



Eindrapportage

Aansluiting werkveld-mbo-hbo

Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Hoofdstuk 1. Inleiding | 3 |
| 1.1. Aanleiding | 3 |
| 1.2. Vraagstelling | 3 |
| 1.3. Eindproduct en uitvoering..... | 4 |
| Hoofdstuk 2. Aanpak | 5 |
| 2.1. Afbakening van de branche Jeugdzorg | 5 |
| 2.2. Het actuele probleem en de experimentele opleiding PW 4 JZ | 5 |
| 2.3. Operationalisatie van de deelvragen | 6 |
| 2.4. Gegevens op basis van diverse bronnen | 7 |
| 2.5. Inventarisatie van oplossingen uit de praktijk van werkveld en onderwijs | 7 |
| Hoofdstuk 3. Bevindingen, de 'foto' | 8 |
| 3.1. Positie van mbo-ers in de jeugdzorg | 8 |
| 3.2. De kwantitatieve behoefte aan mbo-ers | 11 |
| 3.3. Aansluiting tussen mbo en hbo in relatie tot het werkveld Jeugdzorg | 14 |
| 3.4. Beroepscompetentieprofiel Jeugdzorgwerker | 17 |
| 3.5. Oplossingsrichtingen uit de praktijk | 18 |
| 3.5.1. Een eerste inventarisatie van regionale samenwerking | 18 |
| 3.5.2. Een keuze die werkt..... | 19 |
| 3.5.3. Pilot Jeugdzorg Utrecht 'Dwarse Lijnen' | 19 |
| Hoofdstuk 4. Algemene conclusies en aanbevelingen..... | 21 |
| BIJLAGEN..... | 25 |
| Bijlage 1 | 25 |
| Bijlage 2 | 26 |
| Bijlage 3 | 27 |
| Bijlage 4 | 28 |

Hoofdstuk 1. Inleiding

1.1. Aanleiding

De aansluiting tussen het werkveld jeugdzorg en het mbo-hbo is één van de thema's waar het Actieplan Professionalisering zich de afgelopen periode mee bezig heeft gehouden. Dit in het kader van Deelproject 4, spoor 2: versterking opleidingscontinuüm mbo-hbo.

Voor de invulling van het deelproject is in een eerdere fase de problematiek van de aansluiting van jonge mbo-ers, die uitstromen uit de nieuwe uitstroomvariant Jeugdzorg (Pedagogisch Werker 4 Jeugdzorg) met het werkveld als invalshoek genomen. Het bleek namelijk dat bij de uitvoering van de experimentele opleiding Pedagogisch Werker 4 Jeugdzorg deze opleiding in de BOL-variant veel leerlingen aantrok, maar dat er onvoldoende stageplaatsen in de Jeugdzorg beschikbaar waren.

Deze eerste fase van het deelproject heeft in 2009 geresulteerd in de brochure 'Hun jeugd: onze zorg. Jonge mbo-ers in de Jeugdzorg'. De brochure biedt een aantal good practices maar gaat voorbij aan een meer fundamentele vraagstelling over de positie van de mbo-er in de Jeugdzorg. Bovendien zijn de voorgestelde oplossingen niet bestuurlijk ingebed en niet structureel.

Naar aanleiding hiervan is de MBO Raad door de stuurgroep van het Actieplan geadviseerd dit vraagstuk bestuurlijk te agenderen en samen met relevante partners naar een structurele oplossing te zoeken. Op 24 november 2009 heeft een overleg plaatsgevonden, waarbij aanwezig waren vanuit de MBO Raad: Anky Veldman, vanuit de MOgroep: Ben van Bruxvoort en Henk Schutte (namens Wim Spierings), vanuit Calibris: Rob van den Bosch en Bea Naninck, vanuit de stuurgroep Actieplan Professionalisering Jeugdzorg: Ella Kalsbeek, voorzitter stuurgroep Actieplan Professionalisering Jeugdzorg en Marianne Berger, coördinator Actieplan. Onderstaande vraagstelling is tijdens dit overleg tot stand gekomen.

1.2. Vraagstelling

De centrale vraagstelling van het deelproject is: *'Op welke wijze kunnen afgestudeerde mbo-ers (PW 4 JZ) een bijdrage leveren aan de Jeugdzorg?'*

Deelvragen die hierbij aan bod komen zijn:

- Wat is de toegevoegde waarde van mbo-ers in de Jeugdzorg. Deze vraag dient belicht te worden vanuit de huidige situatie en in het licht van de toekomst
- Wat is de positie van jonge mbo-ers (BOL-deelnemers) in de jeugdzorg, waarvoor het nu vaak moeilijk is om een stage en aansluitende werkplek te vinden? Wat zijn hun specifieke competenties? En hoe kunnen die benut worden? Welke competenties missen ze of zijn onvoldoende ontwikkeld en hoe kunnen deze worden versterkt?
- Wat is de positie van de oudere mbo-ers (BBL-deelnemers) in de jeugdzorg, wat zijn hun specifieke competenties en welke competenties zijn onvoldoende aanwezig? En hoe kunnen deze respectievelijk benut dan wel versterkt worden?
- Hoe kan de aansluiting tussen mbo en hbo worden verbeterd en welke oplossingen biedt dit voor het centrale vraagstuk?
- Hoe kan het competentieprofiel voor de Jeugdzorgwerker worden benut bij het verbeteren van de aansluiting tussen mbo en werkveld?

Op termijn is een aanvullende vraagstelling van belang: hoe kan de wettelijk verplichte beroepsregistratie worden verbreed naar mbo-ers in de jeugdzorg.

1.3. Eindproduct en uitvoering

Deze bestaat uit een beschrijving van het vraagstuk en voorstellen van aanbevelingen voor oplossingen. De projectgroep neemt ervaringen met al ingezette trajecten in het land naar aanleiding van dit vraagstuk mee.

Het deelproject wordt uitgevoerd door Calibris in nauwe samenwerking met MBO Raad en MOgroep Jeugdzorg. De projectgroep bestaat uit vertegenwoordigers van MOgroep Jeugdzorg, MBO Raad, HBO raad, Phorza en de sector JJI van DJI. Deze partijen zijn bestuurlijk vertegenwoordigd in de Stuurgroep Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg.

Hoofdstuk 2. Aanpak

Om de in paragraaf 1.2 beschreven vraagstelling te beantwoorden is voor de volgende aanpak gekozen:

1. Het afbakenen van de branche Jeugdzorg
2. Het schetsen van de achtergrond van het actuele probleem en de experimentele opleiding PW4 JZ
3. Het operationaliseren van de deelvragen
4. Het verzamelen van gegevens en informatie met gebruikmaking van diverse bronnen (inclusief de inventarisatie van oplossingen uit de praktijk van werkveld en onderwijs)
5. Na analyse van alle informatie komen tot aanbevelingen

De stappen 1 t/m 5 worden hier onder nader toegelicht. De inhoud van de punten 4 en 5 komt aan bod in respectievelijk hoofdstuk 3 en 4.

2.1. Afbakening van de branche Jeugdzorg

De Jeugdzorg kent veel soorten organisaties, met uiteenlopende doelen, functies en taken. Voor het thema dat in dit deelproject centraal staat, t.w. de mbo-er in Jeugdzorg, zijn in de eerste plaats dié organisaties relevant, die binnen het primaire proces de mbo-functies kennen, waarvoor de PW4 JZ opleidt. Dit zijn namelijk de potentiële aanbieders van werk- en stageplekken.

De mbo-functies vindt men met name binnen de geïndiceerde jeugdzorg, de justitiële jeugdinrichtingen, en instellingen voor gesloten jeugdzorg: veelal 'zorgaanbieders' genoemd.

Dit strookt ook met de beschrijving in het Kwalificatiedossier PW4 JZ; als context voor uitstroom (m.a.w. waar de PW4 JZ kan werken) wordt daarin genoemd: residentiële instellingen b.v. de Justitiële Jeugdinrichtingen (JJI), de instellingen voor gesloten jeugdzorg en die voor geïndiceerde jeugdhulpverlening en de semi-residentiële instellingen, b.v. gezinshuizen, logeerhuizen, crisisopvang.

Dit betekent dat de Bureaus Jeugdzorg, de Raad voor de Kinderbescherming, Haltbureaus en Centra voor Jeugd en Gezin buiten het bestek van deze notitie vallen. Deze werken bijna allemaal met personeel dat hbo-opgeleid is of hoger opgeleid.

2.2. Het actuele probleem en de experimentele opleiding PW 4 JZ

De mbo-opleiding die van oudsher toeleidt naar een agogische functie op mbo-niveau in de jeugdzorg, is tot op heden de SPW4-opleiding.

Met de invoering van het competentiegerichte onderwijs binnen het mbo kunnen de mbo-opleidingen sinds 2006-2007 de (nog experimentele) competentiegerichte opleidingen aanbieden.

De mbo-opleiding met uitstroom naar Jeugdzorg is binnen de Competentiegerichte Kwalificatiestructuur de PW4 Jeugdzorg.

Met de definitieve invoering van de nieuwe opleidingen in 2011 vervalt straks de oude SPW4 opleiding. Degenen die in 2010-2011 (of daarvoor) gestart zijn met een SPW4 opleiding mogen deze nog afmaken. Dus er is nog een aantal jaren uitstroom uit de SPW4 opleiding.

De SPW4 opleiding kent een uitstroom naar meerdere werkvelden; gediplomeerden SPW4 kunnen aan de slag in de Jeugdzorg, maar ook in de Gehandicaptenzorg, Kinderopvang, of in organisaties voor licht verstandelijk gehandicapte jongeren.

De PW4 JZ stroomt hoofdzakelijk uit naar Jeugdzorg. Dit gegeven, gecombineerd met het feit dat de nieuwe opleiding PW4JZ landelijk veel deelnemers trekt, leidt ertoe dat de vraag vanuit roc's naar BPV-plaatsen (Beroepspraktijkvormingsplaatsen of stageplaatsen) het aanbod vanuit de jeugdzorg overstijgt. Het werkveld stelt weliswaar BPV-plaatsen ter beschikking maar dit aantal is klein in verhouding tot de vraag. Zonder BPV kan een leerling geen diploma behalen.

In het hbo wordt het inmiddels gerealiseerde beroepsprofiel jeugdzorgwerker vertaald naar een hbo opleidings-(uitstroom)profiel jeugdzorgwerker dat naar verwachting voor juli 2010 gereed zal komen.

Het lijkt er op dat jeugdzorgaanbieders overwegend een voorkeur hebben voor hbo opgeleid personeel, ook voor de functies op mbo-niveau.

Er lijkt sprake van een verstoord evenwicht in de match tussen het werkveld jeugdzorg en het aanbod aan PW4-JZ deelnemers vanuit het onderwijs. Op dit moment is dit vooral via het tekort aan BPV plaatsen voor de opleiding PW4JZ te merken.

2.3. Operationalisatie van de deelvragen

Onderstaande deelvragen zijn niet een 1 op 1 uitwerking van de vragen uit paragraaf 1.2., maar bieden samen een concretisering, in de vorm van onderzoekbare vragen.

1. Wat is de positie van jonge BOL-er in jeugdzorg nu? En wat is de positie van oudere BBL-er in jeugdzorg nu?
 - a. Wat zijn van BOL-er en BBL-er de specifieke competenties?
 - b. Hoe worden die competenties van de BOL-er en de BBL-er nu benut?
 - c. Wat zijn belemmeringen voor jeugdzorg om BOL-er als stagiaire in te zetten? En wat om de BBL-er een leerwerkplek aan te bieden?
 - d. Hoe wordt de BPV voor BOL-er nu vormgegeven, en hoe de inzet van de BBL-er op een leerwerkplek?
 - e. Op welke functies en op welke taken worden de mbo-gediplomeerden ingezet?
 - f. Waarop selecteert de instelling feitelijk bij aanname van mbo-ers?
2. Wat is de kwantitatieve behoefte van jeugdzorg aan mbo-ers?
 - a. Nu?
 - b. In de toekomst?
 - c. Hoe verhoudt zich de behoefte van werkveld tot het huidige aanbod vanuit mbo en hbo?
 - d. Wat betekenen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor de toekomstige behoefte aan personeel op mbo-niveau en hbo-niveau?
3. Hoe kan de aansluiting tussen mbo en hbo verbeterd worden?
 - a. Wat zijn inhoudelijke mogelijkheden voor betere aansluiting mbo KD PW 4 JZ en hbo opleidingsprofielen?
 - b. Hoe kan de slaagkans voor mbo-instroom in hbo-opleidingen vergroot worden?
 - c. Welke oplossingen biedt een betere aansluiting tussen mbo en hbo voor de centrale vraag?
4. Hoe kan het beroepscompetentieprofiel voor de jeugdzorgwerker worden benut bij het verbeteren van de aansluiting tussen mbo en werkveld?

2.4. Gegevens op basis van diverse bronnen

Voor het beantwoorden van de verschillende vragen zijn diverse bronnen gebruikt. Er is geput uit ervaringskennis van de projectgroepsleden. Daarnaast heeft de projectgroep vragen voorgelegd aan personen of instellingen uit de eigen achterban, geleding, of netwerk en de daar aanwezige kennis en ervaring benut.

De MOgroep heeft via het P&O-overleg Jeugdzorg een aantal van haar leden geraadpleegd. Dit overleg is het structureel landelijk overleg van personeels en opleidingsfunctionarissen van alle jeugdzorginstellingen/leden MOgroep Jeugdzorg.

Met name voor wat betreft arbeidsmarkt- en leerlinggegevens is gebruik gemaakt van schriftelijke bronnen en onderzoeksgegevens,

Bijlage 3 bevat een overzicht van de geraadpleegde informatiebronnen

2.5. Inventarisatie van oplossingen uit de praktijk van werkveld en onderwijs

Er zijn verspreid over het land de afgelopen tijd een aantal initiatieven ontplooid om een oplossing te bieden voor de mismatch tussen het aantal deelnemers aan de PW-JZ4 opleiding en het relatieve tekort aan BPV en arbeidsplaatsen voor deze deelnemers.

De beschrijving van deze oplossingsrichtingen uit de praktijk maken de beschrijving van de huidige situatie compleet en geven mogelijk input voor de aanbevelingen.

Hoofdstuk 3. Bevindingen, de 'foto'

3.1. Positie van mbo-ers in de jeugdzorg

Op welke functies en op welke taken worden de mbo-ers (stagiaires en gediplomeerden) ingezet?

Wat zijn van BOL-er en BBL-er de specifieke competenties? En hoe worden deze benut?

P&O-overleg

In het P&O-overleg van de MOgroep kwam een aantal positieve geluiden naar voren over opleiden en werken met mbo-ers in de Jeugdzorg.

De mbo-ers blijken vooral te worden ingezet op de 'jongere jeugd' in een instelling.

Zij worden vaak goed bevonden in de *praktische aanpak* en dat is hard nodig op een behandelgroep. Deze 'hands-on' mentaliteit van mbo-ers blijkt een goede aanvulling op de reflecterende vaardigheden van hbo-ers.

Juist de combinatie van mbo-ers en hbo-ers binnen teams ervaren sommigen als meerwaarde; de hbo-ers zijn nodig om het basisklimaat en de behandellijn uit te zetten op de behandelgroepen; de mbo-ers zorgen voor de praktische insteek en de uitvoering van sport, spel en creatieve activiteiten.

Sommige instellingen passen bij de vorming van gemengde teams een vaste ratio toe, b.v. 75% hbo-ers en 25% mbo-ers.

Als voordelen van de inzet van jonge BOL-deelnemers op de groepen zijn genoemd:

- ze zijn goed inzetbaar op de jongere jeugd
- ze maken makkelijker contact met de doelgroep
- het zijn 'doeners' die goed inzetbaar zijn op woon-/leef-/behandelgroepen
- de praktische aanpak tijdens de dagelijkse gang van zaken, de zorg voor de woonomgeving en het gericht zijn op het aanbieden van activiteiten ('hands on' mentaliteit)
- ze vormen samen met hbo-ers een sterke mix in een behandelteam.

Uit het overleg blijkt tevens dat er sprake is van een scheve verhouding tussen mbo en hbo opgeleiden in de Jeugdzorg. Daarnaast zijn er ook instellingen die nauwelijks mbo-plaatsen aanbieden.

Naar aanleiding van de bespreking in het P&O-overleg kwam het advies naar voren om middels regionaal overleg tussen opleiding en werkveld tot afspraken te komen wat betreft aantal op te leiden leerlingen voor PW4JZ .

Om de uitstroom van goede mbo-ers te bewerkstelligen wil het werkveld de relatie met het mbo gaan versterken.

Het positieve beeld wat betreft de inzet van mbo-ers op 'doe-taken', met name in leefgroepen voor kinderen tot ongeveer 12/14 jaar, blijkt ook uit contact met het werkveld buiten het P&O-overleg.

De jongere BOL-er spreekt de taal van de doelgroep, en vindt b.v. bij de uitvoering van sport- en spelactiviteiten gemakkelijk aansluiting bij de leefwereld van de jeugd en werkt door zijn praktische aanpak als "motor".

Ook in de contacten met ouders vervult de BOL-stagiaire een rol; het gaat dan om bespreking van praktische zaken, terwijl overleg met ouders aangaande het hulpverleningsplan een taak van de hbo-er is.

Wat betreft de inzet van de BBL-deelnemer werd genoemd dat deze goed ingezet kan worden bij leefgroepen met iets oudere jeugd en jongeren, b.v. van 18 jaar en ouder.

In sommige organisaties lijkt, ook in het beleid, een verandering merkbaar naar meer waardering voor de mbo-ers, al is de dagelijkse praktijk nog vaak anders.

DJI/JJI

Ook bij de Justitiële Jeugdinstellingen (JJI) van DJI wordt de meerwaarde van mbo-ers als groepsleiders en pedagogisch medewerkers-B in de groepen onderkend, evenals het feit dat de combinatie van mbo/hbo een sterke mix vormt in teams.

De sector JJI heeft sinds 2007 beleid ingezet in het kader van een brede kwaliteitsverbetering. Een van de wegen hiertoe is het verhogen van het opleidingsniveau van de groepsleiding waarbij gestreefd wordt naar 75% hbo-opgeleide medewerkers op de groep. Mbo-ers blijven daarmee deel uitmaken van de teams (25%).

Het gegeven dat er een overaanbod van sph-ers is, zoals in het P&O-overleg naar voren kwam, wordt niet herkend door de JJI. Ook tijdens een landelijke wervingscampagne voor de JJI's eind 2008, die specifiek gericht was op het binnenhalen van hbo-opgeleide medewerkers reageerden veel mbo-ers en bleek het voor de JJI's lastig om hbo-ers aan te trekken.

Wat zijn belemmeringen voor jeugdzorg om BOL-ers als stagiaire in te zetten? En wat om de BBL-er een leerwerkplek aan te bieden?

Hoe wordt de BPV voor BOL-er nu vormgegeven, en hoe de inzet van de BBL-er op een leerwerkplek?

P&O overleg

In het P&O-overleg werd opgemerkt dat de mbo-ers soms minder goed zijn in rapportagevaardigheden, abstract denken en in de contacten met ouders. Ze hebben meer moeite met methodisch werken en reflecteren vergeleken met de hbo-ers en de begeleiding kost de instelling veel tijd. Soms speelt het wekelijks aantal stage-uren voor een mbo-er (24 uur) t.o.v. een hbo-er (32 uur) een rol.

Voor de invulling van een BPV-plek vindt soms, in samenwerking met het roc, selectie plaats van de beste leerlingen voor hun instelling. Met de 'beste leerlingen' doelt men soms op de 'bovenste 10%' van het mbo, of op mbo-deelnemers met hbo potentieel, die door de eigen afdelingshoofden via een intakeprocedure aangenomen worden. Soms laat men de stagiaire eerst meedraaien op de groep, waarna er selectie plaatsvindt.

Ook lijkt de inzet van de stagiaires af te hangen van de complexiteit van de werksituatie. Zo worden tweedejaars BOL-stagiaires vooral ingezet als assistent pedagogisch medewerker in de logeerhuizen, de derdejaars BOL-stagiaires in de gezinshuizen en de vierdejaars BOL stagiaires op de leefgroepen, de crisisgroepen en de dagbehandeling.

Er is geen informatie over de inzet van BBL-ers. Een instelling gaf aan dat zij met een 30 jarige BBL-deelnemer dezelfde ervaring had opgedaan als met een jonge BOL deelnemer namelijk dat het reflectievermogen ontbreekt. Een andere instelling neemt BBL-ers sowieso pas aan vanaf het tweede leerjaar.

De invulling van de BPV hangt nauw samen met de taken en functies in de verschillende instellingen. Vragen die hieromtrent spelen, zijn o.a.: wat zijn mbo-taken, wat zijn hbo-taken, waarin verschillen deze van elkaar? Wat zijn de verschillen tussen gesloten en open jeugdzorginstellingen wat betreft de BPV-mogelijkheden? De pilot Jeugdzorg Utrecht heeft o.a. de intentie om antwoorden te generen op deze vragen. Meer informatie over de pilot zelf is opgenomen in hoofdstuk 3.5

DJI/JJI

Voor de JJI geldt dat nagenoeg alle JJI's door Calibris erkend zijn als leerbedrijf (voor de kwalificatie Sociaal Pedagogisch Werker 3/4). Een deel van de JJI's maakt gebruik van het DJI Opleidingsinstituut. Bij de JJI's is op dit moment echter een beperkt aantal mbo-stageplekken. Dit heeft te maken met de forse opleidingsdruk intern: een groot deel van het zittend personeel is nu in hbo-opleiding. Dit doet een beroep op de begeleidingscapaciteit, hetgeen ten koste gaat van het aanbod aan mbo-plaatsen. Veel JJI's geven aan dat zij daar (tijdelijk) mee zijn gestopt. Zij die daarmee wel doorgaan (het gaat in dat geval om een gering aantal stageplekken) geven aan dat (mede) vanuit maatschappelijk oogpunt te doen.

Overigens is de leeftijd soms ook een probleem; bij het aannemen van groepsleiders wordt in de JJI's als minimumleeftijd 23 gehanteerd. Bij stageplekken is de minimumleeftijd doorgaans iets lager (20,21 jaar).

Waarop selecteert de instelling feitelijk bij aanneme van mbo-ers?

Bij de aanneme van nieuwe medewerkers wordt gebruik gemaakt van het competentieprofiel van de functie, waarin ook de gedragskenmerken en persoonskenmerken goed tot uiting komen.

Naast het diploma wordt vooral gekeken naar de aantoonbare affiniteit met de doelgroep. Dit kan o.a. blijken uit nevenactiviteiten in de scouting of de sport.

Behalve opleiding zijn, zo blijkt ook uit onderstaande, persoonlijkheidskenmerken van belang bij de aanneme voor de Jeugdzorg.

Een voorbeeld van wat een 'goede pedagogisch medewerker' gevonden wordt:

1. Een sterke persoonlijkheid die niet bij het minste of geringste uit het veld geslagen is. Durft jongeren aan te spreken op hun gedrag en is zelf rolmodel voor de jeugd. Zij/hij leeft normen en waarden van de maatschappij voor. Zij/hij heeft het eigen socialisatieproces doorleefd en kwesties een plek kunnen geven opdat die niet meer van invloed zijn tijdens het uitvoeren van werkzaamheden/interventies bij jeugdigen. Zij/hij is met andere woorden volwassen en kan inschatten wat gevolgen van keuzes van cliënten met zich meebrengen en die gevolgen aan de cliënten voorhouden en de jongere motiveren andere keuzes te maken.
2. Zij/hij schrikt niet terug van fysieke dreiging en/of geweld en is in staat om de-escalerend te werken bij conflicten. Hij/zij is in staat bij dreigende situaties hulp in te roepen en vervolgens regie te houden tijdens het conflict.
3. Zij/hij is vooral zichzelf en heeft het niet nodig zich beter, anders voor te doen: De PW4 kent zijn/haar zwakheden en kan die benoemen en is daar op aan te spreken. De pedagogisch medewerker is leergierig en hanteert een afstandelijk betrokken houding: betrokken op de problematiek en op afstand van de persoon (cliënt).

Er blijkt geen (of nauwelijks) ongekwalificeerd personeel werkzaam op mbo- functies. Er worden soms zij-instromers aangenomen, maar deze volgen altijd een opleidingstraject dat met diploma wordt afgerond. Bij de JJI's volgen medewerkers die nog niet over een (relevant) mbo-diploma beschikken op dit moment een mbo-opleiding SPW 4.

Vaak wordt bij de aanneme van personeel voor de functie van pedagogisch medewerker B door teammanagers de voorkeur gegeven aan hbo-ers (SPH opleiding). Dit heeft tot gevolg dat er binnen de instelling weinig ervaring met mbo-ers in de functie van pedagogisch medewerker B wordt opgedaan. Bij deze instellingen solliciteren op den duur ook minder mbo-ers op vacatures voor deze functie.

JJI's vormen hierop een uitzondering. Mbo-ers vervullen daar vaak de functie van groepsleider of pedagogisch medewerker B en zien vaak mbo-ers als sollicitant.

Het is mogelijk het imago en ambitieniveau van de sector die maken dat hbo-ers met voorrang aangenomen worden in de Jeugdzorg.

Een personeelswerker aan het woord:

De hbo-ers die werkzaam zijn als pedagogisch medewerker B (schaal 7), stromen bij voorkeur door naar de functie van ambulante hulpverlener (schaal 9). In deze functie hebben zij geen 24 uur diensten meer en gaan 2 salarisschalen oomhoog.

Begeleiding en scholing tijdens de eerste jaren lijken belangrijke voorwaarden om medewerkers te binden en te boeien en de kwaliteit te verhogen (In dit verband wordt in het Actieplan Jeugdzorg Rapport deelproject 4, hbo, gesproken van een traineeship voor nieuwkomers in de jeugdzorg).

Een algemene factor is het geloof in de meerwaarde van een goede mix van mbo en hbo opgeleide pedagogisch hulpverleners. In sommige gevallen wordt daar een verdeling over afgesproken.

Een zorgmanager aan het woord:

Op de teams voor de jeugd tot 14 jaar in de residentiele setting, werken gemiddeld 7 pedagogisch medewerkers { 5 ped. med. B (mbo/hbo) en 2 ped. med. A (hbo)}, waarvan 2 mbo-ers en 5 hbo-ers. Het streven is om 75% hbo-ers en 25% mbo-ers op een groep te hebben.

Conclusie:

Bovenstaande gegevens laten het volgende beeld zien:

- Enerzijds lijkt men de voorkeur te hebben voor hbo-ers (ook voor mbo-functies), het aanbod is immers ruim en veel hbo-ers wordt gezien als goed voor het imago van de sector of een garantie voor kwaliteitsverbetering van de zorg.
- Anderzijds zien sommige instellingen ook een duidelijke meerwaarde van mbo-ers voor specifieke taken, en vanwege de hands-on mentaliteit. Hierover bestaat in het werkveld geen eenduidigheid. Er blijken op dit punt ook accentverschillen te zijn binnen instellingen zelf, mede afhankelijk van de specifieke functionaris die men bevrageet.
- In veruit de meeste gevallen waarin men ook opleidt op mbo-niveau, geeft men de voorkeur aan een mixed-team van mbo-ers en hbo-ers, vanwege de verschillende en elkaar aanvullende competenties. In sommige instellingen is de verdeling per team van 25% - 75% een vastgestelde na te streven verhouding.
- Verder blijkt dat – mede door het gebruik van functieprofielen – veel aandacht is voor persoonskenmerken en relevante ervaring op basis van nevenactiviteiten bij de aanname van personeel. Bij de selectie van stagiaires spelen ook persoonskenmerken een grote rol.
- Het werkveld ervaart dat mbo-ers vergeleken met hbo-ers meer moeite hebben met reflectie-, en abstractievermogen, rapportagevaardigheden en methodisch werken. De contacten met ouders van de jeugdigen kunnen een knelpunt worden. De te investeren begeleidingstijd is voor sommige instellingen een factor die in het nadeel van mbo-ers uitpakt.
- De inzet van de stagiaire is per instelling verschillend en hangt samen met de doelgroep en het zorgaanbod.

3.2. De kwantitatieve behoefte aan mbo-ers

Deze paragraaf gaat in op de vraag wat de kwantitatieve behoefte van de jeugdzorgaanbieders is aan mbo-gediplomeerden, nu en in 2014; en hoe de behoefte van het werkveld zich verhoudt tot het huidige aanbod vanuit mbo en hbo. In deze notitie gaat het om de mbo-functies bij de jeugdzorgaanbieders. Het betreft voornamelijk de functie van pedagogisch medewerker B (voor overzicht van functies uit functieboek CAO Jeugdzorg m.b.t. primaire proces waarvoor minimaal een mbo-werk- en denkniveau nodig is, zie bijlage 1). In deze mbo-functie wordt naast mbo-gekwalificeerd ook hbo-geschoold personeel aangesteld.

*Wat is de kwantitatieve behoefte van jeugdzorg aan mbo-ers nu en in de toekomst?
Hoe verhoudt zich de behoefte van het werkveld tot het (huidige) aanbod van mbo-ers en mbo?*

De kwantitatieve verdeling agogische functies jeugdzorg

Er is geen overzicht beschikbaar van de mate waarin de verschillende mbo-functies (binnen deelbranches van JZ) voorkomen, noch van de mate waarin de functies vervuld worden door mbo-ers en hbo-ers.

Wel beschikbaar is de verdeling van de agogisch geschoolden naar gevolgde opleiding (op mbo of hbo niveau). Tabel 1 geeft een overzicht van de hoofdgroepen die te onderscheiden zijn. De kwalificaties zijn Maatschappelijke Dienstverlening, Sociaalpedagogische Hulpverlening (beiden hbo-niveau) en Sociaalpedagogisch Werker (MBO-4). Sinds enkele jaren bestaat de opleiding Pedagogisch Werk met een differentiatie Jeugdzorg op niveau 4 maar hiervan is nog maar een zeer klein aantal actief op de arbeidsmarkt. Deze zijn bijgevolg niet opgenomen in de tabel.

Onder 'overige kwalificaties' worden kwalificaties gerekend die niet typerend zijn voor de jeugdzorg: Verpleegkunde hbo en mbo 4, Verzorgende mbo 3, Sociaal Pedagogisch Werk mbo 3 of een andersoortige welzijnsopleiding

De hbo-opleiding Pedagogiek en Psychologie zijn in de tabel niet terug te vinden hoewel gediplomeerden hiervan wel instromen in het werkveld Jeugdzorg.

Tabel 1: Jeugdzorg in Nederland - verdeling agogisch personeel naar kwalificatie

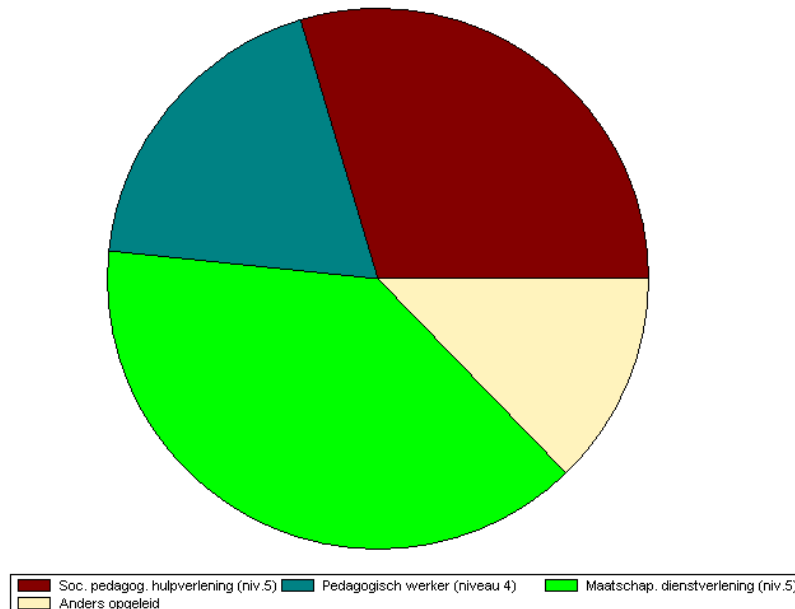
| Kwalificatie | Verdeling in procenten |
|--|------------------------|
| Maatschappelijke Dienstverlening (hbo) | 34% |
| Sociaal Pedagogische Hulpverlening (hbo) | 26% |
| Sociaal Pedagogisch Werk (mbo 4) | 17% |
| Overige kwalificaties | 23% |

Regiomarge 8.3 (2009)

Uit de tabel blijkt dat de meerderheid van het agogisch personeel hbo-geschoold is (minstens 60% t.o. 17% mbo)

Grafisch ziet dit beeld er als volgt uit:

Verdeling kwalificatieniveaus 2009 (fte). Nederland
Scenario: Laag
Branche: Jeugdzorg



RegioMarge 8.3

De vraag die zich aandient is: valt te verwachten dat deze verdeling ook voor de toekomst gehandhaafd zal blijven.

Formatie en aantal vacatures

In tabel 2 is een overzicht van formatie en overschotten (en tekorten) met betrekking tot agogische functies binnen de JZ weergegeven. Dit is weergegeven voor het scenario van lage en dat van hoge groei in de sector.

Tabel 2: formatie en overschotten en tekorten in de JZ (in personen)

| | Scenario laag | | Scenario hoog | |
|-----------------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | 2010 | 2014 | 2010 | 2014 |
| Algemeen | | | | |
| Formatie (personen) | 21.700 | 23.900 | 22.100 | 25.300 |
| Baanopeningen 2010 | 2.700 | 2.900 | 3.000 | 3.300 |
| Overschot/ tekort | +600 | +400 | +400 | 0 |

Bron: Regiomarge 8.3, bewerking Calibris. Afrondingen op 100

Uit de tabel blijkt het volgende: In 2010 zijn 21.700 werknemers actief in een agogische functie. Er ontstaan 2.700 baanopeningen. Dat zijn interne en externe vacatures omdat de branche groeit en omdat mensen vertrekken. De tabel laat zien dat de arbeidsmarkt ruim voldoende mensen lijkt te bevatten om deze gaten op te vullen.

In het hogere scenario ontstaan meer vacatures vanwege de groei van de branche. In 2014 worden nog geen tekorten verwacht maar een evenwicht.

De verwachting is -zo blijkt uit deze algemene tabel- dat de Jeugdzorg nog goed kan voorzien in de personele behoefte, zowel bij een lage als een hogere groei.

Hierbij dient opgemerkt dat bovenstaande tabel arbeidsmarkt cijfers bevat (d.w.z. niet alleen instroomcijfers na diplomering, maar ook het aanbod aan ervaren beroepsbeoefenaars op mbo- en/of hbo-niveau uit andere branches, herintreders e.d.)

Uit tabel 3 blijkt dat vooral op mbo-niveau er een tekort lijkt te ontstaan. Zowel in het 'lage' als 'hoge' scenario is de schatting dat er een tekort aan SPW4 opgeleiden zal zijn (resp. 450 en 600). Dit is af te lezen aan het negatieve cijfer in de rij overschot/tekort.

Tabel 3: formatie en overschot/ tekort uitgesplitst naar opleiding en niveau (in personen)

| | Scenario laag | | Scenario hoog | |
|---|---------------|-------|---------------|-------|
| | 2010 | 2014 | 2010 | 2014 |
| Maatschappelijke Dienstverlening 5 | | | | |
| Formatie | 7.100 | 7.800 | 7.200 | 8.200 |
| Baanopeningen 2010 MD 5 | 800 | 900 | 900 | 1.000 |
| Overschot/ tekort MD 5 | +150 | +300 | +50 | +150 |
| SPH 5 | | | | |
| Formatie | 5.400 | 5.900 | 5.500 | 6.300 |
| Baanopeningen 2010 SPH 5 | 600 | 700 | 700 | 800 |
| Overschot/ tekort SPH 5 | +450 | +650 | +400 | +600 |
| SPW 4 | | | | |
| Formatie | 3.600 | 4.000 | 3.700 | 4.300 |
| Baanopeningen 2010 SPW 4 | 450 | 500 | 500 | 500 |
| Overschot/ tekort SPW 4 | 0 | -450 | -50 | -600 |

Bron: RegioMarge 8.3, bewerking Calibris

Afrondingen op 100, afrondingen overschotten/tekorten per kwalificatie op 50

Een combinatie van tabel 2 en 3 leidt tot de conclusie dat de Jeugdzorg weliswaar goed kan voorzien in de personele behoefte, zowel bij een lage als een hogere groei. Maar dat dit met name is dankzij de uitstroom uit het hbo. Met andere woorden: het aanbod van hbo-ers lijkt voldoende te zijn. Zelfs meer dan voldoende; een potentieel verdringingseffect lijkt zichtbaar.

Uitstroom uit het mbo; deelnemers en BPV-plaatsen

Vrijwel alle roc's bieden de (nog experimentele) opleiding PW4 JZ aan. Dit jaar zijn er 3.950 studenten PW 4 JZ in opleiding tegenover 1.950 vorig jaar. Een toename van 100%!

Het aantal studenten SPW4 is afgenomen, voornamelijk door de afbouw van de SPW4 opleiding, van 14.100 studenten vorig jaar naar 12.900 dit jaar; een afname van 1200. De SPW 4 is een bredere opleiding dan PW Jeugdzorg. SPW 4 leidt op voor de Gehandicaptenbranche, Verpleeg- en Verzorgingshuizen, de Kinderopvang en Jeugdzorg.

Om een BPV-plaats (stageplaats) aan te kunnen bieden, moet een leerbedrijf erkend zijn voor de betreffende opleiding. Calibris verleent deze erkenning.

Het aantal BPV-plaatsen in de Jeugdzorg voor PW 4 bedraagt voor de BOL 80 en voor de BBL 25.

Uitgaande van het aantal studenten in de mbo-opleiding PW4-JZ en het daarvoor benodigde aantal stageplaatsen is er momenteel een groot tekort aan BPV-plaatsen. De meest recente Calibris Barometer Welzijn toont dit ook aan. Dit tekort aan BPV-plaatsen speelt in vrijwel alle regio's in ernstige mate. Het overzicht van de tekorten naar regio is afkomstig van roc's. Het overzicht staat in de bijlage (4).

Over stageplaatsen voor hbo-opleidingen zijn geen gegevens bekend

Conclusie:

- De komende jaren valt in de jeugdzorg geen groot personeelstekort te verwachten t.a.v. de agogische functies, als de instroom in de betreffende hbo-opleidingen onveranderd blijft, alsook de uitstroom uit het hbo naar Jeugdzorg.
- Theoretisch is er ruimte voor mbo-gekwalificeerden, maar de vraag is welke keuzes instellingen maken. Kiest men voor mensen met een hbo-achtergrond die een deel van deze mbo-functies vervullen. Op basis van de gegevens uit paragraaf 3.1 lijkt het daar op.
- mbo-gekwalificeerden nemen slechts een beperkt deel van de arbeidsmarkt in de branche jeugdzorg voor hun rekening.
- Het aantal studenten in PW4 JZ is veel groter dan het aantal beschikbare BPV-plaatsen.
- Op basis van de rapportages en arbeidsmarktgegevens die nu voorhanden zijn, is het niet mogelijk een betrouwbare uitspraak te doen over de kwantitatieve behoefte van Jeugdzorg aan mbo-ers. De gegevens bieden geen uitsplitsing naar de deelbranches en de daarvoor vereiste kwalificaties. Er zijn geen kwantitatieve gegevens over de ruimte die bij zorgaanbieders bestaat voor mbo-gediplomeerde schoolverlaters. Deze lijkt beperkt.

3.3. Aansluiting tussen mbo en hbo in relatie tot het werkveld Jeugdzorg

Hoe kan de aansluiting tussen mbo en hbo worden verbeterd? En welke oplossingen biedt dit voor het centrale vraagstuk: op welke wijze kunnen afgestudeerde MBO-ers (PW4-JZ) een bijdrage leveren aan de Jeugdzorg?

Het hbo in relatie tot het werkveld Jeugdzorg

Het hbo heeft een aantal opleidingen die onder andere voor de Jeugdzorg opleiden: SPH, Pedagogiek en MWD. Daarnaast kan men ook op basis van de opleidingen, CMV en hbo Psychologie instromen in de Jeugdzorg.

- Met name de overeenkomsten en verschillen tussen SPH en Pedagogiek zijn voor zowel de opleidingen als voor de beroepspraktijk niet duidelijk
- Afgestudeerden van vooral SPH en Pedagogiek maar ook MWD vinden we toenemend terug in dezelfde functies ook al is het aantal MWD'ers in het ambulante werkveld nog vele male groter dan in de residentiële zorg. SPH-ers zijn nog steeds oververtegenwoordigd in de residentiële zorg.
- Het hbo leidt meer mensen op dan nodig zijn in de beroepspraktijk ook al wijst de hbo-monitor dat tot op heden niet uit.

Gegevens over doorstroom

Een belangrijk deel van de SPH, Pedagogiek en MWD afgestudeerden, 20-25%, zijn tot op heden SPW4 leerlingen die zijn doorgestroomd. In de nabije toekomst zal het gaan om PW4 JZ en MZ4 opgeleiden.

De afbouw van SPW4 betekent nu een vermindering en op korte termijn een beëindiging van de instroom voor deze opleidingen (in 2009 van 14.100 naar 12.900) en tegelijkertijd neemt de instroom in PW4 JZ en de andere mbo-welzijnsopleidingen met beduidend meer dan het verschil toe. Zo is in 2009 de instroom PW4 JZ meer dan verdubbeld, van 1950 naar 3950, ten opzichte van 2008.

Uit cijfers van de HBO-raad blijkt dat in Zorg en Welzijn 54,2% van de BOL 4 leerlingen (over alle sectoren bekeken) doorstromen naar het HBO. Voor SPW 4 is dit 35,6%. Zij stromen door naar de hbo opleidingen SPH, MWD, PABO en Pedagogiek.

Het aantal instromende mbo'ers in het hbo neemt jaarlijks toe, zowel absoluut en als gerelateerd aan de instroom van havisten. Opvallend is de toename sinds 2005 met ongeveer 60% bij MWD en Pedagogiek ten opzichte van SPH met ongeveer 14%. Bij SPH zien we zelfs een afname in de jaren 2008 en 2009 ten opzichte van 2006 en 2007.

| Instroom HSAO naar vooropleiding | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------|------|------|------|------|-------------------|
| | | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2009 % uit mbo |
| SPH | Havo | 1412 | 1324 | 1337 | 1329 | 1326 | 42% |
| | Mbo | 1421 | 1635 | 1675 | 1600 | 1619 | |
| | Overig | 551 | 646 | 716 | 560 | 693 | |
| | Vwo | 260 | 220 | 226 | 182 | 183 | |
| MWD | Havo | 956 | 975 | 929 | 934 | 1072 | 53% |
| | Mbo | 973 | 1199 | 1313 | 1311 | 1594 | |
| | Overig | 269 | 279 | 300 | 204 | 159 | |
| | Vwo | 147 | 166 | 137 | 111 | 164 | |
| Pedagogiek | Havo | 500 | 527 | 630 | 621 | 706 | 47% |
| | Mbo | 559 | 665 | 806 | 809 | 908 | |
| | Overig | 89 | 111 | 127 | 120 | 101 | |
| | Vwo | 179 | 185 | 198 | 179 | 230 | |

Bron: HBO-raad, mei 2010

Uitval

Uitval van mbo'ers lijkt hoger dan uitval bij havisten maar na twee jaar is de uitval van havisten met nog 10% toegenomen (geen propedeuse en 'switchers' ; deze vallen niet onder 'uitval' en wordt daardoor niet zichtbaar in tabel) en is dan ongeveer gelijk aan uitval MBO.

| Uitval na 1 jaar uit HSAO naar vooropleiding | | | | | | | |
|--|--------|------|------|------|------|------|--|
| | | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | |
| SPH | Havo | 11.9 | 11.1 | 12.2 | 14.0 | 15.7 | |
| | Mbo | 15.6 | 18.1 | 19.0 | 23.0 | 25.3 | |
| | Overig | 18.1 | 15.5 | 20.1 | 19.3 | 20.4 | |
| | Vwo | 5.4 | 6.8 | 9.7 | 10.9 | 9.7 | |
| MWD | Havo | 13.8 | 11.9 | 11.6 | 13.7 | 16.0 | |
| | Mbo | 18.9 | 20.0 | 18.4 | 19.5 | 18.5 | |
| | Overig | 24.9 | 21.3 | 25.3 | 20.9 | 24.5 | |
| | Vwo | 10.1 | 6.9 | 8.7 | 11.4 | 10.2 | |
| Pedagogiek | Havo | 9.2 | 9.5 | 11.5 | 11.0 | 14.2 | |
| | Mbo | 19.9 | 13.9 | 12.4 | 23.2 | 20.5 | |
| | Overig | 33.3 | 29.6 | 23.0 | 20.2 | 18.1 | |
| | Vwo | 3.3 | 2.9 | 2.2 | 6.5 | 4.1 | |

Bron: HBO raad, mei 2010

Uit gesprekken met JJI-medewerkers omtrent redenen van uitval bij een hbo-opleiding blijkt dat het vaak te maken heeft met de combinatie van werk – privésituatie – scholing en het ontbreken van een balans hierin. Het volgen van een hbo-opleiding naast een baan en vaak een gezin is voor menigeen te belastend, waardoor men afhaakt.

Voor mbo niveau vier opgeleiden zijn er uitstekende mogelijkheden om zich op hbo niveau te scholen en zo in aanmerking te komen voor hbo-functies in de jeugdzorg.

HBO afgestudeerden kunnen na een aantal jaren ervaring in de beroepspraktijk van de jeugdzorg bijvoorbeeld de professionele master opleiding jeugdzorg of socialwork volgen. Het aantal jeugdzorgwerkers dat hiervoor kiest is om verschillende redenen nog gering. Ten eerste bestaan deze bekostigde professionele masteropleidingen nog maar een aantal jaar, ten tweede zijn de meeste werkgevers vanwege andere prioriteiten erg terughoudend in het meebetalen aan deze opleiding en ten derde zijn er in het "functiehuis van de jeugdzorg" nog geen adequate functies voor deze master opgeleiden gerealiseerd.

Hbo afgestudeerden kunnen natuurlijk ook kiezen voor een wetenschappelijke opleiding pedagogiek of psychologie.

Vanuit het HSAO wordt tot op heden niet gekozen voor het samen met roc's werken aan Associate Degrees (AD) voor de Welzijnssector. De vraag naar een mbo-plus of hbo-min wordt door het werkveld niet gesteld. De veronderstelling lijkt dat het toevoegen van een AD aan het functiehuis jeugdzorg het huidige niveauconstruct niet transparanter maakt.

HBO-ers werkzaam in de Jeugdzorg

Het, doorgaans multidisciplinair, werken met jeugd, hun ouders en vaak vele andere al dan niet professioneel betrokkenen vraagt een hoge mate van abstractieniveau en gedegen hbo-competenties van de Jeugdzorgwerkers. De complexiteit van de hulpvragen op het terrein van opvoeden en opgroeien, de transfer die de werker moet toepassen en de mate van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid in het werk vraagt van de jeugdzorgwerker doorgaans dat hij hbo niveau heeft.

De uitstroom van nieuwe medewerkers in de Jeugdzorg is, onafhankelijk van de vooropleiding, erg hoog. Dit vraagt van het werkveld dat hiernaar onderzoek verricht en zij zich met de opleidingen bezinnen op de implementatie van het profiel jeugdzorgwerker en het traineeship.

Hoe kan de slaagkans voor mbo-instroom in hbo opleidingen vergroot worden?

Om te zorgen voor een succesvolle doorlopende leerweg van mbo naar hbo zijn een aantal zaken van belang: in de overgang van mbo (jaar 4) en hbo (jaar 1) aandacht voor studievaardigheden, onderzoeksvaardigheden en reflectievaardigheden en conceptueel denken. Ook het vermijden van inhoudelijke overlap tussen mbo en hbo en het waarderen van de reeds opgedane praktijkervaring van de mbo'er versus de hbo'er is van belang.

Welke oplossing biedt een betere aansluiting tussen mbo en hbo voor de centrale vraag?

Om de Jeugdzorg te voorzien van goed gekwalificeerde medewerkers voor de verschillende taken zijn, ook in de toekomst, in verschillende getale zowel mbo'ers als hbo'ers nodig. Op de totale groep van mbo-ers die in de jeugdzorg instromen, zijn er zeker een aantal die starten in een junior functie en de ambitie en potentie hebben om een hbo opleiding te volgen. Het investeren in de doorstroom van mbo naar hbo maakt dat mbo'ers behouden blijven voor een effectieve Jeugdzorg.

Conclusie:

- Het hbo leidt meer mensen op dan nodig zijn in de beroepspraktijk van de Jeugdzorg
- Een aantal hbo-ers in Jeugdzorg vervult een mbo-functie. Het blijkt in de praktijk moeilijk om deze medewerkers te binden en te boeien. Ook ontbreekt voor de hbo'er een doorgroeiperspectief, doordat wetenschappelijk opgeleiden de functies op masterniveau vervullen
- Een relatief groot deel van de hbo-ers blijkt afkomstig uit het mbo
- Het goed regelen van de doorstroom van mbo naar hbo is van belang; een goede aansluiting biedt voor de mbo'er die een functie in de jeugdzorg wil, in elk geval meer perspectief, vooral als dit vanuit de werkpraktijk wordt geregeld.

3.4. Beroepscompetentieprofiel Jeugdzorgwerker

Hoe kan het beroepscompetentieprofiel van de jeugdzorgwerker worden benut bij het verbeteren van de aansluiting tussen mbo en werkveld?

Voor de ontwikkeling van het mbo kwalificatiedossier Pedagogisch Werker 4 Jeugdzorg is het beroepscompetentieprofiel Pedagogisch Werker gebruikt. Het beroepscompetentieprofiel voor de Jeugdzorgwerker was toen nog niet opgeleverd.

Het beroepscompetentieprofiel Jeugdzorgwerker is benut om een uitstroomprofiel jeugdzorgwerker voor het hbo te ontwikkelen, waardoor de HSAO opleidingen die dit uitstroomprofiel in hun opleidingsprogramma opgenomen hebben, beter aansluiten op het werkveld.

Het beroepscompetentieprofiel Jeugdzorgwerker kan door werkgevers in de Jeugdzorg gebruikt worden als instrument om de competentieontwikkeling van beroepsbeoefenaren in de instelling te bevorderen (in functionering- en beoordelingsgesprekken en als input voor de ontwikkeling van interne scholingsprogramma's).

Het leent zich echter niet zonder meer als instrument voor een betere aansluiting tussen mbo en werkveld.

Aangezien er in het beroepscompetentieprofiel Jeugdzorgwerker geen niveau-aanduiding beschikbaar is, kan dit profiel niet direct worden gebruikt voor eventuele aanpassingen in het kwalificatiedossier PW4-JZ .

Een bureauonderzoek naar de vergelijking tussen het beroepscompetentieprofiel Pedagogisch Werk en het beroepscompetentieprofiel Jeugdzorgwerker zou enige aanknopingspunten kunnen opleveren.

Hierbij zouden mogelijk de resultaten van de pilot Utrecht (waarover meer in paragraaf 3.5.3) betrokken kunnen worden. In de pilot wordt o.a. ervaring opgedaan met een bepaalde invulling van de stages mbo en hbo. Nieuw element hierin is de koppeling van een mbo-stagiaire aan een hbo-stagiaire, die samen op een leefgroep staan. Ter voorbereiding van die stages, hebben de betrokken jeugdzorginstellingen de te onderscheiden taken op mbo-, en hbo-niveau in kaart gebracht. Zij hebben hierbij de beroepspraktijk, het primaire proces in de leefgroep van de betrokken instelling, als uitgangspunt genomen.

Conclusie:

- Het beroepscompetentieprofiel Jeugdzorgwerker is op dit moment niet te benutten voor de een betere aansluiting tussen mbo en werkveld of voor optimalisering van de doorstroom mbo-hbo.
 - De uitkomsten van de pilot Utrecht kunnen na de pilot naast het beroepscompetentieprofiel Jeugdzorgwerker gelegd worden om op deze wijze een praktijkondersteund onderscheid aan te brengen tussen mbo en hbo taken.
- Dit laatste kan dan weer richtinggevend zijn voor de opleidingsprogramma's van het mbo en het hbo, het optimaliseren van de doorstroom van het mbo naar het hbo en de afstemming tussen onderwijs en werkveld ten goede komen.

3.5. Oplossingsrichtingen uit de praktijk

3.5.1. Een eerste inventarisatie van regionale samenwerking

Verspreid over het land zijn de afgelopen maanden diverse oplossingen bedacht voor het structureel tekort aan BPV-plaatsen voor de opleiding PW4 Jeugdzorg. Via de regionale Calibris adviseurs is geïnterviewd met welke regionale initiatieven zij bekend zijn en wat de aard van de oplossingen is.

Een samenvatting van de bevindingen:

- het gaat om initiatieven in 10 regio's, waarvan 2 de hele provincie betreffen
- de aanleiding is in alle gevallen structureel tekort aan BPV-plaatsen;
- in 1 regio speelt de onbekendheid met de opleiding PW4 JZ ook mee
- in alle 10 regio's participeren roc's en jeugdzorginstellingen
- in 3 regio's participeert ook een hogeschool
- de oplossingen zijn verschillend qua insteek en zijn gericht op:
 - het acquireren van goede alternatieve BPV-plaatsen (4 regio's)
 - het vormgeven van structureel overleg tussen opleiding en werkveld en daarbinnen afspraken maken over o.a. instroom, BPV-vormgeving, stageprofiel (4x)
 - het inrichten van een leerafdeling (2x)
 - gecombineerde stages van mbo-ers en hbo-ers (2x)
 - het vormgeven van de opleiding: instroomcriteria, opleidingen combineren en keuze voor JZ uitstellen (2x)
 - de opleiding is in de meeste regio's de initiatiefnemer

In 8 van de 10 regio's zijn werkveld en opleidingen pas sinds kort, sinds 2009, met elkaar aan de slag; de samenwerking moet vorm krijgen en kan dan leiden tot duurzame resultaten en gezamenlijke afspraken, zo mogelijk in een convenant.

Er zullen waarschijnlijk op meer plaatsen in het land partijen zich volop wijden aan oplossingen. We pretenderen met bovenstaande geen volledigheid.

Wel is het de moeite waard om initiatieven te volgen en onderling uitwisseling te bevorderen om van elkaars ervaringen te profiteren.

3.5.2. Een keuze die werkt

Zonder afbreuk te doen aan andere aanpakken die leiden tot oplossingen, volgt hieronder een korte beschrijving van een voorbeeld uit de praktijk van een roc, in een van de regio's waar zich mede a.g.v. gemaakte keuzes geen knelpunt ten aanzien van BPV-plaatsen in jeugdzorg voordoet.

Het betreft een opleidingstraject met uitsluitend zij-instromers, waarbij men investeert in de werving van oudere deelnemers voor BBL-trajecten. Vaak komen de geïnteresseerden uit andere beroepen (politie, slagersvak, horeca) en zijn zij in hun vrije tijd met jeugd en jongeren actief.

Onder een zij-instromer wordt verstaan een sollicitant die niet gekwalificeerd is op mbo niveau 4, richting Jeugdzorg en die niet werkzaam is in zorg, welzijn, justitie, verslavingszorg en psychiatrie.

De keuze van de jeugdzorginstelling voor een traject zij-instromers komt voort uit de wens mensen aan te trekken met levenservaring, die voor een goede aansluiting kunnen zorgen met de doelgroep en waarbij er binnen het team een goede man-vrouw verhouding is/blijft. Na de werving en aanname start de ongediplomeerde medewerker als junior-pedagogisch medewerker.

In dat eerste jaar volgt deze een intern opleidingsprogramma en daarna start het zij-instroomtraject aan het roc, gedurende 1,5 tot 2 jaar, in de BBL-variant.

Praktijkbegeleiding wordt gegeven door de leidinggevende of een ervaren pedagogisch medewerker. Medewerkers van de jeugdzorginstelling zijn als trainers gekoppeld aan de opleiding binnen het roc. Het gros is klaar in 1,5 jaar. Tot op heden is er 0% uitval. Het gaat om ongeveer 20 deelnemers.

Het roc en de organisatie voor jeugdzorg als afnemende klant, hebben voor dit traject een samenwerkingsovereenkomst gesloten. Deze overeenkomst wordt jaarlijks geëvalueerd en worden eventueel nieuwe afspraken vastgesteld of verbeterpunten geformuleerd.

Aan de totstandkoming van deze samenwerking is intensief overleg voorafgegaan, waarin ook andere partijen zoals UWV, Servicepunt Zorg en Welzijn, gemeente, een rol hadden.

3.5.3. Pilot Jeugdzorg Utrecht 'Dwarse Lijnen'

Calibris en de MO-groep namen samen eind 2008 het initiatief voor dit project, naar aanleiding van signalen uit het land dat de nieuwe, experimentele Mbo-opleiding voor Jeugdzorg (PW4JZ) niet goed aansloot bij het werkveld. Dit kwam vooral tot uiting door een groot tekort aan BPV-plaatsen. Met uitzondering van enkele regio's, ontbrak het op veel plaatsen in het land aan een structurele afstemming tussen onderwijs en werkveld wat betreft de kwantiteit en vaak ook kwaliteit van BPV-plaatsen. Doordat het om een nieuwe opleiding ging, waren er nauwelijks good practices en passende antwoorden beschikbaar.

De uitdaging voor de opleidingsinstellingen ligt in het realiseren van een goede match tussen hun aanbod en de vraag van het werkveld; welke wensen heeft de branche en welke consequenties verbinden de roc's daaraan voor inhoud en aannamebeleid van de opleiding PW4JZ.

De uitdaging voor de jeugdzorginstellingen is om bij te dragen aan die goede match, door hun wensen, behoeften en mogelijkheden met betrekking tot de PW4JZ in kaart te brengen en het mbo als een aantrekkelijke samenwerkingspartner te zien.

MOgroep en Calibris wilden kleinschalig starten en kozen voor een regionale pilot. Hierin komen alle aspecten van het opzetten van regionale samenwerking aan bod, met aandacht voor de voorwaarden, drempels en branchespecifieke vraagstukken met betrekking tot opleiden en BPV en het vinden van oplossingen voor de vraagstukken.

In het voortraject in 2009 zijn twee onderwijsinstellingen en verschillende jeugdzorginstellingen in de provincie Utrecht benaderd en vanaf juni 2009 tot medio 2010 wordt de pilot voorbereid. Er participeren evenveel gesloten als open instellingen. Bewust is ervoor gekozen om zowel met gesloten als open instellingen te werken.

Tijdens de uitvoeringsfase (van september 2010 tot juni 2011) gaan mbo- en hbo-stagiaires aan de slag bij de jeugdzorginstellingen, volgens een bepaald stageplan, en voor de duur van de stage (38 weken van 3 dagen min. 24 uur).

Vanuit de dagelijkse praktijk in de leefgroep is toegewerkt naar een taakomschrijving van de mbo-stagiaire in relatie tot de in de opleiding te ontwikkelen competenties. Hierbij zijn de competenties uit het kwalificatiedossier richtinggevend. De mbo-stagiaire zal gekoppeld worden aan een hbo-stagiaire en deze duo's staan samen op de leefgroep. Vanuit de dagelijkse praktijk zal blijken wat de meerwaarde is van deze combinatie, waarin ze elkaar aanvullen, ondersteunen en waarin ze van elkaar verschillen. In elke organisatie opereren 3 of 4 van deze duo's.

De mbo-stagiaire is bij voorkeur 18 jaar of ouder en zit in het tweede of derde leerjaar van de BOL.

Na afronding worden de resultaten (good practices, inhoudelijke producten ten behoeve van opleiden, een draaiboek voor regionale samenwerking) landelijk verspreid. Dit is gepland medio 2011.

Kenmerkend voor het proces van de afgelopen tijd zijn het enthousiasme om met de uitvoering van de pilot te starten en innovatief aan de slag te gaan, de grote openheid en bereidheid om zich te verdiepen in elkaars werkerrein, en om te investeren in de samenwerking.

Door het twee maandelijks overleg hebben de pilotpartners elkaar beter leren kennen, ze hebben geproefd van elkaars cultuur en werkwijze en meer begrip gekregen voor elkaars (on)mogelijkheden.

Ook is gebleken hoe belangrijk interne communicatie is als het gaat om het proces waarbij bestaande denkpatronen worden vervangen en nieuwe ideeën moeten postvatten binnen de eigen organisatie.

Conclusies:

- In de praktijk wordt in een aantal regio's al samenwerking en afstemming gezocht tussen de opleidingsinstellingen en het werkveld om tot oplossingen te komen voor de knelpunten op regionaal niveau. Het samenwerkingsproces bevindt zich nog vaak in een beginfase. Er is geen landelijk dekkend netwerk van regionale platforms. Ook vindt er weinig onderlinge kennisuitwisseling plaats.
- Er wordt een nieuwe doelgroep aangeboord door sommige instellingen die met MBO opgeleide professionals werken; het gaat hierbij om zij-instromers, wat ouder en vaak met een andere beroepsachtergrond, die via een (verkort) BBL-traject het diploma PW4JZ behalen en in de jeugdzorginstelling instromen.
- Enkele instellingen voor jeugdzorg die ook MBO-ers opleiden, verwachten een meerwaarde in gecombineerde stages van MBO-ers en HBO-ers en doen hiermee momenteel ervaring op.

Hoofdstuk 4. Algemene conclusies en aanbevelingen

Algemene conclusies

Er kunnen een aantal uitspraken worden gedaan op basis van de beschikbare informatie. Het gaat hierbij meer om een momentopname van de huidige stand van zaken en om trends en minder om “harde” feiten of absolute gegevens.

Positie mbo-er in de jeugdzorg

De centrale vraagstelling naar de wijze waarop afgestudeerde mbo-ers een bijdrage kunnen leveren aan de jeugdzorg is niet eenduidig te beantwoorden.

Een aantal jeugdzorginstellingen onderschrijven de waarde van mbo-ers in de jeugdzorg en een aantal zijn niet overtuigd daarvan.

De praktische insteek van de mbo-er wordt vaak genoemd; deze komt vooral goed tot zijn recht in de functie van pedagogisch medewerker in leefgroepen met “jongere jeugd”.

In teams vormen mbo-ers en hbo-ers samen een sterke mix (25%- 75%)

Persoonskenmerken, reflectievermogen, abstractievermogen, rapportagevaardigheden zijn belangrijke selectiecriteria bij aanname van stagiaires en personeel.

Kwantitatieve behoefte

Er is vanuit de nu beschikbare arbeidsmarktgegevens geen groot personeelstekort te verwachten wat betreft de agogische functies, als tenminste de uitstroom hbo-ers onveranderd blijft richting jeugdzorg en als instellingen de voorkeur blijven geven aan hbo-ers, ook voor de mbo-functies.

Mbo-ers blijven nodig binnen jeugdzorg, maar op beperkte schaal.

Het aantal studenten mbo dat opgeleid wordt, is niet in verhouding tot de beperkte vraag van het werkveld.

Ook door het hbo wordt teveel opgeleid.

Afstemming mbo/hbo en afstemming mbo en werkveld

Veel mbo-ers stromen door naar het hbo. Goede aansluiting tussen mbo en hbo biedt mbo-ers betere perspectieven op een functie binnen jeugdzorg.

Samenwerking en kennisdeling

In een aantal regio's nemen onderwijs en werkveld jeugdzorg stappen tot structurele samenwerking t.b.v. een betere afstemming. Deze regionale platforms bevinden zich nog in beginfase.

Er vindt op het terrein van samenwerking en probleemoplossing nog weinig kennisdeling en uitwisseling van ervaringen op bovenregionaal niveau plaats.

Aanbevelingen

Aanbeveling 1. Regionale samenwerking

Investeer in een regionale of provinciale overlegstructuur tussen jeugdzorginstellingen en beroepsopleidingen voor een betere match tussen onderwijs (mbo en hbo) en werkveld. Laat partijen ervaringen opdoen met het opleiden van mbo-ers in jeugdzorg en zorg voor landelijke kennisdeling van good practices.

Onderzoek mogelijkheden om onder voorwaarden regionale samenwerking extra te stimuleren of te faciliteren en zet een optimale kwalitatieve en kwantitatieve afstemming op de agenda.

Concreet kan hier bij aan het volgende gedacht worden:

- afspraken over een profiel voor instroom op basis van behoefte van het werkveld
- afspraken over het aantal stageplaatsen
- de vormgeving van de BPV (een lintstage of blokstage, etc.)
- bepaalde accenten bij de invulling van het curriculum.

Hierbij dient gestreefd te worden naar een structureel regionaal afstemmingsoverleg tussen het werkveld en zowel het mbo als het hbo. Door deze afstemming regionaal te regelen worden tevens mogelijke regiospecifieke trends en ontwikkelingen meegenomen.

Er zijn al good-practices beschikbaar: zo hebben alle JJI's inmiddels een samenwerking tot stand gebracht met één of meer hogescholen in hun regio. Sommige van deze hogescholen bieden nu een minor werken in een gedwongen kader, en een intern opleidingsprogramma en een traject voor zij-instromers. Ook binnen het mbo zijn mooie voorbeelden beschikbaar, weliswaar in andere deelbranches nl. de kinderopvang¹ en de gehandicaptenzorg².

Aanbeveling 2. Maatregelen opleidingenstructuur

Ook binnen de opleidingenstructuur van het mbo kunnen maatregelen helpen om de vraag-aanbod verhouding van mbo-ers in de Jeugdzorg te verbeteren. Hierbij kan aan het volgende gedacht worden:

- Het koppelen van de Opleiding PW4-JZ aan PW4 Kinderopvang en/of SCW om de kans op werk te vergroten of eventueel PW-JZ als kopstudie te zien op of in PW4 Kinderopvang c.q. SCW.
- Het geven van een realistisch beeld aan gegadigden voor de PW4JZ opleiding van het werken in Jeugdzorg.
- Terughoudend zijn met opleiden van grote groepen BOL-leerlingen PW4 JZ.
- Het opzetten van zij-instroomtrajecten door onderwijs en werkveld samen en gericht werven onder bepaalde doelgroepen

Het tot stand brengen van een goede match zal leiden tot tevredenheid van alle partijen. Het werkveld wordt namelijk op dit moment geconfronteerd met een overaanbod van mbo stagiaires, waar zij geen plek en begeleiding voor aan kunnen bieden.

Aanbeveling 3. Verbetering arbeidsmarktrapportage

Stel vast op welke punten de al bestaande arbeidsmarktrapportages verbetering behoeven ten gunste van een gericht arbeidsmarktbeleid in de branche Jeugdzorg op landelijk en regionaal niveau.

Op basis van de kwantitatieve gegevens uit bestaande arbeidsmarktonderzoeken zijn waarschijnlijke en algemene trends af te leiden voor de totale branche jeugdzorg. Het verdient aanbeveling de gegevens meer te detailleren, uit te splitsen naar verschillende typen instellingen en organisaties binnen de jeugdzorg. Het is immers geen homogene branche.

¹ In de sector Kinderopvang zijn de afgelopen jaren de nodige initiatieven ontplooid om de (pedagogische) kwaliteit op een hoger niveau te brengen. Met de komst van Bureau Kwaliteit Kinderopvang in 2009 is hieraan een forse impuls gegeven. Het activiteitenplan (op basis van een beleidsplan) van de BKK is opgebouwd rond vier pijlers. Eén pijler is "het bevorderen van samenwerking tussen het beroepsonderwijs en de praktijk". Het programma loopt van 2009 -2012 en heeft als centraal doel: een landelijk dekkend netwerk van goedlopende, geformaliseerde regionale samenwerkingsverbanden tussen het beroepsonderwijs en het werkveld. De regionale adviseurs van Calibris zijn veelal hierbij betrokken.

Meer informatie: www.stichtingbkk.nl <<http://www.stichtingbkk.nl>>

² De VGN als brancheorganisatie en Calibris (toen OVDB) besloten in 2004 tot samenwerking in het project "Samen werken aan leren, afronding en verankering". Het project beoogde organisaties voor gehandicaptenzorg te ondersteunen bij het verhelderen van hun regionale opleidingsvraag, het bevorderen van de regionale samenwerking op het gebied van opleiden en het initiëren c.q. versterken van de structurele samenwerking tussen het regionaal beroepsonderwijs en de zorg voor mensen met beperkingen. Bron; Eindrapportage "Samen werken aan leren, afronding en verankering", juni 2006

Daarbij is een arbeidsmarktverkenning op regionaal of provinciaal niveau wenselijk, naast de landelijke bestaande dataverzamelingen. Van belang is daarbij wel om een adequate gebiedsindeling te kiezen.

Naast kwantitatief onderzoek zijn ook kwalitatieve gegevens van belang; er zal rekening gehouden moeten worden met verwachte trends die de situatie op de arbeidsmarkt van de jeugdzorg in de (nabije) toekomst zullen beïnvloeden, zowel wat betreft het zorgaanbod van de instellingen als de personeelsbehoefte en het personeelsbeleid. Voorbeelden hiervan zijn: het groeiend aandeel allochtone jeugdigen in de grote steden, cultuurveranderingen, de tendens om eerder civiel dan strafrechtelijk op te treden.

Deze aanbeveling kan worden ondergebracht bij het project Jeugdzorg: Goed Werk³

Aanbeveling 4. Aansluiting en doorstroom mbo-hbo

Optimaliseer de aansluiting tussen en de doorstroom van mbo-hbo en vorm een landelijke werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van mbo en hbo die de aansluiting op het terrein van de jeugdzorg PW4JZ en SPH, Pedagogiek en MWD onderzoekt, vastlegt en vormgeeft. Maak in die werkgroep gebruik van best practices en reeds ontwikkelde aansluitings- en servicedocumenten.

Doorstroom vanuit het mbo naar het hbo, iets dat nu al vaak gebeurt, kan een potentiële instroom voor de Jeugdzorg opleveren. Werknemers die via deze aanlegroute in de Jeugdzorg werkzaam zijn, blijven ook langer, zo lijkt het. Bovendien zijn er aanwijzingen dat zij het in de HBO-opleiding minder snel uitvallen dan de havisten.

De mbo-ers ontmoedigen om de opleiding PW4 JZ te gaan volgen, is niet aan te bevelen; het hbo mist daardoor een grote groep potentiële leerlingen. Daarbij hebben mbo-leerlingen op grond van een diploma mbo-niveau 4 recht op toelating tot het hbo.

Een investering in de doorlopende leerlijn van mbo naar hbo is daarom van belang.

Een goede aansluiting (tussen mbo en hbo) is d(v)oor de opleidingen op veel plaatsen geregeld op basis van onderlinge afspraken tussen individuele roc's en hogescholen en verschilt van regio tot regio. Opdracht voor de werkgroep is om na te gaan welke landelijke Richtlijnen of aanknopingspunten te geven zijn voor harmonisatie van de doorstroom. Dit maakt het tevens mogelijk bij te dragen aan de succesvolle doorstroom van mbo-leerlingen naar hogescholen buiten de eigen regio.

Aandachtspunten hierbij kunnen zijn:

- Een curricula vergelijking, binnenschools en buitenschools
- Inbreng van het hbo in jaar 4 van PW4JZ, dan is er een natuurlijker overgang van mbo naar hbo
- Een mbo-uitstroom- of hbo-instroomassessment voor mbo PW4-JZ voor het eerste jaar van de hoofdfase van het hbo (dit blijkt in de praktijk goed te werken)
- Deficiëntie programma voor mbo-ers in het eerste jaar van de hoofdfase van het hbo. Wel moet worden benoemd op welke punten dat dan is en of dat dan ook specifiek voor dit soort opleidingen geldt. Het moet niet gaan om algemeenheden over doorstroom van mbo naar hbo

Calibris heeft een servicedocument opgesteld waarin de aansluiting tussen het KD Pedagogisch Werker 4 Jeugdzorg (mbo) en het opleidingsprofiel van SPH, Pedagogiek en MWD beschreven is. In deze documenten wordt helder waar de inhoudelijke aansluiting (op thema's) ligt. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling deze documenten in te zetten om vrijstellingen te verlenen omdat niveaoverschillen niet zijn meegenomen. De documenten zijn bedoeld als communicatiemiddel tussen het mbo en hbo bij het afstemmen. In die zin kunnen ze benut worden bij de verbetering van de doorstroom van mbo naar hbo opleidingen voor de Jeugdzorg.

³ Dit project (voorheen Plan van Aanpak Arbeidsmarkt Jeugdzorg) heeft als een van haar thema's 'versterking arbeidsmarktonderzoek'

Het mbo kan koersen op een doorlopende leerweg en met de werkgeversorganisatie en het hbo ijveren voor een beroepskolom en lateraal een opleidingskolom: mbo-hbo-master voor de Jeugdzorg. Op deze wijze sluiten de doorlopende leerlijnen binnen de opleidingenstructuur optimaal aan op de vraag binnen het werkveld van de Jeugdzorg. Doorlopende kolommen met gekende kwalificaties dragen bij tot een optimale studieduur. Ook bij eventuele verdergaande functiedifferentiatie kan op deze wijze de aansluiting geborgd blijven.

BIJLAGEN

Bijlage 1

Functies in de Jeugdzorg volgens de CAO

De CAO Jeugdzorg geeft in haar functieboek 2009 een beschrijving van de daar voorkomende functies. Met betrekking tot het primaire proces worden de volgende functies, waarvoor minimaal een mbo werk-, en denkniveau nodig is, genoemd:

- gezinshuisouder
- pedagogisch medewerker B (mbo-niveau 4)
- activiteitenbegeleider
- werk-/leermeester (aangevuld met voor de functie relevante opleiding)
- verpleegkundige (mbo-niveau 4)
- medewerker informatie, voorlichting en advies B

Bijlage 2

Samenstelling van de werkgroep voor doorstart deelproject 4

| | |
|-------------------|-----------|
| Harrie Bemelmans | MBO Raad |
| Els Fuhring | MOgroep |
| Richard Kummeling | PHORZA |
| Loes Meurs | DJI-JJI |
| Bea Naninck | Calibris |
| Conny Taes | Calibris |
| Nico van Tol | SAC HSAO |
| (Karin Kleine | HBO-raad) |

Bijlage 3

Geraadpleegde informatiebronnen

- MOgroep: raadpleging leden tijdens een PFO-overleg Jeugdzorg 2010
- Gesprekken met medewerkers van JJI's
- Regionale adviseurs Jeugdzorg van Calibris
- Projectleider regionale pilot Jeugdzorg Utrecht "Dwarse Lijnen"
- Een roc
- Regiomarge 2009
- Rapportage kwantitatieve behoefte van Jeugdzorg aan mbo-geplomeerden, Regiomarge 3.8, bewerking Calibris
- Brochure Hun jeugd: onze zorg. Jonge mbo-ers in de Jeugdzorg, MBO-Raad 2009
- Voor cijfers over instroom en uitval: bron HBO raad mei 2010-06-07
- Calibris Barometer Welzijn 2010





Bijlage 4

De BPV Barometer - Overzicht beschikbaarheid stageplaatsen PW 4 Jeugdzorg naar regio

| | PW4 JZ |
|------------------------------------|--------|
| Noord-Oost | |
| Friesland | |
| Groningen | |
| Drenthe | |
| Noord-Overijssel | |
| Twente | |
| Stedendriehoek | |
| Noord-West | |
| Noord-Kennemerland/ West-Friesland | |
| Zaanstreek-Waterland | |
| Zuid-Kennemerland | |
| Groot-Amsterdam | |
| Gooi- en Vechtstreek | |
| Utrecht-Oost | |
| Utrecht-Midden | |
| Flevoland | |
| Zuid-West | |
| Duin-en Bollenstreek | |
| Haaglanden | |
| Midden-Holland | |
| Drechtsteden | |
| Rijnmond | |
| West-Brabant | |
| Zeeland | |
| Zuid-Oost | |
| Gelderland Midden | |
| Achterhoek | |
| Gelderland Zuid | |
| Rivierenland | |
| 's Hertogenbosch | |
| Tilburg | |
| Zuid-Oost Brabant | |
| Noord- en Midden Limburg | |
| Zuid-Limburg | |

Bron: Calibris Barometer Welzijn 2010

Beoordeling stageplaatsen Signalen

| | | |
|---|-----------------------|---|
|  | nijpend tekort | Studenten geweigerd / instroom roc aangepast Studenten uiteindelijk geplaatst op niet passende stages Stages uitgesteld of afgelast |
|  | tekort | Stages pas te vinden na intensief zoeken, en vaak te laat |
|  | evenwicht | Studenten voor 95% op tijd geplaatst op passende plaatsen Stages makkelijk te vinden |
|  | voldoende | Aanmeldingen nieuwe leerbedrijven onnodig |
| | blanco | Geen gegevens beschikbaar |

Aan deze eindrapportage werkten mee:

Calibris



MBO Raad



**Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Justitie**



MOgroep Jeugdzorg



Phorza

Beroepsvereniging voor sociale,
(ortho)pedagogische en hulpverlenende
functies



SAC HSAO