

‘Aansluiting gemist?’

Een kwalitatief onderzoek naar de stagetekorten voor Zorghulpen en Helpenden.

Mirjan de Lange
Studentnummer: 1442112
Sociologie, Masterscriptie Beleid & Consultancy
Rijksuniversiteit Groningen
Januari, 2009

Begeleidster: drs. Hilde Steenbergen
Referent: prof. dr. Sietske Waslander

Samenvatting

In de toekomst wordt een toenemend tekort aan personeel in de zorg en een toename van de vraag naar zorg verwacht. De vergrijzing speelt een grote rol in deze ontwikkelingen; arbeidskrachten binnen de zorg verouderen en stoppen met werken en het toenemend aantal ouderen vraagt om meer professionele zorg. Om aan de vraag van goed opgeleide arbeidskrachten in de zorg te kunnen voldoen, is goed onderwijs binnen deze sector van groot belang. Tot 1996 werden de opleidingen tot Verzorging en Verpleging intern aangeboden binnen de zorginstellingen. Met ingang van 1 augustus 1997 is de nieuwe kwalificatiestructuur in het beroepsonderwijs in werking gegaan met als doel de leerling breder en flexibeler op te leiden. Het onderwijs werd vanaf dat moment vanuit Regionale Opleidingscentra aangeboden in vier niveaus: de Zorghulp (niveau 1), de Helpende (niveau 2), de Verzorgende (niveau 3) en de Verplegende (niveau 4). De stage is sindsdien een belangrijke periode in de opleidingen geworden om ervaring in de praktijk op te doen. Een knelpunt sinds de invoering van deze nieuwe structuur zijn de stagetekorten. De voorspelling is dat in 2011 grote tekorten zullen zijn voor het aantal leerlingen waarvan verwacht wordt dat ze een opleiding willen volgen in de zorg. Vergeleken met de overige niveaus (Verzorgende en Verpleegkunde) wordt voor niveau 1 (Zorghulp) en 2 (Helpende) een extra groot tekort aan stageplaatsen gesignaleerd. Omdat het belang van arbeidskrachten in de zorg groot is, zijn deze stagetekorten voor de Zorghulp en Helpende zorgelijk. Zonder stageplaats kan een leerling de opleiding niet met succes afronden. De centrale vraag van deze scriptie luidt daarom:

Wat zijn oorzaken voor het tekort aan stageplaatsen voor Zorghulpen en Helpenden, en hoe kan het aanbod aan stageplaatsen worden vergroot?

De opleiding Zorghulp en Helpende leidt leerlingen op voor uitvoerend werk in zorg- of welzijnsinstellingen. Enkele oorzaken voor de stagetekorten voor deze leerlingen zijn dat een zorginstelling al gauw een leerling van de opleiding Verzorging of Verpleging verkiest boven de leerling Zorghulp en/of Helpende. Het begeleiden van deze laatste leerlingen kost namelijk vaak meer tijd en geld dan een leerling van niveau 3 of 4. Voldoende goede stageplekken zal de kans op voortijdig schoolverlaten verkleinen en daarnaast de motivatie van de leerlingen voor de opleidingen verhogen.

Uit de theorie blijkt dat er sprake kan zijn van kwalitatieve en kwantitatieve aansluitingsproblematiek tussen zorg- en onderwijsinstellingen. Kwantitatief omdat er meer niveau 1 en 2 leerlingen zijn dan stageplaatsen en kwalitatief omdat de beroepshouding (voornamelijk motivatie) van de leerlingen van niveau 1 en 2 niet voldoet aan de wensen van de arbeidsmarkt. Daarbij kan sprake zijn van verdringingsverschijnselen, wat inhoudt dat de hoger opgeleiden (niveau 3 / 4) het lager naastgelegen niveau innemen (niveau 1 / 2). Daarnaast kan

ook sprake zijn van 'upgrading', wat inhoudt dat door verschillende maatschappelijk ontwikkelingen (bijvoorbeeld globalisering en technologische ontwikkelingen) een steeds groter wordende behoefte ontstaat aan een verhoogd niveau van kennis en vaardigheden van laag gekwalificeerde beroepen, zoals niveau 1 en 2. Een belangrijke huidige ontwikkeling in het beroepsonderwijs is de invoering van een nieuwe competentiegerichte kwalificatiestructuur. Het doel van deze nieuwe structuur is onder andere een verbeterde aansluiting van het onderwijs op de praktijk en het verkleinen van het vroegtijdig schoolverlaten (vergroten van motivatie). Uit de theorie blijkt dat het belangrijk is voor de intrinsieke motivatie van leerlingen voor werk en / of opleiding dat leerlingen respect en waardering ontvangen. Daarnaast wordt het welbevinden in de school en de identificatie met de school ook belangrijk geacht voor de leermotivatie van leerlingen. Tot slot heeft een maatschappelijke ontwikkeling mogelijk invloed op de motivatie van de leerlingen Zorghulp en Helpende. De opkomende 'meritocratie', ook wel de prestatimaatschappij genoemd, heeft tot gevolg dat mensen steeds minder gemotiveerd worden voor een laag gekwalificeerde opleiding of beroep. Het belang van een hoge opleiding wordt steeds groter.

Omdat de centrale vraag en de theorie veelomvattend zijn, zijn er enkele onderzoeksvragen geformuleerd om verder richting te geven aan het onderzoek. De onderzoeksvragen luiden als volgt:

1. Welke redenen geven zorg- en onderwijsinstellingen aan voor het tekort aan stageplaatsen voor Zorghulpen en Helpenden?
2. Welke 'behoeften' hebben de leerlingen van de opleiding Zorghulp en Helpende?
3. Zou gezien theorie en onderzoek de leerafdelingen kunnen bijdragen aan het vergroten van het aanbod aan stageplaatsen voor de Zorghulpen en Helpenden?

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden is kwalitatief onderzoek verricht. Er zijn leerlingen Zorghulp en Helpende, stagebegeleiders vanuit zorg- en onderwijsinstellingen en medewerkers van het kenniscentrum Calibris geïnterviewd. Uit de resultaten blijkt dat de aansluiting tussen zorg- en onderwijsinstellingen niet optimaal is; de zorginstellingen hebben voor het opvullen van een stageplaats de voorkeur voor leerlingen van een hoger niveau. Er kan sprake zijn van verdringing door de hoger opgeleiden en van 'upgrading' van de niveau 1 en 2 beroepen. De hoger opgeleiden (niveau 3 / 4) zouden de lager opgeleiden (niveau 1 / 2) kunnen verdringen, er zijn momenteel meer leerlingen van niveau 3 / 4 dan van niveau 1 / 2. Het is daarnaast mogelijk dat aan dezelfde beroepen tegenwoordig meer eisen aan kennis en vaardigheden gesteld omdat het een officiële kwalificatie betreft (upgrading). Meer aandacht is noodzakelijk voor het functieprofiel van deze leerlingen, hebben zorginstellingen wel behoefte aan de leerlingen Zorghulp en Helpende? De vraag die ook gesteld kan worden is of zorginstellingen wel interesse hebben in de leerlingen die de overstap naar niveau 3 niet kunnen maken. Tot slot hebben leerlingen aangegeven graag meer serieus genomen te willen worden

door zorg- en onderwijsinstellingen. Vanuit de maatschappij (te beginnen vanuit de zorg- en onderwijsinstellingen) zou meer respect voor de laag gekwalificeerde leerlingen moeten komen. Dit zou de motivatie van de leerling voor de opleiding en het beroep kunnen doen vergroten. Een voorbeeld van een stageconcept dat inspeelt op de problematiek van de stagetekorten is dat van de leerafdelingen. Het concept van de leerafdelingen heeft een efficiëntere vorm van kosten en baten voor de zorginstellingen. Ook zorgt dit concept ervoor dat de zorg- en onderwijsinstellingen dichter tot elkaar komen en beter gaan samenwerken. Daarnaast wordt de motivatie van de leerling vergroot door de intensieve begeleiding en door meer verantwoordelijkheid en collegialiteit. De voordelen van een leerafdeling voor de zorginstellingen en voor de leerlingen kunnen zorginstellingen ertoe doen besluiten (meer) stageplaatsen in de vorm van een leerafdeling aan te bieden aan leerlingen van niveau 1 en 2.

Voorwoord

Tijdens mijn afstudeerstage van februari 2008 tot april 2008 bij het Stagebureau Expertisecentrum ben ik terecht gekomen in de wereld van het beroepsonderwijs binnen de zorg. Het Stagebureau Expertisecentrum coördineert vraag en aanbod van stageplaatsen en het organiseert en begeleidt projecten met als doel voldoende goede stageplaatsen en beroepsbeoefenaren te creëren in de sector zorg en welzijn in Groningen en Drenthe. Al snel trokken de leerlingen van niveau 1 en 2 van de zorg, de Zorghulpen en de Helpenden, mijn aandacht. Voor deze leerlingen hebben zorginstellingen duidelijk minder interesse, gezien het geringe aantal stageplekken dat ze aanbieden. Ik heb besloten mijn scriptie over deze problematiek te doen, omdat mijn nieuwsgierigheid omtrent de redenen en oplossingen voor de stagetekorten groeide. Daarnaast was ik geïnteresseerd in deze bijzondere groep leerlingen; wie zijn deze leerlingen? Wat kunnen ze en wat willen ze?

Graag wil ik iedereen bedanken die mee hebben geholpen aan mijn onderzoek en bereid zijn geweest tijd vrij te maken voor een interview. Daarnaast wil ik in het bijzonder Jelly Zuidersma bedanken, wie mij veel geholpen heeft tijdens mijn onderzoek en mij veel 'ins&outs' verteld heeft over het beroepsonderwijs in de zorg. Ook wil ik Hilde Steenbergen en Sietske Waslander bedanken voor de begeleiding vanuit de faculteit. Tot slot wil ik mijn vader in het bijzonder bedanken voor de steun en hulp tijdens de 'laatste loodjes' van het schrijven van mijn scriptie.

Groningen, januari 2009

Mirjan de Lange

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 De zorg slaat toe

1.1	Inleiding	Blz. 1
1.2	Wie zorgt in de 21 ^{ste} eeuw?	Blz. 1
1.3	WEB	Blz. 2
1.4	Knelpunt	Blz. 3
1.5	Stagetekorten voor Zorghulpen en Helpenden	Blz. 6
1.6	Centrale vraag	Blz. 6

Hoofdstuk 2 Zorghulp en Helpende

2.1	Inleiding	Blz. 8
2.2	Opleiding Zorghulp en Helpende	Blz. 8
2.3	Kenmerken van de leerlingen	Blz. 10
2.4	Oorzaken van stagetekorten	Blz. 11
2.5	Gevolgen van stagetekorten	Blz. 12
2.6	Actoren	Blz. 12
2.7	Maatregelen tot nu toe	Blz. 13
	2.7.1 De leerafdeling	Blz. 14
2.8	Samenvatting	Blz. 16

Hoofdstuk 3 Theorie

3.1	Inleiding	Blz. 17
3.2	Aansluiting onderwijsinstellingen en arbeidsmarkt	Blz. 18
	3.2.1 Aspecten van de aansluiting	Blz. 18
	3.2.2 Kwalitatieve en kwantitatieve aansluitingsproblematiek	Blz. 19
	3.2.3 Belang opleiding	Blz. 20
3.3	Competentiegerichte kwalificatiestructuur	Blz. 21
3.4	Samenwerken	Blz. 21
3.5	Motivatie	Blz. 22
3.6	Meritocratie	Blz. 24
	3.6.1 Wat is meritocratie	Blz. 24
	3.6.2 Risico's	Blz. 24
	3.6.3 Meritocratie en de arbeidsmarkt	Blz. 25
3.7	Onderzoeksvragen	Blz. 25

Hoofdstuk 4 Methoden van onderzoek

4.1	Inleiding	Blz. 28
4.2	Soort onderzoek	Blz. 28
4.3	Onderzoeksmethode	Blz. 29

4.4	Populatie en steekproef	Blz. 29
4.5	Structuur interviews	Blz. 32
4.6	Analyse	Blz. 33
4.7	Kwaliteitscriteria	Blz. 34

Hoofdstuk 5 Resultaten

5.1	Inleiding	Blz. 37
5.2	Resultaten van de interviews begeleiders zorginstelling	Blz. 37
	5.2.1 <i>Ingang WEB</i>	Blz. 37
	5.2.2 <i>De stagetekorten</i>	Blz. 38
	5.2.3 <i>De leerafdeling</i>	Blz. 39
5.3	Resultaten van de interviews begeleiders onderwijsinstellingen	Blz. 40
	5.3.1 <i>Ingang WEB</i>	Blz. 40
	5.3.2 <i>De stagetekorten</i>	Blz. 41
	5.3.3 <i>De leerafdeling</i>	Blz. 43
5.4	Resultaten van de interviews leerlingen in een reguliere stage	Blz. 43
	5.4.1 <i>De leerling</i>	Blz. 43
	5.4.2 <i>De opleiding</i>	Blz. 44
	5.4.3 <i>De stage</i>	Blz. 46
5.5	Resultaten van interviews leerlingen op een leerafdeling	Blz. 48
	5.5.1 <i>De leerling</i>	Blz. 48
	5.5.2 <i>De opleiding</i>	Blz. 48
	5.5.3 <i>De stage</i>	Blz. 49
5.6	Resultaten van de interviews medewerkers Calibris	Blz. 52

Hoofdstuk 6 Evaluatie

6.1	Inleiding	Blz. 53
6.2	Opvallende uitkomsten	Blz. 53
6.3	Leerafdeling	Blz. 55

Hoofdstuk 7 Conclusies

7.1	Inleiding	Blz. 57
7.2	Conclusies	Blz. 57
7.3	Mogelijkheden voor vervolgonderzoek	Blz. 59
	Literatuur	Blz. 61
	Bijlagen	Blz. 65

Hoofdstuk 1 De zorg slaat toe

1.1 Inleiding

Dit hoofdstuk geeft een inleiding in het onderwerp van deze scriptie, namelijk de stagetekorten voor de niveau 1 en niveau 2 leerlingen van het beroepsonderwijs (de Zorghulp en Helpende). In paragraaf 1.2 zal allereerst aandacht besteed worden aan de verwachte tekorten aan arbeidskrachten in de zorg, een situatie die de relevantie verklaart van voldoende stageplaatsen voor leerlingen van de zorgopleidingen. In paragraaf 1.3 zal de geschiedenis van de zorgopleidingen beschreven worden, met speciale aandacht voor het ontstaan van de nieuwe kwalificatiestructuur. In paragraaf 1.4 zal aandacht besteed worden aan de stagetekorten voor de leerlingen van het beroepsonderwijs, en in het bijzonder voor de leerlingen Zorghulp en Helpende (paragraaf 1.5). Tot slot zal in paragraaf 1.6 de centrale vraag van deze scriptie behandeld worden.

1.2 'Wie zorgt in de eenentwintigste eeuw?'

Verschillende publicaties en debatten dragen in deze tijd een verontrustende titel zoals de bovenstaande (Jonker, 2004)¹. De titel 'Wie zorgt in de eenentwintigste eeuw?' doelt op een zorgelijke ontwikkeling in de zorgsector, namelijk een toenemend tekort aan personeel in de zorg. Om in 2025 aan de vraag naar arbeidskrachten in de zorg te voldoen zullen 1,8 miljoen mensen in de zorg en welzijn werkzaam moeten zijn. Dit komt overeen met 22% van de totale beroepsbevolking. Momenteel is 13% van de beroepsbevolking werkzaam in de zorg (Kant & Ruitenburg, 2006).

Het verwachte tekort wordt veroorzaakt door een dalende instroom van nieuwe arbeidskrachten enerzijds en een groeiende vraag naar professionele zorg anderzijds. De dalende instroom van nieuwe arbeidskrachten wordt geweten aan het slechte imago van verzorgende beroepen en aan de toenemende vergrijzing van het zorgpersoneel, waardoor er veel medewerkers zullen stoppen met werken. De groeiende vraag naar professionele zorg is een gevolg van een aantal maatschappelijke ontwikkelingen zoals de vergrijzing en een toename van mensen met een chronische en psychische aandoening. De vraag naar zorg zal met bijna 40% toenemen van 1,2 miljoen in 2000 tot 1,7 miljoen in 2020 (SCP, 2004a). De toename van armoede onder ouderen en de eventuele afname van mantelzorg (familie, vrienden) kan eveneens leiden tot een grotere vraag naar professionele zorg (SCP, 2004a).

Het groeiende tekort aan arbeidskrachten in de zorg draagt ertoe bij dat de zorgsector steeds meer in de schijnwerpers staat. Met de overheidscampagne 'De Zorg. Het echte werk' probeerde

¹ Zie bijvoorbeeld Annemarie de Vries en Ina Babbe, Jaarboek Emancipatie 1999. Wie zorgt in de 21e eeuw?, 's-Gravenhage: Elsevier Bedrijfsinformatie 1999, en Anneke Groen en Els van der Wal (red.), Wie zorgt er in de 21e eeuw? Over de combinatie van werken en zorg, Amsterdam: Stichting de Rode Hoed 2001 (Jonker, 2004).

de overheid in 2000 het imago van het werken in de zorgsector te verbeteren en meer arbeidskrachten aan te trekken. Deze campagne mislukte volgens het Nederlands Dagblad; de instroom van nieuwe arbeidskrachten en nieuwe leerlingen bleef achter ('Half miljoen vacatures in de zorg', 4 juli 2006). In 2006 probeerde de overheid het nogmaals met de campagne 'Trots op Zorg'. Deze campagne liep tot 1 januari 2008 en had als doel het vergroten van de waardering voor het beroep van Verzorgende en Verpleegkundige in de ouderenzorg en daarnaast het aantrekken van meer arbeidskrachten in de zorg. De campagne is tot op heden nog niet geëvalueerd.

De overheid is momenteel nog steeds op zoek naar oplossingen voor de tekorten op de arbeidsmarkt in de zorg². Ten eerste wordt gedacht aan het aantrekkelijker maken van banen in de zorg door het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden. Ten tweede denkt de overheid aan het werven van zorgpersoneel in landen die zelf een overschot aan zorgpersoneel hebben of waar dit dreigt te ontstaan. Tot slot wordt gesproken over een kwijtschelding van collegegeld voor studenten die een zorgopleiding volgen. De overheid is zich dus terdege van bewust dat om aan de toekomstige vraag naar arbeidskrachten in de zorg te voldoen, het belang van voldoende opgeleide arbeidskrachten groot is.

1.3 Wet Educatie en Beroepsonderwijs

Om aan de vraag van goed opgeleide arbeidskrachten in de zorg te kunnen voldoen, is goed onderwijs binnen deze sector van groot belang. Tot 1996 werden de opleidingen tot Verzorging en Verpleging intern gegeven binnen de zorginstellingen. Er bestonden toen twee deskundigheidsniveaus; een eerste graad deskundigheidsniveau van Verpleegkundige en tweede graad deskundigheidsniveau van Verpleger of Verpleegster. Dit 'inservice-opleidingssysteem' hield in dat leerlingen gedurende de opleiding werknemers waren en een bijdrage leverden aan de personeelsbezetting van de zorginstelling (Falke & Odé, 1991). Het grote verschil met het overige beroepsonderwijs was dat de primaire verantwoordelijkheden van het onderwijs bij de zorginstellingen zelf berustte en niet bij het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen. In 1980 werd naast het inservice-onderwijs gedeeltelijk gestart met het dagonderwijs in de zorg. Het doel hiervan was de integratie van verschillende opleidingen (het breder opgeleid worden), een toename van de professionaliteit, het meer leerling zijn dan werkkraft, een verkorting van de opleidingsduur en een overzichtelijke opleidingsstructuur (Falke & Odé, 1991).

Gedurende de jaren '80 en '90 ontstond steeds meer kritiek op het inservice-onderwijs en wilde de overheid steeds meer invloed hebben op het onderwijs in de zorg. Het inservice-onderwijs werd steeds meer bekritiseerd als ondoorzichtig, met teveel verschil in zwaarte en niveau tussen verschillende opleidingen (Commissie Kwalificatiestructuur, 1996). Door de

² De volgende drie mogelijke oplossingen zijn gebaseerd op drie moties van de Tweede Kamer genoemd in de volgende kamerstukken: Tweede Kamer der Staten-Generaal, 29828, Arbeidsmarkt en opleidingen zorgsector, nummers 51, 52, 53, 55. April 2008.

specifieke opleiding binnen de zorginstellingen hadden leerlingen vaak moeite met het vinden van een baan buiten de zorginstelling na het afronden van de opleiding. Er ontstond een grote behoefte aan een samenhangend opleidingsstelsel voor de opleidingen Verpleging en Verzorging opleidingen in Nederland. In 1996 is daarom de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) van kracht gegaan.

Op 1 augustus 1997 startte een nieuwe landelijke kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs van Verpleging en Verzorging. De nieuwe kwalificatiestructuur in de zorg bestaat tegenwoordig uit vijf opleidingsniveaus en twee leerwegen. De vijf nieuwe opleidingsniveaus zijn:

- niveau 1: Zorghulp
- niveau 2: Helpende
- niveau 3: Verzorgende
- niveau 4: MBO- Verpleegkundige
- niveau 5: HBO- Verpleegkundige³

Niveau 1 tot en met 4 zijn MBO-opleidingen en niveau 5 is een HBO-opleiding.

Deze nieuwe kwalificatiestructuur formuleert 'wat' het onderwijs moet realiseren (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 1996). Voor elke opleiding zijn eindtermen geformuleerd. In de eindtermen wordt aangegeven wat van afgestudeerden op elk van de kwalificatieniveaus in de praktijk wordt verwacht. De eindtermen zijn ontworpen door de landelijke organen voor het beroepsonderwijs en de minister van Onderwijs stelt ze vast. Hoe de onderwijsinstellingen het onderwijs organiseren blijft een zaak van henzelf. Ook kunnen zij zelf beslissen over de invulling van de ruimte die niet in de eindtermen is omschreven (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 1996).

Het onderwijs wordt op twee verschillende manieren (leerwegen) aangeboden, namelijk de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en de Beroepsopleidende leerweg (BOL). In de Beroepsbegeleidende leerweg werkt de leerling vier dagen en gaat daarnaast een dag per week naar school. In de Beroepsopleidende leerweg gaat de leerling vier of vijf dagen per week naar school. De stage is in deze leerweg een gespecificeerde periode van de opleiding. Naast de veranderingen in de structuur van de opleidingen werd vanaf de invoering van de WEB het onderwijs in de zorg niet meer intern binnen de zorginstellingen gegeven. Niveau 1 tot en met 4 wordt gegeven vanuit reguliere onderwijsinstellingen (de Regionale Opleidingscentra) en niveau 5 vanuit Hogescholen.

1.4 Knelpunt

De evaluatierapporten over de invoering van de WEB zijn redelijk positief, al kan volgens Boer en Hovels (2004) de aansluiting tussen de opleiding en de praktijk nog verbeterd worden. Er is onder

³ In deze scriptie zal niet verder ingegaan worden op niveau 5: HBO-Verpleegkundige. In de volgende hoofdstukken zal met Verpleegkundige de niveau 4: MBO-Verpleegkundige worden bedoelt.

andere meer werkveldspecifieke diepgang gewenst, meer aandacht voor agogische competenties nodig en het onderscheid tussen niveau 4 en 5 is onduidelijk. Veel van deze geconstateerde aansluitingsproblemen zijn echter volgens hen op te lossen door zorg- en onderwijsinstellingen meer samen te laten werken. Het belangrijkste knelpunt na de invoering van de WEB is het tekort aan stageplaatsen (Onderwijsinspectie, 2002)⁴. In het nieuwe stelsel is ervaring opdoen binnen de praktijk voor de leerlingen erg belangrijk. Stageplaatsen zijn een nieuw fenomeen in het dagonderwijs; binnen het inservice-model werd een opleiding op de werkplek gegeven en waren er geen stageplaatsen.

Helaas wordt het steeds moeilijker om geschikte stageplaatsen te vinden voor alle leerlingen die een opleiding in de zorg in het beroepsonderwijs volgen. In sommige regio's in Nederland ontstaan voor bepaalde niveaus zelfs tekorten aan stageplaatsen, die steeds groter worden. De voorspelling is dat in 2011 nog grotere tekorten zullen zijn voor het aantal leerlingen waarvan verwacht wordt dat ze dan een opleiding willen volgen in de zorg (Calibris, 2007a). Het tekort aan stageplaatsen is voor het eerst in januari 2001 aangekaart door de Tweede Kamer (Tweede Kamer, 2003-2004, 29282, nr.13, p.3). Calibris, het landelijk orgaan van het Beroepsonderwijs Zorg, Dienstverlening, Welzijn en Sport rapporteert dat momenteel in veel regio's onvoldoende stageplekken zijn. In tabel 1 worden deze regionale verschillen per opleiding weergegeven.

Tabel 1: Beschikbaarheid stageplaatsen voor leerlingen in 2008, Calibris (2008)⁵.

Regio	Verpleegkundige (niv.4)	Verzorgende (niv.3)	Helpende (niv.2)
Groningen en Drenthe	Onvoldoende	Ruim voldoende	Ruim onvoldoende
Friesland	Ruim onvoldoende	Ruim onvoldoende	Ruim onvoldoende
IJsselvecht	Ruim onvoldoende	Ruim onvoldoende	Ruim onvoldoende
Twente	Ruim onvoldoende	Ruim voldoende	Ruim onvoldoende
Arnhem	Ruim voldoende	Ruim voldoende	Onvoldoende
Nijmegen	Ruim voldoende	Ruim voldoende	Evenwicht
Veluwe	Ruim onvoldoende	Ruim onvoldoende	Ruim onvoldoende
Noord Holland	Voldoende	Ruim onvoldoende	Ruim onvoldoende
Amsterdam	Ruim onvoldoende	Evenwicht	Ruim onvoldoende
Flevoland	Ruim voldoende	Ruim voldoende	Ruim onvoldoende
Utrecht	Onvoldoende	Voldoende	Onvoldoende
Leiden-Rijstreek	Onvoldoende	Ruim onvoldoende	Onvoldoende
Haaglanden	Ruim onvoldoende	Ruim voldoende	Ruim voldoende
Rotterdam	Evenwicht	Ruim voldoende	Ruim onvoldoende
Drechtsteden	Ruim voldoende	Ruim voldoende	Ruim voldoende

⁴ Een stageplaats is een stageplek waar een stagiair Zorghulp of Helpende gedurende het studiejaar voor 3 dagen per week stage kunnen lopen. Een stageplaats wordt in het MBO vaak Beroepspraktijkvorming (BPV) genoemd.

⁵ De beschikbaarheid voor stageplaatsen voor de Zorghulp (niveau 1) zijn door Calibris niet weergegeven. De reden hiervoor is dat de Zorghulp opleiding geen officiële startkwalificatie is. Niet alle onderwijsinstellingen bieden een Zorghulp opleiding aan.

Zeeland	Voldoende	Voldoende	Ruim voldoende
West-Brabant	Ruim voldoende	Evenwicht	Ruim voldoende
Midden-Brabant	Ruim onvoldoende	Evenwicht	Voldoende
NO-Brabant	Onvoldoende	Onvoldoende	Onvoldoende
ZO-Brabant	Voldoende	Ruim voldoende	Ruim voldoende
Limburg	Voldoende	Evenwicht	Onvoldoende

In deze tabel is te zien dat de beschikbare stageplaatsen per regio en opleiding verschillen. Vooral in Groningen, Drenthe, Friesland, IJsselvecht, Veluwe, Noord-Holland en Leiden zijn de tekorten groot voor alle niveaus. Voor de Verpleegkundige is het aanbod in 11 regio's onvoldoende, tegenover in 10 regio's voldoende. Voor de Verzorgende is het aanbod in de meeste regio's in evenwicht, voldoende of ruim voldoende (15 regio's voldoende tegenover 6 regio's tekort). Voor de Helpende zijn in de meeste regio's de tekorten het grootst (15 regio's onvoldoende en 6 regio's voldoende).

Of de invoering van de WEB de oorzaak is van de steeds groter wordende tekorten aan stageplaatsen is niet met zekerheid te zeggen. Voorafgaande aan de invoering van het nieuwe stelsel was er geen sprake van stagetekorten, om de eenvoudige reden dat stages in het toenmalige systeem niet bestonden. Instellingen hadden maar een beperkt aantal opleidingsplaatsen gekoppeld aan de toekomstige personeelsbehoefte van de instelling. Een mogelijke oorzaak van het ontstaan van de stagetekorten zou kunnen zijn dat sinds de invoering van de WEB sprake is van een groei van het aantal leerlingen voor de opleidingen in de zorg. De oorzaak hiervan zou kunnen zijn dat leerlingen vanaf toen breder en flexibeler opgeleid werden, zodat de keuze om een opleiding in de zorg te gaan doen gemakkelijker werd gemaakt. In tabel 2 is te zien dat sinds 2001 voor de Verpleging en Verzorging een groei gaande is in aantallen leerlingen.

Tabel 2: Historische ontwikkeling aantal leerlingen BOL opleidingen 2001/2002 tot 2006/2007 en prognose 2008/2011 voor het domein Verpleging en Verzorging per kwalificatieniveau (Calibris, 2007).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Prognose 2008	Prognose 2011
<i>Verpleging en Verzorging totaal</i>	18.400	19.200	20.600	22.900	24.700	25.700	22.200	19.700
<i>Zorghulp</i>	1.350	2.050	2.100	1.750	1.250	1.000	740	730
<i>Helpende</i>	2.900	3.250	4.050	5.000	5.550	5.500	4.200	4.050
<i>Verzorgende</i>	7.950	7.600	7.200	7.650	8.250	8.750	7.800	6.900
<i>Verpleegkundige</i>	6.200	6.300	7.300	8.550	9.700	10.400	9.550	8.050

Voor de opleidingen Zorghulp en Verzorging ziet men dat er een afname gaande is van aantal leerlingen. Voor met name niveau 3 is dit problematisch omdat een groot tekort aan niveau 3 leerlingen wordt voorspeld. Voor niveau 3 zouden in 2011 bijna twee keer zoveel leerlingen in opleiding moeten zijn om aan de prognose van de toekomstige vraag aan personeel te voldoen (Calibris, 2007a). Voor de overige niveaus is een toename van aantal leerlingen gaande, met name het aantal Helpenden en Verpleegkundigen is enorm gestegen. De prognose voor 2011 laat weer een lichte daling zien van het aantal leerlingen in de zorgopleidingen, dit kan geweten worden aan een verwachte afnemende geboortecijfer. Toch is het aantal leerlingen blijvend gestegen ten opzichte van 2001. Volgens Calibris (2008) is het belangrijkste aandachtspunt dat voor de Verzorgende beroepen ruim onvoldoende leerlingen in opleiding zijn, maar over het algemeen voldoende stageplaatsen beschikbaar. Daarentegen zijn voor de Helpende juist ruim voldoende leerlingen in opleiding om aan de vraag van de arbeidsmarkt te voldoen, maar in veel regio's onvoldoende stageplaatsen.

1.5 Stagetekorten voor Zorghulpen en Helpenden

Uit onderzoek in opdracht van de Bve-Raad, de koepel van mbo-instellingen, en Calibris wordt geconstateerd dat vooral een op de vijf Helpende moeite heeft met het vinden van een stageplaats (Volkskrant, 1 oktober 2003). Vergeleken met de overige niveaus (Verzorgende en Verpleegkunde) wordt voor niveau 1 (Zorghulp) en 2 (Helpende) een extra groot tekort aan stageplaatsen gesignaleerd (Calibris, Zorgpleinnoord & Stanon, 2007). Zoals te zien in tabel 1 zijn vooral in de regio's Groningen, Drenthe, Friesland, IJsselvecht, Twente, Veluwe, Noord-Holland, Flevoland en Rotterdam ruim onvoldoende stageplaatsen beschikbaar voor de Helpende. In Groningen en Drenthe is bijvoorbeeld aan begin van het schooljaar 2008-2009 een tekort van 79 stageplekken gesignaleerd voor niveau 1 en 2 leerlingen (het Stagebureau Expertisecentrum). Een tekort aan stageplekken voor deze leerlingen kan de kans op het voortijdig schoolverlaten van de leerlingen vergroten. Van de leerlingen die gestopt zijn met de opleiding geeft namelijk 12% aan dat een van de redenen dat ze stoppen is dat ze geen stageplaatsen hebben kunnen vinden. Voor 6% is dit de doorslaggevende reden (Tweede Kamer, 2007-2008, nr 1936, pag. 2)⁶.

1.6 Centrale vraag

Na hoofdstuk 1 kan concluderend worden gesteld dat een toenemend tekort aan arbeidskrachten in de zorg aannemelijk wordt. Het belang van het opleiden van nieuwe arbeidskrachten is daarom groot. Helaas bestaat op dit moment een tekort aan stageplaatsen voor leerlingen in de zorg, voor de Zorghulpen en Helpenden zijn deze tekorten het grootst. Dit is een zorgelijke ontwikkeling. De volgende vraag staat daarom centraal in deze scriptie:

⁶ Deze cijfers worden genoemd voor de studenten van alle niveaus in het MBO.

Wat zijn oorzaken voor het tekort aan stageplaatsen voor Zorghulpen en Helpenden, en hoe kan het aanbod aan stageplaatsen worden vergroot?

Om deze centrale vraag te kunnen beantwoorden wordt in hoofdstuk 2 allereerst een beeld geschetst van de opleiding Zorghulp en Helpende, de kenmerken van de leerlingen, de oorzaken en gevolgen van de tekorten aan stageplaatsen en de betrokken actoren. Ook wordt een vluchtige kijk genomen op al lopende projecten en maatregelen met betrekking tot het geconstateerde probleem, met in het bijzonder de leerafdeling. In hoofdstuk 3 wordt theorie behandeld met betrekking tot de centrale vraag. In hoofdstuk 4 wordt de methode van onderzoek beschreven en in hoofdstuk 5 de resultaten van het onderzoek. Tenslotte zullen in hoofdstuk 6 opmerkelijke resultaten besproken worden en wordt in hoofdstuk 7 aan de hand van de theorie de scriptie worden afgesloten met conclusies en mogelijkheden voor vervolgonderzoek.

Hoofdstuk 2 Zorghulp en Helpende

2.1 Inleiding

Om een duidelijk beeld te krijgen van de oorzaken van en mogelijke oplossingen voor de stagetekorten voor de Zorghulp en Helpende zal in dit hoofdstuk eerst een verdieping plaats vinden van het onderwerp. In paragraaf 2.2 zal beschreven worden wat de opleiding tot Zorghulp en Helpende inhoudt. In paragraaf 2.3 zullen enkele kenmerken van de leerlingen besproken worden. Daarop volgt de oorzaken (paragraaf 2.4) en gevolgen (paragraaf 2.5) van de stagetekorten en zullen betrokken actoren (paragraaf 2.6) zoals bekend uit de literatuur behandeld worden. Tot slot zal er aandacht besteed worden aan de maatregelen die tot nu toe zijn getroffen voor de stagetekorten in de zorg, met in het bijzonder de leerafdeling (paragraaf 2.7). Het hoofdstuk zal afgesloten worden met een korte samenvatting (paragraaf 2.8).

2.2 Opleiding Zorghulp en Helpende

De opleiding Zorghulp en Helpende leidt leerlingen op voor uitvoerend werk in zorginstellingen. Het werk van de Zorghulp en Helpende ligt voornamelijk op het huishoudelijke vlak in combinatie met het omgaan met mensen. Met een diploma kunnen leerlingen gaan werken in branches zoals de verpleeg- en verzorgingshuiszorg, de thuiszorg en de gehandicaptenzorg. De opleiding Zorghulp en de opleiding Helpende zijn twee verschillende opleidingen.

De opleiding Zorghulp is een eenjarige opleiding en is geen officiële startkwalificatie. Voor de opleiding geldt alleen de toelatingseis dat leerlingen ouder moeten zijn dan 16 jaar en minimaal 10 jaar dagonderwijs moeten hebben gevolgd. Toch zijn er instellingen die aanvullende eisen stellen, zoals minimaal het in het bezit zijn van een VMBO-diploma basisberoepsgerichte leerweg. De opleiding Zorghulp is erg klein, op sommige onderwijsinstellingen wordt deze opleiding dan ook niet aangeboden. De taak van een Zorghulp is het assisteren van cliënten op het gebied van huishouden en wonen (Landelijke Kwalificaties Zorghulp, 2008).

De opleiding Helpende heeft een groter aantal leerlingen dan de opleiding Zorghulp. Het is een tweejarige opleiding. Omdat de meeste leerlingen die de opleidingen volgden zich liever wilden oriënteren op zowel de sector zorg als welzijn, is in 2007 op een aantal onderwijsinstellingen de opleiding Helpende Zorg en Helpende Welzijn gecombineerd tot de opleiding Helpende Zorg en Welzijn. Toelating tot deze opleiding kan alleen op basis van minimaal een VMBO-diploma (basisberoepsgerichte leerweg). De taak van een Helpende is het ondersteunen van andere beroepskrachten bij de uitvoering van activiteiten en het bieden van zorg. Ze verlenen zorg en ondersteuning aan cliënten en begeleiden hen bij wonen en welzijn (Landelijke Kwalificaties Helpende Zorg en Welzijn, 2008). Op de website van de ROC Alfa-College te Groningen wordt de opleiding Helpende Zorg Welzijn als volgt gepromoot:

“Peuterspeelzalen en kinderdagverblijven zitten vol, thuiszorg en verpleeghuizen hebben grote wachtlijsten. Ook club- en buurthuizen spelen een grote rol in het sociale leven. En wat dacht je van de verschillende woonvormen voor lichamelijk of verstandelijk gehandicapten? Er is veel vraag naar mensen die willen werken in de zorg. Als Helpende Zorg Welzijn help en verzorg je mensen, maar help je ook met klusjes in het huishouden. Tegelijkertijd probeer je iemand zo ver te krijgen zo veel mogelijk zelf te doen.”⁷

Voor de Zorghulp en de Helpende is de beschrijving van hoe een afgestudeerde moet handelen in de praktijk en welke competenties hij/zij daarvoor nodig heeft te vinden in het kwalificatiedossier Zorghulp of het kwalificatiedossier Helpende. Hierin staan de kerntaken die behandeld moeten worden. Ze bestaan uit werkprocessen die op hun beurt weer bestaan uit competenties (zie bijlage 1 voor de kerntaken en werkprocessen van de Zorghulp en Helpende). De opleiding tot Helpende heeft een extra kerntaak met twee werkprocessen (kerntaak 2; ‘Ondersteunen bij het zelfstandig functioneren’) ten opzichte van de opleiding tot Zorghulp. Het belangrijkste verschil tussen de opleiding tot Helpende en de opleiding tot Verzorgende (niveau 3) is dat een Helpende geen wonden mag verzorgen en medicijnen toedienen; de Verzorgende mag dit wel.

Een groot deel van het lesprogramma van de Zorghulp en Helpende bestaat uit huishoudonderwijs. Leerlingen leren afstoffen, stofzuigen, mensen in en uit hun stoel helpen en maaltijden serveren. Voorbeelden van schoolvakken zijn: huishoudelijke vaardigheden, tiltechnieken, EHBO, maatschappijleer, Engels, sociale beroepsvaardigheden, verzorging, koken en het organiseren van activiteiten. Een centraal onderdeel van de opleiding is de stage, waar leerlingen kennis maken met het beroepenveld. In bijna alle ROC's wordt het volgende stagemodel gebruikt. De leerlingen Zorghulp lopen gedurende het hele jaar stage (40 weken). Ze lopen 3 dagen in de week stage en hebben de overige 2 dagen les op school. De leerlingen Helpende lopen in het eerste jaar 30 weken stage en in het tweede jaar 40 weken. Ook deze leerlingen lopen 3 dagen in de week stage en krijgen de overige 2 dagen les op school.

Dit model sluit goed aan bij de mogelijkheden van de Helpende. Met name de korte afwisseling tussen het onderwijs en de praktijk maakt dat gerichte begeleiding en coaching mogelijk is. De werkzaamheden tijdens de stage variëren van het wassen van cliënten, huishoudelijke klusjes tot het opdienen van eten. Voorbeelden van instellingen waar de leerlingen stage kunnen lopen zijn: verzorgingshuis, verpleeghuis, dagopvang of dagactiviteitencentrum, sociaal cultureel centrum, bijzondere woonvormen zoals bijvoorbeeld een zorgboerderij. Na de opleiding Zorghulp kan een leerling doorstromen naar de opleiding tot Helpende. Daarna is het mogelijk om door te stromen naar de opleiding tot Verzorgende (niveau 3).

⁷ www.alfa-college.nl

2.3 Kenmerken van de leerlingen

De leerlingen die de opleiding tot Zorghulp of Helpende volgen zijn rond de 18 jaar en zijn merendeel vrouwen (ruim 85%) (Calibris, 2007a). Het is een bijzondere groep leerlingen met specifieke kenmerken. Het zijn leerlingen die zich aan de onderkant van de 'onderwijsmarkt' bevinden en in de meeste gevallen later ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt terecht komen. De meeste leerlingen die deze opleiding volgen, denken van zichzelf dat ze niet goed kunnen leren⁸. In hun schoolloopbaan zijn zij daarin telkens bevestigd door het halen van lage cijfers. Hierdoor zijn leerlingen vaak erg onzeker, wat gevolgen kan hebben voor hun houding ten opzichte van school en leren.

In de opleiding Zorghulp en Helpende zitten veel leerlingen met diverse problemen. Grofweg kunnen de problemen in drie groepen worden onderverdeeld. Er zijn leerlingen:

- met leer- en gedrags- en opvoedingsproblemen;
- met een laag IQ;
- die de taal niet beheersen (waaronder allochtonen).

De leerlingen kampen ook vaak met psychosociale problematiek, waardoor er sprake is van concentratieproblemen. Oorzaken kunnen spanningen in het gezin zijn of er is sprake van faalangst vanwege eerdere tegenvallende schoolprestaties. In het proefschrift van Ellis Franciska Jonker 'Helpen tot je een ons weegt' (2004) vertelt een huishoudkundelerares over de Helpenden:

'Lager dan een Zorghulp of Helpende is er niet, als je dit niet kan wat moet je dan?'

Met deze ene zin wordt kernachtig aangeduid dat leerlingen die deze opleidingen niet kunnen volbrengen, eigenlijk geen kans hebben op de arbeidsmarkt.

Natuurlijk zijn er ook leerlingen die bewust kiezen voor de opleiding Zorghulp of Helpende vanuit de overtuiging dat ze geschikt voor de functie zijn en dat het werk bij hen past. Er zijn ook leerlingen die de opleiding met succes afronden zonder problemen. Sommige leerlingen gaan dan zelfs 'stapelen', wat inhoudt dat ze na de opleiding Helpende bijvoorbeeld overstappen naar de opleiding Verzorgende. Zij willen hogerop komen en zichzelf ontwikkelen.

Maar bij de meerderheid van de groep ligt dit anders; deze leerlingen zijn niet erg gemotiveerd voor de opleiding en het beroep. Ze hebben het gevoel geen keuze in niveau van opleiding gehad te hebben en geven de schuld aan anderen (school, overheid) dat ze op een dergelijk laag niveau terecht zijn gekomen. Van deze leerlingen haakt een groot deel in het eerste jaar af, bijvoorbeeld omdat ze op jonge leeftijd zwanger worden, gaan samenwonen of kiezen voor een

⁸ In het proefschrift van Ellis Franciska Jonker 'Helpen tot je een ons weegt' (2004) worden de motivaties en ambities van deze leerlingen beschreven. Deze paragraaf is gebaseerd op dit proefschrift.

baan achter de kassa. In tabel 3 is te zien wat de bestemming van de schoolverlaters van leerlingen in de zorg is.

Tabel 3: bestemming schoolverlaters in %, BOL leerlingen van het MBO- zorgopleidingen (Calibris, 2007)

Kwalificatie	Betaald werk	Werkloos	Scholier/ Student	Werken en Leren	Anders
Zorghulp	69%	17%	0%	3%	11%
Helpende	83%	13%	1%	0%	3%
Verzorgende	94%	1%	0%	3%	2%
Verpleegkundige	64%	1%	14%	19%	2%

In tabel 3 valt op dat de percentages in de bestemming van de schoolverlaters tussen de opleidingen enorm verschillen. Schoolverlaters met een diploma Verzorgende stromen vrijwel allemaal door naar betaald werk (94%). Het percentage 'betaald werk' van Verpleegkundigen is laag omdat zij vaker door leren; van de Verpleegkundigen gaan vergeleken met de overige opleidingen de meeste leerlingen verder studeren of een combinatie van werken en leren proberen. Opvallend is dat 17% van de Zorghulpen en 13% van de Helpende werkloos wordt na het verlaten van de school. Dit zijn hoge percentages in vergelijking met de percentages van de Verzorgende en Verpleegkundigen.

2.4 Oorzaken van stagetekorten

In paragraaf 2.2 is het belang van een goede stage voor de leerlingen Zorghulp en Helpende beschreven. En zoals geïllustreerd en beschreven in paragraaf 1.3 en 1.4 zijn er tekorten aan deze stageplekken. De oorzaken die voor de tekorten aan stageplekken aangevoerd kunnen worden zijn divers⁹. Ten eerste zullen er algemene oorzaken genoemd worden voor alle beroepsopleidingen van de zorg, daarna enkele oorzaken voor de specifieke opleidingen Zorghulp en Helpende.

In de zorg wordt er steeds meer geconcentreerd tussen zorginstellingen. Zorginstellingen worden daardoor gedwongen efficiënter te werken en geld te besparen. Een gevolg is dat zorginstellingen moeilijk of geen stagevergoeding voor stagiairs kunnen betalen. Bovendien beschikt men door een gebrek aan personeel niet over de tijd en mankracht om stagiairs goed te begeleiden. Er zijn instellingen die het aantal stageplaatsen direct laten afhangen van de actuele personeelsbehoefte van de individuele zorginstelling en zetten opleidingstrajecten daarvoor op. Dit levert minder plekken op dan nodig is in de regio (Tweede Kamer, 2003-2004, nr. 13, pag. 2).

Als oorzaken voor het tekort aan stageplekken die specifiek gelden voor de Zorghulpen en Helpenden zijn de volgende te noemen. Vanwege de specifieke kenmerken van de leerlingen in

⁹ Deze paragraaf is gebaseerd op gegevens uit het Projectplan Meester Gezel (2007) en een onderzoek van de SP onder 22 ROC's; Kant, A en Ruitenburg, J. van, (maart 2006). *Zorgelijke stages. Een onderzoek naar tekorten in stages in Zorg en Welzijn*.

de opleiding Zorgende en Helpende (zie paragraaf 2.3) moeten zorginstellingen vaak veel tijd en begeleiding reserveren voor deze leerlingen. De leerlingen kampen namelijk vaak met psychosociale problematiek. Vanwege de negatieve keuze van veel leerlingen, zijn ze vaak niet erg gemotiveerd voor een laag gekwalificeerde opleiding of een baan in de zorg. Dit kan leiden tot een voorkeur van zorginstellingen voor leerlingen van een hoger niveau. Als zorginstellingen de voorkeur geven aan leerlingen van hogere opleidingsniveaus en leerlingen van lagere opleidingsniveau geen plek in de praktijk kunnen krijgen, blijkt dat de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt voor de Zorghulpen en Helpenden niet optimaal is.

2.5 Gevolgen van stagetekorten

De gevolgen van het krappe stageaanbod voor de Zorghulpen en Helpenden zijn aanzienlijk. Ten eerste voor de leerlingen zelf. Stageplaatsen zijn voor deze leerlingen erg belangrijk vanwege de aansluiting tussen de theorie en de praktijk in de opleiding en de manier waarop deze leerlingen leren. Een tekorten aan stageplekken kan als gevolg hebben dat leerlingen niet kunnen stagelopen op de plek naar keuze. Ze worden gedwongen stage te lopen in een ander soort instelling, waardoor leerlingen gedemotiveerd raken. Volgens Verveen en Aalst (2005) kan een gebrek aan een arbeidsplek zorgen voor veel frustratie bij jongeren, wat kan leiden tot demotivatie voor opleiding en beroep en voortijdig schoolverlaten. Dit zou ook kunnen gelden voor een stageplek. Het voortijdig schoolverlaten kan een vergrote kans op werkloosheid geven, met alle mogelijke financiële en sociale problemen van dien. Ten tweede is de beschikbaarheid van voldoende stageplaatsen belangrijk voor onze samenleving. De leerlingen zijn hard nodig om het verwachte tekort aan arbeidskrachten in de zorg in de toekomst op te vullen, en daarnaast eventueel door te stromen naar niveau 3 waar de grootste tekorten aan arbeidskrachten worden voorspeld.

2.6 Actoren

Wie zijn er eigenlijk verantwoordelijk voor voldoende stageplaatsen? In de WEB is vastgesteld dat de *onderwijsinstellingen* wettelijk verantwoordelijk zijn voor het curriculum en de kwaliteit van het onderwijs. Zij dienen te komen tot een volwaardig onderwijsaanbod, waarin theorie en praktijk op elkaar zijn afgestemd (Tweede Kamer, 2007-2008, nr 1936, pag 2). In dit curriculum neemt de stage een centrale plaats in. Kortom, de onderwijsinstellingen zijn verantwoordelijk voor de totale opleiding, inclusief de stage en niet alleen het theoriedeel. Daarnaast staat in de WEB dat Calibris (het Landelijk Orgaan van het Beroepsonderwijs Zorg, Dienstverlening, Welzijn en Sport) er zo veel mogelijk voor dient te zorgen dat voldoende praktijkplaatsen beschikbaar zijn. Calibris draagt zorg voor een voldoende op elkaar afgestemde vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en wordt gefinancierd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap¹⁰. Opvallend is dat

¹⁰ www.calibris.nl

de directe verantwoordelijkheden van de *zorginstellingen* met betrekking tot het aanbieden van voldoende stageplaatsen niet worden genoemd in de WEB. De Onderwijsinspectie (2002) geeft ook aan dat onduidelijkheden bestaat bij de zorg- en onderwijsinstellingen met betrekking tot deze verantwoordelijkheden.

2.7 Maatregelen tot nu toe

Reeds is opgemerkt dat de overheid al in 2001 het probleem van tekorten van zorgstages signaleerde. Sindsdien is een aantal maatregelen genomen om deze trend te stoppen. Zo zijn er bijvoorbeeld stagebureau's en regiepunten opgericht om de regionale coördinatie van vraag en aanbod van stageplaatsen te verbeteren. Ook bestaan er stimuleringsregelingen voor zorginstellingen om stageplaatsen aan te bieden via de Wet Vermindering Afdracht (WVA)¹¹. De WVA is een fiscale stimuleringsregeling waarmee werkgevers een vermindering van de belasting- en premieafdracht krijgen voor verschillende groepen werknemers die scholing volgen. Voor BBL-ers, werklozen en voor kortdurende stages voor niveau 1 en 2 hoeven de werknemers minder loonbelasting af te dragen. Momenteel richt de overheid zich op een stagefonds waarin zorginstellingen per stagiair een teruggave krijgen op de stagevergoedingen. Stagiaires krijgen sinds 2008-2009 een stagevergoeding van € 250, - per maand, gebaseerd op een werkweek vanaf 32 uur (SOVVT, 2008). Het stagefonds voor de zorginstellingen is nog niet van kracht en veel zorginstellingen stellen zich behoudend op met betrekking tot het aanbieden van stages vanwege de hoge stagevergoedingen aan stagiairs. De overheid heeft ook subsidiegeld vrijgemaakt voor projecten die de moeilijk plaatsbare leerlingen helpen een stageplek te vinden (genaamd de 'Stagebox'). De subsidieregeling Stagebox 2006-2010 moet 20.000 moeilijk plaatsbare jongeren aan een stage- of simulatieplaats helpen. De Stageboxprojecten die via Calibris in de zorg lopen zijn bijvoorbeeld 'De Assist', 'Bedankt voor de hulp', 'Family Learning', 'Jobcoachen voor Zorghulpen', 'Leerwijk Hoogveld', 'PIO in West Brabant', 'Parels aan zee', 'Schemerlicht', 'Sprong naar zorg en welzijn (niveau 1 en 2 naar 3)', 'Stageservicepunt Rotterdam', 'Meester Gezel'. In bijlage 2 worden de projecten uitgebreid toegelicht. Samenvattend zoeken deze projecten de oplossingen van de stagetekorten in de volgende richtingen:

- Het creëren van nieuwe stageplekken, bijvoorbeeld het doen van klusjes bij bewoners thuis of het stagelopen in de avonduren. Ook is een nieuwe functie 'voedingsassistent' gecreëerd voor de niveau 2 leerling.
- Het extra begeleiden van de leerlingen bij het vinden van een stage.
- De werkdruk van de begeleiders in de zorginstelling verlagen door een docent vanuit de onderwijsinstelling begeleidingstaken te geven op de zorginstelling.

¹¹ De informatie over de WVA voor zorginstellingen is gevonden op <http://www.calibris.nl/leerbedrijf/artikel.php?type=hm&id=464>. Ontleend op 10 december 2008.

- Werken aan een verbeterde samenwerking tussen zorg- en onderwijsinstellingen, d.m.v. projecten gericht op het bij elkaar brengen van verschillende partijen en het oprichten van een stageservicepunt en informatie adviesloket.
- De oprichting van leerafdelingen. Dit zijn afdelingen binnen de zorginstelling waar ongeveer acht tot tien leerlingen tegelijkertijd stage lopen. Op deze manier worden extra stageplekken gecreëerd en wordt bijgedragen aan het scheppen van een betere leeromgeving voor leerlingen en een intensieve begeleiding. In de volgende paragraaf zal het concept leerafdeling verder worden toegelicht.

2.7.1 De leerafdeling

De geconstateerde tekorten aan stageplaatsen voor niveau 1 en 2 leerlingen zijn vooral in het noorden van Nederland erg groot. Dit gaf aanleiding tot het opzetten van een aantal leerafdelingen speciaal voor de niveau 1 en 2 leerlingen in Groningen en Drenthe. Het stageconcept leerafdeling is een nieuwe vorm van stagelopen. De leerlingen vormen een structureel onderdeel van het bedrijfsproces en de begeleidende docent krijgt de mogelijkheid om midden in het begeleidingsproces te staan. De leerafdelingen voor niveau 3 en 4 zijn in de zorg een groot succes. Dit blijkt uit de positieve ervaringen van de meer dan 60 leerafdelingen die de afgelopen 3 jaar gestart zijn (Calibris, 2007b). Voor niveau 1 en 2 zijn de leerafdelingen sinds 2 jaar van start gegaan. Calibris hanteert de volgende opvatting over de leerafdeling:

'De leerafdeling is een stagevorm waarbij minimaal 8 leerlingen tegelijk stage lopen binnen één afdeling van een organisatie, waarbij leerlingen coachend worden begeleid door alle medewerkers van de afdeling, leerlingen in samenwerkingsverband leren en waar opleiding en arbeidsorganisatie samen de begeleiding van leerlingen vormgeven.'

Het Leids Universitair Medisch Centrum en het Tjongerschans ziekenhuis waren de eersten die zich rond 2002 bezig hielden met de ontwikkeling van het concept van de leerafdeling (Grunsvan, 2007). In 2004 besloot Calibris de leerafdelingen in de zorg te subsidiëren, het was toen nog een vrij nieuw concept. De volgende criteria worden door Calibris voor een leerafdeling gehanteerd:

- Een minimum aantal van 8 stagiaires per afdeling van een leerbedrijf
- De leerling wordt boventallig ingezet
- Er is een samenwerkingsverband tussen leerbedrijf en ROC aangegaan om de begeleiding op de werkplek vorm te geven
- De docent is minimaal een dagdeel per week aanwezig op de stage instelling
- Alle teamleden zijn getraind voor de rol van werkbegeleider

- Alle teamleden hebben de verantwoordelijkheid voor de taak als werkbegeleider; de één op één relatie tussen werkbegeleider en deelnemer wordt losgelaten.
- Stagiaires worden coachend begeleid; dat wil zeggen dat leerlingen het eigen leerproces zo veel mogelijk sturen en door begeleiders worden ondersteund en gemotiveerd bij de ontwikkeling van het eigen leervermogen.
- Er is sprake van samenwerkend leren; de stage wordt zo ingericht dat stagiaires in teamverband leren
- Er is sprake van een realistische beroepsomgeving, met een reëel takenpakket en rooster.
- Er is sprake van werkplekleren; er wordt geleerd van ervaring op de werkplek.

Sinds 2004 zijn er steeds meer leerafdelingen ontstaan en ook in steeds meer verschillende vormen. In Bijlage 3 is een overzicht van de vaste en variabele kenmerken van stages op een leerafdeling beschreven (Grunsven, 2007). Grunsven geeft aan dat de algemene voordelen van een leerafdelingen m.b.t. een reguliere stage zijn, dat op een leerafdeling meer leerlingen een hogere mate van zelfstandigheid in het leren en werken bereiken. Daarnaast leren leerlingen van elkaar. De werkbegeleiders kunnen zich ontwikkelen in rol als coach en staan dicht bij de school. De school is daarentegen ook dicht betrokken bij praktijk. Tot slot kan de organisatie de kwaliteit van de dienstverlening vergroten door de beschikbaarheid van meer handen aan het bed.

De doelen van een leerafdeling zijn volgens Grunsven zowel kwantitatief als kwalitatief van aard. Kwantitatief, omdat er wordt gestreefd naar een toename van het aantal stageplekken. Kwalitatief wordt er gestreefd naar stageplekken waar meer begeleiding, reflectie en intervisie gefaciliteerd zouden kunnen worden, waar de leerling een hoger leerrendement zou behalen en waar op het risico van voortijdig schoolverlaten zou worden ingespeeld. Deze doelen zijn mede gebaseerd op nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs, met name het competentiegericht onderwijs (hier zal in hoofdstuk 3 aandacht aan besteed worden). Daarnaast is ook het voorkomen van voortijdig schoolverlaten een doel van dit stageconcept.

De onderzoeksresultaten van onderzoeken naar de effecten van leerafdelingen zijn voornamelijk positief. Van Grunsven (2007) concludeert in haar onderzoek genaamd 'De leerweg van een leerafdeling' dat leerlingen die op een leerafdeling stage gelopen hebben over betere algemene MBO-competenties beschikken, dan leerlingen die een individuele stage hebben gelopen. Het gaat daarbij om begeleiden, aansturen, overtuigen en beïnvloeden. Smit (2007) concludeert dat leerlingen op de leerafdeling over het algemeen zelfstandiger kunnen werken en dat er een positieve invloed is op de deskundigheidsbevordering van de begeleiders op de leerafdeling.

2.8 Samenvatting

De opleiding Zorghulp en Helpende leidt leerlingen op voor uitvoerend werk in zorg- of welzijnsinstellingen. De werkzaamheden liggen op huishoudelijk vlak, in combinatie met het omgaan met mensen. Het grootste deel van de opleiding bestaat uit stage. Enkele oorzaken voor de stagetekorten voor deze leerlingen zijn dat een zorginstelling al gauw een leerling van de opleiding Verzorging of Verpleging verkiest boven de leerling Zorghulp en/of Helpende. Het begeleiden van deze laatste leerlingen kost namelijk vaak meer tijd en geld dan een leerling van niveau 3 of 4. Voldoende goede stageplekken zal de kans op voortijdig schoolverlaten verkleinen en daarnaast de motivatie van de leerlingen voor de opleidingen verhogen. De overheid heeft al een aantal maatregelen genomen om de tekorten aan stages in de zorg tegen te gaan, maar het tekort blijft bestaan. Een voorbeeld van een stageconcept dat inspeelt op de problematiek van de stagetekorten is dat van de leerafdelingen.

Voor de leerlingen van niveau 1 en 2 van de zorg is de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt niet optimaal; hoe kan een leerling opgeleid worden tot een beroep welke hij / zij niet in de praktijk kan beoefenen? Daarnaast is een leerling van niveau 1 of 2 vaak niet gemotiveerd voor de opleiding, wat ook invloed kan hebben op de belangstelling van zorginstellingen voor deze leerlingen. Zorginstellingen hebben vaak de voorkeur voor een leerling van niveau 3 of 4.

In het volgende hoofdstuk zal getracht worden een antwoord op de centrale vraag te vinden door middel van theorie.

Hoofdstuk 3 Theorie

3.1 Inleiding

De centrale vraag van deze scriptie is in hoofdstuk 1 als volgt geformuleerd:

Wat zijn de oorzaken voor het tekort aan stageplaatsen voor Zorghulpen en Helpenden, en hoe kan het aanbod aan stageplaatsen worden vergroot?

In dit theoretisch hoofdstuk wordt met behulp van literatuur geprobeerd een oplossing te vinden voor deze centrale vraag. Uit voorgaande hoofdstukken is geconcludeerd dat mogelijke oorzaken van de stagetekorten gezocht kunnen worden bij de gebrekkige aansluiting tussen onderwijsinstellingen en zorginstellingen en bij de lage motivatie van leerlingen voor opleiding en beroep. Met het gevolg dat zorginstellingen bij de opvulling van een stageplaats vaak de voorkeur hebben voor een leerling Verzorgende en/of Verpleegkundige.

In paragraaf 3.2 zullen allereerst theorieën rond de aansluiting tussen de onderwijsinstellingen en de arbeidsmarkt behandeld worden. In deze paragraaf zal vooral aandacht besteed worden aan het mogelijke verdringingsverschijnsel van lager gekwalificeerde leerlingen door hoger gekwalificeerde leerlingen. Ook wordt aandacht besteed aan het verschijnsel 'upgrading'; door verschillende maatschappelijke ontwikkelingen worden steeds meer eisen gesteld aan laag gekwalificeerde beroepen.

In paragraaf 3.3 wordt aandacht besteed aan een huidige belangrijke ontwikkeling in het beroepsonderwijs, de invoering van een nieuwe competentiegerichte kwalificatiestructuur. De invoering van deze nieuwe structuur vergt een goede samenwerking tussen het beroepsonderwijs en de beroepspraktijk. In paragraaf 3.4 zullen enkele huidige knelpunten van samenwerkingsverbanden tussen het beroepsonderwijs en de beroepspraktijk besproken worden.

In paragraaf 3.5 zal het onderwerp motivatie behandeld worden met betrekking tot werk en opleiding. Hoe worden leerlingen van niveau 1 en 2 gemotiveerd voor de opleiding en de stage? Tot slot zal in paragraaf 3.6 gekeken worden naar oorzaken die gezorgd hebben voor de lage motivatie van leerlingen voor opleiding en beroep, namelijk mogelijk de opkomst van het meritocratisch ideaal. In paragraaf 3.7 zal afgesloten worden met een conceptueel model en de daaruit voortvloeiende onderzoeksvragen voor verder onderzoek.

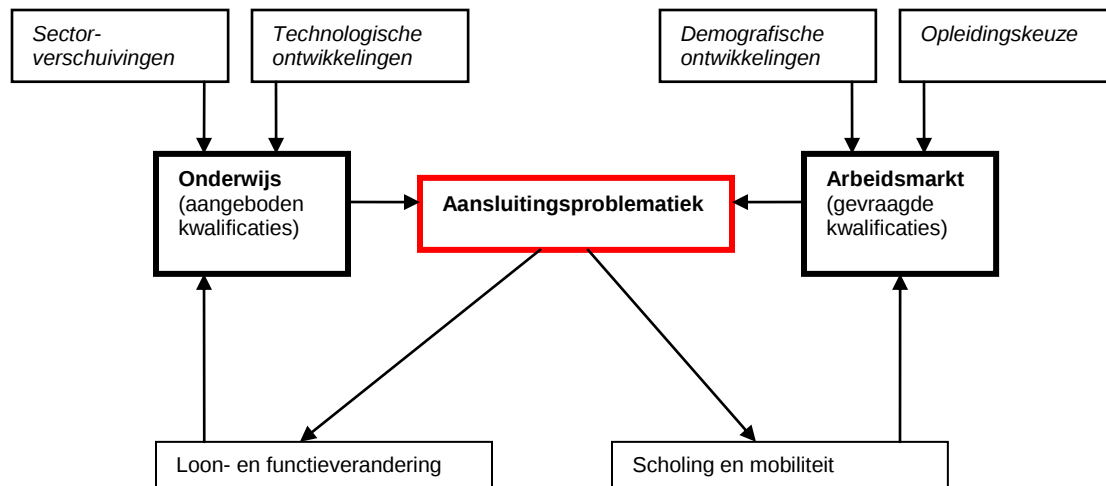
3.2 Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Leerlingen van niveau 1 en 2 worden massaal opgeleid, maar kunnen vaak niet in de praktijk aan de slag tijdens de stage. De aansluiting van de onderwijsinstellingen en de zorginstellingen rondom dit probleem is daarom een aandachtspunt.

3.2.1 Aspecten van de aansluiting

In de jaren zestig bestond de opvatting dat een sterke relatie aanwezig was tussen een opleiding en een functie (Peschar & Weeselingh, 2001). Een leerling volgde een opleiding om later de desbetreffende functie te vervullen. Over eventuele aansluitingsproblematiek tussen onderwijsinstellingen en de arbeidsmarkt werd niet gesproken. Inmiddels is duidelijk geworden dat wel degelijk sprake kan zijn van aansluitingsproblematiek.

Met een bepaald diploma is men vaak geschikt voor verschillende functies in tegenstelling tot een specifieke functie. Van Hoof en Dronkers (1980) noemen dit uitgangspunt van de jaren zestig daarom *'het naïeve model'*. Borghans, Grip en Heijke (1989) laten vanuit een dynamisch perspectief zien dat wel degelijk verschillende ontwikkelingen een rol spelen bij de relatie tussen onderwijsinstellingen en de arbeidsmarkt en dat deze relatie niet zo sterk is als het 'naïeve model' aangeeft. In figuur 1 zijn de verschillende ontwikkelingen en relaties te zien.



Figuur 1: De dynamische aspecten van de aansluiting tussen onderwijsinstellingen en de arbeidsmarkt (Borghans, Grip & Heijke (1989))

De ontwikkelingen die de vraag naar arbeid bepalen zijn bijvoorbeeld sectorverschuivingen en technologische ontwikkelingen. Daarnaast bepalen opleidingskeuzen en demografische ontwikkeling het aanbod van arbeid. Een confrontatie van vraag en aanbod kan leiden tot

aansluitingsproblematiek. Werkgevers en werknemers zullen dan gedwongen worden zich aan te passen. De werknemers doen dit door bijvoorbeeld aanvullende scholing te volgen en/of een andere baan te zoeken. De werkgever kan dit doen door een aanpassing van de functie eisen of een vergroting van de aantrekkelijkheid van de baan. Vraag en aanbod van kwalificaties moeten dus continue worden aangepast, gestimuleerd door geconstateerde aansluitingsproblematiek. De overheid heeft hierin een taak preventief of curatief in te springen met beleid. Kortom, er kan door verschillende ontwikkelingen sprake zijn van aansluitingsproblematiek tussen de onderwijsinstellingen en de arbeidsmarkt.

3.2.2 Kwalitatieve en kwantitatieve aansluitingsproblematiek

Volgens Peschar en Weeselingh (2001) zijn twee soorten aansluitingsproblematiek te onderscheiden. Ten eerste kan sprake zijn van kwantitatieve aansluitingsproblematiek. Dit houdt in dat onevenwichtigheid bestaat tussen de aantallen beroepsbeoefenaren met bepaalde kwalificaties die zich aanbieden op de arbeidsmarkt en de aantallen beschikbare functies die voor deze beroepsbeoefenaren een adequate functie vervulling betekenen. Daarnaast kan ook sprake zijn van kwalitatieve aansluitingsproblematiek, wat inhoudt dat sprake is van discrepantie tussen kennis, houding en vaardigheden waarover werkzoekenden beschikken en die welke werkgevers vragen. Een voorbeeld van een kwalitatieve discrepantie is het *verdringingsprobleem*. Het verdringingsprobleem houdt in dat door een overschot aan hoog opgeleide aanbieders op een baan gekwalificeerden voor die baan het lager naastgelegen niveau zullen innemen, wanneer er op het hoogste niveau minder banen zijn dan gekwalificeerde aanbieders (Peschar & Wesselingh, 2001). Kortom de hoger opgeleiden 'verdringen' de lager opgeleiden.

Met betrekking tot het vraagstuk van de stagetekorten voor niveau 1 en 2 leerlingen van de zorg zou sprake kunnen zijn van beide soorten aansluitingsproblematiek. Ten eerste kan sprake zijn van kwantitatieve aansluitingsproblematiek omdat er meer niveau 1 en 2 leerlingen zijn dan stageplaatsen. In paragraaf 1.3 is beschreven dat het aantal Helpenden namelijk sinds 2001 explosief is gestegen. De voorkeur wordt gegeven aan leerlingen van niveau 3 of 4. Ten tweede kan sprake zijn van kwalitatieve aansluitingsproblematiek omdat de beroepshouding (voornamelijk motivatie) van de leerlingen van niveau 1 en 2 niet is zoals de arbeidsmarkt wenst. Daarom geven de zorginstellingen de voorkeur aan niveau 3 of 4 leerlingen, die wel volgens hen over deze motivatie en vaardigheden beschikken.

In veel geïndustrialiseerde landen is tegenwoordig een tendens gaande waarin hoger opgeleiden het werk doen wat eerder door laag opgeleiden werd beoefend (Borghans en Grip, 1999). Naast de verklaring van kwalitatieve aansluitingsproblematiek door verdringingsverschijnselen kan gedacht worden aan het verschijnsel *upgrading*. Upgrading houdt volgens Borghans en Grips (1999) in dat door verschillende maatschappelijk ontwikkelingen (bijvoorbeeld globalisering, technologische en organisatorische vernieuwingen, specialisatie in

sectoren, toenemende kwaliteitszorg en hogere eisen van klanten en samenleving) een steeds groter wordende behoefte ontstaat aan een verhoogd niveau van kennis en vaardigheden in laag gekwalificeerde beroepen. Er is dan sprake van een verhoogde vraag naar hoger geschoolde werknemers en een verlaagde vraag naar relatief laag gekwalificeerd personeel. Van de laag gekwalificeerde leerlingen wordt verwacht dat ze over kwaliteiten beschikken die dicht tegen die van de hoger gekwalificeerde leerlingen aanliggen. Het gevolg is dat sommige laag gekwalificeerden niet kunnen voldoen aan deze eisen en een toevlucht moeten zoeken tot een lagere functie of werkloos worden. Dit verschijnsel zou van toepassing kunnen zijn op de niveau 1 en 2 leerlingen. Aan het beroep van de Zorghulp en/of Helpende worden misschien ook steeds meer eisen gesteld, waaraan de leerlingen niet of moeilijk kunnen voldoen.

3.2.3 Belang opleiding

Hoe gaat het proces van aanbieden en vragen van kwalificaties in zijn werk? Glebbeek (1993) geeft aan dat bij de 'screening' van een sollicitant de werkgever een inschatting probeert te maken van de te verwachten trainingskosten van de werknemer. Er zijn twee theorieën die verschillende ideeën hebben over wat deze trainingskosten bepaalt, namelijk de *Human Capital theorie* en de *screeningstheorie*. In de economische Human Capital theorie (Becker, 1975) wordt het bezit van onderwijskwalificaties gelijk gesteld aan het bezit van specifieke productieve vermogens. Deze theorie legt een directe relatie tussen het opleidingsniveau en de productiviteit en ziet onderwijs dus als belangrijkste middel om de trainingskosten te bepalen. De context (de baan) waarbinnen de werknemer gaat werken en leren speelt geen rol. De screeningstheorie (Spence, 1973) legt daarentegen de nadruk op de baankenmerken (vereiste kennis en vaardigheden) als belangrijkste middel om trainingskosten te bepalen. De screeningstheorie legt geen directe relatie tussen opleidingsniveau en productiviteit, maar ziet het opleidingsniveau meer als 'signaal'. Het gevolgde onderwijs geeft niet alleen informatie over de productiviteit, maar ook over de personele eigenschappen van de leerlingen. Iemand die bijvoorbeeld een opleiding voortijdig afbreekt, heeft volgens de screeningstheorie in een bepaald opzicht gefaald. Als een sollicitant extra opleidingen gevolgd heeft, maar niet heeft voltooid, zal er volgens de Human Capital theorie veel gekeken worden naar de extra opleidingen en volgens de screeningstheorie minder. Deze theorieën laten echter beiden zien dat het belang van zo lang mogelijk doorstuderen en een zo hoog mogelijk opleidingsniveau behalen groot is. Tegelijk verklaren beide theorieën hoe een bepaald diploma in waarde kan verminderen. Een diploma geschikt voor een bepaald niveau kan in waarde verminderen, omdat sollicitanten met een hoger diploma volgens beide theorieën vaak interessanter zijn. Vooral volgens de screeningstheorie zal degene die de hoogste opleiding(en) heeft behaald het meest productief zijn en dus het meest geschikt voor de functie. Het verdringingsprobleem en het upgradingsprobleem krijgen met de screeningstheorie een betere verklaring.

3.3 Competentiegerichte kwalificatiestructuur

Een belangrijke ontwikkeling die gaande is in het beroepsonderwijs is de invoering van een nieuwe kwalificatiestructuur. Vanaf augustus 2010 wil het ministerie van OCW overgaan tot de verplichte invoering van een nieuwe competentiegerichte kwalificatiestructuur in het beroepsonderwijs. In plaats van de huidige eindtermen in de kwalificatiedossiers worden competenties, in de vorm van beroepscompetentieprofielen, de basis van de nieuwe structuur. Een beroepscompetentieprofiel beschrijft de beroepscompetenties van een volwassen beroepsbeoefenaar, dat wil zeggen iemand die na het behalen van het diploma al een aantal jaren ervaring heeft opgedaan in het vak.

Het competentiegerichte onderwijs is een verzamelnaam voor de manieren waarop scholen competentiegerichte opleidingen aanbieden. De grondslag van het competentiegericht onderwijs is afkomstig uit het bedrijfsleven. Het bedrijfsleven heeft steeds meer behoefte aan steeds breder opgeleid personeel. De grenzen tussen werkgebieden en disciplines vervagen (Boon, 1999). Breed opgeleid personeel is op te leiden door veel aandacht te besteden aan allerlei vaardigheden en minder aan specifieke kennis voor een werkgebied. Competenties staan voor houdings- en gedragselementen, zoals motivatie, stressbestendigheid, initiatief nemen, flexibiliteit of inlevingsvermogen, waarover iemand naast de reeds verworven kennis en vaardigheden over moet beschikken (Tweede Kamer, 2007-2008, nr. 31007). Deze competenties worden vooral in de stage verworven. Het beroepsonderwijs wordt zo meer vakoverstijgend.

Het ministerie van OCW verwacht met de invoering van het competentiegericht onderwijs een oplossing te vinden voor twee grote problemen. Ten eerste zal het competentiegericht onderwijs een oplossing zijn voor het motivatieprobleem van jongeren en zal het voortijdig schoolverlaten verminderd worden. Daarnaast zal de aansluiting tussen theorie en praktijk verbeterd worden.

Er is ook kritiek op de invoering van het competentiegericht onderwijs. In het parlementaire onderzoek naar onderwijsvernieuwingen wordt in het eindrapport 'Tijd voor Onderwijs' van de commissie Dijsselbloem (Tweede Kamer, 2007-2008, 31007, nr.6) stevige kritiek geuit. De wetenschappelijke onderbouwing ontbreekt en er is te weinig gehoor gegeven aan de mening van leerlingen, docenten en ouders. Er zijn volgens het eindrapport te grote risico's genomen met de invoering van het competentiegericht onderwijs.

Sinds 2004 experimenteren ROC's met competentiegerichte opleidingen. Alle MBO-opleidingen worden in 2010 volgens deze nieuwe stijl aangeboden. Tot die tijd kunnen scholen zelf kiezen of ze de 'oude' of 'nieuwe' stijl aanbieden.

3.4 Samenwerken

Met de invoering van de competentiegerichte kwalificatiestructuur is het belangrijk dat het beroepsonderwijs en de beroepspraktijk met elkaar samenwerken om de juiste kwalificaties te

formuleren. Het kenniscentra Calibris levert een belangrijke bijdrage om de beroepspraktijk en het beroepsonderwijs in de zorg op elkaar aan te laten sluiten. De wettelijke taken van Calibris zijn de ontwikkeling en het onderhoud van de kwalificatiedossiers, de erkenning van leerbedrijven (zorginstellingen die stageplaatsen aanbieden) en het bevorderen van de kwaliteit van de stageplaatsen¹². Het kenniscentra staat als het ware tussen het beroepsonderwijs en de beroepspraktijk in. Belangrijke beslissingen worden dan ook altijd genomen door vertegenwoordigers van beide partijen. Toch is een goede samenwerking niet altijd vanzelfsprekend. Verschillende belangen spelen vaak een rol bij samenwerken. Glaudé en Karsten (2007) concluderen na een onderzoek naar samenwerkingsverbanden tussen het beroepsonderwijs en de beroepspraktijk dat een van de knelpunten van een samenwerkingsverband de financiering is. De financiële stroom loopt nu van het ministerie van OCW naar de beroepsonderwijs. Glaudé en Karsten (2007) vragen zich af in hoeverre het terecht is dat de financiële middelen naar de beroepsonderwijs gaan, terwijl de beroepspraktijk door middel van stages ook erg betrokken is bij het opleiden van leerlingen. Volgens Glaudé en Karsten (2007) is ook de communicatie tussen de onderwijsinstelling en de beroepspraktijk en de interne communicatie in beide partijen vaak een overkoepelend probleem. Dit zou verbeterd kunnen worden. Tot slot wordt volgens Meijers (2004) de samenwerking belemmerd door een verantwoordelijkheidsdilemma in het beroepsonderwijs. In paragraaf 2.6 is gesproken over bestaande onduidelijkheid bij de beroepsonderwijs en zorginstellingen over de verantwoordelijkheid voor voldoende stageplaatsen. Het nemen van een gedeelde verantwoordelijkheid voor de loopbaan van een leerling vereist volgens Meijers een cultuuromslag in zowel het onderwijs als de beroepspraktijk.

3.5 Motivatie

In bovenstaande paragrafen blijven de leerlingen buiten beeld. De oorzaken en mogelijke oplossingen van de stagetekorten kunnen ook gezocht worden bij de leerlingen zelf. Zoals aangegeven in paragraaf 2.3 heeft een groot aantal leerlingen van de opleiding Zorghulp en Helpende een lage motivatie voor de opleiding. Dit komt door o.a. een tweetal oorzaken. Ten eerste heeft de zorg een slecht imago. De zogenaamde 'negatieve kiezers' kiezen de opleiding Helpende terwijl ze eigenlijk niet gemotiveerd zijn voor deze opleiding. De leerlingen hebben eigenlijk andere interesses, maar deze zijn niet haalbaar voor het niveau dat de leerlingen hebben. Ze zijn gedwongen om te kiezen uit beperkte mogelijkheden, mede gezien de beperkte vooropleiding die ze hebben. Meiden worden al gauw 'gestimuleerd' om een opleiding in de zorg te kiezen. Ten tweede is de motivatie laag omdat de opleiding Helpende een lage status heeft. Omdat de opleiding kwalificeert voor huishoudelijk werk in de zorg, zijn leerlingen vaak teleurgesteld dat ze niet meer verzorgende taken mogen uitvoeren tijdens de stage. Het is een

¹² www.calibris.nl

lage beroepsopleiding; als ze het diploma binnen hebben kunnen ze nog niet veel doen binnen de zorg of binnen andere sectoren. Dit motiveert de leerlingen niet om de opleiding met enthousiasme af te ronden. Deze lage motivatie zou ervoor kunnen zorgen dat de leerlingen ongemotiveerd aan hun stage beginnen, met als mogelijke consequentie dat de zorginstellingen deze groep leerlingen liever niet als stagiair willen ontvangen. De lage motivatie van de leerlingen voor de opleiding en het beroep kan een rol spelen bij het lage aantal stageplekken dat de zorginstellingen de leerlingen aanbieden.

Wat bepaalt eigenlijk de motivatie voor werk of studie? Motivatie is het fysiologische proces dat zorgt voor richting, kracht en voortdrijving van bepaald gedrag (Murphy, 2000). In de Self-Determination Theory (Ryan & Deci 2000) wordt onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie is motivatie om de activiteit zelf en niet om de beloning. Extrinsieke motivatie is motivatie door interesse in de beloning. Volgens de Self-Determination Theory is een positief zelfbeeld en geluk te bereiken door te leven vanuit je eigen innerlijke waarden en drijfveren, dus vanuit intrinsieke motivatie. Herzberg (1959) geeft in zijn Motivatie-Hygiëne theorie aan hoe mensen gemotiveerd worden voor werk. Hij zegt dat er factoren zijn die motivatie bevorderen (motivatiefactoren) en dat er factoren zijn die ontevredenheid bevorderen (hygiëne-factoren). De motivatiefactoren zijn kans op promotie, mogelijkheden voor persoonlijke groei, erkenning, respect en waardering, verantwoordelijkheid en succes. De hygiënefactoren zijn kwaliteit van toezicht, beloning, bedrijfsbeleid, fysieke arbeidsomstandigheden, relaties met anderen en zekerheid van een vaste baan. Opvallend is dat Herzberg aangeeft dat mensen zijn te motiveren door intrinsieke factoren, zoals respect en waardering en dat extrinsieke beloningen niet leiden tot hogere motivatie, maar wel kunnen zorgen dat ontevredenheid wordt voorkomen. Ryan en Deci (2000) vinden daarentegen dat extrinsieke beloningen wel de motivatie kunnen doen vergroten en Le Grand (2003) zegt dat extrinsieke beloning zelfs de intrinsieke prikkels kan doen verminderen.

Een specifiek onderzoek naar de leermotivatie voor vmbo-leerlingen is gedaan door Hamstra en Van den Ende (2006). Zij geven aan dat het welbevinden in de school en de identificatie met de school erg belangrijk zijn voor de mate waarin leerlingen zich goed voelen op school en gemotiveerd zijn om de opleiding af te maken. Daarnaast is een goede organisatie van de samenwerking tussen docenten van essentieel belang.

Er zijn vele onderzoeken gedaan naar motivatie en met vele verschillende soorten uitkomsten. Met voldoende zekerheid kan worden aangenomen dat intrinsieke motivatiefactoren, zoals waardering en respect, hoe dan ook een belangrijke drijfveer is voor de motivatie voor werk. In een recent verschenen rapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau (2008) wordt gezegd dat Nederlanders het gebrek aan respect en solidariteit het meest noemden als maatschappelijke probleem.

Het ervaren gebrek aan respect en waardering (met gevolg lage motivatie van de leerlingen voor opleiding en beroep) en het belang van een hoge opleidingen (zie paragraaf 3.2.3) zou verklaard kunnen worden door de opkomst van een nieuwe klassenmaatschappij, genaamd de 'meritocratie'. De volgende paragraaf is aan dat concept gewijd.

3.6 Meritocratie

3.6.1 Wat is Meritocratie?

De socioloog Michael Young (1958) sprak in 'The Rise of the Meritocratie' voor het eerst over het begrip 'meritocratie'. 'Merit' is Latijn voor het woord verdienste. Meritocratie is een samenlevingsideaal waarin intelligentie en opleiding als verdelingscriteria voor verdienste gelden. Een voorwaarde voor het bestaan van deze meritocratie is dat iedereen gelijke kansen moet hebben, met een individueel recht op onderwijs en zelfontplooiing. "Wie zijn best doet kan vooruitkomen," is het idee (Swierstra & Tonkens, 2008). Maatschappelijk succes wordt in een meritocratie dus minder gevormd door afkomst en privileges, maar meer door diploma en talent.

De opkomst van de meritocratie in onze samenleving ligt volgens Young bij het onderwijs in de laat 19^{de} eeuw. Kinderen werden in het onderwijs steeds meer op talent gerangschikt in plaats van op afkomst, sekse of ras. Het idee is dat 'beloning naar prestatie' mensen ertoe aanzet om zich zoveel mogelijk in te spannen. De meritocratie wordt bij Young gekenmerkt door een vergelijking van iedereen met iedereen en een competitie tussen iedereen.

De drie belangrijkste voordelen van de meritocratie volgens Swierstra en Tonkens (2008) zijn dat er een fundamenteel individueel recht bestaat op onderwijs en zelfontplooiing (1), dat door competitie het collectieve nut wordt gemaximaliseerd (2) en tot slot dat sprake is van een rechtvaardige verdeling van beloning naar inspanning (3).

In Nederland bestaat brede steun voor dit ideaal. Het SCP signaleert een meritocratische tendens in Nederland: "Maatschappelijke kansen zijn in onze samenleving niet langer afhankelijk van het sociale milieu waarin men is geboren, maar van persoonlijke capaciteiten (intelligentie) en verdiensten (motivatie en inzet)" (SCP, 2004a). Het SCP benadrukt wel dat het om een tendens gaat en dat het proces niet al is voltooid, want er is nog steeds sprake van ongelijke kansen, discriminatie op de arbeidsmarkt en oneerlijke beloningen van prestaties.

3.6.2 Risico's

Swierstra en Tonkens (2008) noemen daarentegen ook enkele schaduwkanten van de meritocratie, die ook wel stressmaatschappij of prestatie maatschappij wordt genoemd door critici. Ze wijzen bijvoorbeeld op het verlies aan veiligheid en geborgenheid door de concurrentie die door de meritocratie 'rechtvaardig' wordt genoemd en plaatsen een kanttekening bij de veronderstelling dat talent je eigen verdienste is. Ook vinden ze dat sprake is van inbreuk op de

autonomie van het gezin als ook de opvoeding onderdeel van gelijke zelfontplooiing moet zijn. Een groot risico tot slot is de groeiende sociale ongelijkheid. Als je faalt in een meritocratie, is dat je eigen schuld omdat je net zoveel kansen als ieder ander hebt gehad om wel succesvol te worden. Socioloog Wout Ultee, ook een criticus van het ideaal, zegt over de meritocratie "Het voordeel is dat iedereen terechtkomt waar hij hoort, het nadeel dat mensen aan de onderkant niets meer te hopen hebben." (Meeus, 2002). De 'winnaars' zien als het ware geen reden meer om solidariteit op te brengen met 'verliezers', die hun lot immers aan zichzelf te danken hebben. Young voorzag dat door de opkomende meritocratie een groeiende weersin en weerstand tegen de laag gekwalificeerde opleidingen en lagere beroepen zou ontstaan, doordat zij de laagste trede vormen op de onderwijsladder en voorbereiden op de laagste treden van de klassen- en statushiërarchie. Door Van Dalen en De Regt (2004) wordt hiermee een belangrijke keerzijde van de meritocratie genoemd: het zelfrespect van de 'verliezers' wordt ondermijnd (er is sprake van een 'gedemoraliseerde onderklasse') en is er sprake van steeds minder solidariteit van de 'winnaars' met de 'verliezers'. De verliezers zijn gedemotiveerd voor laag gekwalificeerde opleidingen en werk en krijgen steeds minder zelfrespect.

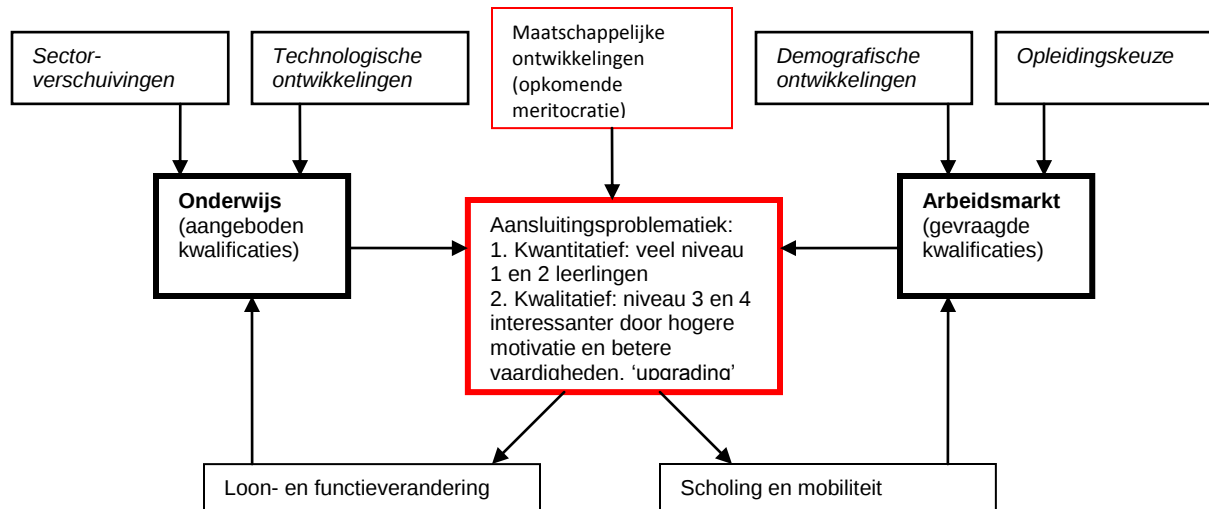
3.6.3 Meritocratie en de arbeidsmarkt

Kortom, het ideaal van een meritocratie klinkt mooi, maar er is ook veel kritiek. Hoe meer het ideaal werkelijkheid wordt, des te meer zal een kloof ontstaan tussen laag- en hoogopgeleiden. Leerlingen zullen weerstand krijgen tegen laag gekwalificeerde opleidingen en lagere beroepen. De motivatie van leerlingen in laag gekwalificeerde opleidingen zal dalen omdat het belang van een hoge opleiding in een meritocratie juist groot is. Het competentiegericht leren, dat de nadruk legt op breed opleiden, staat lijnrecht tegenover deze meritocratische tendens (een hoge opleiding is belangrijk, ongeacht over welke vaardigheden je beschikt). Leerlingen weten heel goed dat het behalen van een goede opleiding beter aangeschreven staat dan sociaal, creatief en handvaardig zijn. Ze weten precies waar zij in de rangorde staan (Van Dalen en De Regt, 2004). In paragraaf 3.2.3 is getoond dat in de markt bij een aanbod dat beter is gekwalificeerd dan strikt genomen nodig is voor de vervulling van de baan, degenen verliezen die juist voor deze baan zijn opgeleid. Er is sprake van verdringing van de lager opgeleiden door de hoger opgeleiden. De arbeidsmarkt houdt dus geen rekening met het meritocratisch ideaal, waarbij er sprake is van een rechtvaardige verdeling naar inspanning en een diploma ook voor een baan kwalificeert.

3.7 Onderzoeksvragen

Samenvattend kunnen we concluderen dat de oorzaken van de stagetekorten voor niveau 1 en 2 leerlingen mogelijk liggen bij kwantitatieve en kwalitatieve aansluitingsproblematiek. Er kan sprake zijn van verdringingsverschijnselen en / of of het 'upgraden' van de laag gekwalificeerde

beroepen, zodat voorkeur gegeven wordt aan hoger gekwalificeerde leerlingen. De nieuwe competentiegerichte kwalificatiestructuur hoopt bij te dragen aan een verbeterde samenwerking tussen de onderwijsinstellingen en praktijkinstellingen en hoopt motivatie van leerlingen te vergroten. Tot slot heeft de maatschappelijke invloed van de opkomende meritocratie mogelijk invloed op de aansluitingsproblematiek. De motivatie van de leerlingen van niveau 1 en 2 kan juist verkleind worden door deze tendens, het belang van een hoge opleiding wordt steeds groter. Figuur 2 geeft een overzicht van het aangepaste theoretisch model van figuur 1.



Figuur 2: De dynamische aspecten van de aansluiting tussen onderwijsinstellingen en de arbeidsmarkt na de besproken literatuur

Omdat de centrale vraag en de theorie veelomvattend zijn, zijn er enkele onderzoeksvragen geformuleerd om verder richting te geven aan het onderzoek. In voorgaande hoofdstukken zijn er geen meningen vanuit de zorg- en onderwijsinstellingen en de leerlingen zelf gereflecteerd. In het onderzoek zal vanuit deze partijen de situatie nader bekeken worden. De stagebegeleiders vanuit de zorg- en onderwijsinstellingen hebben een waardevolle mening, omdat zij het dichtst bij de problematiek zitten. De leerlingen hoeven in principe niet zelf een stage te zoeken; bij de meeste onderwijsinstellingen worden deze geregeld door de school en wordt de stage in overleg met de leerling aan een leerling toegewezen. Toch is het ook belangrijk te weten te komen wat de meningen van deze leerlingen zijn; wie zijn ze, wat zijn hun ambities, wat vinden zij van de stages en wat willen zij graag? Kortom, wat zijn de 'behoeften' van deze leerlingen? Tot slot zal onderzocht worden of het stageconcept van leerafdelingen mogelijk het aanbod aan stageplaatsen zou kunnen vergroten. De doelen van de leerafdelingen zijn volgens de literatuur in paragraaf 2.7.1 onder andere het dicht bij elkaar brengen van de zorg- en

onderwijsinstellingen en het verkleinen van de kans op vroegtijdig schoolverlaten van de leerling. Is dit volgens de zorg- en onderwijsinstellingen en de leerlingen ook het geval?

De onderzoeksvragen zijn daarom als volgt:

4. Welke redenen geven zorg- en onderwijsinstellingen aan voor het tekort aan stageplaatsen voor Zorghulpen en Helpenden?
5. Welke 'behoeften' hebben de leerlingen van de opleiding Zorghulp en Helpende?
6. Zou gezien theorie en onderzoek de leerafdelingen kunnen bijdragen aan het vergroten van het aanbod aan stageplaatsen voor de Zorghulpen en Helpenden?

Hoofdstuk 4 Methoden van onderzoek

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staan de methoden van onderzoek centraal. Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden zijn leerlingen Zorghulp en Helpende, stagebegeleiders vanuit zorg- en onderwijsinstellingen en medewerkers van het kenniscentrum Calibris geïnterviewd. In paragraaf 4.2 wordt beschreven voor welk soort onderzoek gekozen is om de deelvragen te kunnen beantwoorden. In paragraaf 4.3 worden de onderzoeksmethoden beschreven. Vervolgens wordt de steekproef van de onderzoeksgroepen beschreven in paragraaf 4.4. In paragraaf 4.5 zal aandacht besteed worden aan de structuur van de interviews. In paragraaf 4.6 wordt de methoden van dataverwerking beschreven en tot slot worden in paragraaf 4.7 de kwaliteitscriteria van het onderzoek besproken.

4.2 Soort onderzoek en onderzoeksmethode

Globaal gesproken zijn er twee methoden van onderzoek doen: kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Volgens Mortelmans (2007) is kenmerkend voor kwalitatief onderzoek dat er sprake is van een flexibel onderzoeksdesign en dat het onderzoeksdesign gericht is op het 'holistisch' begrijpen van de context. Het doel van de analyse is betekenis achterhalen; sociale processen staan daarbij centraal. In vergelijking met kwantitatief onderzoek zijn er minder duidelijke methodologische regels en richtlijnen beschikbaar (Boeije, 2005). Bij kwantitatief onderzoek wordt juist gekeken naar hoe vaak iets voorkomt en wordt gewerkt met een groot aantal onderzoekseenheden. De nadruk ligt op breedte in plaats van op diepte. Er wordt gebruik gemaakt van getallen waarbij vaak statistiek wordt gebruikt om te berekenen of de resultaten de vooraf gestelde hypothese bevestigen of verwerpen. De meetinstrumenten die gebruikt worden zijn meestal gestandaardiseerd.

In dit onderzoek is gekozen voor een *kwalitatieve onderzoeksmethode*. Hier liggen twee motieven aan ten grondslag. Ten eerste is in dit onderzoek het hebben van een open benadering erg belangrijk. Om inzage te krijgen in de mogelijke oorzaken en oplossingen van de stagetekorten is het belangrijk vanuit het perspectief van de respondenten de situatie te bekijken. Het open instappen van het onderzoek geeft de mogelijkheid sociale processen en verbanden te ontdekken en biedt de mogelijkheid zich te laten leiden door wat zich voordoet tijdens het onderzoek. Met een voorgestructureerde vragenlijst en gesloten vragen als eigenschap, geeft kwantitatief onderzoek deze mogelijkheid niet. Ten tweede heeft het type respondenten bijgedragen aan de keuze voor het doen van kwalitatief onderzoek. Onder de respondenten zitten leerlingen van niveau 1 en 2 van het beroepsonderwijs. Deze leerlingen zijn schriftelijk en verbaal niet sterk, wat de kans vergroot op onjuiste informatie als door middel van een gestructureerde

vragenlijst informatie verkregen wordt. Tijdens het afnemen van de vragenlijst is het belangrijk door te vragen naar wat de leerlingen precies bedoelen. Met de onderzoeksmethoden van kwalitatief onderzoek is dit wel mogelijk.

4.3 Onderzoeksmethode

De onderzoeksmethode die gebruikt is in het onderzoek is het afnemen van interviews. De deelvragen zijn als volgt onderzocht (tabel 4):

Tabel 4: de deelvragen en bijbehorende onderzoeksmethode

Deelvraag	Onderzoeksmethode
1. Welke redenen geven onderwijs- en zorginstellingen aan voor het tekort aan stageplaatsen voor Zorghulpen en Helpenden?	Semi-gestructureerde interviews, duur ongeveer 30-40 minuten
2. Welke 'behoeften' hebben de leerlingen van de opleiding Zorghulp en Helpende?	Semi-gestructureerde interviews, duur ongeveer 10-15 minuten
3. Zou gezien theorie en onderzoek de leerafdelingen kunnen bijdragen aan het vergroten van het aanbod aan stageplaatsen voor de Zorghulpen en Helpenden?	Resultaten interviews en theorie hoofdstuk 3

Er is gekozen voor het afnemen van interviews bij de respondenten omdat dit de aangewezen methode is om informatie te krijgen over opinies, gevoelens, gedachten en kennis (Baarda & de Goede, 2001). De interviews zijn afgenomen met behulp van een semi-gestructureerd interviewmodel. Dat houdt in dat er enkele vragen van tevoren voorbereid zijn, maar dat hiervan afgeweken kon worden. De interviews hadden een open structuur, zodat de mogelijkheid was om door te vragen naar verdieping van de antwoorden. Wel behield de interviewer continu de controle over het gesprek. Vooraf, tijdens en na de interviews op de zorg- en onderwijsinstellingen zijn er ook indrukken opgedaan die mee zijn genomen in het onderzoek.

4.4 Populatie en steekproef

De populatie van het onderzoek bestaat uit leerlingen van de opleiding Zorghulp (BOL) en leerlingen van de opleiding Helpende (BOL), stagebegeleiders vanuit zorg- en onderwijsinstellingen voor Zorghulpen en Helpenden en medewerkers van Calibris. Hierop volgend zullen de groepen apart behandeld worden.

Leerlingen

De leerlingen van niveau 1 en 2 hebben een belangrijke kijk op de gang van zaken rond het stagelopen. Zij zijn immers zelf degenen die de stages met succes moeten afronden om een diploma te halen. Voor het achterhalen van de 'behoeften' van de leerlingen zijn de leerlingen zelf de meest geschikte respondenten. De steekproef van de leerlingen is genomen uit een viertal leerafdelingen in Groningen en Drenthe, gekoppeld aan het Noorderpoort College en het Drenthe College. De leerlingen volgen de opleiding Zorghulp of Helpende en hebben stage gelopen in het schooljaar 2007-2008.

Er is ook gebruik gemaakt van een controlegroep, bestaande uit leerlingen die de opleiding Zorghulp en de opleiding Helpende (BOL) volgen en die een reguliere stage gelopen hebben in het schooljaar 2007-2008 bij het Noorderpoort College of het Drenthe College. De controlegroep is gebruikt om te onderzoeken of er verschil is in de beleving van een leerling die een reguliere stage heeft gelopen en een leerling die bij een leerafdeling stage heeft gelopen. De vragen die gesteld kunnen worden zijn: hoe hebben beide groepen leerlingen de stage ervaren? Zit er verschil in de 'behoeften' en kenmerken van leerlingen van beide groepen? Een overzicht van de aantallen leerlingen die geïnterviewd zijn, is te zien in tabel 5.

Tabel 5: Overzicht steekproef leerlingen

Groep	Aantal leerlingen
Leerafdeling	20
Controlegroep	15
Totaal aantal interviews	35

Het aantal leerlingen dat geïnterviewd is (totaal 35), is beperkt. Dit heeft organisatorische redenen en tijdsredenen. De leerlingen zijn geïnterviewd in de laatste drie weken van juni 2008. Omdat de zomervakantie begon eind juni 2008 was dit het maximale aantal leerlingen te interviewen met de nodige middelen en tijd. Door een misverstand van een docent was een volledige klas niet meer beschikbaar voor een interview. Dit heeft als gevolg gehad dat de meeste leerlingen uit de controlegroep een stage in de sector welzijn gelopen hebben in plaats van in de sector zorg. Omdat een reguliere stage in de welzijnssector hetzelfde concept heeft als een stage in de zorgsector heeft dit echter geen invloed op het onderzoek. De interviews met de leerlingen duurden ongeveer 10-15 minuten per leerling. De persoonlijke gegevens van de leerlingen zijn te vinden in tabel 6.

Tabel 6: Achtergrond kenmerken van de leerlingen

		Leerafdelingen	Controlegroep
Opleiding:	Helpende Zorg Welzijn 1 ^{ste} jaars	14	13
	Helpende Zorg Welzijn 2 ^{de} jaars	2	2
	Zorghulp	4	0
Leeftijd	16 jaar	3	0
	17 jaar	11	9
	18 jaar	3	3
	19 jaar	1	3
	20 jaar	2	0
Geslacht	Man	2	4
	Vrouw	18	11
Nationaliteit	Nederlands	19	15
	Overig	1	0

In deze tabel is te zien dat de gemiddelde leeftijd van de leerlingen 17 jaar is (55% van de onderzoeksgroep en 60% van de controlegroep). De meeste leerlingen doen de opleiding Helpende Zorg en Welzijn eerstejaars (70% van de onderzoeksgroep en 86,7% van de controlegroep). Het merendeel is vrouw (90% van de onderzoeksgroep en 79.3% van de controlegroep) en van Nederlandse afkomst (95% van de onderzoeksgroep en 100% van de controlegroep). Opvallend is dat er weinig allochtone leerlingen in de steekproef zitten. Een reden hiervoor zou kunnen zijn dat het toeval is. Ook kan de oorzaak hiervan zijn dat het percentage allochtonen in het noorden van het land kleiner is dan bijvoorbeeld in het westen.

Begeleiders zorg- en onderwijsinstelling

Om deelvraag 1 te kunnen beantwoorden zijn stagebegeleiders van de zorg- en onderwijsinstellingen geïnterviewd. Er zijn vier stagebegeleiders vanuit de onderwijsinstellingen en vier stagebegeleiders vanuit de zorginstellingen geïnterviewd in de regio Noord-Nederland. De begeleiders zijn vooraf, tijdens en na afloop intensief betrokken bij het stagelopen van de leerlingen die geïnterviewd zijn. De functies die de begeleiders vanuit de onderwijsinstellingen vervullen zijn: stagecoördinator en docent verpleegkunde (1), teammanager niveau 1 en 2 docenten (2), docent Zorg en Welzijn, studieloopbaan begeleidster en BPV Docent (3) en een docent van verschillende vakken en stagebegeleidster (4). Vanuit de zorginstellingen vervullen de respondenten de volgende functies; praktijkopleider / ziekenverzorger (1), coördinator kwaliteit en opleiding (2) en tot slot twee praktijkopleiders (3 en 4).

Deze begeleiders zijn allen nauw betrokken bij de organisatie en het verloop van de stages voor de leerlingen van niveau 1 en 2 en kunnen belangrijke informatie geven over de mogelijke oorzaken en gevolgen van het stagetekort.

Calibris

Het kenniscentrum Calibris is verantwoordelijk voor de erkenning van de stageadressen en dienen ervoor te zorgen dat er voldoende stageplekken beschikbaar zijn voor de leerlingen. Daarnaast vormt Calibris een belangrijke schakel in de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Het is daarom van belang de mening van medewerkers van Calibris ook mee te nemen in het onderzoek. Er zijn twee medewerkers geïnterviewd van Calibris; een projectmanager van het project Stagebox (zie paragraaf 2.7), die landelijk betrokken is bij de stageproblematiek en een medewerker die regionaal nauw betrokken is bij de stagetekorten voor niveau 1 en 2 (Regio Noord-Nederland).

4.5 Structuur interviews

Aan de leerlingen die stage hebben gelopen op een leerafdeling of op een reguliere stage is globaal hetzelfde gevraagd: hoe groot de motivatie voor de opleiding bij start van de opleiding was, hoe de stage verlopen is, hoe de motivatie na de stage was en wat ze geleerd hebben tijdens de stage (zie bijlage 4 voor de vragenlijst voor de leerlingen die stage hebben gelopen op een leerafdeling en bijlage 5 voor de vragenlijst voor de leerlingen die stage gelopen hebben op een reguliere stage). Aan de stagebegeleiders vanuit de zorg- en onderwijsinstellingen is globaal gevraagd naar hoe ze tegen de invoering van de WEB aankijken, hoe ze de situatie van de stageproblematiek voor de niveau 1 en 2 zien en wat zij als mogelijke oorzaken en oplossingen voor stagetekorten zien. Tot slot is er ook gevraagd naar het verschil tussen de leerlingen die stage lopen op een leerafdeling en een reguliere stage (zie bijlage 6 voor de vragenlijst voor de begeleiders vanuit de zorginstellingen en bijlage 7 voor de vragenlijst voor de begeleiders vanuit de onderwijsinstellingen). Aan de twee medewerkers van Calibris is gevraagd naar hun zicht op de mogelijke oorzaken en oplossingen voor de stagetekorten (zie bijlage 8 voor de vragenlijst voor de medewerkers van Calibris).

Met het afnemen van interviews is geprobeerd inzicht te krijgen in de stageproblematiek. Daarnaast is geprobeerd antwoord te krijgen op algemene vragen als: Is het stageconcept leerafdelingen een goede methode om de aansluiting te verbeteren tussen onderwijs en arbeidsmarkt en verhoogd deze de motivatie van de leerlingen voor de opleiding? Welke verbanden kunnen gelegd worden tussen de verandering van het onderwijsstelsel in 1997 door de WEB en de toenemende stagetekorten? Wat is de rol van de overheid, het onderwijs en de zorginstellingen binnen de stageproblematiek? Spelen eigenschappen van de hedendaagse maatschappij misschien ook een rol in het geheel?

4.6 Analyse

De analyse van kwalitatief onderzoek bestaat voor een groot deel uit het nadenken over de probleemstelling op basis van de verzamelde gegevens en de beschikbare literatuur (Boeije, 2005). Boeije geeft de volgende definitie voor het analyseren van kwalitatieve data: 'Analyseren is de uiteenraffeling van de gegevens over een bepaald onderwerp in categorieën, het benoemen van deze categorieën met begrippen, en het aanbrengen en toetsen van relaties tussen de begrippen in het licht van de probleemstelling'.

Tijdens de dataverzameling zijn er verschillende bestanden ontstaan waaruit kon worden geput voor de data analyse. De gesprekken zijn opgenomen met een recorder. Daarna zijn de interviews integraal uitgetypt en elke respondent is van een unieke code voorzien. Deze ruwe tekst vormde de basis voor de analyse. Daarnaast zijn er ook bestanden waarin reflectieverslagen van de interviews staan beschreven. Daar staat bijvoorbeeld in wat tijdens het gesprek opviel (bijvoorbeeld over de houding van de respondent, sfeer van het interview, verloop van het gesprek voor en na het interview). Ook zijn er aantekeningen tijdens het onderzoeksproces gemaakt (ideeën over de onderzoeksvraag, begrippen, situaties, persoonlijke ervaringen).

Bij de analyse is gebruik gemaakt van het boek 'Analyseren in kwalitatief onderzoek' van Boeije (2005). Het proces van de analyse bestond uit twee fasen; de uiteenraffeling (bestaande uit het open en axiale coderen) en de structurering (bestaande uit de selectieve codering). De *uiteenraffelingsfase* hield in het uiteenleggen van de gegevens en in groepjes leggen. Dit is gedaan door middel van het 'open coderen'. Gegevens zijn doorgenomen en gemarkeerd en kregen een samenvattende naam (code). Deze codes ontstonden vaak vanuit de woorden die de respondenten zelf gebruikten. Daarna is gestart met het 'axiale coderen'; het coderen rond een categorie. In deze fase is gekeken naar welke gegevens belangrijk waren. Er zijn hoofdcategorieën en subcategorieën gemaakt. Na deze eerste fase is de *structureringsfase* begonnen. Dit gebeurde door middel van selectieve codering. Dit hield in dat er structuur is aangebracht en gekeken is of er relaties en verbanden gelegd konden worden tussen de gegevens. Er is daarbij gebruikt gemaakt van het maken van schema's met mogelijke relaties en verbanden.

Door bovenstaande analyse van de resultaten is gekeken naar opvallende uitkomsten van de dataverzameling en mogelijke verbanden tussen onderwerpen. In hoofdstuk 5 zijn deze resultaten beschreven. Bij het opnemen van citaten in de resultaten is de code van de respondent vermeld. Door middel van de resultaten uit hoofdstuk 5 en de theorie in hoofdstuk 3 zijn in hoofdstuk 6 de resultaten geëvalueerd en is in hoofdstuk 7 de centrale vraag beantwoord.

4.7 Kwaliteitscriteria

Kunnen voor kwalitatief onderzoek dezelfde criteria gelden als voor kwantitatief onderzoek? Of zijn deze onderzoeksmethoden zo verschillend dat dit niet mogelijk is? Mortelmans (2007) geeft twee verschillende benaderingen van de kwaliteitscriteria voor kwalitatief onderzoek. Ten eerste de *transformationele benadering*, waarin er geen kwaliteitscriteria zijn om kwaliteitscriteria te beoordelen, omdat de verschillen met kwalitatieve onderzoeken te groot zijn. Daarentegen pleit de *transactionele stroming* ervoor dezelfde kwaliteitscriteria te gebruiken als voor kwantitatief onderzoek, maar dan aangepast. De klassieke kwaliteitscriteria voor kwantitatief onderzoek zijn betrouwbaarheid (consistentie en repliceerbaarheid), interne validiteit en generaliseerbaarheid (externe validiteit). Lincoln en Guba (1985) geven in tabel 7 een typologie die voortbouwt op de kwantitatieve kwaliteitscriteria, aangepast aan kwalitatief onderzoek.

Tabel 7: Kwantitatieve en kwalitatieve kwaliteitsvereisten

<i>Kwantitatieve term</i>	<i>Kwalitatieve term</i>
Betrouwbaarheid (consistentie en repliceerbaarheid)	Onafhankelijkheid
Interne validiteit	Geloofwaardigheid
Generaliseerbaarheid (externe validiteit)	Overdraagbaarheid

Omdat een handvat voor goed onderzoek doen belangrijk is, is voor dit onderzoek de voorkeur gegeven aan de laatste stroming, de transactionele stroming. De volgende ‘vertaalde’ kwaliteitscriteria voor het doen van kwalitatief onderzoek zullen behandeld worden: onafhankelijkheid, geloofwaardigheid en overdraagbaarheid.

Betrouwbaarheid - Onafhankelijkheid

De onafhankelijkheid van de onderzoeker tijdens het onderzoek maakt het onderzoek betrouwbaar. Bij de onafhankelijkheid van dit onderzoek kunnen twee kanttekeningen worden geplaatst. De respondenten zijn bij het eerste contact benaderd uit naam van het Stagebureau Expertisecentrum. De onderzoeker was ten tijde van het onderzoek werkzaam bij deze organisatie, en de naam is gebruikt om een hogere en snellere respons te bereiken. Vooraf aan de interviews is duidelijk gemaakt dat het onderzoek in het kader van een studie plaatsvindt, en apart van het Stagebureau Expertisecentrum wordt uitgevoerd. Wel is gezegd dat de resultaten waarschijnlijk bruikbaar zullen zijn voor het Stagebureau Expertisecentrum. Deze organisatie coördineert de stages en heeft belang bij een evaluatie van de leerafdelingen. Tijdens het onderzoek is de onderzoeker volledig onafhankelijk geweest van het Stagebureau Expertisecentrum, maar doordat het eerste contact wel vanuit het Stagebureau Expertisecentrum is geweest, kan dit invloed hebben gehad op de beantwoording van de vragen.

Ten tweede was het interviewen van de leerlingen soms een lastige opgave. Veel geïnterviewde leerlingen zijn namelijk verbaal niet sterk. Daardoor was het vaak noodzakelijk

gerichte vragen te stellen en daarbij was de kans om de antwoorden te 'sturen' extra groot. Hier is tijdens het onderzoek zoveel mogelijk rekening mee gehouden om dit te voorkomen door neutrale, open vragen te stellen. Maar het kan zijn dat toch onbewust gestuurd is in een wenselijke richting. Het eerste contact vanuit het Stagebureau Expertisecentrum en het gevaar om het interview te 'sturen' kan invloed hebben gehad op de onafhankelijkheid van de onderzoeker tijdens het onderzoek.

(interne) Validiteit – Geloofwaardigheid

De geloofwaardigheid van een onderzoek duidt op het feit dat de interpretatie van de onderzoeker ook overeen komt met de gegevens die verzameld zijn. Bij de geloofwaardigheid van dit onderzoek kunnen ook enkele kanttekeningen geplaatst worden.

Het aantal geïnterviewden is klein, zoals in paragraaf 4.4 al benoemd is. Daarnaast is het aantal leerlingen niet evenredig verdeeld over de opleiding Zorghulp, eerstejaars Helpende of tweedejaars Helpende. De meeste leerlingen doen de opleiding Helpende en zijn eerstejaars. Ook is geen nul-meting gedaan van de groep respondenten. Er is geen meting gedaan naar of en in hoeverre de leerlingen gemotiveerd waren voor de opleiding voordat ze aan de stage begonnen. Deze beperkingen zijn om organisatorische en tijdsredenen ontstaan. Een andere kanttekening die geplaatst kan worden betreft de samenstelling van de controlegroep. En omdat het tijdstip van onderzoek doen in de laatste schoolweken viel, was het lastiger de controlegroep te benaderen. Via de ROC's is het toch gelukt om een aantal leerlingen die een reguliere stage gelopen hebben te spreken te krijgen. Omdat het lastiger was om de controlegroep te spreken te krijgen, is ook een aantal leerlingen geïnterviewd die een reguliere stage gelopen hebben bij een welzijnsorganisatie in plaats van bij een zorginstelling, omdat ze de opleiding Helpende Zorg en Welzijn volgen en deze leerlingen liever een stage in de welzijnssector wilde volgen. De leerlingen die in de onderzoeksgroep zitten hebben wel allen stage gelopen bij een zorginstelling. Voor het onderzoek maakt dit geen groot verschil omdat het om een principe 'reguliere stage' gaat en het niet zozeer gaat om wat de leerlingen gedaan hebben op de stage. De geloofwaardigheid van dit onderzoek wordt ondanks deze kanttekeningen vergroot door het feit dat er vanuit de respondenten veel overeenkomende gegevens zijn verschaft. De geloofwaardigheid wordt ook vergroot doordat gebruik is gemaakt van flexibele dataverzameling. Tijdens en buiten de interviews is waargenomen (gehoord, gezien, gevraagd) wat op dat moment relevant bleek te zijn. De interviews met de begeleiders, de leerlingen en de medewerkers van Calibris zijn in een periode van 3 weken afgenomen. De interviews werden afgenomen in een aparte, rustige ruimte op een onderwijs- of zorginstelling en bij het hoofdkantoor van Calibris. Vooraf, tijdens en na de interviews is geprobeerd een informele sfeer te creëren en te behouden met de respondent. Vooral vooraf, tijdens en na de interviews met de leerlingen is hier aandacht

aan besteed door veel persoonlijke vragen te stellen. Tot slot zijn de resultaten voorgelegd aan een aantal experts, die zich herkennen in de resultaten; dit vergroot ook de geloofwaardigheid.

Generaliseerbaarheid (externe validiteit) – Overdraagbaarheid

Generaliseerbaarheid, ofwel overdraagbaarheid, heeft te maken met de vraag of de bevindingen en conclusies toepasbaar zijn op andere situaties. Bij overdraagbaarheid in kwalitatief onderzoek gaat het om de koppeling van de bevindingen uit het onderzoek aan de theorie, zodat vanuit deze uitkomsten weer de vertaling naar andere contexten gemaakt kan worden. De uitkomsten van dit onderzoek zouden wellicht ook van toepassing kunnen zijn op overige leerafdelingen, eventueel van andere sectoren in het beroepsonderwijs, in overige provincies van Nederland. De aansluitingsproblematiek is daarnaast ook een herkenbaar gegeven in andere beroeps- en onderwijssectoren en niet regiogebonden. Op het punt van de overdraagbaarheid scoort het onderzoek positief.

Hoofdstuk 5 Resultaten

5.1 Inleiding

De onderzoeksvragen zijn als volgt geformuleerd:

1. Welke redenen geven zorg- en onderwijsinstellingen aan voor het tekort aan stageplaatsen voor Zorghulpen en Helpenden?
2. Welke 'behoeften' hebben de leerlingen van de opleiding Zorghulp en Helpende?
3. Zou gezien theorie en onderzoek de leerafdelingen kunnen bijdragen aan het vergroten van het aanbod aan stageplaatsen voor de Zorghulpen en Helpenden?

In de eerste twee paragrafen zullen achtereenvolgens de resultaten van de interviews met de begeleiders van de zorginstellingen (5.2) en de begeleiders van de onderwijsinstellingen (5.3) besproken worden om deelvraag 1 te beantwoorden. Vervolgens zullen de resultaten van de interviews met de leerlingen die een reguliere stage gelopen hebben (5.4) en leerlingen die stage gelopen hebben bij een leerafdeling (5.5) beschreven worden om deelvraag 2 te beantwoorden. In paragraaf 5.6 worden de resultaten van de interviews met de medewerkers van Calibris beschreven. Daarna zullen in hoofdstuk 6 opvallende resultaten nader besproken worden en zal een antwoord op deelvraag 3 gegeven worden. In hoofdstuk 7 zal tenslotte afgesloten worden met een terugkoppeling naar de centrale vraag.

5.2 Resultaten interviews begeleiders zorginstelling

5.2.1 Ingang WEB

De invoering van de WEB heeft volgens de begeleiders in de zorginstellingen drie grote gevolgen gehad. Ten eerste zijn zij van mening dat de nieuwe werknemers vroeger beter 'gekneed' konden worden voor een functie binnen de eigen instelling door middel van een interne opleiding binnen de zorginstellingen. Momenteel hebben nieuwe werknemers, afkomstig van het ROC, veel meer tijd nodig om opgeleid te worden tot een volwaardige medewerker binnen de zorginstelling. De BBL trajecten (werken en leren tegelijk) zijn nu hard nodig om mensen vast te houden. Een tweede gevolg van de verandering door de invoering van de WEB waarmee de zorginstellingen worden geconfronteerd is dat er meer sprake is van ongemotiveerde leerlingen. Door een brede opleiding is de kans groter dat een leerling op een stageplek terecht komt die niet in de lijn van de eerste voorkeur ligt. Dit kan van invloed zijn op de motivatie van de leerling voor de stage en voor de opleiding. Bij het inservice-model bestond het voordeel dat een leerling bewust voor een opleidingsplek koos die hem of haar bevalt. Tot slot geven de begeleiders in de zorginstellingen aan dat er een kloof is ontstaan tussen het onderwijs en de praktijk. Er vindt te weinig overleg

plaats over hetgeen in het onderwijs gebeurt en wat daar de gevolgen voor de zorginstellingen voor zijn (bijvoorbeeld de invoering van de nieuwe competentiegerichte kwalificatiestructuur).

Naast de negatieve punten wordt een belangrijk positief punt ervaren. Door middel van een brede opleiding en veel stagelopen op verschillende plekken worden leerlingen breder opgeleid en zijn ze flexibeler. Dat is een aanwinst voor zowel de zorginstellingen als de leerling zelf, omdat de maatschappij van nu dit ook verlangt van afgestudeerden.

5.2.2 De stagetekorten

De oorzaken voor de stagetekorten voor de niveau 1 en 2 leerlingen zijn volgens de zorginstellingen verschillend. Ten eerste wordt aangegeven dat het vaak meer tijd en begeleiding kost om deze leerlingen hetzelfde aan te leren als een leerling van niveau 3 of 4. De zorginstellingen geven aan dat begeleiders van niveau 1 en 2 zich soms meer een opvoeder of pedagoog voelen dan een stagebegeleider. De leerlingen zijn vaak ongemotiveerd voor de opleiding en de beroepshouding van de leerling is vaak onder de maat. Binnen zorginstellingen moeten begeleiders vaak opletten om niet die grens te passeren naar meer opvoeder dan begeleider te zijn. Ze beseffen dat dit niet de bedoeling is van het begeleiden van een toekomstige werknemer (en daar is de leerling ook niet altijd bij gebaat). Kortom, de ervaringen zijn over het algemeen negatief met deze leerlingen. Ten tweede speelt de overheid ook een rol in de afnemende belangstelling van zorginstellingen voor de lager opgeleiden van de zorgopleidingen. Door middel van de inspectie heeft de overheid invloed op het aantal Helpenden en Verzorgenden dat een zorginstelling aan mag nemen.

Zorginstelling Z3:

“Je moet een aantal Verzorgende in huis hebben en aan het aantal Helpende staat een maximaal aantal voor. De inspectie geeft adviezen; meer Helpende mogen we dan niet aannemen. Dit is ook veranderd in de loop van de jaren, we mochten steeds minder Helpende aannemen.”

Het maximum aantal Zorghulpen en Helpenden dat aangenomen mag worden daalt. Daarnaast is ook onduidelijkheid over de subsidies die zorginstellingen kunnen ontvangen als ze stageplaatsen voor niveau 1 en 2 leerlingen aanbieden. Zorginstellingen zijn niet goed op de hoogte van deze mogelijkheid. Ten derde wordt ook aangegeven dat sinds de invoering van de WEB de aansluiting tussen de onderwijsinstellingen en de zorginstellingen niet optimaal is. Zorginstellingen krijgen veel aanvragen voor stageplaatsen voor leerlingen Zorghulp en Helpende bij bijvoorbeeld een verpleegtehuis, terwijl de verpleegtehuizen zelf van mening zijn deze leerlingen geen goede stageplaats aan te kunnen bieden.

Zorginstelling Z4:

“We blijven een verpleegtehuis, dus we hebben deze leerlingen niet veel te bieden. We hebben gewoon liever niveau 3 leerlingen, die kunnen beter meedraaien. Het kost te veel energie om niveau 1 en 2 te begeleiden.”

Daarnaast is de communicatie tussen de onderwijsinstelling en de zorginstelling met betrekking tot praktische zaken is niet optimaal.

Zorginstelling Z4:

“We worden soms niet goed geïnformeerd over wat er met de leerlingen aan de hand is vanuit de school”

Een voorbeeld hiervan is dat een onderwijsinstelling verzuimd heeft door te geven aan een zorginstelling dat de stagiair de diagnose PDD-NOS heeft.

5.2.3 Leerafdeling

Als gevolg van de vergrijzing wordt op de langere termijn een groot tekort aan niveau 3 werknemers verwacht in de zorg. Zorginstellingen spelen daarop in door te investeren in personeel van niveau 1 en 2, met de bedoeling deze om te scholen naar niveau 3. Al kan volgens de zorginstellingen door een gebrek aan capaciteit lang niet elke leerlingen de overstap naar niveau 3 maken. De niveau 2 leerlingen zijn in dit verband wel interessanter dan de niveau 4 leerlingen. De laatstgenoemden blijven namelijk niet vaak lang werken in bijvoorbeeld een verzorgingstehuis, maar stromen door naar een ziekenhuis. Deze ontwikkeling heeft geleid tot het ontstaan van de leerafdelingen voor niveau 1 en 2. De voordelen van een leerafdeling voor de zorginstelling zijn volgens de zorginstellingen als volgt te omschrijven.

Bij het opstarten en het draaien van een leerafdeling is een goede samenwerking met de onderwijsinstelling belangrijk. Samen zijn ze verantwoordelijk voor de stageperiode. Door de intensieve samenwerking voelen de zorg- en onderwijsinstellingen zich niet meer te ‘gast’ bij elkaar. Daarnaast worden problemen sneller opgepakt omdat de communicatielijnen tussen docent en begeleider kort zijn. De docent is vaak aanwezig op de zorginstellingen voor de begeleiding van de grote groepen leerlingen. Daarnaast is een goede structuur binnen de zorginstelling belangrijk. Zorginstellingen worden gedwongen de zaakjes goed op orde te hebben, voordat een grote groep leerlingen stage komt lopen. Tot slot zijn medewerkers van de zorginstellingen erg blij als ze zien dat de leerling slaagt. Het is een stukje ‘goodwill’ dat voldoening geeft aan de medewerkers voor het werk dat ze doen.

Voor de leerling biedt een stage op een leerafdeling volgens zorginstellingen veiligheid en geborgenheid. De leerling loopt stage met meerdere leerlingen tegelijk en wordt daarbij intensief

begeleid. De intensieve aandacht van de begeleiders biedt ook rust en vertrouwen. Door deze voordelen wordt volgens de zorginstellingen de intrinsieke motivatie van de leerling voor de stage en de opleiding vergroot. Daarnaast hebben deze zaken ook invloed op de sociale en communicatieve vaardigheden van de leerlingen. De begeleiders van een leerafdeling zitten er bovenop om deze sociale en communicatieve vaardigheden te verbeteren. Er is sprake van meer regels en structuur op de stage dan op de onderwijsinstelling.

Zorginstelling Z2:

“De stage zorgt ervoor dat ze meer een professionele houding krijgen. Ze worden hier behoorlijk in de gaten gehouden. Elke week een gesprek. Ze worden meteen aangesproken als ze te laat zijn, of als ze zich niet goed gedragen.”

Een goede professionele houding van de stagiair is een groot voordeel voor de zorginstelling. De leerlingen worden als het ware als hun ‘leerlingen’ gezien die ze succesvol met een diploma weer willen zien vertrekken. De leerlingen hebben volgens de zorginstellingen op een leerafdeling het gevoel ‘serieus’ genomen te worden.

Zorginstelling Z3:

Ze zijn een onderdeel van de organisatie, iedereen voelt zich verantwoordelijk voor deze leerlingen.”

Tijdens het onderzoek is ervaren dat de begeleiders inderdaad erg betrokken zijn bij de leerlingen. Bij aanwezigheid tijdens de laatste stagedag van leerlingen op een leerafdeling is opgemerkt dat enkele begeleiders emotioneel werden bij het afscheid nemen van de leerlingen. Soms wordt de sfeer op een leerafdeling iets te informeel, daar moet voor uitgekeken worden geven de begeleiders aan.

5.3 Resultaten interviews begeleiders onderwijsinstellingen

5.3.1 Ingang WEB

In het onderwijsstelsel leidde de invoering van de WEB tot het ontstaan van de ROC's en een toenemend aantal niveau 1 en 2 leerlingen voor zorgopleidingen. De oorzaak van deze toename kan volgens de zorginstellingen gezocht worden bij onder andere een toenemend taalachterstand van jongeren en een toenemend aantal allochtonen dat op een laag geschoolde opleiding terecht komt. Daarnaast zijn leerlingen (jonger dan 18 jaar) sinds 1 augustus 2007 verplicht een startkwalificatie te behalen (havo, vwo of mbo-niveau 2). Dit kan ook een reden zijn voor de toename van leerlingen in niveau 1 en 2 van de zorgopleidingen.

Ook de onderwijsinstellingen geven aan dat na de invoering van de WEB een kloof is ontstaan tussen de zorginstellingen en de onderwijsinstellingen.

Onderwijsinstelling O3:

“Tijdens de bijeenkomsten die wij organiseren is er een lage belangstelling en betrokkenheid vanuit het werkveld. Het wordt een beetje ‘wij / zij’ gevoel. Soms valt het ons te verwijten, dat wij teveel onze kant op gaan. Soms ook niet. Maar het blijft een continu aandachtspunt.”

Naast de negatieve punten wordt ook door de onderwijsinstelling hetzelfde positieve punt ervaren van de invoering van de WEB dat ook door de zorginstellingen werd genoemd: leerlingen doen meer ervaring op dan voorheen en kunnen meer leren. Leerlingen worden breder opgeleid en zijn flexibeler. Dat is een aanwinst voor zowel de zorginstellingen als de leerling, omdat de maatschappij van nu dit ook verlangt van afgestudeerden. Werknemers moeten breed inzetbaar zijn.

Onderwijsinstelling O3:

“Het breder opleiden en flexibeler zijn is een aanwinst. De negatieve kanten zijn de gemiste betrokkenheid van de zorginstellingen. Het is ten koste gegaan van de diepgang. Breder, maar minder diep. Minder specialistisch.”

5.3.2 De stagetekorten

De stagetekorten zijn volgens de onderwijsinstellingen het gevolg van een aantal oorzaken. Net als de zorginstellingen geven ook de onderwijsinstellingen aan dat de communicatie tussen de zorg- en onderwijsinstellingen verbeterd kan worden. Leerlingen kunnen vaak meer voor een zorginstelling betekenen dan de zorginstelling zelf denkt. Omdat het een grote ‘nieuwe groep’ leerlingen betreft, weten zorginstellingen vaak niet goed wat ermee aan te moeten. Terwijl juist veel plekken voor deze leerlingen beschikbaar kunnen zijn, volgens de onderwijsinstellingen.

Onderwijsinstelling O2:

“Leerlingen kunnen vaak meer doen in een verpleeghuis dan de verpleeghuizen zelf vaak denken. Ze kunnen naar de wasserette, linnenkamer, restaurant etc. In het tweede jaar Helpende kunnen ze al iets meer doen. Er is genoeg te doen.”

De onderwijsinstellingen zijn van mening dat meer overleg noodzakelijk is met de zorginstellingen over de voordelen die de leerlingen bieden. Een belangrijke boodschap hierin is: men moet eerst tijd in deze leerlingen steken voordat ze tijdswinst zullen opleveren.

Onderwijsinstelling O1:

“Het duurt wat langer voordat je ze iets aangeleerd hebt. Maar als ze eenmaal iets aangeleerd hebben, dan zijn het de beste mensen in de praktijk. Het zijn echte doeners. Ze vinden het heel prettig om met mensen te werken, ze zijn heel open.

.....

We moeten de boer op en voorlichting geven aan zorginstellingen; als het ware als advocaat van deze leerlingen op pad gaan. We moeten met ze praten over de leerlingen en vertellen wat ze voor waarde kunnen hebben.”

Onderwijsinstelling O2:

“Er zouden intensieve trainingen aan zorginstellingen gegeven moeten worden. We moeten ze vertellen wie de leerlingen zijn. Wat doen ze in vrije tijd? Zijn ze echt zo heel vervelend? Of hebben ze gewoon veel te doen, zoals eigen opleiding betalen? Barsten van de bijbaantjes? ROC heeft hun liefde niet, maar dat betekent niet dat ze niet willen en niet goed kunnen werken.”

Het negatief beeld dat de zorginstellingen van de leerlingen hebben, is niet altijd terecht volgens de onderwijsinstellingen.

Begeleidster Onderwijsinstelling O2:

“Van de tien leerlingen die de zorginstellingen ontvangen hoeft er maar een tussen te zitten waar ze een slechte ervaring mee hebben, en dan hebben ze al een slecht beeld van de niveau 1 en 2 leerlingen en willen ze liever een niveau 3 of 4 leerling.”

Volgens een begeleider van een onderwijsinstelling zou het volgende spreekwoord op zijn plek zijn voor deze situatie: ‘Onbekend maakt onbemind’.

Ook volgens de onderwijsinstellingen speelt de overheid een rol in dit geheel. Per 1 januari 2008 zijn zorginstellingen door de nieuwe CAO Verpleging en Verzorging verplicht een stagevergoeding van 275 euro per maand te betalen voor een leerling die 144 uur stage loopt in een jaar bij dezelfde zorginstelling. Hiermee is het bedrag verhoogd en ook de periode van minimale stage verlaagd. De gevolgen zijn volgens de onderwijsinstellingen dat zorginstellingen liever stagevergoeding betalen aan een leerling waar ze direct meer profijt van hebben, bijvoorbeeld een leerling van een hoger niveau. Ook worden in de CAO voor Verzorgende en Verpleegkundigen de Zorghulp en de Helpende niet genoemd, terwijl deze groepen wel degelijk onder de CAO vallen.

Onderwijsinstelling O2:

“De Helpende worden genegeerd in de CAO voor Verzorgende/Verpleegkundigen. In de CAO worden de Zorghulp en de Helpende niet genoemd. Maar de CAO geldt wel voor deze leerlingen. Dat geeft onduidelijkheid.”

De onderwijsinstellingen zoeken naar directe oplossingen door middel van het creëren van nieuwe plekken op een creatieve manier. De leerlingen lopen bijvoorbeeld stage op de school of krijgen speciale opdrachten. Daarnaast nemen onderwijsinstellingen de klachten van de zorginstellingen serieus en werken zij aan de beroepshouding van de leerlingen.

5.3.3 De leerafdeling

De onderwijsinstellingen doen mee aan de leerafdeling projecten om de stagetekorten op te vullen. Er kunnen vaak grote aantallen leerlingen bij een instelling terecht. De voordelen voor de onderwijsinstelling zijn dat de onderwijsinstellingen en de zorginstellingen samen verantwoordelijk zijn voor de leerlingen en het onderwijs. Docenten lopen in en uit en deskundigheid wordt aan elkaar overgedragen. De voordelen voor de leerling volgens de onderwijsinstellingen zijn dat zij een actievere rol krijgen door een grotere verantwoordelijkheid. Door het leren van leerlingen door leerlingen wordt collegialiteit gecreëerd. “Leerlingen mogen leerling zijn” zoals een stagebegeleidster zegt.

Onderwijsinstelling O2:

“Het feit dat ze ergens zitten en leerling mogen zijn; dat ze kunnen vertellen wat voor ervaringen ze hebben met werkbegeleiders. Dat geeft ze gevoel dat ze serieus genomen worden. Aandacht geven aan leerling is belangrijk. Individuele tijd voor leerling is belangrijk. Het geeft ze rust en vertrouwen.”

Medeleerlingen kunnen de leerlingen ook wijzen op verkeerd gedrag. Tot slot is er sprake van intervisie binnen een veilige omgeving van de leerafdeling door de docent en begeleiders.

5.4 Leerlingen in een reguliere stage

5.4.1 De leerling

De gemiddelde leerling uit het onderzoek die een reguliere stage loopt, volgt de opleiding Helpende Zorg en Welzijn en zit in het eerste jaar. De leerling is 17 jaar, vrouw en is van Nederlandse afkomst. De leerlingen komen voornamelijk van het VMBO (Basisberoepsgerichte leerweg). Een enkeling komt uit het praktijkonderwijs (voorheen genaamd voortgezet speciaal onderwijs voor moeilijk lerende kinderen), AKA (Arbeidsmarkt gekwalificeerde assistent) of van

niveau 1 van het MBO. De mate waarin leerlingen gemotiveerd zijn voor de opleiding hangt samen met het motief om voor de studie kiezen en wat ze na hun opleiding willen bereiken. De meeste leerlingen die een reguliere stage lopen zijn niet erg gemotiveerd voor hun opleiding en het beroep als ze aan hun opleiding en stage beginnen.

Tijdens het onderzoek is gebleken dat de leerlingen behoorlijk uiteenlopend gedrag vertonen; in de klas op school zijn ze vaak stoer en brutaal, daarentegen kunnen ze tegenover collega's of bewoners in een zorginstelling bijvoorbeeld weer erg verlegen zijn. Met betrekking tot de leerdoelen op het gebied van sociale en communicatieve vaardigheden hebben de leerlingen niet veel zelfkennis. Tijdens het volgen van de opleiding zijn ze zich meer bewust van de praktische leerdoelen die tijdens de opleiding aan bod komen (zoals bijvoorbeeld het huishoudelijk werk), dan de leerdoelen op sociale en communicatief gebied.

5.4.2 De opleiding

Een klein deel van de leerlingen zegt tevreden te zijn met alleen het diploma Zorghulp of Helpende. Een groot aantal leerlingen kiest niet bewust voor de opleiding Zorghulp of Helpende omdat zij de opleiding leuk vinden en later het beroep willen uitoefenen. Ze zien de opleiding echter als opstap naar het volgende niveau. Veel leerlingen geven aan dat zij willen doorstromen naar niveau 3 en in enkele gevallen naar niveau 4 of 5.

Leerling B7, reguliere stage

“Ik ben hier maar mee begonnen omdat ik straks verpleegkunde wil doen. In een ziekenhuis. Dan mag je echt veel doen. Ik moet hier dan een start mee maken en dat moest ook om verder te komen.”

Leerling B15, reguliere stage

“Ik wist niet goed wat ik wou. De verzorgende kant op leek me wel het leukst, dus moest ik hier maar mee beginnen om daarna door te gaan naar Verzorgende niveau 3.”

Opvallend is dat een groot deel van de leerlingen de verplichtingen van de opleiding ‘ondergaan’ zonder veel na te denken over de reden waarom ze bepaalde opdrachten moeten maken of wat ze zelf eigenlijk zouden willen leren. Een enkeling uit zijn ongenoegen over het niveau en de beperkingen die men als medewerker Helpende straks tegen kan komen:

Leerling B1, reguliere stage

“Ik breng mensen naar de kamer, maar ik mag niets meer doen. Bewoners zitten soms zo lang te wachten tot ze geholpen worden. Maar ik mag als Helpende niet veel doen. Ik vind dat je dat niet kan maken. Dit viel mij erg tegen hoe de zorg is. Het is bar slecht. En ik kon weinig doen.”

De frustratie van deze leerling Zorghulp en Helpende komt vaak voor. Met alleen een diploma Helpende ben je niet bevoegd de taken van een Verzorgende uit te voeren. Dit is de belangrijkste reden voor leerlingen om verder te willen leren.

Een ruime meerderheid van de leerlingen die een reguliere stage gelopen heeft is negatief over het onderwijs op school, met name over de organisatie en de structuur van de opleiding en de begeleiding vanuit de school. Vaak vallen lessen uit en weten leerlingen daar niets van waardoor ze voor niets op school komen.

Leerling B3, reguliere stage

“We hebben niet zoveel les. We zitten hier maar een beetje. We leren niet veel. Ik leer meer van de stage. Daar maak ik veel mee.”

Leerling B1, reguliere stage

“Ik vind het triest hoe het allemaal gebeurt op de opleiding. Je moet jezelf maar redden, je moet zelf vragen wat je wilt leren en het is echt slecht geregeld. Het is een soort tussenopleiding, en ze dachten daar starten we even mee, maar dat startten ze zo niet effe vind ik. Ik ben vooral organisatorisch ontevreden.”

Leerling B4, reguliere stage

“Er is veel uitval op school. En tijdens uitval kan ik niet even naar huis, want dan moet ik 15 km fietsen.”

Leerlingen geven aan dat ze het gevoel hebben dat ze niet serieus genomen worden op school. Ze hebben behoefte aan goede begeleiding en aandacht vanuit de ROC.

Ook over de communicatie tussen school en de zorginstellingen zijn leerlingen niet erg positief. Ten eerste over de invoering van de nieuwe competentiegerichte kwalificatiestructuur. De stageverlenende zorginstellingen waren vaak niet op de hoogte van wat deze veranderingen nu precies inhielden. Leerlingen waren meestal niet in staat dit begrip uit te leggen omdat zij zelf ook niet goed wisten. Nu het concept breed is geïmplementeerd, bestaat meer duidelijkheid over wat precies van leerlingen en begeleiders wordt verwacht, al zijn sommige leerlingen niet tevreden over hun ervaring met het competentiegericht onderwijs.

Leerling B4, reguliere stage

“Het competentiegericht onderwijs vind ik niets aan. We moeten de hele tijd bewijzen en handtekeningen halen. Ik heb liever een opdracht waarin staat wat ik moet doen. En dan teruggeven en zeggen wat ik fout heb gedaan.”

Ook is er ontevredenheid over de communicatie tussen de onderwijsinstellingen en de zorginstellingen met betrekking tot persoonlijke zaken. Onderstaand citaat laat zien dat de communicatie tussen school en stagebegeleider verbeterd kan worden:

Leerling B5, reguliere stage:

“Ik heb wat: ik kan niet goed functioneren in grote groepen, ik heb PDD NOS. Maar dit is door de ROC niet doorgegeven aan de stage. Ik heb dat wel aangegeven aan de school en ze krijgen er ook geld van door een rugzakje maar ze doen er niets mee. Echt belachelijk man.”

5.4.3 De stage

De leerlingen Zorghulp en Helpende lopen een reguliere stage bij bijvoorbeeld een verzorgingshuis, verpleeghuis, zorgboerderij, kinderdagverblijf, basisschool, ziekenhuis en een peuterspeelzaal. De leerlingen geven aan geen problemen te hebben met het vinden van een stage. De stageplekken worden meestal door school geregeld. In het begin van het schooljaar zijn er wel eens te weinig plekken beschikbaar. Scholen anticiperen daarop door zelf stageplekken te creëren op de school.

Leerling B11, reguliere stage:

“In het begin van het schooljaar heb ik een hele tijd op school gezeten, toen was er geen plek. Op school moesten we gewoon verslagen en opdrachten maken, echt heel saai.”

Het vinden van een kwalitatief geschikte stage is lastiger. Het komt vaak voor dat een leerling geen stage kan lopen in de sector van zijn of haar eerste keus. Leerlingen wisselen wel eens van stageplek voordat zij op de goede plek zitten en de stage met succes af kunnen ronden.

De kwaliteit van de begeleiding vanuit de zorginstelling tijdens de stage kan erg verschillen tussen stageplaatsen. Een deel van de leerlingen heeft een goede stage gehad en is tevreden over de begeleiding, maar er is ook een deel dat niet tevreden is. Het komt voor dat een stagiaire als het ware ‘verdrongen’ is in een grote zorginstelling met slechte begeleiding en weinig aandacht voor een leerling.

Leerling B4, reguliere stage:

“Ik vond het hartstikke saai. Bedden opmaken, bedden schoonmaken. Mensen wegbrengen. Vuilnis wegbrengen. De hele tijd klusjes om de mensen heen. Beetje schoonmaken, eerst is het leuk, maar dan gaat het vervelen. Personeelsrestaurant heeft weer niets met de opleiding te

maken. Ik moet de hele tijd alle opdrachten met een bochtje om de mensen heen doen, omdat ik niets met de mensen te maken mag hebben.”

...

“De begeleiding was niet goed, ze hadden weinig interesse.. vraagt dan aan collega’s hoe het met me gaat, in plaats van aan mij. Dat doe je toch niet man. ”

Leerling B12, reguliere stage:

“Ik moest de hele dag ramen lappen aan de buitenkant. Wat een onzin. Ik moest alle stomme klusjes doen en uren niets doen. Toen ben ik gestopt.”

Het verloop van de stage heeft veel invloed op de motivatie voor studie en beroep. Leerlingen zijn als hun stage succesvol was, gemotiveerder om hun opleiding met succes af te ronden.

Leerling B3, reguliere stage:

“Ik vind vooral Engels heel moeilijk, omdat ik dat nog nooit eerder gehad heb. Ik haat Engels en snap ook echt niet waarom we dat moeten leren.”

...

“Op stage hebben ze mij geholpen met Engels leren, vandaar dat ik daar nu een voldoende voor heb. Ze stoppen echt tijd in de leerlingen op stage, heel leuk.”

Leerling zijn minder gemotiveerd als zij niet op een stageplek van hun voorkeur komen.

Leerling B7, reguliere stage:

“ Het was niet iets wat ik wou, ik ben daar geplaatst omdat alles vol was en dit was nog open. Dus moest ik daar maar heen. Het is niet wat ik wil, dus de interesse was een beetje weg. Mijn motivatie nam af. Ik moest echt mijn tijd uitzitten. Ik moet nog 3 dagen, dan ben ik eindelijk klaar..”

Leerling B10, reguliere stage:

“Ik kon eerst geen stage plek krijgen in de zorg. Alles zat vol. Toen moest ik stage lopen in een hotel, terwijl ik zo graag in een verzorgingstehuis stage wilde lopen. Dat was echt belachelijk.”

Door onderstaande citaat wordt duidelijk dat het voor een leerling ook juist erg motiverend kan werken voor de leerling om stage te lopen in verschillende sectoren.

Leerling B15, reguliere stage:

“Ja ik vond de stage heel leuk, maar ik weet nog steeds niet of ik met ouderen wil werken. Ik twijfel nog, maar wil nu wel door met de opleiding en hopelijk in de Welzijn stagelopen om te kijken hoe dat is”.

Leerlingen vinden het moeilijk om aan te geven wat ze precies geleerd hebben tijdens de stage, maar geven aan toch een aantal vaardigheden geleerd te hebben, zoals: zelfstandigheid, een nette omgang met cliënten, functioneren in een groep, minder verlegen, initiatief tonen, niet altijd vast houden aan structuur en schema's, zelfvertrouwen en het aanpakken van hun eigen uitstelgedrag. De meeste leerlingen gaven ook aan door de stage respect te hebben gekregen voor de cliënten.

Leerling B3, reguliere stage:

“Ik vond het moeilijk om vrolijk te zijn, vooral als ik moest schoonmaken, echt de rotklusjes. Maar nu is dat wel beter, ik heb geleerd meer vrolijk te doen”

5.5 Resultaten van interviews met leerlingen op een leerafdeling

5.5.1 De leerling

Leerlingen die stage lopen op een leerafdeling wijken niet af van leerlingen die een reguliere stage lopen; ze zitten in het eerste jaar van hun opleiding, zijn rond de 17 jaar, vrouw en van Nederlandse afkomst. De leerlingen komen voornamelijk van het VMBO (Basisberoepsgerichte leerweg). Een enkeling heeft geen diploma, komt van het praktijkonderwijs of speciaal onderwijs. Ook voor leerlingen op een leerafdeling geldt dat hun motivatie afhangt van het motief om te kiezen voor hun opleiding en wat ze na hun opleiding willen bereiken. In tegenstelling tot de leerlingen die een reguliere stage hebben gelopen zijn de meeste leerlingen die stage lopen op een leerafdeling redelijk gemotiveerd voor de studie en het beroep als ze aan de studie beginnen. Het gedrag van deze leerlingen is verder vergelijkbaar met dat van leerlingen op een reguliere stage. Ook deze groep leerlingen heeft niet veel zelfkennis met betrekking tot de leerdoelen op het gebied van sociale en communicatieve vaardigheden. Tijdens het volgen van de opleiding zijn ze zich meer bewust van de praktische leerdoelen die tijdens de opleiding aan bod komen (zoals bijvoorbeeld het huishoudelijk werk) dan de leerdoelen op sociaal en communicatief gebied.

5.5.2 De opleiding

Een groot deel van de leerlingen die stage hebben gelopen op een leerafdeling, geeft aan voor de opleiding gekozen te hebben om door te stromen naar een hoger niveau. De meeste leerlingen geven aan dat ze het jammer vinden dat ze daarvoor eerst niveau 1 of 2 moeten

afronden; zij zien niveau 1 of 2 als opstap voor het volgende niveau. Een klein aantal leerlingen is tevreden met het diploma Helpende of Zorghulp .

Leerling A17, leerafdeling

“Hierna wil ik SPW 3 gaan doen. Maar is dat niet met ouderen? Owh.. niet? Owh ik wil wel iets met ouderen! Nou dan hebben ze mij het verkeerde wijsgemaakt. Verzorgende? Owh dan ga ik dat doen!”

Leerlingen zijn negatief over de lessen op school, voornamelijk over de organisatie en de structuur van de opleiding en de begeleiding vanuit de school. Lessen vallen vaak uit en leerlingen worden daar niet op tijd voor gewaarschuwd waardoor ze voor niets op school komen.

Leerling A2, leerafdeling

“Ik zou wel graag meer les willen hebben. Nu gaan we een dag in de week naar school. We hebben dan maar vier uur les. Ik heb het idee dat ik op het VMBO meer leerde. De lessen stellen echt niets voor. Ik zou wel graag meer willen leren, meer les willen hebben! Soms heb ik het gevoel dat we voor niets op school moeten komen, alleen omdat we maar moeten komen.”

Leerling A4, leerafdeling:

“Ik vind de stage leuker dan de school. Op school hebben we echt weinig les en dat stelt niet zoveel voor. Op stage zijn ze wel goed betrokken en geven ze goede uitleg. Daar leer ik echt veel meer en vind ik het ook leuker.”

Leerling A16, leerafdeling:

“Ik vind het op zich wel beetje tegenvallen. Ik heb het gevoel dat er veel herhaald wordt, de informatie is niet echt boeiend. Ik leer niet genoeg op school.

De organisatie vind ik ook tegenvallen, vaak lesuitval. Chaotisch en veel zelf doen. Er worden afspraken gemaakt die niet nagekomen worden.”

5.5.3 De stage

De tevredenheid over de stageplaats is onder leerlingen die naar een leerafdeling gingen erg hoog; zij zijn erg positief over hun stage op de leerafdelingen. Ten eerste omdat ze goede begeleiding krijgen vanuit de stage; de begeleiders van de leerafdeling zijn erg betrokken. Ten tweede worden leerlingen gezien als collega's in plaats van als stagiair. Ze krijgen meer verantwoordelijkheid dan op een reguliere stage, met als gevolg dat ze meer waardering en respect van collega's ontvangen. De motivatie van de leerling over de stage groeit daardoor..

Leerling A6, leerafdeling:

“Hartstikke leuk hier! De begeleiding is heel goed, Lineke is er altijd voor ons.”

Leerling A1, leerafdeling

“Ik vond het leuk dat ze mij als collega zagen i.p.v. als stagiair”

Leerling A15, leerafdeling:

“Heel leuk, bevalt me heel goed. Het is echt heel gezellig hier. Bewoners kennen je heel goed.

Klikt allemaal wel. Ik loop hier 20h in de week stage. 2 dagen in de week naar school.

Toen ik de eerste periode op school zat vond ik het echt niet goed, de meeste uren hadden we WP; werken en prestaties. We deden niet veel daar.. moesten maar kijken. Hier hebben ze meer tijd en aandacht voor je.”

...

“Hier zit je in kleiner klasje, ze hebben veel meer tijd en aandacht voor je. Heel prettig. Als er wat is kan ik altijd bij iemand terecht.”

Een derde positief punt dat leerlingen noemen over stage op een leerafdeling is dat de groep leerlingen die tegelijkertijd stage loopt in de zorginstelling ervoor zorgt dat er een grotere betrokkenheid onderling is.

Leerling A8, leerafdeling:

“Ik had goede verhalen gehoord over de leerafdeling bij Vijverhof, dus wilde ik dit wel gaan doen.

Leuke begeleiding en veel dingen doen. Ook veel contact met medestagiairs.”

Een leerling geeft aan dat een stage in een andere sector als gewenst ook een voordeel kan zijn:

Leerling A6, leerafdeling:

“Ik wou altijd iets met leerlingen, maar nu ik hier stage gelopen met ouderen heb vind ik dit veel leuker!

Over de begeleiding vanuit school is een aantal leerlingen niet erg enthousiast.

Leerling A1, leerafdeling:

“In het begin werden we goed begeleid. Maar nu minder, er komt bijna niemand meer van school.

Vanuit de Vijverhof is er wel goede begeleiding.”

Helaas draagt een negatief oordeel over school niet bij aan een positieve motivatie van leerlingen voor de opleiding. De leerlingen zijn daarentegen wel erg positief over de stage. Door het stage lopen is een groot deel van de leerlingen erg gemotiveerd geraakt voor de opleiding als zodanig en het beroep. Onderstaande citaat geeft een voorbeeld van een leerling met een negatieve houding. Ze vindt de opleiding niet leuk en moet door haar negatieve houding en hoge absentie een jaar overdoen. Toch is ze positief over de begeleiding en geeft aan toch veel geleerd te hebben tijdens de stage.

Leerling A8, leerafdeling

“De stage is leuk. De school is niets aan. Begeleiding is slecht. Voordat je antwoord krijgt op je vraag duurt het lang. We worden veel aan ons lot overgelaten, moeten alles ‘voor onszelf’ doen. Als je niets wilt doen, dan hoef je ook niets te doen. Ik haal dit eerste jaar niet waarschijnlijk. Ik ben ook niet vaak geweest op ROC; maar ja ze zeiden ook niet dat dat erg was. Je doet toch alles voor jezelf ? En nu mag ik ineens niet meer over!”

Vele leerlingen die stage lopen op een leerafdeling in de zorg zijn positief over een eventuele baan in de zorg.

Leerling A14, leerafdeling

“Ik vind alles leuk, echt heel leuk. Dus ja... De handelingen in de zorg vind ik heel leuk. Ja eigenlijk vind ik alles heel leuk. Dus ja.. De ouderen zijn ook heel leuk.”

Leerling A17, leerafdeling

“Ik wist niet goed wat ik wou. Of met leerlingen of kapster. Eerst had ik een slecht beeld over de thuiszorg. Maar nu wil ik graag met ouderen werken. Het is veel leuker dan ik dacht, het is veel meer dan alleen schoonmaken..”

Leerling A14, leerafdeling:

“Ik vind het geweldig om met oudere mensen te werken in de zorg. Als je iets voor ze hebt gedaan zijn ze zo dankbaar!”

De leerlingen denken niet veel na over de leerdoelen op het gebied van sociale en communicatieve vaardigheden die ze zouden moeten te behalen tijdens het stagelopen. De meeste leerlingen geven aan niet echt iets geleerd te hebben of geen antwoord op de vraag daarover te kunnen geven. Van een aantal vaardigheden weten ze wel dat ze deze geleerd hebben, zoals bijvoorbeeld respect tonen voor cliënten, nette omgangsvormen hebben ten opzichte van cliënten, zelfstandigheid, zelfverzekerdheid, initiatief tonen, het makkelijk vinden van

een plek in de groep, aanpassingsvermogen hebben, minder verlegen en minder druk zijn. Tot slot hebben ze ook geleerd zich netjes aan mensen voor te stellen.

Leerling A12, leerafdeling:

“Ja ik vind de opleiding leuker na deze stage. Ik ben veel zelfstandiger geworden op de stage. Ik ben echt positief veranderd op deze stage. Toen ik hier kwam was ik niet heel flexibel. Nu wel.”

5.6 Resultaten interview Calibris medewerkers

Calibris geeft aan dat naar het arbeidsperspectief van de leerlingen gekeken zou moeten worden. Als zorginstellingen niet zitten te wachten op een grote hoeveelheid niveau 1 en 2 leerlingen, waarom zouden ze dan opgeleid worden?

Calibris, C1:

Je moet je afvragen wat het arbeidsperspectief voor deze leerlingen is. Wat gaan na deze opleiding doen? Het zou interessant zijn om te kijken wat we met deze leerlingen moeten doen in de zorg. Hoe kunnen we ons functiesysteem zo omzetten zodat we meer van niveau 1 en 2 gebruik kunnen maken? Er zit zo weinig ‘zorg’ in Zorghulp en Helpende opleiding, misschien moet de opleiding voor niveau 2 meer een welzijn / horeca tint krijgen.

Ook ontvangen de leerlingen momenteel minder persoonlijke aandacht vanuit de opleiding dan tijdens het inservice-model. Dit heeft te maken met de grote hoeveelheid leerlingen die dezelfde opleiding volgen, met als gevolg dat minder individuele aandacht aan de mogelijke persoonlijke problematiek van de leerling gegeven wordt. Daarnaast heeft de concurrentie tussen de scholen volgens de geïnterviewde medewerkers van Calibris een bijdrage geleverd aan het feit dat meer ongemotiveerde leerlingen worden toegelaten. Momenteel wordt niet of nauwelijks een screening uitgevoerd naar de motivatie van de leerling voor de opleiding, voordat de leerlingen toegelaten worden tot de opleiding. De onderwijsinstellingen halen voordeel bij zoveel mogelijk leerlingen onder dak.

Hoofdstuk 6 Evaluatie

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van hoofdstuk 5 geëvalueerd worden en de opvallende uitkomsten besproken worden. Tot slot zal in paragraaf 6.3 geconcludeerd worden of het stageconcept leerafdelingen zou kunnen bijdragen aan het vergroten van het aanbod aan stageplaatsen voor de Zorghulpen en Helpenden (deelvraag 3).

6.2 Opvallende uitkomsten

Aansluiting

Uit de problemen omtrent de stagetekorten kan geconcludeerd worden dat de aansluiting tussen zorg- en onderwijsinstellingen niet optimaal is. Het is een misverstand om te denken dat voor de invoering van de WEB deze aansluiting wel optimaal was. De gebrekkige aansluiting tussen de opleiding en het beroep werd vooral na de opleiding zichtbaar (zie paragraaf 1.3). In de nieuwe opleidingsstructuur zijn de aansluitingsproblemen tijdens de stages al te zien. Zowel de begeleiders vanuit de zorg- als vanuit de onderwijsinstellingen en de leerlingen geven dit (indirect) aan. De zorg- en onderwijsinstellingen geven beiden aan dat er een gezamenlijke taak bestaat om beter samen te werken en de communicatie te verbeteren. Leerlingen geven aan dat ze merken dat deze communicatie niet optimaal is en zijn daar soms de dupe van. Ook met betrekking tot onderwijsvernieuwingen is betere samenwerking gewenst; er is veel onduidelijkheid geweest over de invoering van de competentiegerichtte kwalificatiestructuur bij de leerlingen en de zorginstellingen. Het onderwijs en het werkveld zouden zich meer samen verantwoordelijk moeten voelen voor het opleiden van toekomstige arbeidskrachten. Er is te veel sprake van een 'wij/zij' gevoel wat zich uit in onduidelijkheid ('verantwoordelijkheidsdilemma' (zie paragraaf 3.4)) over wie verantwoordelijk is voor het leveren van voldoende stageplaatsen.

Upgrading?

Uit de resultaten blijkt dat de zorginstellingen voor het opvullen van een stageplaats een voorkeur hebben voor leerlingen van een hoger niveau. Er zou sprake kunnen zijn van 'upgrading' van de Zorghulp en Helpende beroepen. Worden er tegenwoordig meer eisen gesteld aan deze laag gekwalificeerde beroepen Zorghulp en Helpende? Tijdens het inservice-model bestonden maar twee deskundigheidsniveau (zie paragraaf 1.3; Verpleegster en Verpleegkundige), de beroepen van Zorghulp en Helpende werden voornamelijk uitgevoerd door ongeschoolde werknemers. Het is mogelijk dat aan dezelfde beroepen tegenwoordig meer eisen aan kennis en vaardigheden gesteld omdat het een officiële kwalificatie betreft.

Functieprofiel leerlingen

In de resultaten is vermeld dat Calibris aandacht vraagt voor het arbeidsperspectief van de leerlingen. Het arbeidsperspectief van niveau 1 en 2 leerlingen is minder goed dan dat van de niveau 3 en 4 leerlingen. Veel zorginstellingen geven aan dat de reden waarom ze investeren in niveau 1 en 2 leerling is dat ze hopen dat ze doorstromen naar niveau 3. In de toekomst verwachten ze namelijk een tekort aan Verzorgenden. Maar lang niet alle leerlingen kunnen de overstap van niveau 2 naar niveau 3 maken. Dus als de enige reden voor instellingen is om te investeren in leerlingen van niveau 1 en 2 dat ze, als ze eenmaal niveau 3 bereikt hebben, beter benut kunnen worden, is die verwachting niet reëel. De vraag die gesteld kan worden is of zorginstellingen wel interesse hebben in de leerlingen die deze overstap niet kunnen maken. Zij zouden zich dan meer bezig moeten houden met de vraag hoe deze leerlingen beter benut kunnen worden binnen hun zorginstellingen.

Rol overheid

In de problematiek van de stagetekorten voor de Zorghulp en Helpende is de rol van de overheid groot. Door de onderwijsinspectie wordt een maximaal aantal Zorghulpen en Helpenden per zorginstellingen opgedragen, in de CAO voor Verzorging en Verpleging ontbreekt de aandacht voor de Zorghulp en de Helpenden en de communicatie van de overheid over de stagevergoeding en eventuele subsidies voor de instellingen is niet voldoende.

Respect

Leerlingen hebben aangegeven graag serieus genomen te willen worden door zorg- en onderwijsinstellingen. Ze hechten veel waarde aan een respectvolle behandeling. De leerlingen geven aan ontevreden te zijn over hoe ze door een zorg- of onderwijsinstelling behandeld worden; ze hebben het gevoel niet serieus genomen te worden. Veel lesuitval zonder waarschuwingen vooraf en de in hun ogen nutteloze lesuren zorgen voor dit gevoel. De begeleiders vanuit de onderwijsinstellingen hebben dit besef niet. Zij zien de leerlingen als echte 'praktijkmensen'. Ze zijn zich niet bewust van de waarde die leerlingen hechten aan de contact- en lesuren op school. Ook tijdens de stage voelen leerlingen wel eens een gebrek aan respect, als ze bijvoorbeeld alleen de vervelende klusjes mogen aanpakken en geen goede begeleiding krijgen. De zorg- en onderwijsinstellingen wekken de indruk zouden het belang van een respectvolle, gelijkwaardige behandeling wel eens te onderschatten. Uit de theorie in hoofdstuk 3 is gebleken dat het welbevinden en de identificatie met de school juist erg belangrijk zijn voor de mate waarin leerlingen zich goed voelen op school en gemotiveerd zijn om de opleiding af te maken. Het gevoel van gebrek aan respect heeft invloed op de motivatie voor de opleiding. Daarnaast zorgt het feit dat Zorghulp en Helpende een laag gekwalificeerde opleiding

is wel eens voor frustratie bij de leerling, hetgeen ook invloed heeft op de motivatie om te leren. Dit zou te maken kunnen hebben met de opkomst van het meritocratisch ideaal. Leerlingen ervaren dat ze met een laag gekwalificeerde opleiding minder respect en waardering zullen ontvangen dan een iemand met een hoge opleiding. De zorg- en onderwijsinstellingen zouden zich in hun onderwijs en beleid tegen dit meritocratische ideaal moeten keren. En leerlingen en werknemers moeten waarderen om wie ze zijn, en niet om hoe hoog hun opleiding is.

Zelfsturing

In hoofdstuk 2 is aangegeven dat de leerafdelingen gebaseerd zijn op het idee dat de leerlingen meer zelfstandig kunnen leren, als het ware hun eigen leerproces sturen. De leerlingen die een reguliere stage hebben gelopen geven aan dat ze de opleiding vooral 'ondergaan'. Ze denken niet erg na over hetgeen ze leren of over wat ze in de toekomst willen bereiken. Sommige leerlingen geven aan wel graag door te willen stromen naar hoger niveau, maar geen weet te hebben van waar ze dan terecht komen. De leerlingen die stage hebben gelopen bij een leerafdeling ervaren dit in mindere mate en zijn meer gemotiveerd voor hetgeen ze leren en hebben vaker plannen uitgezet voor de toekomst. Het gezien kunnen worden als collega op een leerafdeling kan bijdragen aan meer zelfsturing, zodat deze leerlingen zich meer verantwoordelijk voelen. De intensieve begeleiding op een leerafdeling heeft invloed op de motivatie van de leerling, met als gevolg dat de leerling meer bezig is met wat hij / zij leert en met zijn of haar eventuele toekomstplannen. Beide kenmerken van een leerafdeling (collegialiteit, begeleiding) zorgen ervoor dat de motivatie van de leerling wordt vergroot om te leren en dat ze nadenken over wat ze willen in de toekomst.

6.3 Leerafdeling

Het grootste deel van de opleiding Zorghulp en Helpende bestaat uit stagelopen. Uit de resultaten blijkt dat leerlingen die tijdens een stage 'op hun plek' zitten en goed begeleid worden, een stuk gemotiveerder zijn dan leerlingen met een minder succesvolle stage.

Vergelijking

Een vergelijking tussen de resultaten van de leerlingen die een reguliere stage gelopen hebben (leerlingen RS) en de leerlingen die stage hebben gelopen bij een leerafdeling (leerlingen LA) levert het volgende op. De leerlingen RS zijn minder gemotiveerd voor de opleiding en het beroep dan de leerlingen LA. Bij deze groep leerlingen heerst ook meer frustratie over het lage niveau van de opleiding en het toekomstige beroep en hebben de leerlingen meer moeite met het vinden van een kwalitatief geschikte stage. De kwaliteit van de begeleiding vanuit de stage verschilt bij de leerlingen RS per stage. Leerlingen RS storen zich aan een gebrekkige

communicatie tussen de zorg- en onderwijsinstellingen. De leerling LA zijn daarentegen tevreden over de begeleiding die ze vanuit de zorginstelling ontvangen.

Voordelen voor de leerlingen

De leerlingen en de begeleiders vanuit de zorg- en onderwijsinstellingen geven aan dat de leerafdelingen goede invloed hebben op de leerlingen.

De redenen die de leerlingen daarvoor aangeven zijn:

- gezien worden als collega (ontvangen van respect en waardering van collega's)
- grote betrokkenheid tussen stagiairs en vanuit begeleiders
- het ontvangen van intensieve begeleiding vanuit de zorginstelling

De redenen die de zorg- en onderwijsinstellingen daarvoor aangeven zijn:

- de aanwezigheid van veel regels en structuur
- de mogelijkheid tot het leren van elkaar
- leerlingen hebben een actieve rol en een grote verantwoordelijkheid
- ze kunnen elkaar wijzen op verkeerd gedrag
- ze ontvangen intervisie binnen een veilige omgeving

Wel is gebleken dat als een leerling stage loopt bij een reguliere stage en daar een goede begeleiding ontvangt, hij of zij net zo gemotiveerd zal zijn voor de opleiding en om verder te gaan dan een leerling die uit een leerafdeling komt. Leerlingen in een leerafdeling zijn echter mogelijk minder kwetsbaar doordat de stage zich voornamelijk afspeelt in een groep van leerlingen en begeleiders. Een reguliere stage met goede begeleiding, is wat dat betreft gevoeliger voor tal van invloeden.

Kortom, de kwaliteit van de stage is erg belangrijk voor de motivatie van de leerling voor de opleiding en het beroep. Als een leerling tevreden is en op zijn plek zit op de stage, dan verhoogt dat de intrinsieke motivatie, ongeacht het soort stage.

Voordelen voor de zorginstellingen

Wat opvalt in de resultaten is dat zorginstellingen ook erg tevreden zijn over de organisatorische kant van de leerafdeling. Doordat er meerdere leerlingen tegelijk stage komen lopen, wordt er efficiënter omgegaan met de ruimte in de zorginstelling en de begeleiding van de leerlingen. Leerafdelingen lijken aantrekkelijker dan de individuele stages door een betere balans tussen kosten en opbrengsten door middel van schaalvergroting. Er zijn dus meer voordelen dan alleen de bovengenoemde en dat leerafdelingen efficiënt zijn is echter onvoldoende bekend bij zorginstellingen.

Hoofdstuk 7 Conclusies

7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal een antwoord worden gegeven op de centrale vraag van deze scriptie:

Wat zijn oorzaken voor het tekort aan stageplaatsen voor Zorghulpen en Helpenden, en hoe kan het aanbod aan stageplaatsen worden vergroot?

De conclusies van deze scriptie zullen in paragraaf 7.2 behandeld worden. Dit hoofdstuk sluit af met de sterke en zwakke kanten van dit onderzoek en de mogelijkheden voor vervolgonderzoek (paragraaf 7.3).

7.2 Conclusies

Tijdens het onderzoek is duidelijk geworden dat er niet een specifieke oorzaak of gevolg dominerend is in het beantwoorden van de centrale vraag. Er zijn verschillende oorzaken en verschillende mogelijke oplossingen voor de stagetekorten voor de leerlingen Zorghulp en Helpende. Enkele oorzaken spelen een centrale rol, met name de kwantitatieve en kwalitatieve aansluitingsproblematiek. Daarnaast heeft de opkomende meritocratie mogelijk invloed op de motivatie van leerlingen voor de opleiding en het beroep. Een gebrek aan respect en waardering is gesignaleerd. De leerafdelingen bieden voordelen voor de leerlingen en de zorginstellingen. Het opzetten van leerafdelingen kan een goed initiatief zijn om meer stageplaatsen te creëren. In deze paragraaf zal bovenstaande besproken worden.

Kwantitatieve aansluitingsproblematiek

Er zijn meer Zorghulpen en Helpenden in opleiding dan de zorginstellingen vragen, gezien het krappe stageaanbod. De vraag die gesteld kan worden is of de zorgsector wel behoefte aan de grote groep leerlingen Zorghulp en Helpende heeft. Waarom worden veel leerlingen opgeleid tot Zorghulp of Helpende als zorginstellingen er niet zoveel belang bij hebben? Zoals verwacht op basis van de theorie uit hoofdstuk 3 is sprake van kwantitatieve aansluitingsproblematiek.

Kwalitatieve aansluitingsproblematiek

Ook is sprake van kwalitatieve aansluitingsproblematiek. De zorginstellingen geven aan dat leerlingen niet de beroepshouding hebben die ze wensen te zien. De leerlingen zijn vaak ongemotiveerd voor de opleiding en voor het beroep. Zorginstellingen hebben de voorkeur voor leerlingen van niveau 3 of 4. Er zijn ook meer leerlingen van niveau 3 of 4 dan van niveau 1 en 2.

Er zou sprake kunnen zijn van verdringingsverschijnselen. Er zijn meer niveau 3 / 4 leerlingen (zie paragraaf 1.4); het zou mogelijk kunnen zijn dat deze hoger gekwalificeerde leerlingen de lager kwalificeerde leerlingen verdringen. Als de zorginstellingen voldoende keuze hebben, kiezen ze namelijk liever voor een leerling met een hoger kwalificatieniveau. Er kan ook sprake zijn van 'upgrading' (zie hoofdstuk 6). Er zouden tegenwoordig meer eisen gesteld kunnen worden aan deze laag gekwalificeerde beroepen Zorghulp en Helpende. Er is daarnaast onvoldoende aandacht aan leerlingen die niet kunnen voldoen aan deze eisen. Het functieprofiel van leerlingen van niveau 1 en 2 moet nader bekeken worden, zodat ze optimaal van waarde zijn voor zorginstellingen (of wellicht in andere sectoren).

Motivatie

Op basis van de theorie uit hoofdstuk 3 kan gezegd worden dat de opkomende meritocratie een belangrijke invloed kan hebben op een verlaagde motivatie van mensen voor laag gekwalificeerde opleidingen en beroepen. Dit kan komen door een gebrek aan respect en waardering vanuit de maatschappij. Er ligt een taak voor de maatschappij om meer respect en waardering te uiten voor mensen die een laag gekwalificeerd beroep leren of uitvoeren. Dit zal positieve invloed hebben op de intrinsieke motivatie van leerlingen voor de opleiding en het beroep. In hoofdstuk 6 is besproken dat er een belangrijke taak ligt in het geven van meer respect en waardering aan de leerlingen door de zorg- en onderwijsinstellingen. De leerlingen zijn opvallend negatief over het deel van de opleiding dat ze vanuit school krijgen. Een gebrek aan respect, waardering vanuit de onderwijsinstellingen lijkt ook te spreken uit een slechte interne organisatie en communicatie van de onderwijsinstellingen. Een conclusie van de JOB-monitor 2008 (Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs) is dat 18% van de MBO-leerlingen niet tevreden zijn over de informatie en de organisatie van de school. Daarnaast is 30,7% van de MBO-leerlingen van mening dat de school niet veel waarde hecht aan de mening van de leerlingen.

Maatschappij

Een mogelijke maatschappelijke oplossing voor de kwalitatieve aansluitingsproblematiek zou zijn dat men in onze maatschappij ook via andere middelen respect/motivatie kan verkrijgen dan door formele kwalificaties. De (intrinsieke) motivatie van een leerling Zorghulp of Helpende bijvoorbeeld om de opleiding met succes af te ronden en gemotiveerd op stage te gaan kan worden gestimuleerd in een nieuwe vorm van samenleving. Swierstra en Tonkens (2008) pleiten voor een samenleving waarin iedereen een gelijke kans krijgt op het verwerven van (zelf)respect. Zij noemen dit een 'aidocratie', naar het Griekse woord 'aidos'. Binnen een aidocratie moeten grenzen worden gesteld aan de inkomens van hoge posities op de arbeidsmarkt. Teveel verschil met de lagere posities is niet wenselijk. Ook moeten lager opgeleiden toegang kunnen hebben tot politieke macht en betrokken blijven bij het publieke debat. Daarnaast moet niet iedereen meer

met iedereen vergeleken worden. Van belang voor ons onderzoek is dat ook buiten het onderwijs verworven competenties in een aidocratie erkenning krijgen. Er moet erkenning komen voor bijvoorbeeld het werken in de zorg, het helpen van andere mensen. In een aidocratie zouden de leerlingen van de opleiding Helpende meer respect krijgen en meer gemotiveerd worden voor hun opleiding en werk in de zorg. Eenmaal gemotiveerd, zijn deze leerlingen dan ook aantrekkelijker voor de arbeidsmarkt. Swierstra en Tonkens (2008) pleiten bijvoorbeeld voor een 'Jaarlijkse Dankjeweldag' waarop alle Nederlanders mensen in onderhoudende beroepen expliciet en openbaar moeten bedanken.

Leerafdeling

In paragraaf 6.3 is geconcludeerd dat het stageconcept leerafdelingen belangrijke positieve eigenschappen heeft die we terugvinden in de theorie van hoofdstuk 3. Namelijk een verbeterde aansluiting tussen de zorg- en onderwijsinstellingen en een vergrote motivatie van de leerling. Daarnaast voelen leerlingen zich bij een leerafdeling meer gerespecteerd en gewaardeerd door de intensieve begeleiding. Zoals in hoofdstuk 6 is beschreven, kan het voor de zorginstellingen een groot voordeel zijn om door middel van een leerafdeling een betere balans te krijgen in de kosten en baten van het aanbieden van stageplekken. Doordat er meerdere leerlingen tegelijk stage komen lopen, wordt er efficiënter omgegaan met de ruimte in de zorginstelling en de begeleiding van de leerlingen. De balans tussen kosten en opbrengsten bij een leerafdeling is beter dan bij individuele stages. Dit zou een hele belangrijke reden kunnen zijn dat zorginstellingen stageplaatsen aan willen bieden voor deze leerlingen. Het stageconcept leerafdelingen blijkt een geschikt model waarbij de kosten en baten voor de leerbedrijven meer in balans zijn.

De leerafdelingen heeft een combinatie van voordelen voor zorginstellingen en voor de leerlingen. Daarom moeten zorginstellingen worden aanbevolen om te besluiten (meer) stageplaatsen in de vorm van een leerafdeling aan te bieden voor leerlingen van niveau 1 en 2.

7.3 Mogelijkheden voor vervolgonderzoek

Uit hoofdstuk 4 is duidelijk geworden dat een aantal kanttekeningen geplaatst kan worden bij de methoden van onderzoek. Het geringe aantal respondenten, het feit dat leerlingen verbaal niet sterk zijn in het geven van antwoorden en de samenstelling van de groep respondenten zijn daarvan de belangrijkste. Dit hoeft echter niet af te doen aan de bruikbaarheid van dit onderzoek. Zoals bij elk onderzoek zijn er organisatorische beperkingen die van belang zijn. Door een combinatie van verdieping in het onderwerp en interviews met betrokkenen is getracht een goed beeld te krijgen van de problematiek.

De mogelijkheden voor vervolgonderzoek zouden als volgt kunnen zijn. Allereerst is het belangrijk te onderzoeken of de zorginstellingen wel belang hebben bij de niveau 1 en 2 leerlingen. Als deze vraag erg minimaal is, zou deze vraag dan gecreëerd moeten worden? En hoe? Of zouden deze leerlingen binnen andere sectoren functioneler zijn? Er zou daarnaast vergelijkend onderzoek gedaan kunnen worden naar de motivatie van leerlingen van niveau 1 en 2 van de zorg voor opleiding en het beroep, met andere leerlingen van hogere niveaus en van andere sectoren. Ook een onderzoek naar de mate van respect vanuit de onderwijsinstellingen voor leerlingen in hun interne communicatie en organisatie lijkt op zijn plaats. In de gesprekken met leerlingen bleken sommigen te klagen over de manier waarop het nieuwe onderwijssysteem is ingevoerd (zie paragraaf 5.4.2). Vervolgens: een onderzoek naar de noodzaak van de functie van Zorghulp en Helpende voor zorginstellingen. Het feit dat zorginstellingen met name niveau 3 en 4 leerlingen aannemen, zou er op kunnen wijzen dat niveau 1 en 2 leerlingen onvoldoende zijn gekwalificeerd voor de functies die de instellingen verlangen. Ook is het effect van de invoering van de competentiegerichte kwalificatiestructuur op de aansluiting tussen onderwijsinstellingen en de beroepspraktijk en op de vergroting van de motivatie nog onvoldoende bekend. Pas in 2010 zal deze structuur op alle scholen moeten zijn ingevoerd. De structuur zal pas daarna goed kunnen worden geëvalueerd. Onderzoek naar de effecten ervan zal deel uit moeten maken van deze evaluatie. Tenslotte is een onderzoek mogelijk naar de vraag of de leerafdelingen daadwerkelijk meer stageplaatsen opleveren. Leveren ze meer stageplaatsen op omdat de kosten en baten verdeling beter is? Of hebben ze daadwerkelijk belang bij deze leerlingen? Uit dit onderzoek blijkt een positief effect van dit stagemodel, maar het zal moeten blijken of het duurzaam is.

Literatuurlijst

- Baarda, D.B., M.P.M. de Goede en J. Teunissen (2001). *Basisboek kwalitatief onderzoek: Praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Stenfert Kroese, Groningen
- Becker, G. S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago/London: The University of Chicago Press.
- Bergen, P. & Beertema, H.(2008). *Incompetentieonderwijs*. Volkskrant, 3-7-2008.
- Boeije, H. (2005). *Analysen in kwalitatief onderzoek. Denken en doen*. Amsterdam: Boom onderwijs.
- Boer, P. den & Hövels, B. (2004). *Ruimte maken en benutten. De aansluiting tussen beschikbare en vereiste competenties bij gediplomeerden van het nieuwe opleidingsstelsel verpleging en verzorging*. OSA-publicatie. SBN 906566 2227, persbericht, beschikbaar: <http://www.uvt.nl/osa/nieuws/berichtenzw/zw55.html>, ontleend op 5 mei 2008.
- Boon, L. (1999). *Kwaliteit van arbeid in de zorg: arbeidsdilemma's en nieuwe opties bij motivatie verpleging & verzorging, werkdruk, leeftijd en verzuim, medewerkerstevredenheid, klantgerichtheid, employability, zorgketens*. Amstelveen: Sympoz.
- Borghans, L., Grip, A. de & Heijke H. (1989). *De aansluiting tussen het hoger onderwijs en de arbeidsmarkt: een theoretisch kader*. Researchcentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt. Maastricht: ROA-R-1986/6.
- Borghans, L. en Grip, A. de. (1999). *Skill and low pay: upgrading or overeducation?* Maastricht: ROA-RM-1999/5E
- Calibris, 2007a. *Arbeidsmarktinformatie beroepsonderwijs 2007*.
- Calibris, 2007b. *Optimaal leren op de werkplek. Leeromgeving schept competentiegericht stageomgeving*.
- Calibris, 2008. *Barometer*.
- Calibris, Zorgpleinnoord & Stamm (CMO Drenthe). (2007). *Arbeidsmarktverkenning 2007 en verder. De arbeidsmarkt- opleidings- en BPV-situatie van Verpleegkundigen, Verzorgenden en Sociaalagogen in de regio Groningen en Drenthe*.
- Commissie Kwalificatiestructuur. (1996). *Gekwalificeerd voor de toekomst: kwalificatiestructuur en eindtermen voor verpleging en verzorging*. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, Zoetermeer/Rijswijk. Beschikbaar: <http://www.hbo-verpleegkunde.nl/doc/gekwalificeerd.doc>. Ontleend op 20 november 2008

- Dalen, R. van & Regt, A. de (2004). Verborgen krenkingen in het onderwijs. Kanttekeningen bij meritocratisering. In *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*. Nr. 31/4, pag. 527-541.
- Glebbeek, A. C. (1993). *Perspectieven op loopbanen*. Assen: Van Gorcum.
- Falke, H. & Odé, J. (1991). *Dag, in service onderwijs!? Onderzoek uitgevoerd op verzoek van de Inservice-opleiding tot Ziekenverzorgende "Iepenrode"*. Groningen, Wetenschapswinkel voor onderwijs, Rijksuniversiteit Groningen.
- Glaudé, M. & Karsten, S. (2007). *Partnership tussen ROC en bedrijfsleven 'Je hebt elkaar nodig'*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut
- Grunsvan, Drs. K. van (2007). *Onderzoeksverslag. De leerweg van de Leerafdeling. Onderzoeksrapport naar de evaluatie van de bijdrage van stages op leerafdelingen aan door Calibris beoogde doeleinden voor de verhoging van de kwaliteit van stages en aanknopingspunten voor verbetering. Een indicatie voor succesfactoren en aandachtspunten voor stages op een leerafdeling*. Bunnik, Calibris.
- Hamstra, D.G. & Van Den Ende, J. (2006). *De vmbo-leerling. Onderwijspedagogische- en ontwikkelingspsychologische theorieën*. CPS: Amsterdam.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley. 157 p.
- Hoof, J.J. van & Dronkers, J. (1980). *Onderwijs en arbeidsmarkt*. Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (2007). *JOB Monitor 2007*. Amsterdam: JOB.
- Jonker, E.F. (2004). *Helpen tot je een ons weegt*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Kant, A., & Ruitenburg, J. van. (2006). *Zorgelijke stages. Een onderzoek naar tekorten in stages in Zorg en Welzijn*. Tweede-Kamerfractie SP. Beschikbaar: <http://www.sp.nl/partij/theorie/standpunten/0603stageplaatsenzorg.pdf>
Ontleend op 20 april 2008
- Landelijke Kwalificaties Zorghulp. (2008). Colo en Calibris.
- Landelijke Kwalificaties Helpende Zorg en Welzijn. (2008). Colo en Calibris.
- Lens, W. & Decruyenaere, M. (1991). Motivation and de-motivation in secondary education: student characteristics. *Learning and Instruction*, 1, 145-159.
- Lincoln, Y.S & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park: Sage.
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2007). *Niet van later zorg*.

- Meeus, T. (2002). *Sociale Doorstroming Stagneert*. NRC Handelsblad, 18 juli 2002
- Meijers, F. (2004). Het verantwoordelijkheidsdilemma in het beroepsonderwijs. In P. Breebaart, J. Geurts en F. Meijers (2004) *Beroepsonderwijs: van opleidingenfabriek naar loopbaancentrum*. Den Haag: Haagse Hogeschool/TH Rijswijk.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (1996). Wet Educatie en Beroepsonderwijs, de hoofdlijnen. Beschikbaar: <http://www.minocw.nl/documenten/web1hoofdlijnen.pdf>. Ontleend op 5 oktober 2008.
- Mortelmans, D. (2007). *Handboek Kwalitatieve onderzoeksmethoden*. Voorburg: ACCO Leuven.
- Murphy, P.K. (2000). A Motivated Exploration of Motivation Terminology. *Contemporary Educational Psychology*. Nr. 25, pag. 3-53.
- Nederlands Dagblad (2006). *Een half miljoen vacatures in de zorg*, 4 juli 2006. Beschikbaar: <http://www.nd.nl/artikelen/2006/juli/04/half-miljoen-vacatures-in-zorgsector>. Ontleend op 5 mei 2008.
- Onderwijsinspectie (2002). *Verslag van de Onderwijsinspectie, Opleidingen Verzorging en Verpleging*.
- Peschar, J. & Wesselingh A. (2001). *Onderwijssociologie*. Houten: Wolters Noordhoff.
- Projectplan Meester Gezel (2007), Het Stagebureau.
- Ryan, M.R. & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*. Nr. 25, pag. 54-67.
- SCP (Sociaal en Cultureel Planbureau) (2004a). *Sociaal Cultureel Rapport 2004. In het zicht van de toekomst*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP (Sociaal en Cultureel Planbureau) (2004b). *Verpleging en verzorging verklaard*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Smit, J. (2007). *De leerafdeling. Competentieontwikkeling in de Noord-Nederlandse sector zorg en welzijn*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen
- SOVVT (Sociaal Overleg Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg) (2008). *Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg 2008-2010*. Beschikbaar: http://www.abvakabofnv.nl/docs/cao/cao_56_524_20080101-20100301_t.pdf Ontleend op 5 december 2008
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 355-374.

- Swierstra, T. & Tonkers, E. (red.) (2008). *De beste de baas; prestatie, respect en solidariteit in een meritocratie*. Amsterdam; University Press.
- Tweede Kamer der Staten-Generaal, vergaderjaar 2003-2004, 29282 nr 13. *Verslag van een schriftelijk overleg, Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector*, pag. 3.
- Tweede Kamer der Staten-Generaal, vergaderjaar 2003-2004, 29282, nummer 13, *Verslag van een schriftelijk overleg, Arbeidsmarkt en opleidingen zorgsector*, pag. 2
- Tweede Kamer der Staten-Generaal, vergaderjaar 2003-2004, 29282, nummer 13, *Verslag van een schriftelijk overleg, Arbeidsmarkt en opleidingen zorgsector*, pag. 4.
- Tweede Kamer der Staten-Generaal, April 2008, 29828, nummers 51, 52, 53, 55, *Arbeidsmarkt en opleidingen zorgsector*.
- Tweede Kamer der Staten-Generaal, vergaderjaar 2007-2008, nummer 1936, *Aanhangsel der Handelingen, Vragen gesteld aan de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden*, pag. 2.
- Tweede Kamer der Staten-Generaal, Vergaderjaar 2007-2008. *Parlementair Onderzoek onderwijsvernieuwingen*. 31007. Nr 6.
- Verveen, E., Aalst, M. van der (2005). *De werkloze jongere in beeld. Eindrapport. Een onderzoek van Research voor Beleid in opdracht van Taskforce jeugdwerkloosheid*. B3062. Leiden.: Beschikbaar: http://docs.szw.nl/pdf/129/2005/129_2005_3_8060.pdf. Ontleend op 25 november 2008.
- Volkskrant (2003). *Nijpend tekort aan stages in de zorg*. 1 oktober 2003, pagina 3.
- Vries, G.C. de (1993). *Het pedagogisch regiem. Groei en grenzen van de geschoolde samenleving*. Amsterdam: Meulenhoff.
- Voorhorst, W., & Grootendorst, A. (2004). *Leer-traject 'Ondersteunende begeleiding door Verzorgenden'*. *Onderwijs & Gezondheidszorg, informatieblad van de Vereniging van Opleidingsinstituten voor Verplegende en Verzorgende Beroepen* (28), 1, 3–6.
- Wielers, R. (1994). Opleidingen, functies en overheidsbeleid: de organisatie van de arbeidsmarkt in de kinderopvang. In Graaf, N.D. de & Wielers, R, *Theorie en praktijk: verklarende modellen in de arbeidsmarktsociologie* (pag. 117-134). Amsterdam: SISWO publicatie nr./ 382. -
- Wilbrink, B. (1994). Arbeidsmarkt en hoger onderwijs: een blijvend problematische relatie. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*. Jaargang 12, pag. 24-32.

Bijlagen

Bijlage 1: Kerntaken en werkprocessen Zorghulp en Helpende Zorg Welzijn, 2007-2008

Bijlage 2: Beschrijving Stagebox projecten

Bijlage 3: Overzicht van vaste en variabele kenmerken van stages op een leerafdeling.

Bijlage 4: Vragenlijst voor de leerlingen van de leerafdeling

Bijlage 5: Vragenlijst voor de leerlingen van de reguliere stage

Bijlage 6: Vragenlijst voor de begeleiders vanuit de zorginstelling

Bijlage 7: Vragenlijst voor de begeleiders vanuit de onderwijsinstelling

Bijlage 8: Vragenlijst voor de medewerkers Calibris

Bijlage 1 Kerntaken en werkprocessen

Kerntaken en werkprocessen Zorghulp 2008-2009

Kerntaak 1: Bieden van assistentie bij huishouden en wonen, op basis van een werkplanning

- 1.1 Maakt een werkplanning op basis van afspraken in het zorgplan
- 1.2 Assisteert bij huishouden en wonen
- 1.3 Assisteert bij dagelijkse bezigheden

Kerntaak 2: Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken

- 2.1 Evalueert de werkzaamheden
- 2.2 Stemt de werkzaamheden af
- 2.3 Werkt aan deskundigheidsbevordering en professionalisering van het beroep

Kerntaken en werkprocessen Helpende Zorg Welzijn 2008-2009

Kerntaak 1: Bieden van zorg en ondersteuning op basis van een werkplanning

- 1.1 Maakt een werkplanning op basis van het zorg-, leef-, begeleidings- of activiteitenplan
- 1.2 Ondersteunt bij huishouden en de woon- of verblijfsomgeving of opvangsituatie
- 1.3 Ondersteunt bij persoonlijke zorg/ ADL
- 1.4 Handelt in onvoorziene situaties
- 1.5 Ondersteunt bij (sociale) activiteiten en recreëren

Kerntaak 2: Ondersteunen bij het zelfstandig functioneren

- 2.1 Ondersteunt een cliënt/zorgvrager op emotioneel gebied
- 2.2 Ondersteunt een cliënt/zorgvrager bij de zelfredzaamheid

Kerntaak 3: Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken

- 3.1 Evalueert de werkzaamheden
- 3.2 Stemt de werkzaamheden af
- 3.3 Werkt aan deskundigheidsbevordering en professionalisering van het beroep

Bijlage 2 Stagebox projecten¹³

De Assist (employability Helpende)

Met de ingang van de WEB in 1997 is de opleiding Voedingsassistent verdwenen. In het werkveld bleef de vraag naar deze functie wel bestaan. Door deze vraag is de opleiding Assist ontstaan. Deze geoptimaliseerde opleiding Assist (helpen bij voeding) wordt ingezet voor de Helpende, en heeft als winsituatie dat er meer stageplekken vrijkomen voor leerlingen van niveau 1 en 2 en dat ze gemakkelijk aan een baan komen. Assist wordt een keuzemodule waarvoor de leerlingen een certificaat kunnen behalen, naast de reguliere vakken.

Bedankt voor de hulp

Het idee van “bedankt voor de hulp” is om een aantal servicepunten op te zetten in wijken in Hardenberg, Hengelo, Almelo en Enschede. Bewoners uit de betreffende wijken kunnen zich melden bij het servicepunt met allerlei klussen en taken. Leerlingen van niveau 1 en 2 kunnen deze klussen en taken vervolgens uitvoeren in het kader van hun stage. Aangezien er geen één op één begeleiding kan plaats vinden, is de voorwaarde bij dit project dat leerlingen de taken redelijk zelfstandig kunnen uitvoeren. Op dit moment wordt in kaart gebracht wat de leerlingen wel of niet mogen doen en welke taken voor hen geschikt zijn. Uiteindelijk doel is om de diverse servicepunten in oktober 2008 operationeel te hebben.

Family learning

In de regio Gorinchem en Dordrecht is het leerbedrijf “Familylearning” opgezet. Het leerbedrijf valt onder de Stichting Onderwijs Leerbedrijven (SOL) van het Da Vinci College te Dordrecht en in het stichtingsbestuur zitten vertegenwoordigers vanuit het werkveld zorg en welzijn. Bij Familylearning wordt op niet-commerciële basis gewerkt met vrijwillige leergezinnen. Dit betekent dat zowel de deelnemer, als het leergezin geen vergoeding ontvangen. Familylearning biedt een alternatief voor de beroepspraktijkvorming en genereert nieuwe stageplaatsen voor leerlingen op niveau 1 en 2. De benodigde begeleiding van stagiaires wordt door het leer- of gastoudergezin geboden. Doel is om in twee jaar tijd circa 200 nieuwe stageplaatsen te realiseren in de regio Gorinchem/Dordrecht.

Jobcoachen voor zorg hulpen

Stagiaires zorg hulp van ROC Mondriaan te Den Haag worden (in 2 groepen) bij de zorginstelling Florence in Rijswijk geplaatst met begeleiding vanuit de school, omdat dit het probleem van de

¹³ Deze bijlage is gebaseerd op een document van Calibris; Stagebox projecten, Calibris 2008

intensieve begeleiding die nodig is voor leerlingen op niveau 1 oplost. De stagiaires worden “on the job” getraind door een docent van ROC Mondriaan of een praktijkopleider van Florence.

Leerwijk Hoogveld

In Parc Hoogveld in Dordrecht worden een multifunctioneel wijkcentrum, een woonzorgcentrum, 72 appartementen en een park gerealiseerd. Het project wordt mede in samenwerking met diverse onderwijsinstanties vorm gegeven. Diverse opleidingen en diverse niveaus (1 tot en met 5) worden betrokken bij de Leerwijk; langlopende samenwerkingsovereenkomsten zijn aangegaan met diverse onderwijsinstellingen. Met de wijk wordt het aantal leermogelijkheden uitgebreid, zowel kwantitatief als kwalitatief. De vaste medewerkers dienen opleiden, naast het verrichten van hun reguliere werk, dan ook te zien als het doel van hun afdeling. Het project is op 1 oktober jl. van start gegaan met 15 AKA-leerlingen. Deze AKA-leerlingen kunnen aanvullende diensten verrichten, zoals bijvoorbeeld het doen van boodschappen of het verrichten van werkzaamheden in het theehuis of een winkel. Inmiddels wordt gedacht over het uitbreiden van het aantal stagiairs en het aannemen van stagiairs van andere niveaus.

PIO in West Brabant

Calbris is initiatiefnemer geweest bij het tot stand komen van het samenwerkingsverband Partners in Opleiden (PIO). PIO biedt een netwerk van instellingen dat geënthousiasmeerd kan worden voor inzet van niveau 1 en 2, door ze te betrekken bij de ideevorming. PIO heeft zich het doel gesteld om de kwantiteit en kwaliteit van stageplaatsen en bijbehorende begeleiding voor niveau 1 en 2 te verbeteren. Op korte termijn wil PIO het aantal plekken in leergezinnen voor niveau 2 uitbreiden. Tevens zullen de ROC's zorgen voor een intensief begeleidingstraject voor niveau 1 en 2 om uitval te voorkomen. De lange termijn maatregelen moeten nog worden vastgesteld, maar gedacht kan worden aan imagoverbetering door een successtory van ‘geslaagde leerlingen’, aan nieuwe leerafdelingen en een onderzoek naar instroom-, doorstroom-, uitstroom- en uitvalcijfers.

Parels aan zee

Het betreft een project in samenwerking met gemeente, onderwijsinstelling, leerbedrijven om extra stageplaatsen voor niveau 1 en 2 te organiseren. De eerste fase is nu het bij elkaar brengen van de verschillende partijen. Een assesment centrum screent leerlingen om te kijken op welke markt zij het best thuis passen. De interesses en capaciteiten van de betrokken leerlingen worden beoordeeld. Hierop kan vervolgens maatwerk worden aangeboden. Onder meer de gemeente Den Helder en de Kamer van Koophandel zijn bij het project betrokken.

Schemerlicht

Met het project 'Aanvallen bij Schemerlicht' worden stageplaatsen gecreëerd door in te spelen op de wensen van de zorginstellingen. In dit geval betreft het een aanpassing van de werktijden van de stagiaires, zodat extra stageplaatsen gecreëerd zijn. De leerlingen hebben met dit project ook de mogelijkheid om ook tussen 14.00 uur en 20.00 uur stage lopen. Hiermee speelt het concept ook in op een probleem van de instellingen, namelijk dat er tussen 14.00 uur en 20.00 uur vaak minder verzorgers zijn.

Sprong naar zorg en welzijn, niveau 1 en 2 naar 3

Het Deltion College uit Zwolle zit om de tafel met een aantal zorg- en welzijnsinstellingen, om samen extra stageplaatsen te kunnen realiseren. Aanleiding is de behoefte aan extra werknemers op niveau 3, die vooral in de ouderenzorg en verstandelijk gehandicaptenzorg bestaat. Leerlingen hebben over het algemeen weinig belangstelling in deze branches. Afgesproken is om een proeftraject voor 25 leerlingen te starten, dat de volgende elementen bevat: 1. Gericht inzetten op geselecteerde studenten, 2. assesment/intake (portfolio, benodigde ondersteuning vaststellen), 3. stagevoorbereidende begeleiding op school, 4. versterking van beroepsoriëntatie, 5. extra inhoudelijke begeleiding bij de stage, die de werkvloer niet belast, 6. inzet van een "jobcoach" op attitude niveau tijdens de stage, 7. vangnet voor uitval. Op deze wijze proberen partijen een grotere gediplomeerde uitstroom op niveau 3 te realiseren.

Stageservicepunt Rotterdam

Als instrument voor acquisitie en matching van de moeilijk te vinden stageplaatsen voor niveau 1 en 2 is een Stageservicepunt ingericht. Dit loket dient vanaf maart 2007 als meldpunt en vraagbaak voor werkgevers, onderwijsinstellingen en kenniscentra wanneer er knelpunten ontstaan in de reguliere matching. De mankracht voor het Stageservicepunt wordt geleverd door onderwijsinstellingen, DAAD, Colo en SoZaWe Rotterdam. Leerlingen waarvoor op korte termijn geen oplossing kan worden gevonden met betrekking tot de stage, kunnen door de stagecoördinatoren worden aangemeld bij het loket. De medewerkers gaan in gesprek met de leerling, bekijken diens mogelijkheden en proberen (eventueel met intensieve begeleiding) tot een match te komen.

Meester Gezel

De leerlingen worden tijdens het Meester Gezel project individueel begeleidt door een begeleider vanuit de zorginstelling. De start van het project was November 2006. Toen is gestart met een pilot in Groningen en Appingedam. In totaal zijn er nu negen gezellen in Groningen en vijf gezellen in Appingedam. De duur van het project is tot juni 2008, met de intentie om ook de schooljaren daarna door te gaan en ook andere ROC's te betrekken bij dit project.

Bijlage 3

Overzicht van vaste en variabele kenmerken van stages op een leerafdeling

Kenmerken gehanteerd door Calibris	Verschillende wijzen van uitvoering
1. Minimaal 8 stagiaires	- Aantal leerlingen; van 4 tot 20 tegelijk op een afdeling - Niveau, leerjaar, opleiding leerlingen; van niveau 1 t/m 4, leerjaar 2 tot 4, vele opleidingen - Combinatie van niveaus, leerjaren en opleidingen
2. Leerlingen boventallig ingezet	BOL en BBL leerlingen
3. Zelfsturend leren en bijbehorende begeleiding	- Leerling wordt meteen in het diepe gegooid - Er is een omslagmoment waarbij leerlingen allemaal tegelijk meer zelfstandigheid krijgen - Er is een omslagmoment waarbij leerlingen meer zelfstandigheid krijgen; moment wordt per leerling bepaald - Verschil in taken die leerling verricht bij het sturen van het leerproces - Leerlingen besturen de afdeling als team aan het einde van stage - Leerlingen krijgen zeer weinig zelfstandigheid bij het uitvoeren van taken, gedurende de gehele stageperiode
4. Samenwerkend leren	- Leerling krijgt groepsopdrachten; geven college aan elkaar, organiseren extra activiteiten voor klanten, organiseren intervisie en groepsreflectie - Leerling wisselt af en toe spontaan ervaringen uit; geen georganiseerde samenwerking geen structurele samenwerking - Leerlingen stellen elkaar leervragen als ze ergens zelf niet uitkomen. - Leerlingen begeleiden elkaar, werken nieuwe leerlingen in of begeleiden lager niveaus of leerjaren - Leerlingen besturen de afdeling als team tegen het einde van de stage
5. Docent op werkvloer	- Docent in een apart lokaal bij de leerafdeling - Docent op de werkvloer aanwezig - Een ingerichte ruimte waar docenten en werkbegeleiders elkaar ontmoeten en samen kunnen werken - Docenten geven les op de leerafdeling - Docenten komen kijken als leerlingen taken uitvoeren op leerafdeling; geven op basis hiervan feedback voor leerproces van de

	leerling - Docenten bedenken samen met werkbegeleiders instrumenten voor de leerafdeling - Docenten bedenken samen met werkbegeleiders verbeteringen voor de begeleiding - Docenten en werkbegeleiders voeren regelmatige evaluatie gesprekken met leerlingen op de leerafdeling - Docenten voeren coachings gesprekken met leerlingen op de leerafdeling - Docenten ondersteunen de werkbegeleiders op de afdeling m.b.t. de begeleiding van leerlingen.
6. Opleiding en praktijk geven begeleiding vorm	- Gelijke invloed bij het vormen van een begeleidingsmodel - Vooral ROC ontwikkeld begeleidingsmodel - Vooral arbeidsorganisatie ontwikkeld begeleidingsmodel
7. Alle begeleiders getraind voor rol als werkbegeleider	- Alle begeleiders zelfde rol - Sommige begeleiders aanspreekbaar voor vakinhoudelijke vragen, andere voor persoonlijke ontwikkeling van de leerling - Leerlingen gekoppeld aan bepaalde begeleider(s) - Alle begeleiders beschikbaar voor alle leerlingen

Bijlage 4 Vragenlijst voor de leerlingen van de leerafdeling

Algemene persoonlijke gegevens

Geslacht:

Leeftijd:

Opleiding:

Nationaliteit:

Woonplaats:

Vooropleiding:

1. Motivatie voor opleiding bij start opleiding (was je toen je begon met de opleiding intrinsiek of extrinsiek gemotiveerd voor de studie en het beroep?)

Waarom heb je voor deze opleiding gekozen?

Heb je nog andere opleidingen overwogen?

Wat wil je later worden?

Wat wil je na deze opleiding gaan doen?

Wat vind je van de opleiding tot nu toe?

Wat vind je leuk en minder leuk aan de opleiding? (vragen naar voorbeelden)

Wat vind je leuk en minder leuk aan het beroep? (vragen naar voorbeelden)

2. Stage (Hoe verliep de stage op de leerafdeling?)

Heb je al eerder stage gelopen? Waar heb je eerder stage gelopen? Hoe ging dat?

Waar heb je stage gelopen afgelopen jaar?

Had je moeite met het vinden van deze stageplek? Was je tevreden met deze stageplek?

Ben je bekend met het verschil tussen een gewone stage en een stage op een leerafdeling?

Hoe verliep de begeleiding vanuit de instelling en vanuit de school?

3. Motivatie (ben je na de stage op de leerafdeling meer gemotiveerd dan je daarvoor was? Beroepsmotivatie en studiemotivatie.)

Wat vond je leuk en /of minder leuk aan deze stage?

Ben je meer of minder gemotiveerder voor het beroep na het lopen van deze stage dan je daarvoor was? Waarom?

Ben je gemotiveerder voor de opleiding na het lopen van deze stage dan je daarvoor was? Waarom?

4. Vaardigheden (heb je betere sociale / communicatieve vaardigheden ontwikkeld tijdens de stage op de leerafdeling?)

Kon je van tevoren goed aangeven wat je wilde leren tijdens je stage?

Wat heb je geleerd tijdens je stage? Wat vond je lastig toen je begon met je stage? Kun je een voorbeeld noemen? Hoe gaat dat nu? Kan je goed overweg met je collega's? Kan je goed overweg met je medestudenten? Kan je goed overweg met de bewoners?

Bijlage 5 Vragenlijst voor de leerlingen van de controlegroep

Algemene persoonlijke gegevens

Geslacht:

Leeftijd:

Opleiding:

Nationaliteit:

Woonplaats:

Vooropleiding:

1. Motivatie voor opleiding bij start opleiding (was je toen je begon met de opleiding intrinsiek of extrinsiek gemotiveerd voor de studie en het beroep?)

Waarom heb je voor deze opleiding gekozen?

Heb je nog andere opleidingen overwogen?

Wat wil je later worden? Wat wil je na deze opleiding gaan doen?

Wat vind je van de opleiding tot nu toe?

Wat vind je leuk en minder leuk aan de opleiding? (vragen naar voorbeelden)

Wat vind je leuk en minder leuk aan het beroep? (vragen naar voorbeelden)

2. Stage(Hoe verliep de stage?)

Heb je al eerder stage gelopen? Waar heb je eerder stage gelopen? Hoe ging dat?

Waar heb je je stage afgelopen jaar gelopen?

Had je moeite met het vinden van deze stageplek? Was je tevreden met deze stageplek?

Ben je bekend met het verschil tussen een gewone stage en een stage op een leerafdeling?

Hoe verliep de begeleiding vanuit de instelling en vanuit de school?

3. Motivatie (ben je na de stage meer gemotiveerd dan je daarvoor was? Beroepsmotivatie en studiemotivatie.)

Wat vond je leuk en/of minder leuk aan deze stage?

Ben je meer of minder gemotiveerder voor het beroep na het lopen van deze stage dan je daarvoor was?

Waarom?

Ben je gemotiveerder voor de opleiding na het lopen van deze stage dan je daarvoor was?

Waarom?

4. Vaardigheden (heb je betere sociale / communicatieve vaardigheden ontwikkeld tijdens de stage?)

Kon je van tevoren goed aangeven wat je wilde leren tijdens je stage?

Wat heb je geleerd tijdens je stage? Wat vond je lastig toen je begon met je stage? Kun je een voorbeeld noemen? Hoe gaat dat nu? Kan je goed overweg met je collega's? Kan je goed overweg met je medestudenten? Kan je goed overweg met de bewoners?

Bijlage 6 Vragenlijst voor de begeleiders vanuit de zorginstelling

Algemene persoonlijke gegevens

Functie:

Opleiding:

1. Heb je de overgang meegemaakt van het onderwijs in inservice-model naar het onderwijs van de ROC's in 1997?
2. Hoe is het stageaanbod voor niveau 1,2,3,4 de afgelopen jaren geweest? En speciaal niveau 1,2?
3. In welk opzicht verschillen de niveau 1 en 2 leerlingen van de andere niveaus?
4. Wat zijn de redenen volgens jou dat de instelling steeds minder stageplekken aanbiedt voor niv.1/2 leerlingen?
5. Wat zijn mogelijke oplossingen volgens jou voor de stagetekorten voor niveau 1,2?
6. Hoe zit het met toekomstig arbeidsperspectief van de niv. 1 en 2 leerlingen in vergelijking met andere niveaus?
7. Waarom doen jullie mee aan het stageconcept leerafdelingen?
8. Wat is er anders aan de leerafdelingen dan aan een reguliere stage die voorheen aangeboden werden?
9. Wat werkt wel / niet goed aan het concept van de leerafdelingen?
10. Is er sprake van veel uitval bij de leerafdelingen voor niveau 1 en 2?
11. Welke voordelen biedt het concept de zorginstelling?
12. Zijn de leerlingen meer gemotiveerd voor de opleiding na het lopen van (de leerafdelingen) stage dan als ze beginnen? Zie je verschil tussen de stage op een leerafdelingen en een reguliere stage m.b.t. de motivatie voor de opleiding?
13. Beschikken de leerlingen over betere sociale en communicatieve vaardigheden na de (leerafdelingen) stage? Zie je verschil tussen de stage op een leerafdelingen en een reguliere stage m.b.t. het aanleren van deze vaardigheden?
14. Hoe zie je het stageconcept in de toekomst?

Bijlage 7 Vragenlijst voor de begeleiders vanuit de onderwijsinstelling

Algemene persoonlijke gegevens

Functie:

Opleiding:

1. Heb je de overgang meegemaakt van het onderwijs in inservice-model naar het onderwijs van de ROC's in 1997?
2. Hoe is het stageaanbod voor niveau 1,2,3,4 de afgelopen jaren geweest voor de ROC? En speciaal niveau 1,2?
3. In welk opzicht verschillende de niveau 1 en 2 leerlingen van de andere niveaus?
4. Wat zijn de redenen volgens jou dat instellingen steeds minder stageplekken aanbied voor niv.1/2 leerlingen?
5. Wat zijn mogelijke oplossing volgens jou voor de stagetekorten voor niveau 1,2?
- 6 Hoe zit het met toekomstig arbeidsperspectief van de niv. 1 en 2 leerlingen in vergelijking met andere niveau's?
7. Waarom doen jullie mee aan het stageconcept leerafdelingen?
8. Wat is er anders aan de leerafdelingen dan aan een reguliere stage die voorheen aangeboden waren?
9. Wat werkt wel / niet goed aan het concept van de leerafdelingen?
10. Is er sprake van veel uitval bij de leerafdelingen voor niveau 1 en 2?
11. Welke voordelen biedt het concept de onderwijsinstellingen en de zorginstelling?
12. Zijn de leerlingen meer gemotiveerd voor de opleiding na het lopen van (de leerafdelingen) stage dan als ze beginnen? Zie je verschil tussen de stage op een leerafdelingen en een reguliere stage m.b.t. de motivatie voor de opleiding?
13. Beschikken de leerlingen over betere sociale en communicatieve vaardigheden na de (leerafdelingen) stage? Zie je verschil tussen de stage op een leerafdelingen en een reguliere stage m.b.t. het aanleren van deze vaardigheden?
14. Hoe zie je het stageconcept in de toekomst?

Bijlage 8 Vragenlijst voor de medewerkers van Calibris

Algemene persoonlijke gegevens

Functie:

Opleiding:

1. Zie je de overgang van het onderwijs in inservice-model naar het onderwijs van de ROC's in 1997 als een positieve of als een negatieve verandering?
2. Hoe is het stageaanbod voor niveau 1,2,3,4 de afgelopen jaren geweest? En speciaal niveau 1,2?
3. In welk opzicht verschillen de niveau 1 en 2 leerlingen van de andere niveaus?
4. Wat zijn de redenen volgens jou dat de instelling steeds minder stageplekken aanbiedt voor niv.1/2 leerlingen?
5. Wat zijn mogelijke oplossingen volgens jou voor de stagetekorten voor niveau 1,2?
6. Hoe zit het met toekomstig arbeidsperspectief van de niv. 1 en 2 leerlingen in vergelijking met andere niveaus?