

PROGRAMMA

en

POSITION PAPERS

**Rondetafelgesprek over
stages na afstuderen**

op

**16 februari 2017,
10.00-12.00 uur**



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Den Haag, 8 februari 2017

Voortouwcommissie: **vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid**
Volgcommissie(s):

Activiteit: **Rondetafelgesprek**
Datum: donderdag 16 februari 2017
Tijd: 10.00 - 12.00 uur
Openbaar/besloten: openbaar

Onderwerp: Stages na afstuderen

Agendapunt: **PROGRAMMA**

Blok 1 10.00-11.00 uur: Deskundigen/Inspectie SZW/Werkgever

Mw. M. Zuurbier	Inspectie SZW
Dhr. J. Van Liempt	StudentenBureau
Dhr. M. Wolbers	Radboud Universiteit
Dhr. T. Wilthagen	Universiteit van Tilburg

Blok 2 11.00-12.00 uur: Werknemers-/Brancheorganisaties

Mw. L. Gonggrijp	NIP
Mw. M. Post	NVO
Mw. K. van der Molen	FNV Jong
Dhr. S. Eski	CNV Jongeren
Mw. E. Wolf	GGZ-instelling de Bascule

Griffier: M.E. Esmeijer

Activiteitsnummer: 2016A05405

POSITION PAPERS

Rondetafelgesprek op donderdag 16 februari 2017 over stages na afstuderen

Blok 1 – 10.00-11.00 uur: Deskundigen/Inspectie SZW

- | | | |
|-------------------------------------|--------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Mw. M. Zuurbier | Inspectie SZW |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Dhr. J. van Liempt | StudentenBureau |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Dhr. M. Wolbers | Radboud Universiteit |
| <input type="checkbox"/> | Dhr. T. Wilthagen | Universiteit van Tilburg |

Blok 2 – 11.00-12.00 uur: Werknemers-/Brancheorganisaties/Werkgever

- | | | |
|-------------------------------------|----------------------|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Mw. L. Gonggrijp | Nederlands Instituut voor Psychologen |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Mw. M.Post | Nederlandse Vereniging van Pedagogen en
Onderwijskundigen |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Mw. K. van der Molen | FNV Jong |
| <input type="checkbox"/> | Dhr. S. Eski | CNV Jongeren |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Mw. E. Wolf | GGZ-instelling de Bascule |

POSITION PAPER

**Dhr. J. van Liempt
StudentenBureau**

StudentenBureau bemiddelt tussen bedrijven en HBO (90%) en WO (10%) studenten. Dit doen wij vooral voor meewerk- en afstudeerstages (+/- 1250 per jaar). Onze zoektocht naar een passende kandidaat begint na een bezoek aan het bedrijf. Daarin benadrukken wij het belang van het leerproces en de taak van de stagebegeleiders hierin (bijvoorbeeld door te benoemen dat wij onze studenten garanderen dat ze goede begeleiding krijgen). Wij bemiddelen studenten met bedrijfskundige opleidingen (marketing, logistiek, commercie, HR, ICT/Techniek, etc).

Bedrijven die met ons zaken doen zijn bereid om te betalen voor een kwalitatief passende kandidaat. Dit zijn in onze ervaring niet het type stage dat zich leent voor stagemisbruik; zij zetten de oplossing voor het vraagstuk centraal en onze core business is om hiervoor deze te leveren. Wat hierbij sporadisch voorkomt is dat kandidaten ons online vinden en op zoek zijn naar werkervaring. Zij zijn dan niet in staat om een passende baan te vinden en hopen hiervoor de stage als brug te gebruiken. Wij realiseren ons dat dit niet puur mag gaan over capaciteit, extra handjes, maar om een type stage waarbij de leerervaring minstens net zo belangrijk is als hetgeen de kandidaat toevoegt aan de organisatie. In dat geval geloven wij dat er sprake is van een win/win situatie en zien wij hier geen grote problemen in.

Ons standpunt is dat er sprake is van stagemisbruik indien een gekwalificeerde kandidaat met een slechte positie op de arbeidsmarkt (door het overvloed van eenzelfde type gekwalificeerde kandidaat) ingezet wordt om 'productie' te maken onder het minimum loon (dus tegen een stagevergoeding). Hierbij wordt de voorwaarde om de leervraag centraal te stellen gemakkelijk omzeild door de productie niet aan diegene toe te schrijven. Dit zien wij zeer zelden bij de voorgenoemde bedrijfskundige opleidingen maar meer in de zorg (bijvoorbeeld Orthopedagogiek).

De oplossing ligt m.i. overigens niet in het afschaffen van deze constructie, want wat gaat de kandidaat die de broodnodige ervaring op wil doen dan doen? Het beter managen van de toelating van studenten op deze opleidingen en het voor bedrijven aantrekkelijker te maken om starters op de arbeidsmarkt in een betaalde baan aan te nemen, zijn naar mijn mening constructievere oplossingen.

POSITION PAPER

**Dhr. M. Wolbers
Radboud Universiteit**

Rondetafelgesprek over stagemisbruik

Het is onbekend wat de aard en omvang is van stages na afstuderen en welke opleidingen daar het meest mee te maken hebben. Het ligt voor de hand te veronderstellen dat vooral bij opleidingen met een zwak arbeidsmarktperspectief de stage na afstuderen wordt gebruikt door afgestudeerden om relevante praktijkervaring op te doen en 'een voet tussen de deur te krijgen' bij een werkgever. Over mogelijk stagemisbruik door werkgevers – door pas afgestudeerden als goedkope arbeidskrachten in te zetten – zijn ook geen goede, representatieve cijfers beschikbaar. Onderzoek naar de aard en omvang van stages na afstuderen en mogelijk stagemisbruik is daarom wenselijk.

Indien er sprake is van stagemisbruik, dan dient dit vanzelfsprekend te worden bestreden. Afgestudeerde jongeren die beschikken over formele kwalificaties en feitelijk arbeid verrichten hebben recht op een fatsoenlijke arbeidsovereenkomst en dito beloning. Een stage gericht op beroepspraktijkleren dient plaats te vinden tijdens een opleiding en niet pas na afronding ervan.

Bij het tegengaan van stages na afronding van een opleiding en mogelijk misbruik door werkgevers daarbij dient de structurele oplossing dan ook vanuit het onderwijs te komen. In het middelbaar en hoger beroepsonderwijs is een stage (of leerwerkplek) een vast onderdeel van het curriculum van een opleiding. Dit blijkt de overgang van school naar werk te versoepelen. Zo kan bijna de helft van de jongeren na afronding van de beroepsopleiding bij hun stagewerkgever aan de slag (blijven). Bij universitaire opleidingen komen stages (nog) relatief weinig voor. Slechts bij enkele opleidingen – en dan pas in een vergevorderde fase – komt men met de beroepspraktijk in aanraking. Denk aan een geneeskundestudent die coassistentenschappen gaat lopen in een ziekenhuis of een afgestudeerde die een universitaire lerarenopleiding gaat volgen en een stage moet doen op een school.

De oplossing ligt dus voor de hand. Maak de stage een verplicht onderdeel van iedere universitaire opleiding en ruim daar – net als in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs – voldoende tijd voor in: minimaal zo'n drie tot zes maanden. Zorg er verder voor dat eindtermen met betrekking tot de beroepspraktijk worden geformuleerd en bij onderwijsvisitaties de arbeidsmarktrelevantie van een opleiding als beoordelingscriterium zwaarder gaat meetellen dan nu het geval is. Daarnaast is het wenselijk dat meer aandacht komt voor het arbeidsmarktperspectief van universitaire opleidingen. Ter vergelijking: in het middelbaar beroepsonderwijs hebben instellingen sinds 2008 de wettelijke zorgplicht tot het uitsluitend aanbieden van beroepsopleidingen met arbeidsmarktperspectief. Ook dienen zij studenten goed voor te lichten over de kans op werk die opleidingen bieden. Zo bestaat er sinds enkele jaren een studiebijsluiter (<https://www.s-bb.nl/onderwijs/studie-cijfers>).

Maarten Wolbers

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) en Radboud Universiteit

POSITION PAPER

Mw. L. Gonggrijp
Nederlands Instituut voor
Psychologen
en
Mw. M. Post
Nederlandse Vereniging van
Pedagogen en Onderwijskundigen

Rondetafelgesprek Stages na afstuderen op 16 februari 2017

Position paper van Nederlandse vereniging van pedagogogen 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 pedagogogen 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.



Handreiking werkervaringsplaatsen

voor psychologen & pedagogen

BOX 1

Publicaties in de media na de uitzending van het tv-programma 'De Monitor' d.d. 3 januari 2016, wekken de indruk dat er voor werkervaringsplaatsen kaders zijn die wettelijk gelden. Het betreft dan het centraal stellen van het leerdoel; het moet gaan om boventallig werk met begeleiding en er is sprake van een leer/werkplek. Het NIP en de NVO onderschrijven de noodzaak voor bepaalde voorwaarden maar na overleg hierover met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/Inspectie is vastgesteld dat voor werkervaringsplaatsen - waarover het in deze handreiking gaat - wettelijk niets is geregeld. Deze handreiking is juist bedoeld om handvatten aan leden te bieden.

Vooraf

Deze handreiking is bedoeld voor de leden van het NIP en de NVO, die zich na hun studie psychologie of pedagogiek willen voorbereiden op een werkervaringsplaats. Wat komt er allemaal bij kijken en waar moet je rekening mee houden? Heb je al een werkervaringsplaats, dan is deze handreiking een checklist om te kijken of je werkgever alles geregeld heeft wat nodig is. Zie ook box 1.

Het NIP en de NVO vinden dat een werkervaringsplaats een meerwaarde is. Je hebt werkervaring nodig om door te kunnen groeien tot een kwalitatief goede en professionele psycholoog/pedagoog. Werkervaring is ook een harde eis om überhaupt toegelaten te worden tot een betaalde opleidingsplaats. En als startend psycholoog of pedagoog vergroot je je kansen op de arbeidsmarkt vanwege de praktijkervaring die je opdoet. Bepaalde zaken moeten wel op orde zijn; denk aan leerdoelen, begeleiding, passende vergoeding maar ook aan beroepsaansprakelijkheid. Als dat laatste niet goed geregeld is, dan kan dat gevolgen hebben voor cliënten, maar ook voor jou als starter.

Het NIP en NVO kregen signalen uit het werkveld dat bovenstaande zaken niet altijd even goed geregeld zijn. Daarom is deze handreiking voor je opgesteld, waarmee je kunt beoordelen of een werkervaringsplaats voldoet aan de voorwaarden van de beroepsverenigingen. Als je je bewust bent van de aandachtspunten en risico's kun je weloverwogen keuzes maken. Bovendien kun je beter onderhandelen over de bijbehorende arbeidsvoorwaarden.

Checklist

Voor je een overeenkomst voor een werkervaringsplaats aangaat, moet je aan een aantal zaken denken en daar goede afspraken over maken. Hieronder leggen we de belangrijkste dingen uit:

- 1. Expliciet leerdoel**
- 2. Omvang begeleiding en supervisie**
- 3. Betaling**
- 4. Duur overeenkomst**
- 5. Perspectief na werkervaringsplaats**
- 6. Aansprakelijkheid: beroepscode NIP en NVO**
- 7. Aansprakelijkheid: overige (materiële) schade**
- 8. Vastleggen afspraken**
- 9. Werkervaringsplaats: pensioen, WW en bijstand**

Verder geven de beroepsverenigingen NIP en NVO je een overzicht waarvoor je als lid bij hen terechtkunt en waarom het belangrijk is dat je lid bent van een beroepsvereniging. Zie box 5.

BOX 2

Er is een onderscheid tussen stages en werkervaring binnen de opleiding enerzijds en een werkervaringsplaats na de opleiding anderzijds. Bij een stage en werkervaring als onderdeel van de reguliere opleiding psychologie en pedagogiek, ligt het accent op het leren en niet op productieve werkzaamheden. Bij een werkervaringsplaats of stage na de opleiding is het niet altijd duidelijk of het accent ligt op leren of op het verrichten van productieve werkzaamheden.

Signalen van leden laten zien dat zij op een werkervaringsplaats werkzaamheden verrichten die de 'gewone' werknemers binnen de instelling ook verrichten. Hier doet zich dus al snel de vraag voor of er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Het hiervoor genoemde onderscheid is belangrijk, omdat als het accent ligt op het verrichten van productieve arbeid onder gezagsverhouding, er sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst. De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (hierna: WML) is dan van toepassing. De arbeidsovereenkomst hoeft niet formeel en ook niet schriftelijk te zijn afgesloten.

Ook als uit de feiten en omstandigheden blijkt dat aan de kenmerken van een arbeidsovereenkomst is voldaan, kan er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Of er daadwerkelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst kan alleen worden beantwoord door de kantonrechter aan wie deze vraag kan worden voorgelegd. Ook de Inspectie SZW kan een onderzoek doen. Elementen van een arbeidsovereenkomst zijn arbeid, loon, gedurende een zekere tijd arbeid verrichten en een gezagsverhouding. De beschikbaarstelling van arbeid zal volgens de rechtspraak reëel moeten zijn. Er moet sprake zijn van een voor de werkgever productieve arbeidsprestatie. Een stagiair die in het kader van een reguliere opleiding praktijkervaring opdoet of door het leerproces slechts in toenemende mate productieve arbeid verricht, heeft niet voldaan aan het element 'arbeid' van de definitie arbeidsovereenkomst.

Ad. 1 Expliciet leerdoel

Het is belangrijk dat je samen met je werkgever leerdoelen formuleert. De bewaking van de voortgang gebeurt door je werkgever (leidinggevende of begeleider). Als je merkt dat je werkgever dat te weinig of niet doet, neem dan zelf het initiatief. Het gaat er uiteindelijk om dat jij tijdens en aan het eind van het traject objectief kunt vaststellen in welke mate je de afgesproken leerdoelen hebt behaald. Met deze aantoonbare nieuwe kennis en vaardigheden heb je een betere uitgangspositie bij bijvoorbeeld sollicitatiegesprekken.

Ad. 2 Omvang begeleiding en supervisie

Je werkgever moet je adequate begeleiding/supervisie bieden, zodat je je leerdoelen kunt realiseren en je opgedane ervaringen kunt delen. Spreek daarom regelmatig supervisiemomenten af, waarbij je feedback krijgt en vragen kunt stellen. De omvang en frequentie van de begeleiding/supervisie moet wel in verhouding staan tot de omvang van de werkervaringsplaats.

Ad. 3 Betaling

In deze handreiking hebben we het over werkervaringsplaatsen, waarbij de nadruk ligt op het verrichten van 'productie'. Je bent een afgestudeerde professional met een universitaire opleiding, die in een werkervaringsplaats vaak soortgelijk werk verricht als collega's die in loondienst zijn. Het NIP en de NVO vinden het onacceptabel als je geen vergoeding, een kleine vergoeding of slechts een reiskostenvergoeding krijgt, terwijl je productieve arbeid verricht. Aangezien dat vaak het geval is bij starters, ligt het voor werkgevers meer voor de hand om de salarisschalen voor startende psychologen en pedagogen in de cao GGZ aan te houden. Het minimumloon geldt dan als bodem. Laat dit ook je inzet zijn bij onderhandelingen met je (toekomstige) werkgever.

We hebben hier de cao GGZ als voorbeeld genomen, maar werkervaringsplaatsen kunnen ook bij organisaties zijn die onder een andere cao vallen. Daarom hebben we een aantal links opgenomen van veel voorkomende cao's ([cao GGZ](#), [cao Gehandicaptenzorg](#), [cao Jeugdzorg](#), [cao VVT](#)). Ga voor jezelf na welke cao voor jou van toepassing is. Zie box 2 en box 4.

Misschien krijg je te maken met een situatie waarbij de nadruk niet ligt op 'productie', maar waarbij het leren centraal staat. Dan lijkt het meer op een stageovereenkomst. De cao GGZ bijvoorbeeld, kent een regeling vóór de stagevergoeding en de reiskosten van een stagiaire. Hoofdstuk 7, artikel 5a geeft een stagevergoeding van € 314,- bruto per maand aan, inclusief onkosten waaronder reiskosten woon- werkverkeer. Heb je als stagiair geen ov-jaarkaart, dan kom je in aanmerking voor reiskostenvergoeding woon-werkverkeer uit hoofdstuk 11A van de cao GGZ.

Let op: in artikel 15 van hoofdstuk 2 van de cao GGZ is bepaald dat een stagiair een leerling is, die onder begeleiding leerdoelen realiseert in het kader van zijn opleiding. De regeling voor stagiairs in de cao GGZ is dus niet van toepassing op afgestudeerde psychologen en pedagogen. Mocht in jouw situatie het accent op leren liggen en niet op het verrichten van productieve arbeid, spreek dan met je werkgever af dat hij voor wat betreft de vergoedingen aansluiting zoekt bij de stageregelingen in de cao GGZ.

BOX 3

Personen vanaf 18 jaar die niet zelf kunnen voorzien in de kosten van het bestaan (o.a. inkomens- en vermogenstoets) kunnen een beroep op de bijstand (Participatiewet) doen. Voor jongeren tot 27 jaar gelden specifieke voorwaarden namelijk: Jongeren die door het Rijk bekostigd onderwijs kunnen volgen hebben géén recht op bijstand (art. 13 lid 2 sub c Pwet). Is dat naar het oordeel van de gemeente niet het geval, dan is er in beginsel dus wél recht op bijstand (1). Er geldt -vóór dat bijstand kan worden aangevraagd- een 'zoektermijn' van 4 weken. Dat wil zeggen dat jongeren die bijstand aanvragen, moeten aantonen in een periode van 4 weken tussen de eerste melding bij UWV (aanvraag voor bijstand vindt plaats bij UWV samen met inschrijving als werkzoekende. UWV stuurt de aanvraag door naar de woongemeente van de aanvrager) en de aanvraag bijstand bij de gemeente (art 41 lid 4 Pwet) zeer actief (maar tevergeefs) naar scholing/werk te hebben gezocht. Indien belanghebbende, naar het oordeel van de gemeente, heeft aangetoond actief (maar tevergeefs) naar werk/scholing te hebben gezocht, kan de bijstandsuitkering met ingang van de dag van de melding bij het UWV ingaan.

Ad. 4 Duur overeenkomst

Het is noodzakelijk dat je voldoende ervaring opdoet. Spreek daarom met je werkgever af dat de werkervaringsplaats minimaal 6 maanden en maximaal 12 maanden duurt. Je moet ook genoeg uren per week maken, denk hierbij aan 24 tot 28 uur per week. Daarnaast moet je de mogelijkheid hebben om tussentijds een betaalde baan ergens anders te kunnen aanvaarden. Spreek daarom met je werkgever af dat je de overeenkomst tussentijds en zonder een lange opzegtermijn mag beëindigen. Natuurlijk maak je daarbij ook goede afspraken over de overdracht van lopende cliëntdossiers.

Ad. 5 Perspectief na werkervaringsplaats

Het is de bedoeling dat je met een werkervaringsplaats meer perspectief hebt op een baan. Dat kan ook bij dezelfde werkgever zijn. Je kunt met je werkgever afspreken dat hij je na de werkervaringsplaats een arbeidsovereenkomst aanbiedt. Het is verstandig om dat schriftelijk vast te leggen. Wil je werkgever je geen arbeidsovereenkomst aanbieden, maak dan voor jezelf de afweging of je de werkervaringsplaats ook zonder perspectief op een baan wilt accepteren. Ook zonder zicht op een baan kan een werkervaringsplaats meerwaarde hebben, maar mét perspectief is natuurlijk wel een stuk aantrekkelijker.

Ad. 6 Aansprakelijkheid: beroepscode NIP en NVO

Wees je bewust van de beroepscode voor psychologen van het NIP en de beroepscode van de NVO voor pedagogen. Als lid val je onder de betreffende beroepscode en het tuchtrecht van de vereniging. Net zoals alle andere leden van het NIP en de NVO moeten psychologen en pedagogen met een werkervaringsplaats zich kunnen verantwoorden voor hun beroepsmatig handelen. Ga je als psycholoog of pedagoog een professionele relatie aan met cliënten, dan ben je verantwoordelijk voor je eigen handelen of het nalaten daarvan. Dat geldt in het bijzonder als je betrokken bent bij de diagnostiek en/of behandeling van een individuele cliënt. Of dat nu plaatsvindt onder supervisie van een andere psycholoog of pedagoog of niet. Dat geldt ook voor andere vormen van begeleiding. Er zijn situaties waar dit anders is. Denk aan een opleidingssituatie waar je directe aanwijzingen krijgt, die je op moet volgen en waar er ook direct toezicht is op je werkzaamheden.

Spreek met je werkgever goed af hoe het is geregeld, mocht je tuchtrechtelijk aansprakelijk worden gesteld. Laat dat expliciet vastleggen in de overeenkomst. Uitgangspunt hierbij kan zijn de regeling in de cao GGZ hoofdstuk 3, artikel 2. In dit artikel is opgenomen dat de werkgever in een adequate rechtsbijstand voorziet als de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedures.

BOX 4

De Inspectie SZW kan worden ingeschakeld als er een vermoeden is van een misstand ten aanzien van werkervaringsplaatsen.

Voor de Inspectie SZW is de WML het wettelijk kader op basis waarvan eventuele onderzoeken naar deze misstanden plaatsvinden. De Inspectie SZW heeft hier een handhavingstaak. Stelt de Inspectie SZW vast dat er sprake is van een arbeidsrelatie, dan zal de werkgever in ieder geval het (achterstallig) minimumloon moeten betalen.

De Inspectie SZW kan alleen aan de hand van voldoende concrete meldingen een onderzoek verrichten. Alleen dan kan de Inspectie SZW – indien nodig – optreden. De ervaring van de Inspectie SZW is dat personen die werkzaam zijn op een werkervaringsplaats niet snel geneigd zijn een melding te doen. Het NIP en de NVO vinden het belangrijk dat eventuele misstanden worden gemeld bij de Inspectie SZW, maar begrijpen ook dat de drempel hoog is: mensen zijn bang hun werkervaringsplaats te verliezen of hun kansen op de arbeidsmarkt te verspelen.

Er is ook de mogelijkheid om anoniem te melden, maar dat betekent niet dat genoemde nadelen zich dan niet kunnen voordoen. Het is belangrijk dat je hier een eigen afweging maakt. Zie ook www.inspectieszw.nl. Naast het melden bij de Inspectie SZW is er ook de mogelijkheid klachten over werkervaringsplaatsen te melden bij het meldpunt van de FNV: meldpunt@fnvjong.nl

Ad. 7 Aansprakelijkheid: overige (materiële) schade

Maak ook duidelijke afspraken met je werkgever over de aansprakelijkheid voor eventuele schade aan derden tijdens de uitoefening van je functie. In de cao GGZ bijvoorbeeld, staat hiervoor een regeling in hoofdstuk 3, artikel 1. De werkgever is namelijk verplicht een verzekeringsovereenkomst af te sluiten die de persoonlijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt vanwege dood, lichamelijk letsel en/of zaakschade aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie. In artikel 3 van het desbetreffende hoofdstuk van de cao GGZ is een regeling opgenomen voor schade die de cliënt aan jou als werknemer toebrengt. Het gaat hierbij om materiële schade die een cliënt aan een werknemer heeft toegebracht. Denk aan schade aan goederen van de werknemer en schade als gevolg van verwonding. Spreek met je werkgever af dat bij je werkervaringsplaats dezelfde regelingen gelden en laat dat schriftelijk vastleggen.

Ad. 8 Vastleggen afspraken

We hebben al een paar keer gewezen op het feit dat je afspraken moet vastleggen. Zorg er daarom voor dat gemaakte afspraken op papier staan en dat zowel jij als je werkgever ze ondertekend hebben.

Ad. 9 Werkervaringsplaats: pensioen, WW en bijstand

Je bouwt alleen WW-rechten op vanuit je werkervaringsplaats als er als er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Je werkgever draagt sociale premies af en zowel werkgever als werknemer (jij) betalen pensioenpremies. Zo maak je een begin met je pensioenopbouw. Is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst, dan draagt je werkgever geen sociale premies en pensioenpremies af en bouw je dus ook geen WW-rechten en pensioen op.

Als startende psycholoog en pedagoog kan het dus gebeuren dat je geen, of onvoldoende, WW-rechten hebt opgebouwd. Heb je geen andere betaalde baan of steun van bijvoorbeeld je ouders, dan ben je aangewezen op de bijstand (Participatiewet). De gemeente bepaalt of je daar recht op hebt. Het is ook expliciet aan de gemeente om te beoordelen of je een bijstandsuitkering mag behouden als je na het afronden van je studie via een werkervaringsplaats aan de slag gaat. Formeel ben je dan 'niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt', maar dat mag geen reden zijn om een aanvraag voor bijstand af te wijzen. De gemeente kan immers op individueel niveau dit soort activiteiten toestaan om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten (met behoud van bijstandsuitkering). Zie box 3.

BOX 5

NIP en NVO vinden studenten en starters zeer belangrijk voor de groei en ontwikkeling van de beroepsgroep. We hechten dus veel waarde aan deze groep en organiseren activiteiten met en voor hen.

Zowel NIP als NVO hebben een apart netwerk voor studenten & starters; dit netwerk denkt mee en adviseert over beleid en promotie. De netwerken organiseren aparte inhoudelijke themabijeenkomsten, die over het algemeen (ook door niet-starters) goed worden bezocht en uiterst betaalbaar zijn ([agenda NIP/agenda NVO](#)).

NVO

- In oktober 2015 organiseerde het NVO-netwerk het succesvolle congres 'De Naakte Waarheid' over seksuele ontwikkeling. Een nieuw congres zit in de planning.
- De NVO organiseert praktijkavonden voor de studieverenigingen van alle universiteiten in Nederland. Tijdens deze praktijkavonden gaan studenten in gesprek met professionals uit verschillende werkvelden.
- De NVO biedt studenten de mogelijkheid om tegen een gereduceerd tarief congressen of andere bijeenkomsten bij te wonen.
- Alle universiteiten verzorgen een kennismaking met de NVO als onderdeel van het reguliere studieprogramma.
- De NVO heeft een aparte [flyer](#) voor studenten en starters.
- In het bestuur van de NVO zit een student-bestuurslid.
- Studenten zijn voor € 25,- per jaar lid. De eerste jaren na hun afstuderen betalen starters een gereduceerd tarief van € 95,- per jaar.
- De NVO reikt jaarlijks [twee thesisprijzen](#) uit voor excellente mastertheses van studenten Pedagogiek en/of Onderwijskunde aan een van de Nederlandse universiteiten. Een thesis betreft het onderwijsdomein van de orthopedagogiek, de ander het domein van de algemene pedagogiek en/of onderwijskunde.

NIP

- Het NIP brengt startende psychologen met elkaar in contact om kennis en ervaring uit te wisselen. Als lid van het NIP profiteer je van het grootste psychologen-netwerk en kennisuitwisselingsplatform van Nederland.
- Starters kunnen actief deelnemen aan het NIP met 13.000 psychologen om van te leren en de mogelijkheid tot netwerken.
- Het NIP biedt een breed scala aan inhoudelijke activiteiten.
- Het NIP ondersteunt starters bij het vinden van een baan, maar ook bij hun persoonlijke ontwikkeling.
- Het NIP biedt overzichtelijke informatie over het werkveld van de psycholoog, nascholing en registraties.
- Het NIP behartigt de belangen van startende psychologen.
- Leden krijgen interessante informatie en ontvangen leuke kortingen op vakliteratuur via de NIP-Boekenclub, korting op bijvoorbeeld een beroepsaansprakelijkheidsverzekering, een gratis abonnement op het tijdschrift De Psycholoog en NIP-bijeenkomsten zijn gratis of tegen een flink gereduceerd tarief.

Tot slot

Naast deze handreiking is er een themadossier 'werkervaringsplaatsen' op de websites van het [NIP](#) en de [NVO](#). In dit themadossier vind je actuele ontwikkelingen over dit onderwerp.

Disclaimer

Het NIP en de NVO zijn niet aansprakelijk voor besluiten die individuele leden op grond van deze handreiking nemen of keuzes die zij maken. Het is een handreiking. Er kunnen daarom geen rechten worden ontleend aan deze handreiking.

POSITION PAPER

Mw. K. van der Molen
FNV Jong



Positionering – Stages na de studie / werkervaringsplekken – FNV Jong

09-02-17

Aanleiding

FNV Jong is sinds 2015 bezig met het in kaart brengen en het verhelpen van de problematiek rondom stages na de studie, ook vaak werkervaringsplekken genoemd. In juni 2015 kreeg FNV Jong opvallend veel meldingen van leden en niet leden van de jongerenbond die afgestudeerd waren, maar stage liepen bij een organisatie, daar productief werk deden, maar daar nauwelijks of niet voor betaald werden, altijd onder het minimumloon. FNV Jong deelde de verontwaardiging van de melders en besloot hierop een meldpunt op te richten, het *Meldpunt Stagemisbruik*, om een beter beeld te krijgen van de problematiek rondom stages na de studie. Hierop zijn tot op heden meer dan 500 meldingen binnengekomen. De meldingen waaiëren uit over vele sectoren, maar de grootste groepen melders centrereren zich in de *psychologie, orthopedagogiek, architectuur en communicatie/marketing*. Daarnaast zien wij meldingen uit de *overheid, journalistiek, techniek en human resource*. Wij zijn ervan overtuigd dat dit maar het topje van de ijsberg is, want meerdere melders hebben aangegeven dat zij met meerdere stagiairs werken, maar dat de meesten niet durven te melden omdat zij bang zijn hun toekomst te saboteren als hun melding op de een of andere manier naar buiten zou komen. FNV Jong vindt dat als de afgestudeerde de benodigde vooropleiding heeft, hij/zij aan de slag zou moeten kunnen op een startersfunctie mét een passend salaris en dus niet ingezet mag worden voor vergelijkbaar werk als stagiair.

Zijn stages na afstuderen echte stages of werkervaringsplaatsen?

Uiteraard zijn er zowel *positieve* als *negatieve* voorbeelden te noemen van ervaringen met stages na de studie. Beginnend bij het *positieve* krijgen wij inderdaad ook van jongeren te horen dat zij veel geleerd hebben van een stage na afstuderen en dat de stage ze voor hun gevoel beter heeft voorbereid op een toekomstige baan. Ook zijn er jongeren die de ervaring gebruiken om een studiekeuze of carrièreswitch te maken. Een aantal jongeren heeft aangegeven dat zij dankzij hun werkervaringsplek een baan hebben gevonden bij het bedrijf waar zij stage hebben gelopen.

Waar wij ons echter zorgen over maken is dat het erop lijkt dat werkgevers de stage na de studie gebruiken als verlengde proefperiode. Het eerder genoemde leeraspect, dat een jongere veel kan leren op een werkervaringsplek is begrijpelijk, maar leren kan natuurlijk ook in een startersfunctie waar je voor betaald wordt, daar is immers een startersfunctie voor ingericht. Als de opleiding de jongere onvoldoende heeft voorbereid op de praktijk is dat een probleem dat in die betreffende opleiding opgelost moet worden, maar is daarmee geen excuus om de jongere in financiële problemen te brengen door de on(der)betaalde stage na afstuderen. Er zijn genoeg bedrijven die hun medewerkers 'on the job' opleiden, waarbij de medewerkers wel een inkomen hebben. Wij zullen dus eerder voorstander zijn van betere scholingsmogelijkheden voor werkenden, dan voor on(der)betaalde werkervaringsplekken.

In de meeste gevallen die wij hebben gezien in ons meldpunt waren de werkervaringsplaatsen verkapte werkplekken, soms zelfs functies die vroeger betaald waren, maar nu vervangen worden door stages, waar jongeren productief werk deden zonder daar voor betaald te krijgen. Wij hebben zelfs gesproken met melders die ons vertelden dat zij medewerkers zelfs in moesten werken terwijl zij stage liepen.

Wederom, er zijn stages na de studie waar niet de focus ligt op productie, maar op leren. Mét begeleiding. Alleen zelfs in deze gevallen wordt er een splitsing gemaakt tussen de mensen die het zich wel financieel kunnen permitteren om onbetaald stage te lopen na afstuderen, en degenen die dat niet kunnen vanwege beperkte financiële middelen. Dit lijkt ons een oneerlijke splitsing en draagt bij aan de al grote kloven tussen arm en rijk die wij zien in onze maatschappij.

Is er sprake van arbeidsovereenkomsten, maar dan zonder salaris?

Wij zien dat er meestal een 'stagecontract' wordt afgesloten met afgestudeerden, die niet te onderscheiden is van een contract van een stagiair die nog studeert. Daarnaast zien wij dat jongeren 30-40 uur werken zonder daar betaling voor te krijgen. Ze krijgen dezelfde verantwoordelijkheden als reguliere werknemers, en worden afgerekend op fouten of het niet halen van een productienorm, zonder daar betaald voor te krijgen.

Welke mogelijke oplossingen zijn er?

Uiteraard zien wij niet alleen problemen, maar ook zeker oplossingen. Zo stellen wij voor om meer in te zetten op proactief handhaven op misbruik, dus directe controles bij de organisaties waar de meeste meldingen vandaan komen. Op dit moment ligt de drempel om melding te doen van misbruik

voor een jongere veel te hoog, omdat veel jongeren bang zijn om door het doen van een melding hun kansen op een baan te saboteren.

Het moge duidelijk zijn, werkgevers willen graag afgestudeerde jongeren voor zich inzetten, maar maken betaling hierin optioneel. Wij vragen de politiek om hier strakkere beperkingen voor in te stellen, zodat als een werkgever een afgestudeerde voor zich wil laten werken, de werkgever de afgestudeerde een eerlijk loon moet betalen, conform de cao en wet minimumloon. Stages zijn nuttig, maar moeten tijdens de studie worden gefaciliteerd. Waar die stages niet worden gefaciliteerd is volgens ons concrete ruimte voor verbetering. Daarnaast hoort er bij een stage tijdens een studie een controlemechanisme vanuit de opleiding op de kwaliteit van de stage te zijn, na het afronden van een opleiding is dat niet het geval en staat de afgestudeerde er vaak alleen voor.

Hoe kijkt FNV Jong aan tegen stagemisbruik? In hoeverre hebben zij daarmee te maken en bestrijden zij het fenomeen actief?

Zoals gezegd hebben wij dus een Meldpunt Stagemisbruik waar wij honderden meldingen op (hebben) ontvangen en waarin wij zo veel mogelijk jongeren adviseren over hun rechten en plichten. Een aantal meldingen hebben wij doorgezet naar de Inspectie SZW zodat zij verder kunnen gaan met de aanpak. Maar het punt blijft, hoe goed wij jongeren ook voorlichten en adviseren, het blijft pleisters plakken. Eigenlijk zou het helemaal niet zo ver moeten komen dat een jongere onbetaald productief werk doet, en dat een werkgever daar werkervaringsplekken voor aanbiedt. Wij zouden daarom graag zien dat er meer wordt ingezet op de controle op vacatures die afgestudeerde stagiairs vragen voor productief werk, want anders blijft het voor ons dweilen met de kraan open. Dagelijks zien wij vacatures online komen waar actief wordt gevraagd naar afgestudeerde stagiairs die voor 30-40 uur per week inzetbaar moeten zijn en grote verantwoordelijkheden krijgen. Als daar geen inkomen tegenover staat, hoe moeten die jongeren dan rondkomen? Het wordt dan geheel aan het toeval overgelaten dat de jongere (vaak dankzij ouders die dat kunnen betalen) beschikking heeft tot geld om de stage onbetaald of voor een schamel loontje te lopen. Zoals ook zichtbaar was in de afleveringen van *de Monitor* over werkervaringsplekken zorgt deze splitsing tussen mensen ook voor verdringing, want om rond te kunnen komen gaat men vaak onder zijn/haar niveau werken, wat mensen van dat niveau verdringt.

Voor vragen/opmerkingen over dit stuk of ons Meldpunt Stagemisbruik mag u mailen naar meldpunt@fnvjong.nl

Voor andere vragen aan FNV Jong over onze ervaringen met werkervaringsplekken mag u ook mailen naar kristina.vandermolen@fnvjong.nl (Kristina van der Molen, voorzitter van FNV Jong)

POSITION PAPER

Mw. E. Wolf
GGZ-instelling de Bascule

Raad van Bestuur

Postadres	Postbus 303 1115 ZG Duivendrecht
Bezoekadres	Rijksstraatweg 145 1115 AP Duivendrecht
Telefoon	(020) 890 19 00
Internet	www.debascule.com

Lid Expertisenetwerk Kinder- en Jeugdpsychiatrie

Tweede Kamer Commissie SZW
T.a.v. mevrouw J. van der Linden
Adjunct-griffier Cie. SZW

Betreft: werkervaringsplaatsen Ref.: EW/TKC-SZW

Duivendrecht, 9 februari 2017

Geachte leden van de Tweede Kamer Commissie SZW,

Naar aanleiding van uw uitnodiging voor deelname aan het rondetafelgesprek van de Tweede Kamer Commissie SZW, met als centrale vraag of de stages die na het afstuderen worden gelopen echte stages of werkervaringsplaatsen zijn, treft u hieronder een toelichting aan op het gebruik van werkervaringsplaatsen binnen de Bascule. Namens de Bascule zal mevrouw E.D. Wolf-Hannema, manager HRM, aanwezig zijn voor een nadere toelichting.

De Bascule is een academisch centrum voor kinder- en jeugdpsychiatrie. Naast het onderzoeken en behandelen van cliënten is ook het opleiden van professionals een van onze taken. In dat kader leiden wij mensen op tot kinder- en jeugdpsychiater, klinisch (neuro)psycholoog en GZ-psycholoog en bieden wij studenten stagemogelijkheden en werkervaringsplaatsen. Een werkervaringsplaats is een leerfunctie, waarbij pasafgestudeerden onder supervisie van een hoofdbehandelaar leren om zelfstandig behandelingen te verrichten. De Bascule biedt pasafgestudeerden op een werkervaringsplaats opleiding, begeleiding en werkervaring. Elke werkervaringsplaats heeft een werkbegeleider die hem/haar begeleidt bij de werkzaamheden. Naast het algemene leerdoel kan de werkbegeleider met degene op de werkervaringsplaats ook individuele leerdoelen formuleren. In verband met de begeleiding en supervisie zorgen wij voor een evenwichtige verdeling van het aantal werkervaringsplaatsen per afdeling. Mensen op een werkervaringsplaats krijgen in principe voorrang bij interne vacatures. In de afgelopen 3 jaar is circa 20% doorgestroomd naar een betaalde functie bij de Bascule.

Het systeem van werkervaringsplaatsen in de GGZ is in het leven geroepen door de constatering dat studenten die van de reguliere opleiding komen nog niet voldoende zijn toegerust om zelfstandig in de klinische praktijk aan de slag te gaan. Daarbij komt nog het feit dat er meer studenten van de opleiding komen dan dat er arbeidsplaatsen zijn. Hierdoor komen pasafgestudeerden moeilijk aan een baan. Specifiek voor de Bascule geldt bovendien dat zij in de regel geen specifieke werkervaring met kinderen en jongeren hebben, iets wat wij zien als een vereiste om bij ons in dienst te komen. Met een werkervaringsplaats kan de vereiste ervaring worden opgedaan om klinisch psychologische werkzaamheden uit te voeren en kinderen, jongeren en hun ouders met complexe psychische problemen te behandelen. Een werkervaringsplaats helpt hen om een betere uitgangspositie op de arbeidsmarkt te krijgen. De Bascule heeft een goede naam en basispsychologen die bij ons ervaring hebben opgedaan blijken aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt.

Pasafgestudeerde basispsychologen en orthopedagogen geven aan graag een werkervaringsplaats bij de Bascule te willen vervullen. Dat blijkt ook uit het aantal open sollicitaties die wij ontvangen van mensen die een werkervaringsplaats zoeken. Wanneer er een werkervaringsplaats in de organisatie beschikbaar komt, wordt deze opgevuld met kandidaten uit portefeuille of zoeken wij via ons interne netwerk naar een geschikte kandidaat.

De werkervaringsplaats binnen de Bascule is een leerfunctie die als doelstelling heeft het opdoen van ervaring en het leren omgaan met het realiseren van productie. Dat houdt in dat iemand op een werkervaringsplaats geen productienorm heeft, zoals behandelaren met een dienstverband. In het verleden is het voorgekomen dat enkele afdelingen wel een productienorm hanteerden voor werkervaringsplaatsen. Dat was niet in lijn met de doelstelling van de leerfunctie. Daarom hebben wij er sinds de uitzending van de Monitor in december 2015 op toegezien dat het beleid strikt wordt uitgevoerd zoals vastgesteld; voor alle afdelingen geldt dat er geen productienorm wordt gehanteerd voor de werkervaringsplaatsen. Voor een werkervaringsplaats wordt een overeenkomst opgesteld met een maximale contractduur van 1 jaar en voor maximaal 24 uur per week. De overeenkomst kan niet verlengd worden. Iemand op een werkervaringsplaats ontvangt een vergoeding van de gemaakte reiskosten, vergoeding voor vakliteratuur, een tegemoetkoming in de studiekosten en cadeaubonnen als afscheidscadeau.

Wat betreft de taken, verantwoordelijkheden en verwachtingen is er een duidelijk onderscheid tussen de werkervaringsplaats en een basispsycholoog in dienstverband. Degene op een werkervaringsplaats verricht onder toezicht werkzaamheden zoals bijvoorbeeld intakes, psychologisch onderzoek en onderdelen van de behandeling. In tegenstelling tot een werkervaringsplaats worden aan een basispsycholoog in dienstverband hogere eisen gesteld aan competenties, ervaringen en opleiding. Taken en verantwoordelijkheden van een basispsycholoog in dienstverband overstijgen de werkervaringsplaats en betreffen onder andere: het uitzetten en monitoren van de behandelstrategie, het bieden van consultaties aan derden en bijdragen aan het realiseren van de productie- en ontwikkeldoelstellingen van de afdeling. Dit verschil in competenties, ervaring en opleiding is terug te vinden in de arbeidsovereenkomst.

De overeenkomst voor een werkervaringsplaats is aanzienlijk minder uitgebreid, omdat iemand op een werkervaringsplaats minder plichten heeft dan een reguliere medewerker. Zo geldt er voor een werkervaringsplaats een verkorte opzegtermijn wanneer er sprake is van uitstroom naar een betaalde baan. In het contract is opgenomen onder wiens toezicht de werkzaamheden worden verricht, de naam van de begeleider wordt vermeld en het aantal uren begeleiding wordt genoemd.

Wij vertrouwen erop hiermee een beeld geschetst te hebben van de inzet van werkervaringsplaatsen bij de Bascule. Tijdens het Rondetafelgesprek zal mevrouw Wolf een nadere toelichting kunnen geven.

Met vriendelijke groet,



Mevrouw drs. N.D. de Koning,
Raad van Bestuur/Kinder- en Jeugdpsychiater