

Kinderen met speciale rechten

Arbeidstoeleiding van leerlingen met autisme

Onderzoek naar de voorbereiding en toeleiding naar arbeid van leerlingen met
een stoornis in het autismespectrum

Arjan Clijisen (KPC Groep)

Els Loman (CPS)

Bestelnummer: 111009

© 2003 VSLPC (Vereniging de Samenwerkende Landelijke Pedagogische Centra)

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave, behalve voor eigen gebruik binnen de instelling, mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoud

1	INLEIDING	4
2	DRIE SCHOOLPORTRETEN	6
2.1	Alfonso Corti school	6
2.2	RMPI-school De Steiger	11
2.3	De Bolster	16
3	RESULTATEN VAN DE INTERVIEWS	21
3.1	Visie op arbeidsvoorbereiding en -toeleiding	21
3.2	Als een school nog moet starten!	21
3.3	Arbeidsoriëntatie	22
3.4	Arbeidsvoorbereiding	23
3.5	Stages	25
3.6	Stage-ervaringen van leerlingen met autisme	28
3.7	Stage- en werkplekken	29
3.8	Onderzoek naar arbeidsgeschiktheid	31
3.9	Arbeidstoeleiding	32
3.10	Samenwerking in de regio	34
3.11	Betrokkenheid ouders	35
3.12	Resultaten arbeidstoeleiding	35
3.13	Begeleiding schoolverlaters	36
4	AANBEVELINGEN	38
5	BIJLAGEN	41

1 INLEIDING

In 2003 heeft de LPC-projectgroep Kinderen met Speciale Rechten in opdracht van Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen op een aantal scholen voor voortgezet (speciaal) onderwijs onderzocht hoe de arbeidsvoorbereiding en -toeleiding van leerlingen met een stoornis in het autismespectrum verloopt.

Bij het onderzoek heeft de projectgroep nauw samengewerkt met het Landelijk Netwerk Autisme.

Binnen de projectgroep Kinderen met Speciale Rechten werken medewerkers van het APS in Utrecht, CPS in Amersfoort en KPC Groep in 's-Hertogenbosch met elkaar samen. Centraal staan leerlingen die in het onderwijs extra aandacht en zorg nodig hebben. Leerlingen met een stoornis in het autismespectrum hebben recht op onderwijs en op enigerlei vorm van arbeid. Vaak vallen leerlingen met autisme na het verlaten van school in een groot gat. De afstand in leeftijd en handicap tot de arbeidsmarkt is meestal zodanig groot dat zij niet of nauwelijks te bemiddelen zijn zonder vooraf een intensief voortraject te hebben gevolgd. De ontwikkeling van leerlingen met autisme verloopt niet 'automatisch'; alle vaardigheden (beroepseigen en sociale vaardigheden) moeten worden aangeleerd en getraind. Een goede voorbereiding op en toeleiding naar arbeid vergroot de mogelijkheden op arbeidsparticipatie van leerlingen met autisme en bevordert de arbeidsintegratie.

In deze publicatie spreken we verder van leerlingen met autisme. We bedoelen daarmee leerlingen met een stoornis in het autismespectrum.

Doel onderzoek

Met het onderzoek willen we op de scholen, die bezocht zijn, inventariseren:

- hoe op school het onderwijs met betrekking tot arbeidsvoorbereiding en -toeleiding van leerlingen met autisme ingericht is;
- welke ervaringen de school heeft met de arbeidsvoorbereiding en -toeleiding van leerlingen met autisme;
- over welke 'good practice' de school beschikt;
- hoe de overgang van onderwijs naar arbeid geregeld is en met welke instellingen in de regio daarbij samengewerkt wordt.

De gegevens die met het onderzoek verzameld zijn, staan ter beschikking van het management en de docenten van scholen voor voortgezet (speciaal) onderwijs die op school betrokken zijn bij de arbeidsvoorbereiding en -toeleiding van leerlingen met autisme. Een verslag van het onderzoek wordt ook via de website van het Landelijk Netwerk Autisme (www.landelijknetwerkautisme.nl) verspreid.

Opzet onderzoek

Het onderzoek was kleinschalig van aard. Op zeven scholen voor voortgezet (speciaal) onderwijs, die ruim ervaring hebben met het onderwijs aan leerlingen met autisme, zijn mondelinge interviews uitgevoerd met het management, stagecoördinatoren of stagedocenten. Tevens hebben de meeste scholen notities met betrekking tot arbeidsvoorbereiding en -toeleiding ter beschikking gesteld.

Het betreft scholen voor voortgezet speciaal onderwijs binnen cluster 2 en 4 en scholen voor vmbo, die leerwegondersteunend of praktijkonderwijs bieden:

- Alfonso Cortischool, Utrecht (cluster 2);
- Prof. dr. Leo Kannerschool, Oegstgeest (cluster 4);
- RMPI De Steiger, Dordrecht (cluster 4);
- Prof. Dr. Gunningschool, Haarlem (cluster 4);
- 't Genseler, Hengelo (praktijkonderwijs);
- De Bolster, Groningen (praktijkonderwijs);
- Sondervinckcollege, Locatie Stolberg, Eindhoven (vmbo).

Daarnaast is een interview uitgevoerd met de SPD Eindhoven en De Kempen, die nauw betrokken is bij de overgang van onderwijs naar arbeid van leerlingen met autisme. We willen de scholen en instellingen, die aan het onderzoek meegewerkt hebben, hartelijk danken voor hun medewerking.

Opbouw onderzoeksverslag

In hoofdstuk 2 staan drie portretten van scholen beschreven. Deze portretten geven een integraal beeld van hoe op school de arbeidsvoorbereiding en -toeleiding ingericht is. In hoofdstuk 3 komen een aantal aspecten aan de orde die een rol spelen bij een goede arbeidsvoorbereiding en -toeleiding op school. Per aspect zijn de gegevens uit de interviews verzameld.

Tenslotte worden in hoofdstuk 4 de belangrijkste knelpunten beschreven bij de arbeidsvoorbereiding en -toeleiding van autisten en aanbevelingen gedaan voor het verbeteren van de arbeidsvoorbereiding en -toeleiding van deze leerlingen op school.

In bijlage 1 staan kort de scholen en personen beschreven die aan de interviews hebben deelgenomen.

2 DRIE SCHOOLPORTRETTE

In dit hoofdstuk worden enkele portretten van scholen geschetst die een integraal beeld geven van hoe op school de arbeidsvoorbereiding en -toeleiding van leerlingen met een stoornis in het autismespectrum ingericht is.

2.1 Alfonso Corti school

Korte schets van school

De Alfonso Corti School in Utrecht is een school voor voortgezet speciaal onderwijs waar leerlingen met ernstige spraak/taalmoeilijkheden, slechthorenden en leerlingen met een stoornis in het autismespectrum onderwijs volgen. Bij de leerlingen met autisme ligt het accent op de communicatieve beperkingen. De school maakt deel uit van de Koninklijke Auris Groep en behoort binnen cluster 2 tot het REC Midden/Zuid-west.

Op school verblijven veel leerlingen met een stoornis in het autismespectrum. De school heeft een ruime ervaring met het onderwijs aan en de arbeidstoeleiding van deze leerlingen.

Visie

Een van de uitgangspunten van de Alfonso Corti School (ACS) is dat leerlingen die in meer of mindere mate problemen hebben met de communicatie later in staat zijn zelfstandig in de maatschappij te functioneren.

Het doel van school is de leerlingen te verwijzen naar het regulier Voortgezet Onderwijs, het vervolgonderwijs (het Middelbaar Beroeps Onderwijs) of hen direct voor te breiden op een arbeidsplaats. Door middel van diplomering of door een werkervaringperiode kan in overleg met de leerling en de ouders naar een geschikte vervolgopleiding of naar een werkplek worden gezocht.

De school vindt dat in haar aanbod veel aandacht besteed moet worden aan arbeidsvoorbereiding en -toeleiding.

Twee routes

De Alfonso Corti School kent globaal twee routes:

- a de vmbo-route;
- b de praktijkroute.

Ad. a De vmbo-route en het verloop van de stages

De vmbo-route op de ACS kent drie sectoren: Economie (handel en administratie), Techniek (metaal-elektro) en Verzorging (zorg en welzijn).

In de vmbo-route is in strikte zin niet sprake van arbeidstoeleiding. Na het verlaten van de school volgen de meeste leerlingen nog een vervolgopleiding (ROC). Toch wordt ook in de vmbo-route veel aandacht besteed aan arbeidsvoorbereiding en maken stages deel uit van het onderwijsprogramma.

- In vmbo-2 wordt in het laatste semester door een stagedocent één lesuur per week besteed aan stagevoorbereiding. Het accent ligt op training van sociale vaardigheden.
- In vmbo-3 wordt één dag per week stage gelopen. De leerlingen doen buiten de school werkervaring op. Het schooljaar is verdeeld in twee periodes. De leerlingen lopen stage bij twee verschillende bedrijven. De richting waarin stage wordt gelopen, is binnen het

vmbo tevens de richting van de opleiding. Een leerling in de richting zorg en welzijn loopt bijvoorbeeld stage in een zorgcentrum. Voor elke sector uit het vmbo is er een aparte stagedocent.

- In vmbo-4 is er een arbeidsoriëntatieweek. De leerlingen zijn dan een hele week bij een bedrijf om zich te oriënteren op arbeid. Dit bedrijf wordt door de leerlingen zelf uitgezocht. De week wordt uitvoerig voorbereid met de leerlingen.

Ad. b De praktijkroute en het verloop van de stages

De praktijkroute is een richting die parallel loopt aan het praktijkonderwijs. Het onderwijs is de Praktijkroute is gericht op ontwikkeling van zelfstandigheid, zelfredzaamheid en toeleiding naar arbeid.

P1

Al binnen het tweede jaar op school (P1) start de Praktijkroute met een groot aantal praktische vakken die de leerlingen voorbereiden op stage en werk. Deze stagevoorbereidende vakken zijn een zo breed mogelijke afspiegeling van de latere stage- en arbeidsmogelijkheden. Productiewerk, schoonmaak in de groothuishouding, lunchcatering, kantine, textielverzorging, plant- en dierverzorging en sociale vaardigheidstraining zijn daar voorbeelden van. Bij het aanbod van deze vakken wordt in symbiose samengewerkt met andere scholen voor voortgezet onderwijs.

Een aantal stagebedrijven leveren productiewerk aan dat op school verricht kan worden, één keer week verzorgen de leerlingen de lunchcatering op school of ze verrichten groenonderhoud rondom school. Het gaat om arbeidsgerichte training. Zij leren een aantal vaardigheden die hen concreet voorbereiden op werkzaamheden in een toekomstig stagebedrijf.

De leerling maakt aan het eind van dit jaar in overleg met de mentor, de docent stagevoorbereiding, de stagedocent en de ouders een keuze voor een bepaalde richting. Hierbij wordt ook gebruik gemaakt van een visuele beroepskeuzetest. Er wordt ook een video getoond van leerlingen van school die op een bepaalde werkplek werkzaam zijn. Binnen het verder te volgen traject wordt nog vaak van richting veranderd, de stagepraktijk blijkt vaak anders dan van tevoren wordt ingeschat.

P2 tot en met P4

Vanaf P2 doet de leerling werkervaring op buiten de school. De leerlingen lopen drie jaar stage met minimaal één werkplek per schooljaar. Vaak bezoekt een leerling meerdere werkplekken in een schooljaar. Het aantal stages verschilt per leerling. Gemiddeld doorloopt een leerling in de hele praktijkroute vier tot vijf verschillende stages.

In P2 beginnen de leerlingen met een stage van één dag per week. Deze eerste stage duurt een half tot maximaal een jaar. Het lessenaanbod op school blijft praktisch.

In P3 gaat de leerling verder met een stage van twee dagen per week. De stages in P2 en P3 zijn oriënterend van aard.

In P4 wordt in ieder geval twee dagen per week stage gelopen en de stages worden nu beroepsvoorbereidend. Liefst wordt de laatste stageplek ook een arbeidsplaats. Vaak wordt in de loop van het jaar het aantal stagedagen uitgebreid naar drie en enige weken voor de arbeidstoeleiding naar vier dagen per week. Een groot aantal leerlingen verlaat de school na P4 met een baan. Is dit niet het geval, dan bestaat de mogelijkheid nog enige tijd op school te

blijven. Er worden dan duidelijke doelstellingen geformuleerd op het gebied van arbeidstoeleiding.

Leerlingen met autisme volgen hetzelfde traject als slechthorende leerlingen en leerlingen met ernstige spraak-taalmoeilijkheden en krijgen daarbij extra begeleiding van een 'autistenbegeleider'.

Doel stage

Op de Alfonse Corti School is de stage bedoeld om:

- de leerling beter voor te bereiden op arbeid en/of het kiezen van de juiste vervolgopleiding;
- de leerling te laten ervaren of, en zo ja in hoeverre, zijn handicap een belemmering kan vormen bij bepaalde soorten arbeid of bij bepaalde sociale situaties;
- kennis, sociale redzaamheid en sociale vaardigheden bij leerlingen in de praktijk verder te ontwikkelen;
- eigenwaarde en zelfvertrouwen bij de leerling te stimuleren;
- specifieke vaardigheden te leren, zoals zelfstandig werken, doorzettingsvermogen, werktempo en initiatief nemen.

Stagedocenten

Voor elke sector van het vmbo is er een aparte stagedocent. Het verdient de voorkeur dat de stagedocent tevens vakdocent is. De combinatie van vakspecifieke kennis met pedagogische kwaliteiten is voor de vmbo-route de meeste ideale vorm.

Daarnaast is er een stagedocent voor de praktijkroute en een stagecoördinator. De taakomschrijvingen van stagedocent en stagecoördinator zijn vastgelegd.

De stagedocenten dragen zorg voor de acquisitie en onderhouden de werkrelaties met de verantwoordelijke personen binnen de stagebedrijven. Deze werkrelaties bestaan zowel met het management als met de stagebegeleiders op de werkvloer. In veel stagebedrijven is bekendheid met de problematiek van de leerlingen ontstaan doordat al lange tijd met hen wordt samengewerkt. Zowel naar de bedrijven als naar de leerlingen is continuïteit in de persoon van de stagedocent van groot belang. De school heeft een stage-informatieblad met nuttige informatie voor stagebedrijven. Er is een speciaal vel met informatie over jongeren met autisme in werksituaties.

De stagedocent heeft regelmatig op de werkplek gesprekken met de stagegeleider en de leerling.

Iedere week bespreekt de stagedocent op school in een speciaal lesuur de stage met de stagiairs. Deze houden zelf het stagewerkboek bij met verslagen, zelfbeoordelingen, gegevens van het stagebedrijf en jaaroverzichten van de gemaakte stagedagen. Indien nodig kan de stagedocent de stage ook individueel met een stagiair bespreken.

Op school is er overleg tussen de stagedocent, mentor en autistenbegeleider.

Stage- en werkplekken

Bij leerlingen met autisme worden speciale eisen aan de stage- of werkplek gesteld.

- Er moet veel structuur op het werk zijn (in ruimte, tijd en activiteiten) en een duidelijk omliggend takenpakket.
- Het niveau van werk moet over het algemeen niet te ingewikkeld zijn.
- De stagebegeleider (uit het bedrijf) is erg belangrijk. Hij/zij moet zicht op de problematiek van autisten hebben en korte en overzichtelijke opdrachten geven. Bij het geven van deze opdrachten moet de leerling weten: wat moet ik doen, waar moet ik dat doen, hoe lang moet ik er aan werken, hoe moet ik het doen, moet ik het alleen doen of samen met een ander en wat moet ik doen als ik klaar ben. Het is erg belangrijk dat het tussen de stagebegeleider en de leerling klikt. Autisten hebben in het bedrijf een vaste begeleider nodig en moeten weten wat ze moeten doen als deze persoon niet aanwezig is.
- De werkplek moet over het algemeen niet te grootschalig zijn.

Bij stageplekken die de school voor leerlingen met autisme vindt, moet men denken aan de horeca (keuken Mc Donalds), keuken van ziekenhuizen, bedrijfsrestaurants, supermarkten en administratief werk (dit laatste komt weinig voor).

Bij het vinden van een stageplek is de interesse van de leerling belangrijk.

De Alfonso Corti school gaat er vanuit dat de handicap van vrijwel alle leerlingen op school geen belemmering hoeft te zijn voor het verrichten van werkzaamheden: "Het speciale van de leerlingen komt eerder naar voren in de koffiepauze dan tijdens de werkzaamheden".

Arbeidstoeleiding

De leerling en de ouders bepalen samen met de mentor/stagedocent wanneer in de Praktijkroute toegewerkt gaat worden naar arbeidstoeleiding.

Bij de acquisitie van de laatste stage wordt aan de werkgever dan ook duidelijk gemaakt dat een baan de uiteindelijke doelstelling van deze (plaatsings)stage is. De school verklaart zich dan ook alleen akkoord als de werkgever deze baan niet bij voorbaat uitsluit. Van belang is dat de laatste stageplek in de regio te vinden is waar de leerling woont.

Voor de werkgever is deze stage een soort proefperiode. Hij heeft ruim de tijd om te beoordelen of de stagiair geschikt is om straks in dit bedrijf te werken. Intussen informeert de stagedocent de werkgever over de faciliteiten die beschikbaar zijn om het aantrekkelijker te maken de leerling in dienst te nemen. Deze faciliteiten worden naar behoefte aangeboden: korting op premies, begeleiding door Start/Kans of een andere jobcoachorganisatie, een aantrekkelijke regeling bij ziekte en in bepaalde gevallen loonkostendispensatie.

De Koninklijke Auris Groep waartoe de Alfonso Corti school behoort, beschikt sinds kort over een bureau Arbeid, die de leerlingen begeleidt bij het zoeken naar een baan. Vanuit dit bureau begeleiden jobcoaches, in opdracht en bekostigd door UWV GAK, mensen met autisme op de werkvloer.

Het bureau Arbeid sluit haar werkzaamheden aan bij die van school. Een jobcoach neemt de begeleiding van de stagedocent over nadat de leerling van school gaat. Soms komt de jobcoach (bekostigd uit AWBZ-gelden) al op de stageplek voordat de leerling van school is.

Voor leerlingen met autisme is een goede overgang van school naar arbeid en continuïteit daarin erg belangrijk.

Waar lopen leerlingen met autisme tegenaan op de stage- of werkplek?

Een probleem bij veel autisten is dat zij weinig inzicht in hun eigen handicap en beperkingen hebben. Ze hebben vaak geen reële verwachtingen ten aanzien van toekomstig werk.

Daarnaast is de communicatie met werkgever, collega's en eventueel klanten moeilijk voor hen. Een gesprek aanknopen is erg lastig. Vooral met 'lege' momenten hebben zij moeite, zoals de koffiepauze, de lunch en wat je doen moet als je klaar bent met iets.

Als structuur in de tijd (vast patroon) of in activiteiten wegvalt, komen zij in problemen of raken zelfs in paniek. Veel leerlingen met autisme vragen vaak naar de bekende weg. Dit kan op het werk irritatie oproepen. Ook plotselinge veranderingen roepen vaak angst op.

De ene leerling neemt op de stageplek wel initiatief, de ander niet.

Er zijn ook voordelen:

- leerlingen met autisme zijn over het algemeen goede werknemers, heel trouw en weinig ziek;
- saai werk is geen probleem voor hen, ze houden van vaste routines en vinden het fijn dat duidelijk is wat van hen precies verwacht wordt.

Speciale aandachtspunten

In de arbeidsvoorbereiding en de stages van leerlingen met autisme wordt veel aandacht besteed aan omgaan met veranderingen en aan communicatie op het werk. Hoe knoop je een gesprek aan met iemand? Tevens moet aandacht besteed worden aan wat doe je in de pauzes. Wat doe je als je klaar bent? Wat doe je als je iets niet begrijpt? Leerlingen met autisme willen graag zekerheid.

Ook het werktempo is bij sommige leerlingen met autisme een punt van aandacht.

Allerlei praktische zaken kunnen op school geoefend worden, bijvoorbeeld koffie halen.

Verder is ook belangrijk dat aandacht besteed wordt aan zelfstandig reizen. Vaak wordt dit in samenwerking met de ouders getraind.

Belangrijkste succesfactoren voor bij verkrijgen en behouden van arbeid

Als belangrijke succesfactoren geeft de school aan:

- de leerlingen moet min of meer voldoen aan het profiel van de werkgever. Voor de werkgever is belangrijk dat werknemers op tijd komen en niet vaak ziek zijn;
- de leerlingen moeten min of meer leerbaar zijn. Praktische vaardigheden moeten op een gegeven ogenblik beklijven en niet telkens opnieuw aangeleerd behoeven te worden;
- in de omgang op het werk moet de leerling sociale codes kunnen toepassen. Vaak zal de leerling deze codes nooit helemaal begrijpen, maar hij kan wel enigszins in het gebruik ervan 'geprogrammeerd' worden, ook al blijft de transfer daarbij een probleem.

Resultaten

De school deed tot voor kort follow-up onderzoek onder schoolverlaters en wil dit in de toekomst weer gaan oppakken.

Uit de groep leerlingen met autisme gaat vrijwel niemand naar de dagbesteding. Naar schatting 30% van de leerlingen komt in een sociale werkvoorziening. De overige 70% komt in

betaalde arbeid. Bij 100% loonwaarde wordt gebruik gemaakt van de REA-regeling en bij lagere percentages loonwaarde van de Wajongregeling. Leerlingen met autisme zitten vaak in een lagere loonwaarde omdat zij meer begeleiding nodig hebben en het werktempo vaak lager ligt. De indruk bestaat dat de meeste leerlingen het werk langere tijd behouden.

2.2 RMPI-school De Steiger

Korte schets van de school

De stichting RMPI-school maakt deel uit van REC Rijndrecht (cluster 4) en biedt onderwijs en ambulante begeleiding aan kinderen en jeugdigen van drie tot 20 jaar, die als gevolg van psychiatrische problemen, belemmeringen ondervinden in het onderwijs. De school heeft vijftien vestigingen waaronder De Steiger. Deze vallen onder De grote Rivieren, een organisatie voor geestelijke gezondheidszorg. De school heeft als doelstelling het geven van onderwijs aan deze leerlingen en - voor zover dat mogelijk is - het optimaal voorbereiden op en het begeleiden bij de terugkeer in het Weer Samen Naar School of Voortgezet (Speciaal) Onderwijs. Leerlingen vanaf 16 jaar kunnen worden voorbereid bij het vinden van werk door middel van een arbeidstoeleidingstraject. De school werkt hiervoor samen met Job Support. RMPI-school, Vestiging De Steiger in Dordrecht, is een jeugdafdeling voor autistische jongeren. Zij biedt klinische behandeling aan jeugdigen van veertien tot twintig jaar. Deze behandeling is gericht op het verminderen van autistische symptomen en het aanleren van vaardigheden.

Er zijn zes leefgroepen. Elke leefgroep bestaat uit zes jongeren met autisme.

De gemiddelde behandelduur is twee jaar. De Steiger heeft een bovenregionale functie, er kunnen jeugdigen uit heel West-Nederland worden opgenomen. De RMPI-schoolvestiging is gehuisvest in één van de gebouwen van De Steiger en heeft drie theorielokalen en drie praktijklokalen voor verzorging, houtbewerking en kantoorpraktijk. Voor het praktijkvak 'tuin en kas' wordt gebruik gemaakt van een naburige school. Op De Steiger zijn drie leerkrachten voor algemeen vormend onderwijs en vier arbeidstrainers voor de praktijkvakken.

Visie

Het RMPI heeft in de afgelopen jaren het project 'Sluitende Aanpak' ontwikkeld. Hierin staat de algemene visie van het RMPI op onderwijs en zorg beschreven. Het RMPI vindt dat een goede sfeer erg bepalend is voor de manier waarop de leerlingen de school beleven. De school streeft naar een heldere structuur waarbinnen veiligheid en overzicht gewaarborgd zijn. Trefwoorden hierbij zijn: de school als veilige omgeving; een rustig, pedagogisch klimaat; kleine lesgroepen; bevordering van zelfstandigheid en zelfredzaamheid; een individuele schoolhandelingsplanning; succeservaring als sleutel voor groei en ontwikkeling; effectieve leertijd; oriëntatie op scholing en (toekomstig) werk; werken aan de toekomst van de leerling ambulante begeleiding.

RMPI staat voor een sterke gerichtheid op de wijze waarop leerlingen zich staande kunnen houden in de maatschappij. Sociale en maatschappelijke motieven staan voorop. Met onderwijs en zorg wordt aansluiting gezocht bij de leerling in zijn dagelijkse context, en bij de daarin gelegen mogelijkheden en perspectieven. Een sluitende aanpak ziet de leerling als een persoon, met zijn eigen specifieke competentie, die op een bepaalde manier regie voert over zijn leven. Een sluitende aanpak is er op gericht deze competentie en regievoering adequater te maken. In deze aanpak zijn het proces van en de regievoering door de leerling mede

bepalend voor de personele bemoeienis van begeleiders. Er vallen geen leerlingen buiten de boot en is sprake van continuïteit en samenhang in de begeleiding.

Methodiek ‘Sluitende Aanpak’

Vanuit een individuele, vraaggerichte benadering wordt aansluiting gezocht bij de persoon van de leerling. Dat betekent dat trajectontwikkeling aansluit en gebaseerd is op vijf aspecten van het denken, doen en voelen van de leerling: wensen, motieven en reële perspectieven; vaardigheden en in de persoon gelegen factoren; manier van leren; sociale achtergrond en netwerken; sfeer en persoonlijkheid. De betekenis van ieder aspect afzonderlijk wordt bepaald door de onderlinge samenhang ertussen en door de kern of essentie die daarin voor de leerling is gelegen ('het wiel van de leerling'). Als het de leerling bijvoorbeeld aan bepaalde vaardigheden ontbreekt, is het van belang hoe dat samenhangt met zijn wensen en motieven. Als hij bepaalde wensen en motieven naar voren brengt is het van belang inzicht te hebben in de sociale achtergrond daarvan. Zijn zij weloverwogen of juist niet? Heeft de leerling met autisme in de loop van zijn leven wellicht 'meegekeregen' dat hij toch nergens anders geschikt voor is. Inzicht in de samenhang wordt dus ontwikkeld vanuit het perspectief van de leerling waarbij de persoon, zijn competenties en mogelijkheden centraal staan. De onderwerpen waarover de leerling en begeleider communiceren worden zoveel mogelijk ontleend aan het dagelijks leven van de leerling. Met deze communicatie wordt aangesloten bij de betekenis die de leerling in zijn dagelijks leven aan bepaalde zaken geeft. Interactie is erop gericht de hulpbronnen van de leerling te versterken en om hem te leren deze hulpbronnen vanuit zijn eigen regievoering in te zetten.

Ook in het proces van begeleiding voert de leerling zelf zo veel mogelijk de regie. Kortom in de individuele vraaggerichte benadering is de regie van de leerling doel en middel. De sluitende aanpak moet de leerlingen in staat stellen de regie te voeren over hun eigen leven. De belangrijkste slaagfactor is dat de leerling ook in het begeleidingsproces van het onderwijs, stage en werk de regie moet (leren) voeren.

Regie leren voeren betekent dat voor de leerling helder moet zijn dat door hem zelf keuzes gemaakt kunnen en moeten worden. Die helderheid moet er tijdig zijn. Duidelijk moet zijn dat er keuzes aan zitten te komen. Regievoering betekent ook dat aan deze beslissingen verantwoordelijkheden worden verbonden. Het betekent ook dat de betreffende leerling de te zetten stappen in zijn traject zoveel mogelijk zelf zet. Regievoering betekent ook dat de leerling inzicht moet hebben in wat de begeleider doet en in de achtergronden van zijn eigen reactie daarop. Vanuit een wederkerige, vraaggerichte benadering is het criterium niet of de leerling in alle hierboven genoemde opzichten regie voert. Het criterium is of hij daartoe, gezien vanuit de steeds opnieuw te bepalen uitgangssituatie, beter in staat is dan voorheen.

Route

Op de Steiger komen jongeren vanaf 14 jaar. Sommigen zijn zelfs al 19 al ze op De Steiger komen. Ze zitten of hebben al op de middelbare school gezeten. Het onderwijsprogramma op De Steiger kan het volgende zijn: basisvaardigheden (afsluiten leerstof basisonderwijs), basisvorming (vmbo, havo, vwo, voorbereiding op deelname aan een examen, tweede fase havo/vwo), praktijkgericht onderwijs (een arbeidstoeleidingstraject met praktijkonderwijs en stages).

Op school is sprake van trajectontwikkeling op twee niveaus het totale traject van de leerling van onderwijs, via stage naar werk, en de deeltrajecten van de leerling binnen onderwijs, stage en de begeleiding naar en in werk.

De route ziet er als volgt uit.

- 1 Eerst vindt de intake plaats op basis van beschikbare schriftelijke informatie.
- 2 Vervolgens wordt een gemeenschappelijk verslag geschreven door de orthopedagoog. Dit verslag biedt handreikingen en aanbevelingen voor de verder begeleiding door de leerkrachten. Dit verslag vormt in tijd en naar inhoud een belangrijk startpunt voor het totale traject van de leerling.
- 3 De leerling gaat zes weken aan de slag.
- 4 Er wordt een schoolhandelingsplan opgesteld. Hier wordt ingegaan op de uitgangspositie van de leerling en aangegeven wat de plannen zijn voor de verdere begeleiding van de leerling (doel, leerweg, inhoud, aanpak). Het schoolhandelingsplan wordt opgesteld door de groepsleraar/mentor, onder begeleiding van een orthopedagoog. Aan ouders wordt instemming met het plan gevraagd. Drie maal per jaar vindt een evaluatie van de voortgang plaats. Op basis daarvan kan het schoolhandelingsplan waar nodig worden bijgesteld.
Aan het einde van het jaar wordt door de groepsleraar en orthopedagoog een voortgangsverslag en een voortgangsadvies gemaakt. Op basis hiervan past de mentor het schoolhandelingsplan aan.

Op basis van de visie van een sluitende aanpak is elk individueel traject mogelijk. Op De Steiger komt een arbeidtoeleidingstraject vaak voor.

De stagedocent en de orthopedagoog maken in samenspraak met de behandelaar de keuze voor een stage. Als een overstap naar een stage gemaakt wordt vindt verdere assessment plaats. Deze assessment wordt gedaan door de werkmeester. Eventueel vindt aanvullend onderzoek naar de beroepsinteresse plaats door de orthopedagoog. Er wordt een passende stage gezocht, contact gelegd met de stagegever en afspraken gemaakt over werkzaamheden, inwerken, begeleiding, werktijden, achterwacht/waarom hulp vragen, et cetera. Dit resulteert in een stageovereenkomst. De concrete invulling hiervan loopt sterk uiteen, afhankelijk van het soort stage (extern; oriënterend of beroepsvoorbereidend). In verband met ruimtegebrek vinden op De Steiger geen interne stages plaats. Matching en stageovereenkomst worden verzorgd door de stagedocent. Om de zeven weken vindt een evaluatie plaats door de stagebegeleider (op de werkplek) en de stagedocent (vanuit school). Het verloop van de stage wordt ook geëvalueerd in de leerlingbespreking door de stagedocent en de orthopedagoog. Mogelijk of wenselijk kan vanuit de stage een overstap plaatsvinden naar Job Support en/of de Baandert.

Als deze overstap wordt gemaakt vindt een intake plaats en wordt een integratieplan opgesteld. Inzet is het vaststellen van concrete leerdoelen en van de middelen/strategieën om dat doel te bereiken. Er vindt verdere assessment plaats om een begeleidingsplan te kunnen ontwikkelen waarin doelstellingen en werkwijze worden aangegeven. Vervolgens vindt bemiddeling en plaatsing plaats. Er wordt in de werksituatie jobcoaching geboden op basis van het begeleidingsplan. Proefplaatsing en begeleiding in de werksituatie wordt uitgevoerd door de trajectcoördinator.

Stagedocent

In het kader van een sluitende aanpak moet de stagedocent de kernkwaliteiten van de leerling in samenhang kunnen zien en moet hij daar de juiste stageplek bij zoeken. De stagedocent zorgt voor matching tussen leerling en stageplaats. In al zijn contacten naar de leerling, ouders en werkgever toe zal moeten gelden: 'eerlijkheid duurt het langst'. Een te mooi beeld van de leerling zal in een later stadium onherroepelijk tot problemen leiden die dan veel moeilijker op te lossen zijn. Een stagedocent zal eerlijk en authentiek naar alle partijen moeten zijn en goed procesmatig kunnen denken en handelen.

Arbeidstoeleiding

RMPI-school De Steiger schenkt veel aandacht aan competentieontwikkeling, werkhouding en sociale vaardigheden. Omdat leerlingen met autisme moeite hebben met generaliseren heeft het oefenen van de arbeidssituatie in een klassensituatie niet zoveel zin. Veel zinvoller is het om op de stage- of werkplek in een één-op-één situatie begeleiding in de vak- en arbeidsvaardigheden te geven. Deze vaardigheden moeten dan vanuit de gedachte van een sluitende aanpak steeds opnieuw worden geëvalueerd.

De stagebegeleider zoekt op basis van het assessment de eerste contacten met een werkgever. Hij geeft in het kort aan waarom hij denkt dat zijn leerling voor de werkgever interessant zou zijn. Na een eerste contact wordt indien mogelijk een afspraak gemaakt voor een oriëntatie. In dat gesprek probeer de begeleider zicht te krijgen op de wensen en motieven van de werkgever. Op grond van de informatie kan de begeleider bepalen of dit bedrijf daadwerkelijk bij zijn leerling past. Deze informatie koppelt hij terug naar de leerling. Samen wordt beslist of ze verder gaan met dit bedrijf. Als men denkt dat de stage- of werkplek geschikt is, bereiden ze samen het gesprek voor. Op basis van dit gesprek kan de werkgever definitief beslissen of hij met de leerling verder wil.

Voor de verdere begeleiding wordt een begeleidingsplan opgesteld. Het begeleidingsplan bevat doelen ten aanzien van het leerproces van de leerling. De leerling leert aan de hand van concrete thema's die aansluiten bij zijn situatie, bij zijn wensen, motieven, mogelijkheden en sfeer. De inzet van dit leerproces is dat hij zich dus algemene kennis eigen maakt aan de hand van concrete ervaringen.

Stage- en werkplekken

Op De Steiger verblijven alleen maar leerlingen met autisme. Aan de stage- en werkplekken worden daarom speciale eisen gesteld. Om tot een zo optimaal mogelijke aansluiting te komen wordt de stage- of werkplek op vijf samenhangende aspecten 'geanalyseerd'.

- Welke taken/activiteiten worden uitgevoerd?
- Welke vaardigheden zijn hier voor nodig?
- Welke ontwikkelingsmogelijkheden biedt deze stage en hoe komen die tot uitdrukking in de begeleiding?
- Welke netwerken biedt de onderwijs-, stage-, of werkplek?
- Welke sfeer is kenmerkend voor de onderwijs-, stage-, of werkplek?

In een eerste contact met de werkgever moet de stagebegeleider op basis van het assessment overtuigd zijn van de kernkwaliteiten van de stage/werkzoekende leerling en hij moet helder hebben hoe hij deze kernkwaliteiten aan de betreffende werkgever wil presenteren.

De stagebegeleider moet zeer goed zicht hebben op de problematiek van een leerling met autisme.

Op de stage- of werkplek moet de begeleiding steeds door dezelfde persoon gegeven worden. Het werk moet overzichtelijk zijn, met veel routinematige handelingen. Het moet duidelijk zijn wat er van een leerling wordt verwacht als deze klaar is met zijn werk.

Op De Steiger heeft men géén vast bestand van stage- en werkplekken. Uitgaande van een sluitende aanpak probeert men aan te sluiten bij de wensen en interesses van de leerling en daar de juiste stageplek bij te zoeken.

Waar lopen leerlingen met autisme tegen aan op de stage- of werkplek?

Leerlingen met autisme zien geen samenhang tussen activiteiten. Daarnaast hebben ze generalisatieproblemen: bij verandering van de context, in dit geval de stage- of arbeidscontext, moet opnieuw training worden ingezet. Ook hebben ze communicatieproblemen en treden er vaak misverstanden in de communicatie op. Vaak worden non-verbale signalen niet door collega's op de werkplek opgemerkt of worden opdrachten niet juist geïnterpreteerd. Ook hebben leerlingen met autisme vaak geen reëel beeld van wat werken inhoudt.

Het opkomen voor zichzelf of vragen om bijvoorbeeld eerder naar huis te mogen vinden ze ook erg lastig. Daarnaast hebben ze dikwijls moeite met mondelinge instructies.

Het komt ook regelmatig voor dat ze in hun vaardigheden worden overschat. Vooral als het om fixaties gaat (bijvoorbeeld werken met de computer). Als een leerling met autisme ontzettend graag met een computer werkt, dan ligt het nog niet voor de hand dat hij op zijn stage- of werkplek ook feilloos allerlei gegevens kan invoeren. De methodiek van een sluitende aanpak moet onderschatting en overschatting voorkomen.

Belangrijkste succesfactoren bij het verkrijgen en behouden van arbeid

Begeleiding volgens de methodiek van een sluitende aanpak. In deze methodiek wordt doelgericht gezocht naar en aangesloten bij betekenissen en samenhangen vanuit het perspectief van de leerling. Het verhelderen van de mogelijkheden en beperkingen van de persoon, een vast aanspreekpunt en uitleggen wat autisme inhoudt op de werkvloer zijn voor het verkrijgen en behouden van werk zeer belangrijke succesfactoren. Hierbij geldt voor alle partijen 'eerlijkheid duurt het langst'.

Resultaten

De leerlingen zijn gemiddeld slechts twee jaar op De Steiger. Een enkeling gaat voor een mavo, havo of vmbo diploma. Omdat de jongeren veelal niet uit Dordrecht komen, is de stageplek een snuffelstage want de meeste jongeren gaan na de Steigerperiode elders wonen en werken. De meeste leerlingen worden verder begeleid door een ambulante begeleider bij terugplaatsing in het onderwijs (Opspoort of Servicepunt Arbeid van De Grote Rivieren). Jongeren die 20 jaar zijn worden in hun stage begeleid door maatschappelijk werk van De Steiger.

2.3 De Bolster

Korte schets van de school

De Bolster is een zelfstandige, christelijke school voor praktijkonderwijs, die zich richt op leerlingen met leerproblemen die niet in staat zijn om een beroepsopleiding te volgen in het reguliere onderwijs. De leerweg is daarom sterk gericht op de mogelijkheden die de arbeidsmarkt deze leerlingen te bieden heeft.

De naam Bolster is ontleend aan het ruwe omhulsel van de kastanje. Is de kastanje gerijpt dan breekt de bolster open en kan de volgroeide kastanje naar buiten. Deze vergelijking staat voor de leerling die de gelegenheid krijgt om zich te ontwikkelen binnen de geborgenheid en de bescherming van 'De Bolster'.

De school telt ongeveer 240 leerlingen verdeeld over 18 groepen. De gemiddelde groepsgrootte bedraagt ongeveer 13 leerlingen. De afgelopen tien jaar heeft De Bolster een sterke innovatieve groei doorgemaakt. Gevolg daarvan was dat de school ruim voor de officiële inwerkingtreding van het Praktijkonderwijs reeds als zodanig functioneerde.

Op De Bolster verblijft een gering aantal leerlingen met een stoornis in het autistisch spectrum. De school heeft een ruime ervaring met onderwijs aan deze leerlingen.

De Bolster participeert in een samenwerkingsverband, maar heeft het standpunt dat ze als zelfstandige school goed in staat is om haar doelstellingen te realiseren.

Visie

De Bolster is een christelijke school en dat is terug te vinden in hun visie op onderwijs. De Bolster wil bijdragen aan de sociale en geestelijke ontwikkeling, alsook aan de ontwikkeling van praktische vaardigheden. De belangrijkste doeldomeinen van De Bolster zijn arbeidstoeleiding en sociale redzaamheid. Het onderwijs moet de leerlingen verantwoord gedrag met betrekking tot de spelregels van de samenleving aanleren. Om dit te kunnen worden er ook eisen aan de school en aan de leerkrachten gesteld. De regels en grenzen binnen de school zijn voor iedereen helder en duidelijk waardoor de omgeving voor de leerlingen voorspelbaar wordt. Dit geldt ook voor de leerkrachten, ook zij moeten in hun gedrag een evenwichtige houding hebben om de leerlingen zekerheid te kunnen bieden.

Route

Het praktijkonderwijs wil moeilijk lerende jongeren toeleiden naar een, zo mogelijk, betaalde baan op de arbeidsmarkt. Dat kan zowel reguliere arbeid als ook aangepaste arbeid zijn. Het programma op De Bolster is overwegend gericht op arbeidsvoorbereiding. Voor een groot deel van de leerlingen biedt De Bolster eindonderwijs. De Bolster vindt dat zij daarom moet bijdragen aan het vergroten van het perspectief op deelname aan de arbeidsmarkt van de leerlingen. Het onderwijs is daarom zeer marktgericht. Dit komt tot uiting in de vele praktijkvakken, het vak arbeidsoriëntatie, zowel binnen als buiten de school, het vak arbeidstraining en stage.

Het doel van de praktijkvakken is werken aan de werkhouding en waar mogelijk vakinhoudelijke accenten te leggen. Kernbegrippen die hierbij een grote rol spelen zijn: zelfstandigheid, zelfredzaamheid, inzet, tempo, motivatie, samenwerking en sociale vaardigheid. De route staat in onderstaand schema aangegeven.

5	Theorie	Praktijk	Stage (indien mogelijk symbiose ROC/AOC)
4	Theorie	Praktijk	Stage (indien mogelijk symbiose ROC/AOC)
3	Theorie	Praktijk: specialisatie (inclusief arbeidstraining en arbeidsoriëntatie praktijk)	
2	Theorie	Praktijk: oriëntatie en specialisatie (inclusief arbeidstraining)	
1	Theorie		Praktijk: algemeen vormend

In het eerste en tweede praktijkjaar wordt geprobeerd de leerlingen zoveel mogelijk theorie bij te brengen. Vanaf groep 2 krijgen de leerlingen les in een aantal praktijkrichtingen zoals: agrarische techniek, techniek, verzorging, kinderverzorging, detail en administratie.

Halverwege het tweede schooljaar moet de leerling een keuze maken in welke richting hij/zij zich verder wil bekwamen. In groep drie bekwaamt hij zich verder in deze richting.

In groep twee en drie krijgen de leerlingen ook het vak arbeidstraining, dat wil zeggen het trainen van arbeidsvaardigheden, het trainen van de werkhouding en het aanleren van sociale vaardigheden

In groep drie bekwaamt de leerling zich verder in de gekozen vakrichting en begint de leerling ook met arbeidsoriëntatie buiten de school. Gedurende een aantal uren verrichten leerlingen, onder leiding van een stagebegeleider, werkzaamheden bij een bedrijf.

Leerlingen in groep 4 lopen stage in de richting die ze hebben gekozen. Zij kunnen kennis nemen van verschillende beroepen en zich bekwamen en scholen in een arbeidssituatie.

Aan de hand van de stage-ervaringen zal de school de ouders het volgende adviseren over de verdere mogelijkheden van de leerling: aanmelden bij een sociale werkvoorziening, werk in 'het vrije bedrijf' of het volgen van ander onderwijs of een vakopleiding.

Leerlingen in groep 4 en 5 volgen bij het afronden van hun schoolperiode een programma dat gericht is op het vergroten van de zelfstandigheid en de redzaamheid in de praktijk.

Stagedocent

De stagedocent vervult een zeer belangrijke taak ten aanzien van het proces 'van school naar werk'. Hij heeft met veel zaken en belangen te maken, overlegt met leerlingen, ouders, mentoren, vakdocenten, leidinggevenden in bedrijven en instellingen, werkbegeleiders en

vertegenwoordigers van ondersteunende instanties. Bovenstaande taken geven aan dat de stagedocent over specifieke eigenschappen en deskundigheden moet beschikken. De stagedocent krijgt met verschillende disciplines te maken en hij moet goed met deze verschillende doelgroepen om kunnen gaan. Hij moet in staat zijn om zich in tegengestelde belangen in te leven om het maximale voordeel voor de leerling eruit te kunnen halen. Hij moet kennis hebben van de arbeidsmarkt en van de bedrijven die stagemogelijkheden bieden voor de leerlingen. Op De Bolster werken vier stagedocenten waarvan er één stagecoördinator is.

Stage

Stage is voor De Bolster werkend leren in een realistische context. Leerlingen in het Praktijkonderwijs hebben behoefte aan zo concreet mogelijke oefeningen, zowel op school als in de praktijk. Het gaat om geïndiceerde leerlingen, leerlingen met extra zorg die sociaal kwetsbaar en weinig zelfstandig zijn. Zij hebben veel begeleiding nodig zowel tijdens hun verblijf op school en de toeleiding naar arbeid als bij hun groei en opname in het arbeidsproces (de arbeidsintegratie). Voor De Bolster geldt dan ook dat juist bij het traject van de overgang van de school naar de arbeid deze begeleiding optimaal moet zijn. De leerling wordt gezien als individu en niet te vangen in 'matchingprogramma's'.

Procedure voordat een leerling bij een bedrijf stage gaat lopen:

- stagedocent heeft gesprek met mentor/mentrix van de leerling;
- profiel leerling wordt besproken;
- soort stage (oriënterend, voorbereidend, plaatsing);
- welke richting;
- leerlingvolgsysteem wordt geraadpleegd;
- er volgt een gesprek met de ouders over de doelstelling van de stage en verwachting van de stage;
- stagedocent zoekt een stage uit;
- ouders wordt informatie over het bedrijf gegeven;
- contacten tussen ouders en bedrijf lopen via school.

De beroepsoriënterende stage vindt plaats in groep drie, de beroepsvoorbereidende stage vindt plaats in groep vier en de plaatsingsstage in groep vijf. De beroepsoriënterende stage moet de leerling meer zicht geven op mogelijkheden en beperkingen van hun gekozen vakrichting en moet de stagedocent een indicatie geven over de keuze en de arbeidsmogelijkheden van de aankomende stagiaires. Er vinden in dat jaar twee verplichte stages plaats van ongeveer drie weken lengte. Gedurende het jaar bezoekt de school ook een aantal bedrijven. En als laatste lopen de leerlingen stage in een door hun zelfgekozen richting in de buurt van hun woonplaats.

In de beroepsvoorbereidende stage ligt de nadruk op de oriëntatie in de branche, later wordt de kwalificatie belangrijk. Tijdens de eerste stageweek bezoekt de stagedocent het bedrijf. Daarna wordt het bedrijf om de vijf of zes weken bezocht. Vier keer per jaar wordt het beoordelingsgesprek ingevuld en volgen er stagegesprekken. Van elke stagedag wordt door de leerling een kort verslag gemaakt in het stageboek. Ook is er regelmatig informatie uitwisseling naar de ouders. Aan het einde van het schooljaar wordt bekeken of de leerling zich zal kunnen handhaven op de arbeidsmarkt. In het vijfde jaar is het voornaamste doel de leerling te voorzien van passend werk. Minimaal drie dagen per week loopt een leerling stage die er op gericht is hem of haar te plaatsen bij dat bedrijf of die instelling. Het komt voor dat leerlingen ook in het vierde jaar al geplaatst worden.

Stage- en werkplekken

De Bolster stelt de volgende 'eisen' aan een stagebedrijf.

- Er moet een goede pedagogische sfeer hangen:
 - toont het bedrijf begrip en heeft men oog voor de handicap van de leerling;
 - kan het bedrijf structuur bieden; is men consequent; durft men naar de leerling initiatief te nemen;
 - hoe gaat men vanuit de leiding met eigen werknemers om;
 - kan men geduld opbrengen; kan men omgaan met wisselende prestaties; kan men omgaan met gedrag dat zomaar kan veranderen;
 - is er sprake van een flexibele benadering?
- Het bedrijf dient de stage in de eerste plaats te zien als leerproces voor de leerling en niet als economische factor.
- Er moet sprake zijn van een veilige omgeving.
- Het bedrijf moet goed bereikbaar zijn.
- Er moet een vaste stagebegeleider op de werkplek aangewezen worden. Deze moet gemotiveerd zijn, wil tijd en energie investeren in de leerling, kan geduld opbrengen en is op de werkplek in de directe omgeving van de leerling aanwezig (bij afwezigheid is er een vaste vervanger). Uiteraard moet de begeleider passen in het bedrijfsprofiel.

Vanaf de eerste stage die een leerling in groep 3 begint, wordt een stagevolgsysteem bijgehouden.

In een schaal wordt aangegeven hoe het bedrijf door De Bolster wordt beoordeeld: meer prestatiegericht dan wel meer leerling-gericht. Daarmee wordt bij plaatsing van de leerling rekening gehouden

Arbeidstoeleiding

Arbeidstoeleiding begint op De Bolster vanaf het moment dat de leerlingen er onderwijs volgen. Naast de stage (zie hierboven) is arbeidstraining een belangrijk aspect van de toeleiding naar arbeid. Uit ervaring met de stagebedrijven kwam naar voren dat veel leerlingen last hebben van concentratieverlies met als gevolg tempoverlaging en productieverlies. Om dit te verbeteren is arbeidstraining als vak ingevoerd. In daartoe ingerichte lokalen werken de leerlingen uit groep 2 en 3 aan opdrachten uit het bedrijfsleven. Dit is allemaal routinematig werk. Om tot een redelijke productie te komen is concentratie vereist. In deze les wordt dat getraind door constant toezicht en door leerlingen te stimuleren om aan bepaalde eisen te voldoen. Voor De Bolster is alle werk belangrijk; 'simpel' werk bestaat niet. Naast concentratie wordt in deze lessen ook een goede samenwerking bevorderd. De opdrachten worden aangeleverd door verschillende bedrijven.

Waar lopen leerlingen met autisme tegen aan op de stage- of werkplek?

De Bolster volgt zeer nauwkeurig het traject van de leerling. Er worden altijd meteen maatregelen genomen als men merkt dat de match tussen leerling en stageplaats niet goed is. Voor een leerling met autisme is het erg lastig om te schakelen als de stagebegeleider vervangen wordt door een onbekend persoon of dat men plotseling ander werk moet doen. Als structuur en voorspelbaarheid wegvallen, wordt een beroep gedaan op eigen initiatief. Op De Bolster en tijdens de stages wordt geleerd wat je in zulke situaties kunt doen. Daarnaast kan

het voorkomen dat collega's op het werk woordgrapjes maken waardoor de leerling met autisme in de war raakt. Een autistische leerling neemt de taal letterlijk op. Beeldspraak kent hij niet. De stageplaatsen en stagebegeleiders op de werkplek worden door de stagedocenten eigenlijk voortdurend gescreend op hun vermogen in te spelen op de mogelijkheden, maar ook de onmogelijkheden van een jongere met autisme.

Speciale aandachtspunten

Gedurende de hele schoolperiode wordt in verschillende vakken en in verschillende situaties aandacht besteed aan hoe je omgaat met veranderingen op je werk en aan hoe je communiceert met collega's. Sociale redzaamheid is een van de peilers bij De Bolster. Hier wordt in de groepen, eventueel met extra begeleiding van de logopediste, erg veel aandacht aan besteed. Daarnaast ligt in het onderwijsprogramma van De Bolster ook grote nadruk op de vakinhoudelijke aspecten van de praktijkvakken. Dit gebeurt vanuit de gedachte dat het erg belangrijk is dat de leerling zijn taken op de werkplek zo goed mogelijk uitvoert. Dat is niet alleen voor de werkgever maar ook voor het zelfvertrouwen van de leerling erg belangrijk.

Belangrijkste succesfactoren bij het verkrijgen en behouden van arbeid

Belangrijke succesfactoren zijn ten eerste dat de begeleider open staat voor de leerling, er één begeleider per leerling beschikbaar is en er sprake is van voorspelbaar en routinematig werk. Ten tweede is een goede nazorg erg belangrijk. Nazorg is het geheel aan activiteiten die gericht zijn op de begeleiding van de leerlingen in de werksituatie in het eerste jaar nadat zij de school hebben verlaten. Nazorg ontlast de werkgever bij het inwerken en garandeert hulp en opvang als er iets misgaat. Nazorg voorkomt bij de leerling uitval en garandeert opvang bij baanverlies.

De Gemeente Groningen kent een pilot 'nazorg' waar ook De Bolster aan meedoet. Uit onderzoek bleek dat het onder andere van belang is om te zorgen voor een goed stagevolgsysteem.

Resultaten

De Bolster houdt de uitstroom van leerlingen bij. Het blijkt dat steeds meer leerlingen een plaats vinden het vrije bedrijf: 56,3% van de leerlingen vindt een plek in het vrije bedrijf. 24,7% wordt binnen de sociale werkvoorziening geplaatst, 7,9% wordt geschakeld naar andere vormen van onderwijs. Het overige percentage is verdeeld over verhuisd, onbekend waar gebleven en anders.

Het is van belang om bij de resultaten ook het Symbiose en Opslagtraject te noemen. In het Symbiosejaar zitten de leerlingen nog op de Praktijkschool, maar volgens reeds een dag per week een aangepaste beroepsopleiding bij een ROC. Hierdoor ontstaat een vloeiende overgang tussen praktijkschool en ROC. De kansen worden op deze manier vergroot om op termijn een diploma assistent te halen. Het tweede scholingsjaar is het Opslagjaar. Dit traject richt zich op alle deelnemers die een redelijk uitzicht hebben op een diploma niveau 1. Dit jaar staan de deelnemers ingeschreven bij een ROC.

Ook leerlingen met autisme doen aan deze trajecten mee.

3 RESULTATEN VAN DE INTERVIEWS

Bij de arbeidsvoorbereiding en -toeleiding van leerlingen met autisme kan een aantal aspecten onderscheiden worden. In dit hoofdstuk zijn per aspect de resultaten van de interviews verwerkt. Daarbij wordt soms verwezen naar de informatie die ook in de schoolportretten in hoofdstuk 2 te vinden is.

In bijlage 1 staan kort de scholen en personen beschreven die aan de interviews hebben deelgenomen.

3.1 Visie op arbeidsvoorbereiding en -toeleiding

De meeste scholen geven aan dat bij leerlingen met een stoornis in het autismespectrum in het onderwijs(programma) uitgebreid aandacht besteed moet worden aan arbeidsvoorbereiding en -toeleiding. Ook de overgang van onderwijs naar arbeid is een belangrijk aandachtspunt. Voor leerlingen met autisme, gediplomeerd of ongediplomeerd, is de afstand in leeftijd en handicap naar de arbeidsmarkt meestal erg groot. Zij zijn niet of nauwelijks te bemiddelen zonder dat zij vooraf een intensief voortraject gevolgd hebben.

Op enkele scholen blijft de visie op de arbeidsvoorbereiding en -toeleiding van leerlingen met autisme impliciet. Het expliciteren van een dergelijke visie is van belang voor het maken van een culturomslag op school, voor het opstellen en invoeren van beleid en voor een goede communicatie met ouders en leerlingen.

De RMPI-school De Steiger werkt vanuit de visie van een sluitende aanpak. Visie, methodiek en procedures staan geëxpliciteerd in het rapport 'Een sluitende aanpak' (Ben Valkenburg en Marianne Coenen, juni 2003). De uitwerking van een sluitende aanpak kunt u lezen in hoofdstuk 2.

't Genseler benadrukt het belang van een voorspelbare en veilige begeleiding door het kiezen van een vaste stagebegeleider gedurende het gehele traject van bedrijfsstage stage tot nazorg. Bij de nazorg is het een afspraak tussen leerling, school en bedrijf.

3.2 Als een school nog moet starten!

Sommige scholen zitten wat betreft het opzetten en invoeren van arbeidsvoorbereiding en -toeleiding nog in een startfase.

Frans van Eeden en Fons Reehorst geven aan dat trajecten gericht op de arbeidsvoorbereiding en -toeleiding van leerlingen met autisme sterk individueel gericht zijn en moeilijk te organiseren zijn op school. Bij docenten is het besef aanwezig dat leerlingen met autisme met een diploma zonder een goede arbeidsvoorbereiding en -toeleiding bij het verlaten van school in een groot gat vallen. Toch is het onderwijs vaak nog sterk diplomagericht. Onder de (vak)docenten is eerst een culturomslag nodig. Diplomagericht onderwijs biedt docenten houvast. Het inroosteren van arbeidsvoorbereiding en stages en het uitzetten van individuele trajecten arbeidstoeleiding breekt het programma open en vraagt een sterk adaptieve instelling van docenten. Ook ouders willen graag dat hun kind een diploma haalt en zo lang mogelijk op een veilige plek onderwijs volgt.

Een groot knelpunt is volgens Van Eeden en Reehorst dat leerlingen in de leeftijd van 16 tot 18 jaar in een groot gat vallen. Zij zijn toe aan arbeidstoeleiding, maar regelingen zoals REA

en Wajong zijn op deze leeftijd nog niet van toepassing. Middelen uit onderwijs zijn ontoereikend om individueel maatwerk te kunnen leveren. Men is op zoek naar andere middelen en denkt daarbij ook de inzet van persoonsgebonden budgetten (PGB's).

Ook Jeanet in 't Veld (project Continu/locatie De Stolberg) constateerde bij de invoering van het project Continu dat op school eerst een cultuuromslag nodig was. De school merkte dat leerlingen met autisme na het verlaten van de school helemaal vastliepen. Het hebben van een diploma bleek een schijnzekerheid te zijn.

De school deed mee aan het project Continu om tot een goede arbeidstoeleiding te komen, gekoppeld aan een beroepsgericht traject. In de bovenbouw veranderde het programma. Het houvast van diplomagericht onderwijs viel deels weg. Het veranderingsproces op school heeft jaren geduurd. Van groot belang daarbij is een goede voorlichting en communicatie met het team. Ook een goede voorlichting naar de ouders is erg belangrijk. Met hen moeten de visie en de keuzes die de school maakt goed besproken worden. Op school is een coördinator aangesteld die het veranderingsproces begeleidt. Ook Frans van Eeden geeft aan dat er binnen school (en het REC) projectleiders moeten zijn die veranderingen aansturen.

Guus de Wolf (Prof. Dr. Leo Kannerschool) wijst in dit verband op het belang van een goede afstemming en samenwerking binnen het REC met betrekking tot arbeidsvoorbereiding en -toeleiding en op de mogelijkheden om met elkaar kennis en good practice uit te wisselen. Voor een school die start is het belangrijk dat men op andere scholen gaat kijken hoe zij vorm geven aan arbeidsvoorbereiding en -toeleiding. Een groot voordeel daarvan is dat de school over de muren van de eigen school gaat kijken en samenwerking zoekt met andere scholen en met zorginstellingen in de regio.

3.3 Arbeidsoriëntatie

Het doel van arbeidsoriëntatie is dat de leerling een beeld krijgt van wat werken inhoudt en kiest voor een of meerdere beroepsrichtingen waarin hij zich wil bekwamen of waarin hij een baan zoekt. Oriëntatie op arbeid zit niet op alle bezochte scholen in het programma. Het maken van een keuze voor arbeid is erg moeilijk voor autisten. Normale methodes voor beroepskeuze werken niet voor hen. Bovendien werkt de beschermde schoolomgeving vaak heel verhullend. Hier redden ze het wel. Tijdens een externe stage wordt duidelijk wat de mogelijkheden en beperkingen van de leerling zijn en wordt vaak nog van richting veranderd. Bij leerlingen met autisme is het belangrijk dat zij keuzes kunnen maken op basis van concrete ervaringen.

Op de Alfonso Corti school kent de vmbo-route een arbeidsoriëntatieweek waarin leerlingen een hele week bij een door hen zelf uitgezocht bedrijf zijn en zich oriënteren op werk. De week wordt uitvoerig op school voorbereid.

In de praktijkroute helpen de praktijkgerichte vakken en de productgerichte arbeidstraining de leerling te kiezen in welke beroepsrichting de stage moet worden gevonden en in welke richting beslist niet. Het is belangrijk dat autisten een beeld vormen van wat werken is.

Jeanet in 't Veld geeft aan dat het erg belangrijk is dat al vanaf het eerste jaar in de onderbouw met de leerling en met de ouders over de toekomst en het perspectief op arbeid gesproken wordt.

Voor leerlingen met autisme is zelfinzicht erg belangrijk. Vaak hebben zij geen reële kijk op hun toekomstmogelijkheden en is ook het reflectievermogen beperkt. In het tweede jaar in de onderbouw werkt de locatie Stolberg twee lesuren per week met een aangepaste versie van 'Ik ben speciaal'.

In het derde jaar onderbouw wordt gewerkt met het programma 'Kiezen voor je toekomst', dat speciaal voor de locatie Stolberg ontwikkeld is door de afdeling personeel en arbeid van Fontys Eindhoven. In dit programma wordt aandacht besteed aan:

- wat belangrijk is bij het kiezen van een beroep;
- wie ben ik en wat zou ik willen (verkennen van interesses);
- wat zou ik kunnen (eigen capaciteiten en vaardigheden);
- waar moet ik rekening mee houden;
- wat is er allemaal mogelijk (oriëntatie op verschillende sectoren);
- wat ga ik nader onderzoeken?

In het kader van een 'sluitende aanpak' wordt ook op de RMPI-school De Steiger vanaf het moment dat een leerling is aangemeld gekeken naar de kernkwaliteiten van de leerling en vervolgens gekeken hoe trajectontwikkeling vanuit een individuele, vraaggerichte benadering hierop kan aansluiten. Arbeidsoriëntatie is afhankelijk van de wensen, motieven, et cetera van de leerling.

Op De Bolster biedt men in het eerste en tweede praktijkjaar veel theorie. In groep twee krijgen de leerlingen ook les in een aantal praktijkrichtingen. Halverwege het tweede schooljaar moet de leerling een keuze maken in welke richting hij zich verder wil bekwamen. In groep drie bekwaamt hij zich in deze richting en vindt arbeidsoriëntatie buiten de school plaats.

3.4 Arbeidsvoorbereiding

Arbeidsvoorbereiding heeft tot doel leerlingen met autisme zodanig voor te breiden en toe te rusten dat zij de overstap kunnen maken naar een werkplek. Daarbij kan het gaan om:

- vak- of beroepsspecifieke vaardigheden;
- werknemersvaardigheden, zoals de aanpak van taken, het omgaan met problemen op het werk, de omgang met collega's en leidinggevenden, de algemene werkhouding (zelf initiatief nemen, houden aan tijden, zorg voor de werkplek, afspraken nakomen en dergelijke) en de specifieke werkhouding (leveren van de afgesproken hoeveelheid werk, netheid, zorg voor kwaliteit en dergelijke);
- vaardigheden die indirect het functioneren op het werk kunnen beïnvloeden (zelfverzorging, tijdplanning, zelfstandig reizen en dergelijke).

Op de Alfonso Corti school wordt in de praktijkroute naast stagevoorbereidende vakken ook aandacht besteed aan algemene beroepsvaardigheden.

In de stagevoorbereiding vindt productgerichte arbeidstraining plaats. Op school vindt productiewerk, lunchcatering, schoonmaak en textielverzorging plaats. Rondom school worden groenwerkzaamheden verricht. Tijdens de stagevoorbereidingslessen worden video-opnames getoond van oudere leerlingen op hun stageadres.

Bij de algemene beroepsvaardigheden wordt aandacht besteed aan het leren van sociale vaardigheden. Hiertoe wordt de methode 'Uit jezelf' gebruikt. Daarnaast wordt aandacht besteed aan: communicatie op het werk, omgaan met veranderingen, wat doe je in de pauze

en als je klaar bent en wat doe je als je iets niet begrijpt? Verder wordt in samenwerking met de ouders het zelfstandig reizen getraind.

Voor de groeiende groep leerlingen die niet meer naar het regulier voorgezet onderwijs geschakeld kan worden, biedt de Prof. Dr. Leo Kannerschool het traject arbeidstoeleiding. Dit traject bestaat uit een interne stage (14-15 jaar) en een externe stage (16-18 jaar). In de periode van de interne stage zijn op school een aantal nieuwe 'vakken' ingevoerd: kennis van de eigen stoornis, oriëntatie op arbeid en beroepskeuze, Sova voor arbeid en vrije tijd, omgangsvormen en doe-opdrachten binnen school. Met deze vakken wil men de leerlingen oriënteren en voorbereiden op arbeid. In samenwerking met Arbeidstoeleiding Rijngroep, het Centrum Autisme en TAC Rijngroep (Training Activiteiten Centrum) ontwikkelt de Prof. Dr. Leo Kannerschool de feitelijke invulling van de vakken en trainingen. Op basis van ervaringen en kennis hoopt men een arbeidsprofiel voor jonge instromers te realiseren. Ook in de periode van de externe stage wordt op dagen dat de leerlingen nog naar school gaan aandacht besteed aan algemene en specifieke beroepsvaardigheden. Hierbij doet de school steeds een beroep op de verantwoordelijkheid en de zelfsturing van de leerling.

Lucy Reitsema van RMPI-school De Steiger is van mening dat het trainen van arbeidsvaardigheden in de klas geen zin heeft. Leerlingen met autisme blijven moeite houden met het generaliseren van kennis en vaardigheden naar andere situaties. Beter is het om vaardigheden op de stage- of werkplek te trainen. Veel individueel begeleiden en steeds weer opnieuw afstemming zoeken met wat de leerling kan en wil.

Op De Bolster zit er een duidelijke opbouw in de theorie en praktijkvakken als voorbereiding op stage en arbeid (zie 2.3). De Bolster legt in de praktijkvakken een duidelijk accent op de vak- of beroepsspecifieke vaardigheden en op de werknemersvaardigheden. Dit gebeurt vanuit de gedachte dat als je het werk goed uitvoert je dan eerder het vertrouwen van de werkgever krijgt.

Op 't Genseler is het praktijkonderwijs verdeeld in de onderbouw en de bovenbouw. In de onderbouw ligt het accent op veiligheid en structuur. Het leren vindt voornamelijk binnen de schoolmuren plaats. Naast de algemeen vormende vakken krijgen de leerlingen praktijkvakken zoals koken, verzorging, techniek, kantoor-/winkelpraktijk, bouwtechniek, textiele werkvormen en handvaardigheid.

In de bovenbouw ligt de nadruk op het verder uitbouwen van de sociale redzaamheid. De leerling begint met stage en een aantal lessen staat in het teken van arbeidstoeleiding. Naast de algemeen vormende en de praktijkvakken krijgen de leerlingen keuzevakken waarin de leerling kennis maakt met mogelijke arbeidsactiviteiten.

In de bovenbouw staat op 't Genseler de begeleiding naar passend werk centraal.

Op veel scholen voor voortgezet speciaal onderwijs ziet men dat het onderwijsprogramma en de stage onvoldoende op elkaar aansluiten. Dit is belangrijk aandachtspunt bij het opstellen van beleid.

3.5 Stages

Er wordt onderscheid gemaakt tussen interne stages (op en bij school) en externe stages (werkplek buiten de school).

Interne stages

Interne stages zijn voor autisten een goede voorbereiding op het extern lopen van stage. Zij vergemakkelijken de overstap naar de externe stage.

Op de Alfonso Corti school worden leerlingen op school in het kader van productgerichte arbeidstraining voorbereid op externe stages. Zij leren een aantal vaardigheden die hen voorbereiden op werkzaamheden in een toekomstig stagebedrijf. In een aantal stappen wordt toegewerkt naar een eindproduct. Zij verzorgen op school bijvoorbeeld mailingopdrachten voor de Nederlandse Vereniging voor logopedisten, maken koffie- en theekaarten voor Douwe Egberts, doen de schoonmaak in school, verrichten groenwerkzaamheden bij school en zijn op bepaalde dagen verantwoordelijk voor de lunchcatering op school.

De Prof. Dr. Leo Kannerschool is dit schooljaar voor leerlingen van 14-15 jaar met interne stages gestart. Het gaat daarbij om doe-opdrachten die buiten de klas maar binnen school uitgevoerd worden. Denk bijvoorbeeld aan conciërgetaken, koffiezetten, lunch verzorgen, post verwerken, fietsen repareren en werkzaamheden op de computer. De leerling wordt individueel begeleid door de docent/conciërge. Aandachtspunten zijn het werken volgens een stappenplan (taakanalyse), het oefenen met omgangsvormen en het trainen van een werkhouding en uithoudingsvermogen. Ervaringen en kennis uit de interne stage vormen de bouwstenen voor de externe stage.

Op locatie De Stolberg is in het verleden mondjesmaat met interne stages gewerkt. Er moet iemand op school zijn die het organiseert en coördineert

Externe stages

Op de Prof. Dr. Leo Kannerschool spreekt men in plaats van externe stages van training arbeidstoeleiding. Hierbij is sprake van een samenwerkingsverband tussen onderwijs en zorg, waarin naast de school de Rijngeestgroep en Start stichting Kans participeren. Vanaf het 15e jaar kan de leerling voorgedragen worden voor arbeidstoeleiding. De leerling en de ouders worden overeenkomstig een protocol geïnformeerd over de intake. Voorwaarden voor deelname zijn: er is sprake van een stoornis in het autismespectrum, de leerling is 16 jaar, de leerling herkent en erkent de eigen beperkingen, de leerling accepteert sturing en begeleiding, is gemotiveerd en kan zelfstandig reizen.

Vanaf 16 jaar gaan de leerlingen naar (externe) werkervaringplekken van de Rijngeestgroep. De jobcoaches begeleiden vanaf één tot meerdere dagdelen per week. De jobcoaches van de Rijngeestgroep komen binnen de leergroep op school. De leerlingen maken kennis met de jobcoach en groeien stap voor stap in het arbeidstoeleidingstraject (externe stage) in. Vooral in de startfase vindt op de werkplek intensieve begeleiding van de leerling plaats (voordoen, samendoen). Daarna wordt de begeleiding minder intensief en wordt de leerling overgedragen aan de werkplaatsbegeleider. Op de werkplek leert de leerling te werken met een stappenplan, oefent omgangsvormen en wordt gewerkt aan de werkhouding en het uithoudingsvermogen van de leerling.

In de periode van 16 tot 18 jaar bezoekt de leerling via de Rijngeestgroep meerdere werkervaringplekken. Voorbeelden zijn: kwekerij, inpakafdeling, tuinderij, parkonderhoud, fietsenmakerij, restaurant (keuken en bediening) drukkerij/repro/postafdeling en facilitaire diensten. Na elke plek vindt een evaluatie plaats, waarbij de jobcoach, de docent en de leerling betrokken zijn. Het is belangrijk dat de docent op school betrokken blijft. Er wordt gewerkt in de driehoek: docent-jobcoach-leerling. De leerlingen blijven ingeschreven op school. Zij gaan nog minimaal twee dagen naar school. Zij volgen het rooster van een normaal schooljaar. De school is gedurende het traject tot en met het schooljaar waarin de leerling 18 jaar wordt eindverantwoordelijke. Dit is vastgelegd in een arbeidsconvenant dat door alle betrokkenen ondertekend is. Van groot belang daarbij is dat het traject en het perspectief van de leerling goed met de ouders besproken wordt.

Op de David Gelukschool (Haarlem) werkt men in het derde jaar onderbouw met zogenaamde snuffelstages. De leerlingen verblijven twee weken op een werkplek buiten school. De school beschikt hiervoor over een bedrijvenbestand. De snuffelstage wordt vanuit school begeleid. Aan de stage gaan zes weken voorbereiding vooraf (gesprekken op de werkplek, solliciteren, brieven schrijven aan de werkgever, afspraken maken en dergelijke). Leerlingen maken zelf een verslag van de snuffelstage: Wat hebben ze geleerd? Wat zijn leerpunten voor de toekomst? De leerlingen krijgen meer kijk op wat werken betekent en de stage levert ook een bijdrage aan het maken van een keuze ten aanzien van de beroepsrichting die men inslaat.

Fons Reehorst is leerkracht van de Prof. Dr. Gunningschool en volledig werkzaam op het stagebureau. Het stagebureau is een project van de gemeente Haarlem gericht op leerlingen die nog (partieel) leerplichtig zijn, maar door omstandigheden (gedragsproblemen, spijbelen, geen motivatie) geen onderwijs meer volgen, maar stage lopen op een werkplek. Het gaat overwegend om zmk-leerlingen, maar incidenteel worden ook leerlingen met autisme opgevangen. Leerlingen met autisme hebben een andere, meer intensieve en langdurige begeleiding op de werkplek nodig dan zmk-leerlingen. Ook de voorbereiding van het traject en de nazorg vragen bij hen meer tijd.

Het stagebureau zoekt voor elke leerling een geschikte werkplek op maat. Er wordt niet uit een vast adressenbestand geput. Men begint helemaal leeg, er vindt geen assessment vooraf plaats. Met de leerling en met de ouders vindt een gesprek plaats. Wat wil de leerling? Er worden leer- en stagepunten geformuleerd. Vervolgens start de stage. Het duurt vaak lang voordat duidelijk is wat de leerling wil, wat zijn mogelijkheden en beperkingen zijn en welk werk geschikt voor hem is. Er zijn vaak wisselingen van werkplek. Vooral de start op de werkplek moet goed worden begeleid door de stagebegeleider en jobcoach. Daarna kan de begeleiding afgebouwd worden. Begeleiders uit het stagebureau hebben regelmatig overleg met de leerling en de werkgever.

Het stagebureau richt zich op leerlingen tot 18 jaar. Daarna bemiddelt het stagebureau bij het uitzetten van een vervolgetraject. Via het UWV/GAK kan de leerling op een werkplek komen of een beroepsspecifieke opleiding (ROC) gaan volgen. In het verleden gaf het stagebureau ook nazorg. Door gebrek aan middelen wordt de nazorg afgebouwd.

In het project Continu (locatie De Stolberg) zocht de trajectbegeleider een geschikte werkplek en gaf vervolgens een jobcoach begeleiding op deze werkplek. Bij de start van de stage had de jobcoach intensieve contacten met de werkgever en leerling en werd soms ook de werkplek

aangepast. Daarna werd de begeleiding afgebouwd. Vaak kwam er na afbouw toch 'sleet' in, omdat er op het werk zaken veranderden (bijvoorbeeld een nieuwe baas). De leerlingen liepen stage op zeer verschillende werkplekken: techniek, instellingskeukens, magazijnen, bakkerijen en dergelijke.

Op de Alfonso Corti school wordt in het schooljaar vmbo-3 één dag week stage gelopen bij twee verschillende bedrijven. De richting waarin de stage gelopen wordt, is binnen het vmbo tevens de richting van de opleiding. Bij de keuze van de stage worden leerling en ouders betrokken. Binnen het vmbo verdient het de voorkeur dat de stagedocent tevens vakdocent is. In de Praktijkroute wordt drie jaar buiten school stage gelopen. In P2 lopen de leerlingen één dag per week stage, in P3 loopt de leerlingen twee dagen week stage en in P4 minimaal twee dagen per week (vaak uitgebreid naar drie dagen per week). In P2 en P3 zijn de stages oriënterend van aard. In P4 is de stage beroepsvoorbereidend. Het aantal stages binnen de praktijkroute verschilt per leerling. Bij de ene leerling wordt vaker van stageplaats gewisseld dan bij de andere leerling. Bij de werving van de laatste stageplaats wordt aan de werkgever duidelijk gemaakt dat een uiteindelijke baan de doelstelling van deze (plaatsings)stage is. De school verklaart zich dan ook alleen akkoord als de werkgever deze baan niet bij voorbaat uitsluit. Voor de werkgever is deze stage een soort proefperiode.

De stagedocenten zorgen voor de acquisitie van stagebedrijven en onderhouden de werkrelatie met de stagebedrijven, zowel met het management als de stagebegeleider op de werkvloer. Bij deze relaties is continuïteit in de persoon van de stagedocent erg belangrijk. Iedere week bespreekt de stagedocent in een speciaal lesuur de stage met de stagiairs. De leerlingen houden zelf een stagewerkboek bij met verslagen, zelfbeoordelingen en gegevens van het stagebedrijf.

Op 't Genseler vindt in de bovenbouw eerst stage plaats in een gezin, bij een clubhuis of bijvoorbeeld een kringloopwinkel. In de eerste stage ligt de nadruk op het aangaan van nieuwe contacten, het nakomen van afspraken en het zicht krijgen op eigen sterke en zwakke kanten. In deze fase krijgt de leerling ook arbeidstraining op school. Tijdens latere stages verschuift het accent steeds meer richting het uitbouwen van genoemde sociale vaardigheden, het in praktijk brengen van arbeidsvaardigheden en de toeleiding naar arbeid.

Na de eerste stage gaat de leerling op bedrijfsstage. Ze beginnen met één dag in de week en dit kan uitlopen naar maximaal vier dagen in de week.

Voor alle stages geldt dat de leerling er aan toe moet zijn en de voorbereidingen met succes moet hebben afgerond. De leerling wordt tijdens elk stage door dezelfde stageleraar begeleid.

Op De Steiger is op basis van een sluitende aanpak elk individueel traject mogelijk. Een individueel traject naar een (begeleide) woon-werkvorm komt veel voor.

De groepsleraar en orthopedagoog maken samen de keuze voor een stage. Als een overstap naar een stage gemaakt wordt vindt verdere assessment plaats. Deze assessment wordt gedaan door de werkmeester. Eventueel vindt aanvullend een onderzoek naar de beroepsinteresse plaats door de orthopedagoog. Er wordt een passende stage gezocht, contact gelegd met de stagegever en afspraken gemaakt over werkzaamheden, inwerken, begeleiding, werktijden, achterwacht/waarom hulp vragen et cetera. Dit resulteert in een stageovereenkomst. De concrete invulling hiervan loopt sterk uiteen, afhankelijk van het soort stage (extern; oriënterend of beroepsvoorbereidend). In verband met ruimtegebrek vinden op

De Steiger geen interne stages plaats. Matching en stageovereenkomst wordt verzorgd door de stagedocent. Om de zeven werken vindt een evaluatie plaats door de stagebegeleider (op de werkplek) en de stagedocent (vanuit school). Het verloop van de stage wordt tevens geëvalueerd in de leerlingenbespreking door de stagedocent en de orthopedagoog. Het arbeidstoeleidingstraject gebeurt in nauwe samenwerking met Jobsupport. Dit is een instantie die jongeren begeleidt bij werken en wonen (zie 3.9).

Voor De Bolster is de stage werkend leren in een realistische context. Leerlingen in het Praktijkonderwijs hebben behoefte aan zo concreet mogelijke oefeningen, zowel op school als in de praktijk. Het gaat om geïndiceerde leerlingen, leerlingen met extra zorg die sociaal kwetsbaar en weinig zelfstandig zijn. In par. 2.3 staat de procedure toegelicht als een leerling bij een bedrijf stage gaat lopen.

De Bolster onderscheidt een beroepsoriënterende stage (groep drie), een beroepsvoorbereidende stage (groep vier) en een plaatsingsstage in groep vijf. De beroepsoriënterende stage moet de leerling meer zicht geven op mogelijkheden en beperkingen van hun gekozen vakrichting en moet de stagedocent een indicatie geven over de keuze en de arbeidsmogelijkheden van de aankomende stagiaires. Er vinden in dat jaar twee verplichte stages plaats van ongeveer drie weken. Gedurende het jaar bezoekt de school ook een viertal bedrijven en als laatste lopen de leerlingen stage in een door hun zelfgekozen richting in de buurt van hun woonplaats.

In de beroepsvoorbereidende stage ligt de nadruk op de oriëntatie in de branche, later wordt de kwalificatie belangrijk. Tijdens de eerste stageweek bezoekt de stagedocent het bedrijf. Daarna wordt het bedrijf om de vijf of zes weken bezocht. Vier keer per jaar wordt het beoordelingsgesprek ingevuld en volgen er stagegesprekken. Van elke stagedag wordt door de leerling een kort verslag gemaakt in het stageboek. Ook wordt er regelmatig informatie uitgewisseld met de ouders. Aan het einde van het schooljaar wordt bekeken of de leerling zich zal kunnen handhaven op de arbeidsmarkt.

In het vijfde jaar is het voornaamste doel de leerling te voorzien van passend werk. Minimaal drie dagen per week loopt een leerling stage die er op gericht is hem of haar te plaatsen bij dat bedrijf of die instelling.

Diverse respondenten geven aan dat het belangrijk is om de leerling, waar mogelijk, medeverantwoordelijk te maken voor de invulling van het stagetraject.

3.6 Stage-ervaringen van leerlingen met autisme

Jeanet in 't Veld geeft aan dat leerlingen met autisme tijdens hun stage dikwijls moeite hebben met aan het werk blijven, met samenwerken, met het zich houden aan werktijden, met vragen stellen aan de werkgever en met het begrijpen van de gezagsverhoudingen op het werk.

Peter Meima en Ank van Os geven aan dat autisten vaak weinig inzicht hebben in hun eigen handicap en beperkingen. Tijdens de stage ondervinden autisten problemen met de communicatie met de werkgever, met collega's en met eventueel klanten. Ook hebben zij moeite met 'lege' momenten zoals pauzes en met het nemen van initiatief. Zij benadrukken dat leerlingen met autisme ook goede werknemers zijn. Ze zijn over het algemeen heel trouw en weinig ziek. Ze houden van routinewerk. Anderen waarschuwen voor eentonig werk, dat met name voor normaal begaafde leerlingen met autisme negatieve gevolgen kan hebben.

Frans van Eeden en Fons Reehorst wijzen eveneens op de communicatieve beperkingen en geven daarnaast aan dat autisten moeite hebben met plotselinge veranderingen en onvoorziene omstandigheden op de stageplek.

De bezochte scholen geven als belangrijkste succesfactoren voor de stage aan:

- de stages zijn goed op school voorbereid (arbeidsvoorbereiding);
- de stageplek sluit aan bij de interesses en de mogelijkheden van de leerling;
- de leiding en stagebegeleiders van het bedrijf zijn erg belangrijk. Er moet begrip en affiniteit zijn. Liefst stuurt een vast persoon de stagiaire aan;
- de sfeer op het werk is goed. In een productiegerichte werksfeer met veel piekstress redt de autist het niet;
- de autist heeft een reëel zelfbeeld en is gemotiveerd;
- de autist kan qua gedrag op de stageplek functioneren, geen extreem gedrag;
- de autist is enigszins leerbaar, geleerde vaardigheden beklijven;
- de autist is enigszins in staat sociale codes toe te passen;
- de leerling voldoet aan het profiel van de werkgever: op tijd komen, niet te vaak ziek zijn;
- de ouders ondersteunen de stage.

Frans van Eeden en Fons Reehorst geven aan dat stagetrajecten bij autisten individueel maatwerk vragen. Belangrijk is dat in het stagetraject met de ouders samengewerkt wordt. Zij kunnen een belangrijke partner zijn en nuttige informatie verschaffen. Aan de stages moet op school een goede voorbereiding vooraf gaan.

Op RMPI-school De Steiger wordt vanuit een individuele, vraaggerichte benadering aansluiting gezocht bij de persoon van de leerling. Ervaringen van leerlingen met autisme worden volgens die methodiek direct meegenomen of zijn aanleiding voor een volgende fase van het ontwikkeltraject.

Lucy Reitsema opperde dat er naast een doventolk ook een 'tolk' voor autistische leerlingen zou moeten komen. Het grootste probleem waar leerlingen met autisme tegenaan lopen is dat taal in de communicatie vaak veel onduidelijkheid oproept. Bij veel autisten zorgt taal voor verwarring. Een 'tolk' voor leerlingen met autisme zou dit kunnen voorkomen.

3.7 Stage- en werkplekken

Aan een stage- en werkplek voor leerlingen met autisme worden bijzondere eisen gesteld vooral wat betreft de omgevingsprikkels.

De bezochte scholen gaven met betrekking tot de stageplek aan:

- er moet structuur (tijd, ruimte en activiteiten) en voorspelbaarheid zijn;
- het niveau van werk moet niet te ingewikkeld zijn;
- er moeten duidelijke werkafspraken gemaakt worden. Vaste patronen;
- de stageplek moet aansluiten bij de interesses en mogelijkheden van de leerling;
- de stagebegeleider uit het bedrijf moet korte en overzichtelijke opdrachten geven, zicht hebben op de problematiek van de leerling, open staan voor de leerling en een goede relatie met hem hebben;
- liefst is er binnen het bedrijf één contactpersoon voor de leerling, c.q. één vaste begeleider;

- bij vervanging moet vooraf duidelijk zijn wie dat is;
- de stageplek moet over het algemeen niet te grootschalig en begrensd in de ruimte zijn;
- de sfeer is belangrijk. In een harde, productiegerichte sfeer redden veel autisten het niet;
- inschakeling van een ander personeelslid als 'maatje' blijkt in sommige situaties ook goed te werken.

Er kunnen diverse soorten werkervaringplekken onderscheiden worden. Op de Prof. Dr. Leo Kannerschool onderscheidt men: binnen en buiten werk, motoriek grof en fijn, eenvoudig en complex, individueel en sociaal georiënteerd en weinig werkdruk versus meer stressgevoelig.

Ten aanzien van de werkplek geeft Jan van der Wielen (SPD Eindhoven en De Kempen) aan:

- de leerling met autisme moet voor de werkgever een aantrekkelijke werknemer zijn. Medelijden en begaan zijn met mensen met autisme werken op de lange termijn niet. Bij een bezuiniging vliegt men dan als eerste de laan uit;
- binnen het bedrijf en met name de leiding moet er begrip voor de autist zijn;
- er moet voldoende structuur zijn en duidelijke werkafspraken;
- er moet één contactpersoon/begeleider zijn die de autist aanstuurt;
- er moet een functionele omgang met de autist zijn: neutraal, zakelijk, geen warm bad;
- de leerling moet niet belast worden met piekdruk.

De autist gedijt vaak goed in de ICT branche (hightech routinewerk), in productiewerk (metaal/hout/techniek) en in routinewerkzaamheden met een duidelijke structuur. Veel leerlingen met autisme zijn bijzonder geïnteresseerd in de computer. Deze leerlingen worden voor de ICT-branche vaak te hoog ingeschat. Het werken met computers vereist zorgvuldigheid. Een leerling met autisme wordt door moeheid vaak snel slordig in zijn uitvoerende taken.

De Bolster stelt de volgende 'eisen' aan een stagebedrijf.

- Is er een goed pedagogisch klimaat?
- Toont het bedrijf begrip en heeft men oog voor de handicap van de leerling?
- Kan het bedrijf structuur bieden; is men consequent; durft men naar de leerling initiatief te nemen?
- Hoe gaat men vanuit de leiding met eigen werknemers om?
- Kan men geduld opbrengen; kan men omgaan met wisselende prestaties; kan men omgaan met gedrag dat zomaar kan veranderen?
- Is er sprake van een flexibele benadering?
- Ziet het bedrijf de stage in de eerste plaats als leerproces voor de leerling en niet als economische factor?
- Is er sprake van een veilige omgeving?
- Is het bedrijf goed bereikbaar?
- Kan er een vaste stagebegeleider op de werkplek worden aangewezen? Deze moet gemotiveerd zijn, wil tijd en energie investeren in de leerling, kan geduld opbrengen en is op de werkplek in de directe omgeving van de leerling aanwezig (bij afwezigheid is er een vaste vervanger). Uiteraard moet de begeleider passen in het bedrijfsprofiel.

De Bolster beoordeelt het bedrijf op een bepaalde schaal. Op de schaal wordt aangegeven hoe het bedrijf door De Bolster wordt beoordeeld: meer prestatiegericht dan wel meer leerlinggericht. Daarmee wordt bij plaatsing van de leerling rekening gehouden

De sociale werkvoorziening heeft vaak nauwelijks iets te bieden aan normaal begaafde autisten. Zij worden daar intellectueel te laag en sociaal te hoog aangesproken. Ook Frans van Eeden en Fons van Reehorst vinden de sociale werkplaats te massaal en te chaotisch.

Bij het beoordelen van een stage- of werkplek worden in het veld twee invalshoeken gebruikt. De eerste invalshoek gaat er vanuit dat een persoon met autisme zich zoveel mogelijk moet leren aanpassen aan de werkomgeving. De andere invalshoek is die van het zoeken naar een werkomgeving waar de autist zoveel mogelijk zijn eigenheid kwijt kan. Uitgangspunt van bijvoorbeeld het stagebureau (Prof. Dr. Gunningschool) en De Steiger is dat men individueel maatwerk nastreeft en echt op zoek gaat naar een geschikte werkplek die past bij de leerling. Bij scholen die weinig contacten met verschillende bedrijven hebben, zal de leerling zich eerder moeten aanpassen. In de praktijk ziet vaak een combinatie van beide invalshoeken.

De arbeidsmarkt verandert snel. Scholen moeten daarom flexibel zijn in hun aanbod met betrekking tot arbeidsvoorbereiding en toeleiding. Het hebben van goede contacten en het volgen van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is daarom erg belangrijk. Dat is één van de redenen dat De Bolster veel aandacht besteedt aan de PR van school in de regio. Het is belangrijk dat de school het stagebedrijf goed en eerlijk informeert over de mogelijkheden/beperkingen van een leerling met autisme.

3.8 Onderzoek naar arbeidsgeschiktheid

In de praktijk van arbeidstoeleiding ziet men twee verschillende aanpakken van assessment: Bij de eerste aanpak zet men met assessment als een fase die vooraf gaat aan de toeleiding tot werk. Bij deze aanpak wil men vooraf duidelijkheid over de capaciteiten van de leerling en de slaagkans voor het gehele vervolgtraject. Vaak wordt hierbij gewerkt met gestandaardiseerde tests, observatiemethoden en vragenlijsten.

Bij de tweede aanpak gebruikt men het traject zelf om informatie te verzamelen over de leerling: zijn wensen, mogelijkheden en beperkingen in relatie tot werk.

Bijna alle bezochte scholen geven aan dat de tweede aanpak voor autisten de meeste aangewezen weg is. Stages kunnen daarbij een belangrijke bijdrage leveren aan het bepalen van de arbeidsgeschiktheid.

De instrumenten uit de eerste aanpak zijn meestal niet geschikt voor autisten. Ze doen bijvoorbeeld een groot beroep op abstractievermogen. Ook informatie uit gesimuleerde arbeidssettings heeft bij autisten dikwijls weinig voorspellende waarde hoe een leerling met autisme zal functioneren in reële arbeidsomstandigheden. Instrumenten en simulaties kunnen bruikbaar zijn. Men moet echter hun voorspellende waarde niet overschatten. Vaak is een schat aan informatie te vinden in het sociale netwerk van een leerling met autisme.

Jan van der Wielen (SPD Eindhoven en De Kempen) geeft aan dat voor autisten praktijkassessment het beste is. Al werkende kan men dan observeren wat de mogelijkheden en beperkingen van de leerling zijn. Toetsen en tests werken niet. Soms vindt voor vertrek van school eerst nog assessment plaats. Hij en Jeanet in 't Veld constateren dat er te weinig

bureaus zijn die met betrekking tot de autismespectrum-stoornis gespecialiseerd zijn in praktijkassessment. Het gevolg is dat er niet alleen lange wachtlijsten ontstaan, maar ook dat er lacunes zijn in de diagnostiek: in allerlei beroepsrichtingen ontbreken assessment-mogelijkheden of schieten de mogelijkheden voor autisten fors tekort. Onderzoek vindt daardoor gebrekkig of niet plaats.

3.9 Arbeidstoeleiding

Arbeidstoeleiding heeft tot doel de leerling bemiddelbaar te maken en het verkrijgen van een arbeidscontract. De nadruk ligt op het vinden van een baan en het maken van een optimale match tussen de competenties en interesses van de leerling met autisme en de werkgever. Scholen werken bij de arbeidstoeleiding vaak intensief in de regio samen met UWV/GAK, SPD, gemeenten, reïntegratiebedrijven en GGZ-instellingen. Van groot belang is dat bij de overgang van onderwijs naar arbeid sprake is een 'sluitende aanpak'.

De Prof Dr. Leo Kannerschool werkt nauw samen met de Rijngroep, UWV/GAK en de Start stichting Kans. Op 16-jarige leeftijd start de training arbeidstoeleiding (externe stage). Jobcoaches van de Rijngroep komen ter kennismaking op school en begeleiden de leerling op de werkervaringplek. Vooral in het begin is de begeleiding heel intensief. Er is regelmatig contact tussen de jobcoach en de docenten van school. De training duurt ten hoogste twee jaar. De leerlingen blijven op school ingeschreven en de school blijft eindverantwoordelijk. Als de leerling 18 jaar is draagt de school via de Rijngroep het dossier over naar een reïntegratiebedrijf (Start/Kans). Er wordt voor een soepele overdracht naar arbeidsintegratie gezorgd. Ouders en leerling zijn hierbij nauw betrokken.

Op de Alfonso Corti school lopen de leerlingen in de praktijkroute drie jaar stage. In de laatste stage wordt aan de werkgever duidelijk gemaakt dat een baan de uiteindelijke doelstelling van deze stage is. De school verklaart zich dan ook alleen akkoord als de werkgever deze baan niet bij voorbaat uitsluit. Voor de werkgever is de stage een soort proefperiode. Intussen worden faciliteiten geregeld die het voor de werkgever aantrekkelijker maken de leerling in dienst te nemen.

De Alfonso Corti school maakt deel uit van de Koninklijke Aurisgroep. Sinds mei 2002 is aan de Koninklijke Aurisgroep een bureau Arbeid verbonden dat de schoolverlaters helpt bij het zoeken naar een baan die bij hen past en hen, als een baan gevonden is, begeleidt op de werkvloer. Bij het bureau Arbeid werken trajectbegeleiders/jobcoaches die vanuit UWV/GAK bekostigd worden. Het bureau Arbeid sluit haar werkzaamheden aan bij die van school. Het bureau Arbeid zorgt samen met de leerling en de stagedocent voor een goede overgang van stage naar werk. De jobcoach neemt, nadat de leerling van school gegaan is, de begeleiding van de stagedocent over. Soms komt de jobcoach (bekostigd uit AWBZ-gelden) al op de stageplek terwijl de leerling nog op school zit. Alleen bij zeer moeilijk bemiddelbare autisten wordt een reïntegratiebedrijf ingeschakeld.

Bij het project Continu (locatie Stolberg) waren vanuit de SPD een consultant arbeid, een trajectbegeleider en een jobcoach betrokken. De activiteiten van deze drie personen zijn in het project Continu zeer nauw op elkaar afgestemd. Met name de functies van trajectbegeleiding en job-coaching zijn zoveel mogelijk in één persoon verenigd. De consultant arbeid regelde alles. De trajectbegeleider had de centrale regie, zocht werkplekken en zorgde voor training.

De jobcoach gaf begeleiding op de werkplek. Inmiddels is de reïntegratiemarkt geprivatiseerd en zijn de trajectbegeleider en jobcoaches in dienst gekomen van reïntegratiebedrijven. De consulent arbeid is nog steeds werkzaam op de SPD Eindhoven en De Kempen. Deze speelt een belangrijke rol in de overgangsfase van onderwijs naar arbeid. De consulent arbeid heeft vaste contactpersonen op scholen. Het laatste jaar komt de consulent op school langs en brengt met de schoolcontactpersoon de schoolverlaters in beeld. Er wordt voor leerlingen een traject uitgezet (eerst nog assessment of training, meteen naar een werkplek of naar een ROC, et cetera). Dit traject moet een paar maanden voor vertrek van school naar alle betrokkenen duidelijk en met hen besproken zijn. Inhoudelijk en formeel moet de overgang naar arbeid geregeld zijn. Een paar maanden thuis zitten na vertrek van school is erg slecht voor autisten. De school levert bij de overgang naar arbeid een dossier aan (denk aan voorgeschiedenis van de leerling, aard van de stoornis, beperkingen en mogelijkheden van de leerling, betrokken hulpverleningsinstellingen, et cetera).

De consultant arbeid van de SPD heeft tot taak:

- cliëntondersteuning (denk aan: opstellen arbeidsinpassingplan, regievoering voorschakelfase, monitoren reïntegratietraject, advisering reïntegratiebedrijven, koppeling van arbeidsinpassingstrajecten met hulpverleningstrajecten en nazorg);
- voorlichting en advisering;
- netwerkontwikkeling en -onderhoud (scholen, bedrijven en instellingen die zich in de regio met arbeidsparticipatie bezig houden);
- De consulent zorgt voor afstemming in de driehoek onderwijs-zorg-arbeid. Ook de samenwerking en afstemming met hulpverlening is een belangrijk aandachtspunt.

Jan van der Wielen geeft aan dat de arbeidstoeleiding van autisten die regulier voortgezet onderwijs volgen een groot knelpunt is. Deze leerlingen komen onvoldoende of te laat in beeld. Het regulier onderwijs is sterk diplomagericht. Men heeft meestal weinig kennis van de overgang van autisten naar arbeid en is er onvoldoende alert op wat daarbij speelt.

De RMPI-school De Steiger werkt bij de overgang van onderwijs naar arbeid nauw samen met Jobsupport, een instantie die jongeren begeleidt bij werk en wonen.

Als een einde in het verblijf op de Steiger in zicht komt, vindt, in samenwerking met Jobsupport, een intake plaats en wordt een integratieplan opgesteld. Inzet is het vaststellen van concrete leerdoelen en van de middelen/strategieën om dat doel te bereiken. Er vindt verdere assessment plaats om een begeleidingsplan te kunnen opstellen waarin doelstellingen en werkwijze worden aangegeven. Vervolgens vindt bemiddeling en plaatsing plaats. Er wordt in de werksituatie jobcoaching geboden op basis van het begeleidingsplan. Proefplaatsing en begeleiding in de werksituatie worden uitgevoerd door de trajectcoördinator.

Andere instanties die aan het einde van het verblijf op De Steiger in beeld kunnen komen zijn het reïntegratiebedrijf Start/Kans of het Steunpunt Arbeid.

Op De Bolster wordt aan het einde van het vierde schooljaar bekeken of de leerling zich zal kunnen handhaven op de arbeidsmarkt. In het vijfde jaar is het voornaamste doel de leerling toe te leiden naar passend werk. Minimaal drie dagen per week loopt een leerling stage die er op gericht is hem of haar te plaatsen bij dat bedrijf of die instelling. Het komt voor dat leerlingen ook in het vierde jaar al geplaatst worden. De stagedocent speelt in de matching tussen school en werk een belangrijke rol.

3.10 Samenwerking in de regio

Bij leerlingen met autisme is belangrijk dat één persoon het hele traject coördineert en zorgt voor een goede afstemming tussen de betrokken professionals en organisaties. Goede contacten tussen de betrokken instanties, scholen, UWV's, reïntegratiebedrijven, bedrijfsartsen, GGZ, Autisme teams, et cetera, zijn erg belangrijk. Goede voorlichting, samenwerking en een warme overdracht zijn hierin centrale begrippen. Juist leerlingen met autisme zijn erg gevoelig wanneer zaken anders lopen dan gepland. Wanneer afspraken verkeerd lopen door slechte samenwerking of afstemming, is bij hen het afbreukrisico nog groter dan bij andere doelgroepen. Bij de overgang van onderwijs naar arbeid is een sluitende aanpak erg belangrijk.

Veel scholen participeren rondom arbeidsintegratie in regionale netwerken. De Prof. Dr. Leo Kannerschool werkt bij de training arbeidstoeleiding intensief samen met de Rijngeestgroep, UWV/GAK en Start/Kans.

De Alfonso Corti school werkt bij het aanbod van stagevoorbereidende vakken in symbiose samen met andere scholen voor voortgezet onderwijs. Bij de overgang van onderwijs naar arbeid sluiten jobcoaches van het bureau Arbeid van de Koninklijke Aurisgroep, waartoe deze school behoort, hun werkzaamheden direct aan bij wat de school gedaan heeft.

De RMPI-school De Steiger kent een nauw samenwerkingsverband met Jobsupport die jongeren begeleidt met wonen en werk en met andere instanties die jongeren begeleiden bij wonen en werken.

De Bolster zit in verschillende netwerken. Zij maakte deel uit van de werkgroep 'Complementair werken'. Deze werkgroep komt voort uit de 'Stuurgroep Symbiose'. Deze stuurgroep wordt gevormd door medewerkers van de UWV-Gak, de SPD, de gemeente Groningen en een vertegenwoordiging van de scholen voor Praktijkonderwijs in de provincie Groningen. Uit deze samenwerking is het Symbiose en Opslagjaar ontstaan (zie 2.3). De Bolster zit ook in het Netwerkoverleg Groningen-Stad. In dit netwerk zitten verschillende instanties en scholen.

't Genseler werkt bij bemiddeling naar passende arbeid samen met het bedrijfsleven en met instanties zoals het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), het UWV/GAK en het Sociaal Werkvoorzieningsbedrijf (SWB).

Ook neemt 't Genseler deel aan een netwerk voor jongeren van 12 tot 23 jaar waarin participeren: het Vangnet Gemeente Hengelo, Vizier (gericht op uitval binnen zmlk-mlk in samenhang met arbeid) en Kwadrant (hulpverlenende instanties). Als een leerling uitvalt of ontspoot wordt dit vangnet ingezet.

Op REC-niveau liggen er voor de betrokken scholen veel kansen voor afstemming en samenwerking met betrekking tot arbeidsvoorbereiding en -toeleiding. Vso-scholen binnen een REC kunnen samenwerken bij het uitzetten van diverse trajecten. Denk daarnaast ook aan het uitwisselen van kennis en good practice. Op REC-niveau kunnen tevens voorzieningen opgebouwd worden met betrekking tot assessment en training. Het REC kan ook een rol spelen bij het opbouwen en onderhouden van contacten met regionale instellingen en

bedrijven op het gebied van arbeidsintegratie (netwerkontwikkeling). Binnen veel REC's worden de mogelijkheden tot uitwisseling van kennis en afstemming van het aanbod nog niet optimaal benut.

Een knelpunt is dat er erg veel voorzieningen rondom arbeidsintegratie zijn en dat de afstemming daartussen vaak niet optimaal is. Bovendien verandert de wet- en regelgeving voortdurend. Voor veel scholen is een en ander erg ondoorzichtig.

3.11 Betrokkenheid ouders

Alle bezochte scholen geven aan dat het erg belangrijk is dat de ouders nauw betrokken worden bij de arbeidsvoorbereiding en -toeleiding.

Jan van der Wielen (SPD Eindhoven en de Kempen) noemt de ouders een onmisbare schakel. Het functioneren thuis is ook erg belangrijk voor hoe de toeleiding naar arbeid verloopt. Ouders kunnen hun zoon of dochter veel steun bieden en zijn ook een onmisbare informatiebron. De ouder als partner!

Diverse scholen geven aan dat ouders van meet af aan goed geïnformeerd moeten worden over het traject van arbeidsvoorbereiding en arbeidstoeleiding en het perspectief van hun zoon of dochter. Het moet bijvoorbeeld duidelijk voor hen zijn dat een bepaald traject niet tot een diploma leidt, maar wel probeert geschikt werk voor hun zoon of dochter te vinden. Op de Prof. Dr. Leo Kannerschool betreft de school de ouders bij het opstellen en uitvoeren van het handelingsplan. Het lange termijn perspectief van de leerling en het traject dat uitgezet wordt, bespreekt de school met de ouders.

Bij scholen met een bovenregionale functie is het moeilijker om regelmatig en uitvoerig contacten met ouders te onderhouden. Als moeder van een autistische zoon en haar ervaringen met de hulpverlening en nu als stagebegeleidster benadrukt Lucy Reitsema het belang om van meet af aan duidelijk en eerlijk tegenover ouders te zijn over de mogelijkheden van hun kind.

Op 't Genseler is er veelvuldig contact met de ouders. De ouders worden bij elke nieuwe fase in de toeleiding naar arbeid betrokken.

Ook de overgang van onderwijs naar arbeid moet vooraf goed met de ouders besproken worden en tijdig geregeld zijn. Het traject en de beschikbare faciliteiten worden met de ouders doorgenomen.

3.12 Resultaten arbeidstoeleiding

Doel van arbeidstoeleiding is dat mensen met autisme op langere termijn hun baan behouden. Op de bezochte scholen vindt, nadat de leerlingen de school verlaten hebben, alleen op De Bolster systematisch follow-up onderzoek plaats.

Op de Prof. Dr. Leo Kannerschool zijn nog weinig follow-up gegevens aanwezig. Van de vijf leerlingen die de training arbeidstoeleiding gevolgd hebben, hebben drie leerlingen nu een

betaalde werkplek, één leerling gaat naar een sociale werkvoorziening en voor één leerling is nog niets gevonden.

Jan van der Wielen geeft aan dat van de cliënten die bij Continu/Werkwijs in beeld zijn gebracht circa 60% van de autismecliënten betaald werk vindt en dat circa tweederde hiervan dit werk ook duurzaam weet vast te houden.

Als het vinden van werk niet haalbaar blijkt, wordt vaak teruggevallen op de hulpverlening. Bijvoorbeeld als een autist een fixatie op een bepaald beroep heeft dat echt niet bij hem past, wordt eerst hulpverlening ingeschakeld.

De Alfonso Corti school geeft aan dat naar schatting 70% van de autisten in betaalde arbeid terecht komt. De indruk bestaat dat de meeste leerlingen het werk langere tijd behouden. Leerlingen in de vmbo-route gaan vaak naar een vervolgopleiding op het ROC. De ervaring leert dat veel autisten na het ROC in een gat vallen. Er zou meer tijd voor ambulante begeleiders uit het REC moeten zijn om het ROC te begeleiden bij de arbeidstoeleiding van leerlingen met autisme.

De Bolster houdt de uitstroom van leerlingen bij. Het blijkt dat steeds meer leerlingen een plaats vinden het vrije bedrijf. Ongeveer 56,3% van de leerlingen vindt een plek in het vrije bedrijf. 24,7% wordt binnen de sociale werkvoorziening geplaatst, 7,9% wordt geschakeld naar andere vormen van onderwijs. Het overige percentage is verdeeld over verhuisd, onbekend waar gebleven en anders.

Door de individuele benadering op De Steiger en door het feit dat de leerlingen ver weg wonen heeft men niet altijd goed zicht op waar de leerlingen naar toe gaan. Sommige leerlingen gaan terug naar huis, anderen stappen over naar begeleid wonen of worden nog verder intensief begeleid in wonen en werk.

Na het verblijf op De Steiger is er wel een verslag van het ontwikkelingstraject van de leerling.

3.13 Begeleiding schoolverlaters

Nazorg is het geheel aan activiteiten die gericht zijn op de begeleiding van de leerlingen in de werksituatie in het eerste jaar nadat zij de school hebben verlaten. Nazorg ontlast de werkgever bij het inwerken en garandeert hulp en opvang als er iets misgaat. Nazorg voorkomt bij de leerling uitval en garandeert opvang bij baanverlies.

Scholen verschillen van mening of zij een bijdrage moeten leveren aan de nazorg. Hiervoor zijn geen (wettelijke) regelingen en dikwijls ook geen faciliteiten aanwezig.

De Gemeente Groningen kent een pilot-nazorg waar ook De Bolster aan meedoet.

Na vertrek van school volgt 't Genseler de leerlingen nog een jaar. Alle leerlingen krijgen een nazorgtraject aangeboden op basis van een contract tussen de school en de leerling. De nazorg wordt gefinancierd uit ESF-middelen, gedurende een jaar na het verlaten van de school. Iedere drie maanden is er contact tussen de school, de werkvloer/het bedrijf, de leerlingen en soms ook de ouders. Als na dit jaar nazorg nog noodzakelijk is, gaat de school op zoek naar een passend netwerk of instanties.

Ook nadat de leerling een (vast) arbeidscontract gekregen heeft, kan nazorg van belang zijn. De ervaring leert dat wanneer de werksituatie verandert (een nieuwe baas of collega, reorganisaties), de kans op terugval bij autisten groot is.

4 AANBEVELINGEN

Het onderzoek dat verricht is, is kleinschalig van aard en beperkt van omvang. Het geeft een beeld van hoe een aantal scholen voor voortgezet (speciaal) onderwijs de voorbereiding en toeleiding naar arbeid vorm geeft aan leerlingen met een stoornis in het autismespectrum. In dit hoofdstuk bespreken we eerst de belangrijkste knelpunten ten aanzien van de arbeidsvoorbereiding en -toeleiding van autisten. Vervolgens wordt ingegaan op wat belangrijke factoren zijn voor een goed functioneren van leerlingen met autisme op een stage- of werkplek. Tenslotte worden aan scholen voor voortgezet (speciaal) onderwijs aanbevelingen gedaan met betrekking tot het voorbereiden en toeleiden van autisten naar arbeid.

Tijdens de interviews is gevraagd naar wat over het algemeen de belangrijkste knelpunten zijn in de arbeidsvoorbereiding en -toeleiding van leerlingen met een stoornis in het autismespectrum. De volgende knelpunten werden genoemd.

- Op veel scholen ontbreekt een duidelijke visie en beleid met betrekking tot het voorbereiden en toeleiden van leerlingen met autisme naar arbeid. Vaak is eerst een cultuuromslag in het team nodig om een visie te kunnen realiseren.
- Op veel scholen voor voortgezet (speciaal) onderwijs zijn het onderwijsprogramma en de stages qua inhoud en organisatie nog onvoldoende op elkaar afgestemd. In hoofdstuk 2 en 3 staan voorbeelden van hoe men deze afstemming kan realiseren.
- In de leeftijd van 16 tot 18 jaar zijn onvoldoende financiële middelen aanwezig om op maat individuele trajecten arbeidstoeleiding uit te zetten. REA en Wajong kunnen nog niet ingezet worden.
- Scholen worden voortdurend geconfronteerd met veranderingen in regelgeving en met wisselende partners die zich in de regio met arbeidsintegratie bezig houden. Er zijn allerlei regels en voorzieningen, waarop veel scholen het overzicht (dreigen te) verliezen. Ook een goede afstemming en een goede regie van trajecten worden erdoor bemoeilijkt.
- Binnen veel REC's wordt nog te weinig gebruik gemaakt van de mogelijkheden om expertise op het gebied van arbeidsvoorbereiding en toeleiding met elkaar uit te wisselen en om in de regio het aanbod aan leerlingen met autisme op elkaar af te stemmen. Scholen moeten over hun eigen muur kijken. Ook een goede afstemming tussen onderwijs en zorg is daarbij een belangrijk aandachtspunt.
- Vanuit het VMBO stroomt een aantal leerlingen met autisme door naar het ROC. Binnen het ROC is vaak onvoldoende expertise aanwezig met betrekking tot de arbeidsvoorbereiding en toeleiding van leerlingen met autisme. Vaak vallen leerlingen met autisme na hun verblijf op het ROC in een gat. Er zou meer ruimte moeten komen voor het ambulant begeleiden van ROC's bij het voorbereiden en toeleiden van leerlingen met autisme naar arbeid.
- Ook in het regulier voortgezet onderwijs verblijven leerlingen met een stoornis in het autismespectrum. Deze leerlingen komen, als het gaat om arbeidstoeleiding, niet op pas heel laat in beeld. Ook voor deze groep leerlingen is een goede arbeidstoeleiding van groot belang.

- Hoewel men signaleert dat in commerciële reïntegratiebedrijven de aandacht voor mensen met autisme toeneemt, betwijfelen enkele respondenten of binnen deze bedrijven wel genoeg expertise aanwezig is met betrekking tot deze doelgroep. Bovendien zijn er twijfels over wie de leerling na het verlaten van school op de lange termijn volgt en de regie voert.
- Enkele respondenten geven aan dat er te weinig in autisme gespecialiseerde bureaus zijn voor praktijkassessment. Het gevolg is lange wachtlijsten. Ook ontbreken in allerlei beroepsrichtingen assessment-mogelijkheden, waardoor onderzoek niet of gebrekkig plaatsvindt.

Leerlingen met autisme vormen een zeer heterogene groep. Niet voor niets spreekt men van een stornis in het autismespectrum. Autismes kan zich heel verschillend uiten en ook de cognitieve mogelijkheden van leerlingen met autisme kunnen sterk uiteenlopen. Vaak wordt er ten aanzien van arbeidsvoorbereiding en toeleiding dan ook gepleit voor individueel maatwerk. Over het algemeen zijn de volgende factoren belangrijk voor een goed functioneren van leerlingen met autisme op een stage- of werkplek.

- Een voorbereiding op maat, gericht op het op school en in de praktijk aanleren van beroepsspecifieke vaardigheden en algemene beroepsvaardigheden. Bij autisten is veel aandacht nodig voor sociale vaardigheden en algemene werknemersvaardigheden.
- Voldoende structuur en duidelijke werkafspraken op de werkplek.
- Begrip voor de leerling met autisme bij de leiding van het bedrijf en bij het overig personeel.
- Een goede samenwerking en goed contact tussen school en de werkplek, het bieden van duidelijke informatie en begeleiding aan het bedrijf of de instelling waar de leerling stage loopt.
- Eén vaste begeleider op de werkplek.
- Intensieve begeleiding van de leerling bij het inwerken op de werkplek (stagebegeleider of jobcoach) en liefst ook één persoon die het hele traject van arbeidstoeleiding begeleidt en coördineert.
- Praktijkassessment op basis waarvan aangesloten kan worden bij de interesses en mogelijkheden van een leerling met autisme, zoek naar een beroep dat past bij de persoon met autisme in plaats van de persoon met autisme geschikt maken voor een beroep.
- De leerling beschikt over een reëel zelfbeeld en een goede motivatie.
- Een goede samenwerking met en ondersteuning door de ouders.
- Een functionele omgang met de leerling met autisme.
- Een goede werksfeer, het niet belasten van leerlingen met autisme met piekdruk en het kunnen omgaan met wisselende prestaties van leerlingen met autisme. Binnen het stagebedrijf moet er ruimte zijn voor een leerproces bij de leerling.
- Een goede coördinatie en regie van het hele traject van arbeidsvoorbereiding en toeleiding en een goede afstemming met alle betrokken instellingen en instanties.

Op basis van de bevindingen van dit kleinschalig onderzoek willen we met betrekking tot de arbeidsvoorbereiding en toeleiding van leerlingen met autisme de volgende aanbevelingen aan scholen voor voortgezet (speciaal) onderwijs doen.

- Ontwikkel binnen het team een gezamenlijke visie met betrekking tot het voorbereiden en toeleiden van leerlingen (met autisme) naar arbeid. Bespreek deze visie ook met de ouders. Zet op basis van deze visie beleid uit en geef in een plan van aanpak aan welke veranderingen wanneer ingevoerd worden. Wijs een projectleider binnen school aan die de veranderingen coördineert.
- Zorg op school voor een samenhangend onderwijsaanbod. Zorg dat de leer- en stagetrajecten voor iedereen duidelijk en op elkaar afgestemd zijn. Binnen school kunnen leerlingen in leerwerkplekken op de stages voorbereid worden.
- Kijk over de muur van school heen. Werk met betrekking tot het inrichten en uitvoeren van leer- en stagetrajecten samen met andere scholen binnen een REC, met andere scholen voor regulier voortgezet onderwijs in de regio en met instellingen, organisaties en bedrijven die zich bezig houden met arbeidsintegratie. Denk ook aan een goede samenwerking met zorginstellingen. Bouw netwerken in de regio op. Verkondig de aanpak van school naar buiten en bouw relaties met bedrijven op.
- Besteed binnen leertrajecten in de voorbereiding op arbeid naast beroepsspecifieke vaardigheden veel aandacht aan algemene werknemersvaardigheden en aan arbeidsorientatie. Laat assessment van de mogelijkheden en beperkingen van een leerling vooral in de praktijk plaatsvinden. Maak praktijk- en stagebeoordelingen zodanig dat leerlingen hier zelf in participeren (zelfbeeld).
- Bepaal de vereiste deskundigheid in het team en werk aan de professionalisering van medewerkers die zich op school of binnen het REC bezig houden met arbeidsvoorbereiding en toeleiding. Er moet specifieke kennis van autisme aanwezig zijn en van de consequenties die autisme heeft voor leer- en stagetrajecten. Laat stagebegeleiders of stagedocenten in netwerken kennis en ervaringen uitwisselen. De stagebegeleider of stagedocent zijn van grote invloed op het succes van het traject van arbeidstoeleiding.
- Maak leer- en stagetrajecten een onderdeel van kwaliteitszorg.
- Bied leerlingen met autisme individuele trajecten op maat aan. Dit neemt niet weg dat bepaalde onderdelen ook in een groep gevolgd kunnen worden. Leg trajecten voor een leerling vast in plannen en betrek de ouders bij het opstellen van deze plannen. Werk met de ouders samen en maak ook de leerling medeverantwoordelijk voor de invulling van de trajecten. Maak gebruik van portfolio's.
- Zorg voor een goede overgang van onderwijs naar arbeid. Het is erg belangrijk dat autisten na het verlaten van school niet in een gat vallen. Zorg voor continuïteit in de begeleiding en maak met alle betrokkenen duidelijke afspraken over de door- of uitstroom. Werk samen met externe instellingen, zoals UWV/GAK, SPD, reïntegratiebedrijven en andere instellingen die zich met arbeidsintegratie bezig houden.
- Bij leerlingen met autisme is belangrijk dat trajecten en de begeleiding op de stage- of werkplek door één vaste persoon begeleid en gecoördineerd worden.

5 BIJLAGEN

Bijlage 1: Scholen en personen die geïnterviewd zijn

Bijlage 2: Adreslijst

BIJLAGE 1: SCHOLEN EN PERSONEN DIE GEÏNTERVIEWD ZIJN

De volgende scholen en personen zijn mondeling geïnterviewd.

Prof. Dr. Leo Kannerschool, Oegstgeest (cluster 4)

Alle leerlingen die tot de Prof. Dr. Leo Kannerschool worden toegelaten, zijn gediagnosticeerd als leerlingen met een stoornis in het autismespectrum. Hun intellectuele capaciteiten variëren van zwakbegaafd tot hoogbegaafd niveau. Er kan op school geen diploma of certificaat behaald worden. De vso-afdeling kent een duale leerweg: schakelen en arbeidstoeleiding. Bij schakelen is de doelstelling leerlingen met autisme voor te bereiden op instroom in vormen van voortgezet onderwijs. De steeds meer complexe hulpvragen op school beperken in toenemende mate de mogelijkheden om te schakelen naar het voortgezet onderwijs. Als schakelen geen optie (meer) is, biedt de school het traject arbeidstoeleiding aan. Dit traject kent een interne fase (14 - 15 jaar) en een externe fase (16 - 18 jaar).

De school participeert in het *KIRA-project*. Doel van dit project is het uitbreiden van perspectief op een betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt voor mensen met autisme, door het ontwikkelen van een nieuwe methodiek ten behoeve van het verbeteren van de arbeidstoeleiding van mensen met autisme.

Het interview vond plaats met de heer *Guus de Wolf*, coördinator vso-afdeling en coördinator arbeidstoeleiding.

Alfonso Corti school, Utrecht (cluster 2)

De arbeidsvoorbereiding en -toeleiding op de Alfonso Corti school staat uitvoering beschreven in paragraaf 2.1.

Het interview vond plaats met *Peter Meima*, stagedocent en stagecoördinator en *Ank van Os*, intern begeleider en autistenbegeleider. Tevens zijn interviews gehouden met drie leerlingen met autisme die extern stage lopen.

Sondervinckcollege, locatie De Stolberg, Eindhoven

Locatie De Stolberg, voorheen een school voor vso-lom, biedt leerwegondersteunend onderwijs en maakt deel uit van het Sondervinckcollege.

Op school worden veel leerlingen met autisme opgevangen (normaal begaafd).

De school heeft deelgenomen aan het project Continu (later Werkwijs) van de SPD en daarbij veel ervaring opgedaan op het gebied van arbeidsvoorbereiding en -toeleiding van leerlingen met autisme. Sinds kort heeft de school bij gebrek aan praktijklokalen geen bovenbouw meer en is ze derhalve nauwelijks nog betrokken bij arbeidstoeleiding. Na de driejarige onderbouw gaan de leerlingen naar andere locaties van het Sondervinckcollege. In het interview wordt teruggeblikt op de ervaringen die met het project Continu zijn opgedaan en aandacht besteed aan activiteiten die in de onderbouw plaatsvinden.

Het interview vond plaats met *Jeanet in 't Veld*, die op school het project Continu (Werkwijs) coördineerde.

SPD Eindhoven en De Kempen

Er is een apart interview afgenomen op de SPD Eindhoven en De Kempen. Het project 'Continu' was een gezamenlijk project van GGzE (Geestelijke Gezondheidszorg Eindhoven en De Kempen) en Werkwijs/SPD. Het project is beëindigd, maar de naam Continu is gebleven als samenwerkingsverband van GGzE en Werkwijs/SPD ter aanduiding van de arbeidstoeleidingsactiviteiten voor autismecliënten. De uitvoering van Continu was en is ondergebracht bij Werkwijs. Werkwijs is de afdeling SPD Eindhoven en De Kempen. Sinds januari 2004 heet de SPD voortaan MEE. Daarmee vervalt ook de naam van Werkwijs. De naam Continu blijft overeind voor het genoemde samenwerkingsverband.

Het interview vond plaats met *Jan van der Wielen*, teamleider en consultant arbeid Werkwijs, afdeling Arbeid, SPD Eindhoven en De Kempen.

Prof. Dr. Gunningschool, Haarlem, cluster 4

De Prof. Dr. Gunningschool is een zmk-school. De school heeft een lesplaats op de David Gelukschool (voorheen vso-lom), waar veel normaal begaafde autisten opgevangen worden. Ook zijn vanuit de Prof. Dr. Gunningschool leerkrachten werkzaam op het stagebureau dat door de gemeente Haarlem bekostigd wordt. Via dit bureau lopen leerlingen die nog leerplichtig zijn, maar door omstandigheden geen onderwijs meer volgen, stage op een werkplek. Het gaat overwegend om zmk-leerlingen, maar soms ook om leerlingen met autisme. Voor deze leerlingen worden geschikte werkplekken gezocht en individuele trajecten uitgezet.

Het interview vond plaats met *Frans van Eeden*, oorspronkelijk werkzaam in het vso-lom en nu functionaris van het steunpunt Autisme REC Noord-Holland en met *Fons Reehorst*, leerkracht van de Prof. Dr. Gunningschool en volledig werkzaam op het stagebureau.

RMPI-school De Steiger, Dordrecht, cluster 4

De Steiger is een centrum voor autistische jeugdigen van 14 tot 20 jaar, gericht op vermindering van autistische symptomen en het aanleren van vaardigheden. De gemiddelde behandelduur is twee jaar. De Steiger heeft een bovenregionale functie, er kunnen jeugdigen uit heel West-Nederland worden opgenomen.

De RMPI-school is gehuisvest in één van de gebouwen van De Steiger en biedt onderwijs aan jeugdigen vanaf 12 jaar. De school heeft als doelstelling het geven van onderwijs en wil voor zover dat mogelijk is de leerlingen begeleiden bij de terugkeer in het voortgezet (speciaal) onderwijs. Leerlingen vanaf 16 jaar worden begeleid bij het vinden van werk door middel van een arbeidstoeleidingstraject. Er wordt hierbij onder andere samengewerkt met de stichting Job Support en met Start/Kans.

Het interview vond plaats met *Lucy Reitsema*, leerkracht en stagebegeleidster op de RMPI-school en moeder van een zoon met autisme.

De Bolster, Groningen, praktijkonderwijs

De Bolster is een school voor praktijkonderwijs (zie ook 2.3). Praktijkonderwijs is bedoeld voor een beperkte groep leerlingen die ondanks extra zorg binnen het reguliere voortgezet onderwijs niet in staat is een regulier diploma te halen. Om toegelaten worden tot het

praktijkonderwijs moeten de leerlingen aan landelijk vastgestelde criteria voldoen. Ook leerlingen met een stoornis in het autistisch spectrum behoren hier toe. De Bolster neemt haar pedagogische opdracht, de opdracht kinderen met problemen op te voeden, te begeleiden en te stimuleren bij hun ontwikkeling naar een optimale vorm van zelfstandigheid, zelfredzaamheid en medemenselijkheid zeer serieus. Stage vormt een belangrijk onderdeel van het onderwijs. Voor De Bolster is de stage de belangrijkste voorspeller voor uitstroomsucces.

De school neemt deel aan een project Nazorg van de gemeente Groningen.

Het gesprek vond plaats met de heer *E.W.J. Weisbeek* de directeur van De Bolster en met de heer *D. Bosgraaf*, de schoolpsycholoog.

't Genseler, Hengelo, praktijkonderwijs

't Genseler maakt als praktijkschool deel uit van de Openbare Scholengemeenschap Hengelo (OSG Hengelo). De school heeft 212 leerlingen van 12 tot 20 jaar. De regionale verwijzingscommissie beslist over de toelaatbaarheid voor praktijkonderwijs. 't Genseler heeft ook leerlingen met een stoornis in het autistisch spectrum 't Genseler bereidt ze voor op een zo zelfstandig mogelijk bestaan in de maatschappij. Samenhang tussen leven/wonen, werken en vrije tijd staan centraal. Hier wordt binnen 't Genseler aan gewerkt door het bevorderen van praktische en sociale redzaamheid, het aanbieden van theoretische en praktische vakken, voorbereiding op arbeid en arbeidsbemiddeling. Vertaald naar activiteiten zijn dat theorielessen, arbeidstraining en stage. Naast de groepsactiviteit heeft elke leerling ook een eigen leerroute. 't Genseler investeert en besteedt veel aandacht aan stage. Dit is vastgelegd in een protocol stage/arbeid. Nazorg heeft ook een hoge prioriteit. Nazorg wordt gefinancierd uit ESF-middelen gedurende een jaar na het verlaten van de school. Als na dit jaar nog nazorg noodzakelijk is, gaat de school op zoek naar een passend netwerk of instanties.

Het interview vond plaats met stagecoördinator mevrouw *M. van Nimwegen* en intern begeleider mevrouw *R. Vosseveld*.

BIJLAGE 2: ADRESSENLIJST

Prof. Dr. Leo Kannerschool (cluster 4)
Endegeesterstraatweg 26
2342 AK Oegstgeest
071 515 05 99
De heer G. de Wolf: guusdewolf@kennisnet.nl

ACC Alfonsi Cortischool (cluster 2)
Boadreef 2
3553 EP Utrecht
030 262 12 27
De heer P. Meima: p.meima@auris.nl
Mevrouw A. van Os: a.v.os@auris.nl

Sondervinck College
Locatie De Stolberg
Christinalaan 2a
5612 RK Eindhoven
040 251 81 85
Mevrouw J. in 't Veld: jveld@sondervinck.nl

SPD Eindhoven en De Kempen
Postbus 44015
5604 LA Eindhoven
040 214 04 66
De heer J. van der Wielen: jvanderwielen@spdeindhoven.nl

Prof. Dr. Gunningschool (cluster 4)
Korte Verspronckweg 7-9
2011 BS Haarlem
023 541 19 12
De heer F. van Eeden: fvaneeden@wanadoo.nl

RMPI De Steiger (cluster 4)
Amazone 7
3315 WG Dordrecht
078 630 57 77
Mevrouw L. Reitsema: l.reitsema@rmpischool.nl

De Bolster
School voor praktijkonderwijs
Multatulistraat 91
9721 HN Groningen
050 526 34 59
De heer E.W.J. Weisbeek: h.weisbeek@de-bolster.nl
De heer D. Bosgraaf

't Genseler
Praktijkschool
Jasmijnstraat 15
7552 AH Hengelo
074 291 62 57
Mevrouw M. van Nimwegen: m.vannimwegen@t-genseler.hengelo.kennisnet.nl
Mevrouw R. Vossebeld