het verkrijgen van diverse branchegerelateerde certificaten/diploma's. Bovenal was de verwachting dat Boris zou leiden tot meer (contacten met) stagebedrijven en concrete banen. Op de andere praktijkschool bestaat een afwachtende houding ten aanzien van wat Boris dit schooljaar brengt.

Regioproject Drechtsteden

Bij de Drechtsteden is veel beweging te zien wat betreft gezamenlijke visie-ontwikkeling, elkaars netwerken gebruiken, aansluiting met andere partners als bijvoorbeeld de gemeentelijke sociale diensten en beschikbaar stellen van middelen. Met ervaart daar dat er meer tempo in kan, dat er bijvoorbeeld sneller besluiten moeten worden genomen. De laatste stand van zaken rondom Boris is dat van de 13 scholen in de pilot ongeveer de helft ervan nooit begonnen is of inmiddels gestopt is. De andere helft is gestart of bevindt zich in de voorbereidingsfase.

Vanuit het regioproject Rotterdam wordt aangegeven dat SBB dit schooljaar aan de slag is gegaan met de feedback vanuit het project. De verwachting is dat als verbetering binnen de projecttermijn (aanstaande augustus) uitblijft en er geen verbetering zichtbaar is, en er ook meer kosten bijkomen, de scholen stoppen met Boris. Aanvullend wordt opgemerkt dat Boris in de scholen ook nu al nog maar weinig lijkt te leven. Daarmee is het probleem niet opgelost. In Rotterdam zijn Jongerenakkoorden gesloten. Dit zijn initiatieven waarbij onderwijs, overheid en ondernemers gezamenlijk optrekken en jongeren opleiden op de werkplek in plaats van op de school zelf. Uit diverse analyses blijkt dat er in de regio werk genoeg is voor de doelgroep, maar dat het maar niet lukt om jongeren en bedrijven bij elkaar te krijgen.

Toekomst
De gezamenlijke Drechtsteden kennen een wat voorzichtigere lijn en zitten qua ambitie tussen Nijmegen en Rotterdam. Er wordt gesproken over uitbreiding van Boris wat betreft het aantal deelnemende instellingen en ook uitbreiding met een gemeente (Gorinchem). Het streven is nog steeds dat er één platform rondom kwetsbare jongeren wordt georganiseerd (bijvoorbeeld vanuit de aanpak van voortijdig schoolverlaten) waarin alle betrokken partijen aanwezig zijn.

3.5 Conclusie projectverloop

Het project Boris brengt je bij ’n baan heeft twee tranches van pilotprojecten gekend, zoals hiervoor omschreven, een in het vso en een in het praktijkonderwijs. Duidelijk is dat gedurende het project de werkwijze en de beschikbare instrumenten van de Boris-aanpak zich sterk hebben ontwikkeld. Zo waren in de eerste pilot met vso-scholen de digitale instrumenten nog niet beschikbaar en had zich de werkwijze met werkprocessen en daarop gebaseerde praktijkverklaringen nog niet uitontwikkeld. Het Praktijkloket is pas najaar 2015 beschikbaar gekomen. Dat maakt dat de ervaringen van de scholen en andere betrokkenen met Boris deels ook een blik bieden op de ontwikkelingsfase waarin het project zich bevond. Met name scholen uit de tweede pilot (praktijkscholen) geven aan dat zij in de tweede helft van 2015 een omslag hebben ervaren: het beschikbaar komen van digitale instrumenten, het Praktijkloket en een meer duidelijke rol van SBB.
Hoewel het project zeker ook positieve reacties en resultaten heeft opgeleverd, is het algemene beeld dat het verloop moeizaam is geweest. Het merendeel van de pilotscholen is geheel of grotendeels gestopt met Boris en veel scholen zijn teleurgesteld in het project. Voor het moeizame verloop van het project zijn verschillende redenen aanwijsbaar:

- *Onrealistische verwachtingen*
  De redenen en verwachtingen waarmee veel scholen aan de pilots zijn begonnen waren niet realiseerbaar met de Boris-aanpak. Zo wilden verschillende scholen Boris inzetten voor een specifieke doelgroep in school waarvoor zij met de bestaande eigen aanpak moeilijk stageplaatsen en werk konden vinden. Boris bleek daarvoor echter geen passend antwoord. De verwachtingen waren niet realistisch, want Boris was en is niet bedoeld voor een extra zware, moeilijk plaatsbare doelgroep. Vaker kozen scholen voor Boris in de verwachting dat Boris tot meer nieuwe stageplaatsen en banen voor de leerlingen zou leiden. De toegang tot het netwerk van mbo-leerbedrijven was de belangrijkste reden voor deelname aan het project voor de helft van de praktijkscholen. Juist deze scholen tonen zich teleurgesteld en zijn vaak al gestopt met Boris. Een derde punt waarop de verwachtingen vaak niet uitgekomen zijn is de mate van ondersteuning die de scholen hadden verwacht van de kenniscentra en later SBB. De te hoge en voor een deel onrealistische verwachtingen van scholen hebben belangrijk bijgedragen aan de latere teleurstellingen en het afhaken van de scholen.

- *Te hoge ambities*
  In de interviews wijzen veel scholen erop dat het project Boris niet heeft waargemaakt wat beloofd werd. Dat heeft te maken met de soms onrealistische verwachtingen van scholen, maar zeker ook met de hoge ambities van het project en de problemen om die waar te maken. Zeker in de eerste jaren waren er veel wisselingen van adviseurs, onvoldoende toegeruste en gemotiveerde adviseurs, scholing en trainingen die niet aansloten op de behoefte, formulieren die in het gebruik niet werkbaar bleken en instrumenten die niet uitontwikkeld waren. Het contrast tussen de presentatie van het project Boris en de werkelijkheid was te groot.
- *Reorganisatie kenniscentra en SBB*
  Zoals beschreven heeft de reorganisatie van de kenniscentra en SBB het project parten gespeeld. De organisatorische onrust, wisselingen van personeel en herziening van taken hebben ertoe geleid dat scholen niet de ondersteuning konden krijgen waarop zij rekenden.
- *Verschillende uitgangssituaties scholen*
  De uitgangssituatie voor vso en praktijkonderwijs was en is zeer verschillend. Dat betekent dat de inzet van het project Boris anders is opgepakt en ervaren. Het vso kent verschillende typen scholen en leerlingengroepen. Traditioneel was een groot deel van het vso niet gericht op uitstroom naar werk (maar naar vervolgonderwijs of dagbesteding). Het volume leerlingen dat naar arbeid toegeleid moet worden is soms relatief klein. Voor het praktijkonderwijs is toeleiding naar werk juist een kerntaak. Scholen hebben een eigen, vaak jarenlang gebruikte werkwijze en programma. Het is duidelijk dat de rol die Boris kan spelen in vso en in praktijkonderwijs verschillend is. Het project was onvoldoende in staat op goed aan te sluiten op die verschillende uitgangssituaties (bijvoorbeeld in scholing/cursussen).
- *Kosten*
  Tot slot spelen de kosten een belangrijke rol in de mate waarin scholen (on)tevreden zijn met Boris en de Boris-aanpak (of elementen daaruit) willen voortzetten. Het feit dat de kosten in eerste instantie niet door de scholen zelf gedragen hoefden te worden, heeft veel scholen over de drempel getrokken om aan de pilots mee te doen. Bijna alle scholen noemen echter de hoge kosten per leerling als reden om (mochten die kosten voor hun rekening komen) te stoppen. Voor het gebruik van bepaalde instrumenten/faciliteiten, zoals de werkverkenner of het Praktijkloket, lijken scholen wel bereid te zijn om eventueel te betalen, mits de kosten per leerling niet te hoog zijn. Overigens pleiten scholen ervoor om die kosten door de overheid (landelijk of gemeente) te laten betalen.

Zoals aangegeven hebben deelnemende scholen een omslagpunt in het projectverloop ervaren in 2015. Gaandeweg is de werkwijze met werkprocessen en daaraan verbonden praktijkverklaringen ontwikkeld en zijn er goed toegankelijke instrumenten beschikbaar gekomen. Ook de inzet van adviseurs is verbeterd. Dat neemt echter niet weg dat ook de scholen die ten tijde van het onderzoek nog met Boris aan het werk waren zich kritisch uiten over het project. De verhouding tussen ambitie/verwachting en realisatie, de kosten en de aansluiting op de specifieke schoolsituatie leveren nog altijd kritische kanttekeningen op.

Het projectverloop van Boris kan als moeizaam worden getypeerd. Veel scholen zijn teleurgesteld afgehaakt, anderen hebben Boris op een laag pitje gezet. Dat neemt echter niet weg dat telkens weer nieuwe scholen zich geïnteresseerd tonen in Boris. De start van de regioprojecten onderstreept dat, maar ook de recent weer gebleken belangstelling tijdens voorlichtingsbijeenkomsten van SBB. Hoewel het *project* Boris een moeizaam verloop kende, oordelen de scholen vaak genuanceerd over de *bouwstenen* van Boris. In het volgende hoofdstuk worden de ervaringen en resultaten met de bouwstenen van Boris besproken.

4 Resultaten en meerwaarde

In dit hoofdstuk komen de resultaten en de meerwaarde van de Boris-werkwijze aan de orde. In het voorgaande hoofdstuk is gekeken naar het projectverloop. Hier ligt het accent op de zogenaamde bouwstenen van Boris, de resultaten die daarmee zijn bereikt en de meerwaarde die met name de scholen daarvan hebben ervaren.
Vooraf moet worden opgemerkt dat het niet goed mogelijk is gebleken om volledige en betrouwbare cijfers over deelname van leerlingen en bedrijven aan het Boris-project te verzamelen. Noch bij SBB noch bij de afzonderlijke scholen waren de benodigde gegevens voorhanden. Bij de start van het project zijn daarover geen afspraken gemaakt. Op basis van de wel beschikbare gegevens wordt in paragraaf 4.1 een zo goed mogelijk beeld geschetst van de deelname aan het Boris-project en de uitstroom. In paragraaf 4.2 wordt de inhoudelijke meerwaarde van de bouwstenen van de Boris-aanpak besproken.
De beperkte beschikbaarheid van gegevens over deelname van leerlingen en bedrijven maakte het eveneens lastig om uitgebreid met deze partijen te spreken. De informatie die in paragraaf 4.3 wordt gepresenteerd op basis van interviews met bedrijven en leerlingen heeft dan ook eerder een indicatief karakter.

4.1 Overzicht van cijfers

Deelname scholen aan pilots en regioprojecten

In het totaal zijn er twee pilots geweest, een voor vso en een voor praktijkonderwijs, en drie regioprojecten, namelijk in de regio's Rijnmond, Nijmegen en de Drechtsteden. De volgende tabel geeft een overzicht van alle scholen waar Boris op enig moment actief is geweest.

Tabel 1 – Deelnemende scholen aan project Boris, inclusief regioprojecten

Project	Aantal scholen
Pilot vso	15
Pilot praktijkonderwijs	12
Regioproject Rijnmond	11
Regioproject Nijmegen	9
Regioproject Drechtsteden	6
Totaal	53

Het overzicht laat zien op welke scholen Boris is gestart. Dat wil niet zeggen dat Boris echt van de grond is gekomen in alle scholen. Het is niet bekend wat de status is van Boris in elk van de 53 scholen, maar van een deel is bekend dat de school met Boris gestopt is. Dat geldt voor meer dan de helft van de vso-scholen uit de eerste pilot, waarvan de meeste zijn gestopt na afloop van de pilot. De pilot met praktijkscholen liep nog ten tijde van het onderzoek. Tenminste drie scholen waren tussentijds gestopt. Ook in het regioproject in Rijnmond zijn

enkele scholen (ca. vijf) afgehaakt. Het regioproject Drechtsteden zou aanvankelijk met dertien scholen starten. Van de zes die zijn gestart waren er ten tijde van het onderzoek nog vijf actief. Het regioproject Nijmegen iss recent gestart en kent nog geen afhakers.
Van de 53 scholen die ooit gestart zijn met Boris zijn er 24 afkomstig uit het praktijkonderwijs en 29 uit het vso, waarvan twee cluster 1, twee cluster 2, veertien cluster 3 en elf cluster 4.

Volgens opgave van SBB ligt het aantal scholen dat actief is met Boris iets hoger (namelijk op 68). SBB geeft ook aan dat 89 scholen hebben aangegeven te willen starten met Boris, maar nog niet actief zijn. Bovendien zouden nog eens 121 scholen belangstelling hebben getoond om te starten.
De interviews die zijn gehouden in het kader van onderzoek laten een zeer wisselend beeld zien. Enerzijds zijn er scholen die eerder met Boris waren gestart, maar nu – om uiteenlopende redenen – weer stoppen. Anderzijds zijn er scholen die zeer positief oordelen en scholen die met Boris willen beginnen. Zoals beschreven in hoofdstuk 3 zijn de ervaringen zeer uiteenlopend. Het beeld dat zowel scholen stoppen als dat nieuwe scholen willen starten, is dan ook aannemelijk.

Deelname leerlingen
SBB vraagt scholen die werken met de Boris-methodiek om voor elke deelnemende leerling een Trajectplan te maken. SBB ontvangt het formulier met het Trajectplan van de scholen. Aan de hand van de ingediende Trajectplannen is een schatting gemaakt van het aantal leerlingen dat heeft deelgenomen. Voor het onderzoek waren alleen Trajectplannen van de vso- en praktijkonderwijspilots en van de regioprojecten Rijnmond en Nijmegen beschikbaar. Gegevens over het regioproject Drechtsteden ontbreken derhalve.

Tabel 2 – Deelnemende leerlingen aan project Boris, inclusief twee regioprojecten

Project	Aantal leerlingen
Pilot vso	314
Pilot praktijkonderwijs	119
Regioproject Rijnmond	120
Regioproject Nijmegen	98
Totaal	651

Tabel 3 – Deelnemende leerlingen aan project Boris, uitgesplitst naar onderwijstype

Type	Aantal leerlingen
Praktijkonderwijs	236
Vso 1	19
Vso 2	22
Vso 3	188
Vso 4	186
Totaal	651

Wat betreft het aantal deelnemende leerlingen moet hetzelfde voorbehoud worden gemaakt als bij de deelname van de scholen. Meegeteld zijn alle leerlingen waarvoor een Trajectplan is opgesteld. Dat wil niet zeggen dat de leerlingen ook daadwerkelijk hebben meegedaan aan als 'Boris' gelabelde activiteiten. Uit de interviews met de scholen kwam naar voren dat de scholen zelf niet altijd een scherp onderscheid (kunnen) maken tussen wat de eigen werkwijze is en wat Boris daaraan toe heeft gevoegd. Op sommige scholen is duidelijk welke leerlingen een Boris-traject volgen, maar in veel gevallen heeft de school geen specifieke registratie bijgehouden.

Deelname bedrijven

Ook wat betreft de deelname van bedrijven zijn er nauwelijks gegevens beschikbaar die zicht bieden op de concrete medewerking van bedrijven. Scholen noch SBB hebben een registratie bijgehouden.

Om een schatting te kunnen maken, is gekeken naar het aantal bedrijven dat genoemd wordt in de Trajectplannen. Het betreft veelal stagebedrijven en bedrijven waar leerlingen voor loopbaanoriëntatie naar toe gaan. Het feit dat de bedrijven in de Trajectplannen worden genoemd, impliceert niet dat het bedrijven zijn die exclusief in het kader van Boris zijn geworven, bijvoorbeeld met medewerking van adviseurs van een kenniscentrum en van SBB. Uit de interviews blijkt dat het in veruit de meeste gevallen gaat om bedrijven uit het eigen, reeds bestaande netwerk van de school.

De tabel toont het aantal genoemde bedrijven in de Trajectplannen. De gegevens zijn alleen beschikbaar voor de pilot praktijkonderwijs en voor de regioprojecten Rijnmond en Nijmegen. De gegevens zijn uitgesplitst naar de drie fasen van het Boris-werkwijze: fase 1-oriëntatie, fase 2-maatwerktraject en fase 3-plaatsing en nazorg.

Tabel 4 – Aantal bedrijven genoemd in Trajectplannen, per Boris-fase

Type	Fase 1 (oriëntatie)	Fase 2 (maatwerktraject)	Fase 3 (plaatsing en nazorg)
Regioproject Nijmegen	178 (van 76 leerlingen)	7 (van 7 leerlingen)	0
Regioproject Rijnmond	173 (van 68 leerlingen)	27 (van 25 leerlingen)	5 (van 5 leerlingen)
Pilot PRO	217 (van 93 leerlingen)	51 (van 51 leerlingen)	11 (van 11 leerlingen)
Totaal	568 (van 237 leerlingen)	85 (van 83 leerlingen)	16 (van 16 leerlingen

Bedrijven kunnen bij verschillende leerlingen worden genoemd en zijn dan ook meerdere keren meegeteld. Het aantal bedrijven bevat dus dubbelingen. Het overzicht maakt duidelijk dat veel bedrijven vooral zijn betrokken in de oriëntatiefase. Vaak worden deze bedrijfsbezoeken voor groepen leerlingen georganiseerd. Het aantal van 568 zal daarom een ruime overschatting zijn (elk bedrijf wordt voor elke leerling apart meegeteld).

De fasen van maatwerktraject en plaatsing geven een betrouwbaarder en concreter beeld van het aantal bedrijven dat bij de Boris-aanpak betrokken is geweest. Immers in deze fase vindt de stage gebaseerd op werkprocessen plaats en zal een beroep worden gedaan op inbreng van

de adviseur. In het totaal gaat het voor de fasen 2 en 3 om 101 bedrijven (inclusief dubbeltellingen).
Tot en met februari 2016 heeft SBB 208 praktijkverklaringen afgegeven. Daarbij waren ongeveer vijftig verschillende bedrijven en instellingen betrokken.
Eén van de doelen van het project Boris was om het bestand van erkende leerbedrijven dat SBB beheert te ontsluiten voor het vso en praktijkonderwijs. Sinds medio 2015 is SBB intensief begonnen met werving van erkende leerbedrijven speciaal voor de doelgroep uit het vso en praktijkonderwijs. Op de peildatum 22 maart 2016 hadden 1910 leerbedrijven de aantekening dat zij geschikt zijn (en open staan) voor leerlingen uit het vso en praktijkonderwijs.

Resultaat Boris-deelname
Het is om meerdere redenen lastig om het resultaat van de Boris-aanpak in cijfers uit te drukken. Het ontbreken van voldoende en betrouwbare gegevens is hiervoor al genoemd en vormt de belangrijkste belemmering. Daarnaast verschillen de fasen binnen de Boris-werkwijze van opzet en doel. Zo kan de opbrengst van een oriëntatie-activiteit vaak moeilijk concreet worden vastgesteld. Op basis van de interviews met de scholen kan worden vastgesteld dat zij over het algemeen de volgende resultaten van de Boris-werkwijze verwachten: beschikbare stageplaatsen, certificering en verkrijgen van werk.

Het vinden van stageplaatsen is zeker niet voor alle scholen een doel van Boris. De meeste scholen voor praktijkonderwijs hebben al een eigen netwerk van stagebedrijven en dat geldt ook voor een deel van de vso-scholen. In de eerste pilot met vso-scholen was het vinden van meer stagebedrijven nog wel een motief om met Boris te starten. Ook gezien de opstartproblemen in het project en de reorganisatie van de kenniscentra is dat element toen niet goed van de grond gekomen. Later in het project is de nadruk meer komen te liggen op het vinden van passende stageplaatsen, met name ook in verband met de uit te voeren werkprocessen. Op basis van de beschikbare gegevens kan geen inschatting gemaakt worden in welke mate Boris heeft geleid tot meer stageplaatsen voor het vso en praktijkonderwijs.

De certificering heeft in Boris de vorm van praktijkverklaringen gekregen. Als een leerling in het leerbedrijf heeft laten zien bepaalde werkprocessen te beheersen, dan kan hij daarvoor een praktijkverklaring ontvangen. Dit is een certificaat dat door SBB wordt verstrekt en dat formeel erkend wordt door de betreffende branche. De werkprocessen (en daarmee de praktijkverklaringen) zijn gebaseerd op onderdelen uit de kwalificatiedossiers voor het mbo.
In de periode mei 2015 tot en met februari 2016 heeft SBB 208 praktijkverklaringen afgegeven. In de volgende tabel wordt een overzicht gegeven. De gegevens zijn afkomstig van SBB.

Tabel 5 – Aantal verstrekte praktijkverklaringen per niveau, domein en kenniscentrum

	Aantal praktijkverklaringen
Mbo-niveau	
Niveau 1	139
Niveau 2	65
Niveau 3	4
Niveau 4	-
Domein	
Entree	82
Assistent verkoop/retail	30
Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie	13
Assistent plant of (groene) leefomgeving	9
Assistent logistiek	8
Assistent dienstverlening en zorg	6
Assistent bouwen, wonen en onderhoud	5
Assistent mobiliteitsbranche	4
Arbeidsmarktgekwalificeerd assistent	4
Assistent installatie- en constructietechniek	2
Assistent procestechniek	1
Horeca en bakkerij	34
Handel en ondernemerschap	17
Mobiliteit en voertuigen	15
Voedsel, natuur en leefomgeving	15
Afbouw, hout en onderhoud	14
Techniek en procesindustrie	12
Transport, scheepvaart en logistiek	9
Zorg en welzijn	4
Overige	6

Bij het verwerven van de praktijkverklaringen waren in het totaal ongeveer vijftig bedrijven en veertig scholen betrokken, waarbij vier scholen bij iets minder dan de helft van alle praktijkverklaringen.

In de interviews met scholen is verschillende keren gewezen op de, wat hen betreft, ongelukkige naamgeving van het project: Boris brengt je bij ’n baan. Daaruit zou de suggestie blijken dat het project Boris leerlingen daadwerkelijk naar een baan toeleidt. De presentatie van het project tijdens voorlichtingsbijeenkomsten zou die indruk, volgens sommige respondenten, versterken. Of leerlingen die hebben deelgenomen aan de Boris-werkwijze, bijvoorbeeld door een of meer praktijkverklaringen te behalen, daadwerkelijk een baan vinden, is op grond van de beschikbare gegevens niet vast te stellen. Bij de kenniscentra, SBB en de deelnemende scholen zijn daarover geen gegevens verzameld en vastgelegd. Uit de interviews komt duidelijk naar voren dat er vooralsnog geen aanwijzingen zijn dat de Boris-aanpak tot meer uitstroom naar een baan leidt. Voor het merendeel van de leerlingen is het nog niet zover; zij zitten nog op school en voor het deel dat al uitgestroomd is, valt moeilijk te bepalen of de Boris-aanpak het verschil heeft gemaakt.

Bij de vso-scholen uit de eerste pilot bleek het niet meer mogelijk nog gegevens op leerlingniveau te verzamelen. Scholen hadden de informatie niet of wilden die niet verstrekken. Bij de scholen die deelnemen aan de praktijkonderwijspilot is wel een poging gedaan om gegevens op leerlingenniveau te verzamelen. Bij de gegevens moet het voorbehoud worden gemaakt dat het een momentopname is (eind 2015) en dat het in sommige gevallen om een schatting van de respondent gaat. Tevens moet worden bedacht dat per school de invulling van de Boris-aanpak sterk verschilt, dat enkele scholen inmiddels waren gestopt met Boris als project en dat het onzeker is of scholen doorgaan met Boris na de pilotperiode. Het kan daarom niet zonder meer worden aangenomen dat de nog op school zittende deelnemers het gehele traject zullen afmaken.

Tabel 6 – Uitstroom deelnemende leerlingen scholen uit de pilot praktijkonderwijs

School	Totaal deelnemers	Nog op school	Werk	Anders	Onbekend
1	10	8	1	1	
2	11	6	2	3	
3	10	5	2	3	
4	10	8	1	1	
5	10	2	6		2
6	10	7	2		1
7	10	4	1	4	1
8	10	9		1	
9	10	7	2		1
10	10	8	2		
11	10		1	9	
Totaal	**111**	**64**	**20**	**22**	**5**
Percentage totaal	100%	58%	18%	20%	5%
Percentage alleen uitstroom			43%	47%	11%

Van alle leerlingen die als Boris-deelnemer bekend zijn, heeft 43 procent na uitstroom werk gevonden. Of dat een direct gevolg was van de Boris-aanpak kon niet worden vastgesteld. Slechts in een enkel geval werd dit door de respondent van de school als zodanig benoemd. Onder de leerlingen met uitstroombestemming 'anders' bevinden zich er enkele (vijf) die een BBL-opleiding volgen. De overige zijn werkzoekend, verhuisd of 'afgevallen'.

4.2 Ervaringen van deelnemende scholen

De ervaringen van de scholen worden in deze paragraaf beschreven aan de hand van de vier belangrijke bouwstenen uit het Boris-project, te weten:

- Voorbereiding in school
  Hiertoe behoren activiteiten in het kader van loopbaanoriëntatie en beroepskeuze, inschatting van de ontwikkelcapaciteiten van de leerling. Dit wordt aangemerkt als fase 1 in de Boris-werkwijze.
- Maatwerktraject werkend leren op basis van werkprocessen
  Hiertoe behoort het werkend leren in een erkend leerbedrijf op basis van vooraf bepaalde werkprocessen. Vooraf is bepaald welke werkprocessen bij de capaciteiten en interesses van de leerling en bij de mogelijkheden in het leerbedrijf aansluiten.
- Certificering: praktijkverklaring op basis van werkprocessen
  De praktijkverklaring wordt toegekend op basis van het maatwerktraject en is eveneens op de uitgevoerde werkprocessen. Maatwerktraject en praktijkverklaring horen onlosmakelijk bij elkaar, maar zijn hier apart benoemd omdat ze in de motieven van scholen om aan Boris deel te nemen een afzonderlijke rol spelen.
- Erkende leerbedrijven
  Ook het erkende leerbedrijf is verplicht onderdeel van de Boris-werkwijze. Een leerbedrijf moet (door SBB) erkend zijn om een praktijkverklaring af te kunnen geven. Het gaat daarnaast ook om het aspect van meer of nieuwe leerbedrijven voor de scholen, dat wil zeggen meer opties om leerlingen op stage te plaatsen.

Aan de bouwstenen zijn verschillende instrumenten en diensten verbonden die de kenniscentra en SBB hebben ontwikkeld en aangeboden. Concrete instrumenten zijn onder meer de werkverkenner, beroepentests, Trajectplan, werkplekprofiel, en het praktijkloket. Diensten zijn scholing (cursussen, training) en voorlichting, advisering en stagebemiddeling (helpen vinden stageplek). De advisering omvat onder meer het helpen van scholen bij de invoering van de Boris-werkwijze en het verstrekken van informatie over de regionale arbeidsmarkt en de kansen voor leerlingen van de school.

Voorbereiding in de school

De meeste scholen maken geen of slechts weinig gebruik van Boris voor de voorbereidingsfase. Alleen scholen, voornamelijk in het vso, die nog nauwelijks aan arbeidstoeleiding deden zijn met deze elementen van de Boris-werkwijze geholpen. De meeste scholen geven aan dat ze zelf al LOB en oriëntatie kennen en daarvoor een programma met instrumenten in school aanwezig hebben. Er is geen behoefte aan een nieuwe werkwijze, maar

vooral heeft men ook geen behoefte om het bestaande programma 'om te gooien' en zich veel werk op de hals te halen. De meerwaarde van de door Boris aangedragen werkwijze en instrumenten is daarvoor te gering. Sommige respondenten benoemen ook dat de instrumenten te weinig zijn afgestemd op de doelgroep of te onhandig in het gebruik.

Maatwerktraject werkend leren

Deze bouwsteen wordt door veel scholen als zeer waardevol genoemd. Met name scholen die de eigen aanpak van stages willen verbeteren en versterken zien meerwaarde in de Boris-aanpak van werkend leren. Scholen die ermee aan de slag zijn gegaan, noemen het werken met werkprocessen en trajectplannen intensief en zeker in de beginperiode complex en tijdrovend. Scholen die langer met de aanpak werken geven aan dat de moeilijkheid vooral in de beginfase ligt. Zeker na het beschikbaar komen van instrumenten als de werkverkenner en het praktijkloket vergt de werkwijze minder tijd en is het eenvoudiger te leren voor docenten en stagebegeleiders.

De inspanning die het vergt om met de maatwerktrajecten aan de slag te gaan, heeft een zeker afbreukrisico in zich. Om te kunnen starten is scholing van docenten nodig. Sommige scholen lieten slechts een of enkele docenten scholen, waarna het moeilijk bleek om de aanpak in school te ontwikkelen en uit te rollen. Daarbij speelt ook een rol dat de scholing van SBB door verschillende scholen als te veel, te weinig op maat en te duur wordt omschreven.

De meerwaarde die scholen zien in het maatwerktraject werkend leren is gebaseerd op de volgende punten:

- De werkwijze met werkprocessen helpt de school om structuur te geven aan de stages. Dat geldt voor de stage zelf, maar ook voor de voorbereiding op de stage, het onderwijs rondom de stage en de begeleiding. Als voordeel wordt genoemd dat de stageperiode een betere opbouw krijgt of dat de onderbouwing beter is. Bijna alle scholen werkten al met stages in de laatste fase van de schoolperiode, maar het maatwerktraject is een mogelijkheid om de stage gerichter en zinvoller in te vullen.
- De werkprocessen stellen de school bovendien in staat om meer vakinhoudelijk op te leiden. Voorheen lag het accent vaak op het verwerven van bredere werknemersvaardigheden. Met de werkprocessen kan meer gericht op de inhoud van het werk worden opgeleid. Dat is aansprekender voor de leerling en beter herkenbaar voor het leerbedrijf.
- Verschillende scholen noemen als meerwaarde dat zij door het maatwerktraject beter naar de leerling zijn gaan kijken. Zij kijken nu vanuit de leerling: wat kan hij, wat past bij hem? Omdat de werkprocessen moeten aansluiten bij wat de leerling kan en wil, moet de school zich meer verdiepen in de leerling.
- Een zeer belangrijk aspect is dat de stage veel meer benut wordt om doelgericht te leren. Het leren vindt plaats in het bedrijf. Het feit dat de stage kan leiden naar een praktijkverklaring onderstreept dat het ook echt om leren gaat, in de beleving van de school en de leerling.

De werkprocessen spelen een zeer grote rol in het werkend leren. Belangrijk is dat het in dit verband gaat om de betekenis van de werkprocessen in het structureren en inrichten van de

stages. Scholen die daaraan waarde hechten beschouwen de praktijkverklaring als het sluitstuk daarvan en niet als het primaire doel.
In de eerste pilot met de vso-scholen en aanvankelijk ook in de pilot met de scholen voor praktijkonderwijs was de werkwijze met het maatwerktraject, de werkprocessen en praktijkverklaring nog niet uitgekristalliseerd. Scholen die toen deelnamen (en daarna stopten) hebben de vernieuwing van de aanpak (na medio 2015) niet meegemaakt en oordelen daarom veel minder positief over het maatwerktraject en werkend leren. Dat neemt niet weg dat ook enkele scholen uit die periode hebben doorgezet en nu positieve ervaringen hebben.
Zoals eerder gezegd hebben vooral de ontwikkeling van digitale instrumenten als de werkverkenner en het praktijkloket voor een versnelling en verbetering gezorgd. Scholen geven aan dat zij na een opstartperiode, waarin een adviseur van SBB helpt om de verandering op gang te brengen, met behulp van de ontwikkelde instrumenten zelfstandig verder kunnen.
Onderdeel van het maatwerktraject is het werken met het Trajectplan en werkplekprofiel. Voor beide heeft SBB formulieren ontwikkeld. Sommige scholen zijn positief over het Trajectplan, maar overwegend worden negatieve ervaringen gemeld. Zo kost het te veel tijd om het formulier in te vullen, sluit het niet aan op het leerlingvolgsysteem (LVS) van de school en betekent het daardoor in feite dubbel werk. Scholen gebruiken liever het eigen LVS dan het Trajectplan. Het Trajectplan wordt vaak eerder als een verplichting ervaren dan als een waardevol instrument. Ook het werkplekprofiel wordt als bureaucratische last ervaren. Dat geldt niet voor de exercitie op zich: het is voor de werkprocessen nodig om goed naar de mogelijkheden van de potentiële werkplek te kijken. Het bezwaar richt zich vooral op het invullen van het formulier.
Al met al wordt het werken met werkprocessen in de stage als zeer positief ervaren door de scholen die er daadwerkelijk mee aan de slag zijn gegaan.

Praktijkverklaring
Het heeft even geduurd voor de praktijkverklaring de huidige vorm en inhoud kreeg. De mogelijkheid om leerlingen, die geen volwaardig VO- of mbo-diploma kunnen halen toch een vorm van certificering te kunnen bieden, was voor veel scholen de belangrijkste reden om mee te doen aan de Boris-pilots en -regioprojecten. In het praktijkonderwijs en vso wordt al langer gewerkt met branchecertificaten. Ten opzichte van de bestaande branchecertificaten heeft het systeem van praktijkverklaringen volgens de scholen echter bepaalde voordelen:

- De praktijkverklaring is gebaseerd op de werkprocessen die specifiek voor de leerling en het leerbedrijf op maat zijn samengesteld. Het gaat om individueel maatwerk dat bij branchecertificering veel minder goed te realiseren is.
- Het maatwerk stelt de school ook in staat om een breder aan bod te doen aan de leerling. Er kan ook gekeken worden naar richtingen en bedrijven die niet in het geprogrammeerde aanbod van de school voorkomen. Voor sommige scholen was de mogelijkheid om te verbreden een reden om met Boris te starten.
- Een van de respondenten uit de scholen typeerde het belang van de praktijkverklaring als volgt: “Een branchecertificaat haal je op school, een praktijkverklaring in het bedrijf.” Het feit dat de praktijkverklaring in het leerbedrijf wordt gehaald en dat het leerbedrijf verantwoordelijk is voor de beoordeling, en daarmee de toekenning, maakt dat de

praktijkverklaring – meer nog dan branchecertificaat – als relevant voor de arbeidsmarkt wordt gezien.

- Dat geldt ook voor de erkenning door SBB en de branche. Sommige respondenten beschouwen de door SBB erkende praktijkverklaring als een formeel document. Het feit dat SBB een landelijke organisatie met een wettelijke taak op het gebied van de kwalificatiestructuur en erkenning van leerbedrijven is, sterkt hen in de veronderstelling dat de praktijkverklaring een formeel, officieel document is.
- Tenslotte spelen ook de kosten een rol. Het opleidingstraject voor een branchecertificaat is vaak duurder dan het verkrijgen van een praktijkverklaring. Op dit punt is er echter ook veel onduidelijkheid en onzekerheid bij de scholen. Niet voor alle branchecertificaten of andere typen certificaten geldt dat ze duurder zijn. Bovendien is het de vraag wat in de toekomst de kosten van de praktijkverklaring, het gebruik van de instrumenten (werkverkenner) en van scholing en advisering zullen zijn. Voor veel van de deelnemende scholen worden de kosten nu gedragen vanuit subsidies (rijksoverheid, ESF, gemeente).

Het gebruik van de praktijkverklaringen lijkt toe te nemen. In de eerste twee maanden van 2016 werden 64 praktijkverklaringen afgegeven. In 2015 waren dat er 144. Certificering, hier in de vorm van praktijkverklaringen, is voor de scholen zeer belangrijk. Voor de leerling is het een erkenning (“Vaak het eerste en enige diploma dat ze halen.”), ouders en docenten zijn er trots op en dat geldt ook voor het leerbedrijf dat vaak veel tijd en inzet in de leerling heeft gestoken. De praktijkverklaringen geven school en leerling bovendien de hoop dat daarmee de arbeidsmarktkansen worden vergroot. Of dat laatste ook daadwerkelijk zo is, valt nog niet te zeggen. Er zijn nog onvoldoende gegevens bekend.

Ook scholen die zijn gestopt, noemen het aspect van certificering als potentieel zeer waardevol en reden om mogelijk in de toekomst nog eens naar de Boris-aanpak te kijken.

De behoefte is groot. Daarbij moet worden opgemerkt dat de meeste scholen in het onderzoek experimenteren met praktijkverklaringen (en de werkprocessen die daarbij horen) en op beperkte schaal ervaringen opdoen. Sommige scholen geven aan de werkwijze breed uit te willen rollen, maar de meeste scholen zetten de werkwijze met praktijkverklaringen in naast die met branchecertificering. Voor veel praktijkscholen blijft daarnaast de doorstroom naar de entree-opleiding het alternatief van de eerste keuze, zowel voor school als voor leerlingen en ouders. Sommige scholen zien de praktijkverklaringen als een mogelijke opstap naar een latere entree-opleiding voor de leerling.

Erkende leerbedrijven

Veel scholen, met name in het begin van het project, dachten via Boris een snelle toegang te krijgen tot nieuwe stagebedrijven. Sommige scholen hadden daarbij nog het idee dat ze via Boris juist voor hen zelf moeilijk plaatsbare leerlingen aan een stage konden helpen. Andere scholen zagen de toegang tot de infrastructuur van het mbo als een kans om leerlingen doelgerichter aan een baan te helpen. Over het algemeen zijn deze verwachtingen niet uitgekomen (zie hoofdstuk 3). De teleurstelling van deze scholen richt zich vooral op de in hun ogen tekortschietende dienstverlening door de kenniscentra en SBB. Deze zouden immers voor de stagebedrijven zorgen. Scholen, die een stageplek voor een leerling zochten hadden

de ervaring dat er niet of pas heel laat door de adviseur werd gereageerd of dat er bij de adviseurs te weinig kennis en betrokkenheid bij de doelgroep was. Later in het project is dat verbeterd en klinken er ook positieve ervaringen.
De meeste scholen voor praktijkonderwijs en ook een deel van de vso-scholen ging het bij deelname aan Boris niet om meer stagebedrijven. De scholen beschikten over een eigen breed netwerk van stagebedrijven. Het contact met de adviseurs leverde hen wel beter inzicht in de arbeidsmarkt en de relatie tussen stage en arbeidsmarktkansen. Maar feitelijk is het aspect van beschikbaarheid van nieuwe stagebedrijven ondergeschikt aan dat van de werkprocessen en praktijkverklaringen.
In zekere zin geldt dat ook voor de erkenning van het leerbedrijf. Erkenning is noodzakelijk om praktijkverklaringen af te kunnen geven, maar de scholen tillen verder niet zwaar aan het aspect van erkenning. Belangrijker vinden zij of het bedrijf open staat voor een leerling uit hun doelgroep en of het bedrijf bereid is zich in te zetten voor de leerling. Om die reden werken de scholen vaak eerder en liever met scholen uit hun eigen netwerk. Waar nodig zorgen ze ervoor, via interventie van de adviseur van SBB, dat het stagebedrijf uit eigen netwerk snel erkend wordt.
Scholen werken veelal met een eigen netwerk van stagebedrijven in de regio. Het voordeel is dat school en bedrijf elkaar kennen. Het netwerk moet echter wel steeds vernieuwd worden. Scholen hopen immers dat een leerling via de stage bij een bedrijf in een baan geplaatst kan worden. Sommige scholen proberen expliciet een dergelijke ‘plaatsingsstage’ voor de leerling te vinden. Op het moment dat die plaatsing succesvol is, vervalt de stageplaats en moet een nieuw stagebedrijf gevonden worden. Er is dus wel een permanente behoefte aan nieuwe stageplaatsen, maar dan binnen de context van de eigen regio.

Meerwaarde voor scholen
Het onderzoek laat duidelijk zien dat scholen zeer uiteenlopende ervaringen hebben met Boris. De reacties lopen uiteen van uitgesproken negatief tot zeer positief en alles er tussenin. Zoals in het vorige hoofdstuk aangegeven zijn veel scholen teleurgesteld afgehaakt in de beginperiode vanwege het moeizame projectverloop. Los van die problemen in het project kan de tweedeling in positief en negatief ook herleid worden tot de intentie die de school heeft met de Boris-werkwijze. Scholen die de werkprocessen en praktijkverklaringen benutten om hun eigen aanpak te verbeteren en meer gestructureerd en doelgericht met stages om te gaan, hebben duidelijk meer positieve ervaringen. Deze scholen kiezen meer voor de methodiek van Boris (uitgezonderd de fase 1). Scholen die Boris beschouwen als een snelle oplossing voor de vraag naar meer stageplaatsen of certificering zijn minder positief. Zij hebben een meer instrumentele opvatting van Boris en lopen aan tegen de inspanningen die het werken met Boris vraagt en de in hun ogen logge en bureaucratische elementen.
Toch wil dat niet zeggen dat alleen scholen die voor honderd procent voor Boris kiezen tevreden en succesvol zijn. Veel scholen zetten de Boris-aanpak in naast andere trajecten, zoals branchecertificering. De overeenkomst is wel dat men zich serieus verdiept in de benadering via werkprocessen en ook daadwerkelijk maatwerktrajecten inricht.
Scholen kiezen zelden of nooit voor het hele Boris-pakket, inclusief de fase 1 (onder meer LOB). Vaak nemen ze elementen over uit de Boris-werkwijze of passen hun eigen werkwijze

daarop aan. Verschillende scholen die gestopt zijn met Boris geven aan nog wel elementen uit de aanpak te gebruiken. Vaak wordt ook de bewustwording genoemd die deelname aan het Boris-project heeft teweeggebracht. Door Boris is men zorgvuldiger naar de arbeidsmarkt gaan kijken, bewuster de stageplekken gaan kiezen en serieuzer met de inhoud van de stage aan de slag gegaan. Sommige scholen geven ook aan dat het contact met de stagebedrijven daardoor is veranderd.
Het valt op dat een aantal scholen, met name in het vso, expliciet het contact met de mbo-infrastructuur noemt als reden om aan Boris deel te nemen. Deze scholen wilden in hun eigen regio contacten en kennis opbouwen in het mbo-veld. Dat geldt voor de mbo-instellingen, de kenniscentra en SBB en voor de leerbedrijven. Uitbreiding van het netwerk in de regio is voor deze scholen een belangrijk thema. Dat geldt ook voor het contact en de samenwerking met andere vso-scholen (en praktijkonderwijs) in de regio. Over het algemeen is dit aspect onderbelicht gebleven in het Boris-project en zijn de verwachtingen van de scholen niet (geheel) uitgekomen. Scholen uit het praktijkonderwijs noemen de behoefte aan contact met het mbo-veld minder vaak, omdat zij veelal al samenwerken met mbo-instellingen bijvoorbeeld rondom de AKA, nu entree-opleiding.

4.3 Ervaringen van bedrijven en leerlingen

Leerlingen
Het was in het onderzoek niet mogelijk om veel leerlingen te spreken die een Boris-traject hadden afgerond. Ondanks herhaalde navraag bleek het niet mogelijk om namen en contactgegevens van voldoende leerlingen bijeen te krijgen om een representatief beeld te geven van de ervaringen van leerlingen. De leerlingen met wie wel gesproken is, geven een positief beeld van hun ervaringen. Vaak is voor hen niet duidelijk of zij een Boris-traject hebben doorlopen. Zij kunnen ook niet oordelen over het verschil tussen een Boris- of een ander traject (want zij kennen maar één route). Als positieve aspecten worden genoemd:

- Hulp van de school bij het vinden van een stageplek.
- Duidelijke voorbereiding en instructie, zodat de leerling wist wat hem te wachten stond tijdens de stage.
- Goed contact tussen school en stagebedrijf.
- Behulpzame en begripvolle begeleider in het stagebedrijf (“aardige man”, “veel geduld”)
- Duidelijke en gevarieerde taken tijdens de stage.
- Uitzicht op een diploma (of wat de leerling daaronder verstaat).

Uit de verhalen van de leerlingen valt weinig concreets op te maken over de Boris-aanpak. Wel onderstrepen de ervaringen van de leerlingen hoe belangrijk een goede voorbereiding en begeleiding van de stage is en hoezeer de school daarin ook een rol heeft. Ook in de verhalen van de leerlingen keert telkens het aspect van diplomering/certificering terug. Het aspect van gericht opleiden in de stage (duidelijkheid) en doelgericht naar een certificaat (‘diploma’) toewerken wordt positief gewaardeerd en is een element dat bij uitstek past in de Boris-aanpak.

Bedrijven

In het kader van het onderzoek is met stagebegeleiders uit een zestal bedrijven gesproken. Zij werkten allemaal met leerlingen uit het praktijkonderwijs die een Boris-maatwerktraject volgden. Hoewel niet alle begeleiders nog scherp voor de geest hadden wat de precieze opzet en doelstelling van de Boris-aanpak was, oordelen zij allen hetzelfde: de werkwijze met werkprocessen biedt duidelijkheid en structuur, voor de leerling maar zeker ook voor de begeleider. De ervaringen zijn zeer positief.

Het meest aansprekend voor de stagebegeleiders uit de bedrijven is de duidelijke structuur. De leerlingen hebben een map waarin de opdrachten en taken (werkprocessen) zijn beschreven. Daardoor is voor leerling en begeleider helder wat er gedaan moet worden en wat het doel is. Alle begeleiders hadden al eerder met leerlingen uit het praktijkonderwijs gewerkt. Dat bood hen enerzijds herkenning en anderzijds ook de mogelijkheid om onderscheid te maken tussen de 'oude' stagevorm en de nieuwe, Boris-vorm. Eén van de respondenten noemde de nieuwe stagevorm minder algemeen dat de vorige stages, meer concreet en praktijkgericht. Een andere respondent gaf aan dat de taken uit de map van de leerling zeer goed aansloten bij de eigen stage-opzet en -opdrachten die het bedrijf hanteert.

De begeleiders geven ook nadrukkelijk aan dat de werkwijze voor henzelf voordelen heeft: het is duidelijker wat van hen verwacht wordt en de opbouw is voor hen beter herkenbaar en werkbaar.

Een ander zeer belangrijk aspect voor de stagebegeleiders is het contact met de school. Vaak is er vooraf en tijdens de stage regelmatig contact (om de paar weken) over de voortgang van de stage. Ook worden dan de opdrachten/taken besproken en zo nodig bijgesteld. Het contact met de school wordt zeer gewaardeerd.

Desgevraagd gaven de stagebegeleiders ook aan dat er bezoek was geweest van een adviseur van de kenniscentra of SBB. Typerend is dat zij niet konden aangeven van welke organisatie de persoon afkomstig was of wat het doel van het bezoek was. In één geval melde de stagebegeleider dat er iemand kwam om het bedrijf te erkennen als stagebedrijf. De stagebegeleider snapte niet helemaal wat de bedoeling was, maar "het werd allemaal netjes geregeld".

Op basis van de gesprekken die zijn gevoerd kan worden vastgesteld dat het vooral de structurering van de stage is die zeer positief wordt beoordeeld, ook in vergelijking met eerdere, andere stages. Trefwoorden zijn: structuur, duidelijkheid, praktijkgerichtheid, minder algemeen, duidelijke verwachtingen, beter te begeleiden. De respondenten uit de bedrijven met wie is gesproken hadden nog geen ervaring met praktijkverklaringen.

De stagebegeleiders die zijn bevraagd, werkten allen in bedrijven die al veel ervaring hadden met stages van leerlingen uit het praktijkonderwijs. De contacten met de school waren en zijn zeer goed. Dat maakt dat de begeleiders goed de meerwaarde van de Boris-aanpak kunnen beoordelen. Zij zijn daarover uitgesproken positief. Tegelijkertijd moet bedacht worden dat deze stagebedrijven al lang met het praktijkonderwijs samenwerken, de doelgroep goed kennen en ervaring hebben met begeleiding.

In het volgende hoofdstuk komen de onderwerpen uit dit hoofdstuk nogmaals aan de orde. Dan worden de bouwstenen van Boris geplaatst in het perspectief van de toekomstige ontwikkeling. Wat is de toekomstige waarde van de Boris-aanpak?

5 Conclusies en reflectie

In het laatste hoofdstuk worden allereerst de onderzoeksvragen beantwoord en daarmee de belangrijkste conclusies van het onderzoek geformuleerd. In paragraaf 5.1 en 5.2 worden de vragen beantwoord over de meerwaarde van de Boris-methode voor het praktijkonderwijs en voor het vso. In de paragraaf 5.3 wordt aan de hand van de uitkomsten van de gehouden reflectietafel besproken wat het toekomstperspectief van de Boris-aanpak is. Daarmee wordt de derde onderzoeksvraag beantwoord.

5.1 Meerwaarde van de Boris-methode voor het praktijkonderwijs

In deze paragraaf wordt de vraag beantwoord:
In welke mate kan de toepassing van de Boris-methode bijdragen aan een verhoging van het rendement van de scholen voor praktijkonderwijs in de uitstroom naar duurzame arbeid? (= meerwaarde van Boris voor praktijkonderwijs)

Of en in welke mate het rendement van het praktijkonderwijs (in termen van uitstroom naar duurzame arbeid) verhoogd wordt door de Boris-methode kan niet worden beantwoord op basis van de beschikbare gegevens. Indicatieve cijfers over de uitstroom van de scholen in de pilot geven aan dat iets minder dan de helft van de Boris-deelnemers is uitgestroomd naar werk. Er zijn echter onvoldoende gegevens bekend om een compleet en betrouwbaar kwantitatief beeld te kunnen geven van instroom, doorstroom en uitstroom. Ook wanneer de gegevens wel beschikbaar zouden zijn, zou het lastig zijn om te bepalen of het rendement door toedoen van Boris is gestegen. Daarvoor zijn nog te weinig leerlingen uitgestroomd en is de uitstroom te kort geleden om de duurzaamheid van het werk te kunnen beoordelen.

De vraag naar de meerwaarde van de Boris-methode kan wel beantwoord worden op basis van de gehouden interviews met alle scholen in het pilotproject, met enkele scholen uit de regioprojecten en met leerlingen en bedrijven. De meerwaarde wordt aangegeven per bouwsteen:

- *Voorbereiding in de school*
  Dit onderdeel van Boris heeft voor het praktijkonderwijs weinig meerwaarde. Men geeft aan de oriëntatie goed zelf te kunnen organiseren en de beschikbare instrumenten zijn talrijk en voldoende.
- *Maatwerktraject werkend leren*
  Het op maat van leerling en leerbedrijf toepassen van werkprocessen in de stage heeft een duidelijke toegevoegde waarde voor het praktijkonderwijs. Scholen die er gebruik van maken zijn positief, evenals de stagebedrijven. Behalve het aspect van certificering (zie hierna) wordt vooral de toegevoegde waarde voor de inhoud en structuur van de stage als pluspunt genoemd.

- *Praktijkverklaring*
  Het kunnen behalen van een of meer praktijkverklaringen wordt door de scholen als een belangrijke meerwaarde van de Boris-methode beschouwd. Scholen zien de praktijkverklaring als een belangrijk instrument (naast andere vormen van certificering) om de arbeidsmarktkansen van de leerling te vergroten. Daarnaast heeft de certificering het effect van beloning en waardering, wat voor leerling, ouders, school en leerbedrijf van waarde is.
- *Erkende leerbedrijven*
  Scholen voor praktijkonderwijs hebben een eigen netwerk van stagebedrijven. De uitbreiding van het aantal stagebedrijven met leerbedrijven uit het bestand van SBB is geen doel voor deelname aan Boris. De erkenning is wel van belang voor het kunnen afgeven van praktijkverklaringen.

Voor het praktijkonderwijs is de aanpak met werkprocessen en praktijkverklaringen een waardevolle toevoeging. Scholen die ermee werken zijn positief over de wijze waarop de instrumenten nu zijn ingericht. Weinig scholen kiezen vooralsnog voor de aanpak als enige methode in de school. Veelal bestaat de aanpak met werkprocessen en praktijkverklaringen naast bijvoorbeeld het werken met branchecertificaten. Onduidelijk is of de werkwijze ook leidt tot rendement in termen van duurzame arbeid. Wel is duidelijk dat de werkwijze voordelen heeft in de structurering van de stage.

5.2 Meerwaarde van de Boris-methode voor het vso

In deze paragraaf wordt de vraag beantwoord:
In welke mate is de implementatie van Boris in het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs geslaagd en draagt deze bij aan het rendement van de scholen voor voortgezet speciaal onderwijs in de uitstroom naar duurzame arbeid?

Of en in welke mate het rendement van het vso (in termen van uitstroom naar duurzame arbeid) verhoogd wordt door de Boris-methode kan niet worden beantwoord op basis van de beschikbare gegevens. De pilot in het vso vond plaats toen veel onderdelen van de Boris-methode nog ontwikkeld moesten worden en in een fase dat het project veel organisatorische problemen kende. Niet alleen zijn er daardoor nauwelijks gegevens beschikbaar over deelnemers, in-, uit- en doorstroom, ook zijn er maar weinig scholen die concrete ervaringen hebben opgedaan met de bouwstenen. Ervaringen zijn en worden nu wel opgedaan door vso-scholen in de regioprojecten.

Op basis van de interviews kan een beeld geschetst worden van de (potentiële) meerwaarde van de Boris-methode voor het vso. Daarbij moet worden aangetekend dat het vso sterk verschillende leerlingengroepen en scholen kent en dat de meerwaarde daardoor per school sterk kan verschillen.

De meerwaarde wordt aangegeven per bouwsteen:

- *Voorbereiding in de school*
  Voor vso-scholen die voorheen weinig leerlingen naar werk toeleiden kunnen de Boris-onderdelen voor de voorbereiding in school een meerwaarde hebben. Scholen met al meer ervaring hadden deze fase al eerder op orde en zien daarom weinig toegevoegde waarde.
- *Maatwerktraject werkend leren*
  Het maatwerktraject werkend leren is, vergelijkbaar met het praktijkonderwijs, van potentiële meerwaarde voor het vso. Ook hier gaat het om aspecten als het beter opbouwen en structureren van de stages, concretere afspraken met het stagebedrijf, duidelijke opdrachten voor de leerling. Voor het vso geldt als beperking dat de tijdsinvestering, die het vraagt om met de aanpak van werkprocessen te kunnen werken, soms groot is in verhouding tot het aantal leerlingen met een profiel arbeid.
- *Praktijkverklaring*
  Net als in het praktijkonderwijs geldt in het vso dat veel waarde wordt gehecht aan de mogelijkheid om de leerling een vorm van certificering mee te geven met civiel effect.
- *Erkende leerbedrijven*
  Meer dan in het praktijkonderwijs speelt voor vso-scholen de mogelijkheid om nieuwe stagebedrijven te werven via het bestand en de bemiddeling van SBB. De ervaringen hiermee in het project zijn tot nu toe over het algemeen niet positief.

Voor vso-scholen die van oudsher al veel leerlingen naar de arbeidsmarkt toeleidden is de meerwaarde van de Boris-methode vergelijkbaar met die in het praktijkonderwijs: vooral de werkprocessen en praktijkverklaring zijn relevant. Scholen die, door de ontwikkelingen in wetgeving, nu meer dan voorheen leerlingen naar werk moeten leiden en die een omslag in denken en werkwijze moeten realiseren kunnen de Boris-methode breder inzetten. Slechts enkele scholen in het onderzoek hebben daarmee ervaring opgedaan, veelal negatief beïnvloed door het stroeve projectverloop. In potentie kan voor deze scholen het werkend leren naar het mbo-model een meerwaarde hebben, niet alleen vanwege de opbouw en inhoud van het programma, maar ook vanwege de contacten en verbindingen met scholen en bedrijven uit het mbo-veld.

5.3 Toekomst van de Boris-methode

In deze paragraaf worden de volgende vragen beantwoord:
Op welke wijze kan de Boris-methode structureel geborgd worden (toekomstbestendig en subsidieonafhankelijk) in het vso en het praktijkonderwijs? Welke onderdelen van de Boris-methode moeten geborgd worden? Hoe kunnen deze onderdelen geborgd worden? Wat is de bereidheid van de verschillende partijen (scholen, gemeenten) om in Boris, of in onderdelen van Boris, te investeren?

Voor de beantwoording van de vragen wordt gekeken naar de uitkomsten van het onderzoek zoals gepresenteerd en wordt gebruik gemaakt van de uitkomsten van de reflectietafel. De

reflectietafel had, zoals de naam al suggereert, het doel om te reflecteren op de onderzoeksuitkomsten en op de toekomstige mogelijkheden voor de Boris-bouwstenen.

Voorbereiding op de praktijk

De aanwezige scholen tijdens de reflectietafel onderstrepen de onderzoeksbevinding dat de behoefte aan een methodiek en tools groter is bij het vso dan bij het praktijkonderwijs. Het vso geeft aan dat de methodiek helpt om een omslag te maken van een focus op dagbesteding naar een focus op arbeidstoeleiding. Aanpassingen in de tools, die aanvankelijk erg op het mbo gericht waren, hebben daarbij geholpen. Het praktijkonderwijs geeft aan de beroepsoriënterende fase zelf goed te kunnen verzorgen. Het bestaande aanbod aan arbeidsoriëntatie volstaat, er worden geen instrumenten gemist.

De vraag is niet zozeer of er nieuwe instrumenten of weer een andere methode nodig is, van veel groter belang is de vraag op welke wijze in deze fase nieuwe verbindingen kunnen worden gerealiseerd tussen onderwijs, werkgevers en gemeenten gericht op (duurzame) arbeidsinpassing.

De conclusie luidt dat voor de fase van voorbereiding in de school er in de toekomst geen behoefte is aan een Boris-methodiek.

SBB geeft aan dat zij dit onderdeel ook niet langer als een taak beschouwt. Het onderdeel is destijds door de kenniscentra opgepakt, die een bredere doel- en taakstelling hadden dan het huidige SBB. In de huidige wettelijk taak van SBB past dit onderdeel niet langer, aldus SBB.

Maatwerktraject werkend leren

De kern van de maatwerktrajecten vormen de werkprocessen afgeleid uit de kwalificatiedossiers. De vraag of opleiden volgens werkprocessen leidt tot meer werk krijgen en houden, kan niet feitelijk beantwoord worden; de verwachting bestaat dat dat wel zo is. Een van de deelnemers aan de reflectietafel stelt: “Er is veel onderzoek gedaan naar de werkzame bestanddelen van arbeidstoeleiding. Er zijn 128 variabelen die leiden naar werk en gemiddeld 39 partners rond de school betrokken.” Het is niet mogelijk dé werkzame factor te isoleren of het werken met werkprocessen als dé bepalende succesformule aan te duiden. De meerwaarde van het werkend leren wordt breed onderkend, omdat werkgevers benaderd worden met een taal die ze kennen en werkprocessen de opleiding structureren.

In de discussie wordt de noodzaak van goede begeleiding op de werkplek benadrukt: er is grote behoefte aan vormen van begeleiding, niet alleen tijdens de stage maar vooral ook daarna, die helpen om de leerling/werknemer een duurzame plek op de arbeidsmarkt te verschaffen. Vormen als de zogenaamde Harrie’s en jobcoaches worden genoemd, maar ook goede afspraken met bedrijven en wellicht afspraken in cao’s over begeleiding en scholing.

De vraag wordt gesteld of het reëel is om de werkgever te belasten met alle begeleiding die er in het begin nodig is? Er worden voorbeelden genoemd van detacheringsconstructies om leerlingen op verschillende plekken werkervaring te laten opdoen. De suggestie wordt gedaan van een loopbaancoach die met de leerling meegaat in plaats van een jobcoach. Voor het praktijkonderwijs geldt een nazorgperiode van twee jaar, maar scholen vullen hun zorgtaak verschillend in en treden niet altijd actief op als het misgaat met de oud-leerling op de

werkplek. Het beeld wordt geschetst van een estafetteloop, waarbij partijen een stuk samen oplopen om het stokje over te dragen.
Tot slot van dit onderdeel wordt aandacht gevraagd voor de groep leerlingen met een loonwaarde van maximaal 50 procent. Voor hen ligt toeleiding naar werk via werkend leren veel ingewikkelder en lukt het soms niet. Voor deze leerlingen is meer tijd nodig en een langere aanloop om werkcapaciteit en loonwaarde te ontwikkelen.

Erkende leerbedrijven
Een van de hoofdvragen in het Boris-project was in hoeverre het (landelijk) mbo-systeem van werkend leren geschikt is voor praktijkonderwijs en vso. Bedrijven gaven voor de start aan dat ze het uitvoeren van de participatie-afspraken graag op de *BBL-manier* wilden aanpakken. De leerbedrijven moesten voor leerlingen uit praktijkonderwijs en vso toegankelijk gemaakt worden. Binnen de 230.000 erkende leerbedrijven is er op het moment een groep van 1900 bedrijven die met deze leerlingen aan de slag wil gaan. SBB geeft aan dat deze groep bedrijven wekelijks met 300 groeit. De animo in de bouw is groot, in de zorg veel minder. Wat is de waarde van het landelijk systeem voor de regio? Uit het onderzoek komt naar voren dat het contact tussen school en bedrijf van essentieel belang is voor het slagen van de stage. Dat contact werkt beter als school en bedrijf elkaar al langer kennen. Scholen die al langer met stages werken, hebben dan ook allemaal een uitgebreid regionaal netwerk van stagebedrijven. De vraag is wat het landelijke bestand van leerbedrijven daaraan toevoegt. Het antwoord is duidelijk: het vinden van goede stage/leerbedrijven is de levensader van het werkend leren. Erkende leerbedrijven zijn nodig voor het behalen van praktijkverklaringen. Elke bijdrage aan het vergroten van het potentieel aan leerbedrijven is nodig en welkom. Inspanningen van SBB om meer leerbedrijven voor de doelgroep van vso en praktijkonderwijs geïnteresseerd te krijgen zijn, vanuit het perspectief van deze scholen, meer dan welkom. Dat geldt ook voor inspanningen om begeleiders in de leerbedrijven extra te scholen voor begeleiding van deze doelgroep. Netwerken zijn altijd aan personen gebonden, maar landelijke contacten helpen wel.

Certificering
De waarde van certificering, in dit geval praktijkverklaring, wordt breed onderschreven. Bedacht moet worden dat het doorgaans gaat om het eerste diploma dat een leerling haalt en dat is van zeer grote waarde voor de leerling en diens ouders. De behoefte aan certificering is heel groot, mede vanwege de maatschappelijke druk om diploma's te halen en het overheidsbeleid dat gericht is op het behalen van minimaal een startkwalificatie. Een risico is echter dat het diploma halen belangrijker wordt dan kwalificering voor de arbeidsmarkt.
De certificering in de vorm van praktijkverklaringen is niet onomstreden. Er zijn veel partijen bezig met certificering, waaronder ook commerciële aanbieders. Uit deze hoek komt het pleidooi voor een landelijke controle op de kwaliteit van de certificering. De vraag wordt gesteld wat de kwaliteit is van de erkenning van leerbedrijven. Ook wordt gewezen op het gevaar van concurrentievervalsing wanneer een landelijke partij als SBB met overheidsmiddelen een concurrerende vorm van certificering gaat aanbieden.

Vanuit de MBO-Raad wordt gewezen op een afbreukrisico voor het mbo: de mbo is met het kwalificeren volgens de kwalificatiestructuur gehouden aan wet- en regelgeving. Voor het afgeven van praktijkverklaringen gelden andere, veel lichter normen. Hoewel de praktijkverklaringen geen status hebben binnen het mbo wordt er door leerlingen, scholen en bedrijven vaak wel zo naar gekeken.
De behoefte om deze leerlingen iets te kunnen bieden en mee te kunnen geven is reëel. Dat wordt door alle betrokkenen onderschreven. Er wordt een grote urgentie gevoeld om met opleiding onder het niveau van de startkwalificatie aan de slag te gaan. Op bestuurlijk/politiek niveau moet dit gesprek gevoerd worden. Het doel is: hoe krijg je de doelgroep aan het werk. Uiteindelijk is certificering een middel om leerlingen toe te leiden naar de arbeidsmarkt.

Tot slot
De bespreking tijdens de reflectietafel onderstreept de belangrijkste conclusies uit het onderzoek: de werkwijze met werkprocessen en praktijkverklaringen heeft zeker meerwaarde voor het praktijkonderwijs en vso. Tegelijkertijd zijn een aantal punten benoemd die voor de realisatie in de toekomst voorwaardelijk zijn:

- De kwaliteit van de begeleiding in het leerbedrijf en later op de werkplek is van essentieel belang. In leerbedrijven die al lang met praktijkonderwijs werken, pakt de aanpak met werkprocessen goed uit. Daar is het contact tussen school en bedrijf goed en de begeleiding gebaseerd op jarenlange ervaring. Die voorwaarden moeten ook in nieuwe leerbedrijven voor praktijkonderwijs en vso worden gerealiseerd wil de toeleiding naar werk succesvol zijn.
- In het Boris-project is het aspect van de regionale samenwerking onderbelicht gebleven. Met name in het vso werd wel die behoefte geuit. De samenwerking is van groot belang omdat de loopbaan van de jongere niet stopt als hij van school gaat. Vormen van doorgaande (estafette-)begeleiding zijn nodig en die kunnen alleen door samenwerkende partijen in de regio worden gerealiseerd, scholen, bedrijven en gemeenten voorop.
- Er is grote behoefte aan vormen van kwalificering of certificering onder het niveau van de startkwalificatie. Jarenlang is dit terrein genegeerd door het reguliere onderwijs, zowel in het voortgezet onderwijs als in het mbo, daartoe gedreven door het beleid gericht op de startkwalificatie. De komst van de nieuwe entree-opleiding met verschillende uitstroomprofielen ook richting arbeid heeft de deur geopend om breder na te denken over de mogelijkheden om leerlingen uit het vso, praktijkonderwijs, delen van het vmbo en de entree te kwalificeren onder het niveau van de startkwalificatie. De kritiek op de praktijkverklaringen is begrijpelijk, maar kan niet wegnemen dat de behoefte groot is aan een vorm van certificering voor jongeren die geen mbo-diploma kunnen behalen. Het is daarom van groot belang dat landelijke partijen (overheid, SBB, MBO Raad, particuliere onderwijsaanbieders en bedrijfsleven) gezamenlijk tot afspraken komen over certificering. Het is in het belang van scholen, bedrijven en vooral jongeren dat er stabiele vormen van certificering bestaan met een breed draagvlak bij betrokken partijen.

6 Bijlagen

6.1 Gebruikte bronnen

Bakker e.a. (2014) Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen. Talenten zien, ontwikkelen en benutten door focus op werk en groei. Eindrapportage iov UWV. Rotterdam: Ecorys.

Berg, B. van den, e.a. (2013) Ondersteuning van jongeren met een LVB. Onderzoek naar doeltreffendere en goedkopere ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie. Amsterdam: Regioplan.

Coenen e.a. (2012). Arbeidstoeleiding vanuit het pro en vso. Tussentijdse evaluatie Werkschool en vergelijking met Boris. Zoetermeer: Panteia.

Groeneveld, e.a. (2015) Jongeren uit vso en pro op weg naar een baan. Een onderzoek naar de Borissystematiek van SBB. Den Bosch: Ecbo.

Messing, C. e.a. (2014) Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd. Utrecht: NJI.

SBB/SPSO (2012). Boris brengt je bij 'n baan. Pilotproject tussen speciaal onderwijs, de kenniscentra en de arbeidsmarkt. Eindrapportage.

SBB (2013). Voorstel uitrol Boris. Implementatieplan Boris en onderzoekspilot praktijkonderwijs. Zoetermeer: SBB.

SBB (2014). Tussenrapportage Boris brengt je bij een baan. Zoetermeer: SBB.

SBB (2015). Voortzetting Boris. Zoetermeer: SBB.

Visser, H. e.a. (2013) Regionale samenwerking in goede banen. Arbeidstoeleiding van jongeren uit het vso, pro en mbo1. Ervaringen uit de samenwerkingspraktijk. Utrecht: Ecbo.

Internet:
www.borisbaan.nl
www.borisbaan.nl/boris-werkverkenner
www.borispraktijkloket.nl/
www.beroepinbeeld.nl
www.stagemarkt.nl

6.2 Interviews en reflectietafel

Overzicht interviews scholen

School	Plaats	Type	Project
CSG Liudger locatie De Ring	Drachten	PRO	Pro-pilot
JJ Boumanschool	Dokkum	PRO	Pro-pilot
Pieter Zandt	Kampen	PRO	Pro-pilot
PRO Emmen	Emmen	PRO	Pro-pilot
t Genseler	Hengelo	PRO	Pro-pilot
Gooise Praktijkschool	Hilversum	PRO	Pro-pilot
Kolom Praktijkcollege Noord	Amsterdam	PRO	Pro-pilot
t Wildveld	Venlo	PRO	Pro-pilot
Het Segment	Gouda	PRO	Pro-pilot
PRO Almere	Almere	PRO	Pro-pilot
ProNova College	Schiedam	PRO	Pro-pilot
Guyot	Haren	VSO	vso-pilot
vso het Duin	Noordwijk	VSO	vso-pilot
Mariendael	Arnhem	VSO	vso-pilot
Altra College, 'locatie' Altra Werkt	Amsterdam	VSO	vso-pilot
Vso De Hilt	Helmond	VSO	vso-pilot
Vso Sint Jozef	Cadier en Keer	VSO	vso-pilot
LMC praktijkonderwijs Schietbaanstraat	Rotterdam	PRO	Regio Rijnmond
A.J. Schreuderschool	Rotterdam	VSO	Regio Rotterdam
CVO/Accent pro-scholen	Rotterdam	PRO	Regio Rotterdam
Procollege	Nijmegen	PRO	Regio Nijmegen
Kristallis Scholengroep Neerbosch	Nijmegen	VSO	Regio Nijmegen
Werkenrodeschool	Groesbeek	VSO	Regio Nijmegen
Mikado	Gennep	VSO	Regio Nijmegen

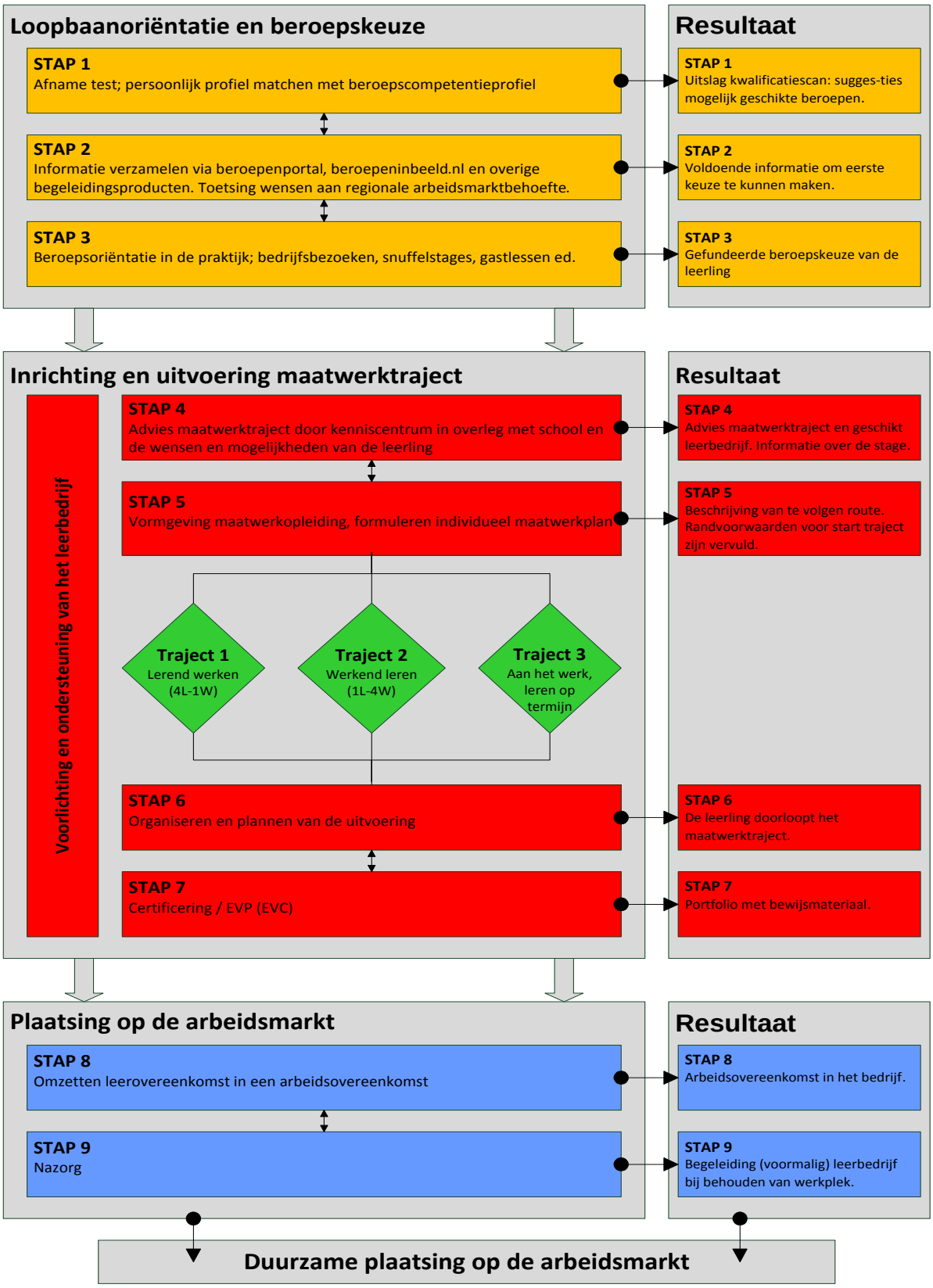
In het overzicht zijn alleen de scholen opgenomen waarmee een interview heeft plaatsgevonden. Met andere scholen is wel contact geweest, maar was geen informatie (meer) bekend over Boris, zodat een interview niet relevant was.

Deelnemers reflectietafel

O. Blok	Gemeente Utrecht
M. Cantrijn	LECSO
R. Eisenga	vso het Duin
P. Hallink	Edunova
W. van der Haar	Jobstap
L. Hartog	Yulius Onderwijs
T. Koot	KPC
T. Kuyvenhoven	Gooise praktijkschool
E. Pierik	MBO Raad
H. Pieters	Futura College
T. Röling	Stip vso
G. Ruis	Cedris
J. Schaub	REA College
W. Seignette	SBB
S. Verwer	Stichting PrOwerk
E. Vis	VNG
S. van der Woude	Zelfstandig onderzoeker
T. Eimers	Onderzoeker KBA
E. Voncken	Onderzoeker Bureau Turf
M. Walraven	Onderzoeker Oberon

6.3 Stappenplan Boris

Schematische weergave van het 10-stappenplan



Oberon

Postbus 1423, 3500 BK Utrecht
t 030 230 60 90 | f 030 230 60 80
info@oberon.eu | www.oberon.eu

Utrecht, mei 2016
In opdracht van Ministerie van OCW

Auteurs
KBA: T. Eimers en R. Kennis
Bureau Turf : E. Voncken
Oberon: E. Dubbelman en M. Walraven