



Handreiking werkervaringsplaatsen

voor psychologen & pedagogen

BOX 1

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

Vooraf

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

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

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

Checklist

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

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

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

BOX 2

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

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

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

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

Ad. 1 Expliciet leerdoel

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

Ad. 2 Omvang begeleiding en supervisie

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

Ad. 3 Betaling

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

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

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

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

BOX 3

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

Ad. 4 Duur overeenkomst

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

Ad. 5 Perspectief na werkervaringsplaats

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

Ad. 6 Aansprakelijkheid: beroepscode NIP en NVO

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

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

BOX 4

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

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

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

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

Ad. 7 Aansprakelijkheid: overige (materiële) schade

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

Ad. 8 Vastleggen afspraken

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

Ad. 9 Werkervaringsplaats: pensioen, WW en bijstand

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

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

BOX 5

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

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

NVO

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

NIP

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

Tot slot

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

Disclaimer

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