

Traineeschap in sociaal werk. Zo werkt het!

Inhoud



3

Traineeschap in
sociaal werk. Zo
werkt het!



4

Voordelen van
traineeschap



6

Stappenplan:
voorbereiden en
aan de slag!



12

Een succesvol
traineeschap. Hoe
doe je dat?



14

Tips



16

Ook aan de slag?

Traineeschap in sociaal werk. Zo werkt het!

Jonge, net afgestudeerde professionals in sociaal werk willen graag aan de slag. Met weinig of geen werkervaring in het werkveld is dat lastig. Een vicieuze cirkel, omdat ze de nodige ervaring pas opdoen als ze aan het werk zijn. Een traineeschap doorbreekt die vicieuze cirkel. Belangrijk voor jou als werkgever, want goed opgeleide en gemotiveerde professionals zijn belangrijk kapitaal voor de organisatie. Nu en in de toekomst!

Het traineeschap

Met een traineeschap laat je een startende professional in sociaal werk instromen in een baan in het werkveld. Gedurende maximaal een jaar kan de trainee haar/zijn talenten en competenties ontdekken en versterken. Zij/hij werkt dan bovenformatief en neemt dus geen bestaande werkplek in. De trainee wordt ingeschaald in salarisschaal 6.

Tijdens het traineeschap leert de jonge professional vooral in de praktijk. Met werkzaamheden die zij/hij aankan, de ruimte om te experimenteren en reflectie op het geleerde. Dit informeel leren 'on the job' levert veel op, zoals: werkervaring, zelfstandig werken, kennis over de organisatie en leren van collega's. Je bent vrij om samen met de trainee zelf het leer- en ontwikkeltraject vorm te geven.

Met een traineeschap verbetert de entree in het sociaal werk voor beginnende professionals.

“ Voor mij was het traineeschap de ideale overbrugging van studie naar echt aan het werk gaan. Ik kon professionele ervaring opdoen en mijn netwerk vergroten.

Trainee

A photograph of three people in an office setting. On the left, a man with a beard and glasses points at a whiteboard. In the center, a woman with glasses and a red shirt with white hearts looks at the whiteboard. On the right, another woman in a light blue shirt looks towards the whiteboard. A large red circle with a white heart pattern is overlaid on the image, containing the text 'Voordelen van traineeschap'.

Voordelen van traineeschap

Voordelen van traineeschap

Waarom kiezen voor een traineeschap?

- Een trainee is bovenformatief, dat betekent dat een trainee extra taken en werkzaamheden kan oppakken. Of bijvoorbeeld een (behapbaar) project of onderzoek kan gaan doen.
- Het biedt de mogelijkheid om een nieuwe collega uitgebreid in te werken en ervaring op te laten doen in de organisatie.
- Er is ruimte voor trainee en organisatie om te onderzoeken waar de trainee na een jaar voor ingezet kan en wil worden.
- Er vindt overdracht van kennis en ervaring plaats op jonge professionals, zij krijgen de kans om 'vakgenoot' te worden.
- De trainee brengt actuele kennis van de opleiding de organisatie in.
- Collega's kunnen als mentor een trainee begeleiden en ontwikkelen nieuwe vaardigheden en tools die de organisatie ten goede komen.
- Het draagt bij aan een positief imago van de organisatie en de sector.



“ Het is niet alleen waardevol voor de organisatie, maar ook heel leuk om jonge mensen een kans te geven. En er is een win-win: de organisatie krijgt extra handen en de trainee kan leren en ervaring opdoen!

Albertien Zeinstra, Stafffunctionaris P&O en mentor,
Scala-Welzijn Oosterwolde

A person wearing red leggings and white sneakers is walking on a sidewalk. A large, semi-transparent red circle is overlaid on the image, containing white text. The background is a blurred outdoor setting with a concrete curb and a paved path.

Stappenplan:
voorbereiden
en aan de slag!

Stappenplan: voorbereiden en aan de slag!

STAP 1

Breng de werkzaamheden en het profiel van een trainee in kaart

Je kijkt voor welke werkzaamheden een trainee gedurende langere tijd ingezet kan worden. Op basis hiervan maak je een profiel voor de selectieprocedure. Hierin staat over welke competenties de beginnende professional al moet beschikken en welke nog ontwikkeld moeten worden. Een trainee kan starten met een 'zelfevaluatie' en kijken wat zij/hij wil en moet ontwikkelen.

Je kunt ook kiezen voor kortdurende trajecten van enkele maanden met een sterke focus op een concreet eindresultaat. Bijvoorbeeld een onderzoek of een project. Vooraf kun je vragen stellen als: Welke werkzaamheden zijn nodig voor het behalen van het eindresultaat? Kan deze trainee de opdracht zelfstandig uitvoeren? Wat wil zij/hij leren? Hoe draagt het traineeschap bij aan de toekomst van de trainee?

“ Wij werken met korte traineeschaps, van twee of drie maanden, met een afgebakende opdracht. Het verschil met een stage is de zelfstandigheid die we van de trainee verwachten. Daarnaast hoeven we geen rekening te houden met eisen van een opleiding. We kunnen daardoor samen goed bedenken hoe we het eindresultaat willen bereiken. Het betekent overigens niet dat we geen begeleiding bieden. We hebben mentoren met ervaring om de trainee te ondersteunen.

Miranda Hoogenhout, HR-adviseur en mentor, HALT



Zelfevaluatie: waar sta je?

- Welke van jouw talenten komen goed van pas tijdens het traineeschap?
- Welke competenties die relevant zijn voor het traineeschap heb je al in huis?
- **Tip:** voor een traineeschap als sociaal werker kan je het [beroepscompetentieprofiel](#) hierbij gebruiken.
- Welke specifieke actuele kennis heb je (recent) opgedaan die je kunt inzetten tijdens het traineeschap?
- Wat wil je leren tijdens het traineeschap?
- Wat hoop je dat het traineeschap jou oplevert?
- Welke leerstijlen passen bij jou?

STAP 2

Inventariseer leer- en ontwikkelactiviteiten bij de organisatie

Breng in kaart welke manieren van formeel en informeel leren je in de organisatie al hebt en wat je aanbiedt aan 'gewone' nieuwe collega's. Bedenk wat de trainee nog extra nodig heeft en hoe je dat kunt organiseren.

Formeel

- Welke leer- en ontwikkelactiviteiten (scholing, training, begeleiding) bieden we al aan startende collega's?
- Welke competentie ontwikkelt de trainee hiermee?

Informeel

- Wat kan de trainee leren van aanwezige kennis en informatie in de organisatie?
Denk aan: protocollen, methodieken, richtlijnen en beroepscode's.
- Welke vormen van intervisie en reflectie bieden we in onze organisatie?
- Wat kan de trainee leren van ervaren collega's?
Van hun feedback, enthousiasme, belangstelling en hulpvaardigheid.
- Welke competenties ontwikkelt de trainee 'on the job'?

Zorg dat er in de organisatie een intervisietraject en een kennisnetwerk zijn om trainees te ondersteunen.

STAP 3

Kies een goede mentor

Een traineeschap staat of valt met een goede mentor op de werkplek. Zo'n mentor heeft ruime ervaring in het vak en beschikt over competenties voor het begeleiden en coachen van collega's. Het kan nodig zijn om voor de start van een traineeschap een collega hiervoor op te (laten) leiden.

Hoe ziet de rol van de mentor eruit?

De mentor

- stimuleert zelfreflectie en vraagt door. Het professioneel handelen van de trainee staat centraal en minder het oplossen van vraagstukken.
- kijkt tussentijds samen met de trainee naar leerstijlen en de keuze van de ontwikkelactiviteiten. Mocht het nodig zijn dan worden deze aangepast.
- initieert een gesprek als de trainee vastloopt of onvoldoende tijd investeert in ontwikkelactiviteiten.
- volgt de trainee goed en gaat ook in gesprek over persoonlijke ontwikkeling en zaken als: Wat zijn je talenten en waar wil je naartoe? Wat vind je leuk om te doen? Waar zit je passie?
- stimuleert zelfstandigheid door de trainee zelf te laten zoeken naar en nadenken over oplossingen.
- is er voor (praktische) vragen.

Een zorgvuldig uitgewerkt traineeschap en een goede mentor voorkomen dat jonge professionals overspoeld worden of opbranden.

“Mentor zijn vraagt iets van je coachende vaardigheden. Normaal stroop ik mijn mouwen op en pak ik iets op vanuit mijn ervaring, maar nu moet ik iemand de tools bieden om het zelf te gaan doen. Het is een andere rol. Je zoekt de juiste mix: Waar kan ik de trainee mee op pad sturen en waar wil ik meer bovenop zitten? Trekt zij/hij tijdig zelf aan de bel of moet ik meer de vinger aan de pols houden? Het is wezenlijk anders of je het zelf doet of iemand leert om iets te doen.

Miranda Hoogenhout, HR-adviseur en mentor, HALT

STAP 4

Geef het traineeschap vorm

Na deze eerste stappen ontwikkel je als organisatie het traineeschap, gericht op:

- Leren buiten de werkplek (scholing).
- Leren op de werkplek met werkbegeleiding, coaching en intervisie.
- Groepsgewijze en individuele leeractiviteiten.
- De werkzaamheden die de trainee gaat doen.

Bij het traineeschap ligt een groot deel van de verantwoordelijkheid voor het slagen bij de trainee. Met name bij een langlopend traineeschap kan een portfolio de trainee hierbij ondersteunen. De trainee legt hierin samen met de mentor de leerdoelen vast. Vertrekpunt zijn de 'zelfevaluatie' en de competenties waarover de trainee moet (gaan) beschikken om de werkzaamheden goed te doen. Het portfolio helpt om te kijken welke leerdoelen gehaald zijn en waar nog aandacht voor nodig is. De mentor geeft het onderscheid aan tussen de individuele leerdoelen en de zaken die iedere werknemer moet leren.

“ We lopen aan tegen vergrijzing, dus moet je juist jonge mensen de kans geven om te leren en vaardigheden op te doen. Bij sollicitaties wordt altijd ervaring gevraagd, met een traineeschap kunnen ze die opdoen. Ik vind het ook mooi en leuk om kennis over te dragen. Je geeft ze toch een fundament onder hun gat, zodat ze kunnen staan waar ze voor willen en moeten staan. Tijdens een traineeschap krijgen ze tools. En ruimte om het op hun manier te doen. Sowieso is het bijzonder om een brug te slaan tussen jong en oud. Ik leer ook weer van deze nieuwe generatie. Ze zijn geestig, ontvankelijk, out of the box en ze hebben creatieve ideeën. Hun onbevangenheid en enthousiasme is nodig om zaken tot stand te brengen in de sector.

Albertien Zeinstra, Stafffunctionaris P&O en mentor, Scala-Welzijn Oosterwolde

Portfolio

Een portfolio is een persoonlijke (soms digitale) map waarin een trainee beschrijft wat zij/hij kan en waaruit dat blijkt. Ook laat het zien hoe een trainee zich verder wil ontwikkelen. Een portfolio omvat:

- De zelfevaluatie van de trainee.
- Feedback van collega's.
- Een ontwikkelplan met leerdoelen (gekoppeld aan talenten en te ontwikkelen competenties).
- De ontwikkelactiviteiten (formeel en informeel).
- Certificaten en bewijzen van formele scholing.
- Verslaglegging van informeel en formeel leren (verslagen, vlogs, opdrachten, reflectie).
- Een eindevaluatie.

STAP 5

Evalueer het traineeschap en verken de toekomst

Aan het eind van het traineeschap evalueren mentor en trainee samen hoe het gegaan is. Hoe heeft de trainee zich ontwikkeld? Wat ging goed, wat kan beter? Het portfolio kan hierbij een praktisch hulpmiddel zijn.

Samen kijken ze naar de toekomst van de trainee in de sector. En de mentor kijkt of er mogelijkheden zijn binnen de eigen organisatie.

Bespreek wat goed ging.
Succesverhalen geven
vertrouwen, motiveren en
zijn leerzaam.

“ Ik was de gelukkige die dit onderzoek met grote mate van zelfstandigheid mocht doen. Dat is mooi voor mijn cv en het leverde een concreet resultaat op voor de organisatie.

Trainee



Een succesvol
traineeschap.
Hoe doe je dat?

Een succesvol traineeschap. Hoe doe je dat?

Vanuit HR en P&O

- Zorg voor draagvlak in de organisatie.
- Maak voor alle collega's helder wat zij wel en niet van de trainee mogen verwachten en vragen.
- Vraag collega's om de trainee meteen als een gelijkwaardige collega te accepteren.
- Zorg dat helder is welke rol en hoeveel tijd van mentoren en collega's gevraagd kan worden.
- Zorg voor mentoren met voldoende werkervaring en competenties op het gebied van coachen en begeleiding.
- Maak een inventarisatie van ontwikkelingsinstrumenten (training, scholing, intervisie, werkbegeleiding, et cetera).
- Stel een profiel op met de gevraagde competenties voor de werving en selectie van trainees.
- Zorg voor een zelfevaluatie en een portfolio voor trainees voor een ontwikkelplan en ontwikkelactiviteiten.

Vanuit directie en management

- Laat een duidelijke visie en missie zien: Wat is de betekenis van de organisatie voor de samenleving?
- Geef vorm aan een lerende organisatie en zorg dat er geen belemmeringen voor leren en ontwikkeling zijn.
- Schep een sfeer van veiligheid en vertrouwen voor reflectie.
- Geef ruimte voor het inrichten van een kennisnetwerk.
- Zet het netwerk buiten de organisatie in om kennis in de organisatie te vergroten.
- Faciliteer en stimuleer collega's bij hun beroepsontwikkeling.
- Zoek samenwerking met onderwijsinstellingen voor instroom en kennisuitwisseling.



Voorwaarden traineeschap cao 2021 - 2023

- Het traineeschap is bedoeld om kennis te maken met de organisatie en met meerdere functies binnen de organisatie en ervaring op te doen onder persoonlijke begeleiding vanuit de organisatie.
- De arbeidsovereenkomst begint niet later dan 1 jaar na afstuderen.
- De trainee wordt ingeschaald in schaal 6 (hbo afgestudeerd) of schaal 4 (mbo afgestudeerd).
- De trainee werkt boven-formatief.
- Het traineeschap duurt maximaal een jaar.
- Bij indiensttreding na afloop van het traineeschap vindt inschaling plaats in de functieschaal.



Vlaggensysteem

1. Wederzijdse toestemming
2. Vrijwilligheid
3. Gelykwaardigheid
4. Leefsituatieadequaat
5. Contextadequaat
6. Alrespect

Tips



TRAINEE

"Gooi een trainee niet meteen het diepe in, laat hem of haar eerst meekijken."



MENTOR

"Zorg voor een goed inwerkprogramma en kijk hoeveel sturing een trainee gedurende de dag nodig heeft."



TRAINEE

"Bied kennis van de organisatie toegankelijk en up-to-date aan."



MENTOR

"Zorg dat er vooraf een visie is in de organisatie over wat er wel en niet mogelijk is op het gebied van scholing: wat is nodig en welk budget is er? Dat voorkomt teleurstelling."



MENTOR

"Heb je een kortlopend traineeschap zet dan in op een afgebakende opdracht met een concreet eindresultaat. Zorg voor goede begeleiding, want de trainee is geen uitzendkracht!"



MENTOR

"Ga om tafel met meerdere kleine organisaties en bedenk samen een stevig en langer traineeschap. Bijvoorbeeld met verschillende afgebakende projecten die op elkaar aansluiten, elkaar verdiepen of juist een andere invalshoek hebben. Dat is aantrekkelijk voor het cv van de trainee en het vergroot haar/ zijn kansen op een vaste functie. Voor organisaties is het inhoudelijk interessant en een mooie investering in medewerkers van de toekomst."



MENTOR

"Overvraag een trainee niet. Laat werk via de leidinggevende of mentor lopen, zodat er niet steeds ad hoc een appel gedaan wordt. Dat voorkomt dat een trainee opbrandt."



TRAINEE

"Waardering, interesse en ondersteuning is echt een zetje in de rug. Je mag dus gerust eens een complimentje geven."



Ook aan de slag?

In het Platform Arbeidsmarkt Sociaal Werk zetten werkgevers en werknemers zich in voor een aantrekkelijke sector met sterke organisaties en vakbekwame medewerkers.

We willen sociaal werkers optimaal ondersteunen in het vervullen van hun maatschappelijke opdracht. Daarom investeren we in de ontwikkeling van vakmanschap en ondersteunen wij eigen regie. De overgang van opleiding naar werk is daarin een belangrijk moment. Met traineeschap willen we beginnende professionals ondersteunen om een goede start te maken in het vakmanschap.

Wil je meer informatie over traineeschap van een organisatie met ervaring?

Neem contact op met:
Albertien Zeinstra via info@scala-welzijn.nl
Miranda Hoogenhout via m.hoogenhout@halt.nl

Heeft jouw sociaalwerkorganisatie ook trainees in dienst? Of ben jij trainee in het sociaal werk?

Neem contact op met caosociaalwerk@fcb.nl



Colofon

Tekst

Desiree Weyburg

Inhoudelijk advies

Davina Koudijs

Concept en realisatie

Miriam de Kort

Vormgeving

Inette van Ooijen

Uitgave

Platform Arbeidsmarkt Sociaal Werk

© december 2022

