



# Jeugdzorg versterkt door professionalisering en beroepsregistratie

Terugblik op een succesvolle kwaliteitsimpuls



“de cliënt  
moet de  
beste hulp  
krijgen”

Mariska Pinxt  
Jeugdzorgwerker





# Inhoudsopgave

Inleiding .....	4
Implementatie met vier deeltrajecten .....	6
Deeltraject 1 - Voorbereiding beroepsregisters en beroepsverenigingen .....	8
Deeltraject 2 - Verbinden en registreren .....	12
Deeltraject 3 - In lijn brengen van scholing en opleiding met registratie-eisen .....	16
Deeltraject 4 - Verbetering entree .....	18
Wetgeving en kwaliteit .....	20
Richtlijnontwikkeling en professionalisering .....	23
Projectstructuur .....	25
Kosten .....	26
Resultaten .....	27
Chronologisch overzicht van enkele mijlpalen .....	33
Lessons learned .....	34
Overzicht van acties bij de realisatie van beroepsregistratie .....	36
Lijst met afkortingen .....	41
Publicaties .....	42
Websites en themapagina's .....	44



# Inleiding

Met het *Actieplan Professionalisering Jeugdzorg (2007-2010)* en het *Implementatieplan Professionalisering Jeugdzorg (2011-2014)* hebben verschillende partijen samengewerkt aan een breed maar coherent geheel aan activiteiten om de jeugdzorg op een hoger plan te tillen: de overheid, werkgevers, beroepsverenigingen en beroepsregisters, opleidings- en kennisinstituten en cliëntenorganisaties. De nieuwe wetgeving voor de professionalisering van de Jeugdzorg<sup>1</sup> formaliseert deze kwaliteitsimpuls.

## 4

Met het actieplan is eerst gewerkt aan een overzichtelijke beroepenstructuur, een betere aansluiting tussen opleiding en werkveld, het stimuleren van de beroepsregistratie, een doordachte beroepsethiek en actuele bij- en nascholingsmogelijkheden. Daarop volgde het implementatieplan. Hierbij ging het om de feitelijke beroepsregistratie van jeugdzorgprofessionals, het neerzetten van een helder kwaliteitskader en het ontwikkelen van beroepscode en tuchtrecht voor jeugdzorgwerkers.

In deze terugblik staat in hoofdlijnen wat er tijdens de implementatiefase is gedaan en wat dat heeft opgeleverd. Niet alleen om intern verantwoording af te leggen, maar ook om partijen die voor een vergelijkbare uitdaging staan te laten zien hoe dit professionaliseringsproces is aangepakt en wat daarbij goed en minder goed werkte.

De kwaliteitsimpuls was succesvol. Begin 2014 hebben ruim 18.000 jeugdzorgwerkers zich aangemeld voor registratie bij het BAMw. Daarnaast hebben zich op hetzelfde moment ruim 800 orthopedagogen aangemeld voor registratie bij het NVO-jeugdzorgregister; en bijna 400 kinderpsychologen bij het NVO-jeugdzorgregister.

Dankzij deze registratie en aanmeldingen is de beoogde professionalisering van de sector nu stevig geborgd. Voor hun (her)registratie moeten de jeugdzorgprofessionals voortaan om de vijf jaar aantonen dat zij zich professioneel en persoonlijk voldoende hebben ontwikkeld. Hiervoor investeren jeugdzorgorganisaties momenteel in extra faciliteiten,

die deze professionals in staat stellen door te groeien in hun vak. Bovendien committeren de jeugdzorgprofessionals zich met hun registratie aan beroepsethische normen en vallen zij onder het tuchtrecht.

Dit alles biedt de jeugdzorgprofessionals een stevig fundament waarop zij kunnen voortbouwen aan hun vakmanschap en professionele autonomie. Dat is niet alleen van belang voor collega's en ketenpartners, maar vooral voor cliënten – vaak kwetsbare kinderen (en hun ouders/opvoeders) die aangewezen zijn op jeugdzorg om veilig en gezond te kunnen opgroeien.

Utrecht, december 2014.

5

## Focus op verantwoordelijke jeugdzorgprofessionals

Bij de professionaliseringsslag lag de focus op twee beroepsgroepen: jeugdzorgwerkers op HBO-functies en universitair opgeleide gedragswetenschappers: orthopedagogen en psychologen. Er is gekozen voor deze jeugdzorgprofessionals, omdat zij hun taken autonoom uitvoeren en in cliëntgebonden functies verantwoordelijk zijn voor de geboden zorg. Deze professionals werken bij verschillende organisaties, zoals Bureaus Jeugdzorg, organisaties voor Jeugd & Opvoedhulp, Justitiële Jeugdinrichtingen, de Raad voor de Kinderbescherming en HALT-bureaus.

---

<sup>1</sup> Het Uitvoeringsbesluit Wet op de jeugdzorg betreffende professionalisering is op 31 oktober 2014 gepubliceerd in het Staatsblad (2014, nr 405).

# Implementatie met vier deeltrajecten

## Gefaseerde aanpak

De professionalisering van de jeugdzorg is gefaseerd aangepakt. Het *Actieplan Professionalisering Jeugdzorg* (2007–2010) was vooral gericht op inhoudelijke (rand)voorwaarden. In deze eerste fase is met name gewerkt aan:

- een overzichtelijke en samenhangende beroepenstructuur;
- draagvlak voor beroepsregistratie om de kwaliteit van de jeugdzorg te verhogen;
- kennis over beroepsethiek;
- het actualiseren van beroepsopleidingen, onder meer resulterend in het Landelijk Uitstroomprofiel jeugdzorgwerker, en bij- en nascholingsmogelijkheden.

## 6

De resultaten van het Actieplan zijn beschreven in een eindrapportage<sup>2</sup>. Het *Implementatieplan Professionalisering Jeugdzorg* (2011–2014) dat hierop volgde, vormt het onderwerp van deze terugblik en bestond uit de volgende vier deeltrajecten.

## Vier deeltrajecten

### 1. Voorbereiding beroepsregisters en beroepsverenigingen:

het creëren en openstellen van beroepsregisters specifiek voor de jeugdzorg - aangehaakt bij BAMw, NVO en NIP; het verspreiden van beroepscode's; en het ontwikkelen van passend tuchtrecht voor jeugdzorgwerkers. De stuurgroep (STIPJ) werkte nauw samen met de ministeries van VWS en V&J die regelgeving opstelden voor de oprichting en vormgeving van een onafhankelijk kwaliteitsregister en de invoering van de verplichting om in beginsel met geregistreerde professionals te werken.

---

<sup>2</sup> [www.professionaliseringjeugdzorg.nl/pjz/Over-deze-campagne/Resultaten-Actieplan-Professionalisering-Jeugdzorg](http://www.professionaliseringjeugdzorg.nl/pjz/Over-deze-campagne/Resultaten-Actieplan-Professionalisering-Jeugdzorg)

## 2. Verbinden en registreren:

het verkrijgen van draagvlak voor deze professionaliseringsslag bij alle jeugdzorgprofessionals en werkgevers in de jeugdzorg; en de daadwerkelijke uitvoering van de registratie in de beroepsregisters.

## 3. In lijn brengen van scholing en opleiding:

het initiëren en stimuleren van geaccrediteerde bij- en nascholingsfaciliteiten, waarmee jeugdzorgprofessionals zich aantoonbaar kunnen blijven ontwikkelen voor hun herregistratie.

## 4. Verbetering entree:

het verbeteren van de entree voor jeugdzorgprofessionals in het werkveld, enerzijds door de praktijkervaring van HSAO-docenten te verbeteren, anderzijds door beginnende jeugdzorgprofessionals met een traineeship te begeleiden.

Deze vier deeltrajecten zijn hierna kort beschreven.

**“De grootste uitdaging is dat beleidsmakers en politici het belang van professionalisering inzien en jeugdzorgprofessionals vertrouwen in de uitoefening van hun vak. Ik hoop dat zij zien dat het niet een tandje minder kan met het opleiden van mensen in tijden van bezuinigingen, maar dat we daar vooral in moeten blijven investeren.”**

Ella Kalsbeek, voorzitter STIPJ

## Deeltraject 1

# Vorbereiding beroepsregisters en beroepsverenigingen

### Beroepsregisters opschalen

Om de registratie van alle jeugdzorgprofessionals op cliëntgebonden HBO- en WO-functies mogelijk te maken, zijn nieuwe en grotere registratiesystemen opgezet.

Voor jeugdzorgmedewerkers op HBO-functies opende BAMw naast de bestaande kamers voor sociaal agogen en maatschappelijk werkers in 2012 een kamer voor jeugdzorgwerkers. Voor de (her)registratie in deze kamer zijn de registratiecriteria (die al in 2010 voor deze medewerkers waren vastgesteld) in 2013 aangescherpt op basis van eerste ervaringen.

NIP en NVO beschikten al over operationele beroepsregisters. Het NIP startte in 2013 de beroepsregistratie van psychologen in de jeugdzorg. De NVO deed hetzelfde voor de orthopedagogen in de jeugdzorg.

Voor de psychologen en pedagogen die nog niet op postmaster-niveau waren geregistreerd, ontwikkelden NIP en NVO een tijdelijke soepeler wegingsregeling. Gedragswetenschappers hebben in hun registratiedossier in kaart gebracht wat ze al aan vereiste scholing, werkervaring en supervisie hebben gedaan. In 2014 kregen zij een studieadvies waarmee ze weten wat nog gedaan moet worden om op postmasterniveau geregistreerd te worden.

Tenslotte voerden jeugdzorgorganisaties, NVO en NIP op initiatief van Jeugdzorg Nederland eind 2013 overleg over de registratie op twee niveaus: het huidige post-master niveau en een nieuw te ontwikkelen master-niveau. In het verlengde hiervan dienden de jeugdzorgorganisaties bij de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd een verzoek in om registratie op master-niveau mogelijk te maken. Dit wordt momenteel uitgewerkt door de SKJ in samenwerking met NIP en NVO.

### Beroepscode introduceren

In hun dagelijks werk staan jeugdzorgprofessionals vaak voor moeilijke afwegingen. Daarom is het belangrijk dat zij over een beroepscode beschikken, die zij als moreel-ethisch kompas kunnen inzetten. De beroepsethische normen voor jeugdzorgprofessionals zijn vastgelegd in de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker (NVMW), de Beroepscode voor psychologen (NIP) en de Beroepscode voor (ortho)pedagogen en onderwijskundigen (NVO).



Als toelichting op de eigen beroepscode schreven NVO en NIP *Beroepsethiek als kompas in de Jeugdzorg*. De NVMW paste dit document aan, zodat het ook bruikbaar werd voor jeugdzorgwerkers. Om de nieuwe beroepscode meer zeggingskracht te geven, verzorgde de NVMW in 2013 bovendien 80 introductietrainingen *Beroepscode en tuchtrect*. Inmiddels heeft de NVMW ook een train-de-trainer *Beroepscode en tuchtrect* ontwikkeld, zodat organisaties eigen trainers kunnen opleiden om het belang van beroepsstandaarden intern te bespreken.

**“Het skelet in een lichaam... Zo hebben jeugdzorgwerkers de beroepscode weleens verwoord in trainingen die ik erover geef. Omdat de code er altijd is, zonder dat je hem ziet. De code geeft aan hoe het hoort, zonder precies in te vullen hoe je moet werken. Ook laat de code aan de samenleving zien dat jeugdzorgwerkers serieus in hun beroep staan. Daardoor neemt de samenleving hen ook serieus.”**

**Jaap Buitink, medesamensteller van de Beroepscode en trainer Beroepsethiek**

### **Tuchtrect en tuchtcolleges**

De jeugdzorgprofessionals die zich inschreven bij het beroepsregister van BAMw onderschrijven de beroepscode en vallen onder het daarbij behorende tuchtrect. Ook geregistreeerde gedragswetenschappers zijn gebonden aan beroepscode en tuchtrect. Zo zijn zij aanspreekbaar op hun handelen en laten zij zien dat zij beslissingen nemen die passen binnen hun beroepsethisch kader. Cliënten hebben hierdoor de mogelijkheid om onprofessioneel gedrag van jeugdzorgprofessionals aanhangig te maken.

De NVMW zette een tuchtrechtprocedure op voor jeugdzorgwerkers, die sinds eind 2012 operationeel is. NIP en NVO beschikten al over een tuchtcollege voor leden en reeds geregistreerde orthopedagogen en psychologen. Psychologen en orthopedagogen kunnen ook in het BIG-register geregistreerd staan en vallen dan onder het wettelijk tuchtrecht van de wet BIG.

De drie beroepsverenigingen hebben eigen tuchtcolleges voor het behandelen van tuchtzaken, met een College van Toezicht waar klachten in eerste instantie worden behandeld en een College van Beroep. Naast een ethicus en jurist maken beroepsgenoten deel uit van deze colleges. Met de nieuwe professionaliseringswetgeving is bij de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd een nieuw centraal tuchtcollege geformeerd.

Jeugdzorgprofessionals en (leden van) cliëntenraden zijn op verschillende manieren geïnformeerd over de functie van het tuchtrecht. In 2013 zijn hierover 25 workshops georganiseerd, waarbij vragen aan bod kwamen als: waar kijkt het tuchtrecht naar, hoe werkt het, hoe kunnen cliënten hier correct gebruik van maken, en vervangt dit het klachtrecht? Voor de campagne-website is een video over dit onderwerp gemaakt. En NVMW, NIP en NVO brachten samen een factsheet uit over de verschillen tussen klacht- en tuchtrecht.

### **Klachtrecht versus tuchtrecht**

Klachtrecht biedt cliënten de mogelijkheid om bij - of over - een instelling te klagen over de manier waarop zij geholpen zijn. Hierbij gaat het om bejegening, procedures of beslissingen waarop de organisatie kan worden aangesproken. Deze klachten worden afgehandeld via de klachtenprocedures van instellingen.

Tuchtrecht beschermt cliënten, samenwerkingspartners, beroepsgenoten en werkgevers tegen ondeskundig en onzorgvuldig handelen van een jeugdzorgprofessional. Het biedt de mogelijkheid te klagen over het professioneel handelen van een medewerker. Bij behandeling van tuchtrechtzaken wordt vooral bekeken of het handelen past binnen de gedragsregels en beroepsnormen, die zijn vastgelegd in de beroepscode en de richtlijnen. Deze tuchtklachten worden getoetst door het tuchtcollege van de betreffende beroepsgroep.

### **Meer tuchtzaken**

Door de toename van het aantal geregistreerde jeugdzorgprofessionals houden de beroepsverenigingen rekening met een forse toename van het aantal tuchtzaken de komende jaren. Bij de NVMW blijkt dat inderdaad het geval. Voor

de zomer van 2014 kwam daar vrijwel wekelijks een nieuwe tuchtzaak binnen. Eind september 2014 behandelde het College van Toezicht zestien zaken, en het College van Beroep zes zaken. Hierbij moet worden opgemerkt dat de zaken die in beroep zijn ingediend van dezelfde klager afkomstig zijn. De klachten die worden ingediend gaan over ervaren bejegening, de ervaring van ouders niet gehoord te worden en het niet eens zijn met ingrijpende beslissingen.

## Professioneel Statuut

Professionals die zich voortdurend blijven ontwikkelen, zijn steeds beter in staat om zelfstandig beslissingen te nemen binnen het kader van de geldende beroepsethische normen. Zo winnen zij aan professionele autonomie. Dit kan tot spanningen leiden, omdat deze professionals als werknemers ook te maken hebben met organisatievoorschriften en instellingsbeleid.

Om te voorkomen dat jeugdzorgprofessionals hierdoor in een spagaat raken, hebben de beroepsverenigingen NVMW, NIP, NVO in samenspraak met Jeugdzorg Nederland in 2013 het Professioneel Statuut Jeugdzorg opgesteld. Hierin is beschreven hoe werkgevers en werknemers met elkaar de dialoog kunnen en moeten aangaan met respect voor elkaars verantwoordelijkheden. Doordat het Professioneel Statuut door meerdere partijen is opgesteld, wordt het breed gedragen door de brancheorganisatie en beroepsverenigingen. Na een pilot is het statuut geïntroduceerd op de werkvloer.

### Uiteenlopende verantwoordelijkheden...

Drie artikelen uit het Professioneel Statuut Jeugdzorg:

- 'Professionals (...) dienen professioneel autonoom te kunnen handelen binnen de voor hen geldende beroeps(ethische) normen. Binnen deze kaders komen professionals zelfstandig en in collegiale samenspraak tot besluitvorming over het beroepsmatig handelen. Hierop zijn zij aanspreekbaar.'
- 'Jeugdzorgorganisaties zijn verantwoordelijk voor de totale hulpverlening die binnen hun muren, of namens hen daar buiten, wordt verleend. De organisatie heeft een financieel kader dat de grenzen aan de hulpverlening aangeeft. Dat kan de organisatie dwingen tot het maken van keuzes in de bedrijfsvoering, die gevolgen kunnen hebben voor de uitvoering van hulpverlening en zorg.'
- 'Als het organisatiebelang en de invulling van de professionele autonomie tot spanning leidt, hebben zowel jeugdzorgorganisaties als professionals de verantwoordelijkheid daar met elkaar over in gesprek te gaan. De dialoog over de ervaren dilemma's is in beginsel gericht op verdere professionalisering van jeugdzorgorganisaties en de beroepsgroepen.'

# Verbinden en Registreren

## Effectieve inhoudelijke insteek

Blijf voortdurend investeren in je vak en je vakmanschap. Reflecteer regelmatig op je werk. Neem hiervoor zelf de verantwoordelijkheid en verwerf zo meer professionele autonomie...

Deze kernboodschap stond centraal in de communicatie met de jeugdzorgprofessionals. Bij het overbrengen van deze boodschap is steeds aansluiting gezocht bij hun inhoudelijke motivatie en hun drive goede zorg te (kunnen blijven) verlenen. Dat werkte!

Op een vergelijkbare manier is een appèl gedaan op de 73 jeugdzorgorganisaties. Met een warme aanpak, met voor elke organisatie een passend plan van aanpak, met gerichte ondersteuning bij het feitelijke registratieproces, en met centrale sturing om dit proces soepel te laten verlopen. Centrale insteek: heeft uw organisatie de ambitie om kwalitatief hoogwaardige en professionele zorg te bieden, faciliteer dan uw medewerkers zodat zij kunnen doorgroeien in hun vak. Deze insteek – welbewust zonder veel nadruk op de aanstaande verplichting voor werkgevers tot het werken met geregistreerde professionals – sloeg goed aan. Na aanvankelijke kanttekeningen en aarzelingen, werkten de organisaties constructief en gemotiveerd mee aan de realisatie van de gestelde doelen.

12

**“Het is verheugend te constateren dat de strategie van ‘the stick and the carrot’ zijn werk gedaan heeft. We hebben rond registratie met z’n allen ingezet op enthousiasmering, verbinding en verleiding, en daarbij bijna en passant vermeld dat registratie ook gewoon verplicht wordt. Dat is gelukt. Vrijwel iedereen heeft zich geregistreerd voordat de verplichting er was.”**

Ylva van den Hengel, Jeugdzorg Nederland

## Gefaseerde aanpak

Aanvankelijk was het plan om de inschrijving van de 20.000 jeugdzorgwerkers en 1700 gedragswetenschappers gefaseerd te laten verlopen om een piekbelasting bij de drie beroepsregisters (BAMw/NVO-OG/NIP-K&J) te voorkomen. Hiervoor werden de deelnemende organisaties in vier clusters verdeeld en voorzien van een strak format voor de introductie, de inhoudelijke toelichting, de feitelijke registratie en de afronding. Op deze manier zouden alle jeugdzorgprofessionals zich in de loop van 2012 en 2013 kunnen registreren. In de praktijk bleek deze gefaseerde aanpak echter niet haalbaar door vertraging in noodzakelijke faciliteiten en wetgeving.

Tijdens het implementatietraject is van meet af aan geïnvesteerd in de relatie met de contactpersonen en ambassadeurs van de jeugdzorgorganisaties. Via maandelijkse informatiemails, periodieke bezoeken en snelle follow-ups werden zij geïnformeerd over de vordering van het project. Deze inspanningen werden gewaardeerd: met een 7,5 (medio 2013) en een 7,7 (begin 2014).

Dankzij een stimuleringsregeling konden jeugdzorgprofessionals zich tot 1 januari 2014 kosteloos registreren. Dat deden ze dan ook massaal. Zo'n vijftienduizend jeugdzorgwerkers schreven zich in 2013 in bij de Kamer Jeugdzorg van het BAMw, terwijl circa 1200 gedragswetenschappers in de jeugdzorg zich aanmeldden voor het registratietraject Jeugdzorg bij NIP en NVO. Met de inschrijving in deze drie registers is vooruitgelopen op de centrale registratie van alle jeugdzorgprofessionals in het nieuwe Kwaliteitsregister Jeugd en op de wettelijke verplichting voor jeugdzorginstellingen om in principe geregistreerde medewerkers in te zetten.

Jeugdzorgprofessionals die na vijf jaar in aanmerking willen komen voor herregistratie, moeten kunnen aantonen dat zij voldoende werkervaring hebben opgedaan, en scholing en intervisie hebben gevolgd. Zo is het beoogde permanente leer- en ontwikkelingsproces en de eigen verantwoordelijkheid hiervoor stevig verankerd. Dit biedt cliënten, collega's en ketenpartners de garantie dat zij te maken hebben met vakmensen die werken volgens geldende richtlijnen en zijn toegerust om autonoom beslissingen te nemen - en daarin ook hun grenzen kennen.

## Landelijke campagne

‘Laat zien wat je waard bent’ Met dit motto startte in september 2012 de landelijke campagne ter ondersteuning van de professionaliseringsslag. Op de bijbehorende campagne-website - [www.professionaliseringjeugdzorg.nl](http://www.professionaliseringjeugdzorg.nl) - werden de zeven belangrijkste pluspunten van registratie voor professionals pal naast de zeven actiepunten voor organisaties gezet. De boodschap was helder: het leveren van professionele zorg is een gezamenlijke verantwoordelijkheid, die evenveel inzet vergt van de hulpverleners als van de organisaties waar zij werken.

- **Herkenbaar kwaliteitskeurmerk;** je laat aan cliënten zien dat je goed bent opgeleid en op de hoogte bent van de laatste ontwikkelingen in je vak.
- **Zichtbaar vakbekwaam;** je laat aan je werkgever zien over welk niveau van vakbekwaamheid je beschikt.
- **Meer educatiemogelijkheden;** doordat werkgevers de beroepsregistratie ondersteunen, krijg je meer mogelijkheden om je competenties te ontwikkelen en bij te houden.
- **Meer houvast door beroepscode;** je verbindt je aan de beroepsnormen en beroepscode van je beroepsgroep.
- **Meer bescherming door tuchtrecht;** je erkent dit instrument om de normen voor professioneel handelen aan te scherpen, te leren van fouten en waar nodig te corrigeren.
- **Meer ruimte om je vak uit te oefenen;** doordat je laat zien dat je een professional bent voor wie eigen verantwoordelijkheid het uitgangspunt is, krijg je meer ruimte om je vak uit te oefenen.
- **Meer erkenning;** doordat je je vakbekwaamheid kan aantonen, krijg je meer erkenning en kun je trots zijn op je vak.

14

**“De registratie voor jeugdzorgprofessionals moet net zo vanzelfsprekend worden als die voor medici, notarissen of advocaten. Want de aanbevelingen van de Commissie Samson liegen er niet om. Bovendien is de registratie belangrijk voor de transitie. Want alleen met een eenduidige kwaliteitsstandaard kun je gelijkheid in jeugdhulp garanderen in alle regio’s.”**

René Meuwissen, bestuurder Jeugdzorg Rotterdam

## Zeven actiepunten voor jeugdzorg-organisaties

- Zorg dat de beoogde professionalisering landt en vorm krijgt in de organisatie;
- Zet de registratie van medewerkers in beroepsregisters in gang;
- Bespreek de beroepscode en het tuchtrecht met medewerkers en cliënten;
- Speel in op toenemende professionele autonomie van medewerkers;
- Sluit de reflectie-activiteiten aan op de (her)registratie-eisen;
- Betrek cliënten bij het professionaliseringsproces;
- Zorg voor een passende en geaccrediteerde scholingspraktijk die aansluit op de herregistratie-eisen.

### Professionaliseringsmonitor

Om de effecten van de in gang gezette professionaliseringsslag voor alle betrokkenen in kaart te brengen, zette het NJi de Professionaliseringsmonitor op. Deze bevatte zowel vragenlijsten voor organisaties als voor jeugdzorgprofessionals. Met de monitor is onder meer gekeken naar specifieke professionaliseringsaspecten, zoals beroepstrots, de mogelijkheid tot leren en ontwikkelen, autonomie en vakbekwaamheid. Daarnaast is met de monitor ook de bekendheid van jeugdzorgprofessionals met de beroepscode, het tuchtrecht en de richtlijnontwikkeling inzichtelijk gemaakt. Er zijn twee monitorrondes gehouden: begin 2013 en medio 2014. Verderop de belangrijkste uitkomsten van deze monitor.

15

**“Het is in onze sector nog niet voor iedereen vanzelfsprekend dat je je vakliteratuur bijhoudt of cursussen volgt. Ik hoop dat deze professionaliseringsbeweging ertoe leidt dat medewerkers zich ervan bewust worden dat het opdoen en bijhouden van vakkennis voor henzelf van belang is. Het is winst, als dat vanzelfsprekend wordt.”**

Thea Roelofs, bestuurder Stek Jeugdhulp

## Deeltraject 3

# In lijn brengen van scholing en opleiding met registratie-eisen

### Accreditatie interne scholing

Om hun beroepsregistratie te behouden, moeten jeugdzorgprofessionals voortaan periodiek studiepunten, reflectiepunten en vrije punten halen. De meeste jeugdzorgorganisaties moesten hiervoor hun opleidingsbeleid voor jeugdzorgwerkers herijken, accrediten en certificeren – conform de eisen van de beroepsregisters.

Voor de interne bij- en nascholing voor jeugdzorgwerkers is een certificeringsregeling uitgewerkt. Ook is een financiële stimuleringsregeling opgezet waarmee jeugdzorgorganisaties interne scholing konden aanmelden voor accreditatie.

Voor de gedragswetenschappers in de jeugdzorg bestond al een scholingsagenda met een geaccrediteerd aanbod. NIP en NVO beschikken hiervoor over een gezamenlijk accreditatiesysteem. Beide beroepsverenigingen stelden een handreiking samen voor werkgevers. Hierin is onder meer aandacht besteed aan de accreditatie van het interne scholingsaanbod, zodat dit aanbod kan meetellen voor (her)registratie.

16

**“De meeste gedragswetenschappers zijn enthousiast aan de slag gegaan met nascholing. Vaak werken zij als behandelcoördinator en willen ze graag nieuwe wetenschappelijke inzichten meenemen naar hun team. De uitdaging is om dit enthousiasme vast te houden. Want het vergt nogal wat van mensen om zich bij te scholen ‘met de winkel open’.”**

**Wilma Lozowski, beleidsmedewerker Jeugd NIP**



## Erkenning Verworven Competenties (EVC)

In 2013 en 2014 volgden 783 jeugdzorgwerkers met een MBO-diploma (maar werkzaam op een HBO-functie) een EVC-traject. Tijdens dit traject konden zij aantonen dat zij door hun werkervaring inmiddels beschikken over de vereiste HBO-competenties om ingeschreven te kunnen worden in het BAMw-register (dat speciaal voor deze groep toegangscriteria had opgesteld). Voor het volgen van de EVC-procedure konden de jeugdzorgwerkers gebruikmaken van een vergoedingsregeling. FCB voerde het EVC-loket Jeugdzorg uit.

De kandidaten grepen het EVC-traject aan om hun praktijkkennis te verzilveren en het branchecertificaat 'gevoerd professional' te verkrijgen. Voor velen was het EVC-traject leerzaam en relevant. Tegelijkertijd vond een deel van de kandidaten het ook een zwaar traject. Dit had niet alleen te maken met de aard en het niveau van de gevraagde competenties, maar ook met de abstracte beschrijving van de 23 beschreven competenties, het verzamelen van bewijsstukken voor de betreffende competenties, en de eis digitale portfolio's op te stellen. Dit was voor veel kandidaten tijdrovender dan verwacht. Ook de EVC-aanbieders zelf gaven aan dat het EVC-traject inderdaad zeer uitgebreid was. De kandidaten die desondanks het EVC-traject met succes afronden, waren terecht trots op die prestatie.

In totaal hebben 513 kandidaten het hele traject afgerond, waarmee ze het branchecertificaat aan konden vragen bij het FCB en geregistreerd konden worden in het BAMw-register. Eind 2014 vonden nog een aantal uitreikingen plaats. Er zijn 36 her-assessments aangevraagd voor mensen, die nog enkele competenties moesten aantonen. 104 kandidaten zijn gestopt met het EVC traject.

EVC trajecten	totaal
<b>Totaal Gestart</b>	<b>783</b>
Afgerond op 15 december 2014	513
In afronding op 15 december 2014	166
<b>Definitief gestopt</b>	<b>104</b>

# Verbetering entree

### Meer praktijkervaring voor HSAO-docenten

Tijdens het actieplan bracht de Vereniging Hogescholen (destijds HBO-raad) het advies *Opleiden voor de jeugdzorg* uit. Een van de aanbevelingen betrof het vergroten van de praktijkervaring van docenten in het Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs. Vooral docenten met een academische achtergrond hebben namelijk weinig zicht op de dagelijkse praktijk in de jeugdzorg. Dit kan verbeteren door hen (hernieuwd) praktijkervaring te laten opdoen.

Bijvoorbeeld door middel van praktijkgericht onderzoek en deelname aan kenniskringen, stages of interne trainingen bij jeugdzorgorganisaties. Zo kunnen zij actuele praktijkervaringen en casussen in hun onderwijsaanbod verwerken. Om het opdoen van praktijkervaring te stimuleren zijn handreikingen ontwikkeld voor docenten en voor leidinggevendenden van hogescholen en jeugdzorginstellingen. Het is aan de HSAO-opleidingen zelf om hier in samenwerking met regionale partners concreet invulling aan te geven.

### Traineeship voor beginnende jeugdzorgwerkers

Net gediplomeerde HBO-ers moeten een goede start kunnen maken in de jeugdzorg. Om hen te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling is de afgelopen jaren een traineeship ontwikkeld: een leer- en ontwikkeltraject van één tot twee jaar dat aansluit bij de initiële opleiding tot jeugdzorgwerker. In die periode leren startende professionals in de praktijk van het werk zelf, van de beschikbare informatie en de aangeboden reflectiepraktijk, en van de input van collega's. De startende hulpverleners worden hierbij ondersteund door een ervaren collega die als mentor optreedt. Zo kunnen zij zich gericht ontwikkelen tot gevorderde beroepskrachten - volgens de criteria die zijn vastgelegd in het competentieprofiel gevorderd Jeugdzorgwerker. Vijf organisaties experimenteerden met dit traineeship. Hun ervaringen zijn gebruikt bij de verdere uitwerking van deze nieuwe ondersteuningsvorm.

### Monitoring Implementatie Landelijk uitstroomprofiel jeugdzorgwerker

Als onderdeel van het actieplan is voor het HSAO onderwijs het *Landelijk uitstroomprofiel voor de jeugdzorgwerker* ontwikkeld. Dit uitstroomprofiel is tijdens de periode van het implementatieplan door veel hogescholen ingevoerd. Uit een monitor van de Vereniging Hogescholen blijkt dat inmiddels de meeste hogescholen het nieuwe uitstroomprofiel aanbieden. Hiermee is een belangrijke bijdrage geleverd aan de verbetering van de aansluiting tussen opleiding en werkveld.

## Instroom MBO-ers

Bij de start van het implementatieplan was de instroom van MBO-ers een knelpunt. Er werden namelijk meer MBO-ers opgeleid dan dat er aan de slag konden in het werkveld. Tegelijkertijd is de instroom van gediplomeerde HBO-ers in de jeugdzorg voor 30% afhankelijk van de doorstroom van MBO-ers. Hierom is tijdens het implementatieplan een MHBO leertraject uitgewerkt. In dit zesjarige programma beginnen de deelnemers als MBO-student. Na twee of drie jaar ondergaan zij een assessment om te zien of zij geschikt zijn om door te stromen naar het HBO. Zowel voor MBO-instellingen als voor werkgevers in de jeugdzorg is dit aantrekkelijk. Het werkveld kan zo gericht stageplaatsen aanbieden aan studenten met HBO-potentieel en hen opleiden tot jeugdzorgwerker, terwijl het MBO op deze manier een voorselectie kan uitvoeren van studenten met HBO-potentieel.

**“Ik heb een mooi en ingewikkeld vak.  
Nu we vaker met complexe cliënten te maken  
krijgen is het traineeship belangrijk.”**

**Miranda Broersen, Jeugdbeschermer en mentor traineeship**

# Wetgeving en kwaliteit

## Nieuwe wetgeving

Op 31 oktober 2014 is het *Uitvoeringsbesluit Wet op de jeugdzorg betreffende professionalisering* gepubliceerd in het Staatsblad (2014, nr. 405). Dit besluit biedt het nieuwe juridische kader om de jeugdzorg (verder) te verbeteren door inzet van geregistreerde hulpverleners die aantoonbaar hun vak bijhouden en zorgvuldig handelen volgens actuele beroeps(ethische) normen en kwaliteitsstandaarden. Deze wetgeving heeft betrekking op de provinciaal gefinancierde Jeugdzorg. De interne regelgeving van de justitiële werkgevers is hiermee in lijn gebracht.

Medio 2009 ging de Tweede Kamer akkoord met het voorstel van de toenmalige minister voor Jeugd en gezin om met behulp van beroepsregistratie de professionalisering in de jeugdzorg te stimuleren. Dit bleek echter op juridische obstakels te stuiten. Om die reden is uiteindelijk gekozen voor een model waarin werkgevers met het oog op het bieden van verantwoorde zorg verplicht worden om in principe geregistreerde professionals in te zetten. Deze norm voor zogeheten 'verantwoorde werktoedeling' is 15 dagen na de publicatie van het uitvoeringsbesluit officieel van kracht voor de jeugdzorg.

Ook de wet op de Jeugdzorg is aangepast. De Inspectie Jeugdzorg heeft nu de bevoegdheid om tuchtklachten in te dienen indien ze dat noodzakelijk acht. In het besluit is hiervoor overgangsrecht geformuleerd. Het besluit geeft de ministers van VWS en V&J de bevoegdheid om het Kwaliteitsregister Jeugd - dat tijdens het implementatietraject is opgericht door NVMW, NIP en NVO - te erkennen als register voor professionals in de jeugdzorg. In het besluit staan de voorwaarden die daarbij gesteld worden aan het Kwaliteitsregister Jeugd.

## Stichting Kwaliteitsregister Jeugd

Nu de professionaliseringswetgeving van kracht is, worden de jeugdzorgwerkers die bij BAMw zijn geregistreerd en de gedragswetenschappers die zich hebben aangemeld voor registratie bij NIP en NVO overgeschreven naar het Kwaliteitsregister Jeugd. In dit nieuwe centrale register vinden vanaf nu ook de nieuwe beroepsregistraties plaats. Bij aanvang zijn de bestaande registratie-eisen van de beroepsverenigingen overgenomen.

De Stichting Kwaliteitsregister Jeugd is een onafhankelijke organisatie met een bestuur dat wordt gevormd op voordracht van de betrokken beroepsverenigingen. Het bestuur kan gevraagd en ongevraagd worden geadviseerd door een Raad van Advies, waarin ook werkgevers en cliënten zijn vertegenwoordigd. De stichting wint beroepsinhoudelijke adviezen in bij de beroepsgroepen indien dat noodzakelijk is voor het nemen van beslissingen over registratie. Ook is de stichting verplicht de beroepsverenigingen en de Raad van Advies te raadplegen voordat ze besluiten neemt over registratie-eisen.

De SKJ heeft een eigen tuchtrechtsysteem. Iedere jeugdzorgprofessional die zich registreert bij de stichting bindt zich aan een algemene tuchtrechnorm. Afhankelijk van de beroepsgroep waartoe de professional behoort, wordt een klacht behandeld door een van de kamers van het tuchtcollege. In elk van deze kamers zitten juristen en een aantal beroepsgenoten. Binnen het tuchtcollege wordt beoordeeld en of een zaak ontvankelijk wordt verklaard. De SKJ fungeert hierbij als aanspreekpunt voor jeugdzorgprofessionals, hun cliënten en jeugdzorgorganisaties. Het kwaliteitsregister is openbaar, zodat opdrachtgevers en cliënten kunnen nagaan of een hulpverlener daadwerkelijk is geregistreerd.

In verband met de nieuwe Jeugdwet wordt het register uitgebreid voor nieuwe beroepsgroepen die in het jeugd-domein werkzaam zijn.

**“Als SKJ hebben we een onafhankelijke  
koepelfunctie. We willen een kritische, constructieve  
organisatie zijn binnen het jeugddomein.  
We observeren, registreren, melden en dragen  
zo bij aan betere kwaliteit en meer  
werkvreugde voor jeugdzorgprofessionals.  
Dat moet uiteindelijk de cliënt ten goede komen.”**

**Jacky Stuifmeel, directeur Stichting Kwaliteitsregister Jeugd**

## Kwaliteitskader verantwoorde werktoedeling Jeugdzorg

Jeugdzorgorganisaties kunnen alleen goede zorg leveren als zij het werk op een verantwoorde manier toedelen en hierbij in principe geregistreerde professionals inzetten. Jeugdzorgorganisaties hebben in 2013 in overleg met beroeps-groepen en -verenigingen, Inspectie en cliënten bepaald wat dit in de praktijk betekent. Hieruit is het Kwaliteitskader verantwoorde werktoedeling Jeugdzorg voortgekomen. Hierin is vastgelegd voor welke taken een geregistreerde professional moet worden ingezet. Organisaties mogen hier niet van afwijken, tenzij zij aannemelijk kunnen maken dat de kwaliteit van het werk niet wordt aangetast door de inzet van een niet-geregistreerde professionals; of tenzij het nodig is om een andere professional bij de zorg te betrekken, zoals bijvoorbeeld een psychiater.

22

**“Het Kwaliteitskader kan gemeenten, professionals en organisaties na de transitie houvast bieden, omdat nu duidelijk is welke kwaliteitseisen ze aan professionals in de jeugdzorg horen te stellen. Een niet onbelangrijk neveneffect is dat organisaties hierdoor één lijn kunnen trekken. Het type werk bepaalt namelijk welke professionele kwaliteit hiervoor moet worden ingezet. Zo is ook voor gemeenten meteen duidelijk dat bepaald werk niet door MBO-ers mag worden gedaan.”**

**Ben van Bruxvoort, bestuurslid Jeugdzorg Nederland**

# Richtlijnontwikkeling en professionalisering

Naast de hier beschreven professionaliseringsslag is de afgelopen jaren geïnvesteerd in de ontwikkeling van nieuwe richtlijnen om de jeugdzorg verder te verbeteren. NVMW, NIP en NVO werken sinds 2010 met subsidie van VWS aan in totaal 14 richtlijnen: aanbevelingen die professionals richting geven bij hun handelen in bepaalde situaties of bij bepaalde doelgroepen. Bijvoorbeeld voor het omgaan met ADHD, ernstige gedragsproblemen, problematische gehechtheid en stemmingsproblemen. De richtlijnen zijn gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek, maar daarnaast zijn hierin waar mogelijk ook praktijkkennis en cliëntvoorkeuren meegenomen. Naar verwachting zijn de richtlijnen eind 2015 beschikbaar voor jeugdzorgprofessionals. Met deze richtlijnen moet de Evidence Based Practice (EBP) vormkrijgen in de jeugdzorg: het gewetensvol, expliciet en oordeelkundig gebruik van het beste bewijsmateriaal om verantwoorde beslissingen te nemen voor - en samen met - cliënten.

Het werken met richtlijnen is een belangrijke manier om de vakbekwaamheid en de autonome handelingsruimte van jeugdzorgprofessionals te vergroten. Terwijl de beroepscode een beroepsethisch kader bieden voor professioneel handelen, geven de nieuwe richtlijnen inhoudelijk richting aan het handelen van jeugdzorgprofessionals. Deze bagage wordt steeds belangrijker, omdat er op dit moment steeds meer wordt ingezet op de eigen vakinhoudelijke en beroepsethische verantwoordelijkheid van jeugdzorgprofessionals zelf. Willen zij de juiste afwegingen kunnen maken, dan zullen zij niet alleen vakbekwaam moeten zijn, maar ook over het goede gereedschap moeten beschikken en kunnen werken vanuit een helder (beroepsethisch) kader. Alleen zo zijn zij in staat om zelfstandig een goede 'match' te maken tussen beschikbare kennis, de hulpverleningssituatie, de wensen van cliënt en de belangen van de organisatie en de samenleving.

'In de praktijk is gebleken dat protocollen voor beroepsbeoefenaren een instrument werden voor risicomijdend gedrag. Daarom worden de protocollen vervangen door vakinhoudelijke richtlijnen, die door de beroepsgroepen, met inspraak van cliënten en werkgevers, worden vastgesteld. Vakinhoudelijke richtlijnen bieden een kader en zijn geen keurslijf. Zo ontstaat er meer ruimte voor de professional voor wie de eigen vakinhoudelijke verantwoordelijkheid het uitgangspunt is.'

Fragment uit de Nota van Toelichting bij het besluit tot wijziging van het Uitvoeringsbesluit Wet op de jeugdzorg –oktober 2014.



“ik ben  
trots op  
mijn vak”

Jan Pieter Meijer  
Jeugdzorgwerker





# Projectstructuur

## Stuurgroep

Het implementatieplan is uitgevoerd onder regie en aansturing van een overkoepelende stuurgroep. Deze stuurgroep was breed samengesteld om een groot draagvlak te verkrijgen voor alle plannen en projecten. Er zaten vertegenwoordigers in van verschillende partijen die daarvoor al succesvol hadden samengewerkt aan de uitvoering van het actieplan:

- Werkgevers-/uitvoeringsorganisaties: Jeugdzorg Nederland, Raad voor de Kinderbescherming/Justitiële Jeugd-inrichtingen/HALT
- Beroepsverenigingen/beroepsregisters: NIP, NVO, NVMW en BAMw
- Opleidingen: Vereniging Hogescholen (voorheen HBO-raad), MBO Raad
- Landelijk Cliënten Forum Jeugdzorg/Landelijk Overleg Cliënten
- Belangenvereniging Medewerkers Bureau Jeugdzorg
- Vereniging Vertrouwensartsen Kindermishandeling
- Overheid: Ministerie van VWS en Veiligheid en Justitie

De stuurgroep werd geleid door een onafhankelijk voorzitter: Ella Kalsbeek. Het NJi verzorgde het secretariaat van de stuurgroep.

## Projectgroep en begeleidingscommissies

Naast de stuurgroep was er een projectgroep actief. In deze projectgroep zaten beleidsfunctionarissen van de samenwerkingspartners en projectleiders van de vier deelprojecten. Deze projectgroep had als taak de hoofdlijnen van het programma en de besluiten van de stuurgroep op projectniveau te vertalen en inhoudelijk uit te werken. Bovendien zag de projectgroep toe op de onderlinge samenhang en afstemming tussen de verschillende deelprojecten en projectplannen. Voor elk van deze deelprojecten is ook een begeleidingscommissie ingesteld voor inhoudelijk advies.

## Programma coördinatie

Het Nederlands Jeugdinstituut voerde de programma coördinatie uit. Het NJi werkte met ketenpartners een gezamenlijke visie uit op de doelen van het implementatieplan. In het verlengde hiervan zijn plannen van aanpak opgesteld plus een masterplanning.



# Kosten

Voor de hier beschreven professionaliseringslag stelden de ministeries van VWS en V&J een budget van € 6,5 miljoen beschikbaar.

Tijdens de uitwerking van het implementatieplan is met het uitgangspunt gewerkt dat alleen de incidentele activiteiten voor het op gang *brenge*n van de professionaliseringscyclus in aanmerking kwamen voor financiering uit het implementatiebudget. Structurele kosten voor het op gang *houden* van deze professionaliseringcyclus zijn daarentegen niet vanuit het implementatiebudget gefinancierd. Concreet betekende dit bijvoorbeeld dat kosten voor het gereed maken en starten van de eerste registratie wel in aanmerking kwamen voor financiering, maar de kosten voor het geregistreerd blijven (zoals de kosten van scholing en opleiding) niet.

# Resultaten

Wat heeft deze professionaliseringsslag uiteindelijk opgeleverd? Het aantal jeugdzorgprofessionals dat zich heeft geregistreerd, is de enige harde maat om dit te beoordelen. Daarnaast zijn er echter ook enkele zachtere indicatoren om de effecten van deze sector-brede professionaliseringsslag te bepalen.

## Beroepsregistratie

Begin 2014 bleek de beroepsregistratie van jeugdzorgprofessionals uitermate succesvol te zijn verlopen. Vooruitlopend op de wettelijke regeling hebben zich op dat moment **18.844 jeugdzorgwerkers aangemeld** bij het BAMw, waarvan er naderhand **13.770 geregistreerd** zijn. Bij de overdracht aan de SKJ op **1 oktober 2014** waren er uiteindelijk **16.587 geregistreerden**; ruim **800 orthopedagogen** hebben zich aangemeld voor registratie bij het NVO-register; en bijna **400 kinderpsychologen** bij het NIP-register. Daarnaast waren ruim **500 psychologen en orthopedagogen** werkzaam in de jeugdzorg al geregistreerd in het BIG-, NIP- of NVO-register.

De hoge registratiegraad sloot aan bij de norm die de branche zichzelf stelde; namelijk dat alle jeugdzorgprofessionals begin 2014 zouden zijn geregistreerd of op weg naar registratie zijn.

## Realisatie van de zeven actiepunten

Met behulp van de Professionaliseringsmonitor zijn begin 2014 de zeven actiepunten voor de 73 jeugdzorg-organisaties geëvalueerd.

### 1. Het verhaal rond professionalisering is geland.

98% van de organisaties geeft aan dat de professionaliseringsboodschap intern is geland en wordt herkend door medewerkers.

### 2. Vrijwel alle jeugdzorgprofessionals hebben zich geregistreerd of zijn hiervoor aangemeld.

90 tot 95% van alle jeugdzorgprofessionals op HBO- en WO-niveau hebben zich begin 2014 geregistreerd (zie hierboven).

**3. De organisaties besteedt aandacht aan de introductie van beroepscode en tuchtrecht.**

Bij 76% van de organisaties zijn trainingen en workshops georganiseerd om de beroepscode en het tuchtrecht nader toe te lichten.

**4. De organisatie speelt in op de toenemende professionele autonomie.**

60% van de deelnemende organisaties zegt de consequenties van de toenemende autonomie van haar jeugdzorgprofessionals intern te hebben geagendeerd.

**5. De reflectiepraktijk sluit aan bij de (her)registratie-eisen.**

55% van de organisaties zegt te beschikken over passende periodieke werkbegeleiding, intervisie of supervisie.

**6. De organisatie betreft cliënten bij de professionalisering.**

39% van de organisaties heeft de cliënten of cliëntenraad geïnformeerd over of betrokken bij de professionalisering en aanverwante zaken zoals het tuchtrecht.

**7. De organisatie heeft een gecertificeerd en geaccrediteerd scholingsaanbod dat is aangepast aan de nieuwe herregistratie-eisen.**

59% van de organisaties zegt dat de eigen scholingsomgeving op orde is.

**28**

Al met al kan worden geconstateerd dat jeugdzorgorganisaties een goede start hebben gemaakt met het realiseren van alle randvoorwaarden. Tegelijkertijd is echter ook duidelijk dat er nog veel werk aan de winkel is. Een groot deel van de organisaties moet de reflectiepraktijk (werkbegeleiding/intervisie/supervisie) verder optimaliseren, zodat die voldoet aan gestelde (her)registratie-eisen. Ook moeten cliënten(raden) nog meer betrokken worden bij de in gang gezette professionalisering, bijvoorbeeld door hen te informeren over de mogelijkheden van het tuchtrecht. Tenslotte staan nog een groot aantal organisaties voor de opgave een adequaat – gecertificeerd en geaccrediteerd – scholingsaanbod op te zetten, zodat medewerkers naast extern ook intern voldoende studiepunten kunnen behalen voor hun herregistratie.

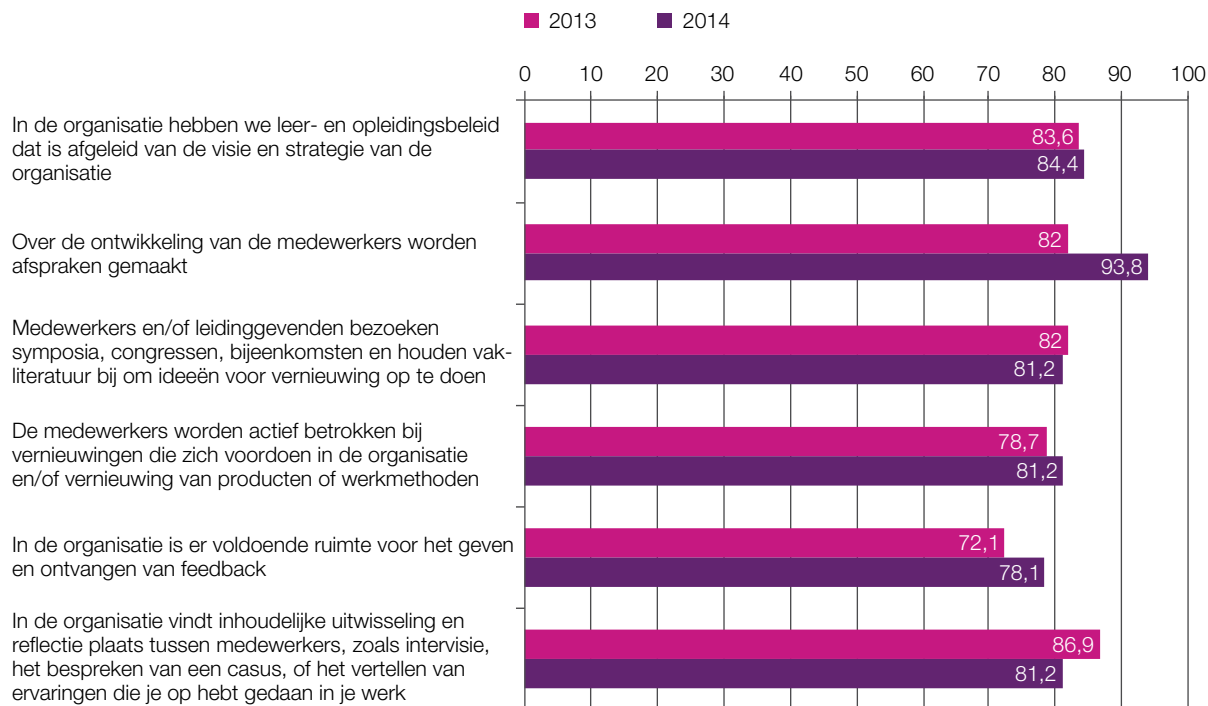
## Resultaten professionaliseringsmonitor

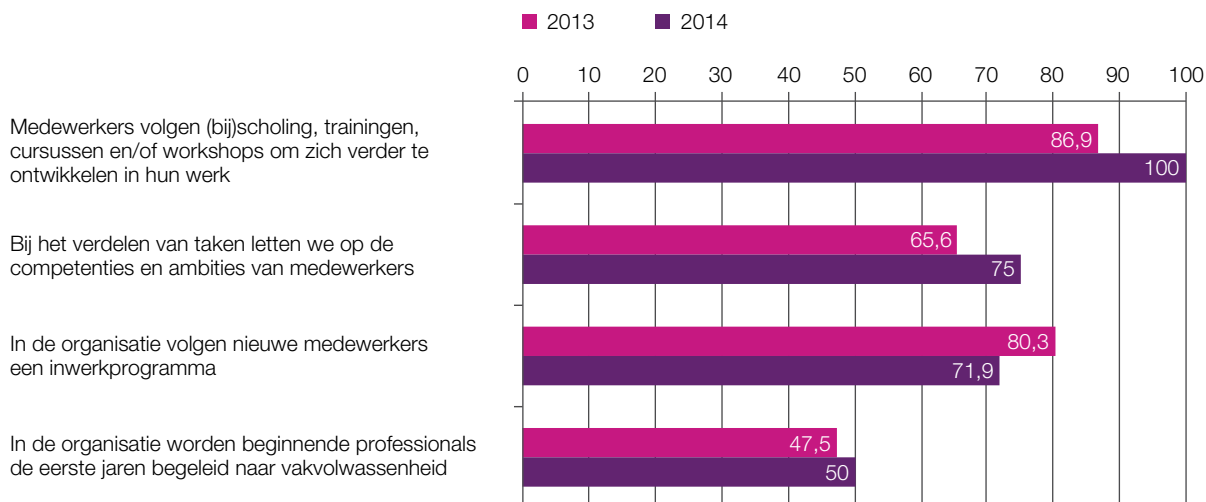
De professionaliseringsmonitor is begin 2013 en medio 2014 ingezet om het projectteam 'Verbinden en registreren' sturingsinformatie te verschaffen en tegelijkertijd de betrokken jeugdzorgorganisaties inzicht te bieden in de effecten van de professionaliseringsinslag en eventuele verbetermogelijkheden.

P&O-medewerkers reageerden in twee monitorrondes op een reeks stellingen over 'leren en ontwikkelen' binnen hun organisatie. Jeugdzorgprofessionals beoordeelden vier aspecten van professionalisering: beroepstrots, mogelijkheid tot leren en ontwikkelen, autonomie en vakbekwaamheid. En jeugdzorgprofessionals is gevraagd naar hun bekendheid met de beroepscode van hun eigen beroepsgroep en het tuchtrecht. Hieronder de resultaten.

### Leren en ontwikkelen

Gegevens over 'Leren en Ontwikkelen' zijn verstrekt door P&O-medewerkers van de betrokken jeugdzorgorganisaties. Dat levert het volgende beeld op:





## 30

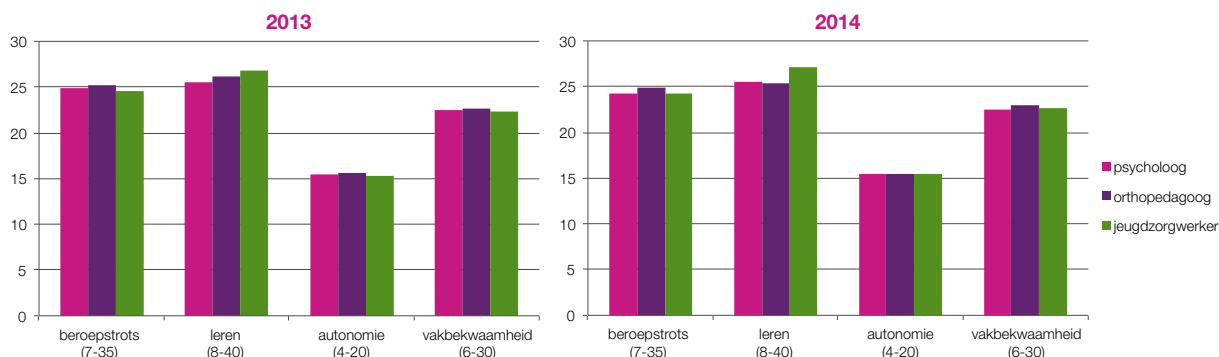
Opvallend is dat alle jeugdzorgorganisaties hun medewerkers inmiddels op een of andere manier (bij)scholen en trainen. Hierover worden bijna altijd afspraken gemaakt. Hieruit blijkt dat 'permanent leren in een lerende organisatie' – een van de pijlers van het professionaliseringstraject – nu stevig staat binnen de jeugdzorg. Tegelijkertijd blijkt echter ook dat er het nog het nodige te doen valt, met name in de begeleiding van beginnende professionals naar vakvolwassenheid. De helft van de jeugdzorgorganisaties laat hier nog kansen liggen.

### Professionaliseringsaspecten naar beroepsgroep

In twee monitorrondes konden professionals vier professionaliseringsaspecten scoren op basis van een aantal subvragen. Hieronder staat hoeveel professionals hieraan meededen.

Beroepsgroep	Geschat aantal professionals	1 <sup>e</sup> ronde		2 <sup>e</sup> ronde	
		Aantal respondenten	Geschat responspercentage	Aantal respondenten	Geschat responspercentage
Psychologen	600	259	43%	112	19%
(Ortho)pedagogen	1.200	497	41%	196	16%
Jeugdzorgwerkers	16.212	3.435	21%	1.349	8%
<b>Totaal</b>	<b>18.012</b>	<b>4.191</b>	<b>23%</b>	<b>1.657</b>	<b>9%</b>

De resultaten zijn in twee grafieken weergegeven. Let op: de grafieken bevatten de totaalscores op vier schalen. Het aantal vragen per schaal varieert. De scores op de vier aspecten kunnen daardoor niet met elkaar vergeleken worden.



Opmerkelijk is dat de uitkomsten van de twee monitorrondes in 2013 en 2014 vrijwel gelijk zijn. De gezette stappen op professionaliseringsgebied hebben niet direct geleid tot een andere ervaren professionaliteit. Kennelijk is hier meer tijd voor nodig. Verder is duidelijk dat de beroepsgroepen onderling nauwelijks van elkaar verschillen wat betreft de vier gemeten professionaliseringsaspecten.

### Beroepscode en tuchtrecht

In de Professionaliseringsmonitor is tenslotte gevraagd naar de bekendheid van jeugdzorgprofessionals met de beroepscode van hun beroepsgroep. Over het geheel genomen is bij alle drie de beroepsgroepen (jeugdzorgwerkers/psychologen/orthopedagogen) sprake van een licht stijgende lijn. Het merendeel van de jeugdzorgprofessionals kent de eigen beroepscode, is van mening dat collega's zich hieraan dienen te houden, en vindt dat zij zichzelf houden aan de rechten en plichten van de eigen beroepscode.

Uit vragen over de bekendheid met tuchtrecht kwam naar voren dat ongeveer de helft van de professionals weet wat de tuchtrekking inhoudt. Slechts een klein deel van de professionals heeft deelgenomen aan een workshop of bijeenkomst om zich hierover te laten informeren.

A portrait of a woman with long, straight brown hair, wearing a dark blue jacket. She is looking directly at the camera with a slight smile. The background is a plain, light color.

“het is een  
belangrijke  
impuls voor de  
kwaliteit”

Nina Draaisma  
Gedragswetenschapper





# Chronologisch overzicht van enkele mijlpalen

- 2010** Oktober - Start vormgeving professionaliseringswetgeving
- 2011** Januari - Start Implementatieplan Professionalisering Jeugdzorg
- 2012** Juni - Opening Kamer jeugdzorgwerkers bij BAMw  
September - Start draagvlakcampagne  
September - Start stimuleringsregeling registratie jeugdzorgwerkers  
December - Operationeel tuchtrecht voor NVMW-jeugdzorgwerkers
- 2013** Januari - Eerste monitorronde professionalisering  
Maart - Oprichting en inrichting Kwaliteitsregister Jeugdzorg  
Maart - Start stimuleringsregeling gedragswetenschappers  
Juli - Bijstelling registratie-eisen jeugdzorgwerkers  
September - Start EVC-traject voor MBO-ers op een HBO-functie
- 2014** Januari - Beëindiging stimuleringsregeling registratie jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers  
Januari - Tweede monitorronde professionalisering  
April - Afronding ondersteuningstraject registratie jeugdzorgprofessionals  
April - Vaststelling kwaliteitskader verantwoorde werktoedeling en professioneel statuut  
Juni - Evaluatie beroepscode jeugdzorgwerkers  
Augustus - Start voorbereiding masterniveau registratie gedragswetenschappers  
Oktober - Publicatie professionaliseringswetgeving  
November - Erkenning Stichting Kwaliteitsregister Jeugd  
December - Afsluiting Implementatieplan Professionalisering Jeugdzorg

# Lessons learned

## Inhoud

- Formuleer een gezamenlijke visie en breng deze naar buiten.
- Definieer professionalisering als middel om de kwaliteit van de hulp te verhogen.
- Benadruk dat beroepsregistratie een middel is voor professionalisering.
- Heb oog voor andere middelen die organisaties inzetten in het kader van professionalisering en kwaliteitsbeleid.

## Samenwerking

- Betrek alle relevante partijen bij het professionaliseringstraject, zodat er een breed draagvlak ontstaat.
- Zoek met alle betrokken partijen naar consensus en focus daarbij op het gemeenschappelijk geformuleerde einddoel, zodat alle betrokkenen eigen belangen en verantwoordelijkheden hiermee in lijn kunnen brengen.
- Werk samen en toon tegelijkertijd een open houding naar externe partijen.
- Houd partijen 'binnenboord' door regelmatig het gezamenlijk geformuleerde einddoel te herhalen en de betrokken partijen de tijd te geven hier naartoe te groeien.
- Geef de deelnemende partijen tijd om hun achterban te informeren en te raadplegen; hierdoor ontstaat niet alleen bestuurlijk draagvlak maar ook draagvlak bij de organisaties en de professionals op de werkvloer. Wees hierbij duidelijk over beïnvloedingsmogelijkheden en tijdsplanning.

## Organisatie

- Wijs verantwoordelijkheden toe aan projectpartners en werk waar nodig met meerdere deelprojecten; zorg hierbij voor een overkoepelend kader en duidelijke sturing.
- Stel bij meerdere deelprojecten nadrukkelijk het overkoepelende doel centraal om de samenhang tussen de deelprojecten te bewaken.

## Implementatie

- Een inhoudelijke benadering – met eerst de focus op de urgentie om verder te professionaliseren en pas daarna aandacht voor de registratiedoelstelling – werkt.
- Realiseer waar mogelijk stimuleringsregelingen, zodat organisaties en professionals die aan de slag willen met professionalisering en/of beroepsregistratie hierbij niet door onnodige drempels worden belemmerd.
- Werk met een cyclische aanpak, een concreet actieprogramma, ondersteuning met een digitale toolkit en de persoonlijke ondersteuning van sleutelfiguren in de organisaties: dat draagt bij aan een succesvolle implementatie.
- Zet een brede campagne op met inzet van meerdere media en middelen; dat biedt alle betrokkenen een helder kader voor het proces en de inhoud.

## Kader en randvoorwaarden

- Dring waar nodig aan op wetgeving als verplichtend kader.
- Werk actief mee aan de totstandkoming van wetteksten.
- Realiseer financiële randvoorwaarden en faciliteer andere zaken zoals beroepscode en tuchtrecht.

# Overzicht van acties bij de realisatie van beroepsregistratie

Bij de beroepsregistratie van professionals komt veel kijken. Hieronder een overzicht van de belangrijkste activiteiten in dat traject, bedoeld voor branches die beroepsregistratie in de nabije toekomst als instrument willen inzetten om de professionaliteit van een beroepsgroep op een hoger plan te tillen.

## Ontwerpen criteria voor (her)registratie

**Wie:** beroepsverenigingen, in samenwerking met brancheorganisaties, opleidingen en cliëntenorganisaties.

**Wat:** criteria aan de hand waarvan (her)registratie kan plaatsvinden en waarmee toegang kan worden verkregen tot de registerkamer voor de beroepsgroep. Bij voorkeur gebaseerd op een gedragen competentieprofiel voor de beroepsgroep.

- Acties:**
- Ontwerp en toets criteria voor herregistratie en leg die vast
  - Verspreid deze criteria
  - Ontwikkel eventuele overgangsregelingen
  - Ontwikkel een procedure voor erkenning van eerder verworven competenties
  - Zorg voor aansluiting van opleidingen.

## Vorbereiden registers voor nieuwe beroepen/beroepsgroepen

**Wie:** registerstichting in samenwerking met beroepsverenigingen.

**Wat:** ontwerpen registratiesysteem en openen/aanpassen van een 'kamer' waarin de professionals uit de beroepsgroep zich kunnen registreren.

- Acties:**
- Pas de ICT-systemen aan
  - Ontwerp een bijlage met beroepsspecifieke registratie-eisen bij het registratiereglement van de registerstichting
  - Breid de voorlichting en verwerkingscapaciteit uit
  - Organiseer vakinhoudelijke advisering
  - Ontwikkel vakinhoudelijke en beroepsethische normen
  - Pas materialen en website aan.

## Ontwerpen beroepscode en organiseren tuchtrecht

**Wie:** beroepsverenigingen en registerstichting.

**Wat:** beroepsverenigingen dragen zorg voor een actuele beroepscode voor de beroepsgroep; de registerstichting zet een systeem van tuchtrecht op (een eigen kamer binnen het tuchtcollege).

**Acties:**

- Stel een beroepscode samen en verspreid die
- Maak de beroepscode levend voor de beroepsgroep
- Stel een tuchtcollege en College van Beroep in
- Werk en school leden (beroepsgenoten) voor tuchtcollege
- Zet informatievoorziening op voor professionals en cliënten
- Zorg dat tuchtrechtspraken geanonimiseerd gepubliceerd worden, waar nodig voorzien van commentaar zodat daar van geleerd kan worden.

## Ontwikkelen Kwaliteitskader verantwoorde werktoedeling en professioneel statuut

**Wie:** brancheorganisaties in samenwerking met beroepsverenigingen en cliëntenorganisaties.

**Wat:** een kwaliteitskader verantwoorde werktoedeling waarin wordt gedefinieerd voor welke gevallen en/of voor welke werkzaamheden bepaalde specifieke kennis en vaardigheden zijn vereist en welke geregistreerde professional hiervoor moet worden ingezet; plus een professioneel statuut met handvatten voor de beroepshouding van de professional en de rol van de organisatie.

**Acties:**

- Ontwikkel en evalueer een kwaliteitskader verantwoorde werktoedeling en stel dat waar nodig bij
- Ontwerp en toets een professioneel statuut en leg dat vast
- Maak een toelichting op het professioneel statuut
- Implementeer en verspreid het kwaliteitskader en professioneel statuut.

## Organiseren accreditatie scholingen

**Wie:** registerstichting in samenwerking met brancheorganisaties en beroepsverenigingen.

**Wat:** een specifiek voor de beroepsgroep geldend accreditatie-reglement voor het aanbieden van scholing die meetelt voor (her)registratie; en het daadwerkelijk accrediteren van bestaande relevante (interne) scholing, zodat professionals hiermee registerpunten kunnen verkrijgen.

- Acties:**
- Inventariseer relevante (interne) scholing
  - Ontwerp accreditatieregeling
  - Koppel accreditatiesysteem aan registratiesysteem
  - Meld (interne) relevante scholing aan voor accreditatie
  - Informeer opleiders.

## Verbinden en registreren

**Wie:** professionals en de organisaties waar zij werken

**Wat:** professionals inzicht verschaffen over nut en noodzaak van registratie als middel voor professionalisering, waarvoor ook de organisatie een eigen verantwoordelijkheid draagt.

- Acties:**
- Draag de professionaliseringsboodschap uit, liefst ondersteund door een landelijke campagne waarin de beroepsregistratie is ingebed
  - Zet de feitelijke registratie in gang
  - Pas stimuleringsregelingen toe om de drempel voor eerste registratie te verlagen
  - Bied organisaties een toelichting bij de beroepscode en het tuchtrecht
  - Besteed aandacht aan toenemende professionele autonomie en de effecten hiervan
  - Pas het scholingsaanbod, scholingsbeleid en reflectieactiviteiten aan op de herregistratie-eisen
  - Betrek cliënten bij het proces
  - Zet een website op met een toolkit met extra informatie en materialen voor professionals en organisaties
  - Zet een registratiemonitor op om zicht te houden op de voortgang van het registratieproces.

## Noodzakelijke randvoorwaarden

- Bestuurlijk draagvlak en slagkracht
- Stuurgroep met de belangrijkste partijen
- Faciliterende projectstructuur
- Budget voor ondersteuning, ontwikkeling, facilitering en implementatie van registratie en ontwikkelen van professionele standaarden
- Zicht op aantallen
- Wettelijk kader
- Betrokkenheid ministeries
- Goed functionerende registratiestichting voor registratie en tuchtrecht.
- Sterke beroepsverenigingen

A close-up portrait of a woman with dark hair, smiling warmly. She is wearing a dark red top and a necklace with large, round, light-colored beads. The background is a soft, out-of-focus light color.

“ik versta  
mijn vak”

Riba van der Pluim  
Jeugdzorgwerker





# Lijst met afkortingen

<b>BAMw</b>	Beroepsregister Agogisch en Maatschappelijk werkers
<b>EVC</b>	Erkenning Verworven Competenties
<b>FCB</b>	Fonds Collectieve Belangen
<b>HSAO</b>	Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs
<b>JN</b>	Jeugdzorg Nederland
<b>NIP</b>	Nederlands Instituut van Psychologen
<b>NJi</b>	Nederlands Jeugdinstituut
<b>NVMW</b>	Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers
<b>NVO</b>	Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen
<b>SKJ</b>	Stichting Kwaliteitsregister Jeugd
<b>STIPJ</b>	Stuurgroep Implementatie Professionalisering Jeugdzorg
<b>VH</b>	Vereniging Hogescholen
<b>VWS</b>	Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport
<b>V&amp;J</b>	Ministerie van Veiligheid en Justitie

# Publicaties (te downloaden via [www.professionaliseringjeugdzorg.nl](http://www.professionaliseringjeugdzorg.nl))

- ***Hoofdlijnen implementatieplan Professionalisering Jeugdzorg (2010)***  
Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut
- ***Eindrapport pilot gedragswetenschappers in de jeugdzorg (2012)***  
Utrecht: Jeugdzorg Nederland
- ***Handreiking Traineeship (2012)***  
Utrecht: Jeugdzorg Nederland
- ***Jeugdzorgprofessionals professionaliseren in het omgaan met (vermoedens van) seksueel misbruik (2012)***  
Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut
- ***Beroepsethiek als kompas in de jeugdzorg. Een toelichting op de NIP/NVO beroepscode voor de gedragswetenschappers in de Jeugdzorg (2013)***  
Utrecht: NIP en NVO. [www.psynip.nl](http://www.psynip.nl); [www.nvo.nl](http://www.nvo.nl)
- ***Beroepsethiek als kompas in de jeugdzorg. Een toelichting op de beroepscode voor de jeugdzorgwerker van de NVMW (2013)***  
NVMW: Utrecht [www.nvmw.nl](http://www.nvmw.nl), [www.platformjeugd.com](http://www.platformjeugd.com)
- ***Implementatieplan Professionalisering Jeugdzorg. Voortgangsrapportage (2013)***  
Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut
- ***Handreiking voor introductie en implementatie van het professioneel statuut (2014)***  
Utrecht: NVO, NIP, NVMW, JN
- ***Kwaliteitskader jeugdzorg. De norm van verantwoorde werktoedeling (2014)***  
Utrecht: Jeugdzorg Nederland
- ***Praktijkervaring HSAO-docenten (2014)***  
Den Haag: Vereniging Hogescholen

- ***Professioneel Statuut Jeugdzorg ten behoeve van jeugdzorgwerkers & gedragswetenschappers (modelversie) (2014)***  
Utrecht: NVO, NIP, NVMW, JN
- ***Verbinden en Registreren, eindverslag (2014)***  
Utrecht: Jeugdzorg Nederland

Naast deze publicaties is een groot aantal filmpjes, brochures, flyers, handreikingen en formats samengesteld ter ondersteuning van het registratieproces en het bevorderen van de professionalisering van jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers. Deze zijn te downloaden vanaf de website [www.professionaliseringjeugdzorg.nl](http://www.professionaliseringjeugdzorg.nl)

Ook is in de jaren 2012 -2014 een artikelenserie verschenen over diverse thema's rond het Implementatieplan in het tijdschrift Jeugd en Co. Deze artikelen zijn eveneens te downloaden van de website [www.professionaliseringjeugdzorg.nl](http://www.professionaliseringjeugdzorg.nl)

Veel informatie over registratie(-eisen) en tuchtrecht is te vinden op de website van het Kwaliteitsregister Jeugd, [www.skjeugd.nl](http://www.skjeugd.nl)



## Websites en themapagina's

- [www.bamw.nl/jeugdzorgwerkers](http://www.bamw.nl/jeugdzorgwerkers)
- [www.jeugdzorgnederland.nl/professionalisering-in-de-jeugdzorg](http://www.jeugdzorgnederland.nl/professionalisering-in-de-jeugdzorg)
- [www.nvmw.nl](http://www.nvmw.nl)
- [www.psynip.nl/themadossiers/jeugdzorg-professionalisering\\_.html](http://www.psynip.nl/themadossiers/jeugdzorg-professionalisering_.html)
- [www.platformjeugd.com](http://www.platformjeugd.com)
- [www.professionaliseringjeugdzorg.nl](http://www.professionaliseringjeugdzorg.nl)
- [www.skjeugd.nl](http://www.skjeugd.nl)
- [www.vereniginghogescholen.nl/hbo-sectoren/sociaal-agogisch](http://www.vereniginghogescholen.nl/hbo-sectoren/sociaal-agogisch)

# Partners





# Colofon

**© 2014 Nederlands Jeugdinstituut**

Dit is een uitgave in het kader van het Implementatieplan Professionalisering Jeugdzorg. Overname is mogelijk met bronvermelding.

**Tekst** Marianne Berger (NJI), Wybo Vons Tekst & Video

**Vormgeving** Punt Grafisch Ontwerp, Utrecht

**Druk** JP Offset, Duiven

**Nederlands Jeugdinstituut**

Catharijnesingel 47

Postbus 19221

3501 DE Utrecht

T (030) 230 63 44

E [info@nji.nl](mailto:info@nji.nl)

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

A close-up portrait of a woman with long, wavy, dark hair, looking directly at the camera with a slight smile. The image is monochromatic, with a teal/cyan tint. The background is plain white.

“het is een  
investering  
in mijzelf”

Sally van Oirschot  
Jeugdzorgwerker



