Functies in de werkleiding van bedrijven voor sociale werkvoorziening

Rita Kennis
Frank Peters

In opdracht van Calibris, Kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport

Nijmegen, 4 april 2011

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

© 2011 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photo print, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

1 Inleiding 1
1.1 Aanleiding onderzoek 1
1.2 Probleemstelling 1
1.3 Opzet van het onderzoek 2
1.4 Respons 2

2 Functies in de werkleiding 4
2.1 Functiekenmerken 4
2.2 Opleiding 6
2.3 Kennis en vaardigheden 8

3 Samenvatting en conclusies 10
3.1 Samenvatting 10
3.2 Conclusies 10

Bijlage 1 – SW-bedrijven die hebben meegedaan 12

1 Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek

In Nederland werken ruim 100.000 mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking in de sociale werkvoorziening. Zij zijn onder andere werkzaam in speciale bedrijven voor sociale werkvoorziening; de zogenoemde sw-bedrijven of sociale werkplaatsen. Bij de 90 sw-bedrijven zijn zo'n 11.000 professionals betrokken bij het begeleiden van mensen in en naar zo regulier mogelijk werk[1]. Dit betekent dat deze groep ook een belangrijke taak heeft op het gebied van arbeidsontwikkeling. De feitelijke begeleiding van medewerkers (wsw-geïndiceerden en andere doelgroepen) gebeurt door werkleiders, die van origine vaak vaklieden zijn. Binnen de kwalificatiestructuur kunnen werkleiders worden opgeleid via de kwalificatiedossiers Medewerker maatschappelijke zorg op niveau 3 of 4, Praktijkopleider op niveau 4 of via kwalificatiedossiers van andere sectoren. De vraag is of deze dossiers de geëigende opleidingsvoorziening voor werkleiders zijn of dat een andere vaste plek binnen de kwalificatiestructuur meer recht zou doen aan de eisen die aan dat beroep worden gesteld. Om dat te bepalen én als mogelijke opmaat voor het opstellen van een beroepscompetentieprofiel van werkleiders, dient eerst de beroepsgroep in kaart te worden gebracht. Calibris, kenniscentrum voor leren in de praktijk in zorg, welzijn en sport, heeft in opdracht van Stichting Beheer Collectieve Middelen (SBCM), die in deze samenwerkt met Cedris, de brancheorganisatie voor sw-bedrijven, het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) gevraagd daar onderzoek naar te doen. In voorliggend rapport doen we daarvan verslag.

1.2 Probleemstelling

Centrale vraag in het onderzoek is: welke functies tot en met mbo-niveau 4 komen er voor in de werkleiding in sw-bedrijven?

Over de functies in de werkleiding dienen de volgende gegevens beschikbaar te komen:
- de omvang van de beroepsgroep werkleiders naar functieniveau;
- type functies en functievarianten in de beroepsgroep;
- gevolgde beroepopleidingen en cursussen;
- type aanstelling en werkweekomvang;
- kenmerken van de beroepsgroep (geslacht en leeftijd).

1 Cedris (2009). *Inzicht Uitzicht 2008. Branche-informatie sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie*. Utrecht: Cedris.

1.3 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek heeft uit vier activiteiten bestaan: vragenlijsten opstellen, afname van de vragenlijsten, analyse van de gegevens en ten slotte de rapportage van de resultaten. We lichten deze activiteiten kort toe.

Stap 1: Vragenlijsten opstellen
Voor het verzamelen van de benodigde gegevens zijn twee vragenlijsten opgesteld:
- een vragenlijst voor werkleiders die betrekking heeft op de thema's die bij de probleemstelling zijn aangegeven, waarmee de beroepsgroep in beeld wordt gebracht;
- een korte vragenlijst die wordt voorgelegd aan P&O'ers over de opvattingen in de organisatie over het gewenste beroepsprofiel en het geëigende opleidingstraject van werkleiders.

Stap 2: Veldwerk
Op verzoek van de opdrachtgever zijn de vragenlijsten digitaal afgenomen. Dat is gebeurd via een web-based enquête; beide groepen respondenten konden met behulp van een hen toegestuurde code inloggen op een website en vervolgens de vragenlijst invullen. De instructie daarvoor en de inlogcode zijn verspreid via de contactpersonen van SBCM in de sw-bedrijven.

Stap 3: Resultaten analyseren
De vragenlijsten zijn met behulp van SPSS geanalyseerd: wat zijn de belangrijkste kenmerken van de functies in de werkleiding en wat zijn de opvattingen van werkleiders en P&O'ers over de aansluiting tussen het opleidingsniveau van werkleiders en het niveau van het werk?

Stap 4: Rapportage
Als laatste stap in het onderzoek is de onderhavige rapportage opgesteld. Hierin wordt verslag gedaan van de uitvoering van het onderzoek en wordt de onderzoeksvraag beantwoord. Een conceptversie van de eindrapportage is besproken met de opdrachtgever.

1.4 Respons

In januari 2011 zijn alle sw-bedrijven in Nederland benaderd om mee te werken aan de online enquête. In totaal zijn er 90 sw-bedrijven en hebben we contactgegevens van 88 organisaties ontvangen. De werkleiders in de bedrijven zijn benaderd via het hoofd P&O, waarvan de contactgegevens door SBCM zijn aangeleverd. Hun is gevraagd aan 10 werkleiders in het bedrijf een instructie en inlogcode te overhandigen en te verzoeken om aan het onderzoek deel te nemen en een vragenlijst in te vullen, en dat ook zelf te doen. In totaal hebben van 35 bedrijven (40 procent) 29 P&O'ers en 227 werkleiders aan het onderzoek meegedaan. Volgens de P&O'ers zijn 279 werkleiders gevraagd mee te doen; de respons onder werkleiders in de 29 bedrijven waarin een P&O'er er de vragenlijst heeft ingevuld, zou hiermee 65 procent bedragen[2]. In bijlage 1 staat een overzicht van de sw-bedrijven die hebben meegewerkt.

2 In totaal hebben P&O'ers uit 29 sw-bedrijven een vragenlijst ingevuld. In deze organisaties hebben 181 werkleiders meegewerkt aan het onderzoek. Daar bovenop zijn er zes sw-bedrijven waar alleen werkleiders een vragenlijst hebben ingevuld. In totaal gaat het hier om 46 werkleiders.

In iets meer dan de helft van de gevallen is de vragenlijst door een andere functionaris ingevuld dan het hoofd P&O (zie tabel 1.1)

Tabel 1.1 – Functies aangeschreven contactpersonen

Functie	Aantal	Percentage
Hoofd personeelszaken of P&O	14	48
Medewerkers personeelszaken	6	21
Directielid, bedrijfsleider	1	3
Anders	8	28
Totaal	29	100

In het vervolg van dit rapport zullen we de functionarissen in tabel 1.1 aanduiden als P&O'ers. Waar in dit rapport over *werkleiders* wordt gesproken, wordt de gehele groep van personen bedoeld, die sw-medewerkers in de organisatie begeleiden. Slechts daar waar specifieke functiebenamingen worden gebruikt, moet de term werkleider als aparte functie worden beschouwd.

In de bedrijven die hebben meegedaan zijn gemiddeld 1.063 sw-medewerkers werkzaam, maar de meeste bedrijven zijn kleiner (zie tabel 1.2). Het hoge gemiddelde wordt veroorzaakt door enkele bedrijven met veel sw-medewerkers.

Tabel 1.2 – Bedrijven naar aantal sw-medewerkers

Aantal medewerkers	Aantal	Percentage
Tot en met 500	8	28
501 – 1.000	11	38
1.001 – 1.500	6	21
1.501 – 2.000	0	0
Meer dan 2.000	4	14
Totaal	29	100

2 Functies in de werkleiding

2.1 Functiekenmerken

Naam van de functie
De naam *werkleider* als aanduiding van personen die de feitelijke begeleiding van sw-medewerkers verzorgen, is geen eenduidige functiebenaming. Tijdens de afname van de enquête hebben de onderzoekers regelmatig vragen gekregen vanuit een afdeling P&O over wat of wie er precies met werkleiders worden bedoeld. Niet in alle organisaties wordt deze functiebenaming dan ook gebruikt. Bovendien bestaan er veel verschillende functieniveaus waarin de begeleiding van sw-medewerkers een rol speelt.

Bovenstaand beeld is terug te zien in de antwoorden van de respondenten op de vraag naar hun functiebenaming. Hoewel 63 procent van de respondenten de functie werkleider uitoefent, noemt ook een kwart van de respondenten een andere functienaam, zoals uitvoerder of teamleider (zie tabel 2.1). De categorie ‘anders’ bestaat uit functienamen die slechts een enkele keer zijn genoemd: coach ontwikkeling en re-integratie, projectleider, aansturend grafisch orderbegeleider, bedrijfsmanager, consulent detacheringen, coördinerend werkleider, groepschef, hoofd groen, manager, praktijkopleider, unitleider, vestigingsmanager en workcenterleider.

Tabel 2.1 – Functienaam

	Aantal	Percentage
Werkleider	143	63
Uitvoerder	15	7
Assistent werkleider	7	3
Voorman / voorvrouw	5	2
Meewerkend voorman / meewerkend voorvrouw	1	0
Eerste medewerker	0	0
Teamleider	18	8
Afdelingschef/afdelingshoofd/afdelingsmanager	7	3
Senior teamleider	6	3
Productiemanager / productieleider	6	3
Rayonchef / rayonleider	4	2
Anders	15	7

Geslacht en leeftijd
De werkleiding in sw-bedrijven bestaat voornamelijk uit mannen boven de veertig. Ruim 85 procent van de respondenten is van het mannelijk geslacht en de gemiddelde leeftijd van werkleiders is 47 jaar. Op elke tien werkleiders, zijn er acht ouder dan veertig jaar.

Ervaring
Gemiddeld gezien werken de respondenten ongeveer elf jaar in de organisatie en acht jaar in hun huidige functie als werkleider. De variatie is echter groot: bijna 40 procent van de respondenten werkt vijf jaar of korter in de organisatie en ruim de helft is minder dan vijf jaar werkzaam in de huidige functie.

Aanstelling en werkweekomvang
Vrijwel alle werkleiders hebben een vast contract, of uitzicht op een vast contract. Ongeveer 90 procent werkt fulltime, met een gemiddelde van 37 uur per week.
Werkleiders hebben niet allemaal hetzelfde type dienstverband. De respondenten P&O hebben een inschatting gemaakt van het type dienstverband van de werkleiders in hun organisatie. Gemiddeld is ongeveer een derde van alle werkleiders in dienst als ambtenaar. Bijna 45 procent van alle werkleiders heeft een wsw-dienstverband. De overigen zijn via andere vormen in dienst. Per organisatie zijn de verschillen hierin erg groot. In sommige organisaties heeft 90 procent van de werkleiders een wsw-dienstverband, in andere organisaties is dat minder dan 10 procent.

Taken en leiding
Ongeveer 40 procent van de werkleiders geeft aan 25 - 49 mensen leiding. Ongeveer 30 procent geeft aan minder mensen leiding en een even grote groep geeft aan meer personen leiding. Tussen de verschillende functies bestaan wel enige verschillen. Zo geven voormannen/ voorvrouwen en assistent-werkleiders gemiddeld gezien aan de minste personen leiding. Senior teamleiders en productiemanager geven aan de meeste personen leiding. Ook uitvoerders, afdelingshoofden en rayonchefs geven wat vaker dan de gemiddelde respondent aan meer personen leiding (zie tabel 2.2).

Tabel 2.2 – Aantal personen waaraan leiding wordt gegeven, naar functie (%)

Functie	0-9 personen	10-24 personen	25-49 personen	50 of meer personen	Totaal aantal personen
Senior teamleider	-	-	50	50	6
Productiemanager / productieleider	17	-	-	83	6
Rayonchef / rayonleider	-	-	75	25	4
Uitvoerder	-	-	67	33	15
Afdelingschef/afdelingshoofd/afdelingsmanager	-	14	57	29	7
Werkleider	4	27	43	27	143
Meewerkend voorman / meewerkend voorvrouw	-	100	-	-	1
Teamleider	6	28	33	33	18
Assistent werkleider	14	43	14	29	7
Voorman / voorvrouw	40	20	20	20	5
Totaal	6	23	41	30	

Een gedeelte van de ‘werkleiders’ verricht naast begeleiding van sw-medewerkers gericht op productie, ook taken gericht op de arbeidsontwikkeling van de sw-medewerkers. Gemiddeld geven de respondenten P&O aan dat ruim driekwart van de werkleiders deze taken verrichtten.

2.2 Opleiding

Opleidingsniveau van werkleiders
Iets meer dan de helft van de werkleiders geeft aan een beroepsopleiding op mbo-niveau 3 of 4 te hebben gevolgd. Ook volgens de P&O'ers heeft ongeveer de helft van de werkleiders in de organisatie een opleiding op mbo-niveau 3 of 4. Opvallend is dat 17 procent van de werkleiders aangeeft een hbo-opleiding te hebben afgerond. P&O'ers geven aan dat gemiddeld slechts zeven procent van de werkleiders in de organisatie een hbo-opleiding heeft gevolgd. De respondenten uit de steekproef lijken dus iets hoger te zijn opgeleid dan dat werkleiders gemiddeld in de organisatie zijn. Tabel 2.3 geeft een overzicht van de hoogst voltooide opleiding van de werkleiders in de enquête en voor de hele werkleiding in de organisatie.

Tabel 2.3 – Hoogst voltooide opleiding van werkleiding in sw-bedrijven (%)

	Volgens werkleiders	Volgens P&O'ers - voor alle werkleiders in de organisatie
Geen diploma/ lagere school	1	2
Een opleiding op LBO-niveau (LTS, LHNO, LEAO)	3	19
Een opleiding op vmbo-niveau (vbo/mavo)	8	7
Een beroepsopleiding op MBO-niveau 1 of 2	12	13
Een beroepsopleiding op MBO-niveau 3 of 4	54	51
Een beroepsopleiding op HBO-niveau	17	7
Een opleiding op universitair niveau	0	0
Anders	4	2
Totaal	100	100

Respondenten met de functie van teamleider en senior teamleider zijn het hoogst opgeleid. Meer dan 40 procent heeft een opleiding op hbo- of universitair niveau. Voormannen/voorvrouwen en afdelingshoofden zijn gemiddeld het laagst opgeleid; vaak een opleiding op mbo-niveau 1 of 2.

Beroepsopleidingen en cursussen
Zowel de werkleiders als de hoofden P&O is gevraagd naar vormen van scholing die mogelijk relevant zijn voor het werken in de functie van werkleider. De werkleiders is gevraagd naar daadwerkelijk gevolgde scholing; de hoofden P&O is gevraagd naar de relevantie van deze vormen van scholing. De vergelijking tussen daadwerkelijk gevolgde scholing en wenselijke (want relevante) scholing wordt weergegeven in tabel 2.4.

*Tabel 2.4 – Gevolgde opleidingen/trainingen/cursussen door werkleiders en de relevantie daarvan volgens managers P&O**

Opleiding/training/cursus	Door werkleiders gevolgd		Volgens P&O'ers			
			Relevant voor werkleiders op mbo-niveau 3 of lager		Relevant voor werkleiders op mbo-niveau 4	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
MBO-opleiding Praktijkopleider	57	25	16	55	21	72
MBO-opleiding Medewerker Maatschappelijke Zorg op niveau 3	1	0	7	24	1	3
MBO-opleiding Medewerker Maatschappelijke Zorg op niveau 4	8	4	0	0	5	17
Een opleiding of cursus tot Praktijkopleider, verzorgd door een hogeschool	12	5	2	7	12	41
Basiscursus voor Praktijkopleiders / assistent Praktijkopleider	20	9	15	52	6	21
Een EVC-assessor training	14	6	2	7	7	24
Training werkleider / middenmanagement	106	47	10	34	22	76
Training meewerkend voorman / voorvrouw	27	12	14	48	1	3
Training Eerste medewerker	3	1	2	7	0	0
Cursus Basisveiligheid VCA	40	18	17	59	15	52
Cursus VOL-VCA (Veiligheid voor Operationeel Leidinggevenden VCA)	61	27	11	38	19	66
Cursus VIL-VCU (Veiligheid voor Intercedenten en Leidinggevenden VCU)	0	0	2	7	3	10
Cursus basis BHV (bedrijfshulpverlener)	142	63	15	52	17	59
Cursus EHBO	97	43	11	38	9	31
Cursus (coachend) leidinggeven	94	41	19	66	22	76
Cursus communicatievaardigheden	85	37	21	72	21	72
Cursus instructievaardigheden	30	13	20	69	16	55
Cursus jobcoaching	8	4	6	21	11	38
Cursus omgaan met agressie	110	48	26	90	25	86
Cursus omgaan met arbeidsbelasting	13	6	16	55	18	62
Cursus omgaan met mensen met psychische beperkingen	143	63	25	86	27	93
Cursus productiviteit(s)verhoging van het SW-bedrijf	9	4	7	24	12	41
Cursus signaleren van laaggeletterdheid	9	4	11	38	9	31
Cursus voeren van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken	85	37	16	55	23	79
Cursus voeren van IOP-gesprekken	44	19	16	55	24	83
Cursus werkplekopleiden / werkplekleren	21	9	16	55	21	72
Cursus ziekteverzuim verminderen	93	41	19	66	25	86
Geen specifieke opleiding/training/cursus gevolgd	7	3	-	-	-	-
Totaal (N)	227	100	29	100	29	100

* *Het was mogelijk meerdere antwoorden aan te kruisen; de aantallen en percentages zijn daarom niet op te tellen.*

Het beeld dat naar voren komt uit tabel 2.4 is opvallend. De scholing die de P&O'ers noemen als het meest relevant, zijn vaak cursussen of andere vormen van scholing. Op de eerste plaats gaat het om scholing die relatief weinig werkleiders hebben gevolgd. Het betreft bijvoorbeeld de mbo-opleiding tot praktijkopleider die door bijna driekwart van de P&O'ers wordt genoemd als relevant voor niveau 4, maar die door slechts een kwart van de werkleiders is gevolgd. Ook de cursus werkplekopleiden, cursus voeren van IOP-gesprekken, cursus ziekteverzuim verminde-

ren en de cursus omgaan met arbeidsbelasting zijn voorbeelden van scholing die door P&O'ers als zeer relevant wordt ervaren voor werkleiders op mbo-niveau 4, terwijl relatief weinig werkleiders deze cursus gevolgd hebben. Voor werkleiders op niveau 3 of lager zitten grote verschillen in bijvoorbeeld de cursussen instructievaardigheden, omgaan met agressie, omgaan met arbeidsbelasting, werkplekopleiden en de basiscursus voor praktijkopleiders.
Op de tweede plaats betreft het scholing die weliswaar het meest door werkleiders genoemd wordt als gevolgde scholing, maar die nog steeds door een beperkt deel van de werkleiders is gevolgd. De training tot werkleider/middenmanagement is bijvoorbeeld door bijna de helft van de werkleiders gevolgd, maar ruim driekwart van de P&O'ers noemt de opleiding relevant voor werkleiders op niveau 4. In dat opzicht hebben dus toch relatief weinig werkleiders deze training gevolgd. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld voor de cursus coachend leiding geven en de cursus omgaan met mensen met psychische beperkingen.

2.3 Kennis en vaardigheden

Meer dan de helft van de werkleiders vindt dat hun kennis en vaardigheden goed tot zeer goed aansluiten bij wat ze in hun werk moeten doen. Nog eens 44 procent vindt dat in voldoende mate. Slechts vier procent van de werkleiders vindt dat de aansluiting tussen hun kennis en vaardigheden en het werk matig is. In samenhang daarmee geven ook maar zeer weinig werkleiders (3 procent) aan regelmatig problemen te ervaren in het uitoefenen van hun functie. Ongeveer een derde ervaart zelfs nooit problemen.

Ondanks dat de meeste werkleiders hun kennis en vaardigheden voldoende tot zeer goed vinden aansluiten bij hun werk, betekent dat niet dat zij geen verdere scholing wensen. Ruim driekwart van alle werkleiders wenst verdere scholing. Het meest genoemd is scholing op het gebied van:
- het zorgdragen voor de loopbaanontwikkeling van de sw-medewerkers (35 procent);
- het rapporteren ten behoeve van (her)indicatie, persoonlijke ontwikkelingsplannen et cetera. (26 procent);
- het signaleren van problemen bij sw-medewerkers (23 procent).

Meer in het algemeen wensen werkleiders voornamelijk extra scholing op het gebied van opleiden/arbeidsontwikkeling.

Het beeld dat naar voren komt vanuit de P&O'ers over de aansluiting tussen daadwerkelijk en gewenst niveau van werkleiders, wijkt niet sterk af van bovenstaand beeld dat de werkleiders zelf schetsen. 90 Procent van de P&O'ers vindt dat het niveau van de werkleiders in de organisatie zeer goed tot voldoende aansluit op het gewenste niveau dat nodig is voor het werk. Gemiddeld gezien vinden P&O'ers de aansluiting echter vaker voldoende (niet goed, maar ook niet slecht), en minder vaak goed tot zeer goed in vergelijking met de werkleiders. Tabel 2.5 laat dit zien:

Tabel 2.5 – Aansluiting tussen kennis en vaardigheden van de werkleiders en het werk

Aansluiting tussen het werk en kennis en vaardigheden volgens werkleiders	%	%	Aansluiting tussen daadwerkelijk en gewenst niveau van de werkleiders volgens P&O´ers
Zeer goed / Goed	52	3	Heel erg goed: het niveau van de werkleiders sluit altijd aan op het gewenste niveau
		35	Goed: het niveau van de werkleiders sluit meestal aan op het gewenste niveau - op enkelingen na
Voldoende	44	52	Niet goed, maar ook niet slecht: het niveau van de werkleiders sluit soms wel aan op het gewenste niveau, maar soms ook niet
Matig	4	10	Niet goed: het niveau van de werkleiders sluit meestal niet aan op het gewenste niveau – op enkelingen na
Slecht / Zeer slecht	0	0	Helemaal niet goed: het niveau van de werkleiders sluit nooit aan op het gewenste niveau
Totaal	100	100	Totaal

Veruit de meeste P&O'ers geven dus aan dat het niveau van de werkleiders in de organisatie zeer goed tot voldoende aansluit op het gewenste niveau dat nodig is voor het werk. Toch ligt het gewenste niveau van werkleiders in de organisatie hoger dan het gemiddelde huidige niveau in de organisatie. Het gemiddelde niveau van werkleiders ligt vaak op mbo-niveau 3 of 4, P&O'ers zouden echter graag werkleiders op mbo+-niveau hebben (zie tabel 2.6).

*Tabel 2.6 – Gemiddeld aanwezig en gewenst niveau van werkleiders in de organisatie, volgens P&O'ers**

	Gemiddeld niveau van de werkleiders in de organisatie	Gewenst niveau van de werkleiders in de organisatie
VMBO niveau (vbo/mavo)	7	0
MBO niveau (niveau 1 of 2)	24	0
MBO niveau (niveau 3 of 4)	62	48
MBO+ niveau	17	62
HBO niveau	0	17
WO niveau	0	0

** Sommige P&O'ers hebben meerdere antwoorden aangekruist, de percentages tellen daarom niet op tot 100 procent.*

3 Samenvatting en conclusies

3.1 Samenvatting

Mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking die werkzaam zijn in bedrijven voor sociale werkvoorziening (sw-bedrijven) worden in deze bedrijven begeleid door werkleiders, die van origine vaak vaklieden zijn. Binnen de kwalificatiestructuur kunnen werkleiders worden opgeleid via de kwalificatiedossiers Medewerker maatschappelijke zorg op niveau 3 of 4, Praktijkopleider op niveau 4 of via kwalificatiedossiers van andere sectoren. De vraag is of dit de geëigende opleidingsvoorziening voor werkleiders is. Om dat te bepalen én als mogelijke opmaat voor het opstellen van een beroepscompetentieprofiel van werkleiders, is door het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) de beroepsgroep in kaart gebracht. Dat is gebeurd op verzoek van Calibris, kenniscentrum voor leren in de praktijk in zorg, welzijn en sport, in opdracht van SBCM, het A&O-fonds voor de SW-sector en met medewerking van Cedris, de brancheorganisatie voor sw-bedrijven.

Centrale vraag in het onderzoek is: welke functies tot en met mbo-niveau 4 komen er voor in de werkleiding in sw-bedrijven? Om deze vraag te kunnen beantwoorden, is het onderzoek uitgevoerd door middel van vier activiteiten: vragenlijsten opstellen, afname van de vragenlijsten, analyse van de gegevens en ten slotte de rapportage van de resultaten.

In totaal hebben 35 bedrijven (40 procent) aan het onderzoek meegedaan: 29 P&O'ers en 227 werkleiders. Volgens de P&O'ers hebben zij 279 werkleiders gevraagd mee te doen; de respons onder werkleiders zou hiermee 65 procent bedragen.

3.2 Conclusies

De werkleiding van bedrijven voor sociale werkvoorziening bestaat voor het merendeel uit werkleiders, teamleiders en uitvoerders. Daarnaast komen diverse andere functiebenamingen voor, waaruit wel altijd blijkt dat het om leidinggevende functies gaat. In alle gevallen gaat het om functionarissen die sw-medewerkers begeleiden gericht op productie en ook, maar in iets minder mate, taken uitvoeren gericht op de arbeidsontwikkeling van sw-medewerkers. Het onderzoek maakt duidelijk dat binnen de werkleiders sprake is van niveauverschillen. Dit geldt zowel voor de vooropleiding van werkleiders als de uitvoering van de functie, afgemeten aan het aantal mensen waaraan zij leiding geven. Wat de vooropleiding betreft gaat het om beroepsopleidingen variërend van lbo tot hbo-niveau, terwijl het aantal mensen waaraan leiding wordt gegeven uiteenloopt van minder dan 10 tot meer dan 50. Functies als assistent werkleider en voorman of -vrouw hebben meestal een lagere vooropleiding en geven aan minder sw-medewerkers leiding dan andere werkleiders. Voor functies als senior teamleider of productiemanager geldt het omgekeerde; dergelijke functionarissen zijn relatief hoog opgeleid en geven aan veel sw-medewerkers leiding.

Ruim de helft van de werkleiders heeft een opleiding op mbo-niveau 3 of 4 gevolgd en bijna een kwart een opleiding op een lager niveau. Gezien deze vooropleiding en het feit dat zowel werkleiders als P&O'ers vinden dat het niveau van werkleiders voldoende tot goed aansluit bij het niveau dat nodig is voor het werk, concluderen we dat werkleider een functie is op mbo-niveau. Het verschil tussen het gemiddelde feitelijke opleidingsniveau van werkleiders (mbo) en het door P&O'ers gewenste niveau (mbo+) is wellicht toe te schrijven aan het feit dat ruim de helft van de P&O'ers vindt dat de aansluiting tussen het werk en de kennis en vaardigheden die daarvoor nodig zijn, voldoende is, en dus niet goed of heel erg goed. Op dat punt is volgens de P&O'ers blijkbaar verbetering mogelijk.

In de beschrijving van de aanleiding van het onderzoek is aangegeven dat werkleiders binnen de kwalificatiestructuur op diverse manieren kunnen worden opgeleid: via de kwalificatiedossiers Medewerker maatschappelijke zorg op niveau 3 of 4, Praktijkopleider op niveau 4 of via kwalificatiedossiers van andere sectoren. De onderzoeksresultaten geven aan dat een kwart van de werkleiders de opleiding Praktijkopleider heeft gevolgd; andere kwalificatiedossiers worden nauwelijks genoemd. Werkleiders lijken de benodigde kennis en vaardigheden vooral te verwerven door het volgen van trainingen en cursussen. Voorbeelden daarvan zijn het omgaan met mensen met psychische beperkingen, bedrijfshulpverlener en de training werkleider / middenmanagement. Tegelijkertijd zijn er vaak aanzienlijke verschillen tussen de feitelijke opleiding en scholing van werkleiders en de opvattingen over de relevantie daarvan door P&O'ers. Om terug te komen op de opleiding Praktijkopleider die door een kwart van de werkleiders is gevolgd: ruim 70 procent van de P&O'ers vindt dat een relevante opleiding voor werkleiders op niveau 4. Een en ander maakt het lastig om op grond van de onderzoeksresultaten nu al aan te geven wat de meest geëigende opleidingsvoorziening is voor werkleiders. Wellicht is dat de opleiding Praktijkopleider, maar voor de meeste werkleiders is dat, al dan niet terecht, blijkbaar geen optie. Het opstellen van een beroepscompetentieprofiel, zoals al gesuggereerd door Calibris, SBCM en Cedris, zal hierover zeker meer duidelijkheid bieden.

Bijlage 1 – SW-bedrijven die hebben meegedaan

!GO
Avelingen Groep
Biga Groep BV
Caparis NV
Concern voor werk
De Meergroep
De Zuidhoek
Delta
Dethon
DZB Leiden
Empatec
Ergonbedrijven
Fivelingo
Hameland
Impact
Licom
MareGroep
MTB
NoordWestGroep NV
Op/maat
Patijnenburg
Paswerk
Pauw -bedrijven
Reestmond
Roteb
Sallcon groep
Stichting Larcom
Trion
Vixia bv
WAA groep
Westrom
WML
WNK Bedrijven
WVK-groep
WVS-groep