

---

---

**BRANCHEPASPOORT**

---

---

**BETREFT:** WEBSITE INTERVENTIESNAARWERK.NL

---

## **Branchepaspoort**

ZORG, WELZIJN EN KINDEROPVANG

*Competenties als opstap naar werk*

**Datum beoordeling panel:** [25-11-2008]  
**Datum eerste herziening:** [dd-mm-jjjj] / nvt  
**Datum tweede herziening:** [dd-mm-jjjj] / nvt

# interventies naar werk

## Inhoudsopgave

<b>BESCHRIJVING INTERVENTIE: BRANCHEPASPOORT ZORG, WELZIJN EN KINDEROPVANG, COMPETENTIES ALS OPSTAP NAAR WERK.....</b>	<b>3</b>
1.1 KERNACHTIGE OMSCHRIJVING .....	3
1.2 DOEL VAN DE INTERVENTIE .....	3
1.3 DOELGROEP VAN DE INTERVENTIE .....	5
1.4 OMSCHRIJVING VAN DE INTERVENTIE .....	5
1.5 OVERIGE VOORWAARDEN VOOR TOEPASSING .....	9
1.6 BESCHRIJVING ONDERZOEK EFFECTIVITEIT .....	9
1.7 BEOORDELING ONDERBOUWING & ONDERZOEK EFFECTIVITEIT .....	11
1.8 OVERIGE INFORMATIE .....	12

## 1. Beschrijving interventie: Branchepaspoort Zorg, Welzijn en Kinderopvang, Competenties als opstap naar werk.

### 1.1 Kernachtige omschrijving

In de regio West Brabant – voor de branches zorg, welzijn en kinderopvang is een breed toeleidingstraject ontwikkeld om de stille reserve op innovatieve en efficiënte wijze toe te leiden naar werk..

Gezien de grote mate van overlap in gevraagde competenties tussen de verschillende domeinen binnen de branches zorg, welzijn en kinderopvang (ouderzorg, psychiatrische zorg, kinderopvang, verstandelijk gehandicaptenzorg) wordt in dit project een sectorbreed toeleidingstraject ontwikkeld om voldoende instroom in de sector te kunnen generen en de stille reserve toe te leiden naar werk in de sector. Deelname aan dit toeleidingstraject moet voor de deelnemers resulteren in een ‘branchepaspoort zorg, welzijn & kinderopvang’, dat (bij voldoende geschiktheid) toegang geeft tot een bbl-contract op niveau 3 bij een instelling binnen de branches zorg, welzijn en kinderopvang.

In zo'n paspoort staat welke competenties individuen reeds hebben verworven die relevant zijn voor de sector; het is een portfoliovorm waarin wordt aangegeven over welke competenties het individu beschikt die bruikbaar zijn binnen de gehele sector zorg, welzijn en kinderopvang.

Daarnaast heeft het branchepaspoort een duidelijke wervingsfunctie. Deelnemers met aanvankelijk een interesse voor werk in de kinderopvang kunnen door middel van stages in dit traject ook kennismaken met andere sectoren waarvoor zij misschien meer geschikt zijn. Hierdoor kunnen de verschillende domeinen putten uit een grotere groep.

In dit project wordt het toeleidingstraject, waarbij als integraal onderdeel ook eerder verworven competenties worden (h)erkend middels een EVC-procedure, ontwikkeld en uitgetest in de regio West Brabant.

### 1.2 Doel van de interventie

- Het zoeken naar nieuwe strategieën, met als doel om in de explosief groeiende zorgvraag te voorzien en de in de Nederlandse samenleving aanwezige talenten binnen de branches zorg, welzijn en kinderopvang optimaal te benutten. Door middel van een relatief kleinschalige pilot in de regio West Brabant wordt de basis gelegd voor een breed toeleidingstraject dat (op termijn) landelijk geïmplementeerd kan worden.
- Het ontwikkelen van een toeleidingstraject om deelnemers op innovatieve wijze toe te leiden naar opleiding en werk in de branches zorg, welzijn en kinderopvang, waarbij het leren en werken wordt gecombineerd en bevorderd. Het gaat daarbij om een toeleidingstraject waarmee een zogenaamd 'branchepaspoort' kan worden verkregen, dat toegang biedt tot een vervolgopleiding en werk in de branches zorg, welzijn en kinderopvang. EVC vormt een belangrijk onderdeel van dit traject en biedt de 'stille arbeidsreserve' de mogelijkheid om erkend te worden, middels certificaten, voor de competenties die zij gedurende hun leven (zowel tijdens onbetaalde als betaalde arbeid) hebben ontwikkeld, bijvoorbeeld tijdens mantelzorg en de zorg voor huishouden

# interventies naar werk

en kinderen.

- Het ontwikkelen van een toeleidingstraject dat erop is gericht deelnemers een diploma op niveau 3 in een van de bij het project betrokken sectoren te laten behalen. Op niveau 3 bestaat voornamelijk de grootste behoefte en de verwachting is dat, hoewel de deelnemers aan het traject veelal niet over formele kwalificaties zullen beschikken, zij voldoende in hun mars hebben om uiteindelijk op niveau 3 te kunnen functioneren (zo laat bijv. ook de ervaring van het Rotterdamse project 'De Slimme Weg naar Werk' zien). Eerdere uitstroom van deelnemers op niveau 2 behoort wel tot de mogelijkheden. Uiteindelijk kan ook doorgroei worden gerealiseerd naar niveau 4, afhankelijk van de capaciteiten van de deelnemer.

Het project zal concreet de volgende resultaten opleveren:

- een plan van aanpak fondsenwerving, niet alleen gericht op de financiering van dit project maar ook gericht op de uiteindelijke (regionale en landelijke) implementatie van het branchepaspoort;
- samenwerking met landelijke koepelorganisaties (werkgevers- en werknemersorganisaties) in de branches zorg, welzijn en kinderopvang;
- een wervingsplan en –procedure voor het bereiken van 'de stille reserve', waarbij tevens specifieke aandacht wordt besteed aan randvoorwaardelijke zaken (bijv.: welke consequenties heeft het voor de uitkering, hoe kunnen zaken als kinderopvang voor de deelnemers worden georganiseerd, etc.);
- samenwerking met organisaties gericht op de werving van 'de stille reserve' (vrouwenorganisaties, gemeenten/bijstand, CWI, etc.);
- een uitgewerkt concept 'branchepaspoort zorg, welzijn en kinderopvang';
- beschrijvingen van de sectorbrede startcompetenties voor de branches zorg, welzijn en kinderopvang (welke breed toepasbare (vakmatige) sectorcompetenties zijn cruciaal voor het werken in de sector);
- een uitgewerkte EVC-methodiek, ontwikkelassessment en profielassessment;
- ontwikkelde concepten, (praktijk)opdrachten e.d. voor het toeleidingstraject;
- een training voor assessoren, praktijkopleiders en docenten;
- voorlichtings- en wervingsmateriaal;
- uitgevoerde toeleidingstrajecten onder 50 deelnemers in de regio West Brabant (in de regio West Brabant ca. 10 deelnemers zonder startkwalificatie)<sup>1</sup>;
- na succesvolle afronding van het traject en wederzijds welbevinden: een bbl-contract op niveau 3 voor de deelnemers in een instelling binnen de branches zorg, welzijn en kinderopvang;
- een methodiekbeschrijving;
- voorlichtingsmateriaal;
- implementatieplan;
- evaluatierapport;
- afspraken tussen werkgevers en werknemers over de geldigheid van het branchepaspoort in de regio West Brabant (en op termijn: landelijke afspraken).

<b><i>Toets beschikbare informatie tbv beschrijving en overdraagbaarheid</i></b>	<b><i>Ja</i></b>	<b><i>Nee</i></b>
Is er documentatie over de doelen van de interventie?	X	

<b><i>Toets theoretische onderbouwing</i></b>	<b><i>Ja</i></b>	<b><i>Nee</i></b>
Zijn er expliciete doelen geformuleerd?	X	

<sup>1</sup> Het betreft hier een (reële) indicatie van het mogelijke aantal deelnemers. Het feitelijke aantal deelnemers is afhankelijk van de uitkomsten van de doelgroepanalyse, de mogelijkheden en behoeften van de deelnemende instellingen en de werving.

# interventies naar werk

## 1.3 Doelgroep van de interventie

### Voor wie is de interventie bedoeld?

Het project is voornamelijk gericht op het toeleiden van de ‘stille arbeidsreserve’ naar werk in de branches zorg, welzijn en kinderopvang. Deze doelgroep bestaat voor een deel uit laag opgeleide vrouwen, zonder startkwalificatie. Daarmee biedt het project een kwetsbare groep vrouwen kansen op werk. In West Brabant vormen migranten en plattelandsvrouwen een belangrijke groep binnen de stille arbeidsreserve. Het traject kan en moet ook worden ingezet voor werkenden (met het oog op upgrading of verbreding van de opleiding voor zittend personeel) en werkzoekenden.

### Prevalentie

Het betreft hier een algemeen verschijnsel. Aan de onderkant zijn in elke gemeente veel laag opgeleide vrouwen zonder startkwalificatie, die vaak per saldo niet betaald werken.

### Indicatie- en contra-indicatiecriteria

- Niet bekend.

<i>Toets beschikbare informatie tbv beschrijving en overdraagbaarheid</i>	<i>Ja</i>	<i>Nee</i>
Is er documentatie over de doelgroep van de interventie?	X	

<i>Toets theoretische onderbouwing</i>	<i>Ja</i>	<i>Nee</i>
Is er een duidelijke definitie van de doelgroep en de aard van de problematiek?	X	

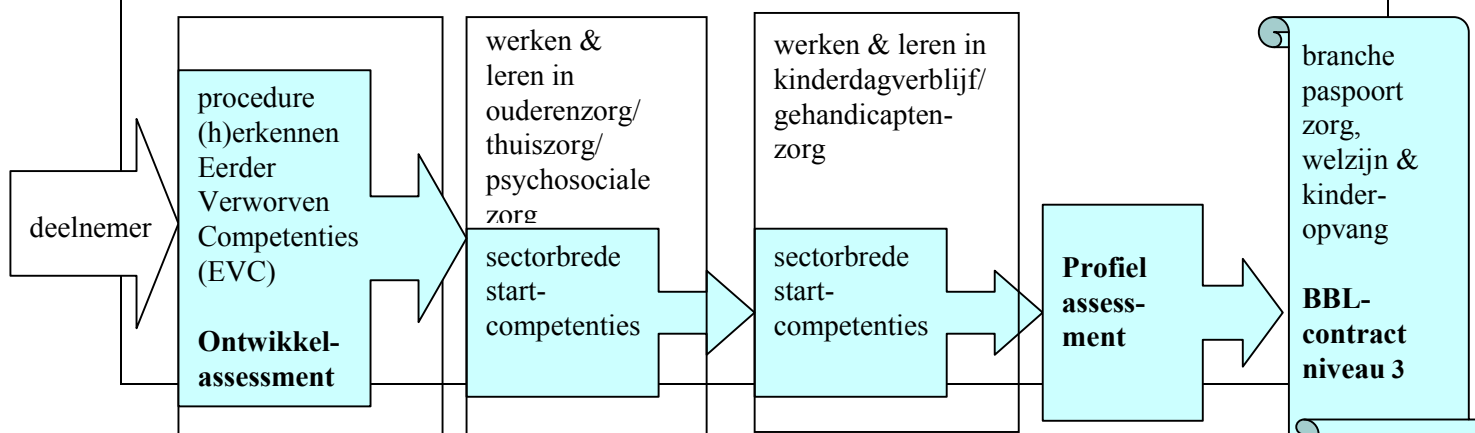
## 1.4 Omschrijving van de interventie

### 1.4.1 Methodiek

#### Instroom

Het project wordt sectorbreed ingestoken om de potentiële nieuwe instroom van nieuwe medewerkers zo groot mogelijk te maken. Gezien de grote mate van overlap in gevraagde startcompetenties tussen de verschillende domeinen binnen de branches zorg, welzijn en kinderopvang (ouderenzorg, psychiatrische zorg, kinderopvang, verstandelijk gehandicaptenzorg) zijn in dit project allereerst de startcompetenties voor de sector in beeld gebracht. Vervolgens is – met deze sectorbrede startcompetenties als uitgangspunt – een sectorbreed EVC- en toeleidingstraject ontwikkeld.

Ter illustratie geeft onderstaand stroomschema weer hoe een deelnemer het traject doorloopt:



# interventies naar werk

*tijd*

Bij de intake voor het traject zijn de Eerder Verworven Competenties (EVC) van de deelnemers in kaart gebracht en zijn capaciteitentests en ontwikkelassessments afgenomen om de ontwikkelingspotentie van deelnemers in kaart te brengen. Vervolgens ontwikkelen de deelnemers hun sectorbrede startcompetenties verder gedurende perioden van werken en leren bij een aantal instellingen. De duur van het traject is maximaal 20 weken.

Als deelnemers het toeleidingstraject hebben doorlopen, sluiten zij het traject af met een profielassessment. Basis voor dit profielassessment is het sectorstartprofiel dat met input van de samenwerkende instellingen t.b.v. het project wordt ontwikkeld.

### **Toegang tot een bbl-contract niveau 3**

Deelname aan het traject resulteert voor de deelnemers in een 'branchepaspoort zorg, welzijn en kinderopvang', dat toegang geeft tot een bbl-contract op niveau 3 bij een instelling in de branches zorg, welzijn en kinderopvang. In zo'n paspoort staat welke sectorbrede startcompetenties de deelnemers hebben verworven.

<b><i>Toets beschikbare informatie tbv beschrijving en overdraagbaarheid</i></b>	<b><i>Ja</i></b>	<b><i>Nee</i></b>
Is de methodiek van de interventie beschreven?	X	
Bevat de methodiek een handleiding ten aanzien van de benodigde handelingen?		X

<b><i>Toets theoretische onderbouwing</i></b>	<b><i>Ja</i></b>	<b><i>Nee</i></b>
Bevat de methodiek een handleiding die de benodigde handelingen (volgorde, duur, frequentie, intensiteit) en materialen aangeeft?		X

## **1.4.2 Onderbouwing: Probleem- of risicoanalyse**

### ***Problemen in sector***

De zorgvraag in Nederland neemt de komende decennia explosief toe. Het huidige personeelsbestand binnen de zorgsector is echter onvoldoende om adequaat op die zorgvraag in te kunnen spelen. Met name op niveau 3 bestaan in de sector grote personeelstekorten, zowel binnen de ouderenzorg, gehandicaptenzorg, de geestelijke gezondheidszorg en de kinderopvang. Daarbij speelt ook het probleem dat de huidige arbeidspopulatie in de sector vergrijsd en daarmee een relatief hoog percentage van de werkenden in de komende jaren zal uitstromen. Er wordt daarbij een uitgebreide schets gegeven van de probleemachtergrond in de sector.

### ***De stille reserve***

Tegelijkertijd is er een (grote) groep mensen die (in mindere of meerdere mate) beschikt over competenties die relevant zijn voor de branches zorg, welzijn en kinderopvang, maar die hun weg naar de arbeidsmarkt nog niet of nauwelijks vinden.

De arbeidsparticipatie van vrouwen blijft in Nederland ver achter bij andere Europese landen. Relatief veel vrouwen verlaten wanneer zij kinderen krijgen (tijdelijk) de arbeidsmarkt, of werken in (kleine) deeltijdbanen. De arbeidsparticipatie blijft met name sterk achter bij de groep laag opgeleide vrouwen zonder startkwalificatie. Hierdoor bestaat er in Nederland een grote arbeidsreserve onder de vrouwelijke populatie.

## 1.4.3 Onderbouwing: verantwoording doelen en aanpak

Vaak zijn het vrouwen met een behoorlijke zorgervaring, die is opgedaan tijdens de zorg voor of opvoeding van kinderen, of bijv. tijdens mantelzorg voor familieleden. Hoewel deze vrouwen vaak niet over een formeel diploma beschikken, hebben zij wel relevante competenties ontwikkeld. In de regio West Brabant is er bovendien een potentieel onder vrouwen afkomstig uit de agrarische sector. Deze sector verandert, bedrijven worden groter en vrouwen hebben niet meer automatisch een rol in het bedrijf van hun echtgenoot. Zij gaan op zoek naar een zelfstandige baan. Deze competenties worden echter vaak niet (h)erkend, terwijl dit hen juist kansen zou bieden op de arbeidsmarkt.

Het doel van dit project is een toeleidingstraject te ontwikkelen waarmee deze doelgroep een toeleidingstraject te bieden naar een opleidingstraject en een baan in de branches zorg, welzijn en kinderopvang. Dit toeleidingstraject krijgt een brede insteek, waarmee vrouwen in het traject kennis kunnen maken met de verschillende mogelijkheden die de sector biedt en kunnen ervaren welk type werk / welke branche het beste bij hen past. Het doel is de vrouwen uiteindelijk op niveau 3 binnen een instelling te kunnen laten functioneren. Op dit niveau kunnen de instellingen de vrouwen een baan met perspectief bieden, passend bij hun kwaliteiten (zie ook het advies 'Advies Sectorstartniveau', RWI, juli 2006).

### ***Erkennen van eerder of elders verworven competenties: EVC***

EVC is een belangrijk onderdeel van het traject. Bij EVC gaat het erom dat ook competenties die buiten het formele onderwijssysteem zijn verworven worden (h)erkend. Dit kunnen competenties zijn die zijn ontwikkeld tijdens betaalde arbeid, maar ook tijdens onbetaalde arbeid, bijvoorbeeld thuis of in de sfeer van vrijwilligerswerk. EVC biedt voor de branches zorg, welzijn en kinderopvang bij uitstek mogelijkheden: denk bijv. aan mantelzorgers die hun competenties ontwikkelen tijdens de zorg voor familie, vrienden of bekenden. Omdat reeds veel ontwikkelingen gaande zijn rondom EVC, wordt in het project gebruik gemaakt van reeds ontwikkelde (en erkende) EVC-procedures.

Het 'invullen' van het branchepaspoort (het 'brancheportfolio') door de kandidaten begint dan ook al bij de start van het traject, bij de intake van kandidaten. Tijdens de intake worden zij – middels EVC – erkend voor de competenties die zij al in huis hebben. De competenties worden erkend middels het uitreiken van certificaten (door het ROC). De certificaten worden opgenomen in het branchepaspoort. Het ontwikkelassessment speelt een belangrijke rol bij het de intake. Middels dit assessment wordt – middels een screening – de ontwikkelingspotentie van de kandidaten in kaart gebracht. Aangezien het ook vrouwen zonder startkwalificatie betreft, is het belangrijk om in kaart te brengen in hoeverre zij over voldoende ontwikkelingspotentie beschikken om uiteindelijk op niveau 3 te kunnen functioneren.

### ***Focus op permanente zorg/begeleiding***

Omdat de basisgedachte in het project uitgaat van een hoge mate van overlap in basiscompetenties in de verschillende domeinen, wordt ervoor gekozen het initiatief te richten op de *permanente* zorg/begeleiding, namelijk de ouderenzorg, de zorg voor verstandelijk gehandicapten, de psychiatrische zorg, de kinderopvang en de thuiszorg. Te verwachten valt dat tussen deze domeinen een grote overlap bestaat in de sectorstartcompetenties (ca. 80% overlap). Zowel in de ouderenzorg, verstandelijk gehandicaptenzorg, psychiatrische zorg, de kinderopvang als de thuiszorg wordt zorg namelijk steeds meer aangeboden in de context van 'kleinschalig wonen'. Dit betekent dat de huishoudensituatie in de zorgsetting centraal staat. Hierdoor wordt ook de overlap in gevraagde sectorstartcompetenties tussen de domeinen groter.

### ***Relevante kwalificatiedossiers***

De deelnemers aan het traject krijgen, bij het succesvol doorlopen van het traject, een bbl-contract op

# interventies naar werk

niveau 3 aangeboden. Uitstroom op niveau 2 behoort echter ook tot de mogelijkheden. De kwalificatieprofielen, zoals door de OVDB ontwikkeld, vormen de basis voor de nieuwe (competentiegerichte) beroepsopleidingen binnen de branches zorg, welzijn en kinderopvang. In deze nieuwe opleidingen is 'lerend werken' (via een beroepsbegeleidende leerweg) het uitgangspunt.

## **Stages**

Door middel van stages kunnen deelnemers in het traject kennismaken met het werk binnen de verschillende domeinen binnen de branches zorg, welzijn en kinderopvang. Het branchepaspoort groeit tijdens deze stages, waarin deelnemers verder werken aan de ontwikkeling van hun sectorbrede startcompetenties.

## **Toegang tot een bbl-contract niveau 3**

Als deelnemers het toeleidingstraject hebben doorlopen, sluiten zij het traject af met een profielassessment. Basis voor dit profiel-assessment is het "startprofiel" dat door de samenwerkende instellingen t.b.v. het project wordt ontwikkeld. Het profiel wordt uitgewerkt in relevante competenties voor een beginnend beroepsbeoefenaar.

Bij geschiktheid krijgen deelnemers een bbl-contract aangeboden bij één van de instellingen in de branches zorg, welzijn en kinderopvang. Bijvoorbeeld in de ouderenzorg, maar ook in de verstandelijk gehandicaptenzorg of bijvoorbeeld de kinderopvang.

## **Geldigheid van het paspoort**

Het branchepaspoort biedt individuen toegang tot een bbl-contract op niveau 3 in de eerder genoemde domeinen binnen de branches zorg, welzijn en kinderopvang; het vormt in die zin de basis van een juridisch stelsel. Om dit te realiseren, dienen er afspraken te worden gemaakt tussen vakbonden en instellingen over de geldigheid van het branchepaspoort. Het branche-paspoort zou een vervanger moeten worden voor de formele startkwalificatie niveau 2.

## **Werkzame bestanddelen**

- Uitgaan van concrete ervaringen/potentie
- Uitgaan van concrete vraag in welomschreven sectoren
- EVC (eerder verworven competenties) test als instrument
- Focus op permanente zorg/begeleiding
- Toeleidingstraject met brede oriëntatiemogelijkheden
- Leren en werken in toeleidingstraject combineren op basis van doorlopende kwalificatiedossiers
- Werkgarantie/ perspectief op bij kwaliteiten passende baan

## **Hypothese**

Uitgangspunt voor de onderbouwing vormen een aantal sectoren van zorg hulpverlening, die worden gekenmerkt door een (verwachte) toenemende vraag op de arbeidsmarkt, alsmede door gelijksoortige basiscompetenties. Deze basiscompetenties sluiten goed aan bij bepaalde doelgroepen op de arbeidsmarkt, die ervaring hebben met huishoudelijke arbeid en/of mantelzorg. Onder deze doelgroepen wordt geworven, waarbij na screening op eerder verworven competenties een trainingsprogramma gericht op competentieverhoging wordt aangeboden, resulterend in een branchepaspoort dat toegang geeft tot betaalde arbeid via een leerwerktraject op middelbaar niveau. De methodiek is dus sterk vraaggericht, waarbij vanuit de arbeidsvraag een doelgroep is benaderd, waarvan wordt aangenomen dat interesse en vaardigheid voldoende (latent) aanwezig zijn om via competentie-ontwikkeling te komen tot nieuwe, gekwalificeerde instroom in de betreffende sector. Doorlopend 'competentie'-denken leidt in dit kader tot meer arbeidsgerelateerde continuïteit.

<b>Toets Theoretisch Effectief</b>	<b>Ja</b>	<b>Nee</b>
Is de verantwoording gebaseerd op een samenhangend betoog (een theorie) over met het	X	



# interventies naar werk

probleem samenhangende factoren en de veronderstelde werkzame ingrediënten in de interventie (er wordt méér beschreven dan een algemene verwijzing naar een theorie zoals “De interventie is gebaseerd op rationeel emotionele therapie”)?		
Sluit de keuze van de doelen van de interventie aan bij de probleemanalyse?	X	
Is aannemelijk gemaakt dat de veronderstelde werkzame factoren in de methodiek leiden tot het bereiken van de genoemde doelen (uit onderzoek, theorie en / of praktijk blijkt dat de methodiek de beoogde doelen bij de doelgroep kan bereiken)?	X	

## 1.4.4 Eisen begeleiding, uitvoering en borging

- Er is een training voor assessoren, praktijkopleiders en docenten;

### Overige eisen

- N.v.t.

## 1.5 Overige voorwaarden voor toepassing

### Overige voorwaarden voor toepassing

- N.v.t.

## 1.6 Beschrijving onderzoek effectiviteit

Het betreft hier een Equal project, gericht op het ontwikkelen van een innovatieve methodiek. In de ontwikkelfase heeft een procesevaluatie plaatsgevonden. En in de testfase een resultaatevaluatie op basis van een eerste pilotgroep.

### Procesevaluatie

Bij het ontwikkelen van concepten, (praktijk)opdrachten e.d. voor het toeleidingstraject is een inhoudelijke procesevaluatie ingericht. Er is een format ontwikkeld voor het portfolio van EVC, PAP en POP (Persoonlijke Ontwikkelings Plan) die passen bij het toeleidingstraject. Er is een begrippenlijst gemaakt voor alle betrokkenen over de gehanteerde termen. Er is een intakeprocedure ontwikkeld, uitgetest, bijgesteld en voor de tweede keer uitgetest. Daarnaast zijn er ook nog (praktijk) opdrachten voorbereid die deelnemers kunnen uitvoeren ten behoeve van de ontwikkeling van specifieke competenties. De docenten van het Vitalis College hebben regelmatig voorstellen gedaan aan de projectgroep (waarin de deelnemende instellingen vertegenwoordigd zijn). Op basis van de feedback verkregen uit de projectgroep hebben de docenten hun producten verbeterd en/of vulden producten aan.

De werkbegeleiders van de instellingen die verantwoordelijk zijn voor de kandidaten van het branchepaspoort zijn ervaren, professionele begeleiders. Voor de meeste echter is het begeleiden van stagiaires uit de doelgroep “laagopgeleide vrouwen zonder startkwalificatie met een grote afstand tot de arbeidsmarkt” nieuw. Er is voor gekozen om niet te starten met een nieuwe training maar om de

# interventies naar werk

werkbegeleiders voorafgaande aan het traject te informeren over de doelgroep, de werkwijze en de problemen die ze mogelijk kunnen tegenkomen. Daarnaast is er een bijeenkomst geweest waarin de werkbegeleiders hun ervaringen konden uitwisselen en van elkaar konden leren. De leden van de projectgroep hebben via hun eigen instellingen direct contact met de werkbegeleiders en doen tijdens de projectgroepbijeenkomsten verslag van de successen en de mogelijke problemen die zich voordoen.

## Resultaatevaluatie

De eerste groep deelnemers aan het ‘Branchepaspoort zorg, welzijn en kinderopvang’ heeft inmiddels als pilot het toeleidingstraject succesvol doorlopen en heeft het branchepaspoort in ontvangst mogen nemen. Zowel de instellingen als de deelnemers zijn enthousiast over de uitreiking van het branchepaspoort. Er is een tweede pilotgroep net gestart, dus er kunnen alleen conclusies over resultaten getrokken worden m.b.t. de eerste pilotgroep. Wat betreft de lange termijn resultaten wordt nog een monitor opgezet. In het najaar van 2008 zal een verdere evaluatie plaatsvinden. De stuurgroep en de instellingen buigen zich op dit moment over het vervolg van het ‘Branchepaspoort zorg, welzijn en kinderopvang’ in 2009.

De testfase is in januari 2008 gestart, conform de planning. Er zijn drie voorlichtingsbijeenkomsten geweest die bezocht zijn door ongeveer 100 geïnteresseerden. Er zijn gedurende twee ochtenden intakegesprekken geweest met in totaal 50 potentiële kandidaten. Hieruit zijn 25 deelnemers geselecteerd die mochten starten met het traject in februari 2008 (de eerste pilotgroep deelnemers). Eén deelnemer is op het laatste moment alsnog afgehaakt. Op 22 februari 2008 zijn er 24 deelnemers met het project “Branchepaspoort Zorg, Welzijn en Kinderopvang” van start gegaan.

De resultaten zijn bijgehouden in termen van een na-meting. Er is geen controlegroep gebruikt. De gegevens zijn afkomstig uit de periodieke en projectspecifieke **NIEUWSBRIEF 19 september 2008 NR 3 (pag.1) Branchepaspoort Zorg, welzijn & kinderopvang.**

De deelnemers uit de eerste pilotgroep zijn in week 36 begonnen aan hun BBL-traject op niveau 3. Van de 22 deelnemers die destijds de tweede stage van 10 weken gelopen hebben zijn nu 21 deelnemers gestart met het BBL-traject bij één van de participerende instellingen. Daarmee is de doelstelling ruimschoots gerealiseerd, want de doelgroep is volgens verwachting bereikt.

<b>Toets beschikbare informatie tbv beschrijving en overdraagbaarheid</b>	<b>Ja</b>	<b>Nee</b>
Is er documentatie over de uitgevoerde effectiviteitonderzoeken (proces en/of resultaat)?	X	

<b>Toets Procesevaluatie</b>	<b>Ja</b>	<b>Nee</b>
Is de interventie uitontwikkeld en stabiel?		X
Is de werking van de interventie zelf in kaart gebracht alsmede de uitwerking op de doelgroep?	X	
Zijn de organisatorische context en de randvoorwaarden in kaart gebracht?		X

<b>Toets Resultaatevaluatie</b>	<b>Ja</b>	<b>Nee</b>
Heeft het onderzoek betrekking op de ingediende interventie zelf (direct bewijs)?	X	
Wordt voor de onderbouwing gesteund op onderzoeken die elders zijn uitgevoerd (indirect bewijs)?		X
Is het onderzoek gericht op de doelen en de doelgroep van de interventie?	X	
Is een voormeting uitgevoerd?		X
Is een nameting uitgevoerd?	X	
Is een follow-up meting uitgevoerd na minimaal 6 maanden? (duurzaamheid)		X
Is er een experimentele of controlegroep gehanteerd?		X

# interventies naar werk

## 1.7 Beoordeling onderbouwing & onderzoek effectiviteit

Kwalificatie	Keuze	Operationalisering niveaus
Theoretisch onderbouwd		Een adequate theoretische onderbouwing ontbreekt
	X	Er is een probleemanalyse en een duidelijke en expliciete redenering op welke factoren de interventie aangrijpt en waarom deze zou werken
		Deze redenering is bovendien gebaseerd op (getoetste) wetenschappelijke inzichten / theorieën, c.q. er worden technieken gebruikt die in de literatuur bekend staan als bewezen effectief.
Toelichting		Uitgangspunt voor de onderbouwing vormen een aantal sectoren van zorg hulpverlening, die worden gekenmerkt door een (verwachte) toenemende vraag op de arbeidsmarkt, alsmede door gelijksoortige basiscompetenties. Deze basiscompetenties sluiten goed aan bij bepaalde doelgroepen op de arbeidsmarkt, die ervaring hebben met huishoudelijke arbeid en/of mantelzorg. De methodiek is dus sterk vraaggericht, waarbij vanuit de arbeidsvraag een doelgroep is benaderd, waarvan wordt aangenomen dat interesse en vaardigheid voldoende (latent) aanwezig zijn om via competentie-ontwikkeling te komen tot nieuwe, gekwalificeerde instroom in de betreffende sector. Aannemelijk maar niet onderbouwd wordt dat doorlopend competentiedenken in dit kader leidt tot meer arbeidsgerelateerde continuïteit.
Procesevaluatie		Een adequate procesevaluatie ontbreekt
	X	De werking van de interventie zelf en de uitwerking op de doelgroep zijn duidelijk in kaart gebracht
		In het onderzoek zijn bovendien de organisatorische voorwaarden en de organisatorische context betrokken
Toelichting		De uitwerking van de inhoudelijke ontwikkelde innovatieve onderdelen van de benadering zijn geëvalueerd en hebben tot verbeterpunten van de aanpak geleid. Als einddoel van de interventie worden gezien: het behalen van het branchepaspoort of het volwaardig werkzaam zijn op (minimaal) niveau 3. Interessant zou zijn de uitval na het verkregen Branchepaspoort verder te evalueren. De stabiliteit van de interventie zou daarmee gebaat zijn.
Resultaatevaluatie		Een adequate effectevaluatie ontbreekt
	X	Er heeft een resultaatmeting plaatsgevonden met een voor- en een nameting zonder controlegroep (veranderingsonderzoek)

# interventies naar werk

		Er heeft een resultaatmeting plaatsgevonden waarin gebruik is gemaakt van een experimentele groep en een controlegroep
Toelichting		In een testpilot is de werking met een eerste nameting onderzocht. Het gaat om een hoog slagingspercentage. Daarmee wordt de werking van de aanpak enigszins aannemelijk gemaakt. Gezien de aard van de interventie (vraaggericht) is het de vraag of er wel een goede controlegroep aanwezig is dan wel geconstrueerd kan worden. De omvang van de onderzochte groep is verder klein. Niet duidelijk is welke werkende bestanddelen in welke mate bijdragen aan het bereikte positieve resultaat.

## 1.8 Overige informatie

### **Uitvoerende organisatie**

- **Arbeid Opleidingen Consult BV**  
Westemarkt 4a  
5042 MC Tilburg

The Netherlands

t +31 (0)13-5300402

f +31 (0)13-5300403

m +31 (0)6-12903873

[j.de.ruijter@aoconsult.nl](mailto:j.de.ruijter@aoconsult.nl)

[www.aoconsult.nl](http://www.aoconsult.nl)

### **Overige informatie**

#### **Arbeid Opleidingen Consult BV**

Westemarkt 4a

5042 MC Tilburg

The Netherlands

t +31 (0)13-5300402

f +31 (0)13-5300403

m +31 (0)6-12903873

[j.de.ruijter@aoconsult.nl](mailto:j.de.ruijter@aoconsult.nl)

[www.aoconsult.nl](http://www.aoconsult.nl)

### **Lijst met aangehaalde literatuur**

- Projectplan BranchePaspoort, juni 2007
- Voortgangsrapportage BranchePaspoort, maart 2008
- Voortgangsrapportage BranchePaspoort, juni, 2008
- Nieuwsbrieven BranchePaspoort (3 x) 2008
- Aanmeldingsformulier
- Folder BranchePaspoort 2008