



Research voor Beleid
Schipholweg 13 - 15
2300 AZ Leiden
telefoon 071 - 525 37 37
fax 071 - 525 37 02
www.researchvoorbeleid.nl

Als u vragen heeft naar aanleiding van
dit rapport kunt u contact opnemen met
de afdeling Communicatie en bibliotheek
van Research voor Beleid Holding.
telefoon 071 - 525 37 06
reportcenter@rvbh.nl

Werkend leren in de jeugdhulpverlening en welzijnssector

Tweede meting

Een onderzoek in opdracht van Sectorfonds Welzijn

Bernadette Holmes-Wijnker
Jaap Bouwmeester

B2929

Leiden, 21 december 2004

Voorwoord

Voor u ligt de eindrapportage van een onderzoek naar de stand van zaken rond 'werkend leren' in de jeugdhulpverlening en welzijnssector en naar afstemming tussen het werkveld en de initiële opleidingen in bredere zin.

Dit onderzoek vindt plaats in het kader van het ondersteuningstraject *Bouwen aan werkend leren* in opdracht van het Sectorfonds Welzijn. In het rapport wordt verslag gedaan van een telefonische enquête onder een representatieve groep van bijna zeshonderd organisaties en telefonische diepte-interviews met 12 van deze organisaties. Om deze resultaten goed in perspectief te kunnen plaatsen vond daarnaast een belronde plaats langs 4 ondernemingsraden en 4 opleidingsinstituten. Het onderzoek is uitgevoerd in het najaar van 2004 en is een vervolg op de nulmeting uit september 2003.

Het rapport geeft inzicht in de ontwikkelingen rond de inzet van 'werkend leren' in de jeugdhulpverlening en welzijnssector sinds de nulmeting en in de rol van *Bouwen aan werkend leren* daarbij. Ook schetst het rapport een breder beeld van de afstemming tussen het werkveld en de initiële opleidingen.

Jaap Bouwmeester
Projectleider

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusie	7
1 Opzet tweede meting 'werkend leren'	14
1.1 Achtergrond van het onderzoek	14
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	14
1.3 Telefonische enquête	16
1.4 Telefonische vervolgesprekken	18
1.5 Leeswijzer	18
2 Stand van zaken	20
2.1 'Werkend leren' als onderdeel van het opleidingsbeleid	20
2.2 Inzet instrument 'werkend leren'	23
2.3 Kenmerken leerling-werknemers	25
2.3.1 Algemene typering	25
2.3.2 Leerling-werknemers uit het MBO	26
2.3.3 Leerling-werknemers uit het HBO	27
3 Bevorderende en belemmerende factoren	30
3.1 Bevorderende factoren voor werkend leren	30
3.1.1 Bekendheid met werkend leren	30
3.1.2 Motivaties om met werkend leren te starten	30
3.2 Belemmerende factoren voor werkend leren	31
3.2.1 Belemmeringen om met werkend leren te starten	31
3.2.2 Knelpunten in de uitvoering van werkend leren	32
3.2.3 Redenen om te stoppen met werkend leren	32
4 Bouwen aan werkend leren	34
4.1 Doelstelling	34
4.2 Bekendheid, gebruik en beoordeling van de informatie	34
4.3 Bekendheid, gebruik en beoordeling van instrumenten	35
5 Afstemming onderwijs-werkveld in bredere zin	36
5.1 Aansluiting vraag en aanbod van personeel	36
5.2 Aard van de afstemming onderwijs-werkveld	37
5.3 Beoordeling van de afstemming onderwijs-werkveld	37
Bijlage 1 Responsoverzicht	43
Bijlage 2 Vragenlijst telefonische enquête	45
Bijlage 3 Telefonische vervolgesprekken	47

Samenvatting en conclusies

Centrale onderzoeksvragen

Het onderzoek vormt de tweede meting in de monitoring van 'Bouwen aan werkend leren'. De centrale doelstelling van dit onderzoek is driedelig. Allereerst moet het onderzoek een goed beeld geven van de huidige situatie rond 'werkend leren' in de sectoren Jeugdhulpverlening en Welzijn en van eventuele veranderingen hierin sinds de nulmeting van 2003. In de tweede plaats moet inzichtelijk worden in hoeverre de activiteiten en producten uit het ondersteuningstraject 'Bouwen aan werkend leren' al dan niet hebben bijgedragen aan geconstateerde veranderingen. Ten derde moet het onderzoek inzicht geven in (ondersteunings)behoefte en ervaringen van het werkveld op het gebied van samenwerking tussen initiële opleidingen en het werkveld.

De centrale doelstelling is uitgewerkt in de volgende 5 onderzoeksvragen:

1. In hoeverre ervaren organisaties werven van voldoende gekwalificeerd personeel als knelpunt?
2. In hoeverre en op welke wijze ondernemen organisaties specifieke activiteiten om voldoende gekwalificeerd personeel te krijgen?
3. In hoeverre zijn er concrete initiatieven op het gebied van 'werkend leren' bij organisaties?
4. In hoeverre kennen de organisaties de activiteiten en producten in het kader van 'Bouwen aan werkend leren', in hoeverre maken zij hier gebruik van en hoe beoordelen zij de activiteiten en producten die ze gebruiken?
5. Welke oplossingsrichtingen zijn er ter vermindering van de belemmerende factoren in de samenwerking tussen initiële opleidingen en organisaties?

Onderzoeksmethoden

Er is een telefonische enquête gehouden waarbij 599 organisaties uit de jeugdhulpverlening en welzijnssector zijn gesproken. Dit betroffen 81 jeugdhulpverlenings- en 518 welzijnsorganisaties. Vervolgens zijn telefonische interviews gehouden met 12 van deze organisaties en vond een belronde plaats langs 4 ondernemingsraden en 4 opleidingsinstituten.

Conclusies

Aan de hand van de vijf centrale onderzoeksvragen, staan hieronder de belangrijkste conclusies uit het onderzoek op een rij.

Ad 1. Knelpunten in de werving van voldoende gekwalificeerd personeel

Een indicator voor de mogelijke meerwaarde van de inzet van 'werkend leren', is de mate waarin organisaties in de sector knelpunten ervaren bij de werving van voldoende gekwalificeerd personeel. Wanneer organisaties niet kampen met personeelstekorten, zullen zij een minder grote meerwaarde zien in de inzet van een instrument als 'werkend leren'.

In deze tweede meting ervaart ongeveer een kwart van de organisaties uit de jeugdhulpverlening en welzijnssector problemen op de arbeidsmarkt, en driekwart van de organisaties niet. Dit is vergelijkbaar met de nulmeting. Daarbij zijn er relatief veel organisaties met personeelstekorten in het westen van Nederland, vergeleken met de overige regio's. Ook zijn er verschillen naar

organisatiegrootte: 17% van de kleine organisaties ervaart problemen bij de werving van personeel, tegenover ongeveer een derde van de middelgrote en grote organisaties. Er is het meest tekort aan jongerenwerkers, gevolgd door opbouwwerkers, managers en stafmedewerkers.

Dat personeelstekort een motiverende factor voor de invoering van werkend leren kan zijn, lijkt te worden bevestigd door het feit dat 40% van de organisaties die dit instrument inzetten met personeelstekorten kampt, tegenover 22% van de organisaties die werkend leren niet inzetten. Verder is de gebrekkige aansluiting van de opleidingen op het werk één van de meest geconstateerde oorzaken voor problemen in de werving van deskundig personeel: 42% van de organisaties is het met deze stelling eens. In 2003 was dit ongeveer eenderde van de organisaties. Dit zou opgevat kunnen worden als een toegenomen stimulans voor de inzet van werkend leren. Andere oorzaken voor het personeelstekort (die minder relevant zijn voor het al dan niet inzetten van werkend leren) zijn volgens de organisaties: de inhoud van het werk, het imago van werken in de jeugdhulpverlening of welzijnssector en de lage instroom in de opleidingen.

Ad 2. Activiteiten om voldoende gekwalificeerd personeel te krijgen

Werkend leren is één van de instrumenten die organisaties kunnen inzetten om aan voldoende gekwalificeerd personeel te komen. Daarnaast kunnen zij diverse andere instrumenten op het gebied van P&O-beleid inzetten. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de in 2003 en 2004 ingezette P&O-instrumenten in de jeugdhulpverlening en welzijnssector:

Tabel S1 Ingezette P&O-instrumenten

Instrument:	% organisaties in 2003	% organisaties in 2004
Bijscholingstrajecten voor personeel	87%	93%
Stagebegeleiding	84%	87%
Coaching van personeel	81%	82%
Intervisie voor personeel	61%	67%
Beleid op gebied van werving en selectie	57%	64%
Praktijkbegeleiding voor leerling-werknemers	18%	37%
Andere instrumenten**	11%	8%
Geen enkel instrument	2%	1%
Totaal*	n=300	n=599

* Er zijn meer antwoorden per respondent mogelijk

** Andere genoemde instrumenten: competentie management, supervisie, interne opleidingen, opleidingsplan, contacten met opleidingen

De inzet van P&O-instrumenten is in 2003 en 2004 voor de meeste instrumenten niet statistisch aantoonbaar toe- of afgenomen. Een uitzondering vormt de inzet van praktijkbegeleiding voor leerling-werknemers, ofwel de inzet van 'werkend leren'. De inzet van dit instrument kent een duidelijke toename afgelopen jaar. Deze toename is samengegaan met een toegenomen gebruik van de stimuleringsregeling praktijkbegeleiding in 2003 ten opzichte van 2002, zo blijkt uit cijfers van het Sectorfonds Welzijn.

Nadere analyse leert dat deze stijging vooral in de welzijnssector plaatsvond: in deze werksoort steeg het percentage organisaties dat praktijkbegeleiding biedt van 15% naar 36%. In de

jeugdhulpverlening bleef dit percentage vergelijkbaar (44% in 2003 en 47% in 2004). In de cijfers over de stimuleringsregeling praktijkbegeleiding blijkt dat het toegenomen gebruik van deze regeling in 2003 ten opzichte van 2002 vooral plaatsvond in de welzijnssector. In de jeugdhulpverlening en kinderopvang daalde het gebruik van de regeling zelfs in deze periode.

Voor de overige P&O-instrumenten geldt dat de inzet per werksoort in 2003 en 2004 vergelijkbaar is. Net als in de nulmeting zijn er in de jeugdhulpverlening en welzijnssector naar verhouding veel meer organisaties die met stagiaires werken dan organisaties die deeltijdstudenten of leerling-werknemers inzetten.

Ten slotte is er in 2004 een statistisch significante stijging ten opzichte van 2003 in het aantal stagiaires van MBO-opleidingen en ook is er een significante stijging in het aantal deeltijdstudenten en leerling-werknemers uit MBO én HBO. Nadere analyse laat zien dat in de jeugdhulpverlening meer deeltijdstudenten worden ingezet dan in de welzijnssector. Verder is het aandeel HBO-stagiaires in de jeugdhulpverlening groter dan in de welzijnssector. In de welzijnssector zijn er weer meer organisaties die zowel met MBO als HBO-stagiaires werken.

Ad 3. Initiatieven op het gebied van 'werkend leren'

De stand van zaken rond de inzet van 'werkend leren' is in 2003 en 2004 als volgt:

Tabel S2 Inzet instrument 'werkend leren'

Categorie	% organisaties in 2003	% organisaties in 2004
A In verleden gewerkt met leerling-werknemers, nu niet meer	5%	5%
B Dit jaar of het jaar daarvoor met leerling-werknemers gewerkt	12%	21%
C Plannen om met leerling-werknemers te gaan werken, doen dit nog niet	3%	4%
D Nooit met leerling-werknemers gewerkt en ook geen plannen hiertoe	80%	71%
Totaal	100%	100%
	n=300	n=599

Een vergelijking van beide metingen laat zien dat er een statistisch significante toename is in het percentage organisaties dat dit jaar of het jaar daarvoor met leerling-werknemers heeft gewerkt. Deze toename geldt voor zowel grotere als kleinere organisaties, en vond vooral in de welzijnssector plaats. Ondanks de aantoonbare stijging is het door het Sectorfonds Welzijn gestelde streefdoel dat een kwart van de organisaties 'werkend leren' toepast (net) niet gehaald. Het tweede streefdoel was dat 50% van de organisaties die in augustus 2003 geïnteresseerd waren in 'werkend leren', maar hier nog geen ervaring mee had opgedaan, in 2004 wel stappen heeft ondernomen om 'werkend leren' te implementeren. Dit streefdoel is ook niet gehaald: van de 42 organisaties die in 2003 geïnteresseerd waren in 'werkend leren' zijn er 9 die in 2004 concrete plannen hebben om met werkend leren aan de slag te gaan of daar al actief mee bezig zijn.

Een nadere analyse van ontwikkelingen in individuele organisaties relateert verder de conclusie dat de inzet van 'werkend leren' is gestegen: van de 204 organisaties die aan beide metingen meewerkten, zijn er niet alleen organisaties die afgelopen jaar zijn gestart met 'werkend leren', maar ook organisaties die hier in diezelfde periode mee zijn gestopt. Het aantal organisaties dat

is gestopt is met 11 organisaties echter wel lager dan het aantal van 22 organisaties dat met werkend leren is gestart.

Op basis van de twee metingen in 2003 en 2004 is het niet mogelijk vast te stellen of de geconstateerde stijging een structurele trend is of een tijdelijke fluctuatie. Om een structurele trend in de inzet van 'werkend leren' vast te kunnen stellen zijn meer dan twee metingen nodig. Aan de ene kant zijn er vanuit het onderzoek aanwijzingen dat er mogelijk sprake is van een structurele trend:

de instroom in de sociaalagogische opleidingen afgelopen jaren toegenomen en er zijn meer starters met 'werkend leren' dan organisaties die hier afgelopen jaar mee gestopt zijn. Aan de andere kant zijn er ook signalen die duiden op fluctuaties in de inzet van dit instrument. Het feit dat afgelopen jaar organisaties zijn gestopt met werkend leren duidt erop dat de inzet van werkend leren niet altijd 'blijvend' is. Ook uit de interviews blijkt dat 'werkend leren' in verschillende organisaties ad hoc wordt ingezet en afhankelijk is van het al dan niet aanwezig zijn van werknemers die voor 'werkend leren' in aanmerking komen. Het is om deze redenen goed voorstelbaar dat een eventuele meting in 2005 een daling in de inzet van 'werkend leren' laat zien. Eventuele toekomstige metingen kunnen meer duidelijkheid verschaffen over de mate waarin de geconstateerde stijging in de inzet van 'werkend leren' een structurele trend is of een tijdelijke fluctuatie.

De belangrijkste motivaties om met werkend leren te starten zijn:

- profilering van de organisatie als 'lerende organisatie'
- werving van specifieke, moeilijk te werven groepen werknemers
- bijscholing zittende werknemers met onvoldoende diploma's
- manier om invloed op de opleiding van toekomstig werknemers te hebben
- bron van goedkope arbeidskrachten.

De belangrijkste belemmerende factoren in de uitvoering van werkend leren zijn:

- boventallige inzet is lastig te organiseren
- beperkte leermogelijkheden in de organisatie
- geen prioriteit / geen geschikte kandidaten bekend
- laag opleidingsbudget
- gebrek aan flexibiliteit opleidingsaanbod
- uitval leerling-werknemers door zware belasting van de combinatie leren en werken.

Ad 4. Bekendheid, gebruik en beoordeling van Bouwen aan werkend leren

Omdat de implementatie van werkend leren in de jeugdhulpverlening en welzijnssector achterbleef bij de kinderopvang, is een ondersteuningstraject opgezet om de invoering van 'werkend leren' in deze sectoren te stimuleren. Dit traject heet *Bouwen aan werkend leren* heeft twee hoofddoelstellingen:

1. Organisaties en ondernemingsraden informeren over en overtuigen van de mogelijkheden van 'werkend leren';
2. In samenwerking met het werkveld ontwikkelen van bruikbare instrumenten bij de feitelijke invoering van 'werkend leren'.

In het kader van die twee doelstellingen zijn twee soorten producten ontwikkeld: informatie en instrumentatie. De belangrijkste informatieproducten zijn een digitale en een schriftelijke

nieuwsbrief en informatie op de website van de Sectorfondsen. Daarvan zijn de schriftelijke nieuwsbrieven het bekendst in het werkveld: deze zijn bij ongeveer de helft van de organisaties (vaag) bekend. Voor alle informatieve producten geldt dat deze door minder dan 10% van de organisaties wordt gebruikt. De organisaties die deze producten hebben gebruikt zijn daar overwegend wel tevreden over. De meest aannemelijke verklaring voor de geringe bekendheid van de producten is volgens de organisaties dat de informatiestroom vanuit de Sectorfondsen erg groot is, waardoor de inhoud van veel producten aan hun aandacht ontglipt wanneer het onderwerp ervan op dat moment niet direct speerpunt van beleid is in de organisatie.

Naast de informatieve producten zijn handvatten ontwikkeld om organisaties te ondersteunen bij de implementatie van 'werkend leren'. Het gaat daarbij onder andere om drie brochures: 'werk in uitvoering', 'werving, selectie en aanstelling van leerling-werknemers' en 'structuur in begeleiden en beoordelen van leerling-werknemers'. Deze brochures zijn aanzienlijk minder bekend dan de informatieve producten: minder dan 20% van de organisaties kent deze producten. Dit is op zichzelf ook logisch omdat deze instrumenten waarschijnlijk alleen bekend zijn bij organisaties die actief bezig zijn met het opstarten van 'werkend leren'. Ook voor deze producten geldt dat de beoordeling overwegend positief is, maar dat het om te weinig organisaties gaat om hier gefundeerde uitspraken over te doen.

De instrumenten zijn in samenspraak met het werkveld ontwikkeld, waarmee getracht is zo goed mogelijk aan te sluiten bij de behoeften in het werkveld. Een centraal knelpunt dat het projectteam constateert, en dat ook wordt onderstreept in de interviews met organisaties, is dat het ondersteuningstraject te strikt op 'werkend leren' is geënt, en daarmee erg aanbodgericht is.

Gezien het geringe gebruik van de producten uit het project *Bouwen aan werkend leren* is het niet aannemelijk dat de geconstateerde stijging in de toepassing van 'werkend leren' gerelateerd is aan dit project. Tegelijkertijd is het wel mogelijk dat de bekendheid van dit instrument toch 'onbewust' is toegenomen door de aandacht die ervoor was vanuit dit traject.

Ad 5. Oplossingsrichtingen voor ervaren knelpunten in de afstemming tussen onderwijs en werkveld

De samenwerking en afstemming tussen opleidingen en werkveld vindt plaats op drie niveaus:

1. werving en begeleiding van individuele stagiaires en leerling-werknemers
2. invulling onderdelen van onderwijsprogramma's
3. invulling eindtermen / opleidingscompetenties.

Het werkveld hecht met name aan samenwerking met het onderwijs op het eerste niveau en in beperkte mate ook het tweede niveau, terwijl het onderwijs vooral zoekt naar samenwerking op het tweede en derde niveau. Met andere woorden: het werkveld redeneert vanuit concrete werksituaties en het onderwijs vanuit meer abstracte, breed toepasbare opleidingscompetenties. Een goede 'vertaling' van die concrete werksituaties naar de daarvoor benodigde, meer abstracte opleidingscompetenties blijkt voor beide partijen ingewikkeld.

Om de afstemming tussen onderwijs en werkveld te verbeteren noemen organisaties en opleidingen verschillende oplossingsrichtingen. Deze zijn hieronder samengevat onder twee

clusters: oplossingsrichtingen voor de implementatie van werkend leren en oplossingsrichtingen voor de afstemming tussen onderwijs en werkveld in bredere zin:

Oplossingsrichtingen voor de implementatie van werkend leren:

- informatie en ondersteuning op maat: vanuit organisaties is vooral behoefte aan heel concrete, persoonlijke adviezen over hoe zij 'werkend leren' vorm kunnen geven in hun eigen, specifieke organisatie.
- deskundigheid in 'vertalen': bij het vormgeven van trajecten op het gebied van 'werkend leren' blijkt de combinatie 'werken' en 'leren' voor leerlingen onder andere zwaar is doordat van leerlingen enerzijds wordt gevraagd dat zij zo goed mogelijk inzetbaar zijn als werknemer, en anderzijds dat zij voldoende kennis en vaardigheden op doen om de vereiste eindtermen / opleidingscompetenties te behalen. Voor een succesvolle inzet van leerling-werknemers is het essentieel dat zij voldoende begeleiding krijgen bij het 'vertalen' van opleidingseisen naar leersituaties in de praktijk en het vertalen van opleidingskennis en vaardigheden naar toepassing daarvan in de praktijk. Deze deskundigheid in 'vertalen' zou bij zowel de opleidingen als de organisaties verder ontwikkeld moeten worden.
- 'good practices' breder verspreiden: bij organisaties bestaat de indruk dat bij het Sectorfonds Welzijn meer expertise over 'werkend leren' aanwezig is, dan voor hen inzichtelijk is. Zij hebben de indruk dat organisaties op dit moment teveel ieder voor zich 'het wiel uitvinden', bijvoorbeeld waar het gaat om de wijze waarop organisaties omgaat met de boventallige inzet van leerling-werknemers of manieren om een onderwijsaanbod op maat te ontwikkelen: hoe kun je een opleidingsaanbod zo invullen dat je uitgaat van de betreffende werkplek en de leervragen die daaruit voortvloeien?

Oplossingsrichtingen voor de afstemming tussen opleidingen en werkveld in bredere zin:

- structurelere inzet gastcolleges en werkveldoriëntaties: organisaties die ervaring hebben opgedaan met werkveldoriëntaties zijn daar heel enthousiast over, omdat leerlingen zo naar hun idee een adequater beeld krijgen van de werksoort waar zij eventueel komen te werken. Ook de ervaringen met gastcolleges zijn overwegend positief. Eén van de geïnterviewde organisaties gaf als suggestie om vaker ook uitvoerende hulpverleners of sociaal agogisch werkers (afhankelijk van de opleiding) een gastcollege te laten verzorgen, zodat voor leerlingen concreet inzichtelijk wordt wat van hen verwacht kan worden in de praktijk.
- structurele regionale afstemming tussen opleidingen en werkveld: verschillende organisaties hebben behoefte aan een meer structurele regionale afstemming, met name over de regionale arbeidsmarktontwikkelingen. Dit zou volgens sommigen periodiek moeten plaatsvinden.
- trendstudies: om de inhoudelijke aansluiting van de opleidingen op het werkveld te verbeteren bevelen verschillende organisaties aan om vaker trendstudies te verrichten in de diverse werksoorten. Het opleidingsaanbod kan daar dan op afgestemd worden. Dergelijke studies kunnen inzichtelijk maken wat consequenties zijn van de landelijke ontwikkelingen, bijvoorbeeld in het kader van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning of de makelaarsfunctie in de Bureaus Jeugdzorg.

1 Opzet tweede meting 'werkend leren'

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Eén van de 8 speerpunten uit het in 1999 tussen sociale partners afgesloten Convenant Arbeidsmarktbeleid Welzijn, Jeugdhulpverlening en Kinderopvang (CAWJ) is de verbetering van de aansluiting tussen initiële opleidingen en het werkveld. In dit kader is het instrument 'werkend leren' geïntroduceerd in de sectoren kinderopvang, welzijn en jeugdhulpverlening. De implementatie hiervan in de jeugdhulpverlening en welzijnssector blijft achter in vergelijking met de kinderopvang. Om die reden hebben de sociale partners ervoor gekozen de invoering in deze twee sectoren extra te stimuleren via het ondersteuningstraject 'Bouwen aan werkend leren'.

Voorafgaand aan de ondersteuningsactiviteiten in het kader van dit traject vond in opdracht van de sociale partners, vertegenwoordigd in het Sectorfonds Welzijn, in augustus 2003 een nulmeting plaats. Deze meting had tot doel een precies inzicht te verkrijgen in de uitgangssituatie omtrent 'werkend leren' bij organisaties in de jeugdhulpverlening en welzijnssector. Na de nulmeting zijn verschillende activiteiten geïnitieerd in het kader van 'Bouwen aan werkend leren', zoals (regionale) informatiebijeenkomsten en het uitbrengen van een drietal nieuwsbrieven en diverse brochures.

Na dit tweede jaar 'Bouwen aan werkend leren' willen de sociale partners inzicht in de veranderingen op het gebied van 'werkend leren' bij organisaties in de jeugdhulpverlening en welzijnssector sinds de nulmeting. Daarnaast willen zij inzicht in de mate waarin activiteiten vanuit 'Bouwen aan werkend leren' daaraan hebben bijgedragen. Ten slotte willen zij een beeld van de belemmerende en bevorderende factoren in de samenwerking tussen werkveld en onderwijs. Daarbij staan met name de (ondersteunings)behoeften en ervaringen van het werkveld op dit gebied centraal.

Om deze vragen te kunnen beantwoorden heeft Research voor Beleid in het najaar van 2004 een tweede meting uitgevoerd.

1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Centrale doelstelling

Het onderzoek vormt de tweede meting in de monitoring van 'Bouwen aan werkend leren'. De centrale doelstelling van dit onderzoek is drieledig. Allereerst moet het onderzoek een goed beeld geven van de huidige situatie rond 'werkend leren' in de sectoren Jeugdhulpverlening en Welzijn en van eventuele veranderingen hierin sinds de nulmeting van 2003. In de tweede plaats moet inzichtelijk worden in hoeverre de activiteiten en producten uit het ondersteuningstraject 'Bouwen aan werkend leren' al dan niet hebben bijgedragen aan geconstateerde veranderingen. Ten derde moet het onderzoek inzicht geven in (ondersteunings)behoeften en ervaringen van het werkveld op het gebied van samenwerking tussen initiële opleidingen en het werkveld. Voortvloeiend uit deze drie doelstellingen moet deze meting handvatten opleveren voor de invulling van dit traject in de komende jaren.

Onderzoeksvragen

De centrale doelstelling is uitgewerkt in 5 onderzoeksvragen met een aantal subvragen. De onderzoeksvragen 1, 2 en 3 zijn identiek aan de onderzoeksvragen uit de nulmeting.

Voor deze vervolgmeting is de vierde onderzoeksvraag tussengevoegd ten behoeve van de monitoring van concrete activiteiten van 'Bouwen aan werkend leren'. De vijfde onderzoeksvraag is verbreed van ondersteuning bij de invoering van werkend leren naar ondersteuning bij de afstemming tussen onderwijs en werkveld.

1. In hoeverre ervaren organisaties werven van voldoende gekwalificeerd personeel als knelpunt?
 - a. In hoeverre zijn er knelpunten van kwantitatieve aard? (vb vacatures per functiecategorie)
 - b. In hoeverre zien organisaties onvoldoende aansluiting tussen initiële opleidingen en werkveld als knelpunt? Voor welke opleidingen is dit wel/geen knelpunt?
 - c. Welke ontwikkelingen zijn er in deze knelpunten sinds de nulmeting?

2. In hoeverre en op welke wijze ondernemen organisaties specifieke activiteiten om voldoende gekwalificeerd personeel te krijgen?
 - a. Wat doen organisaties om voldoende gekwalificeerd personeel te krijgen? (vb aannemen parttime studenten of gediplomeerden, bijscholing)
 - b. Heeft de organisatie wel of niet regulier contact met ROC / HBO in de omgeving? Hoe frequent en structureel is dit contact? Waarover gaat dit contact? (vb stagiaires, werkend leren)
 - c. Welke ontwikkelingen zijn er in de aard van de initiatieven sinds de nulmeting?

3. In hoeverre zijn er concrete initiatieven op het gebied van 'werkend leren' bij organisaties?
 - a. Hoeveel organisaties en welk type organisaties (grootte, werksoort) maken gebruik van 'werkend leren'?
 - b. Zijn de volgende door sociale partners gestelde streefdoelen gehaald:
 - 25% van de organisaties in de sector heeft ervaring opgedaan met 'werkend leren'
 - 50% van de in augustus 2003 geïnteresseerde organisaties heeft stappen ondernomen in de implementatie van 'werkend leren', dit is ongeveer 12% van alle organisaties in de sector
 - c. Om welke concrete initiatieven gaat het? (duale trajecten, BBL, welke MBO/HBO opleidingen)
 - d. (voor organisaties die actief zijn met 'werkend leren') Wat waren de belangrijkste motivaties om met werkend leren aan de slag te gaan? (vb personeelstekort, bekendheid met 'werkend leren', benodigde randvoorwaarden aanwezig)
 - e. (voor organisaties die niet actief zijn met werkend leren) Wat zijn de belangrijkste redenen om nog niet met 'werkend leren' aan de slag te gaan? (vb ontbreken van noodzaak, onbekendheid, ontbreken van benodigde randvoorwaarden)
 - f. (voor organisaties die gestopt zijn met werkend leren) Wat zijn de belangrijkste redenen om met 'werkend leren' te stoppen? (vb ontbreken van benodigde randvoorwaarden, kosten wegen niet op tegen baten)

4. In hoeverre kennen de organisaties de activiteiten en producten in het kader van 'Bouwen aan werkend leren', in hoeverre maken zij hier gebruik van en hoe beoordelen zij de activiteiten en producten die ze gebruiken?
 - a. Welk deel van de organisaties kent de activiteiten en producten van 'Bouwen aan werkend leren'? (voorleggen van alle producten en activiteiten uit de drie pijlers van het project)
 - b. Welk deel van de organisaties maakt gebruik van deze activiteiten en producten?
 - c. Welk deel van de deelnemers aan activiteiten waardeert deze als 'ruim voldoende'?
 - d. Welk deel van de gebruikers van producten waardeert deze als 'ruim voldoende'? (streefdoel: 80% van de gebruikers waardeert deze producten als 'ruim voldoende')
 - e. In hoeverre heeft 'Bouwen aan werkend leren' bijgedragen aan eventuele veranderingen in het gebruik van 'werkend leren'?

5. Welke oplossingsrichtingen zijn er ter vermindering van de belemmerende factoren in de samenwerking tussen initiële opleidingen en organisaties?
 - d. Welke positieve ervaringen hebben organisaties met samenwerking met initiële opleidingen?
 - e. Welke knelpunten ervaren organisaties in de samenwerking met initiële opleidingen, en welke mogelijke oplossingsrichtingen daarvoor zien zij?
 - f. Aan welke ondersteunende activiteiten op het gebied van 'werkend leren' hebben organisaties behoefte?

1.3 Telefonische enquête

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden is allereerst een telefonische enquête uitgevoerd onder een representatieve groep van bijna 600 organisaties uit de sectoren jeugdhulpverlening en welzijn.

Steekproef

De steekproef is afkomstig uit het adressenbestand van de MO-groep dat ook tijdens de nulmeting is gebruikt, aangevuld en geactualiseerd met het adressenbestand van het Sectorfonds Welzijn. In het onderzoek zijn 985 organisaties benaderd, waarvan 71 organisaties uiteindelijk niet tot de beoogde doelgroep van dit onderzoek bleken te behoren. Van de overgebleven bruto steekproef van 914 organisaties hebben uiteindelijk 599 organisaties meegedaan aan het onderzoek. Dit is een respons van 66%, welke hoger ligt dan de verwachte respons van 60%. Er waren 162 organisaties onbereikbaar gedurende de onderzoeksperiode en 153 organisaties weigerden (17%) aan het onderzoek deel te nemen. Vergeleken met de nulmeting is het aantal weigeringen relatief hoog (was toen minder dan 10%), wat waarschijnlijk te verklaren is uit een 'enquêtemoeheid' in het werkveld. De volgende tabel geeft een overzicht van de respons per werksort:

Tabel 1.1 Responsoverzicht naar werksoort

Werksoort	Aantal organisaties in steekproef
Jeugdhulpverlening	81*
Welzijn:	
• welzijn ouderen	203
• maatschappelijke opvang	130
• algemeen maatschappelijk werk	125
• sociaal cultureel werk	279
• advies of training	137
Totaal aantal respondenten	599**

* 21 van deze organisaties hebben 'welzijn' als hoofdactiviteit

** Er waren meer antwoorden per respondent mogelijk. 277 organisaties bieden meer dan 1 werksoort

In bovenstaande tabel is te zien dat alle werksoorten vertegenwoordigd zijn in de steekproef en er relatief veel organisaties uit de werksoorten welzijn ouderen en sociaal cultureel werk aan het onderzoek meewerkten. In bijlage 1 staat een uitgebreider responsoverzicht, waarbij de gegevens over de steekproeven van 2003 en 2004 naast elkaar staan. In grote lijnen is de opbouw van beide steekproeven vergelijkbaar, waardoor het goed mogelijk is ontwikkelingen ten opzichte van de nulmeting in kaart te brengen.

Weging

Om op grond van de steekproef van 599 organisaties tot uitspraken over de totale populatie welzijns- en jeugdhulpverleningsorganisaties te komen hebben we een weging toegepast op de resultaten. Dit betekent dat er voor onder- en oververtegenwoordiging van werksoorten is gecorrigeerd. De gehanteerde wegingsfactoren zijn gebaseerd op de beschikbare gegevens over de omvang van de bevraagde werksoorten. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen 'welzijn' en 'jeugdhulpverlening'. Het was met het beschikbare bestand niet mogelijk te wegen naar subsectoren binnen de welzijnssector, zoals in de nulmeting in 2003 wel is gedaan.

Vragenlijst

De vragenlijst bevat grotendeels dezelfde vragen als de vragenlijst die in de nulmeting is gehanteerd. Er zijn enkele vragen toegevoegd over de beoordeling van de activiteiten in het kader van *Bouwen aan werkend leren* en over de afstemming met de opleidingen in meer brede zin. Om de gespreksduur na deze toevoegingen op minder dan een kwartier te kunnen houden (omwille van de respons) is een deel van de vragen over de beeldvorming van 'werkend leren' uit de vragenlijst gehaald. In bijlage 2 is de vragenlijst opgenomen.

De gesprekken zijn gevoerd met personen die verantwoordelijk zijn voor het opleidingsbeleid in de organisatie. Bij de jeugdhulpverlening en in andere grote organisaties (meer dan 35 fte) waren dit merendeels P&O-functionarissen of andere staffunctionarissen. In de welzijnssector, en dan met name in kleine en middelgrote organisaties ging het relatief vaak om leden van directie of management die opleidingsbeleid in hun portefeuille hebben.

Analyse

De enquêteresultaten zijn geanalyseerd met behulp van het programma SPSS. Naast rechte tellingen zijn daarbij verschillende variabelen met elkaar gekruist. Op deze manier konden we organisaties die meer of minder actief zijn op het gebied van 'werkend leren' typeren naar grootte, werksoort en regionale ligging.

1.4 Telefonische vervolggesprekken

Om een diepgaander inzicht te krijgen in de visie van organisaties op 'werkend leren' en op de samenwerking met initiële opleidingen vonden telefonische diepte-interviews plaats met 12 organisaties die ook aan de enquête meewerkten. Om de visie van de organisaties goed in perspectief te kunnen plaatsen, vond daarnaast een belronde plaats langs 4 ondernemingsraden en 4 opleidingsinstituten. In bijlage 3 staan de gehanteerde selectiecriteria en checklists voor de gevoerde vervolggesprekken.

1.5 Leeswijzer

In de hoofdstukken 2 t/m 5 staan de resultaten van de telefonische enquête en de telefonische vervolggesprekken. In hoofdstuk 2 wordt de stand van zaken weergegeven rond het gebruik van het instrument 'werkend leren' in de onderzochte sectoren. Daarbij is 'werkend leren' in het bredere perspectief van het opleidings- en personeelsbeleid van de organisaties geplaatst, waarbij ook kort de rol van OR-en wordt belicht. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de belangrijkste belemmerende en bevorderende factoren bij de invoering van 'werkend leren'. Hoofdstuk 4 handelt over het project *Bouwen aan werkend leren*. Hoofdstuk 5 gaat ten slotte over de afstemming tussen onderwijs en werkveld in bredere zin, waarbij ook het perspectief van de opleidingen kort wordt geschetst.

In de samenvatting en conclusies vooraan in het rapport worden de onderzoeksvragen beantwoord en worden op grond van de onderzoeksresultaten enkele mogelijke oplossingsrichtingen benoemd voor de aanpak van de geconstateerde knelpunten.

2 Stand van zaken

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag in hoeverre organisaties in de jeugdhulpverlening en welzijnssector op dit moment ervaring hebben opgedaan met het instrument 'werkend leren'. Daarbij wordt een vergelijking gemaakt met de stand van zaken bij de nulmeting uit 2003. We starten met een overzicht van activiteiten op het terrein van personeels- en opleidingsbeleid, waarmee een beeld wordt geschetst van de positie van het instrument 'werkend leren' daarbinnen. Vervolgens worden de op het terrein van 'werkend leren' actieve en (nog) niet of niet meer actieve organisaties getypeerd naar grootte van de organisatie en werksoort(en). Ten slotte wordt in dit hoofdstuk beschreven van welke opleidingen de leerling-werknemers in de jeugdhulpverlening en welzijnssector vooral afkomstig zijn, wat hun eerdere werkervaring typeert, en op welke plaatsen in de organisatie leerling-werknemers vooral worden ingezet. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen leerling-werknemers uit het MBO en uit het HBO.

2.1 'Werkend leren' als onderdeel van het opleidingsbeleid

Personeels- en opleidingsbeleid

De helft van de organisaties in de jeugdhulpverlening en welzijnssector heeft het opleidingsbeleid van de organisatie op papier vastgelegd, wat duidt op een min of meer structureel beleid. Met name grotere organisaties hebben hun opleidingsbeleid op papier gezet: 73% van de grote organisaties heeft dit beleid vastgelegd tegenover 29% van de kleine organisaties. Verder zijn er meer jeugdhulpverlenings- dan welzijnsorganisaties die hun opleidingsbeleid op papier hebben vastgelegd (73% versus 46%). Dit verschil kan (in ieder geval deels) verklaard worden uit het verschil in organisatiegrootte in de beide sectoren: in de jeugdhulpverlening telt 90% van de organisaties meer dan 35fte, in de welzijnssector geldt dit voor 30% van de organisaties. Een andere mogelijke verklaring is een meer algemeen verschil tussen de werksoorten in de mate waarin beleid op papier is vastgelegd.

Er zijn diverse instrumenten die in het kader van het P&O-beleid kunnen worden ingezet. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de in 2003 en 2004 ingezette P&O-instrumenten in de jeugdhulpverlening en welzijnssector:

Tabel 2.1 Ingezette P&O-instrumenten

Instrument:	% organisaties	% organisaties
	in 2003	in 2004
Bijscholingstrajecten voor personeel	87%	93%
Stagebegeleiding	84%	87%
Coaching van personeel	81%	82%
Intervisie voor personeel	61%	67%
Beleid op gebied van werving en selectie	57%	64%
Praktijkbegeleiding voor leerling-werknemers	18%	37%
Andere instrumenten**	11%	8%
Geen enkel instrument	2%	1%
Totaal*	n=300	n=599

* Er zijn meer antwoorden per respondent mogelijk

** Andere genoemde instrumenten: competentie management, supervisie, interne opleidingen, opleidingsplan, contacten met opleidingen

De inzet van P&O-instrumenten is in 2003 en 2004 voor de meeste instrumenten niet statistisch aantoonbaar toe- of afgenomen. Een uitzondering vormt de inzet van praktijkbegeleiding voor leerling-werknemers, ofwel de inzet van 'werkend leren'. De inzet van dit instrument kent een duidelijke toename afgelopen jaar. Deze toename is samengegaan met een toegenomen gebruik van de stimuleringsregeling praktijkbegeleiding in 2003 ten opzichte van 2002, zo blijkt uit cijfers van het Sectorfonds Welzijn.

Nadere analyse leert dat deze stijging vooral in de welzijnssector plaatsvond: in deze werksoort steeg het percentage organisaties dat praktijkbegeleiding biedt van 15% naar 36%. In de jeugdhulpverlening bleef dit percentage vergelijkbaar (44% in 2003 en 47% in 2004). In de cijfers over de stimuleringsregeling praktijkbegeleiding blijkt dat het toegenomen gebruik van deze regeling in 2003 ten opzichte van 2002 vooral plaatsvond in de welzijnssector. In de jeugdhulpverlening en kinderopvang daalde het gebruik van de regeling zelfs in deze periode.

Voor de overige P&O-instrumenten geldt dat de inzet per werksoort in 2003 en 2004 vergelijkbaar is. In tabel 2.2 staat een overzicht van de inzet van P&O-instrumenten naar werksoort:

Tabel 2.2 Ingezette P&O-instrumenten naar werksoort

Instrument:	% jeugdhulpverlening		% welzijn	
	2003	2004	2003	2004
Bijscholingstrajecten voor personeel	92%	100%	86%	93%
Stagebegeleiding	97%	100%	82%	86%
Coaching van personeel	90%	95%	80%	81%
Intervisie voor personeel	74%	88%	60%	65%
Beleid op gebied van werving en selectie	85%	98%	53%	61%
Praktijkbegeleiding voor leerling-werknemers	44%	47%	15%	36%
Andere instrumenten	23%	17%	9%	7%
Geen enkel instrument	2%	0%	3%	1%
Totaal*	n=54	n=60	n=245	n=539

* Er zijn meer antwoorden per respondent mogelijk

In de jeugdhulpverlening zijn er vergeleken met de welzijnssector relatief veel organisaties die instrumenten op het gebied van personeel en opleidingen inzetten. Ook dit kan deels verklaard worden uit eerdergenoemd verschil in organisatiegrootte tussen beide sectoren. De grootste verschillen tussen de werksoorten betreffen de inzet van intervisie en beleid op het gebied van werving en selectie: deze instrumenten worden aanzienlijk vaker in de jeugdhulpverlening ingezet dan in de welzijnssector. Bovendien lijkt er op basis van de gegevens in tabel 2.2 afgelopen jaar binnen de jeugdhulpverlening ook een toename te zijn in de inzet van deze P&O-instrumenten.

Net als in 2003 is ongeveer tweederde van de organisaties tevreden over het eigen opleidingsbeleid. Verder oordeelt 13% van de organisaties hier neutraal over en is 18% ontevreden. Deze relatieve tevredenheid neemt niet weg dat 59% van de organisaties verwacht dat in de toekomst het opleidingsbeleid in de organisatie zal veranderen. In tweederde van deze organisaties gaat het om een uitbreiding of intensivering van het opleidingsbeleid, in 30% van de gevallen om de inzet van andere instrumenten of middelen. Afbouwen van het opleidingsbeleid verwacht slechts 7% van deze organisaties.

Werknemers in opleiding

In onderstaande tabellen is weergegeven in hoeveel welzijns- en jeugdhulpverleningsorganisaties werknemers in opleiding werken. Daarbij is onderscheid gemaakt in MBO-leerlingen (tabel 2.3) en HBO-leerlingen (tabel 2.4). De gegevens over het percentage organisaties dat stagiaires, deeltijdstudenten en leerling-werknemers inzet zijn weergegeven voor 2003 en 2004:

Tabel 2.3 Inzet MBO-leerlingen

	% organisaties in 2003	% organisaties in 2004
Stagiaires	51%	63%
Deeltijdstudenten	14%	26%
Leerling-werknemers	10%	15%
Totaal*	n=301	n=599

*Er zijn meer antwoorden per respondent mogelijk

Tabel 2.4 Inzet HBO-leerlingen

	% organisaties in 2003	% organisaties in 2004
Stagiaires	60%	66%
Deeltijdstudenten	19%	32%
Leerling-werknemers	6%	8%
Totaal*	n=301	n=599

*Er zijn meer antwoorden per respondent mogelijk

Net als in de nulmeting zijn er in de jeugdhulpverlening en welzijnssector naar verhouding veel meer organisaties die met stagiaires werken dan organisaties die deeltijdstudenten of leerling-werknemers inzetten. Verder is er in 2004 een statistisch significante stijging ten opzichte van 2003 in het aantal stagiaires van MBO-opleidingen en ook is er een significante stijging in het aantal deeltijdstudenten en leerling-werknemers uit MBO én HBO. Nadere analyse laat zien dat in de jeugdhulpverlening meer deeltijdstudenten worden ingezet dan in de welzijnssector. Verder is het aandeel HBO-stagiaires in de jeugdhulpverlening groter dan in de welzijnssector. In de welzijnssector zijn er weer meer organisaties die zowel met MBO als HBO-stagiaires werken.

Een mogelijke verklaring voor deze toegenomen inzet van MBO- en HBO leerlingen is een toegenomen instroom in sociaal-agogische opleidingen: in het integrerend OSA-rapport 2004 over arbeid in zorg en welzijn staat dat de instroom in deze opleidingen in de periode 1999 tot 2003 met 15% is gestegen. Deze stijging is in het MBO hoger dan in het HBO. Het is onduidelijk of deze stijging in de instroom van leerlingen ook in 2004 heeft doorgezet. Omdat stages vaak na het eerste jaar van een opleiding plaatsvinden, vormen de cijfers over 1999-2003 toch een mogelijke verklaring voor het feit dat het afgelopen jaar met name het aantal stagiaires uit het MBO en (in mindere mate) het HBO is toegenomen.

Tegelijkertijd staat in het OSA-rapport dat ROC's een tekort aan beroepspraktijkvormingsplaatsen (BPV-plaatsen) constateren. Het is volgens OSA onduidelijk of er een absoluut tekort aan BPV-plaatsen is of dat vraag en aanbod elkaar onvoldoende kunnen vinden. OSA beveelt aan de invulling van BPV-plaatsen beter regionaal te coördineren, zodat vraag en aanbod elkaar op regionaal niveau zo goed mogelijk kunnen vinden.

Rol van ondernemingsraden bij het opleidingsbeleid

Uit het enquêteonderzoek blijkt dat de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging doorgaans in ieder geval betrokken wordt bij de vaststelling van het opleidingsbeleid of een opleidingsplan. Uit de belronde onder vier ondernemingsraden blijkt verder dat de rol van deze raden bij het opleidingsbeleid vooral 'reactief' is op beleid dat vanuit de organisatie wordt geïnitieerd. De belronde leverde geen helder beeld op van de ervaringen van de OR-leden met 'werkend leren'. De meningen hierover verschilden tussen de ondernemingsraden, afhankelijk van hun ervaringen met individuele leerling-werknemers in de betreffende organisatie. Om hier een goed beeld van te krijgen zou uitgebreider onderzoek onder een groter aantal ondernemingsraden moeten worden gedaan.

2.2 Inzet instrument 'werkend leren'

In de vorige paragraaf werd al aangegeven dat organisaties in toenemende mate praktijkbegeleiding bieden aan leerling-werknemers, wat impliceert dat 'werkend leren' in toenemende mate in de jeugdhulpverlening en welzijnssector wordt ingezet. In deze paragraaf gaan we dieper in op de mate waarin en de wijze waarop dit instrument wordt ingezet.

Ontwikkelingen

De stand van zaken is in 2003 en 2004 als volgt:

Tabel 2.5 Inzet instrument 'werkend leren'

Categorie	% organisaties in 2003	% organisaties in 2004
A In verleden gewerkt met leerling-werknemers, nu niet meer	5%	5%
B Dit jaar of het jaar daarvoor met leerling-werknemers gewerkt	12%	21%
C Plannen om met leerling-werknemers te gaan werken, doen dit nog niet	3%	4%
D Nooit met leerling-werknemers gewerkt en ook geen plannen hiertoe	80%	71%
Totaal	100% n=300	100% n=599

Een vergelijking van beide metingen laat zien dat er een statistisch significante toename is in het percentage organisaties dat dit jaar of het jaar daarvoor met leerling-werknemers heeft gewerkt. In overeenstemming daarmee is er een afname in het percentage organisaties dat nog nooit met leerling-werknemers heeft gewerkt en daar ook geen plannen toe heeft. Een kwart van de organisaties uit categorie D heeft interesse in 'werkend leren', dit is ongeveer een zesde van de totale sector.

Een nadere analyse van ontwikkelingen in individuele organisaties relateert de conclusie dat de inzet van 'werkend leren' is gestegen: van de 204 organisaties die aan beide metingen meewerkten, zijn er niet alleen organisaties die afgelopen jaar zijn gestart met 'werkend leren', maar ook organisaties die hier in dezelfde periode mee zijn gestopt. Het aantal organisaties dat is gestopt is met 11 organisaties echter wel lager dan het aantal van 22 organisaties dat met werkend leren is gestart.

Op basis van de twee metingen in 2003 en 2004 is het niet mogelijk vast te stellen of de geconstateerde stijging een structurele trend is of een tijdelijke fluctuatie. Om een structurele trend in de inzet van 'werkend leren' vast te kunnen stellen zijn meer dan twee metingen nodig. Aan de ene kant zijn er vanuit het onderzoek aanwijzingen dat er mogelijk sprake is van een structurele trend:

de instroom in de sociaal-agogische opleidingen afgelopen jaren toegenomen en er zijn meer starters met 'werkend leren' dan organisaties die hier afgelopen jaar mee gestopt zijn. Aan de andere kant zijn er ook signalen die duiden op fluctuaties in de inzet van dit instrument. Het feit dat afgelopen jaar organisaties zijn gestopt met werkend leren duidt erop dat de inzet van werkend leren niet altijd 'blijvend' is. Ook uit de interviews blijkt dat 'werkend leren' in verschillende organisaties ad hoc wordt ingezet en afhankelijk is van het al dan niet aanwezig zijn van werknemers die voor 'werkend leren' in aanmerking komen. Het is om deze redenen goed voorstelbaar dat een eventuele meting in 2005 een daling in de inzet van 'werkend leren' laat zien. Eventuele toekomstige metingen kunnen meer duidelijkheid verschaffen over de mate waarin de geconstateerde stijging in de inzet van 'werkend leren' een structurele trend is of een tijdelijke fluctuatie.

Nadere analyses leren dat er geen regionale verschillen zijn in (de ontwikkelingen in) de inzet van 'werkend leren'. Wanneer we kijken naar de ontwikkelingen per werksoort zijn er wel verschillen: de inzet van 'werkend leren' is afgelopen jaar vooral in de welzijnssector toegenomen. In de jeugdhulpverlening bleef deze inzet vergelijkbaar:

Tabel 2.6 Ontwikkelingen inzet 'werkend leren' naar werksoort

	Dit jaar of jaar daarvoor met leerling-werknemers gewerkt	
	% 2003	% 2004
Jeugdhulpverlening	26%	28%
Welzijn	9%	20%
Totaal	12%	21%
	(n=301)	(n=599)

Tabel 2.7 toont dat in alle grootteklassen van organisaties sprake is van een stijgende inzet van 'werkend leren' in de periode 2003 en 2004:

Tabel 2.7 Ontwikkelingen inzet 'werkend leren' naar grootte van de organisatie

	Dit jaar of jaar daarvoor met leerling-werknemers gewerkt	
	% 2003	% 2004
Kleine organisaties (< 10 fte)	2%	7%
Middelgrote organisaties (10-35 fte)	9%	18%
Grote organisaties (> 35 fte)	16%	38%
Totaal	12%	21%
	(n=301)	(n=599)

Streefdoelen

Het Sectorfonds Welzijn heeft voor 2004 twee streefdoelen opgesteld omtrent de invoering van 'werkend leren'. Het eerste streefdoel is dat 25% van de organisaties in de jeugdhulpverlening en

welzijnssector ervaring heeft opgedaan met 'werkend leren'. Dit streefdoel is met 21% (net) niet gehaald.

Het tweede streefdoel is dat 50% van de organisaties die in augustus 2003 geïnteresseerd waren in 'werkend leren', maar hier nog geen ervaring mee had opgedaan, in 2004 wel stappen heeft ondernomen om 'werkend leren' te implementeren. Van de 73 organisaties die in 2003 aangaven geïnteresseerd te zijn in 'werkend leren' hebben 42 organisaties ook aan de tweede meting meegewerkt. Voor deze 42 organisaties is bekeken in hoeverre zij concrete stappen hebben gezet om met 'werkend leren' aan de slag te gaan. Van de 42 organisaties zijn er 9 die in 2004 concrete plannen hebben om met werkend leren aan de slag te gaan of daar al actief mee bezig zijn. Dit is minder dan een kwart van deze organisaties, en blijft dus (ver) achter bij het gestelde streefdoel van 50%.

2.3 Kenmerken leerling-werknemers

In 2003 en in 2004 is aan de organisaties die zeiden één of meer leerling-werknemers in dienst te hebben gevraagd of deze leerling-werknemers afkomstig zijn uit het MBO en/of het HBO. De verhouding tussen leerling-werknemers uit MBO en HBO blijkt in beide jaren vergelijkbaar: ruim 70% komt uit het MBO en ongeveer 40% uit het HBO.

Hieronder wordt verder ingegaan op een meer algemene typering van leerling-werknemers uit de interviews en over de inzet van leerling-werknemers uit het MBO en het HBO

2.3.1 Algemene typering

In interviews met 6 organisaties die ervaring hebben opgedaan met 'werkend leren' is gevraagd naar een typering van de feitelijk ingezette leerling-werknemers. Een algemeen punt dat in al deze interviews terugkomt is dat het bij de selectie van leerling-werknemers voor de organisatie essentieel is dat de leerling-werknemer op relatief korte termijn goed inzetbaar is in de organisatie. Op die manier wegen de baten (=goedkope en goede arbeidskracht) het best op tegen de kosten (=de vanuit de opleiding vereiste begeleiding en boventallige inzet van leerling-werknemers). Hoe beoordeeld wordt of iemand 'goed inzetbaar' is, hangt uiteraard af van de behoeften van de organisatie. In grote lijnen kunnen de leerling-werknemers in de geïnterviewde organisaties gekenschetst worden aan de hand de volgende vier typen, met elk andere kwaliteiten en leerbehoeften:

ID-medewerkers, WAO-ers en langdurig werklozen

Een eerste groep leerling-werknemers die een MBO opleiding volgen zijn medewerkers die vooral geschoold moeten worden in basale beroepsvaardigheden zoals op tijd komen, aan afspraken houden en andere gedragsnormen op de werkvloer. Het gaat veelal om ID-medewerkers en soms om WAO-ers of langdurig werklozen. Deze categorie leerling-werknemers voorziet bijvoorbeeld in een behoefte aan groepshulpen in peuterspeelzalen of sociaal cultureel werkers in achterstandswijken.

Zij-instromers

Een tweede groep leerling-werknemers die in zowel MBO als HBO voorkomen zijn zij-instromers. Deze groep bezit wel de bovengenoemde basale beroepsvaardigheden, maar mist specifiek op de sector toegespitste kennis en vaardigheden. Deze groep leerling-werknemers voorziet bijvoorbeeld in een behoefte aan mannelijke groepsleiders in de jeugdhulpverlening of in het jongerenwerk: organisaties hebben behoefte aan een mix van mannelijke en vrouwelijke groepsleiders, maar op de reguliere sociaal-agogische opleidingen zitten vooral vrouwen. Opleiden van zij-instromers is dan soms een bruikbaar alternatief.

Werknemers of vrijwilligers zonder benodigd diploma

Een derde groep leerling-werknemers zijn zittende werknemers of vrijwilligers die in de organisatie al hebben laten zien dat ze goed inzetbaar zijn, maar die niet beschikken over het benodigde diploma. Deze groep voldoet bij uitstek aan het criterium van 'snelle inzetbaarheid'. De bijscholingsbehoefte van deze categorie leerling-werknemers is vaak vooral methodologisch en theoretisch van aard. Met name in kleine organisaties gaat het doorgaans om deze categorie leerling-werknemers.

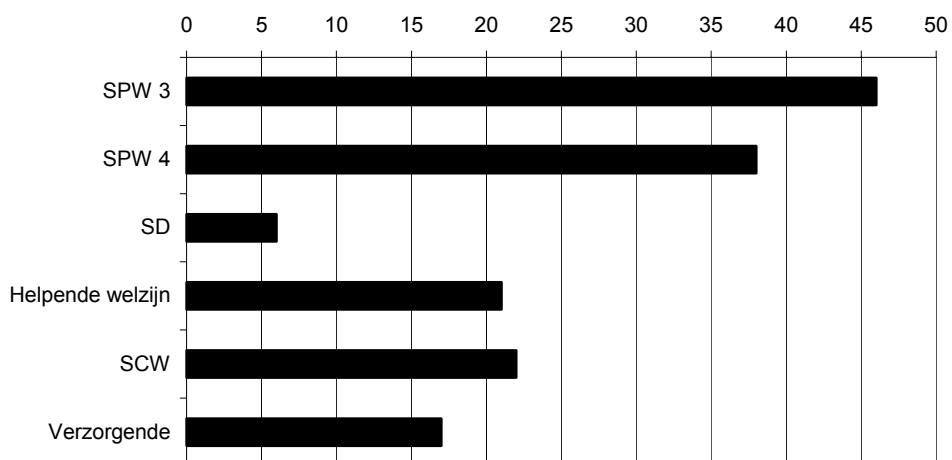
Schoolverlaters

De laatste onderscheiden groep leerling-werknemers zijn jonge mensen zonder werkervaring. Dit zijn met name leerlingen die direct vanuit een relevante vooropleiding doorstromen naar een BBL-traject of een duale leerweg op het HBO. De leerbehoefte van deze leerling-werknemers kan vooral gekenschetst worden als brede beroepsvorming, het opdoen van specifieke kennis en vaardigheden en het ontwikkelen van een adequate beroepshouding.

2.3.2 Leerling-werknemers uit het MBO

In 73% van de organisaties die 'werkend leren' inzetten gaat het om leerling-werknemers uit het MBO. Dit is in 15% van de organisaties in de totale sector. In 2003 was dit ongeveer 10%. In onderstaande figuur staat uit welke opleidingen de MBO-leerling-werknemers vooral afkomstig zijn:

Figuur 2.1 Leerling-werknemers MBO



De stijgende inzet van leerling-werknemers uit het MBO betreft vooral de SPW-opleidingen, en in iets mindere mate de opleidingen voor 'helpende welzijn' en SCW. De leerling-werknemers uit het MBO hebben diverse loopbaan-achtergronden. Zij vallen met name in de volgende categorieën:

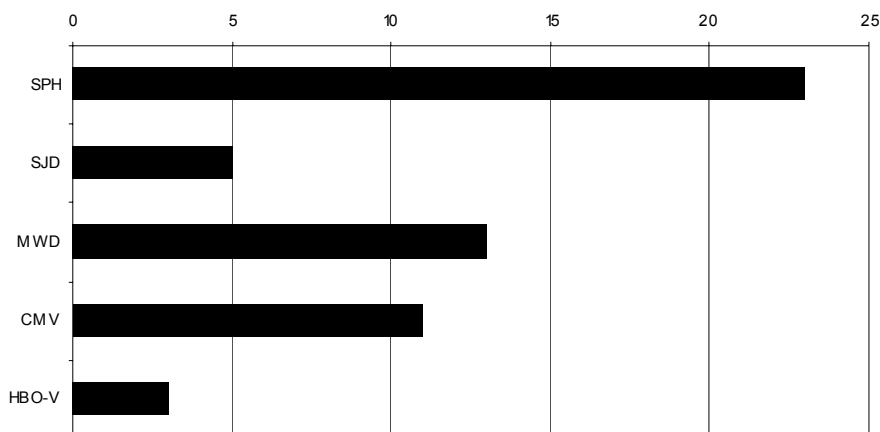
- jonge werknemers zonder werkervaring
- werknemers met recente werkervaring in de betreffende werksoort
- herintreders
- mensen met werkervaring elders (zij-instromers)
- ID-medewerkers.

Net als in 2003 zetten de meeste organisaties die werken met leerling-werknemers uit het MBO jaarlijks 1 tot 5 leerling-werknemers in. Een aantal grote organisaties werkt met meer dan 10, en soms meer dan 20 leerling-werknemers uit het MBO. De functies waar leerling-werknemers worden ingezet zijn divers, wat ook correspondeert met de hierboven geschetste diversiteit in de opleidingen die leerling-werknemers volgen. Meest voorkomende functies zijn: groepsleid(st)er, groepshulp, sociaal cultureel werker en jongerenwerker. Daarnaast worden zij ook ingezet als pedagogisch medewerkers, assistenten welzijn, helpenden, verzorgenden of verpleegkundigen en in administratieve functies.

2.3.3 Leerling-werknemers uit het HBO

In 38% van de organisaties die 'werkend leren' zijn leerling-werknemers uit het HBO werkzaam. Dit is 8% van de totale sector, in 2003 was dit 6%. De leerlingen zijn afkomstig uit de volgende opleidingen:

Figuur 2.2 Leerling-werknemers uit het HBO



De (relatief kleine) stijging in de inzet van leerling-werknemers uit het HBO vond vooral plaats bij SPH opleidingen, en in iets mindere mate bij de MWD en CMV-opleidingen. De leerling-werknemers uit het HBO bestaan voornamelijk uit de volgende categorieën:

- werknemers met recente werkervaring in de betreffende werksoort
- mensen met werkervaring elders (zij-instromers)
- jonge werknemers zonder werkervaring
- herintreders.

Verder zijn er jaarlijks per organisatie doorgaans 1 tot 5 leerling-werknemers uit het HBO werkzaam, wat vergelijkbaar is met de inzet van leerling-werknemers uit het MBO. Voor sommige grote organisaties geldt dat zij jaarlijks meer dan 10, en soms meer dan 20 leerling-werknemers uit de opleidingen SPH of verpleegkunde inzetten. Leerling-werknemers uit het HBO worden voornamelijk ingezet als groepsleid(st)er, maatschappelijk werker, sociaal cultureel werker of jongerenwerker. Daarnaast worden zij ingezet als (leerling) pedagogisch medewerker, verpleegkundige, woonbegeleiders, activiteitenbegeleiders en in administratieve en staffuncties.

3 Bevorderende en belemmerende factoren

In het vorige hoofdstuk werd beschreven dat er afgelopen jaar een stijging te constateren is in het aantal organisaties dat 'werkend leren' inzet, al blijft deze stijging achter bij de gestelde streefdoelen. Tegelijkertijd is het niet duidelijk in hoeverre de geconstateerde stijging een structurele trend is of een toevallige fluctuatie. Om deze ontwikkelingen beter te kunnen duiden wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de bevorderende en belemmerende factoren bij de feitelijke inzet van 'werkend leren'.

3.1 Bevorderende factoren voor werkend leren

3.1.1 Bekendheid met werkend leren

De algemene bekendheid van 'werkend leren' kan worden gezien als een bevorderende factor: al tijdens de nulmeting uit 2003 waren de meeste organisaties bekend met de termen 'leerling-werknemers' en 'werkend leren'. In beide metingen is de bekendheid van deze termen vergelijkbaar: van de kleinere organisaties kent ongeveer 80% de termen werkend leren en leerling-werknemers en van de grote organisaties is dat meer dan 90%.

Verder waren de meeste organisaties al in 2003 bekend met de mogelijke meerwaarden van dit instrument, maar waren er tegelijkertijd veel vragen over concrete kosten en baten van 'werkend leren' voor de eigen organisatie. In deze tweede meting is niet opnieuw gevraagd naar meerwaarden van 'werkend leren', omdat dit naar verwachting geen nieuwe informatie op zal leveren. In 2003 noemden de organisaties als belangrijkste meerwaarden van 'werkend leren':

- combinatie van werken en leren is een goede leermethode
- werkend leren is een manier om goed gekwalificeerd personeel te werven
- leerling-werknemers brengen een frisse wind en nieuwe ideeën in de organisatie
- werkend leren leidt tot een betere aansluiting tussen opleiding en werk.

3.1.2 Motivaties om met werkend leren te starten

Aan organisaties die afgelopen jaar met leerling-werknemers hebben gewerkt en aan organisaties die concrete plannen hebben voor de inzet van 'werkend leren' is gevraagd naar hun motivaties om met werkend leren te starten. Beide groepen noemen vergelijkbare motivaties, die samengevat kunnen worden in de volgende punten:

Profilering van de organisatie als 'lerende organisatie'

Deze organisaties zien opleidingsbeleid als speerpunt van beleid en hechten belang aan vernieuwing en een algemeen 'lerende houding'. Sommigen van hen zien het als een maatschappelijke taak om mensen een kans te geven. Het instrument 'werkend leren' past goed bij deze visie.

Werving van specifieke groepen werknemers

Wanneer een organisatie behoefte heeft aan werknemers met specifieke kenmerken kiezen zij soms om die reden voor 'werkend leren': opleiden op de werkvloer is een goed alternatief als in de reguliere opleidingen te weinig leerlingen uit de beoogde doelgroepen zitten. Dit geldt bijvoorbeeld voor de werving van allochtone welzijnswerkers in de grote steden, mannelijke groepsleiders in de jeugdhulpverlening en oudere, 'levenswijze' hulpverleners.

Bijscholing zittende werknemers met onvoldoende diploma's

Een directe motivatie voor sommige organisaties om met 'werkend leren' te starten is dat er in de organisatie een individuele werknemer werkzaam is met een scholingsvraag die aansluit bij het principe van 'werkend leren': *'werkend leren bood ons de mogelijkheid om een werknemer die potentie had verder te bekwamen en te ontwikkelen'*.

Manier om invloed op de opleiding van toekomstig werknemers te hebben

Meer in het algemeen noemen organisaties als motivatie dat 'werkend leren' een manier is om invloed te hebben op de opleiding van toekomstige werknemers. Het is op die manier mogelijk leerlingen te 'kneden' naar de eigen organisatie.

Bron van goedkope arbeidskrachten

Met name leerling-werknemers die snel en goed inzetbaar zijn in de organisatie vormen voor welzijns- en jeugdhulpverleningsorganisaties op de korte termijn een bron van goedkope arbeidskrachten.

3.2 Belemmerende factoren voor werkend leren

3.2.1 Belemmeringen om met werkend leren te starten

Organisaties in de jeugdhulpverlening en welzijnssector noemen de volgende belemmeringen om met werkend leren te starten:

Boventaligheid lastig te organiseren

In de nulmeting in 2003 werden 'geen tijd en geen geld' als voornaamste belemmeringen genoemd om te starten met werkend leren. Dit zijn ook in deze meting de meest genoemde factoren. In interviews is gevraagd naar een toelichting hierop, waarbij organisaties vooral wijzen op knelpunten bij het boventalig inzetten van leerling-werknemers. Niet alle organisaties hebben voldoende personele en financiële capaciteit om leerling-werknemers daadwerkelijk boventalig (bijvoorbeeld naast twee andere groepsleiders) in te zetten. Bovendien bleek uit sommige gesprekken dat het niet voor alle organisaties duidelijk is in hoeverre boventaligheid feitelijk vereist is voor de inzet van leerling-werknemers.

Beperkte leermogelijkheden in de organisatie

Sommige organisaties vinden dat hun aanbod te specifiek en specialistisch is om een geschikte leer-werkplek te kunnen creëren. Bij andere organisaties is er soms ook letterlijk sprake van ruimtegebrek: er is geen plaats voor een extra stoel en bureau voor een leerling-werknemer.

Geen prioriteit

In verschillende organisaties heeft 'werkend leren' geen prioriteit, bijvoorbeeld omdat er nauwelijks openstaande vacatures zijn of er teveel interne ontwikkelingen zijn na een fusie.

Geen geschikte kandidaten bekend

Wanneer de organisatie op het moment geen zittende werknemers heeft die in aanmerking komen voor een 'werkend leren' traject is er op die manier geen stimulans met 'werkend leren' aan de slag te gaan.

3.2.2 Knelpunten in de uitvoering van werkend leren

Boventaligheid lastig te organiseren

Ook organisaties die ervaring hebben opgedaan met 'werkend leren' noemen dat voor hen boventaligheid lastig te organiseren is, met name over een langere periode. Niet alle organisaties hebben voldoende personele en financiële capaciteit om leerling-werknemers daadwerkelijk boventalig (bijvoorbeeld naast twee andere groepsleiders) in te zetten. Andere organisaties ervaren hier overigens geen problemen mee.

Laag opleidingsbudget

Sommige organisaties zeggen dat zij steeds minder tijd beschikbaar hebben voor de begeleiding van de leerling-werknemers, omdat door de subsidiegever wordt bezuinigd op het opleidingsbudget en overheadkosten.

Gebrek aan flexibiliteit opleidingsaanbod

Een opleidingsaanbod op maat is volgens de organisaties met name zeer belangrijk voor leerling-werknemers die al werkervaring hebben opgedaan. Zij hebben bepaalde algemene vaardigheden en hebben vooral behoefte aan wat theoretische en methodologische bijscholing. Het standaard opleidingspakket sluit daar onvoldoende op aan en is veel te uitgebreid. In de praktijk lijkt het er volgens de organisaties soms op dat de volledige BOL-opleiding onverkort is omgezet naar een BBL-variant, waarmee het opleidingsdeel van het BBL-traject te omvangrijk is voor de beschikbare doorlooptijd hiervoor.

Spanningsveld enerzijds leerling, anderzijds werknemer zijn

Verschillende organisaties constateren dat de druk op leerling-werknemers hoog is. Zij zitten soms klem tussen enerzijds de leer-eisen vanuit de opleiding en anderzijds de werk-eisen vanuit de organisatie.

3.2.3 Redenen om te stoppen met werkend leren

Te geringe omvang van de organisatie

Sommige organisaties vinden dat hun aanbod te specifiek en specialistisch is om een geschikte leer-werkplek te kunnen creëren. Zij ervaren dat in de organisatie onvoldoende mogelijkheden zijn om aan alle eindtermen te kunnen werken. Dit is voor sommige van deze organisaties een reden om te stoppen met het aanbieden van 'werkend leren' trajecten.

Eerdere leerling-werknemers niet succesvol

Verschillende organisaties zijn gestopt met 'werkend leren' omdat van de ingezette leerling-werknemers *'niemand de eindstreep heeft gehaald'*. De combinatie van werken, leren en privé was daarbij te zwaar gebleken, of de leerling-werknemer is elders gaan werken nadat de organisatie in hem/haar had geïnvesteerd

Geen geschikte kandidaten bekend

Wanneer de organisatie op een gegeven moment geen zittende werknemers meer heeft die in aanmerking komen voor een 'werkend leren' traject, is dat soms een reden om te stoppen met deze trajecten.

4 Bouwen aan werkend leren

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag in hoeverre het aannemelijk is dat het ondersteuningstraject *Bouwen aan werkend leren* heeft bijgedragen aan de geconstateerde toename van het aantal organisaties dat 'werkend leren' inzet. Daartoe is de bekendheid, het gebruik en de beoordeling van de producten en activiteiten die in het kader van dit traject plaatsvonden in kaart gebracht. Het hoofdstuk start met een korte beschrijving van de doelstelling van *Bouwen aan werkend leren*.

4.1 Doelstelling

Omdat de implementatie van werkend leren in de jeugdhulpverlening en welzijnssector achterbleef bij de kinderopvang, is een ondersteuningstraject opgezet om de invoering van 'werkend leren' in deze sectoren te stimuleren. Dit traject heeft twee hoofddoelstellingen:

3. Organisaties en ondernemingsraden informeren over en overtuigen van de mogelijkheden van 'werkend leren';
4. In samenwerking met het werkveld ontwikkelen van bruikbare instrumenten bij de feitelijke invoering van 'werkend leren'.

In de volgende paragrafen wordt ingegaan op de twee typen producten die in het kader van die twee doelstellingen zijn ontwikkeld: informatie en instrumentatie.

4.2 Bekendheid, gebruik en beoordeling van de informatie

In tabel 4.1 is weergegeven hoe de bekendheid en het gebruik is van de informerende activiteiten en producten in het kader van *Bouwen aan werkend leren*. Voor alle producten geldt dat ze verspreid zijn onder alle organisaties in de sector:

Tabel 4.1 Bekendheid en gebruik van de informatie in het werkveld (n=599)

	% onbekend	% vaag bekend	% bekend, niet gebruikt	% gebruikt
Schriftelijke nieuwsbrieven	44%	12%	36%	9%
Informatie op website: www.fondsenzw.nl	67%	11%	18%	5%
Digitale nieuwsbrieven	74%	9%	13%	4%
Informatiebijeenkomsten oktober 2003	72%	9%	16%	3%

In de tabel is te zien dat de schriftelijke nieuwsbrieven het meest bekend zijn, hoewel niet meer dan de helft van de organisaties deze nieuwsbrieven kent. Het gebruik van de informatieproducten is zeer beperkt. Daarbij is het wel mogelijk dat mensen niet direct de producten 'van naam' herkenden, terwijl ze toch wel ooit het product onder ogen hebben gehad. De meest aannemelijke verklaring voor de geringe bekendheid van de producten is volgens de organisaties dat de informatiestroom vanuit de Sectorfondsen erg groot is, waardoor de inhoud van veel producten aan hun aandacht ontglipt wanneer het onderwerp ervan op dat moment niet direct speerpunt van beleid is in de organisatie.

De organisaties die de informatieproducten hebben gebruikt zijn hier overwegend wel tevreden over. Omdat het om (te) kleine aantallen organisaties gaat is het niet mogelijk vast te stellen of het streefdoel gehaald is dat 80% van de gebruikers van een product deze beoordelen met ruim voldoende of hoger.

De geringe bekendheid van de informatie-producten maakt het niet aannemelijk dat het inzicht van organisaties in de mogelijkheden en meerwaarde van 'werkend leren' te herleiden is tot *Bouwen aan werkend leren*.

4.3 Bekendheid, gebruik en beoordeling van instrumenten

In tabel 4.2 staat hoe de bekendheid en het gebruik van de instrumenten die in het kader van *Bouwen aan werkend leren* zijn ontwikkeld:

Tabel 4.2 Bekendheid van de ontwikkelde instrumenten in het werkveld (n=599)

	% onbekend	% vaag bekend	% bekend, niet gebruikt	% gebruikt
Brochure 'structuur in begeleiden en beoordelen van leerling-werknemers'	81%	6%	10%	3%
Brochure 'werving, selectie en aanstelling van leerling-werknemers'	80%	7%	10%	3%
Brochure 'werk in uitvoering'	68%	11%	18%	4%
Training over werkend leren voor OR-leden	84%	7%	7%	2%

Voor de instrumenten geldt dat zij minder bekend zijn dan de informatieve producten. Dit is op zichzelf ook logisch omdat deze instrumenten waarschijnlijk alleen bekend zijn bij organisaties die actief bezig zijn met het opstarten van 'werkend leren'. Ook voor deze producten geldt dat de beoordeling overwegend positief is, maar dat het om te weinig organisaties gaat om hier gefundeerde uitspraken over te doen.

De instrumenten zijn in samenspraak met het werkveld ontwikkeld, waarmee getracht is zo goed mogelijk aan te sluiten bij de behoeften in het werkveld. Een centraal knelpunt dat het projectteam constateert, en dat ook wordt onderstreept in de interviews met organisaties, is dat het ondersteuningstraject te strikt op 'werkend leren' is geënt, en daarmee erg aanbodgericht is. De ondersteuningsbehoeften van organisaties zijn breder. In het volgende hoofdstuk wordt daar verder op ingegaan.

5 Afstemming onderwijs-werkveld in bredere zin

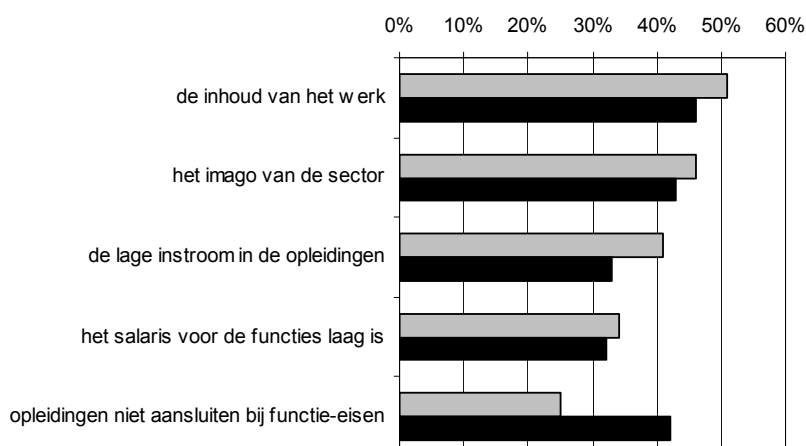
In de vorige hoofdstukken werd beschreven hoe 'werkend leren' wordt ingezet, en wat daarbij de bevorderende en belemmerende factoren zijn. Ook werd ingegaan op het ondersteuningsaanbod van *Bouwen aan werkend leren*. In het kader van dit traject is geconstateerd dat er vanuit het werkveld een bredere behoefte is aan verbetering van de afstemming tussen onderwijs en werkveld dan alleen via werkend leren. Om die reden is in dit onderzoek ook vanuit een bredere invalshoek met het werkveld en de opleidingen gesproken over de knelpunten en mogelijke oplossingsrichtingen bij de afstemming onderwijs-werkveld. Daarover gaat dit hoofdstuk. Het hoofdstuk start met een schets van de huidige aansluiting tussen vraag en aanbod van personeel in de jeugdhulpverlening en welzijnssector.

5.1 Aansluiting vraag en aanbod van personeel

Ongeveer een kwart van de jeugdhulpverlenings- en welzijnsorganisaties ervaart problemen bij de werving van deskundig personeel. Daarbij zijn er relatief veel organisaties met personeelstekorten in het westen van Nederland, vergeleken met overige regio's. Verder zijn er verschillen naar organisatiegrootte: 17% van de kleine organisaties ervaart problemen bij de werving van personeel, tegenover ongeveer een derde van de middelgrote en grote organisaties. Er is het meest tekort aan jongerenwerkers, gevolgd door opbouwwerkers, managers en stafmedewerkers.

Dat personeelstekort een motiverende factor voor de invoering van werkend leren kan zijn, lijkt te worden bevestigd door het feit dat 40% van de organisaties die dit instrument inzetten met personeelstekorten kampt, tegenover 22% van de organisaties die werkend leren niet inzetten. Verder is de gebrekkige aansluiting van de opleidingen op het werk één van de meest geconstateerde oorzaken voor problemen in de werving van deskundig personeel (zie figuur 5.1): 42% van de organisaties is het met deze stelling eens. In 2003 was dit ongeveer eenderde van de organisaties. Dit zou opgevat kunnen worden als een toegenomen stimulans voor de inzet van werkend leren. Andere oorzaken voor het personeelstekort (die minder relevant zijn voor het al dan niet inzetten van werkend leren) zijn volgens de organisaties: de inhoud van het werk, het imago van werken in de jeugdhulpverlening of welzijnssector en de lage instroom in de opleidingen. Dit laatste constateren overigens minder organisaties dan in 2003, wat ook correspondeert met de toegenomen instroom in sociaal-pedagogische opleidingen.

Figuur 5.1 Het is moeilijk deskundig personeel te vinden door(dat):



5.2 Aard van de afstemming onderwijs-werkveld

De meerderheid van de organisaties (86%) heeft regelmatig contact met MBO en/of HBO-opleidingen. De meeste van deze organisaties hebben elk kwartaal contact met de opleidingen, sommige elk half jaar of enkele keren per jaar. De aard van deze contacten is voor MBO en HBO vergelijkbaar, zoals in onderstaande tabel is te zien:

Tabel 3.1 Aard van de contacten met het onderwijs (n=599)

	contacten met MBO- opleidingen % organisaties	contacten met HBO-opleidingen % organisaties
Afstemming praktijk en theorie bij stagiaires of leerling-werknemers	76%	76%
Werving medewerkers en/of stagiaires of leerling-werknemers	67%	63%
Invulling onderwijs-programma	28%	23%
Gastcolleges of gastlessen	21%	20%
Regionaal overleg opleidingsinstituten en werkveldorganisaties	23%	19%
Cursusaanbod voor bijscholing	18%	17%
Aanbod voor scholing van vrijwilligers	9%	8%
Andere reden voor contact**	7%	8%
Totaal*	n=413	n=435

* Er zijn meer antwoorden per respondent mogelijk

** Onder andere redenen voor contact worden werkveldoriëntaties en studiedagen genoemd

De meeste contacten tussen opleidingen en werkveld hebben betrekking op individuele stagiaires of leerling-werknemers. Het gaat dan zowel om de werving en plaatsing van deze leerling-werknemers en als om de inhoudelijke begeleiding van de stagiaires.

Aanzienlijk minder organisaties houden zich bezig met afstemming op het niveau van het inhoudelijke onderwijsprogramma of cursusaanbod. Zo geeft slechts een vijfde van de organisaties wel eens gastlessen. Eveneens een vijfde van de organisaties neemt deel aan regionaal overleg tussen opleidingsinstituten en werkveldorganisaties. Uit de interviews blijkt verder dat deze regionale overleggen vaak incidenteel plaatsvinden, op initiatief van de opleiding. Vaak is er dan een specifieke aanleiding zoals het voorleggen van competentieprofielen van een HBO-opleiding aan het werkveld.

5.3 Beoordeling van de afstemming onderwijs-werkveld

Aan de organisaties die regelmatig contacten met opleidingen hebben is gevraagd naar hun tevredenheid hierover. In onderstaande tabel is te zien dat ongeveer de helft van deze organisaties tevreden is over de contacten met MBO en HBO opleidingen en dat minder dan 10% daar ontevreden over is:

Tabel 3.2 tevredenheid over de contacten met het onderwijs

	contacten met MBO- opleidingen	contacten met HBO-opleidingen
	% organisaties	% organisaties
Tevreden	50%	55%
Redelijk tevreden	32%	27%
Ontevreden	8%	7%
Geen mening	9%	11%
	100%	100%
	n=413	n=435

Uit tabel 3.2 kan geconcludeerd worden dat de meeste organisaties (redelijk) tevreden zijn over hun contacten met de opleidingen. Aan alle organisaties is vervolgens gevraagd naar positieve en negatieve ervaringen in hun contacten met de opleidingen, om zo hun tevredenheid beter te kunnen duiden. Daarnaast is ook in de 12 vervolggesprekken en in een belronde onder vertegenwoordigers van 2 MBO en 2 HBO opleidingen gesproken over hun beoordeling van de afstemming tussen onderwijs en werkveld.

De door opleidingen en werkveld genoemde ervaringen worden hieronder geclusterd aan de hand van de verschillende niveaus waarop opleidingen en werkveld samenwerken. In grote lijnen zijn er drie niveaus te onderscheiden waarop samenwerking tussen werkveld en opleidingen plaatsvindt:

1. werving en begeleiding individuele stagiaires en leerling-werknemers
2. invulling onderdelen van het onderwijsprogramma
3. invulling eindtermen/ opleidingsprofielen.

Op basis van de interviews met organisaties en opleidingen, staan hieronder enkele factoren op een rij die (mede)bepalend zijn voor hun tevredenheid over de afstemming tussen onderwijs en werkveld op dat niveau:

Ad 1. tevredenheid over samenwerking bij de werving en begeleiding van stagiaires en/of leerling-werknemers

Organisaties en opleidingen onderhouden op de eerste plaats contacten omtrent de werving en begeleiding van individuele stagiaires en/of leerling-werknemers. Deze samenwerking op praktisch uitvoerend niveau vindt vooral plaats tussen stagebegeleiders vanuit de opleidingen en praktijkbegeleiders vanuit de organisaties. In de interviews met organisaties komen de volgende factoren naar voren die (onder meer) bepalend zijn voor hun tevredenheid over de afstemming tussen onderwijs en werkveld op dit niveau:

- bereikbaarheid individuele stagebegeleiders (voorkeur voor vaste contactpersonen, korte lijnen);
- betrokkenheid van de stagebegeleiders (met name wanneer een stagiaire of leerling-werknemer niet goed functioneert);
- 'toevallige' persoonlijke kwaliteiten van individuele stagiaires (het niveau van stagiaires is wisselend wat betreft enthousiasme, zelfstandigheid, inzicht, initiatief, reflecterend vermogen en communicatieve vaardigheden en individuele ervaringen zijn mede bepalend voor de beeldvorming over een opleiding);

- werkwijze bij plaatsing van stagiaires (voorkeur voor regionale coördinatie bij het toewijzen van stageplaatsen, zodat vraag en aanbod elkaar weten te vinden).

In de interviews met de opleidingen worden de volgende factoren genoemd die hun tevredenheid over de afstemming op dit eerste niveau bepalen:

- bereikbaarheid individuele praktijkbegeleiders (voorkeur voor vaste contactpersonen, korte lijnen);
- betrokkenheid van de praktijkbegeleiders (met name wanneer een stagiaire of leerling-werknemer niet goed functioneert);
- kenmerken van de stageplek of praktijkplek bij leerling-werknemers (met name voor HBO-opleidingen ontbreekt het aan landelijk vastgestelde criteria voor leerbedrijven. De vormgeving van duale trajecten is mede daardoor meer 'pionierswerk' dan de invulling van BBL-trajecten).

Ad 2. tevredenheid over samenwerking bij de invulling van onderdelen van het onderwijsprogramma's

Op de tweede plaats zijn er contacten tussen opleidingen en werkveld over de invulling van onderdelen van onderwijsprogramma's. Ongeveer een derde van de organisaties werkt in meer of mindere mate samen met opleidingen aan de invulling van onderwijsprogramma's. Dit gebeurt bijvoorbeeld via werkveldoriëntaties of gastcolleges, en soms in regionale overleggen. De mate van tevredenheid van organisaties over deze vormen van samenwerking is volgens de geïnterviewde organisaties onder meer afhankelijk van de volgende factoren:

- mate van flexibiliteit en maatwerk vanuit de opleidingen (het wordt door organisaties gewaardeerd als het een opleiding lukt om oplossingsgericht te werk te gaan bij de afstemming tussen theorie en praktijk en bijvoorbeeld het vormgeven van stageopdrachten. Met name wanneer het lukt om hier 'maatwerk' van te maken. Starheid leidt tot irritatie: *'de opdrachten van de opleiding aan de stagiaire zijn nogal dwingend, en niet altijd relevant voor de praktijk'* of *'onderwijsprogramma's lopen helaas altijd een paar jaar achter de praktijk aan'*).
- mate waarin de opleidingen oog en oor hebben voor de eisen die de sector aan werknemers stelt, blijkend uit het onderwijsaanbod (het leidt bijvoorbeeld bij organisaties tot irritaties wanneer de voorlichting over een sector bij een opleiding beperkt blijft tot één werksoort, waardoor stagiaires en afgestudeerden geen goed beeld van de sector hebben: *'sociaal cultureel werk is meer dan leuke activiteiten met kinderen of ouderen. Het is ook omgaan met bijvoorbeeld geweld en drugsverslaafden'* of dat de opleidingen te weinig aandacht hebben voor specifieke elementen zoals de administratieve kanten van het vak, de benodigde werkhouding, methodieken of pedagogiek).
- mate waarin de opleidingen de eigen wensen en verwachtingen helder formuleren (bijvoorbeeld met betrekking tot de invulling van stageopdrachten).
- taakverdeling in de samenwerking bij vernieuwingen (organisaties waarderen het als de opleidingen het werkveld betrekken bij vernieuwingen, maar zeggen tegelijkertijd dat zij daarbij soms *'het gevoel hebben op de stoel van de opleidingen te moeten gaan zitten'*. In de praktijk blijkt het soms lastig te bepalen waar de grens ligt tussen 'aangeven wat er in het werkveld speelt' en 'trends vertalen naar een onderwijsprogramma'. Een ander knelpunt bij samenwerking rond vernieuwingen is volgens organisaties dat met name vanuit het HBO heel veel

samenwerkingsverbanden bestaan, elk vanuit een eigen invalshoek. Dit is ingewikkeld en lastig te volgen als werkveld.)

- mate waarin opleidingen van elkaar leren (opleidingen zijn te weinig van elkaars ervaringen op de hoogte en ieder voor zich 'het wiel uitvindt')

Factoren die mede bepalend zijn voor de tevredenheid van opleidingen over de samenwerking op dit tweede niveau:

- mate waarin het werkveld 'overstijgend' meedenkt over de invulling van het onderwijsprogramma (organisaties redeneren vanuit praktijksituaties uit de eigen werksoort, en leveren volgens de opleidingen te weinig 'overstijgende' bijdragen over het daarvoor benodigde onderwijsaanbod).

Ad 3. Tevredenheid over de samenwerking bij de invulling van eindtermen of opleidingscompetenties

In dit onderzoek zijn geen organisaties gesproken die betrokken zijn bij de invulling van eindtermen of opleidingscompetenties. Vanuit de opleidingen is er wel behoefte aan samenwerking op dit niveau. Zij verwachten van organisaties vooral een bijdrage in het 'vertalen' van ervaringen uit de praktijk naar daarvoor benodigde competenties vanuit de opleiding.

Bijlage 1 Responsoverzicht

Responsoverzicht naar werksoort

Werksoort	Steekproef 2003	Steekproef 2004
Jeugdhulpverlening	12%	13%
Welzijn ouderen	32%	34%
Maatschappelijke opvang	19%	22%
Algemeen maatschappelijk werk	19%	21%
Sociaal cultureel werk	37%	47%
Advies of training	14%	23%
Totaal aantal respondenten	301	599

Er waren meer antwoorden per respondent mogelijk. In 2003 boden 84 van de organisaties meer dan 1 werksoort, in 2004 zijn dat 277 organisaties.

Responsoverzicht naar grootte van de organisatie

Grootte organisatie	Steekproef 2003	Steekproef 2004
Kleine organisaties (<10 fte)	40%	41%
Middelgrote organisaties (10-35 fte)	28%	23%
Grote organisaties (>35fte)	32%	36%
Totaal aantal respondenten	100%	100%
	N=301	N=599

Responsoverzicht naar regio

Regionale ligging organisatie	Steekproef 2003	Steekproef 2004
Noord-Nederland	15%	12%
Oost-Nederland	18%	21%
West-Nederland	50%	49%
Zuid-Nederland	17%	18%
Totaal aantal respondenten	100%	100%
	n=301	n=599

Bijlage 2 Vragenlijst telefonische enquête

Bijlage 3 Telefonische vervolggesprekken

Interviews met 12 organisaties

Selectie op basis van:

- mix van wel/niet ervaring met werkend leren
- actief in afstemming onderwijs-arbeidsmarkt
- mix van kleine, middelgrote en grote instellingen
- mix van werksoorten

Checklist:

- (ervaring met werkend leren) Kunt u kort iets vertellen over uw ervaringen met 'werkend leren'? Wat zijn de belangrijkste positieve en negatieve ervaringen hiermee en wat zijn voor u de belangrijkste leerpunten hieruit?
- (of: als geen ervaring) Wat is uw beeld van het instrument 'werkend leren' en wat zijn de belangrijkste redenen waarom u hier (nog) geen ervaring mee heeft opgedaan? Voor welke organisaties/ situaties ziet u 'werkend leren' evt. als een interessant instrument en waarom?
- Kunt u een korte omschrijving geven van andere initiatieven van afgelopen jaren om de afstemming tussen het onderwijs en de eisen die aan de werknemers in uw organisatie worden gesteld te verbeteren? Op welke niveaus vond die afstemming plaats:
 - individuele stagiaires/leerlingwerknemers
 - afstemming in regionaal overlegorgaan
 - specifieke afstemming over (onderdelen van) het onderwijsprogramma.
- Hoe beoordeelt u de meerwaarde van de overige initiatieven vergeleken met de meerwaarde van 'werkend leren'?
- Wat zijn in het algemeen de belangrijkste positieve elementen / succesfactoren in uw ervaring met de afstemming tussen onderwijs en werkveld? Wat kunnen andere instellingen en de opleidingen daarvan leren?
- Wat zijn de belangrijkste negatieve ervaringen / faalfactoren in uw ervaring met de afstemming tussen onderwijs en werkveld?
- Welke suggesties heeft u over concrete oplossingsrichtingen ter verbetering van de afstemming onderwijs-werkveld op de volgende niveaus:
 - individuele stagiaires/leerlingwerknemers
 - afstemming in regionaal overlegorgaan
 - afstemming over (onderdelen van) het onderwijsprogramma
- Hoe beoordeelt u het project 'Bouwen aan werkend leren' tot nu toe?
- Welke ondersteuningsbehoeften heeft u bij de afstemming van het onderwijs op de eisen die aan de werknemers in uw organisatie worden gesteld? Op welk niveau verwacht u ondersteuning (landelijk/regionaal) (*toelichting vraag 47*)
- T.b.v. de overige interviews: vragen naar contactpersonen en telefoonnummers van opleidingen en OR of Personeelsvertegenwoordiging

Belronde onder 4 OR-en

Selectie op basis van:

- OR / PVT bij deel van de geïnterviewde 12 instellingen
- mix van middelgrote en grote organisaties

Checklist:

- Kent u het instrument 'werkend leren'? Zo ja: wat zijn positieve en negatieve ervaringen hiermee in de instelling? (toetsen beeldvorming, argumentatie voor meerwaarden en evt. bezwaren)
- Wat is de rol en inzet van de OR als het gaat om opleidingsbeleid en afstemming onderwijs-werkveld in de instelling waar u werkt?
- Welke suggesties heeft u over concrete oplossingsrichtingen ter verbetering van de afstemming van de opleidingen op de eisen die aan de werknemers in uw organisatie worden gesteld? Ziet u hierbij een rol voor 'werkend leren'? Waarom wel/niet?

Belronde onder opleidingen (2 MBO, 2 HBO)

Selectie op basis van:

- Ervaringen van de geïnterviewde 12 instellingen (opleidingen en namen contactpersonen)

Checklist:

- Kunt u kort iets vertellen over het aanbod aan duale leerroutes / BBL-trajecten van de opleiding dat u heeft ontwikkeld/ getracht te ontwikkelen: wat zijn de belangrijkste positieve en negatieve ervaringen hiermee? (vb in contacten met instellingen, ervaringen van studenten, bewaken naleving leerwerkovereenkomst)
- Wat zijn voor u de belangrijkste leerpunten uit die ervaringen?
- Kunt u een korte omschrijving geven van andere initiatieven van afgelopen jaren om de afstemming onderwijs-werkveld te verbeteren? Met andere woorden op welke manieren oriënteert de opleiding zich op de 'markt' en op welke van de volgende niveaus vindt afstemming plaats:
 - Individuele stagiaires/leerlingwerknemers
 - Afstemming in regionaal overlegorgaan
 - Afstemming over (onderdelen van) het onderwijsprogramma
 - Afstemming eindtermen op beroepsprofielen en/of vereiste startkwalificaties
- Hoe beoordeelt u de meerwaarde van de overige afstemmingsinitiatieven vergeleken met de meerwaarde van 'werkend leren'?
- Wat zijn de belangrijkste positieve elementen / succesfactoren in deze initiatieven in het kader van de afstemming onderwijs-werkveld. Wat kunnen andere opleidingen en het werkveld daarvan leren?
- Wat zijn de belangrijkste negatieve ervaringen / faalfactoren in deze initiatieven in het kader van de afstemming onderwijs-werkveld? Wat kunnen andere opleidingen en het werkveld daarvan leren?
- Welke suggesties heeft u over concrete oplossingsrichtingen ter verbetering van de afstemming onderwijs-werkveld op de volgende niveaus:
 - individuele stagiaires/leerlingwerknemers
 - afstemming in regionaal overlegorgaan
 - afstemming over eindtermen e.d. in (onderdelen van) het onderwijsprogramma
 - afstemming op beroepsprofielen.
- Ziet u hierbij een rol voor 'werkend leren'? Waarom wel/niet?

Research voor Beleid
Schipholweg 13 - 15
Postbus 985
2300 AZ Leiden
telefoon: (071) 5253737
telefax: (071) 5253702
e-mail: rvb@rvbh.nl
www.researchvoorbeleid.nl