



Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg

Samen sterker

Actieplan Professionalisering halverwege: de tussenstand

Halverwege 2007 ging het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg van start. Het plan heeft tot doel van werkers in de jeugdzorg betere en beter opgeleide professionals te maken, organisatie en status van het beroep te verhogen en uiteindelijk de dienstverlening aan cliënten te verbeteren. De uitvoering van het plan is inmiddels over de helft, een goed moment om iedereen in de jeugdzorg de stand van zaken te presenteren.

Gesprek tijdens een verjaardagsfeestje:

'En wat voor werk doe jij eigenlijk?'

'Ik werk bij Bureau Jeugdzorg.'

'Oh, hoe is dat? Na die Savanna-zaak een paar jaar geleden hoorde je niet veel goeds over de jeugdzorg.'

'Nee, dat klopt, maar onder andere daardoor is er wel veel in gang gezet. Het is allemaal een stuk professioneler geworden.'

'Waaruit blijkt dat dan?'

'Nou, jeugdzorgwerker is nu bijvoorbeeld een erkend beroep en we moeten ons verplicht registreren, net als verpleegkundigen. Bovendien moet je om de zoveel jaar die registratie vernieuwen en laten zien dat je door cursussen en zo je vak hebt bijgehouden.'

'Oh, dat klinkt goed. En hebben jullie dan ook een eigen beroepsvereniging of vakbond?'

'Er zijn een paar beroepsverenigingen waar je je bij kunt aansluiten en er is een belangenorganisatie, geen speciale vakbond. Maar we hebben nu

ook een eigen beroepscode en een eigen tuchtrecht.'

'Wat voor opleiding heb jij trouwens gevolgd?'

'HBO sociaalpedagogische hulpverlening, dat was wel heel breed. Het werken met jongeren en hun ouders heb ik echt in de praktijk moeten leren.'

'Dat lijkt me niet makkelijk.'

'Kreeg je daar genoeg begeleiding bij?'

'Ik had het geluk dat ik een mentor had en in een team kwam waar veel aan intervisie werd gedaan. Maar dat was toen helemaal niet zo gewoon.'

'Tegenwoordig krijgt die begeleiding van nieuwe medewerkers veel meer aandacht en wordt er gewerkt met een soort 'coassistentschappen' waarin leren en werken gecombineerd worden.'

'Dat was hard nodig ook, want er haakten veel te veel werkers af na één of twee jaar.'

'Hé, wat goed allemaal. Ja, soms heb je een crisis nodig om veranderingen en verbeteringen op gang te brengen, dat zul jij bij jouw cliënten ook wel tegenkomen. Wil je trouwens nog wat drinken?'

'Graag, doe mij nog maar een pilsje.'

Nee, dit is geen parodie op hoe er normaal op verjaardagsfeestjes over de jeugdzorg gesproken wordt. Als het aan het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg ligt, is zo'n gesprek over enkele jaren niets bijzonders meer, maar een adequate beschrijving van de realiteit. Of er de afgelopen jaren sprake

was van een crisis in de jeugdzorg, daarover verschillen de meningen.

Wat vaststaat, is dat de jeugdzorg vaak negatief in het nieuws kwam, waardoor ook bij het grote publiek een negatief beeld ontstond. Enkele incidenten, soms met fatale gevolgen, ontnamen het zicht op duizenden dossiers van cliënten die wél tevreden zijn over de hulp die ze gekregen hebben.

Het slechte imago is maar een van de redenen waarom alle betrokkenen bij de jeugdzorg (zie kader) vinden dat de jeugdzorg een stuk professioneler moet en kan. Op belangrijke punten die de professionaliteit van een sector kenmerken, scoort de jeugdzorg laag of onvoldoende. Zo hebben met name de sociaalpedagogische beroepskrachten niet het gevoel te horen tot een beroepsgroep met een sterke eigen identiteit en beroepstrots. Instrumenten die daartoe bijdragen, zoals een herkenbaar beroepsprofiel, wettelijk verplichte beroepsregistratie, een beroepscode en een daarbij horend tuchtrecht, zijn tot nu toe geen gemeengoed. Opleiding van jeugdzorgmedewerkers in spé en bij- en nascholing van jeugdzorgmedewerkers hebben geen gelijke tred gehouden met alle maatschappelijke en organisatorische ontwikkelingen die het werk anders en vaak complexer hebben gemaakt. Er is meestal geen sprake van een uitgekiend loopbaanbeleid. De organisatiegraad van jeugdzorgwerkers binnen beroepsverenigingen is erg laag en de uitval onder nieuwe beroepskrachten is erg hoog. Allemaal redenen om de professionaliteit van het werk een flinke en blijvende stimulans te geven.



Breed draagvlak

In het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg werken vele organisaties samen. Het plan is ontwikkeld en wordt uitgevoerd door de MOgroep Jeugdzorg, de HBO-raad, de MBO Raad, het Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg, de Justitiële Jeugdzorgorganisaties en de vier betrokken beroepsverenigingen: Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (NVMW), Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen (NVO), Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) en Phorza, de beroepsorganisatie voor sociale, (ortho) pedagogische en hulpverlenende functies. Het Nederlands Jeugdinstituut geeft ondersteuning aan het geheel. In de stuurgroep die de voortgang coördineert hebben naast de voornoemde organisaties ook andere direct betrokkenen zitting, te weten het Interprovinciaal Overleg (IPO), de Belangenvereniging voor Medewerkers in de Bureaus Jeugdzorg (BMJ), de Vereniging Vertrouwensartsen Kindermishandeling (VVAK), het Ministerie voor Jeugd en Gezin en het Ministerie van Justitie. Eind december liet minister Rouvoet aan de Eerste Kamer weten veel vertrouwen te hebben in de voortgang van het Actieplan.

Vier hoofddoelen

Het actieplan kent vier hoofddoelen:

1. Komen tot een overzichtelijke en samenhangende beroepstructuur.

Doel is in kaart brengen wat de essentiële taken van beroepskrachten in de jeugdzorg zijn en over welke competenties ze moeten beschikken om hun werk goed te kunnen doen. De uitkomsten van deze inventarisatie en analyse kan aanleiding zijn om de opleidings- en scholingstrajecten voor jeugdzorgprofessionals te actualiseren.

2. Verbeteren van de beroepsuitoefening door sterke beroepsverenigingen en invoeren van beroepsregistratie.

Doel is een forse toename van het ledental van beroepsverenigingen in de jeugdzorg en van het aantal ingeschrevenen in (verplichte) beroepsregisters.

3. (Verdere) ontwikkeling van beroepsethiek en tuchtrecht in de hele jeugdzorg.

Doel is kennisontwikkeling en harmonisatie op het gebied van beroepscode en tuchtrecht voor de beroepen in de jeugdzorg waar dit (via de beroepsverenigingen) al geregeld is en de ontwikkeling van een kwalitatief hoogwaardige beroepscode en verenigingstuchtrecht voor de beroepen waar dit nog niet gerealiseerd is.

4. Actualiseren van opleidingen en bij- en nascholing.

Doel is dat het onderwijs in samenwerking met de praktijk de opleidingen actualiseert zodat die een antwoord bieden op de ontwikkelingen in de jeugdzorg en op een nieuwe beroepenstructuur. Nevendoel is het inrichten van een databank bij- en nascholing die inzicht biedt in het aanbod aan bij- en nascholing en de kwaliteit en relevantie daarvan.

‘Een sterke kant van het Actieplan is dat alle betrokken partijen het steunen en dat ze gedwongen worden na te denken wat voor hen zelf de consequenties zijn van professionalisering.’

Annematt Collet d’Escury, voorzitter sector jeugd NIP en voorzitter van de Adviesgroep Beroepscode en Tuchtrecht

Project- en stuurgroep

Voor het realiseren van die vier doelstellingen zijn vijf deelprojecten ingesteld (het vierde doel is opgesplitst). De projecten worden uitgevoerd door ter zake deskundigen die hun activiteiten verrichten en hun plannen ontwikkelen in voortdurende samenspraak met alle relevante partijen. De projectleiders van de deelprojecten vormen samen een projectgroep waaraan ook een vertegenwoordiger van de MOgroep Jeugdzorg, is toegevoegd. De ondersteuning en coördinatie van het hele programma wordt verzorgd door het Nederlands Jeugdinstuut. Een stuurgroep waarvan ook de andere betrokken partijen deel uitmaken (zie kader ‘Breed draagvlak’) heeft de centrale regie over het actieplan. Voorzitter is – op persoonlijke titel – Ella Kalsbeek.

Begonnen de deelprojecten eerst grotendeels los van elkaar met het uitwerken van hun plannen, na verloop van tijd zijn ze die steeds meer op elkaar gaan afstemmen en met elkaar in verband gaan brengen. Een voorbeeld: de inhoud van een nieuw beroepsprofiel (deelproject 1) heeft gevolgen voor de actualisering van de opleidingen (deelproject 4). De resultaten van ruim anderhalf jaar Actieplan worden hier dan ook niet per deelproject maar in hun samenhang gepresenteerd.

Moderne professional

Het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg moet leiden tot een verbeterde beroepsuitoefening door moderne beroepskrachten. Zo’n professional is:

- 1. Vakbekwaam.** Een beroepskracht in de jeugdzorg weet wat het werk inhoudt, wat hij of zij moet kennen en kunnen en wat professioneel handelen inhoudt.
- 2. Kundig en bij de tijd.** Een beroepskracht in de jeugdzorg heeft een opleiding gevolgd die goed aansluit bij de jeugdzorg en ontwikkelingen daarbinnen en die hem of haar breed inzetbaar maakt. Bovendien is er een loopbaanperspectief dat onder andere voorziet in het zich eigen maken van verdere competenties om van beginner uit te groeien tot expert.
- 3. Georganiseerd.** Een beroepskracht in de jeugdzorg is lid van een sterke beroepsvereniging die zich richt op de ontwikkeling van het beroep, de kwaliteit van het beroepsmatig handelen, belangenbehartiging, deskundigheidsbevordering,

informatie-uitwisseling en netwerkontwikkeling.

- 4. Erkend, geregistreerd en beschermd.** Een beroepskracht in de jeugdzorg is erkend. Erkenning betekent dat iemand het beroep in de jeugdzorg alleen mag uitoefenen als hij/zij is opgenomen in een beroepsregister, werkt volgens de eigen beroepscode en valt onder een bijbehorend tuchtrecht.

‘Als het actieplan oplevert dat de opleidingen professionals afleveren die voldoende zijn toegerust om de moeilijke klus te klaren, dat werkgevers hun medewerkers verder begeleiden en voldoende gelegenheid geven om bekwaam te worden en te blijven en dat medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling van hun vak, dan is het geslaagd. Vergeet niet dat de kwaliteit van een organisatie met name bepaald wordt door de kwaliteit van de medewerkers.’

Ben van Bruxvoort, directeur regionale instelling Jeugdzorg De Combinatie Eindhoven

1. De vakbekwame beroepskracht

Duidelijkheid, overzicht en systematiek aanbrengen in het werk van de beroepskrachten in de jeugdzorg. Op een rijtje zetten over welke kennis en vaardigheden (competenties) ze moeten beschikken en op welk moment van hun carrière ze die moeten verwerven. Beschrijven wat jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers moeten leren in hun opleiding. Dat zijn de belangrijkste doelstellingen van het deelproject beroepenstructuur. De meeste daarvan zijn inmiddels gerealiseerd.

De jeugdzorg telt liefst zestig verschillende functies. Die uitkomst uit een inventarisatie gemaakt in het kader van het actieplan (zie de publicatie *Jeugdzorg in kaart*), bevestigt dat de onstuimige ontwikkelingen in de jeugdzorg de afgelopen decennia hebben geleid tot een lappendeken van nieuwe functies en functiebenamingen. Dat betekent niet automatisch dat al die beroepskrachten zeer uiteenlopende taken vervullen en daarom over zeer verschillende competenties moeten beschikken. In het *deelproject Beroepenstructuur in de Jeugdzorg* is in kaart gebracht welke taken in de jeugdzorg essentieel zijn en over welke bagage beroepskrachten moeten beschikken om hun werk optimaal te verrichten. Onder een beroepscompetentie verstaat het Actieplan een 'geïntegreerd geheel van kennis, inzicht, vaardigheden, houding en persoonlijke eigenschappen waarmee op adequate wijze de juiste resultaten kunnen worden behaald in een beroepscontext'.

Twee profielen voor de hele jeugdzorg

Over de beroepsprofielen en competenties is in enkele werkgroepen, tijdens drie werkconferenties en op internet druk en enthousiast meegepraat door beroepskrachten, cliënten, onderzoekers, de sociale partners in de jeugdzorg en vertegenwoordigers uit het hoger onderwijs. Tevoren was het werkterrein afgebakend: het gaat om sociaalagogische beroepen in de preventieve (gemeentelijke) jeugdzorg, de Bureaus Jeugdzorg en de geïndiceerde jeugdzorg inclusief de justitiële voorzieningen zoals HALT, de Raad voor de Kinderbescherming en de justitiële jeugdinstellingen. Parallel wordt ook een beroepsprofiel voor de gedragswetenschappers in de jeugdzorg ontwikkeld.

Uit de gesprekken over en de analyses van taak- en functieomschrijvingen blijkt dat de overeenkomsten tussen de verschillende functies veel groter zijn dan de verschillen. Uiteindelijk hebben die discussies geleid tot twee competentieprofielen die als 'consistent, volledig, actueel, toekomstgericht en bruikbaar' gelden: een voor de *jeugdzorgwerker* en een voor de *gedragswetenschapper*. Wat de eerste betreft onderscheiden de opstellers van het profiel twee verschillende werkcontexten, die van de *systeemgerichte* jeugdzorgwerker – die vooral ambulante werkt met de jeugdige en zijn systeem –, en die van de *pedagogisch gerichte* jeugdzorgwerker – die primair binnen een instelling werkt met een groep cliënten.

Het *Competentieprofiel jeugdzorgwerker* vermeldt welke taken hij of zij moet verrichten (bijvoorbeeld 'organiseren van de zorg', 'interventies uitvoeren', 'een netwerk ontwikkelen'), voor welke lastige opgaven hij of zij iedere keer weer staat (bijvoorbeeld 'belang van opvoeders versus belang van de jeugdige', 'balanceren tussen betrokkenheid en distantie', 'privacy waarborgen versus transparantie bieden') en over welke *competenties* hij of zij moet beschikken (dat loopt van makkelijk contact kunnen leggen en onderhouden met uiteenlopende cliënten en professionals tot bijdragen aan een samenhangende jeugdzorg en preventie).

'We denken dat het competentieprofiel het werk van beroepskrachten in de jeugdzorg duidelijker benoemt dan tot nu toe het geval was. Het biedt hen herkenning en kan bijdragen aan hun beroepstrots en zelfverzekerdheid. Het beschrijft de realiteit van het werk door ook heldere benoemen welke dilemma's jeugdzorgwerkers steeds moeten oplossen.'

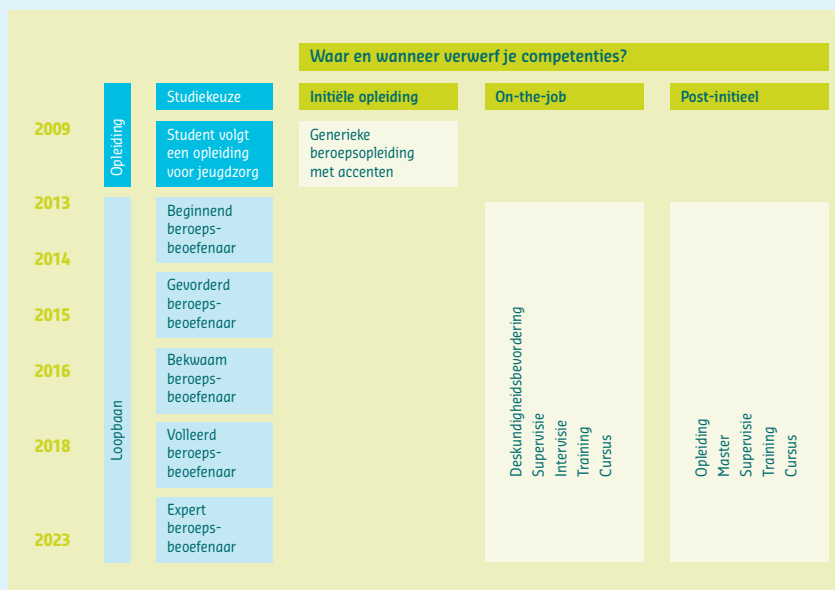
Harry Hens, manager beroepsontwikkeling bij MOVISIE en projectleider deelproject beroepenstructuur

Van beginner tot expert

Het competentieprofiel is ook van direct belang voor de opleidingen. Immers: het benoemt wat een jeugdzorgwerker moet kunnen en vormt daarmee een referentiekader voor de inhoud van het onderwijs. Het is de basis voor een zogenaamd uitstroombrofiel voor

Competieverwerving tijdens de loopbaan

Een professional in de jeugdzorg heeft behoefte aan een loopbaanperspectief waarin hij zich verder kan ontwikkelen. Het eigen maken van de juiste competenties blijft gedurende de gehele loopbaan van de beroepskracht een rol spelen. In dit kader is het van belang te weten waar en wanneer een beroepskracht competenties verwerft. Het model van Benner, aangepast door Hens (2008), geeft hiervoor handvatten.



het hbo-onderwijs: een beschrijving van de kennis en kunde waarover een afgestudeerde student moet beschikken die gaat werken in de jeugdzorg. Het mbo kent al een soort uitstroomvariant in de vorm van de opleiding pedagogisch werker 4 jeugdzorg. Het profiel van de jeugdzorgwerker biedt voor deze opleiding aanknopingspunten voor nadere aanscherping en verbetering.

‘Professioneel bezig zijn betekent dat de cliënt te maken heeft met een hulpverlener die niet stilstaat, maar die zich inhoudelijk ontwikkelt en actief en gedreven bezig is met zijn vak. Als je je blijft scholen, dan heb je de cliënt kwantitatief en kwalitatief meer te bieden.’

Henk van der Poel, gezinscoach, lid NVMW en beroepsgeregistreerd

Een beginnend jeugdzorgwerker moet nog veel leren. Dat is niet alleen een feitelijke vaststelling, maar ook een uitgangspunt voor een proces van leren en verwerven van competenties dat een carrière lang doorgaat. Als de sector erkent dat

een beginnende beroepskracht ‘net komt kijken’ is dat ook aanleiding om een scholingstraject te ontwikkelen om hem of haar van beginner expert te maken. Als iemand zich nu tot expert in de jeugdzorg ontwikkelt, is dat vaak een kwestie van toevalligheden en van een grillige loopbaan. Kijk je op welk moment in zijn of haar carrière een professional moet beschikken over bepaalde competenties, dan kun je ook terugredeneren in termen van scholings- en loopbaanbeleid en de mogelijkheden creëren tot verdere bijscholing. Zo’n systematisch loopbaanbeleid kan ook een bijdrage leveren in de strijd tegen voortijdige uitval van werkers in de jeugdzorg. Nu houdt maar liefst 40 procent van de nieuwe beroepskrachten het binnen twee jaar al weer voor gezien, wat uiteindelijk een enorme extra inzet aan menskracht, tijd en middelen noodzakelijk maakt. Vanuit het deelproject Beroepenstructuur in de Jeugdzorg wordt voorgesteld de opleiding tot jeugdzorgwerker te organiseren volgens het artsenmodel: je begint met een brede basisopleiding en vervolgens

leer je als ‘coassistent’ door in de praktijk. Daarin kun je je ook geleidelijk specialiseren voor bepaalde functies. Werkgevers en werknemers reageren in eerste instantie positief op deze plannen.

Om de loopbaanontwikkeling goed te ondersteunen richt het Nederlands Jeugdinstituut in ieder geval een digitale, voor de jeugdzorg toegankelijke Databank Na- en bijScholing (DANS Jeugdzorg) in. Die zal informatie bieden over relevant en kwalitatief goed (door de beroepsverenigingen geaccrediteerd) scholingsaanbod voor professionals van de bureaus jeugdzorg, de zorgaanbieders en de justitiële jeugdzorg. De DANS Jeugdzorg ordent de scholing naar aandachtsgebieden van jeugdigen en de taken en competenties zoals geformuleerd in de beroepenstructuur. Later vindt een uitbreiding naar de preventieve (gemeentelijke) jeugdzorg plaats. De databank wordt ontwikkeld in samenwerking met de beroepsverenigingen.

2. Kundig en bij de tijd

Klachten over gebrekkige aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt zijn van alle tijden. Maar als 40 procent van de nieuwe medewerkers binnen de jeugdzorg binnen twee jaar hun baan verruilt voor die in een andere sector, is er alle reden om te onderzoeken hoe jeugdzorgwerkers opgeleid en begeleid worden tijdens hun studie én tijdens hun werk. De uitkomsten daarvan moeten uitmonden in een advies van de HBO-raad aan alle betrokken hogescholen.

Scholing begint allereerst tijdens de opleiding die een beroepskracht in de jeugdzorg gevolgd heeft. Voor hbo'ers zijn dat brede, generieke opleidingen met beperkte mogelijkheden tot vroegtijdige specialisatie. Binnen het mbo bestaan wel specifieke studietrajecten gericht op het werken met jeugdigen en gezinnen, maar voor mbo'ers geldt dat het aantal beschikbare functies binnen de jeugdzorg beperkt is. Dat is een van de redenen waarom 35 procent van hen doorstroomt naar het hbo. Dat de aansluiting tussen opleidingen en werkveld beter kan, blijkt ook uit een inventariserend onderzoek onder de hbo-opleidingen dat is uitgevoerd in het kader van het Actieplan. Uit dat onderzoek, waaraan 73 procent van de opleidingen deelnam, komt onder meer naar voren dat:

- de samenwerking tussen onderwijs en werkveld, regionale uitzonderingen daargelaten, weinig structureel en systematisch is;
- oud-studenten vrijwel nooit door hun opleiding worden benaderd met de vraag of ze met voldoende bagage voorbereid zijn op de beroepspraktijk;

- er weinig docenten zijn die zelf actuele werkervaring hebben in de jeugdzorg;
- opleidingen niet altijd voldoende op de hoogte zijn van ontwikkelingen in het werkveld;
- niet alle onderwerpen die cliënten en hulpverleners belangrijk vinden voldoende in de opleiding aan bod komen, zoals het thema veiligheid.

'De opleidingen willen – gezien de diversiteit van de cliënten in de jeugdzorg – grotere diversiteit in hun studentenpopulatie. Ook leeft de wens naar meer mogelijkheden voor deeltijdopleidingen en combinaties van leren en werken.'

Anneke Nijenhuis, projectleider 'Actualisering hbo-opleidingen'

Tijdens de werkconferenties die volgden op het onderzoek onderschreven opleiders, werkgevers en werknemers de uitkomsten van het onderzoek. De werkgevers noemden op basis van hun praktijkervaring nog enkele andere vaardigheden die volgens hen meer aandacht vergen in de opleidingen. Als voorbeelden noemden ze onder andere dat jeugdzorgwerkers – ook de beginners – tegelijkertijd op moeten kunnen treden als hulpverlener én als gezagdrager en kennis moeten hebben van de normale ontwikkeling van kinderen. (Ex-)werknemers hadden graag meer begeleiding, intervisie en supervisie tijdens hun eerste werkjaren gehad. Het ontbreken daarvan is, zo denken de betrokkenen, mogelijk een van de oorzaken van de hoge uitval van nieuwe medewerkers jeugdzorg. Daarnaast noemden ze een onjuist of onvolledig beroeps-

beeld, de hoge werkdruk, het vele papierwerk en de 'rauwe werkelijkheid' van het werk. Naar de precieze oorzaken van de uitval wordt dit jaar nog een onderzoek verricht.

'Meer investeren in opleidingen die echt voorbereiden op de praktijk en vervolgens vasthouden van de goede jeugdzorgwerkers vind ik prioriteit nummer één.'

Betty Groot, vice-voorzitter Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg

Het onderzoek en de werkconferenties maken duidelijk dat er veel kan verbeteren in de aansluiting tussen (hbo-)onderwijs en werkveld. Hoe dat het beste kan, is het onderwerp van een advies van de HBO-raad dat opgesteld wordt in het kader van het Actieplan. Dat advies, dat nog voor de zomer verschijnt, baseert zich niet alleen op de resultaten van het deelproject 'actualisering hbo-opleidingen' maar ook op het competentieprofiel jeugdzorgwerker zoals vastgesteld door het deelproject beroepenstructuur. Het advies zal ook aandacht besteden aan het curriculum van de opleidingen die voorbereiden op een baan in de justitiële jeugdzorg.

'De hogescholen zijn niet verplicht het advies van de HBO-raad te volgen, maar ze weten heel goed dat het niet vrijblijvend is. Binnen de hogescholen zijn voldoende ervaring en expertise aanwezig om zo'n advies concreet uit te werken.'

Anneke Nijenhuis, projectleider 'Actualisering hbo-opleidingen'

De aandacht voor de aansluiting tussen onderwijs en werkveld beperkt zich niet tot het hbo. Er vindt ook een inventarisatie plaats van goede voorbeelden hoe het mbo de nieuwe opleiding voor pedago-

gisch werker 4 voor de jeugdzorg vorm geeft en van de mogelijkheden om van het mbo door te stromen naar het hbo. Daarnaast kunnen de uitkomsten van het beroepsprofiel voor gedragswetenschappers en het

onderzoek naar de positie van deze beroepsgroep aanleiding zijn tot verbeteringen van voornamelijk de postacademische opleiding.



3. De georganiseerde beroepskracht

Sterke beroepsverenigingen verlenen een sector aanzien, status en (politieke) macht. Lidmaatschap van zo'n vereniging geldt dan als een kwaliteitskeurmerk voor de individuele professional. Beroepskrachten in de jeugdzorg, met name de sociaalagogisch werkers, zijn echter slecht georganiseerd. Ledenwerving heeft daarom voor de beroepsverenigingen de hoogste prioriteit. De werkgevers steunen hen daarbij.

Beroepsverenigingen houden zich per definitie bezig met professionalisering. Ze ontwikkelen instrumenten die de kwaliteit van professionals vastleggen en toetsen zoals beroepsprofielen, ethische codes, verenigingstuchtrecht of beroepsregisters. Ze dragen bij aan de ontwikkeling van het beroep, ze toetsen bij- en nascholing, ze initiëren praktijkonderzoek, ze behartigen de belangen van de beroepsgroep en ze verlenen diensten aan individuele leden. Voor de jeugdzorg zijn vier beroepsverenigingen relevant: Phorza (voor werkers in sociale en/of (ortho) pedagogische functies), de NVMW

(Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers), het NIP (Nederlands Instituut van Psychologen) en de NVO (Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen). De NVMW en Phorza hebben speciale functiegroepen voor de jeugdzorg waarvan de leden zelf de agenda bepalen. Slechts een klein deel van de beroepskrachten in de jeugdzorg is lid van een van deze beroepsverenigingen. Geldt voor de gedragswetenschappers dat ruim 40 procent van hen lid is van een beroepsvereniging, voor de sociaalagogische werkers is dat nog geen 4 procent! Blijkbaar

zijn veel werknemers in de jeugdzorg slecht op de hoogte van het werk van de beroepsverenigingen of zien ze het nut ervan niet in. Anderen weten niet precies wat het verschil is met een vakbond – waarvan de meeste jeugdzorgwerkers overigens ook geen lid zijn – of een belangenorganisatie zoals de Belangenvereniging voor Medewerkers in de Bureaus Jeugdzorg die ruim 600 leden telt. Het Actieplan wil bereiken dat in 2010 een kwart van de sociaalagogische werkers en 80 procent van de gedragswetenschappers in de jeugdzorg is aangesloten bij een beroepsvereniging.

‘Wij roepen al onze leden en alle andere professionals in de jeugdzorg op om lid te worden van een beroepsvereniging. NVMW en Phorza zouden zich in ieder Bureau Jeugdzorg en bij iedere zorgaanbieder moeten presenteren waarbij de werkgever deelname door alle werknemers stimuleert. Om een sterke beroepsvereniging neer te

zetten hoopt de BMJ op termijn op een samengaan van NVMW en Phorza.’

Ton Moolenaar, voorzitter Belangenvereniging voor Medewerkers in de Bureaus Jeugdzorg

Om de ledenaanwas te bereiken zijn sinds midden 2008 verschillende acties ondernomen. Zo is er een convenant gesloten tussen de beroepsverenigingen en de MOgroep dat onder meer bepaalt dat de werkgevers het lidmaatschap van een beroepsvereniging tot en met 2010 geheel of gedeeltelijk vergoeden. Daarnaast zijn er vanaf eind 2008 regionale voorlichtings- en wervingsbijeenkomsten georganiseerd voor werknemers om zich te informeren over nut en noodzaak van beroepsverenigingen en beroepsregisters. Bezoekers konden deelnemen aan workshops over de relevantie van de beroepscode voor de beroepsuitoefening in het primaire proces. De bijeenkomsten werden matig bezocht, maar de deelnemers reageerden wel enthousiast en posi-

tief. En via de website www.benjijdesterksteschakel.nl konden en kunnen beroepskrachten snel uitzoeken welke beroepsvereniging het best bij hen past. De website kreeg tot nu toe ongeveer 200 bezoekers per maand.

Het zou werkelijk een stap vooruit zijn als onze professionals bij Halt, maar ook in de Justitiële jeugdinrichtingen en bij de Raad voor de Kinderbescherming, een ruimte creëren binnen beroepsverenigingen om de kwaliteit van het werk mee te helpen sturen.

Cees Weeda, directeur Halt Nederland

De ledenwervingsactie is verlengd tot en met voorjaar 2009 en wordt mogelijk uitgebreid naar beroepskrachten in de justitiële jeugdzorg. Verwachting is dat veel meer beroepskrachten zich bij de verenigingen aan zullen sluiten en/of zich gaan registreren als opname in beroepsregisters wettelijk verplicht wordt.

Beroepsverenigingen

Lidmaatschap van een beroepsvereniging levert een bijdrage aan de professionele ontwikkeling. Beroepsverenigingen maken het mogelijk dat beroepsbeoefenaren met elkaar wetenschappelijke en praktijkkennis delen en expliciteren. Bijvoorbeeld door toegang te bieden tot diverse (inter)nationale netwerken van vakgenoten. Bovendien bieden de beroepsverenigingen en beroepsregisters een waarborg voor beroepsmatig handelen, onder andere middels beroepsregistraties (opleiding en scholing) en beroepsethische codes. Via internet, nieuwsbrieven en vakbladen,

worden professionals op de hoogte gehouden van actuele thema's en recente ontwikkelingen binnen het vakgebied. De vier beroepsverenigingen in de jeugdzorg zijn:

- Nederlands Instituut van Psychologen: www.psynip.nl
Voor: psychologen. Aparte sectie voor jeugdzorg.
- Nederlandse Vereniging van Pedagogogen en Onderwijskundigen: www.nvo.nl
Voor: pedagogogen en onderwijskundigen. Aparte netwerkgroep 'Jeugdhulpverlening en Jeugdbescherming'.

- Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers: www.nvmw.nl
Voor: professionals in een functie gericht op hulpverlening aan het individu en zijn systeem. Aparte functiegroep 'Jeugdzorg'.
- Phorza: www.phorza.nl.
Voor: professionals in sociale, (ortho)pedagogische en hulpverlenende functies. Aparte functiegroep Jeugdzorg.

Wilt u weten welke beroepsvereniging het beste bij de verschillende werkers in de jeugdzorg past? Bekijk dan de website: www.benjijdesterksteschakel.nl.

4. Erkend, geregistreerd en beschermd

Alle partijen die betrokken zijn bij het Actieplan zijn voor erkenning van de beroepen in de jeugdzorg en voor een verplichting tot beroepsregistratie zoals bijvoorbeeld verpleegkundigen die kennen. De ministers van Jeugd en Gezin en van Justitie ondersteunen dat streven. Ook sluiten ze zich aan bij de plannen om te komen tot beroeps-codes en tuchtrecht voor alle relevante beroepen in de jeugdzorg.

Een professional in de jeugdzorg wiens beroep erkend is, die opgenomen is in een verplicht beroepsregister, die zich periodiek moet herregistreren en daarvoor moet voldoen aan eisen van bekwaamheid (zoals bijscholing), die handelt volgens zijn beroepscode en die daaraan zo nodig tuchtrechtelijk getoetst kan worden: dat is een beroepskracht die zich erkend, geregistreerd en beschermd weet.

Voor de cliënt betekenen erkenning en registratie dat hij of zij erop kan vertrouwen dat een hulpverlener professioneel opgeleid is, professioneel handelt en continu investeert in het bijhouden van zijn kennis en kunde. Als een cliënt van mening is dat een hulpverlener zijn werk slecht gedaan heeft, kan hij de zaak voorleggen aan een tucht(recht)college. Wettelijk verplichte beroepsregistratie impliceert dat niet iedereen zo maar als jeugdzorgwerker, orthopedagoog of kinder- en jeugdpsycholoog aan het werk kan. Ze biedt bescherming tegen kwakzalverij.

Een werkgroep gaat zich de komende maanden bezighouden met uitwerking van verplichte registratie

onder andere door bestuderen van bestaande registratiemodellen in vergelijkbare sectoren. Voor verplichte registratie is een wetswijziging nodig. De verwachting is dat die niet eerder dan 1 januari 2011 kan ingaan. Het Actieplan streeft ernaar dat in 2010 minstens een kwart van de sociaalagogisch professionals en 70 procent van de gedragswetenschappers is ingeschreven bij het voor hun relevante (dan nog vrijwillige) beroepsregister. In het eerder genoemde convenant hebben de werkgevers zich ook verplicht de kosten van registratie in ieder geval tot en met 2010 volledig te vergoeden.

Integer, zorgvuldig, deskundig en respectvol

Onderdeel van het Actieplan is het vergelijken van de bestaande beroeps-codes van de beroepsverenigingen in de jeugdzorg. Zo'n code helpt duidelijk te krijgen wat goed professioneel handelen inhoudt. Hoewel de codes in uitgebreidheid en op details nogal verschillen, blijken de leidende principes dezelfde. Dat zijn: integriteit, zorgvuldigheid, deskundigheid en respect. De vergelijking – ook vanuit een juridische en zorginvalshoek – moet najaar 2009 afgerond zijn en wordt dan ter advisering in een expertmeeting voorgelegd aan vertegenwoordigers van cliëntenorganisaties, actieve beroepsbeoefenaren, wetenschappers en onderzoekers. De uitkomsten moeten bijdragen aan actualisering en harmonisatie van de beroeps-codes binnen de sector. Het streven bestaat om het aantal

beroeps-codes bij Phorza te beperken tot één gezamenlijke beroepscode voor sociaalpedagogisch werk, (ortho)pedagogen en activiteitenbegeleiders en –therapeuten.

'In de jeugdzorg leeft veel angst rond het maken van fouten. Maar fouten en klachten zijn ook kansen: ze dagen je uit na te gaan waarom iets fout is gegaan en hoe je dat voortaan kunt voorkomen. Het motto zou moeten zijn: eerst leren en dan pas disciplineren.'

Annematt Collot d'Escury, voorzitter sector jeugd NIP en voorzitter Adviesgroep Beroepscode en Tuchtrecht

Voor kennisontwikkeling op het gebied van beroepsethiek en tuchtrecht willen de uitvoerders van het Actieplan zich zo veel mogelijk baseren op concrete casuïstiek. Daarvoor is een Adviesgroep Beroepscode en Tuchtrecht in de Jeugdzorg ingesteld waarin leden zitten afkomstig uit de beroepsverenigingen, de MOgroep Jeugdzorg, het Landelijk Cliëntenplatform Jeugdzorg en de BMJ. De adviesgroep bespreekt aan de hand van bestaande beroeps-codes enkele tientallen geanonimiseerde casussen die zijn aangeleverd door de Inspectie Jeugdzorg en verschillende instellingen in de (justitiële) jeugdzorg. Vragen en knelpunten die daaruit naar voren komen zijn bijvoorbeeld: heeft iedere partij voldoende verantwoordelijkheid genomen? Is er voldoende aandacht voor het systeem waar een cliënt deel van uit maakt?



'Het is heel boeiend en leerzaam om met mensen van verschillende organisaties en disciplines casuïstiek te bespreken. Er komt dan – gelukkig – een opvallende gelijkgestemdheid naar voren over wat er goed en niet goed ging.'

Ton Moolenaar, voorzitter Belangenvereniging voor Medewerkers in de Bureaus Jeugdzorg

Begin 2010 komen de Adviesgroep Beroepscode en Tuchtrect in de Jeugdzorg en de beroepsverenigingen met een advies over de structurele instelling van een Landelijk Kwaliteitscollege met een adviseerende bevoegdheid. Als het advies daarover positief is, zal het ook aanbevelingen doen over de samenstelling, werkwijze, organisatie en bekostiging.

Goed voor professional en cliënt

Het Actieplan heeft veel op gang gebracht en na een aanloopperiode zijn er steeds meer concrete resultaten te boeken die bijdragen aan professionalisering van de jeugdzorg. Halverwege de uitvoering van het plan is er geen weg meer terug. En wie zou dat ook willen? Want wie wil er nou niet dat het werk professioneler wordt en wie is er niet bereid daaraan een bijdrage te leveren?

'Professionals voelen zich meer tevreden over hun werk als ze beschikken over een goed opleidingsniveau en goede werkomstandigheden en als ze kunnen werken volgens ethische normen en protocollen. En tevredenheid over het werk [...] verhoogt weer de kwaliteit van het werk.'

Peter van der Laan, o.a. bijzonder hoogleraar sociaalpedagogische hulpverlening aan de Universiteit van Amsterdam in: Professionaliteit als basis voor kwaliteit en effectiviteit van de jeugdzorg. Amsterdam / Leiden, 2007

'Het proces van professionalisering is van groot belang voor de beroepskrachten, maar we moeten niet uit het oog verliezen dat het uiteindelijk om de cliënten gaat.'

Betty Groot, vicevoorzitter Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg

Meer lezen

Wilt u meer lezen over (onderdelen van) het Actieplan Professionalisering? Hieronder enkele leestips.

Berger, M. (red.) (2008):

Actieplan professionalisering in de jeugdzorg: voortgangsrapportage zomer 2007 - najaar 2008. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Dronkers, F. e.a. (2007):

Professionalisering in de jeugdzorg: actieplan/ HBO-Raad, MOgroep,

MOVISIE, NIP, Nederlands Jeugdinstituut, NVMW/Phorza, NVO.

Utrecht : Nederlands Jeugdinstituut.

Hens, H. (2008):

De lerende beroepskracht in de jeugdzorg. In: Jeugd en Co Kennis, jaargang 2, nr. 3, p. 33-44.

Laan, van der, P.H. (2007):

Jeugdzorg werkt! Over wat Jeugdzorg doeltreffend en effectief maakt: suggesties en overwegingen voor een plan van aanpak. Amsterdam-Leiden: Universiteit van Amsterdam,

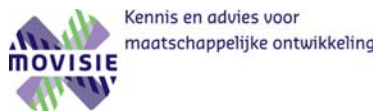
Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving.

Yperen, van, T. (2007):

Ondersteuning van professionalisering van de sector. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut. In: Jeugd en Co Kennis, jrg. 1, no. 2, p. 48-49.

Zwikker, N. en Hens, H. (2008):

Jeugdzorg in kaart: wettelijke kaders, voorzieningen, beroepen en functies in de jeugdzorg. Utrecht-Amsterdam: Nederlands Jeugdinstituut, MOVISIE, SWP Uitgeverij.



Meer informatie

Wilt u meer weten over de onderdelen van het Actieplan Professionalisering? Neem dan contact met ons op, via de verschillende projectleiders:

Beroepenstructuur Jeugdzorg: Harry Hens, h.hens@movisie.nl

Versterking beroepsverenigingen/vergroting beroepsregistratie: Iris Leene, ileene@nvmw.nl

Beroepscode en tuchtrecht: Hans Bosman, h.bosman@nvo.nl

Actualisering hbo: Anneke Nijenhuis, j.nijenhuis1@chello.nl

Aansluiting mbo-werkveld: Joke van Alten, vanalten@lereninbedrijf.nl

Positie gedragswetenschapper in de jeugdzorg: Quirien van der Zijden, Quirien@partnersinjeugdbeleid.nl

Databank Na- en bijScholing (DANS): Niels Zwikker, n.zwikker@nji.nl

Programmacoördinatie Actieplan Professionalisering: Marianne Berger, m.berger@nji.nl

Of bekijk de website: www.nji.nl/professionaliseringjeugdzorg

Colofon

Nieuwsbrief *Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg*

Oplage 1.000 ex.

Tekst Maurice van Lieshout (Publicaties en projecten in jeugdzorg en jeugdbeleid)

Foto's Bettina Neumann

© Nederlands Jeugdinstituut, mei 2009