

Rondetafelgesprek Stages na afstuderen op 16 februari 2017

Position paper van Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen (NVO) en Nederlands Instituut van Psychologen (NIP)

Namens NVO: mevrouw drs. M. Post

Namens NIP: mevrouw drs. L. Gonggrijp

NVO en NIP zien dat veel startende (ortho)pedagogen en psychologen, want daar richten wij ons op, in de huidige economische en politieke situatie helaas zijn aangewezen op een werkervaringsplaats. NVO en NIP zien werkervaringsplaatsen als een noodgreep, zowel voor afgestudeerde professionals als voor werkgevers. We vinden het in principe onacceptabel dat afgestudeerde professionals verantwoordelijk en volwaardig werk verrichten zonder de daarbij behorende volwaardige arbeidsvoorwaarden. Ook zien we een vicieuze cirkel ontstaan: werkervaring is een vereiste om volwaardig aan de slag te kunnen en om werkervaring op te doen zijn jonge professionals vaak aangewezen op een werkervaringsplaats. Toch ontraden we jonge professionals niet om een werkervaringsplaats te vervullen; we zien dat ze zichzelf anders in de vingers snijden. Wel bepleiten we, in het belang van de professional zelf, de werkgever en vooral ook de cliënt kaders voor werkervaringsplaatsen. Tot op heden hebben branche-organisaties echter geen gehoor gegeven aan onze (herhaalde) oproep om te komen tot een gesprek over die kaders.

Eisen aan een werkervaringsplaats

1. De professional moet zich (kunnen) houden aan de beroepscode. Dat betekent o.a. dat zonder supervisie géén taken worden verricht die buiten de grenzen van de eigen vakbekwaamheid liggen.
2. Beroepsaansprakelijkheid moet expliciet zijn geregeld in de overeenkomst tussen werkgever en WEP'er.
3. De overeenkomst voor een werkervaringsplaats moet heldere leerdoelen bevatten, die ook daadwerkelijk, met de daarvoor benodigde begeleiding, kunnen worden gerealiseerd en regelmatig worden geëvalueerd.
4. De omvang en frequentie van de begeleiding/supervisie moet in verhouding staan tot de omvang van de werkervaringsplaats.
5. Als er sprake is van het verrichten van productieve arbeid ligt het in de rede om de startende salarisschalen voor startende pedagogen en psychologen in bijvoorbeeld de cao-ggz aan te houden met het minimumloon als basis. Geen of slechts een vergoeding van reiskosten is onacceptabel. Het gaat hier immers om professionals die geen stagiaire en student meer zijn, maar een academische opleiding hebben voltooid.
NB. Van een stage is uitsluitend sprake in het kader van een reguliere opleiding; vergoedingen voor stages in de ggz worden geregeld in de cao-ggz.
6. Een werkervaringsplaats mag niet minder dan een half jaar en niet langer dan een jaar duren.
7. Tussentijds vertrek, met name in geval van het vinden van een betaalde baan, moet mogelijk zijn. In elk geval zodanig dat niets de aanvaarding van die betaalde functie in de weg staat.
8. Arbeidsrechtelijke consequenties moeten voor de professional helder zijn. Dan gaat het bijvoorbeeld over pensioenopbouw, afdracht van sociale premies en regelingen met betrekking tot een uitkering (UWV en Participatiewet).

Ervaringen van leden

Leden van de netwerken *Studenten en Starters* van NVO en NIP hebben een aantal gedeelde ervaringen:

- Afgestudeerden zijn aangewezen op een werkervaringsplaats. Na de studie is het zoeken naar een baan lastig omdat er geen werkervaring is. Starten op een lager niveau is voor veel werkgevers geen optie óf betekent dat de functie niet meeweegt voor (her)registratie. De werkervaringsplaats is dan nog de enige optie.
- Jonge professionals zijn huiverig om misstanden over werkervaringsplaatsen aan te kaarten, omdat dit nadelig kan zijn voor hun positie.
- Werkgevers verlengen massaal tijdelijke contracten niet. Dit is voor de werknemers én voor de cliënten heel vervelend; continuïteit van zorg is in het geding.
- Werkgevers lijken een voorkeur te hebben voor werkervaringsplaatsen boven stages (immers, stages zijn in de cao geregeld en daarmee duurder, terwijl een werkervaringsplaats wordt vervuld door een afgestudeerde professional). Werkervaringsplaatsen verdringen op die manier stages. Afgestudeerde professionals zijn wegens gebrek aan stages juist weer meer aangewezen op een werkervaringsplaats.
- Werkgevers vragen zelfs voor een werkervaringsplaats ervaring (met een bepaalde doelgroep). Dat is de omgekeerde wereld omdat een werkervaringsplaats juist is bedoeld om werkervaring op te doen.
- Bij veel werkervaringsplaatsen wordt het perspectief gemist. Werken tegen geen/een zeer geringe vergoeding zou voor jonge professionals nog acceptabel zijn wanneer werkgever aan een werkervaringsplaats een arbeidsperspectief koppelt. Echter, de praktijk leert dat werkgevers de plaats vaak opnieuw vervullen met opnieuw een net afgestudeerde professional.
- Werkgevers voelen zich door de bezuinigingen soms genoodzaakt tot het overgaan op een werkervaringsplaats. Uiteindelijk betekent dit echter een verschraving van de GGZ.

Voorlichting op universiteiten

NVO en NIP vinden het belangrijk dat universiteiten (aankomende studenten) **betrouwbare informatie** geven over de inhoudelijke en kwantitatieve aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het van belang dat universiteiten systematisch in gesprek gaan of blijven met starters en met professionals die een werkervaringsplaats vervullen om te borgen dat de opleidingen, ook wat betreft de invulling van stages, optimaal aansluiten op de behoefte van de arbeidsmarkt. Overigens verzorgt de NVO op de universiteiten praktijkavonden voor pedagogen en verzorgen studentleden van het NIP op de universiteiten voorlichting over het beroep als psycholoog.

Handreiking werkervaringsplaatsen

NVO en NIP publiceerden zoals gezegd in 2016 een handreiking werkervaringsplaatsen. Die handreiking helpt jonge leden weloverwogen voorbereid het gesprek aan te gaan voor een werkervaringsplaats en te letten op bepalingen in en randvoorwaarden voor de overeenkomst. Deze is goed ontvangen door leden. Ook niet-leden, werkgevers en universiteiten tonen belangstelling. Voor werkgevers is vaak ook niet duidelijk wat zij voor een werkervaringsplaats moeten regelen.

Rol werkgevers

NVO en NIP streven naar afspraken tussen werkgevers (organisaties) en beroepsverenigingen. Tot dusverre is het gesprek hierover met brancheorganisaties echter nog niet van de grond gekomen. Voor NVO en NIP zijn deze kaderstellende afspraken vooral gericht op het belang van de cliënt en de

professional en, indirect, op het imago van de sector. NVO en NIP zien het vraagstuk niet als een cao-vraagstuk; ten eerste omdat dat zou betekenen dat we het fenomeen werkervaringsplaats zouden erkennen, en ten tweede, belangrijker dan dat, omdat de beroepsverenigingen dit zien als ook een beroepsethische kwestie.

Rol politiek

Voor NVO en NIP is het regelen van een wettelijk onderscheid tussen stage en een werkervaringsplaats geen noodzaak. Ten eerste omdat het vraagstuk vooral speelt in een bepaald aantal branches en in andere veel minder en ten tweede omdat het de voorkeur heeft als partijen zaken onderling regelen en flexibel kunnen bijstellen als daartoe aanleiding is.

NVO en NIP bepleiten wel een sturende rol van de politiek in het komen tot deze afspraken, juist omdat dit, ondanks herhaalde pogingen, binnen het veld niet is gelukt.