

## Boris brengt je bij 'n baan

Een methodiek om duurzame plaatsing  
op de arbeidsmarkt te realiseren  
voor jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs en het  
praktijkonderwijs



---

## COLOFON

Uitgifte

Auteurs

Met medewerking van:

---

## INLEIDING

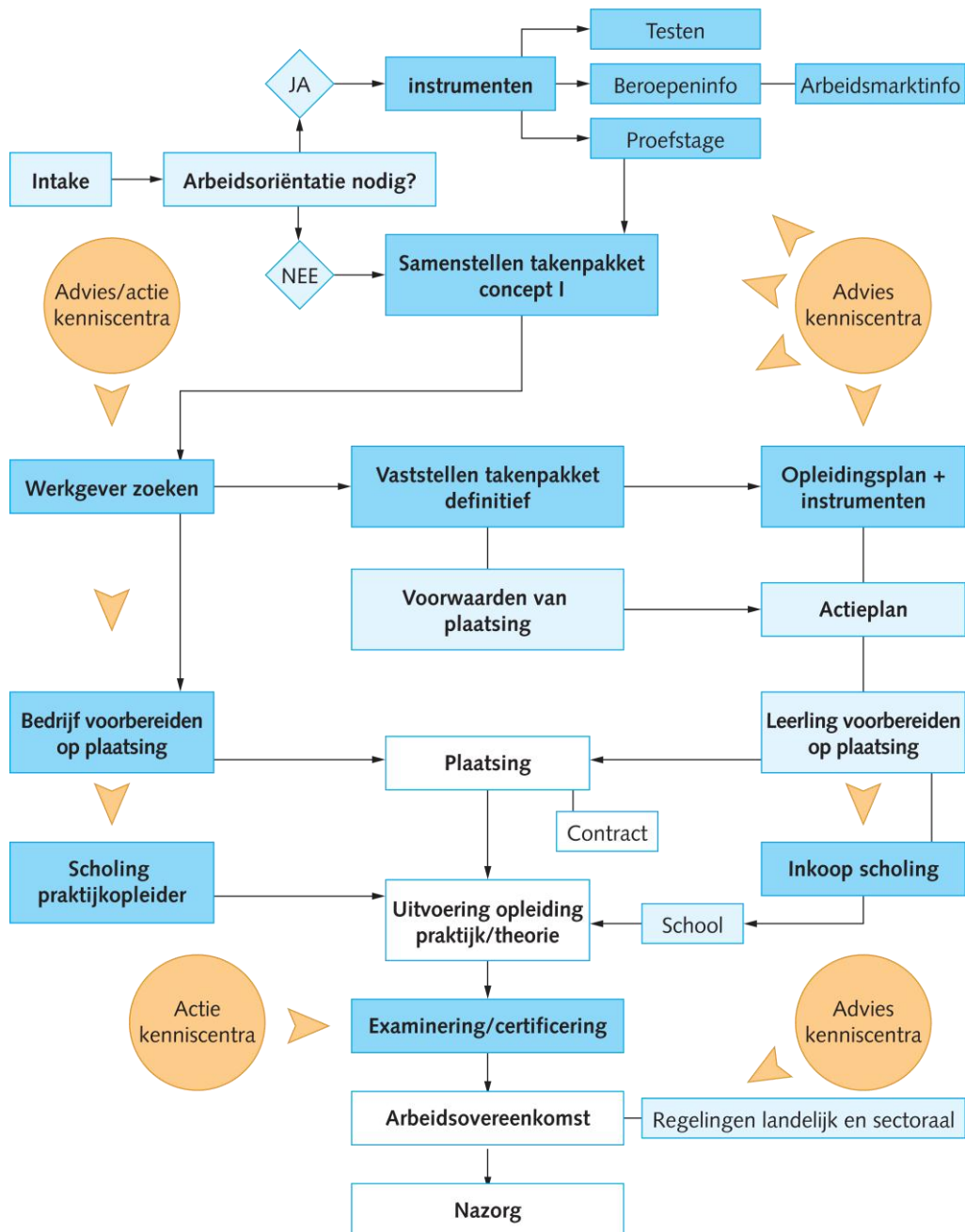
De methodiek 'Boris' zorgt ervoor dat leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO), zich goed oriënteren op hun loopbaan, dat ze een passende opleiding krijgen en dat ze begeleid worden bij het vinden en houden van een werkplek. Boris zorgt ervoor dat VSO-leerlingen deze drie fasen gestructureerd doorlopen om hen een blijvende plaats op de arbeidsmarkt te bezorgen.

Boris doet dat door zich te richten op drie ondersteuningsdoelen voor de scholen voor voortgezet speciaal onderwijs:

- goede beroepen en arbeidsmarktinformatie
- maatwerkopleidingen uit de kwalificatiestructuur vanuit de mogelijkheden van kandidaten
- ondersteuning van de leerbedrijven bij opleiding en arbeidsintegratie van de leerling

## BORIS: EEN METHODIEK

De methodiek Boris werkt volgens een stappenplan aan de realisatie van de duurzame arbeidsplek.



### DRIE FASEN

In dit stappenplan onderscheiden we drie fasen:

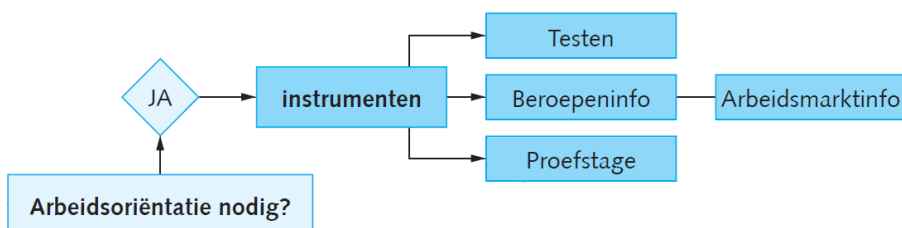
- Loopbaanoriëntatie en beroepskeuze
- Inrichting en uitvoering maatwerktraject
- Plaatsing op de arbeidsmarkt

## LOOPBAANORIËNTATIE EN BEROEPSKEUZE

In deze eerste fase onderzoekt de leerling, samen met u, als school, welke beroepen bij hem of haar passen. Tijdens deze fase wordt gestart met een brede oriëntatie, die in de loop van de tijd steeds smaller zal worden en uiteindelijk moet leiden tot een keuze voor een maatwerktraject.

### VAN EEN BREDE ORIËNTATIE NAAR FOCUS

Hieronder ziet u het brede proces van arbeidsoriëntatie in een stroomschema:



Een eerste vraag waarop het antwoord moet worden gezocht, is de vraag of *arbeidsoriëntatie nodig* is. Als de leerling een duidelijk beroepsprofiel voor ogen heeft, dat realistisch is en past bij zijn/haar mogelijkheden, dan kan deze brede oriënterende fase worden overgeslagen. Bij de meeste leerlingen zal dit niet het geval zijn, en zult u als school investeren in het aanbieden van een breed scala aan *instrumenten* om de leerling te ondersteunen in het verkrijgen van een steeds beter beeld van wat hij of zij wil en kan.

Wellicht heeft u zelf *testen* om in te zetten? De leerling kan ook de eigen talenten testen.

- [Meer over testen en beroepeninformatie](#)

En mogelijk beschikt u als school over *beroepeninformatie*: informatie van een groot aantal beroepen waardoor de leerling een beter beeld krijgt van wat een beroep inhoudt. *Proefstages*, snuffelstages, bedrijfsbezoeken, presentaties van oud-leerlingen, werkgevers, gesprekken met familie, vrienden, zijn allemaal manieren om de leerling kennis te laten maken met de mogelijkheden die er zijn. En u kent er vast nog vele andere.

In deze oriëntatiefase werkt u samen met uw leerlingen vanuit een brede oriëntatie naar een steeds smallere. En ontstaat er op den duur een voorkeursselectie en vervolgens een keuze voor een eerste kennismaking met een beroep of functie.

In deze oriëntatiefase verzamelt u ook *arbeidsmarktinfo*. Tegelijkertijd met de zoekacties van uw leerlingen toetst u de aansluiting tussen de wensen en de keuze van uw leerlingen en de behoeften van de regionale arbeidsmarkt als ook de mogelijkheden van de lokale bedrijven.

**Aan het einde van deze oriëntatiefase** heeft uw leerling een goed beeld van de eigen mogelijkheden en de eigen voorkeur als ook een goed beeld van de regionale arbeidsmarktkansen. De stap naar het vaststellen van het maatwerktraject kan nu worden gemaakt.

## DE ROL VAN HET KENNISCENTRUM

In deze oriëntatiefase kunt u meerdere kenniscentra vragen om ondersteuning. Met name omdat uw leerlingen nog zoekende zijn, kan een brede oriëntatie binnen verschillende branches helpen om de focus van de leerling te bevorderen.

De **kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven** vormen de schakels tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven. Er zijn **zeventien kenniscentra**, die elk een sector van het bedrijfsleven onder hun hoede hebben.

Deze kenniscentra brengen het beroepsonderwijs en de beroepspraktijk dichter bij elkaar en zorgen ervoor dat er voldoende nieuw en gekwalificeerd talent instroomt in de branche waarvoor zij werken. De kenniscentra weten wat er in de arbeidsmarkt speelt en vertalen dit naar het onderwijs. Zij zijn actief op vele terreinen zoals:

- erkennen en begeleiden van leerbedrijven
- onderhoud van de kwalificatiestructuur
- afstemmen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

Er werken bij de kenniscentra opleidingsadviseurs met kennis van subsidies, de regionale arbeidsmarkt en het onderwijsaanbod.

U heeft hiervoor contact met de opleidingsadviseurs van de verschillende kenniscentra die voor u interessant zijn. De opleidingsadviseurs kunnen u:

- ondersteunen bij de match tussen de leerling en een leerbedrijf
- adviseren over concrete oriëntatiemogelijkheden bij leerbedrijven
- ondersteunen bij het organiseren van snuffelstages en dergelijke
- informatiemateriaal beschikbaar stellen

De opleidingsadviseurs kunnen binnen de leerbedrijven:

- de praktijkopleiders informeren en voorlichten over uw leerlingen

In deze oriënterende fase kunt u met de opleidingsadviseurs van de verschillende kenniscentra overleggen over de wensen en keuzes van uw leerlingen in relatie tot hun mogelijkheden op de regionale arbeidsmarkt en de mogelijkheden van de lokale bedrijven.

### INFORMATIEBRONNEN

- ❖ [www.beroepeninbeeld.nl](http://www.beroepeninbeeld.nl)
- ❖ [www.toolboxassessment.nl](http://www.toolboxassessment.nl)
- ❖ [www.studerenmeteenbeperking.nl](http://www.studerenmeteenbeperking.nl)
- ❖ [www.kansopwerk.nl](http://www.kansopwerk.nl)
- ❖ [www.kansopstage.nl](http://www.kansopstage.nl)
- ❖ [www.hetkan.info](http://www.hetkan.info)
- ❖ [www.stagemarkt.nl](http://www.stagemarkt.nl)
- ❖ [www.omroepmik.nl](http://www.omroepmik.nl)

## DOEN

We willen u graag ondersteunen in deze fase, mocht u dat nodig hebben. De volgende concrete stappen kunt u ondernemen in deze oriënterende fase.

- Geef de leerling een korte introductie over het maatwerktraject en hoe u hem in deze fase gaat begeleiden
- Ga in gesprek met de leerling over zijn interesse en motivatie voor een bepaalde sector.
- Bepaal waar de mogelijkheden en de interesses van de leerling liggen, bijvoorbeeld met de 'Test je talent' scan op [www.beroepenbeeld.nl](http://www.beroepenbeeld.nl). Bespreek de test voor, zodat uw leerling zich er op kan voorbereiden en weet wat hij of zij kan verwachten. Help een leerling met het beantwoorden van de vragen.
- Verzamel relevante informatie die past bij de competenties en beroepen die uit de test zijn gekomen. Neem hiervoor contact op met de relevante kenniscentra. Geef ook de leerling de opdracht zelf op zoek te gaan naar informatie, eventueel onder uw begeleiding.
- Bespreek met de leerling relevante informatie die past bij zijn of haar competenties en de beroepen die uit de test zijn gekomen. Laat de leerling een voorlopige keuze maken op basis van welk beroepenveld hem of haar het meest aanspreekt. Toets de voorlopige match aan de regionale arbeidsmarktbehoefte. U kunt dit doen via de Basiscijfers werkgelegenheid en de barometer van de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven ([www.s-bb.nl](http://www.s-bb.nl)). In het lespakket [oriënterende bedrijfsbezoeken](#) vindt u aanvullende tips.
- Benader het kenniscentrum dat past bij de keuze van de leerling, en bespreek met de opleidingsadviseur aanvullende mogelijkheden voor oriëntatie, bijvoorbeeld door een snuffelstage. Dat kunnen ook meerdere kenniscentra zijn.
- Stem de organisatie van deze oriëntatiefase (doelen, programma e.d.) af met verschillende bedrijven.
- Bespreek aan de hand van de keuze de voorlopige match, op welke manier de leerling zich kan oriënteren en hoe dat georganiseerd kan worden.

Om de leerling te ondersteunen in DE FOCUS is het volgende van belang:

- Zorg dat de leerling binnen de gekozen sector kennismaakt met verschillende branches: bijvoorbeeld in de sector techniek laat u de leerling ervaring opdoen met de hout- en meubel branche, de metaal, installatie en dergelijke. Bespreek ook de lengte van de oriëntatie; die verschilt per leerling omdat het maatwerk is.
- Bespreek de snuffelstage(s): wat wil de leerling daar te weten komen, hoe presenteert hij zich, welke vragen wil hij stellen, etc.
- Evalueer de bezoeken, geef feedback aan het bedrijf en de leerling, organiseer intervisie met meerdere leerlingen om te reflecteren. Organiseer eventuele nieuwe activiteiten als leerlingen geen helder beeld hebben gekregen van beroepen.



- 
- Houd de keuzes van de leerling, testuitslagen en de gemaakte afspraken bij. Noteer alle overige relevante informatie, zoals mogelijkheden en beperkingen.



## COMMUNICATIE MET DE LEERLING

Voor de communicatie met de leerling kunt u denken aan de volgende elementen:

- Als u de 'test je zelf' scan doet met de leerling, gebruik dan de tekst van het scherm. Lees de tekst hardop voor en verifieer of de leerling de vraag begrijpt.
- Bespreek de testresultaten met de leerling en ga in gesprek met de leerling over wat hij van de resultaten vindt, los van de testresultaten zoals u die op papier of op het scherm voor u ziet. Benadruk de mogelijkheden die uit de test zijn gekomen, de competenties waar de leerling het sterkst in is. En leg de focus op de interesse en de motivatie van de leerling, laat die leidend zijn.
- Bespreek naast de testgegevens ook de beroepsoriëntatie, de voorkeuren van de leerling, de filmpjes die hij heeft gevonden en dergelijke. Maak dan de overgang naar een mogelijk beroepenveld waar de leerling deze competenties zou kunnen benutten.
- Peil de reacties van de leerling. Vraag de leerling wat voor ideeën hij zelf heeft, of hij iemand kent die dit beroep ook heeft, etc.
- Wees u ervan bewust dat de leerling een enorme afstand kan ervaren tussen zichzelf en het beroep dat u oppert. Geef de leerling ruimte om dit te benoemen.
- Observeer gericht bij de snuffelstages, de oriëntatie en de feedback/intervisie bijeenkomsten, registreer en maak duidelijk dat de gesprekken onderdeel zijn van een keuzetraject van de leerling.
- Nodig eventueel ook de ouders / verzorgers uit bij dit gesprek.

### **Tenslotte**

Dit oriëntatieproces verschilt per leerling en zal daardoor meer of minder intensieve begeleiding van u vragen.

### TESTEN EN INSTRUMENTEN

- [Boris methodiek](#) (schema)
- kwalificatiescan (te vinden op [www.beroepeninbeeld.nl](http://www.beroepeninbeeld.nl))
- andere assessmentinstrumenten voor deze doelgroep, verzameld in de toolbox assessment ([www.toolboxassessment.nl](http://www.toolboxassessment.nl))
- andere hulpmiddelen om het beroepskeuzetraject vorm te geven, zoals methode INZICHT ([www.methodeinzicht.nl](http://www.methodeinzicht.nl))
- eigen infrastructuur van de school
- eigen stagebank van de school, enz.
- SBB Barometer ([www.kansopwerk.nl](http://www.kansopwerk.nl))
- [lespakket beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken](#)

## TIPS

- Het is mogelijk dat de leerling niet direct duidelijk maakt wat hij leuk vindt, waar hij gemotiveerd van raakt. Geef dan niet snel op en herhaal de oriëntatie, maak duidelijk dat hij met zijn toekomst bezig is en dat dit tijd mag kosten.
- Het gaat in deze stap uiteraard niet om de test die u gebruikt, maar om het doel ervan. Belangrijk is in elk geval dat de leerling zijn horizon verruimt, (en u?) en het totale brede werkveld gaat verkennen. Sluit dus niet te snel mogelijkheden uit!
- Het is raadzaam de oriëntatie van de leerling steeds in termen van de vier sectoren te benoemen: Economie en Handel / Voedsel en Leefomgeving / Techniek / Zorg en Welzijn. Dat maakt de vormgeving van een maatwerktraject en de certificering veel beter mogelijk.
- Er zijn in deze fase meer oriëntatiemogelijkheden die goed bruikbaar zijn, zoals enthousiaste beroepsbeoefenaars die u de school inhaalt, etc.
- Als u eigen testen gebruikt, let er dan op in hoeverre deze aansluiten bij de kwalificatiestructuur, en/of hoe u de resultaten ervan kunt verbinden aan de kwalificatiestructuur.
- Stem ook af met de ouders van de leerlingen, maak duidelijk waar de school mee bezig is en wat de school beoogt met de testen en de oriëntatiefase. Ouders zijn een partner van de school in het vinden van stage adressen, werk, enz. maar kunnen ook een rem zijn.
- Belangrijk is dat u geen genoegen neemt met een oriëntatie op 'afstand'. Een bedrijfsbezoek of een snuffelstage werkt veel beter dan een oriëntatieles op school.
- Zorg ervoor dat de opleidingsadviseur het leerbedrijf voorlicht over de leerling die ze op bezoek krijgen.
- Geef de opleidingsadviseur een goed beeld van uw leerlingen.
- Er zijn in deze fase meer instrumenten die goed bruikbaar zijn, zoals de interne snuffelstages, eigen oriëntatie via filmpjes op youtube, kennisnet, samenwerken.tv, omroepmik.nl, enz.
- Wees attent op acties vanuit de branches, er wordt van alles georganiseerd: bedrijfsbezoeken, speciale weken, etc.
- Belangrijk is dat u niet louter vanuit uw eigen ervaring de testresultaten koppelt aan arbeidsmarktinformatie, maar dat u echt in de totale breedte naar een goede match zoekt.
- Niet alleen de geschiktheid en de voorkeur van een leerling voor een werkveld is maatgevend, maar ook de relevantie voor de regionale arbeidsmarkt. Het sectorale beleid dat door branches wordt gevoerd voor deze doelgroep, inclusief cao-afspraken en branchefaciliteiten voor de werkgevers, is ook een belangrijke indicatie voor een succesvolle arbeidsmarkttoeleiding. De opleidingsadviseur van het kenniscentrum kan u hierover informeren.

## VOOR HET MANAGEMENT

Via werkvormen als leren door doen, leren op locatie, externe stages, groepsstages en dergelijke, kunnen leerlingen zich goed voorbereiden op de beroepspraktijk waar ze in zullen uitstromen. Als management kunt u hierop inspelen door het volgende:

- Bedenk met elkaar wat de optimale opbouw van deze oriënterende fase in de praktijk is, hoeveel tijd dat kost, hoeveel docenten er op worden ingezet, welke regionale branches kansrijk of juist kansloos zijn, hoe de contacten daar zijn opgebouwd, welke verenigingen van bedrijven er zijn en hoe u daarbij aansluit, welke PR de school kent, waar u contacten hebt en met welke kenniscentra.
- Beoordeel met behulp van de checklist arbeidstoeleiding welke stappen de school (nog) kan zetten om goed voorbereid te zijn op deze taak.
- Bespreek deze fase voor met alle relevante betrokken op school. Welke test wil de school gebruiken, welke regionale mogelijkheden liggen hier, die de school wellicht over het hoofd ziet? Hoe verbreedt de school op dit punt haar horizon? Hoe kunnen alle betrokkenen op school hun horizon verbreden?
- Praat met alle betrokkenen op school over het grote belang van deze stap en de voorbereiding van de leerling erop.
- Geef voorlichting binnen de school en aan ouders, over kansen die er liggen voor de leerlingen, over best practice etc.
- Denk ook aan voorlichting en informatie avonden organiseren voor het regionale en lokale bedrijfsleven en dergelijke.
- Bespreek met kenniscentra de mogelijkheden voor beroepsoriënterende stages in leerbedrijven en vorm een netwerk van snuffelstagebedrijven voor de sectoren met werkmogelijkheden voor uw leerlingen.

### Tenslotte

Het is belangrijk goede netwerken op te bouwen rondom de school en jongeren. Denk bijvoorbeeld aan netwerken met scholen voor voortgezet onderwijs, regionale opleidingscentra, agrarische opleidingscentra, kenniscentra, bedrijven, gemeente, UWV, MEE, dagbestedingsorganisaties, zorginstellingen en het Werkplein. Maak samenwerkingsafspraken, sluit convenanten waar mogelijk, zodat uw leerlingen meer kans maken op werk dat bij hen past.

### TIPS VOOR MANAGEMENT

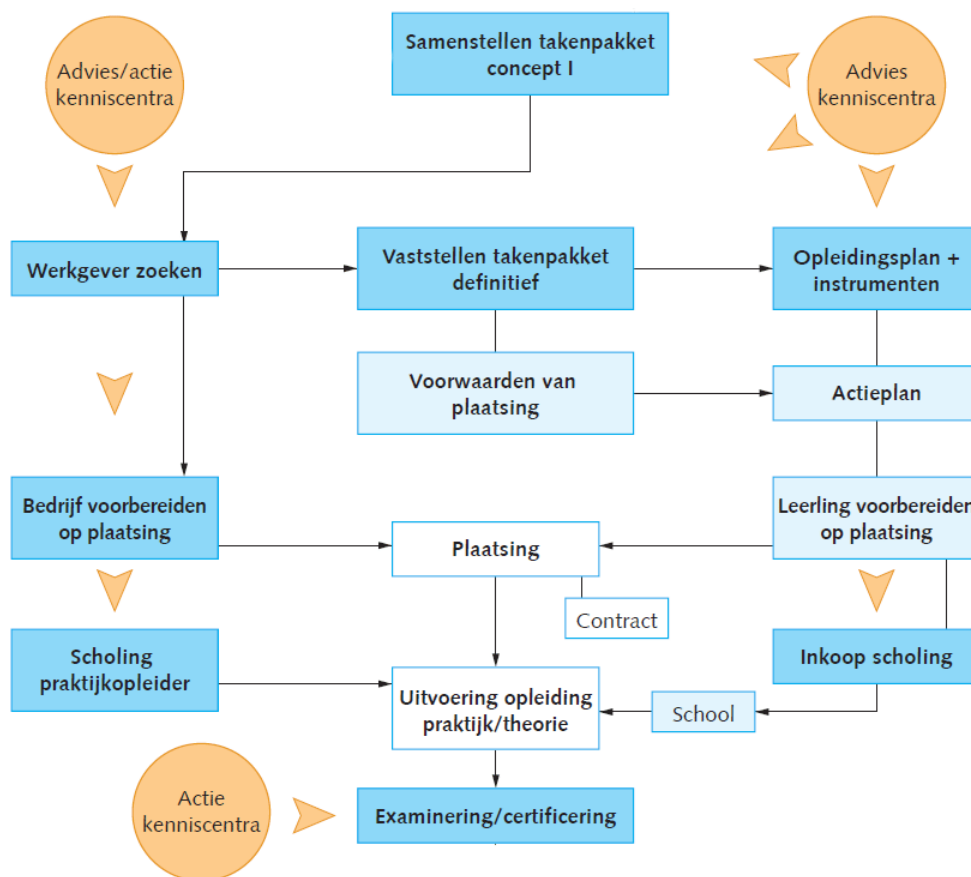
- Zorg voor tijdige voorlichting aan ouders.
- Werk aan een betere positionering van de school in de regionale arbeidsmarkt.
- Leg nauwere contacten met de kenniscentra.
- Overleg met gemeente, UWV, MEE, regionale bedrijfsleven, verenigingen van winkeliers, andere scholen voor praktijkonderwijs, speciaal onderwijs, regionale opleidingscentra, agrarische opleidingscentra, justitie, politie, enzovoort.

## HET MAATWERKTRAJECT

In deze tweede fase doorloopt de leerling een intensief maatwerktraject bij een leerbedrijf waar het mogelijk is dit beroep in de praktijk te beoefenen. Het maatwerktraject is een combinatie van leren en werken of werken en leren, waarbij theorie en praktijk aan elkaar worden verbonden.

Als school blijft u gedurende deze periode verantwoordelijk voor de leerling. U verzorgt de vormgeving van het maatwerktraject en monitort het traject. De opleidingsadviseur ondersteunt u hierbij.

Hieronder is het maatwerktraject in een stroomschema weergegeven:



Het eerste onderdeel in deze fase is het *samenstellen van een concepttakenpakket* en het *zoeken van een werkgever*. Als er een werkgever is gevonden, wordt het *definitieve takenpakket* vastgesteld en worden de *voorwaarden van plaatsing* vastgelegd.

Op basis van het takenpakket kan het *opleidingsplan* worden gemaakt, waarbij tevens wordt vastgesteld welke *instrumenten* vanuit het kenniscentrum kunnen worden ingezet. De voorwaarden, het takenpakket en het opleidingsplan geven alle input die nodig is voor het maken van een *actieplan*.

Vervolgens werkt u in school en werkt het bedrijf aan de *voorbereiding op de plaatsing van de leerling*. En dan is alles klaar voor plaatsing, mogelijk ondersteund door een contract.

Het erkend leerwerkbedrijf kan zich voorbereiden op de plaatsing door de *praktijkopleider een scholing* te laten volgen, gericht op het kunnen omgaan met leerlingen uit de doelgroep. De leerling *voert inmiddels de opleiding uit*, de praktijk en waar mogelijk de theorie.

**Aan het einde van dit maatwerktraject** heeft de leerling op een zo hoog mogelijk niveau branche-erkende certificaten en eventueel diploma's behaald.

## DE ROL VAN HET KENNISCENTRUM

In deze fase ondersteunt de opleidingsadviseur u in alle onderdelen van dit maatwerktraject. De opleidingsadviseur kan deze rol vervullen vanwege zijn uitgebreide kennis over de regionale arbeidsmarkt en de beroepen en arbeidsmogelijkheden binnen de branche die de leerling heeft gekozen.

De opleidingsadviseur:

- zorgt samen met u voor de vormgeving van het maatwerktraject; u stelt samen de leerdoelen op, beschrijft de activiteiten en het proces en de randvoorwaarden.
- zoekt samen met u een geschikt leerbedrijf en bekijkt de mogelijkheden daar
- organiseert samen met u de uitvoering van het maatwerktraject.
- zoekt partners in de regio; denk aan bedrijven, Kamer van Koophandel, gemeente, UWV, jobcoachorganisaties en re-integratiebureaus.
- beoordeelt en certificeert; bijvoorbeeld in de vorm van een stage-ervaringscertificaat of een branchecertificaat.

## DE ROL VAN HET LEERBEDRIJF

Vanuit het leerbedrijf waar uw leerling het maatwerktraject uitvoert, wordt uw leerling ondersteund door een praktijkopleider. De praktijkopleider is een ervaren vakman in het leerbedrijf die geschoold is in begeleiding en beoordeling van de leerling.

In Nederland zijn er 223.000 erkende leerbedrijven. Erkende leerbedrijven bieden een goede en veilige leerplaats en werkzaamheden die behoren tot de werkprocessen van het beroep waarvoor de onderwijsdeelnemer wordt opgeleid. En ze bieden voldoende en deskundige begeleiding gericht op de deelnemer. Deze deskundigheid blijkt uit:

- de betrokkenheid van een praktijkopleider die minimaal hetzelfde vakinhoudelijke niveau heeft als dat waar de deelnemer voor wordt opgeleid;
- de didactische (inclusief beoordelings-) vaardigheden van de praktijkopleider of de bereidheid deze vaardigheden te ontwikkelen;
- het beschikbaar maken van tijd, ruimte en middelen voor de planning, begeleiding/opleiding en beoordeling van de deelnemer.

De praktijkopleider:

- richt een passende stageplaats in; zodanig dat doelen, activiteiten en randvoorwaarden uit het maatwerktraject gerealiseerd kunnen worden.
- tekent de stageovereenkomst.
- begeleidt de stage en vormt samen met u en de opleidingsadviseur, en eventueel een jobcoach, het begeleidingsteam rond de leerling.
- zorgt voor commitment in het leerbedrijf.

### HET MAATWERKTRAJECT, BORIS EN DE KWALIFICATIESTRUCTUUR

Een van de pijlers van de methodiek Boris, is het maken van maatwerktrajecten voor de leerlingen vanuit de kwalificatiestructuur zoals deze voor het middelbaar beroepsonderwijs is ontwikkeld. Hoe ontstaan kwalificatiedossiers:

Het begint met de vraag waaraan *vakvolwassen* beroepsbeoefenaren moeten voldoen. Die vraag ligt op het bord van de sociale partners in elke sector. Zij gaan met elkaar hierover de discussie aan.

Als ze het eens over de inhoud, stellen ze het beroepscompetentieprofiel officieel vast. En daarmee is het beroepscompetentieprofiel een bruikbaar document geworden voor het bedrijfsleven en voor het onderwijs.

Voor het bedrijfsleven is het een hulpmiddel om vacatures op te stellen, nieuw personeel te werven en medewerkers te beoordelen. Voor het onderwijs vormt het beroepscompetentieprofiel de bron voor de ontwikkeling van kwalificatiedossiers voor onderwijs. Hier komt het kenniscentrum in beeld.

Het kenniscentrum vertaalt de verschillende beroepscompetentieprofielen naar het niveau van *beginnend* beroepsbeoefenaren in een concept kwalificatiedossier, waarin beschreven de kerntaken, werkprocessen en bijbehorende competenties.

Het concept kwalificatiedossier komt op tafel bij deskundigen uit de onderwijswereld en het werkveld. Zij geven advies, zodat draagvlak bij onderwijs en het werkveld ontstaat.

Dan gaat het kwalificatiedossier naar het ministerie van OCW en krijgt het een plek in het Centraal Register van Erkende BeroepsOpleidingen (CREBO) en de bijbehorende CREBO-code.

De school werkt vervolgens het kwalificatiedossier uit tot een opleidingsprogramma. De school mag een opleiding zelf vormgeven.

De opleiding moet resulteren in potentiële werknemers voor de arbeidsmarkt, die voldoen aan de voorgeschreven kwaliteiten met bijbehorend beheersingsniveau.

#### *Tenslotte*

Een kwalificatiedossier valt niet automatisch samen met één beroep of opleiding, vaak zijn het meerdere beroepen en meerdere opleidingen die kunnen worden aangeboden op basis van een kwalificatiedossier.

## DOEN

Het organiseren van een maatwerktraject bestaat uit vier onderdelen:

- Kaders van het maatwerktraject vaststellen
- Maatwerktraject operationeel maken
- Maatwerktraject uitvoeren
- Behaalde resultaten erkennen

### KADERS VAN HET MAATWERKTRAJECT VASTSTELLEN

In dit onderdeel wordt het takenpakket vastgesteld, wordt een werkgever gezocht en worden de voorwaarden voor plaatsing beschreven.

De volgende stappen kunt u ondernemen in dit onderdeel van het maatwerktraject.

- Neem contact op met een geschikt kenniscentrum. Geef aan de opleidingsadviseur aan hoe u tot de keuze voor dit kenniscentrum bent gekomen.
- Zoek samen met de opleidingsadviseur naar een geschikt leerbedrijf. Kijk ook in het netwerk van de school of er een leerbedrijf is dat in aanmerking komt voor deze leerling. Van belang is dat het bedrijf een erkend leerbedrijf is.
- Stel op basis van de uitkomsten van de eerste fase samen met de opleidingsadviseur een globaal takenpakket vast. Wat kan deze leerling aan, binnen de gekozen beroepsrichting?
- Maak voor de werkgever inzichtelijk wat de (on)mogelijkheden van de kandidaat zijn. Overleg met de werkgever en met de opleidingsadviseur welke functie en takenpakket passend kan zijn. Betrek daarbij de wensen en de aandachtspunten van deze leerling. Beoordeel samen of dit in zijn leerbedrijf tot de mogelijkheden behoort.
- Overleg met de werkgever over de nodige voorzieningen voor deze leerling: aanpassingen in het werk en de werkplek, begeleiding etc. overleg met de werkgever of deze te realiseren zijn.
- Als u samen met de opleidingsadviseur en de werkgever het takenpakket heeft vastgesteld, bespreekt u de voorwaarden tot plaatsing. Moet de leerling zelfstandig kunnen plannen? Stelt de plaatsing bepaalde eisen aan zijn motoriek? Deze voorwaarden van plaatsing kan de leerling vervolgens gericht gaan oefenen voorafgaand aan het maatwerktraject.

#### MEER INFORMATIE

- [www.kenniscentrumcrossover.nl](http://www.kenniscentrumcrossover.nl)
- [www.hetkan.info](http://www.hetkan.info)
- [www.werknemerinopleiding.nl](http://www.werknemerinopleiding.nl)
- [www.stichtingsterkinwerk.nl](http://www.stichtingsterkinwerk.nl)
- [www.kansopwerk.nl](http://www.kansopwerk.nl)
- [www.kwalificatiesmbo.nl](http://www.kwalificatiesmbo.nl)
- [www.studerenmeteenbeperking.nl](http://www.studerenmeteenbeperking.nl)
- [Diplomerings en certificering in het VSO](#)
- [Certificering in de Borismethodiek](#)
- Handboek ArbeidsVoorbereiding ArbeidsToeleiding– G.Willems, St. Alterius

---

## MAATWERKTRAJECT OPERATIONEEL MAKEN

Als het takenpakket duidelijk is, en u de voorwaarden voor plaatsing in kaart heeft gebracht, kunt u het eigenlijke maatwerktraject gaan samenstellen. Een maatwerktraject kan uit drie componenten bestaan, namelijk het onderwijsdagprogramma, het praktijkgerichte onderwijs en de stage.

- Kijk samen met het leerbedrijf naar de mogelijkheden van job carving, en welke onderdelen van de kwalificaties daarvoor nodig zijn. Selecteer uit de kwalificatieprofielen de werkprocessen die horen bij het vastgestelde takenpakket en leg die vast in het maatwerktraject. Op basis daarvan kunt u de leerdoelen vaststellen: program carving, oftewel een opleidingstraject op maat.
- Belangrijk is dat u het maatwerktraject afstemt op de kwalificatiedossiers van het middelbaar beroepsonderwijs. Al is de leerling niet in staat een volledig vakdiploma te behalen, dat wil niet zeggen dat hij geen gekwalificeerde arbeid kan verrichten. De kwalificatiestructuur van het middelbaar beroepsonderwijs is een flexibel instrument, dat maatwerk mogelijk maakt.
- De kwalificaties zijn beschreven in vier niveaus. Voor het grootste deel van de doelgroep zullen met name de kwalificaties op niveau 1 en 2 bruikbaar zijn. U vindt ze op [www.kwalificatiesmbo.nl](http://www.kwalificatiesmbo.nl).
- Maak een kort overzicht met de kwalificaties die geschikt zijn voor de leerling en de testgegevens uit fase 1 en stuur dit aan de opleidingsadviseur.
- Formuleer samen met de opleidingsadviseur de leerdoelen voor de verschillende onderdelen van het maatwerktraject. U kunt dit als volgt doen:
  - Selecteer uit het dossier van de betreffende kwalificatie de werkprocessen die tot het takenpakket van de kandidaat gaan behoren.
  - Stel in de competentiematrix van het dossier vast welke competenties de leerling moet laten zien om de werkprocessen uit te voeren. Dit zijn de competenties die van belang zijn in het maatwerktraject. Verzekert u ervan dat ze in aanleg bij uw leerling aanwezig zijn.
- Neem niet méér op in het maatwerktraject dan strikt noodzakelijk. De prioriteiten moeten voor de praktijkopleider en de leerling volstrekt helder zijn.
- Formuleer samen met de opleidingsadviseur de leerdoelen voor de verschillende onderdelen van het maatwerktraject. Voor elk van deze onderdelen stelt u de doelen vast, in overeenstemming met de kwalificatiestructuur van het middelbaar beroepsonderwijs, het leerbedrijf en de persoonlijke leernoodzaak van deze leerling.
- Start hierbij op het *hoogst haalbare niveau* voor deze leerling, maar kijk ook naar de Entree-opleidingen binnen het middelbaar beroepsonderwijs. Deze hebben een goede kapstok om het onderwijsdagprogramma vorm te geven: breed ingestoken; niet alleen beroepskwalificerend maar ook arbeidskwalificerend.
- Beoordeel of het nodig en mogelijk is het volledige maatwerkprogramma intern aan te bieden, of dat u gebruik gaat maken van externe docenten. Informeer bij de directie of er samenwerkingsconvenanten zijn met bedrijven, instanties en andere onderwijsinstellingen die kansen bieden voor de invulling van het praktijkgerichte deel.



## INSTRUMENTEN

- [presentatie program carving](#)
- Stagebank van de school
- [Checklist maatwerktraject](#)
- Voorbeeld van een [model stageovereenkomst](#) (van Kenniscentrum Handel)
- [Bewijsmap checklist](#) (methode inzicht)
- Ondersteuning voor de praktijkopleider: <http://www.ikbenharrie.nl>

- Bij het operationeel maken van het maatwerktraject hoort ook het voorbereiden van het leerbedrijf op de plaatsing, en de scholing van de praktijkopleider. Beoordeel of er binnen het leerbedrijf ook daadwerkelijk personeel is dat de leerling aan kan sturen en de begeleiden. Wijs de praktijkopleider op 'Harrie'.
- Stem de interne en externe begeleiding van de leerling goed op elkaar af.
- Spreek een termijn af wanneer het maatwerktraject van start moet gaan.
- Neem uit de competentiematrix in het kwalificatiedossier de prestatie-indicatoren over in het opleidingsplan. Dit zijn de doelen van het maatwerktraject die bij de certificering moeten worden aangetoond. Inventariseer wat het verschil is in huidig gedrag bij de leerling en het gedrag dat beschreven staat in de prestatie-indicator. Het verschil dat moet worden overbrugd geeft u inzicht in de duur en de omvang van het traject.
- In het kwalificatiedossier vindt u ook de kennis- en vaardigheidselementen die in de prestatie-indicatoren zijn opgesloten. Daaruit kunt u de tussendoelen voor de theorie- en praktijkonderdelen van het traject afleiden.
- Leg samen met de praktijkopleider vast welke opleidingsdoelen de leerling in het leerbedrijf kan realiseren en welke hij in de school moet behalen. Streef er naar zoveel mogelijk doelen in de praktijk te laten realiseren, waardoor de theorie zoveel mogelijk rechtstreeks kan worden gekoppeld aan werkzaamheden in de praktijk.
- Bepaal of er op school docenten beschikbaar zijn die de leerling kunnen begeleiden bij het halen van de doelen. Zo niet, zorg er dan voor dat u de scholing uitbesteedt of inkoop. De opleidingsadviseur kan u hierbij ondersteunen; hij is op de hoogte van het totale scholingsaanbod voor de kwalificaties in zijn branche.
- Beschrijf samen met de opleidingsadviseur de stappen die gezet moeten worden om het maatwerktraject goed te laten verlopen: welke stappen zijn er / wie doet wat? / welke partijen betrekken we op welke momenten? / wat is het gewenste resultaat per stap? U kunt hiervoor de [checklist maatwerktraject](#) gebruiken.
- Vul de randvoorwaarden in. Denk hierbij aan acties die genomen moeten worden in verband met de job carving en de program carving, aanpassingen werkplek, stagebegeleiding, afstemming, communicatie over wat er staat te gebeuren met ouders/verzorgers, met leerbedrijf, etc.
- Stel een stageovereenkomst op, waarin u alle afspraken vastlegt (een voorbeeld vindt u [hier](#)). Zorg ervoor dat de leerling en het leerbedrijf deze overeenkomst tekenen.

## MAATWERKTRAJECT UITVOEREN

Bij het uitvoeren van het maatwerktraject hebt u een monitorende, coachende en begeleidende rol. Wat doet u:

- o Op de eerste dag kunt u met de leerling meegaan naar het leerbedrijf, om de brug te slaan en de leerling te introduceren bij de werkgever, het team en het werk.
- o Overleg regelmatig met uw leerling, met het leerbedrijf, met de opleidingsadviseur van het kenniscentrum, ouders en andere betrokken partijen.
- o Leg vast, bijvoorbeeld op stagekaarten, aan welke doelen gewerkt is, wat er gedaan is aan werkzaamheden, wat het leerbedrijf en de praktijkopleider er van vond, wat nog te verbeteren is enz.

## BEHAALDE RESULTATEN ERKENNEN

En tenslotte komt de leerling in het laatste onderdeel van dit traject, het behalen van getuigschriften, certificaten en mogelijk ook diploma's.

De beroepsgerichte kwalificatiestructuur biedt de mogelijkheid om op onderdelen in kaart te brengen hoe gekwalificeerd iemand is. De kleinste certificeerbare eenheid binnen de kwalificatiestructuur is het werkproces. Het certificaat is in feite een branchecertificaat.

Branchecertificaten, nog een betrekkelijk nieuwe systematiek, bestrijken inmiddels circa 60% van de arbeidsmarkt. Meer over het branchecertificaat leest u [hier](#).

Uw leerling ontvangt bij het verlaten van het VSO twee voorgeschreven documenten, het *VSO-getuigschrift* en het *overgangsdokument*, zie '[diplomering en certificering in het VSO](#)'. U heeft eveneens de optie om uw leerling een *portfolio* te laten opbouwen, waarin hij kan laten zien wat hij kan.

In het *VSO-getuigschrift* benoemt de school aan welke leergebieden de leerling heeft gewerkt. Daarnaast geeft de school erin aan hoe de voorbereiding op arbeid in de sector of de branche is geweest. Het branchecertificaat is een specifieke invulling van een onderdeel van het *VSO-getuigschrift*. Als het *VSO-getuigschrift* aangevuld wordt met een branchecertificaat, neemt het civiel effect toe.

- o In het branchecertificaat neemt u op welke werkprocessen de leerling in welke mate beheerst. Dat is goed mogelijk doordat het maatwerktraject gebaseerd is op de kwalificatiestructuur, en de praktijkbegeleider heeft gestuurd op de prestatie-indicatoren die daarin opgenomen zijn.
- o Het branchecertificaat wordt ingevuld en uitgereikt door de daartoe bevoegde praktijkopleider.

Het *overgangsdokument* is bedoeld om de leerling een steun in de rug te geven op de arbeidsmarkt. Bij leerlingen die met hulp van de Borissystematiek begeleid zijn, kunnen in het overgangsdokument ook de aanwezige beperkingen in kaart worden gebracht en de mogelijke weerslag hiervan op de productiviteit van de leerling.

In het advies dat hieruit volgt, staat onder welke omstandigheden iemand werk naar maximaal vermogen kan verrichten, wat hiervoor nodig is en wat de loopbaanmogelijkheden zijn.

Optioneel kunnen leerlingen een *portfolio* opbouwen. In dit portfolio kunnen ze laten zien waartoe zij in staat zijn. Met het portfolio zorgt u ervoor dat de leerling zijn kwaliteiten kan laten zien, aan zichzelf en aan anderen. Het portfolio kan ook als bewijsvoering voor het stage-ervaringscertificaat dienen.

- Overleg met de opleidingsadviseur aan welke eisen het portfolio moet voldoen, welke onderdelen gecertificeerd kunnen worden, etc.
- Ondersteun uw leerling bij het samenstellen van het portfolio.
- Mocht uw leerling in aanmerking komen voor vervolgonderwijs, dan is een evc-procedure te overwegen. Overleg hierover met de opleidingsadviseur van het kenniscentrum.
- voor meer informatie, zie [certificering in de Borismethodiek](#).

## COMMUNICATIE MET DE LEERLING

Voor de communicatie met de leerling kunt u denken aan de volgende elementen:

- Leg de leerling uit hoe het proces in deze fase verloopt.
- Neem samen met de leerling de stageovereenkomst door, en zoek naar een geschikt moment om de stageovereenkomst te ondertekenen: zowel de school als de leerling als het leerbedrijf zetten hun handtekening. Optioneel: nodig hierbij tevens de ouders/verzorgers uit. Benoem daarbij vooral die elementen waarbij de leerling de verantwoordelijkheid draagt voor de uit te voeren stap.
- Overleg regelmatig (wekelijks) met de leerling hoe het traject loopt. Heeft hij het naar zijn zin in het leerbedrijf? Leert de leerling wat hij zou moeten leren? Kan hij het niveau aan? etc. Ga hier samen voor zitten.

### TIPS

- Het is belangrijk dat de opleidingsadviseur een goed beeld heeft van uw leerling. Zorg ervoor dat de opleidingsadviseur een beeld heeft, een mens van vlees en bloed, waarvoor hij met hart en ziel aan de slag kan.
- Het is belangrijk een tijdspad af te spreken.
- Maak gebruik van de kennis die de opleidingsadviseur heeft over de kwalificatiestructuur van het beroepsonderwijs.
- Maak het plan concreter dan concreet, laat geen twijfel bestaan over wie wat wanneer doet. Termen als 'samen' zijn daarbij valkuilen. Zet er in zulke gevallen bij wie de eindverantwoordelijke is, wie de trekker is, etc.
- Trek tijdig aan de bel als het maatwerktraject toch minder maatwerk lijkt en als de leerling dreigt af te haken, onzekerheid toont, weerstand biedt, etc.

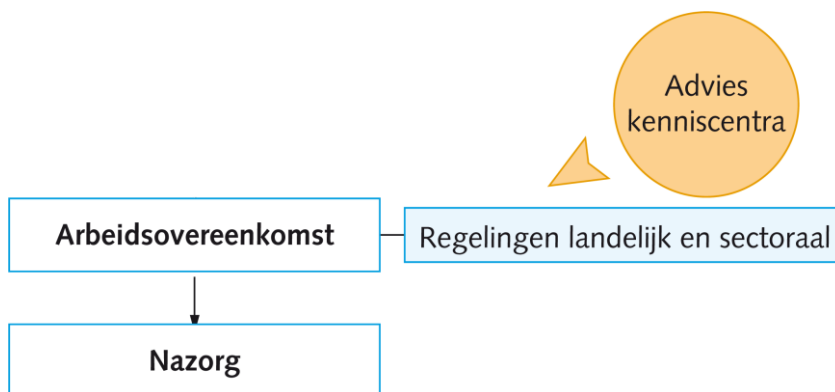
- 
- Bedenk met elkaar wat de optimale opbouw van het maatwerktraject in de praktijk is, hoeveel tijd dat kost, hoeveel docenten er op worden ingezet, welke regionale branches kansrijk of juist kansloos zijn, hoe de contacten daar zijn opgebouwd, welke verenigingen van bedrijven er zijn en hoe u daarbij aansluit, welke PR de school kent, waar u contacten hebt en met welke kenniscentra.
  - Faciliteer de stage door contacten te onderhouden met het betreffende kenniscentrum en leerbedrijf.
  - Communiceer met leerbedrijven, creëer commitment bij leerbedrijven voor maatwerktraject voor deze doelgroep.
  - Stimuleer brancheorganisaties deel te nemen aan maatwerktrajecten. Zij kunnen de school ondersteunen ze bij het vertalen van het sectorbeleid naar praktische toepassing in de uitvoering van maatwerktrajecten.
  - Ondersteun brancheorganisaties bij het maken van CAO-afspraken over scholing en werk voor deze doelgroep.
  - Zet zoveel mogelijk instrumenten van het kenniscentrum in en stem die af op de doelgroep en de situatie.
  - Bevorder deskundigheid op het gebied van job carving en kwalificatiestructuur in uw school.
  - Maak afspraken met regionale opleidingscentra of particuliere scholingsaanbieders over de inkoop van maatwerkscholing, zodat u externe docenten kunt inzetten.
  - Zorg voor een budget om inkoop of uitbesteding mogelijk te maken.

## VAN LEER- NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST

De leerling heeft in de voorgaande fase het maatwerktraject afgerond. De leerling en het leerbedrijf gaan in de derde fase samen verder, waarbij de stageovereenkomst met de leerling omgezet wordt in een arbeidsovereenkomst.

U, en ook het kenniscentrum dragen de verantwoordelijkheid over aan het leerbedrijf, dat de leerling vanaf nu begeleidt bij het behouden van de werkplek.

Hieronder ziet u deze fase in een stroomschema:



In deze laatste fase draagt u als school de leerling over aan het bedrijf. Samen met de werkgever en UWV zet u de stageovereenkomst over in *een arbeidsovereenkomst*. Alle mogelijke *regelingen* die voor de leerling van toepassing zijn, kunnen worden ingezet. U overlegt hierover met UWV.

En vervolgens is het tijd om terug te trekken en alleen daar waar nodig, *nazorg* aan de werkgever en de nieuwe werknemer te geven.

### INSTRUMENTEN

- instrumenten op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl): informatie regionale arbeidsmarkt, brochures voor werkgever en werknemer over rechten en plichten
- [www.kenniscentrumcrossover.nl](http://www.kenniscentrumcrossover.nl)
- [Leren, maak er werk van op www.hetkan.info](http://www.hetkan.info)
- [aandachtspunten bij plaatsing op de arbeidsmarkt](#)
- Boekjes als 'Ik ben blind en ik wil aan het werk' van kenniscentrum CrossOver



## DOEN

In deze laatste fase van de methodiek Boris kunt u nog enkele stappen zetten om de warme overdracht voor uw leerling te realiseren.

- Zet in samenwerking met werkgever, UWV de stageovereenkomst om in een arbeidsovereenkomst.
- Als uw oud-leerling zijn arbeidsplaats verliest en terugkomt naar school, verwijst u dan naar de juiste instantie. Vaak is dat de gemeente of UWV maar het kan ook MEE zijn wanneer andere problematiek speelt. Wellicht kunt u zelf ook nog ondersteunen.

### TIPS

Wellicht doet u het al. Zo niet, dan is dit mogelijk interessant voor u:

- Alhoewel u als school geen wettelijke plicht kent voor nazorg, heeft een groot aantal VSO-scholen een aanvang gemaakt met het bieden van nazorg voor de periode van twee jaar.
- Na de warme overdracht in de vorm van een overdrachtsgesprek, organiseren de scholen met regelmaat gesprekken over het functioneren van de leerling op zijn werkplek. Door deze naschoolse begeleiding van twee jaar kunnen eventuele knelpunten of problemen op de werkvloer in een vroegtijdig stadium worden opgelost.
- In het kader van de nazorg kunnen tevens terugkomdagen worden georganiseerd.

---

## INSTANTIES

In dit onderdeel vindt u een overzicht van alle relevante instanties die van belang kunnen zijn voor uitvoerenden van de Borismethodiek.

### UWV

Verantwoordelijk voor arbeidsbemiddeling en financiën voor de begeleiding en coaching in het kader van de Wajong.

### Gemeenten, Divosa

Worden (mede) verantwoordelijk voor de arbeidsbemiddeling, nu al voor sluitende aanpak na school (Wet WIJ). Ook verantwoordelijk voor de sociale werkvoorzieningen.

### KAN

Stichting, Kenniscentrum Arbeidstoeleiding Nederland, gericht op het verzamelen en delen van relevante en concreet toepasbare informatie op het gebied van wet en regelgeving, succesvolle methodieken, netwerkvorming, etc. [www.hetkan.info](http://www.hetkan.info)

### MEE

Met name bedoeld voor maatschappelijk werk en ondersteuning van thuissituatie.

### SBB en de kenniscentra

Als koepel van de kenniscentra kent de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) de branches die weer verantwoordelijk zijn voor de werkgevers op de terreinen van opleidingen, beroepskwalificatie en leerbedrijven.

### KCCO

Kenniscentrum CrossOver heeft een taak in het verbinden van relevante kennis en expertise rondom beperking & maatschappij waaronder arbeidstoeleiding. KCCO heeft weet van actuele onderzoeken en dergelijke. CrossOver houdt op te bestaan, de website blijft voorlopig te bestaan.

### OCW

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Opdrachtgever voor project Boris. Doel is te komen tot een manier van werken waarbij de bestaande infrastructuur beroepsonderwijs ingezet kan worden in het (voortgezet) speciaal onderwijs.

### SZW

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, verantwoordelijk voor de verbetering van de doorstroom van mensen met een beperking naar (zo veel mogelijk) regulier werk. Daarnaast ook verantwoordelijk voor de financiën van de SW.

## ZEVENTIEN KENNISCENTRA

Kenniscentrum	Sectoren	Website
Aequor	Voedsel en leefomgeving	<a href="http://www.aequor.nl">www.aequor.nl</a>
Calibris	Zorg, Welzijn en Sport	<a href="http://www.calibris.nl">www.calibris.nl</a>
ECABO	Economie, administratie, ICT en veiligheid	<a href="http://www.ecabo.nl">www.ecabo.nl</a>
Fundeon	Bouw en Infra	<a href="http://www.fundeon.nl">www.fundeon.nl</a>
GOC	Creative industrie	<a href="http://www.goc.nl">www.goc.nl</a>
Innovam	Mobiliteit	<a href="http://www.innovam.nl">www.innovam.nl</a>
Kenniscentrum Handel	Handel	<a href="http://www.kchandel.nl">www.kchandel.nl</a>
Kenteq	Technisch vakmanschap	<a href="http://www.kenteq.nl">www.kenteq.nl</a>
Kenwerk	Horeca, bakkerij, reizen en recreatie, facilitaire dienstverlening	<a href="http://www.kenwerk.nl">www.kenwerk.nl</a>
KOC	Uiterlijke verzorging	<a href="http://www.koc.nl">www.koc.nl</a>
Kenniscentrum PMLF	Proces-, milieu-, laboratoriumtechniek en fotonica	<a href="http://www.pmlf.nl">www.pmlf.nl</a>
Savantis	Afbouw en onderhoud, presentatie en communicatie	<a href="http://www.savantis.nl">www.savantis.nl</a>
SH&M	Hout en meubel	<a href="http://www.shm.nl">www.shm.nl</a>
SVGB	Creative techniek, ambachtelijke techniek en gezondheidstechniek	<a href="http://www.svgb.nl">www.svgb.nl</a>
SVO	Foodsector	<a href="http://www.svo.nl">www.svo.nl</a>
VOC	Carrosserie	<a href="http://www.vocar.nl">www.vocar.nl</a>
VTL	Transport en logistiek	<a href="http://www.vtl.nl">www.vtl.nl</a>

<http://www.regionaaladvies.nl>

Het Regionaal Adviesteam bestaat uit adviseurs die in uw regio de zeventien kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven vertegenwoordigen. Ze zijn uw aanspreekpunt, ontsluiten namens de kenniscentra kennis over de sectorale regelingen en bieden diensten en producten van de kenniscentra. Ze kennen de knelpunten en de



---

kansen op de regionale arbeids-, stage- en leerbanenmarkt en helpen u bij het verbinden van regionale arbeidsmarkt vraagstukken aan de sectorale activiteiten van de kenniscentra.

## ACHTERGRONDINFORMATIE BORIS

De Borismethodiek stelt scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs in staat om jongeren met een beperking waarvan duidelijk is dat die geen volledige kwalificatie kunnen behalen toch naar duurzame arbeid te begeleiden. De methodiek maakt gebruik van de infrastructuur en de voorzieningen van het werkend leren zoals die in het middelbaar beroepsonderwijs worden gebruikt. Binnen de Borismethodiek zijn die infrastructuur en voorzieningen aangepast aan de doelgroep en aan de mogelijkheden van de scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs.

De methode is ontwikkeld in opdracht van het ministerie van OCW door een samenwerkingsverband van de kenniscentra en veertien VSO-scholen en gedurende twee jaar getest en verbeterd.

De methodiek maakt gebruik van de vier essentiële voorzieningen die de duurzaamheid van het traject naar arbeid vergroten, die de mogelijkheden van de jongere optimaal benutten en die het afbreukrisico verminderen. De onderdelen zijn:

- De loopbaanoriëntatie binnen de mogelijkheden van de regionale arbeidsmarkt.
- Het maatwerkprogramma uit de kwalificatiestructuur binnen de mogelijkheden van de kandidaat, inclusief certificering met branchecertificaat.
- De samenwerking met erkende leerbedrijven inclusief duurzame plaatsing na certificering.
- De ondersteuning van het leerbedrijf bij de arbeidsinpassing, opleiding en begeleiding

### Waarom de Borismethodiek?

De Borismethodiek ondersteunt de toeleiding naar arbeid van leerlingen met een arbeidsmarktgericht profiel en past geheel binnen de eisen in de Wet kwaliteit VSO. De loopbaanoriëntatie ondersteunt het formuleren van een reëel ontwikkelingsperspectief in de termen waarmee samenwerking met het stagebedrijf kan worden vormgegeven. Met behulp van de werkprocessen in de kwalificatiestructuur kan een ontwikkelingsperspectief worden opgesteld dat is gericht op benutting van de mogelijkheden en het niveau van de leerling. Het perspectief op duurzame arbeid wordt daarmee sterk vergroot.

De methodiek stelt de school in staat een netwerk op te bouwen van erkende leerbedrijven die gericht zijn op participatie in het opleidingstraject en op duurzame opname van de leerling in het bedrijf. De Borissystematiek versterkt de resultaatgerichtheid van de school. Plaatsing in duurzaam werk wordt het leidende principe van het onderwijs.

---

De Borissystematiek is gebaseerd op een langdurige ervaring in het organiseren van het werkend leren. Alle programma's, leermiddelen, examenproducten, geschoolde praktijkopleiders, professionele leerbedrijven zijn aanwezig. De Borissystematiek maakt optimaal gebruik van al deze elementen en heeft ze aangepast aan de doelgroep. Daarmee haalt de school een beproefd systeem in huis en kan zich richten op de eigen expertise in het hanteren van de systematiek.

### **Waarom doen bedrijven mee in Boris?**

Erkende leerbedrijven zijn geprofessionaliseerd in het opleiden van nieuw personeel in hun eigen organisatie. Dat is de primaire doelstelling van het bedrijf om leerbedrijf te zijn en voor die doelstelling vragen ze begrip van de school. Ze zien de school ook als leverancier van nieuwe arbeidskrachten en de samenwerking tussen school en bedrijf is dan ook gericht op het ontwikkelen van een zelfbewuste zelfredzame bekwame beroepsbeoefenaar die zijn verdere ontwikkeling zelf kan sturen. Er is wat voor nodig om jongeren met een beperking zover te krijgen. Ze passen niet in de standaard opleidingen en functiebeschrijvingen die worden gebruikt dus en moet extra aandacht zijn voor het afstemmen van de werkzaamheden in het bedrijf en de mogelijkheden van de jongere.

Ook moet in de begeleiding op het werk specifieke begeleiding zijn van de jongere om het afbreukrisico zo klein mogelijk te maken. Bedrijven die daarbij hulp ontvangen van de school, zijn bereid hun organisatie open te stellen voor de jongeren in deze doelgroep. Daarachter gaan tal van motieven schuil; van persoonlijke overtuiging van de werkgever tot het inzicht dat met goede opleiding en begeleiding dit medewerkers kunnen zijn met een hoog rendement en een trouwe arbeidsrelatie.

De motivatie van het bedrijf is in veel gevallen hoog maar de expertise op het gebied van de omgang met de doelgroep is laag. De Borismethodiek voorziet in overdracht van die expertise van school naar bedrijf. Voorwaarde daarbij is een duurzame relatie met de school, die begint met een vroegtijdig contact met de leerling en die in stand blijft, ook na de het vertrek van de school. De samenwerkings-relatie van het leerbedrijf met de school moet daarom niet alleen op docentenniveau, maar ook op managementniveau worden vormgegeven.

### **Wat vraagt de methodiek van de school?**

De school moet resultaatgericht willen werken en de mogelijkheden van de leerling daarin centraal willen stellen. Daarin zijn drie elementen onontbeerlijk:

- De individuele arbeidsmarktmogelijkheden van de leerling binnen het regionale aanbod aan arbeid moeten het uitgangspunt zijn van de onderwijsorganisatie.
- De school benut, naast de eigen mogelijkheden, de opleidingsmogelijkheden binnen bedrijven en beschouwt het opleiden binnen het bedrijf als een onderdeel van het scholingstraject. De school en het bedrijf werken daarbij als gelijkwaardige partners samen.
- School en bedrijf besluiten samen over de te bereiken resultaten en constateren gezamenlijk of en wanneer die zijn bereikt. Dan volgt certificering en uitstroom naar het bedrijf.

Het management van de school investeert daartoe in de relatie met het regionale bedrijfsleven en in de samenwerking van docenten en praktijkopleiders. De school maakt zich kortom het systeem van werkend leren eigen.

### Wat krijgt de school er voor terug?

De Borissystematiek gaat gepaard met de dienstverlening van de kenniscentra. De kenniscentra voorzien de school duurzaam van regionale arbeidsmarktinformatie en een netwerk van erkende leerbedrijven. De kenniscentra ondersteunen en adviseren de scholen bij de opbouw van hun organisatie als een school waarin het werkend leren kan worden uitgevoerd.

Het opleidingsaanbod van de school neemt sterk toe. Het opleidend vermogen van de school wordt uitgebreid met het opleidend vermogen van de leerbedrijven in het netwerk. Daardoor wordt de beschikbare opleidingsexpertise ook meer praktijkgericht.

De school wordt een organisatie die gericht is op samenwerking met regionale overheid en bedrijfsleven om optimale participatie van zijn leerlingen te realiseren en om bedrijven te laten functioneren als inclusieve arbeidsorganisaties. De school wordt resultaat en rendementsgericht. Het rendement van de leerling in arbeid en zelfredzaamheid is het rendement van de school.

De kenniscentra spreken met de school een implementatietraject af en voeren die uit. Dat traject moet er op zijn gericht dat de scholen het systeem van werkend leren na de implementatie zelfstandig kunnen uitvoeren en rechtstreeks met de leerbedrijven de samenwerking kunnen vormgeven. De kenniscentra trekken zich dan terug in hun faciliterende rol, namelijk het geven van arbeidsmarktinformatie, het vaststellen van de kwalificatiestructuur en de professionalisering van de leerbedrijven.

### De meerwaarde van de inzet van de kenniscentra in het VSO en praktijkonderwijs

De inzet van de kenniscentra in het VSO en praktijkonderwijs is nieuw en integraal onderdeel van Boris. Voor de scholen in het VSO en praktijkonderwijs kent de inzet van deze centra een aantal voordelen:

- De kwaliteit van de dienstverlening van de kenniscentra staat onder **controle van de Inspectie van het Onderwijs** en wordt tevens bewaakt door het bedrijfsleven.
- De kenniscentra beheren de kwalificatiestructuur en het register van erkende leerbedrijven en daarmee **de gehele infrastructuur van het werkend leren**; zowel inhoudelijk als relationeel.
- De jongeren in het VSO en praktijkonderwijs wordt uitzicht geboden op alle beroepen in de gehele arbeidsmarkt (niveau 1 t/m 4) en hebben daarmee even **grote keuzemogelijkheid op de arbeidsmarkt** als alle andere Nederlandse jongeren.
- De opleidingsadviseurs kennen de beroepen inhoudelijk en kunnen goed **adviseren over takenpakketten** gebaseerd op de mogelijkheden van de jongeren en de behoefte van de bedrijven
- De takenpakketten en opleidingsprogramma's worden samengesteld uit de kwalificatiestructuur en de diplomastandaarden die daarbij horen. Elke taak in het pakket wordt ontwikkeld tot de **landelijke standaard**. Dat legt een relatie met een de diplomering en is herkenbaar in het beroepenveld
- De kenniscentra kennen het regionale bedrijfsleven en kunnen **de beste matching** maken met de erkende leerbedrijven die gemotiveerd en bekwaam zijn om met de doelgroep aan de slag te gaan.
- De kenniscentra bemiddelen niet naar een stageplaats maar naar een **werkplek** waarbij de eerste periode wordt ingericht als leerperiode.

- 
- De kenniscentra kunnen **branchecertificering** uitvoeren van de opleidingsresultaten

**Tenslotte**

Monitorresultaten tot nu toe geven aan dat de formule werkt en voorziet in dat wat de Wet kwaliteit VSO beoogt: optimale benutting van mogelijkheden van de kandidaten en toeleiding naar duurzaam werk.