

**Monitor Professionalisering
Jeugdzorg**

Eindrapportage



Nederlands
Jeugd
instituut



© 2014 Nederlands Jeugdinstituut

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Dit document is geschreven in het kader van het Implementatieplan Professionalisering Jeugdzorg en is te downloaden via www.professionaliseringjeugdzorg.nl.

Auteurs

Lianne Lekkerkerker, Erik Jan de Wilde en Daphne Kann

Nederlands Jeugdinstituut

Catharijnesingel 47

Postbus 19221

3501 DE Utrecht

Telefoon 030 - 230 63 44

Website www.nji.nl

E-mail info@nji.nl

Inhoudsopgave

1 Inleiding	4
2 Opzet monitor	5
2.1 Tot stand komen monitor	5
2.2 Inhoud monitor.....	5
2.3 Dataverzameling	7
2.4 Terugkoppeling via dashboards.....	8
3 Deelnemers en respons	9
4 Resultaten	11
4.1 Registratiegraad	11
4.2 Beroepscode, tuchtrecht en richtlijnen.....	12
Beroepscode	12
Tuchtrecht	15
Richtlijnen.....	15
4.3 Professionaliseringsaspecten	16
4.4 Leren en ontwikkelen op het niveau van organisaties.....	18
5 Conclusies en slotbeschouwing	21
De monitor als hulpmiddel.....	21
Inhoudelijke resultaten.....	22
Tenslotte	23
Literatuurlijst	24
Bijlage 1: Schaalconstructie professionaliseringsaspecten	25
Bijlage 2: De vragenlijst voor professionals	28
Bijlage 3: De checklist voor organisaties	43

1 Inleiding

Eind 2010 werd het Implementatieplan Professionalisering Jeugdzorg vastgesteld. De ambitie van dit plan was om een bijdrage te leveren aan het verbeteren van de zorg en dienstverlening aan jeugdigen en hun ouders door de professionaliteit van beroepsbeoefenaren verder te versterken. Om deze ambitie te verwezenlijken hebben de afgelopen jaren verschillende projecten plaatsgevonden. Eén van die projecten is het project 'Verbinden en registreren' waarbij het enerzijds draait om de feitelijke registratie van alle hbo-jeugdzorgwerkers en alle gedragswetenschappers in de jeugdzorg en anderzijds om het laten landen van de beoogde professionaliseringsslag bij professionals en jeugdzorgorganisaties (Weeda & Berger, 2010).

Om na te gaan of het organisaties en professionals ook daadwerkelijk lukt om een professionaliseringsslag te maken, is een monitorinstrument opgezet. Doel van de professionaliseringsmonitor was enerzijds het krijgen van zicht op de voortgang en resultaten van het professionaliseringstraject binnen de jeugdzorgorganisaties aan de hand van een aantal indicatoren. Tevens dienden de gegevens voor de procesbewaking door de stuurgroep/projectgroep.

De voorbereidingen voor de monitor hebben in 2011 en het eerste halfjaar van 2012 plaatsgevonden. In september 2012 ging de campagne 'Laat zien wat je waard bent' van start waarin jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers werden opgeroepen zich in een beroepsregister te registreren. Vervolgens vond eind 2012 / in de eerste helft van 2013 de eerste monitorronde plaats. Ongeveer een jaar later, tegen de zomer van 2014, is de tweede monitorronde afgenomen.

Inmiddels is zowel het project 'Verbinden en registreren' als de monitor afgerond. In deze eindrapportage vindt u een verslag van het monitorproject. In hoofdstuk 2 lichten we de opzet van de monitor toe. Hoofdstuk 3 gaat in op de deelnemers en respons. De resultaten die uit de monitor komen, beschrijven we in hoofdstuk 4. De rapportage eindigt met een hoofdstuk met conclusies en een slotbeschouwing.

2 Opzet monitor

Als eerste stap in dit project is de monitor ontworpen. Hoe dat heeft plaatsgevonden, wie daar bij betrokken zijn geweest, het ontwerp zelf en de inhoud van de monitor, staat uitgebreid beschreven in het document *'Monitor Professionalisering Jeugdzorg. Achtergrond en opzet'* (De Wilde, Lekkerkerker & Eijgenraam, 2012). In dit hoofdstuk schetsen we in het kort een beeld van het ontwerp en de inhoud van de monitor en leggen we uit hoe de dataverzameling heeft plaatsgevonden en hoe de resultaten zijn teruggekoppeld aan de gebruikers. Voor uitgebreide informatie over de totstandkoming en inhoud van de monitor, verwijzen we naar het hiervoor genoemde rapport.

2.1 Tot stand komen monitor

Het ontwerp van de monitor professionalisering jeugdzorg is tot stand gekomen op basis van twee bijeenkomsten met een werkgroep, bestaande uit Marja van Dijk (FCB), Els Führung (Jeugdzorg Nederland) en Cees Weeda (projectleider 'Verbinden en registreren'). Met ieder van hen heeft aanvullend individueel contact plaats gevonden. Vervolgens is het ontwerp twee keer besproken in de projectgroep IPJ. Naast de inbreng vanuit werkgeverszijde, was hiermee ook de inbreng van beroepsverenigingen en -registers gerealiseerd. Daarnaast heeft overleg plaats gevonden met Lars Tummers, Erasmus Universiteit Rotterdam, over de items van de vragenlijst.

Na een eerste bespreking met de werkgroep en projectgroep volgden er aanvullende besprekingen met beroepsverenigingen en projectleider over de benutting van de monitor. De digitale vragenlijst is in februari 2012 afgenomen bij zo'n 190 professionals om zicht te krijgen op de itemkwaliteit en de definitieve schalen samen te stellen.

2.2 Inhoud monitor

De monitor bestaat uit drie onderdelen:

1. Gegevens over de voortgang van het professionaliseringstraject
2. Gegevens over de tevredenheid van organisaties over de ondersteuning door het projectteam 'Verbinden en registreren'
3. Gegevens over professionaliseringsaspecten. Deze gegevens zijn op twee manieren verzameld:
 - a) middels een vragenlijst voor professionals
 - b) middels een checklist voor organisaties

Gegevens over de voortgang van het professionaliseringstraject

Om de voortgang van de organisaties te kunnen volgen, is een aantal procesindicatoren vastgesteld. Het gaat hierbij om indicatoren als 'is er al contact gelegd met de organisatie?', 'is er een plan van aanpak opgesteld?', 'is bestuurder akkoord met het plan van aanpak?', 'zijn er acties gaande?' en 'is de uitvoering van het plan van aanpak geëvalueerd?'. Het monitoren van deze procesindicatoren hielp het projectteam om overzicht te houden over de voortgang bij alle organisaties. Het gaf bijvoorbeeld inzicht in organisaties die achter op schema raakten. Tevens diende dit deel van de monitor om de stuurgroep/projectgroep overzicht te bieden

op de voortgang van het professionaliseringstraject. De procesindicatoren zijn door het projectteam bijgehouden op het virtuele samenwerkingsplatform dat voor het project is ingericht.

Gegevens over de tevredenheid van organisaties over de ondersteuning door het projectteam 'Verbinden en registreren'

Tijdens het traject hebben de organisaties twee keer een korte tevredenheidslijst ingevuld. Deze gegevens boden het projectteam en de stuurgroep/projectgroep inzicht in de mate van tevredenheid van organisaties over de ondersteuning die zij van het projectteam hebben ontvangen.

Gegevens over professionaliseringsaspecten

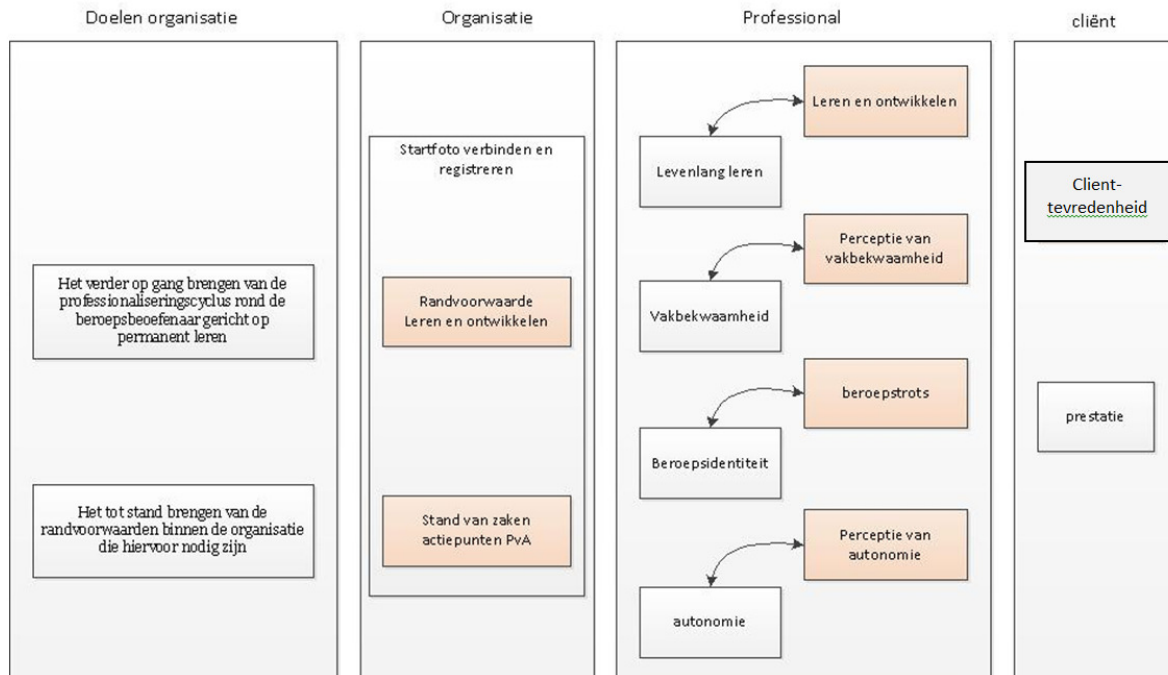
Op twee momenten, namelijk aan het begin van het traject (introductiefase) en aan het eind van het traject (evaluatiefase) zijn digitale vragenlijsten voorgelegd aan professionals en aan HRM-medewerkers. De vragenlijst voor professionals betrof een uitgebreide vragenlijst waarin de volgende onderwerpen zijn opgenomen:

- achtergrondgegevens van de professional (zoals beroep en functie)
- gegevens over de registratiegraad van de professional
- gegevens over vier aspecten van professionalisering: autonomie, vakbekwaamheid, beroepstrots en leren en ontwikkelen
- beroepscode
- tuchtrecht (alleen tweede ronde)
- richtlijnen (alleen tweede ronde)

De checklist voor organisaties betrof een korte vragenlijst over randvoorwaarden die in een organisatie aanwezig zijn om leren en ontwikkelen mogelijk te maken.

Voor het construeren van schaaltes voor de professionaliseringsaspecten is de vragenlijst voor professionals vooraf in een pilot ingevuld onder ongeveer 190 professionals (zie Bijlage 1). De vragenlijst voor professionals en de checklist voor organisaties zijn opgenomen in respectievelijk Bijlage 2 en Bijlage 3.

De gegevens die in de monitor bijeen zijn gebracht, zijn lichtgekleurd weergegeven in onderstaande figuur. Tevens geeft de figuur aan hoe zij zich verhouden tot de doelen die in het implementatieplan professionalisering jeugdzorg worden gesteld en dat ze uiteindelijk instrumenteel zijn in het verbeteren van de prestaties bij de cliënt.



2.3 Dataverzameling

Zoals hierboven beschreven, is de vragenlijst voor professionals en de checklist voor organisaties op twee momenten afgenomen. De monitor is op verschillende manieren bij de organisaties aangekondigd: via nieuwsbrieven van Jeugdzorg Nederland, via informatiemails van het projectteam ‘Verbinden en registreren’, mondeling door het projectteam ‘Verbinden en registreren’ en via een persoonlijke uitnodiging van de onderzoekers. Hiervoor is gebruik gemaakt van de contactpersonen van het projectteam. In de persoonlijke uitnodiging konden organisaties meer lezen over de monitor en wat er precies van hen verwacht werd. Aan de organisaties is gevraagd om de vragenlijst voor professionals uit te zetten onder alle medewerkers die een HBO-functie vervullen en cliëntcontacten hebben en onder alle gedragswetenschappers. Hiervoor ontvingen zij een link naar de vragenlijst. Ze zijn verzocht door te geven onder hoeveel medewerkers zij de vragenlijst uitgezet hebben, om de respons te kunnen berekenen. Tijdens de looptijd van het onderzoek (drie weken) kregen organisaties twee keer het actuele responspercentage teruggekoppeld. Tevens is organisaties gevraagd de checklist voor organisaties door een HRM-medewerker in te laten vullen.

Tijdens de fase van dataverzameling is actief samengewerkt met het projectteam ‘Verbinden en registreren’ om zo veel mogelijk organisaties aan de monitor te laten deelnemen.

De tweede monitorronde heeft plaatsgevonden na afloop van het traject, in mei/juni 2014. Ook organisaties die de eerste ronde om welke reden dan ook niet hadden deelgenomen aan de monitor, zijn toen (opnieuw) benaderd.

Alle vragenlijsten zijn digitaal afgenomen en kwamen na het invullen rechtstreeks bij de onderzoekers terecht.

2.4 Terugkoppeling via dashboards

De gegevens op de vragenlijst voor professionals en de checklist voor organisaties zijn verwerkt in een dashboard. Na afloop van de eerste ronde ontvingen alle gebruikers een inlogcode en wachtwoord waarmee zij toegang kregen tot het dashboard en de resultaten konden inzien.

Een dashboard biedt de mogelijkheid om de meest actuele informatie via een beveiligde webomgeving aan verschillende gebruikersgroepen te tonen. Daarbij is het mogelijk om ‘gelaagde rapportages’ te maken: zo is het bijvoorbeeld mogelijk voor een organisatie om de gegevens over de organisatie als geheel te bekijken.

Door te filteren op beroepsgroep kan er echter ook gekeken worden of er verschillen zijn tussen de beroepsgroepen binnen de organisatie. Zo kan een organisatie zien of bijvoorbeeld de mate van autonomie door de beroepsgroepen verschillend wordt ervaren. Ook is het mogelijk te zien hoe een organisatie scoort ten opzichte van alle andere organisaties bij elkaar.

De dashboards zijn in eerste instantie bedoeld voor de organisaties zelf: een dashboard biedt de organisatie inzicht in de eigen resultaten, afgezet tegen de resultaten van alle organisaties bij elkaar, dat de organisatie kan gebruiken bij het sturen op het professionaliseringsbeleid. Tevens hielp het dashboard het projectteam en de stuurgroep/projectgroep bij het zicht houden op de voortgang. Tenslotte zijn de gegevens uit het dashboard gebruikt om in deze rapportage een beeld te geven van de resultaten.

We onderscheiden verschillende groepen gebruikers die tot verschillende onderdelen van het dashboard toegang hebben:

- Organisaties: hebben inzicht in de resultaten voor hun eigen organisatie en de resultaten van alle andere organisaties bij elkaar opgeteld.
- Projectteam: heeft inzicht in de resultaten van alle organisaties (zowel van alle organisaties bij elkaar opgeteld als alle afzonderlijke organisaties).
- Projectgroep/stuurgroep (werkgeversorganisaties, beroepsverenigingen- en registers): hebben inzicht in de resultaten van alle organisaties bij elkaar opgeteld.

3 Deelnemers en respons

Eind 2012 ging de eerste monitorronde van start. In totaal zijn 70 organisaties gevraagd om aan de eerste ronde van de monitor deel te nemen. In eerste instantie zijn zij via email benaderd. Wanneer het via email niet lukte om contact te krijgen met de contactpersoon, is geprobeerd telefonisch contact te zoeken.

Organisaties waarmee moeilijk contact te leggen was, werden vervolgens persoonlijk door het projectteam gestimuleerd om deel te nemen. In de eerste fase is veel energie gestoken om zoveel mogelijk organisaties bij de monitor te betrekken. Dat heeft geresulteerd in 52 deelnemende organisaties (74%).

De belangrijkste redenen waarom organisaties niet mee wilden doen tijdens de eerste ronde, waren: ongelukkige timing (in dezelfde periode stond bijvoorbeeld ook een medewerkerstevredenheidsonderzoek gepland) of de monitor kwam te vroeg (professionals waren nog niet geïnformeerd).

Aan alle deelnemende organisaties is gevraagd door te geven onder hoeveel professionals zij de vragenlijst zouden uitzetten. Op basis van de gegevens van de organisaties zijn de vragenlijsten onder 11.589 professionals uitgezet. Van hen hebben er 4.974 de vragenlijst ingevuld (respons 43%). Deze aantallen zijn gebruikt om de respons per organisatie te berekenen. Deze liep uiteen van 11% tot en met 100%. Hiervan had de grootste groep (24% van de organisaties) een respons tussen de 25 en 49%. De checklist voor organisaties is door 49 organisaties ingevuld (94%).

In de tweede ronde zijn 75 organisaties gevraagd om mee te doen. Gedurende de looptijd van het project kwam een aantal nieuwe organisaties in zicht waardoor dit aantal iets hoger ligt dan in de eerste ronde. Van de 75 organisaties hebben 35 organisaties aan de tweede monitorronde mee gedaan (47%). Dit percentage ligt behoorlijk lager dan tijdens de eerste ronde. Hiervoor zijn enkele verklaringen. Ten eerste was duidelijk te merken dat bij veel instellingen het onderwerp professionalisering ten tijde van de tweede ronde minder hoge prioriteit had. Aan de ene kant spelen hierbij bezuinigingen en krimp een rol. In deze roerige tijden wilden sommige organisaties hun medewerkers niet belasten met een vragenlijst over professionalisering. Aan de andere kant was de deadline voor de registratie inmiddels gepasseerd (1 januari 2014). Voor organisaties voelde dit soms als een 'eindpunt'. Je kon soms bijna letterlijk een zucht van verlichting horen vanuit de organisaties. Ten tweede waren er gedurende de eerste ronde meer mogelijkheden om organisaties te motiveren voor deelname, bijvoorbeeld door het projectteam in te zetten. Ten tijde van de tweede ronde was het project van het projectteam afgerond en bestond het projectteam niet meer. Tenslotte konden we organisaties in de eerste ronde de mogelijkheid bieden om de monitor enkele weken of zelfs maanden uit te stellen waar dit in de tweede ronde vanwege het aflopen van het project niet meer mogelijk was.

In de tweede ronde hebben minder organisaties laten weten onder hoeveel professionals zij de vragenlijst hebben uitgezet. De vragenlijst is ingevuld door 1915 professionals. Op basis van de aangeleverde getallen door 28 van de 35 organisaties kwam het totale responspercentage op 31%. De respons per organisatie van het aantal professionals dat de vragenlijst invulde lag tussen de 12 en 70%. Hiervan had de helft van de organisaties (14 organisaties) een respons tussen de 12 en 25%. De checklist voor organisaties is door 28 deelnemende organisaties (80%) ingevuld.

Op basis van beschikbare gegevens over het totaal aantal professionals dat is geregistreerd of bezig is een registratie te verkrijgen, is een schatting gemaakt van de respons per beroepsgroep. Deze gegevens zijn weergegeven in Tabel 1. Uit de tabel is op te maken dat de geschatte respons verschilt per beroepsgroep. De respons onder psychologen en (ortho)pedagogen is relatief hoog, de respons onder jeugdzorgwerkers is relatief laag. Let wel, de responspercentages zijn gebaseerd op schattingen van het totaal aantal professionals dat werkzaam is in de jeugdzorg. De cijfers maken echter wel duidelijk dat lang niet alle professionals de vragenlijst hebben ingevuld. Dit betekent dat de resultaten van de vragenlijsten niet zomaar gegeneraliseerd kunnen worden naar alle professionals in de betreffende beroepsgroep, omdat we niet weten in hoeverre de respondenten een goede afspiegeling zijn van de totale beroepsgroep. Conclusies dienen daarom met enige voorzichtigheid te worden getrokken.

Tabel 1. Aantal respondenten en geschatte responspercentages per beroepsgroep

Beroepsgroep	Geschat aantal professionals	1 ^e ronde		2 ^e ronde	
		Aantal respondenten	Geschatte responspercentage	Aantal respondenten	Geschatte responspercentage
Psychologen	600	259	43%	112	19%
(Ortho)pedagogen	1200	497	41%	196	16%
Jeugdzorgwerkers	16.212	3435	21%	1349	8%
Totaal	18.012	4191	23%	1657	9%

In de vragenlijst voor professionals is gevraagd naar het beroep van de professional. De respondent kon hierbij kiezen uit de volgende mogelijkheden: psycholoog, (ortho)pedagoog, jeugdzorgwerker of overig. Deze vraag is niet altijd goed geïnterpreteerd: sommigen hebben de categorie overig aangevinkt en hier een specifieke functie ingevuld, bijvoorbeeld 'creatief therapeut' of 'gezinshulpverlener', terwijl het bij deze functies wel om de beroepsgroep jeugdzorgwerker gaat. Daardoor is de werkelijke respons van elk van de beroepsgroepen vermoedelijk hoger. Deze groep 'overig', waarvan het beroep dus niet zeker is, wordt in de resultaten verder niet meegenomen.

4 Resultaten

Dit hoofdstuk bevat de resultaten uit zowel de eerste als de tweede monitorronde. Het begint met de stand van zaken met betrekking tot de registratie van professionals. Vervolgens presenteren we de belangrijkste resultaten op de vragenlijsten die bij professionals zijn afgenomen en op de checklist leren en ontwikkelen die door organisaties is ingevuld. We maken daarbij een vergelijking tussen de resultaten uit de eerste ronde (2013) en resultaten uit de tweede ronde (2014). Daarbij is het belangrijk om in het achterhoofd te houden dat de monitor nooit primair bedoeld is om een veranderingsonderzoek uit te voeren. Het gaat hier dus niet om een vergelijking tussen een nul- en eindmeting en een vergelijking maken tussen beide rondes is beperkt mogelijk. Zo zijn de vragenlijsten uit de eerste en tweede ronde niet door precies dezelfde personen ingevuld. We kunnen dus geen harde conclusies trekken uit eventuele verschillen tussen deze rondes.

De resultaten zijn uitgesplitst naar beroepsgroep: kinder- en jeugdpsychologen, (ortho)pedagogen en jeugdzorgwerkers. Omwille van de leesbaarheid gebruik we verder in de tekst de term psychologen waar kinder- en jeugdpsychologen bedoeld worden.

4.1 Registratiegraad

In de vragenlijst voor professionals is de medewerker gevraagd of hij geregistreerd is of bezig is zijn registratie te verkrijgen. De cijfers hebben organisaties gedurende het traject inzicht gegeven in de registratiegraad op het moment van afname. Deze cijfers konden organisaties gebruiken om verdere actie op te ondernemen en/of plannen bij te sturen. De cijfers van alle organisaties bij elkaar geven echter beperkt inzicht in de werkelijke stand van zaken, omdat niet alle professionals de vragenlijst hebben ingevuld. De cijfers waarover de registers zelf beschikken, geven een veel betrouwbaarder beeld.

Op 1 april 2014 is de stand van zaken volgens het BAMw-register als volgt (Weeda & Van den Hengel, 2014): in totaal zijn 16.212 jeugdzorgwerkers aangemeld bij BAMw. Daarvan zijn er 11.712 geregistreerd als jeugdzorgwerker en zijn er 4.500 zaken in behandeling. De registratiegraad van HBO-medewerkers wordt, uitgaande van de 16.212 jeugdzorgwerkers, daarmee geschat op 90 tot 95%.

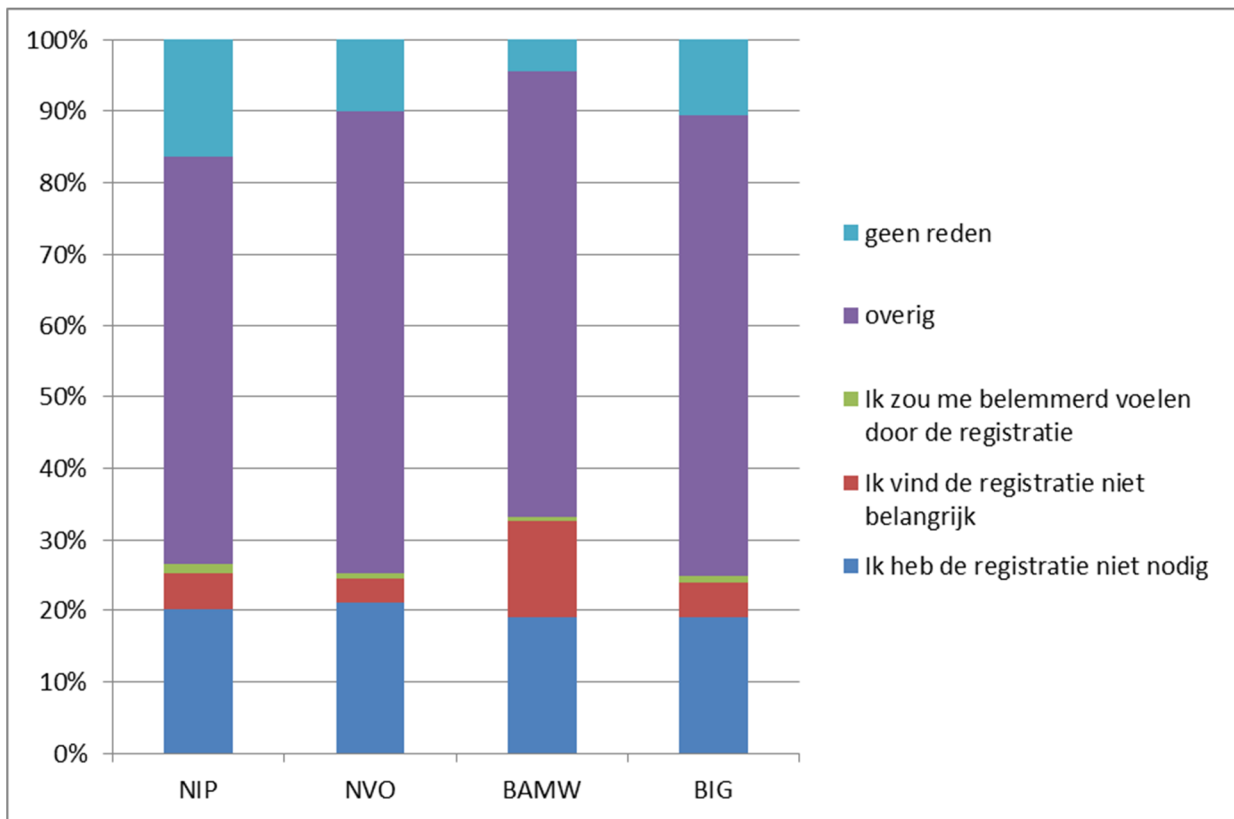
Voor psychologen en (ortho)pedagogen geldt dat op 1 maart 2014 ongeveer 400 psychologen en 800 (ortho)pedagogen zich hebben aangemeld bij de beroepsregisters NVO en NIP voor registratie. Daarnaast was een deel van deze beroepsgroep, zo'n 500 professionals, al geregistreerd bij hun beroepsvereniging of in het BIG-register en volgen circa 100 professionals een opleiding tot gz-psycholoog. De totale (aanmelding voor) registratie voor psychologen en (ortho)pedagogen wordt daarmee geschat op circa 90%, uitgaande van zo'n 600 psychologen en 1200 (ortho)pedagogen.

Voor meer cijfers en toelichtingen verwijzen we naar het eindrapport van het projectteam 'Verbinden en registreren' (Weeda & Van den Hengel, 2014).

In Figuur 1 is weergegeven welke redenen professionals gaven om zich (nog) niet te registreren. Deze vraag is alleen gesteld aan professionals die zich nog niet geregistreerd hadden bij het betreffende register en ook niet bezig waren met het verkrijgen van de registratie. De redenen gingen voornamelijk over onbekendheid met de registratie (61% van de categorie 'overig'), of men voerde het beroep niet uit op de werkplek, waardoor

registratie niet aan de orde was (12% van de respondenten die een 'overige reden' aangaven). Een klein gedeelte van psychologen en (ortho)pedagogen gaf aan al BIG-geregistreerd te zijn.

Figuur 1. Redenen om zich nog niet te registreren (1^e ronde) (NIP: N=190; NVO: N=432; BAMw: N=3115; BIG: N=189)

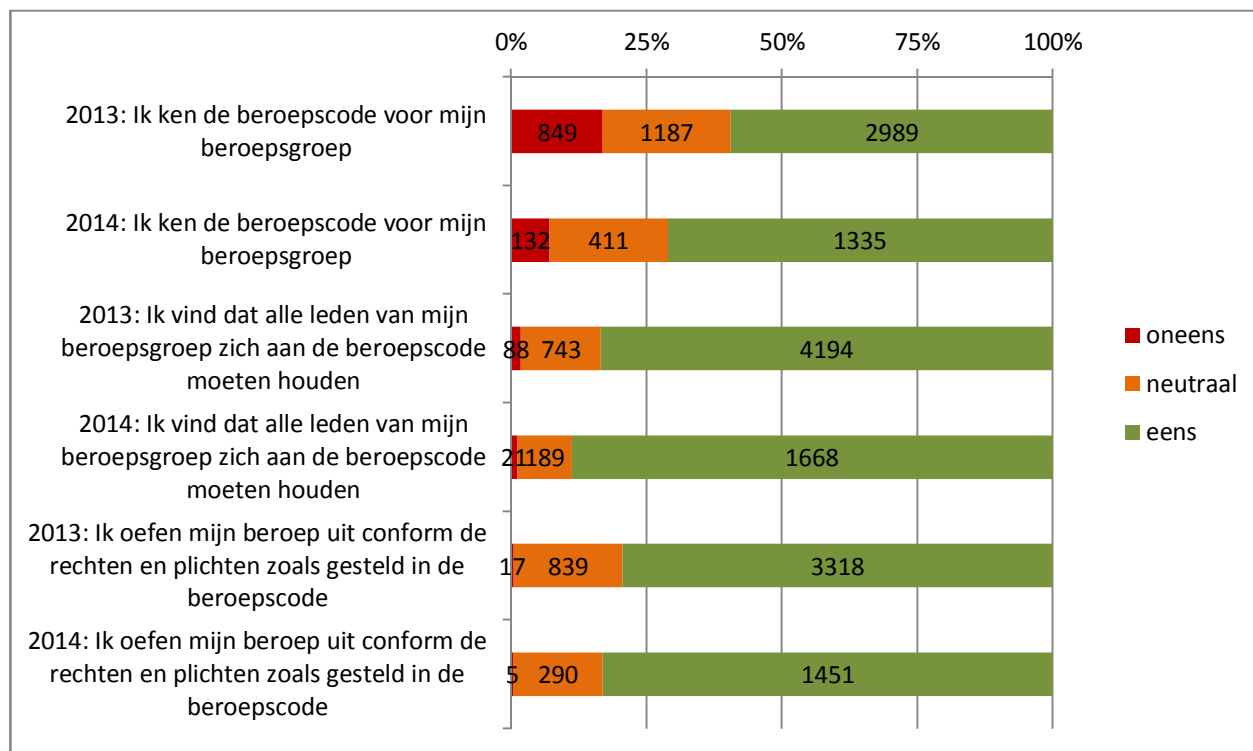


4.2 Beroepscode, tuchtrecht en richtlijnen

Beroepscode

Professionals is gevraagd naar hun bekendheid met en hun mening over de beroepscode. De resultaten op de afzonderlijke vragen zijn weergegeven in Figuur 2.

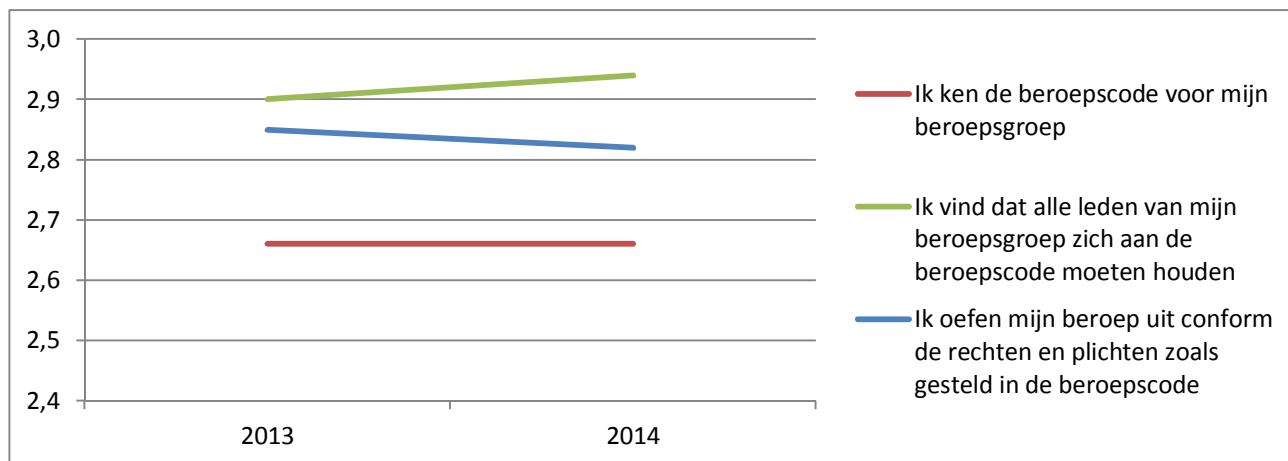
Figuur 2. Beroepscode totale groep (2013: N=5087; 2014: N=1878)



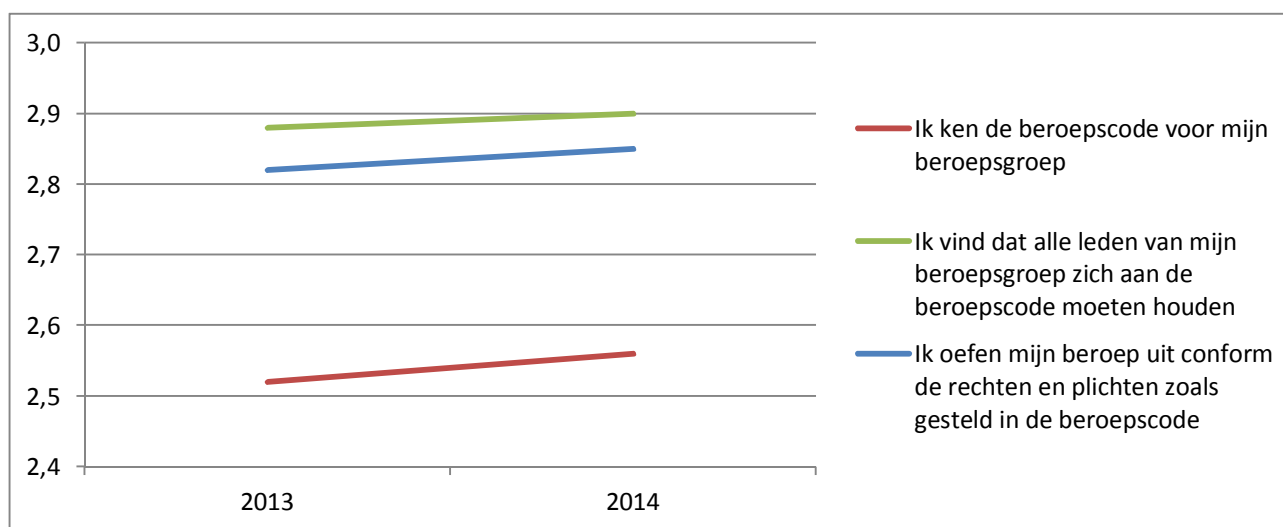
Bij de eerste ronde kennen de meeste professionals de beroepscode. Een minderheid (17%) kent de beroepscode niet. Dit percentage is ongeveer een jaar later afgenomen naar 7%. Zowel in 2013 als in 2014 vindt bijna geen enkele professional dat alle leden van de beroepsgroep zich niet aan de beroepscode hoeven te houden. De groep die vindt dat dat wel moet is echter wel iets toegenomen (van 83% naar 89%). Ook het percentage professionals dat zegt hun beroep uit te oefenen conform de beroepscode is iets toegenomen, van 79% naar 83%. Opvallend is dat zowel in de eerste als de tweede ronde, het percentage professionals dat zegt naar de beroepscode te handelen hoger is dan het percentage professionals dat de beroepscode kent.

In Figuur 3, 4 en 5 zijn de resultaten uitgesplitst naar de verschillende beroepsgroepen, respectievelijk psychologen, (ortho)pedagogen en jeugdzorgwerkers. De stellingen zijn beantwoord op een 5-puntsschaal, en omgecodeerd naar een drie-puntsschaal, waarbij '1' staat voor (helemaal) mee oneens en '3' voor (helemaal) mee eens.

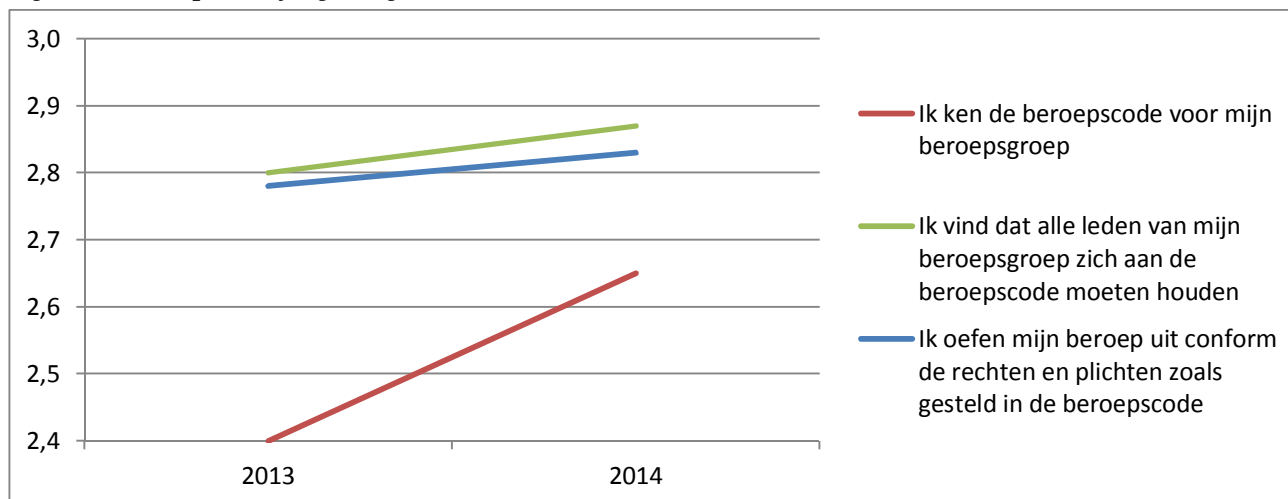
Figuur 3. Beroepscode psychologen (2013: N=259; 2014: N=112)



Figuur 4. Beroepscode (ortho)pedagogen (2013: N=327; 2014: N=129)



Figuur 5. Beroepscode jeugdzorgwerkers (2013: N=3435; 2014: N=1349)

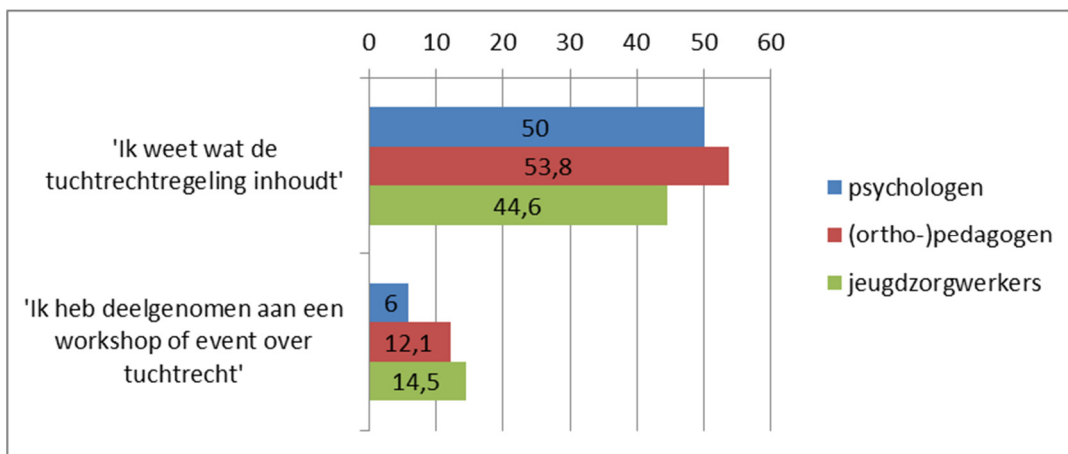


Uit de grafieken kunnen we opmaken dat de psychologen in de eerste ronde op alle drie de stellingen hoger scoren dan de twee andere beroepsgroepen. De verschillen zijn echter minimaal. De (ortho)pedagogen en jeugdzorgwerkers scoren op alle drie de stellingen de tweede ronde iets hoger dan in de eerste ronde. Ook hier zijn de verschillen minimaal, met één uitzondering: de jeugdzorgwerkers scoren de tweede ronde behoorlijk hoger op de stelling 'ik ken de beroepscode voor mijn beroepsgroep'. De psychologen scoren de tweede ronde op slechts één aspect (minimaal) hoger dan de eerste ronde. Op één aspect scoren zij hetzelfde en op één aspect (beroep uitoefenen conform beroepscode) scoren zij de tweede ronde iets lager. Het gaat echter om een minimaal verschil.

Tuchtrecht

In de tweede ronde hebben de professionals een aantal stellingen voorgelegd gekregen over het tuchtrecht. Figuur 6 geeft de resultaten weer.

Figuur 6. Tuchtrecht totale groep (2014: N=1878)

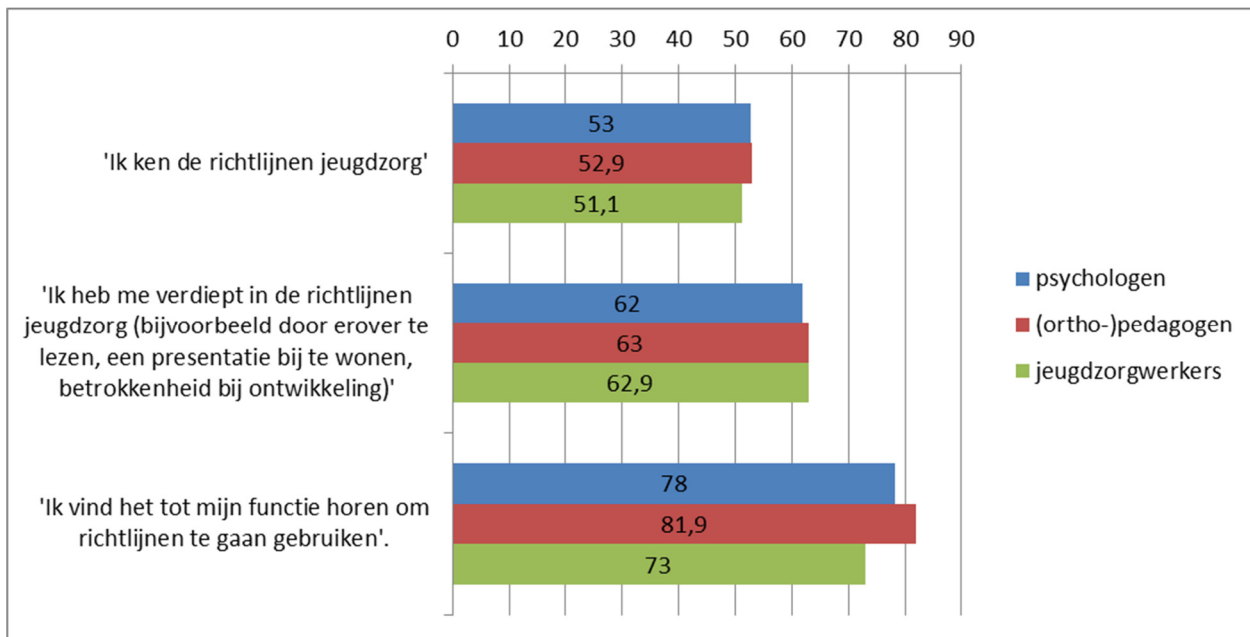


Uit Figuur 6 blijkt dat ongeveer de helft van de professionals weet wat de tuchtrechtregeling inhoudt. Voor (ortho)pedagogen ligt dit percentage een stukje hoger dan voor jeugdzorgwerkers (54% versus 45%). Slechts een klein deel van de professionals (variërend van 6% tot 15%) heeft deelgenomen aan een workshop of event om zich te laten informeren over het tuchtrecht.

Richtlijnen

Net als voor de stellingen over het tuchtrecht, geldt dat de stellingen over richtlijnen alleen in de tweede ronde zijn afgenomen. De resultaten hiervan zijn in Figuur 7 weergegeven.

Figuur 7. Richtlijnen totale groep (2014: N=1878)

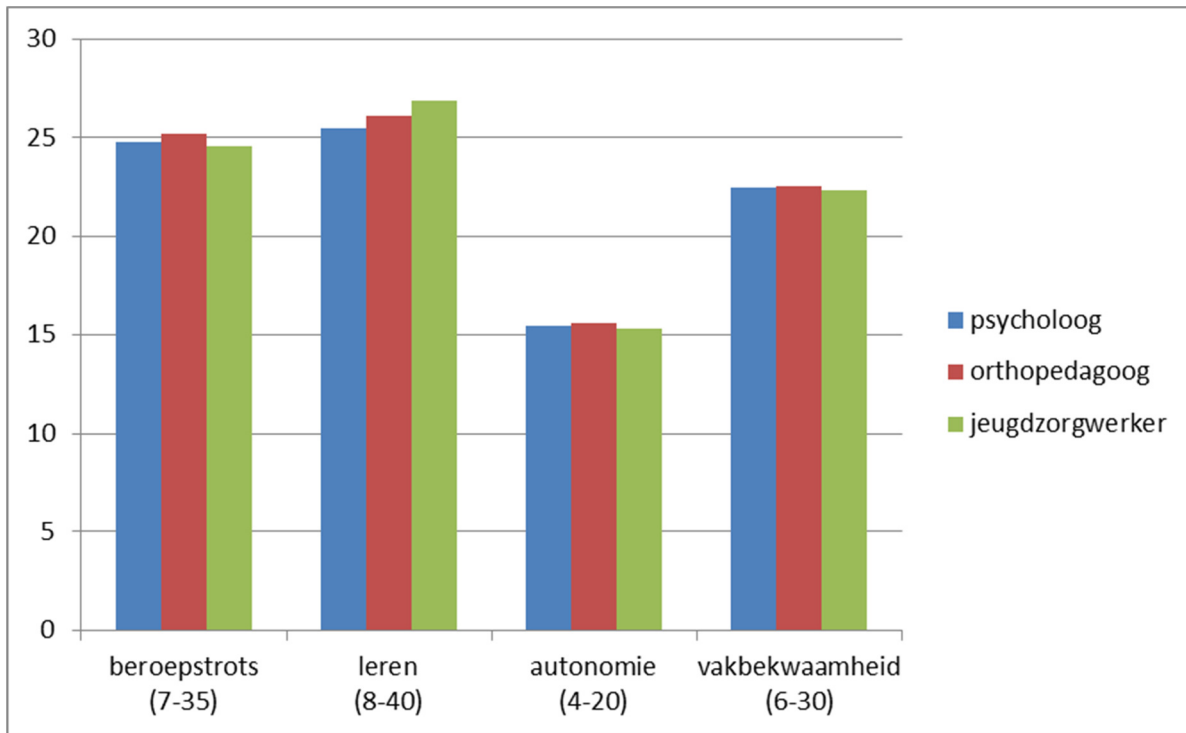


De bekendheid met de richtlijnen is ongeveer even groot als die met het tuchtrecht: ongeveer de helft van de professionals zegt bekend te zijn met de richtlijnen (voor zover de richtlijnen al beschikbaar zijn). Er zijn hierbij slechts kleine verschillen tussen de verschillende beroepsgroepen. Iets minder dan twee derde van de professionals heeft zich reeds verdiept in de richtlijnen. Ook hierbij is er nauwelijks sprake van verschillen. Deze verschillen zijn wel terug te vinden bij de derde vraag, namelijk of professionals het gebruiken van richtlijnen tot hun functie vinden behoren. Met name de psychologen en (ortho)pedagogen zijn het hier mee eens: respectievelijk 78% en 82%. Het percentage ligt iets lager voor de jeugdzorgwerkers, namelijk op 73%.

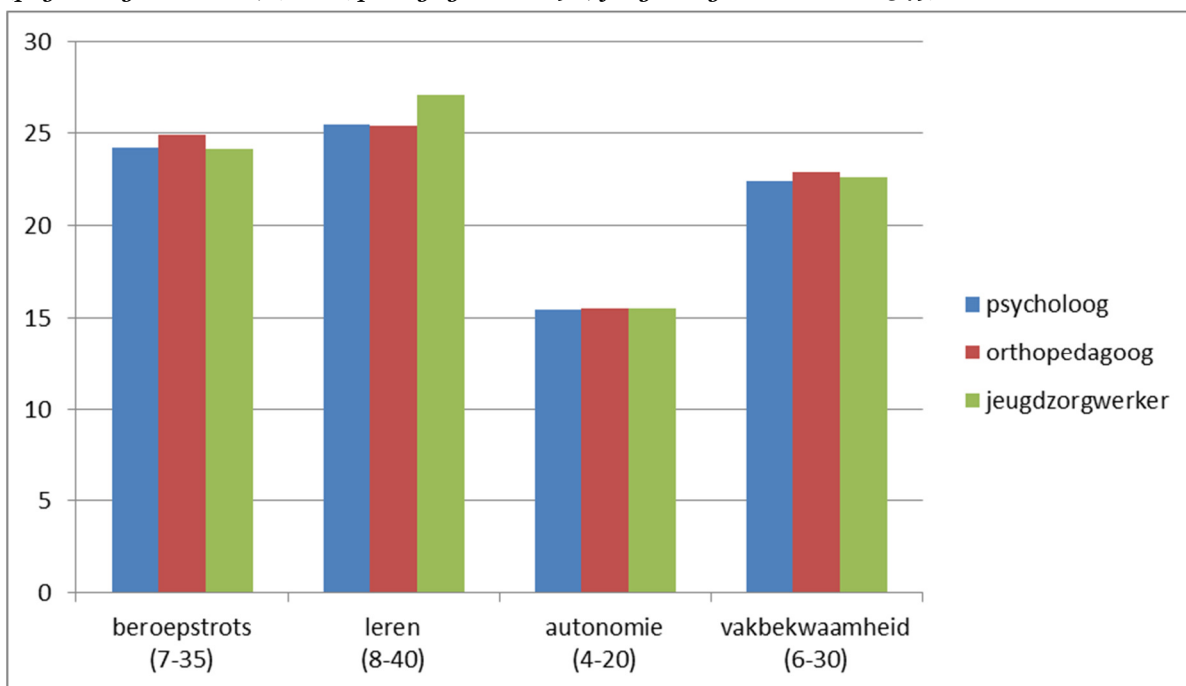
4.3 Professionaliseringsaspecten

Professionals hebben vier verschillende aspecten van professionalisering beoordeeld: beroepstrots, mogelijkheid tot leren en ontwikkelen, autonomie en vakbekwaamheid. Verschillende stellingen zijn op een 5-puntsschaal beantwoord, waarbij '1' staat voor helemaal mee oneens en '5' voor helemaal mee eens. In Figuur 8 en 9 zijn de uitkomsten voor respectievelijk de eerste en de tweede ronde weergegeven, uitgesplitst naar beroepsgroep. Let op: in de grafieken zijn de totaalscores op de vier schalen weergegeven. Het aantal vragen per schaal varieert. De scores op de vier aspecten kunnen dus niet met elkaar vergeleken worden. Onder de grafieken staan de laagst en hoogst mogelijke score per professionaliseringsaspect aangegeven.

Figuur 8. Professionaliseringsaspecten eerste ronde naar beroepsgroep
 (psychologen: N=259; (ortho)pedagogen: N=497; jeugdzorgwerkers: N=3435)



Figuur 9. Professionaliseringsaspecten tweede ronde naar beroepsgroep
 (psychologen: N=112; (ortho)pedagogen: N=196; jeugdzorgwerkers: N=1349)



Figuur 8 en 9 laten zien dat er in beide rondes nauwelijks verschillen zijn tussen de verschillende beroepsgroepen. In de eerste ronde scoren de jeugdzorgwerkers iets hoger op leren en ontwikkelen dan de

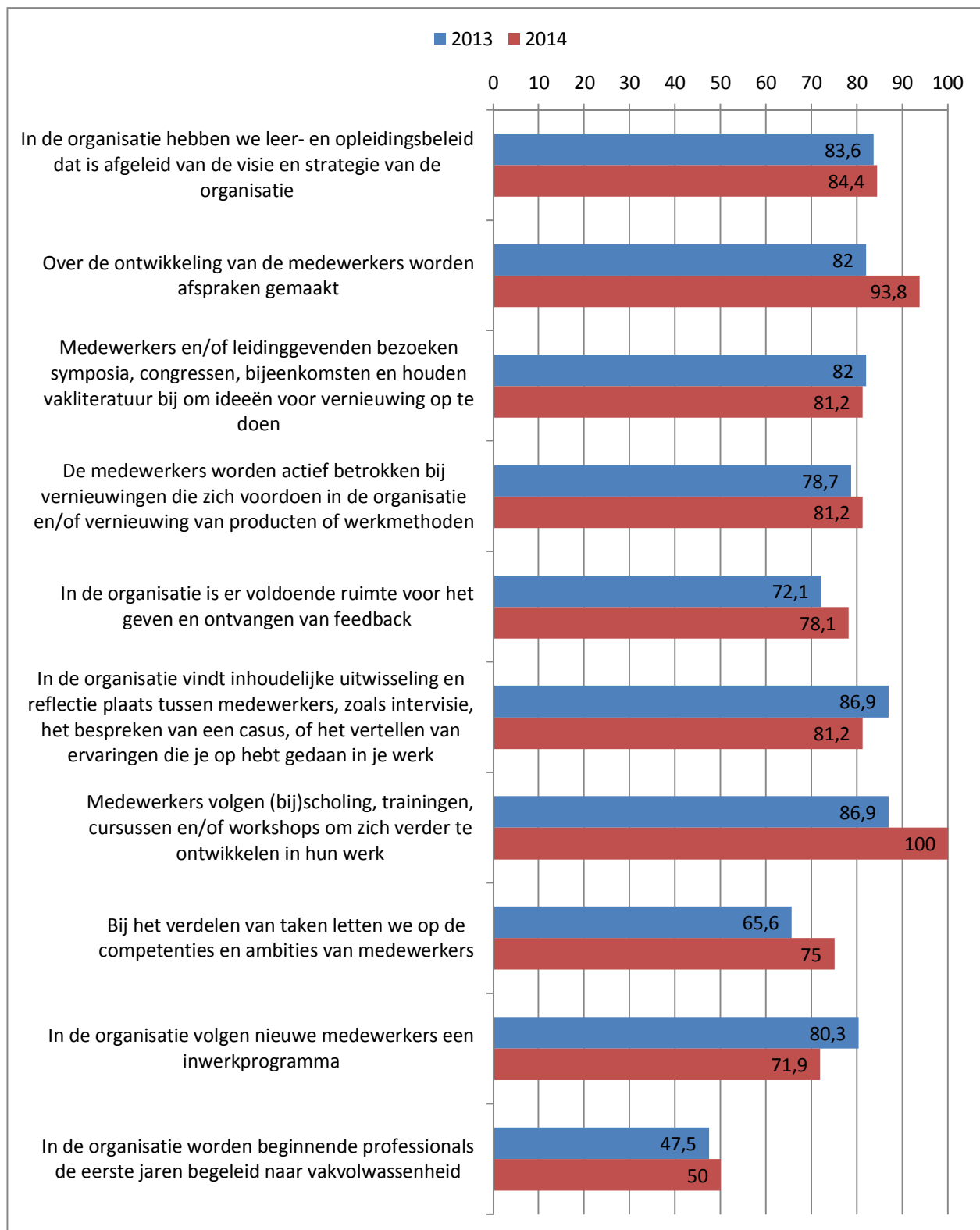
psychologen. In de tweede ronde is dit verschil nog iets groter geworden, en scoren de jeugdzorgwerkers op dit aspect ook iets hoger dan de (ortho)pedagogen. Het gaat echter om kleine verschillen. Een vergelijking tussen de twee rondes laat hetzelfde beeld zien: gemiddeld genomen scoren professionals op de vier aspecten hetzelfde in de eerste ronde als in de tweede ronde. Op sommige aspecten scoort een beroepsgroep gemiddeld een punt hoger of lager in de tweede ronde, maar dit zijn verwaarloosbare verschillen.

Hoewel de scores op de vier aspecten van professionalisering significant met elkaar samenhangen ($p < .01$), is er sprake van lage correlaties (variërend van $r = .30$ tot $r = .37$). Dat wil zeggen dat bijvoorbeeld een professional die zich zelf vakbekwaam vindt, niet altijd een hoge mate van beroepstrots ervaart. De lage correlaties bevestigen dat het om vier aparte aspecten van professionalisering gaat.

4.4 Leren en ontwikkelen op het niveau van organisaties

De checklist leren en ontwikkelen is door een P&O-medewerker ingevuld. In Figuur 10 zijn de scores op de afzonderlijke items weergegeven.

Figuur 10. Checklist leren en ontwikkelen: percentage 'eens met stelling' (2013: N=49; 2014: N=29)



Figuur 10 laat zien dat organisaties in de eerste ronde de items over het organiseren van inhoudelijke uitwisseling en reflectie en over het volgen van scholing door medewerkers het best beoordelen: meer dan

85% van de organisaties geeft aan dat dit het geval is. In de tweede ronde springt het volgen van scholing door medewerkers er ook uit: dan geven zelfs alle organisaties aan dat medewerkers scholing volgen. Daarnaast valt op dat in 94% van de organisaties afspraken worden gemaakt over de ontwikkeling van medewerkers.

In de eerste ronde zegt minder dan de helft van de organisaties (48%) dat beginnende professionals de eerste jaren begeleid worden naar vakvolwassenheid. In de tweede ronde is dit percentage minimaal toegenomen naar 50%. Een ander aspect dat relatief laag scoort in de eerste ronde is het letten op competenties en ambities van medewerkers bij het verdelen van taken: twee derde van de organisaties is het hier mee eens. In de tweede ronde scoort dit item hoger, dan is drie kwart van de organisaties het met deze stelling eens. Op drie items wordt in de tweede ronde minder gescoord dan in de eerste ronde, waarbij voor één item geldt dat het verschil te verwaarlozen is. Voor inhoudelijke uitwisseling en reflectie en voor het volgen van een inwerkprogramma door nieuwe medewerkers geldt dat in de tweede ronde relatief minder organisaties het met deze items eens zijn. De meeste vooruitgang wordt geboekt op de items 'medewerkers volgen scholing' en 'er worden afspraken gemaakt over de ontwikkeling van medewerkers'.

5 Conclusies en slotbeschouwing

In dit laatste hoofdstuk blikken we terug op de doelstelling van het project en de belangrijkste inhoudelijke resultaten en kijken we vooruit.

De monitor als hulpmiddel

In de inleiding van deze rapportage is de doelstelling van de professionaliseringsmonitor genoemd: enerzijds het krijgen van zicht op de voortgang en resultaten van het professionaliseringstraject binnen de jeugdzorgorganisaties en bij professionals aan de hand van een aantal indicatoren; en anderzijds dienden de gegevens voor de procesbewaking door de stuurgroep/projectgroep.

1. De monitor is een nuttig hulpmiddel geweest

Op de meeste punten is de monitor goed geslaagd in het behalen van de hiervoor genoemde doelstelling. De monitor is door het projectteam 'Verbinden en registreren' als sturingsinstrument gebruikt, vooral op het gebied van het proces. Het monitorteam van het Nederlands Jeugdinstituut heeft vooral de inhoudelijke resultaten gebruikt om de stuurgroep/projectgroep te informeren over het project. De monitor heeft deelnemende organisaties inzicht gegeven in hoe hun medewerkers tegen professionalisering aankijken en waar verbetermogelijkheden zitten. De monitor heeft zich niet alleen gericht op de registratie van professionals, maar juist ook op het concept professionalisering in brede zin. Hiermee heeft de monitor bijgedragen aan de bewustwording bij organisaties dat professionalisering meer is dan alleen de registratie van professionals.

2. De monitor heeft bij organisaties onvoldoende een meet- en verbeterbeweging op gang gebracht

Het monitorteam heeft beperkt zicht op de mate waarin organisaties de gegevens in de dashboards niet alleen bekeken hebben, maar ook daadwerkelijk benut. De indruk is echter dat de monitor er onvoldoende in geslaagd is een meet- en verbeterbeweging op gang te brengen als het gaat om professionaliseringsaspecten. Om een meet- en verbeterbeweging te stimuleren waarbij organisaties leren van elkaar is het presenteren van resultaten alleen niet genoeg. De dashboards boden organisaties weliswaar inzicht in hoe een bepaalde organisatie scoorde ten opzichte van andere organisaties, maar dit stimuleerde organisaties waarschijnlijk niet om met elkaar in contact te treden. Om de mogelijkheden van een dashboard optimaal te benutten, is het belangrijk dat organisaties met elkaar in contact gebracht worden. Hiervoor hadden organisaties de mogelijkheid via het extranet van Jeugdzorg Nederland. Het extranet was echter niet direct gekoppeld aan het dashboard, waardoor uitwisseling tussen organisaties over de monitoruitkomsten onvoldoende op gang is gekomen.

Om soortgelijke dashboards in de toekomst optimaal te benutten kan aan het volgende gedacht worden:

- Mogelijkheid creëren *binnen* de dashboardomgeving om als organisaties met elkaar uit te wisselen over de resultaten;
- Combinatie van kwantitatieve dataverzameling met kwalitatieve dataverzameling (bijv. interviews en focusgroepen);

- Organiseren van leerbijeenkomsten waarbij organisaties letterlijk bij elkaar worden gebracht. Een dergelijke bijeenkomst kan bestaan uit het presenteren/toelichten van resultaten door de onderzoekers, het delen van ‘goede voorbeelden’ door organisaties en interactieve uitwisseling van succesfactoren en knelpunten door organisaties.

Inhoudelijke resultaten

Voor de conclusies met betrekking tot de inhoudelijke resultaten geldt dat deze met enige voorzichtigheid getrokken moeten worden. Een beperkt deel van het totaal aantal professionals in de sector heeft de vragenlijst ingevuld. We weten niet in hoeverre de respondentengroep representatief is voor de totale groep professionals.

3. Er zijn weinig verschillen tussen verschillende beroepsgroepen en de twee monitorrondes op de vier professionaliseringsaspecten

Kijkend naar de inhoudelijke resultaten, zien we op de vier professionaliseringsaspecten weinig verschillen tussen de verschillende beroepsgroepen. Ook zijn er geen noemenswaardige veranderingen tussen de eerste en tweede ronde geconstateerd op de vier onderzochte professionaliseringsaspecten. Dit past in de lijn der verwachting. Het is aannemelijk dat professionals pas op langere termijn anders aan kijken tegen aspecten als beroepstrots en vakbekwaamheid. Ook kan het zijn dat ze door bewust aan de slag te gaan met professionalisering, juist kritischer tegen sommige onderwerpen aan kijken. Overigens moet opgemerkt worden dat een goede vergelijking tussen de twee rondes niet mogelijk is, omdat de vragenlijsten niet door precies dezelfde professionals zijn ingevuld.

4. Professionals staan positief tegenover beroepscode en richtlijnen

We zien dat de bekendheid met en mening over de beroepscode licht is veranderd (in positieve zin), vooral bij (ortho)pedagogen en jeugdzorgwerkers. Zo vindt 89% van alle professionals dat alle leden van de beroepsgroep zich moeten houden aan de beroepscode. Ook vinden de meeste professionals het tot hun functie behoren om richtlijnen te gaan gebruiken (variërend van 73% tot 82% per beroepsgroep). Overigens zijn nog lang niet alle professionals bekend met de richtlijnen, maar dit is goed te verklaren, aangezien de richtlijnen momenteel nog in ontwikkeling zijn. Voor zowel de richtlijnen als tuchtrecht geldt dat ongeveer de helft van de professionals hiermee bekend is.

5. Organisaties en professionals zijn goed op weg

Dat de scores op de vier professionaliseringsaspecten in beide rondes ongeveer gelijk zijn, betekent niet dat organisaties en professionals geen stappen hebben gemaakt op het gebied van professionalisering. Integendeel, Weeda en Van den Hengel (2014) concluderen in hun eindrapportage dat de professionaliseringsboodschap is geland in alle betrokken jeugdzorgorganisaties en wordt herkend door de jeugdzorgprofessionals. Ook zijn 90 tot 95% van alle jeugdzorgprofessionals geregistreerd. Professionalisering is een ontwikkeling die tijd vraagt. Het is aannemelijk dat de scores op de vier professionaliseringsaspecten pas op langere termijn zullen veranderen. In lijn met de conclusies van Weeda en Van den Hengel, laat de monitor zien dat de professionaliseringsboodschap bij organisaties is geland. Op de checklist organisaties zijn enkele positieve veranderingen te zien tussen de eerste en tweede ronde. Zo bieden in de tweede monitorronde alle deelnemende organisaties scholing aan en maken de meeste

organisaties afspraken met hun medewerkers over ontwikkeling. Ook het letten op competenties en ambities van medewerkers bij het verdelen van taken springt er uit als een positieve verandering.

Tenslotte

Weeda en Van den Hengel (2014) concluderen terecht dat er nog werk aan de winkel is voor jeugdzorgorganisaties. Zij stellen dat belangrijke randvoorwaarden voor professionalisering binnen organisaties in gang zijn gezet, maar bij veel organisaties nog niet zijn afgerond. Ook de monitor laat zien dat er nog flinke stappen te maken zijn. Zo zegt slechts de helft van de organisaties beginnende professionals in hun eerste jaren naar vakvolwassenheid te begeleiden. Inmiddels is de campagne alweer even afgelopen. Veruit de meeste professionals zijn geregistreerd. De valkuil is om als organisatie nu achter over te gaan leunen als het gaat om professionalisering. Die verleiding is er wel, gezien er juist nu zoveel veranderingen in het werkveld spelen die hoog op de agenda van organisaties staan. Tegelijkertijd zien we bijvoorbeeld dat een flink aantal jeugdzorgorganisaties enthousiast mee werkt aan de proefinvoering van de richtlijnen die momenteel worden ontwikkeld. Professionalisering is dus zeker een onderwerp dat leeft!

Momenteel worden plannen voorbereid om het professionaliseringstraject te verbreden van alleen jeugdzorg naar jeugdhulp. Het ligt voor de hand om ook aan dit traject een monitor te koppelen om de voortgang en resultaten in de gaten te houden. De huidige monitor kan hiervoor als basis worden gebruikt. Belangrijk is wel om direct aan de dashboards een 'community' mogelijkheid te koppelen om te bevorderen dat organisaties leren van elkaar.

Literatuurlijst

- Weeda, C., & Berger, M. (2010). *Implementatieplan Professionalisering Jeugdzorg*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- Weeda, C., & Hengel, Y. van den (2014). *Verbinden en registreren. Eindrapportage*. Utrecht: Jeugdzorg Nederland.
- Wilde, E.J. de, Lekkerkerker, L., & Eijgenraam, K. (2012). *Monitor professionalisering jeugdzorg. Achtergrond en opzet*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Bijlage 1: Schaalconstructie professionaliseringsaspecten

Methodes

146 medewerkers van twee jeugdzorginstellingen en 45 medewerkers van het Nederlands Jeugdinstituut vulden een digitale vragenlijst in die was samengesteld uit de gehele itempool (*zie itempool achterin dit document*) in. Vervolgens werden de items van de ingevulde vragenlijsten van de jeugdzorginstellingen bestudeerd op onderlinge samenhang. Dat gebeurde door de bij elkaar horende items in een iteratieve schaalanalyse te betrekken. Steeds werden items verwijderd waarvan verwijdering de algemene betrouwbaarheid van de schaal zouden verhogen. De gehele set van items die bij een construct hoort, is net zolang verkleind tot de interne consistentie niet meer vermindert of verbetert.

Het doel van de schaalconstructie was om te bekijken of er items waren die samen een adequate schaal met voldoende interne consistentie ($> .75$) zouden vormen en om het aantal items zover mogelijk per schaal terug te brengen.

Resultaten

A. Aspecten van professionalisering

De resulterende schalen en hun interne consistentie staan hieronder weergegeven:

Beroepstrots (Alpha = 0.78; 7 items)

- Als ik de afgelopen jaren zou over kunnen doen, zou ik een ander beroep kiezen (-)
 - Ik oefen mijn vak uit met veel plezier en motivatie
 - Op een congres vertel ik met trots wat voor werk ik doe
 - Ik hoop dat ik dit vak nog jaren kan blijven uitoefenen
 - Ik vind dat mijn beroepsgroep van groot belang is voor het verbeteren van het welzijn van jeugdigen
 - Als ik op een verjaardag ben hoop ik dat mensen me niet gaan vragen wat voor een werk ik doe (-)
 - Ik krijg veel waardering van cliënten voor wat ik doe
-

Leren en ontwikkelen (Alpha = 0.82; 8 items)

- Ik krijg voldoende mogelijkheid tot het bezoeken van symposia, congressen, bijeenkomsten en bijhouden van vakliteratuur om ideeën voor vernieuwing op te doen
 - In mijn organisatie is voldoende ruimte voor inhoudelijke uitwisseling en reflectie, zoals intervisie, het bespreken van een casus, of het vertellen over ervaringen in het werk
 - In mijn organisatie worden beginnende professionals de eerste jaren begeleid naar vakvolwassenheid
 - Bij het verdelen van taken wordt voldoende gelet op mijn competenties en ambities
 - In mijn organisatie hebben we leer- en opleidingsbeleid dat is afgeleid van de visie en strategie van de organisatie
-

- Over mijn ontwikkeling als professional worden afspraken gemaakt
- Ik krijg voldoende gelegenheid voor het volgen van (bij)scholing, trainingen, cursussen en/of workshops om me verder te ontwikkelen in mijn werk
- Ik word actief betrokken bij vernieuwingen die zich voordoen in de organisatie en/of vernieuwing van producten of werkmethoden.

Autonomie (Alpha = 0.75; 4 items)

- Ik heb de mogelijkheid om onafhankelijk en in vrijheid mijn werk uit te voeren
- In mijn werk heb ik de mogelijkheid om uit te gaan van wat de cliënt nodig heeft
- Ik kan zelfstandig beslissen hoe ik mijn werkzaamheden uitvoer
- Ik heb de bevoegdheid om naar eigen inzicht te handelen in cliëntcontacten

Vakbekwaamheid (Alpha = 0.80; 6 items)

- Opvoeders en jeugdigen begrijpen goed wat ik bedoel
- Ik ben goed in mijn vak
- Ik ben op de hoogte van de laatste wetenschappelijke ontwikkelingen in mijn vak
- Ik draag bij aan de inhoudelijke deskundigheid van anderen
- Ik voel me voldoende toegerust om mijn vak uit te kunnen oefenen
- Ik weet nieuwe wetenschappelijke inzichten goed om te zetten in mijn dagelijkse praktijk

Correlaties tussen de schaa scores

	Leren	autonomie	vakbekwaamheid
beroepstrots	,289**	,483**	,432**
Leren		,257**	,372**
Autonomie			,492**

** : $p < .01$

De geconstrueerde schalen correleerden gemiddeld positief, waarbij de hoogste onderlinge correlatie gevonden werd tussen autonomie en beroepstrots en autonomie en vakbekwaamheid. Hoe meer autonomie er werd aangegeven door de respondenten, hoe meer beroepstrots en ervaren vakbekwaamheid zij aangaven.

Gemiddelde scores

Schaal (mogelijke range)	Aantal	Gemiddelde	s.d.
Beroepstrots (7-35)	146	31,78	4,50
Leren (8-40)	146	24,27	5,82
Autonomie (4-20)	146	15,37	2,47
Vakbekwaamheid (6-30)	146	26,95	4,06

B. Overige onderdelen

Opvattingen over beroepscode

Er werden drie stellingen over beroepscode geformuleerd waarbij men aan kon geven in hoeverre men het met de stelling eens was.

Opvattingen over beroepscode (Alpha = 0.82; 3 items)

- Ik ken de beroepscode voor mijn beroepsgroep
 - Ik vind dat alle leden van mijn beroepsgroep zich aan de beroepscode moeten houden
 - Ik oefen mijn beroep uit conform de rechten en plichten zoals gesteld in de beroepscode
-

Registratie

Voor de diverse beroepsverenigingen en registers werden vragen opgesteld om te peilen of men met deze lidmaatschappen en registraties bezig is, en hoever men was in het verkrijgen van deze registratie. Voor het BAMW-register werd expliciet naar vooropleiding geïnformeerd.

Bijlage 2: De vragenlijst voor professionals

Toelichting:

In deze bijlage is de vragenlijst voor professionals (1^e monitorronde) weergegeven. Bij deze weergave is niet de zogeheten **branching** binnen de vragenlijsten zichtbaar. Branching houdt in dat op grond van antwoorden in een elektronisch formulier al dan niet andere vragen in datzelfde formulier worden gesteld.

Vragen over lidmaatschap van NIP worden alleen gesteld aan psychologen, vragen over hoever men is met het verkrijgen van dit lidmaatschap alleen aan degenen die geen lid zijn maar wel aangeven er mee bezig te zijn, etc. De papieren weergave van een vragenlijst geeft dus geen goed beeld van de lengte van de vragenlijst zoals deze wordt voorgelegd aan de respondenten.

Monitor Professionalisering Jeugdzorg

Aspecten van professionalisering - deel 1

Deze eerste vragen gaan over aspecten van professionalisering.
Kun je van de onderstaande uitspraken aangeven in welke mate je het met deze uitspraak eens of oneens bent?

	helemaal mee oneens	mee oneens	niet mee eens, niet mee oneens	mee eens	helemaal mee eens
Ik oefen mijn vak uit met veel plezier en motivatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb de mogelijkheid om onafhankelijk en in vrijheid mijn werk uit te voeren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik krijg voldoende mogelijkheid tot het bezoeken van symposia, congressen, bijeenkomsten en bijhouden van vakliteratuur om ideeën voor vernieuwing op te doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben op de hoogte van de laatste wetenschappelijke ontwikkelingen in mijn vak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind dat mijn beroepsgroep van groot belang is voor het verbeteren van het welzijn van jeugdigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<< Terug Verder >>

Aspecten van professionalisering - deel 2

Kun je van de onderstaande uitspraken aangeven in welke mate je het met deze uitspraak eens of oneens bent?

	helemaal mee oneens	mee oneens	niet mee eens, niet mee oneens	mee eens	helemaal mee eens
Als ik de afgelopen jaren zou over kunnen doen, zou ik een ander beroep kiezen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In mijn organisatie worden beginnende professionals de eerste jaren begeleid naar vakvolwassenheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In mijn werk heb ik de mogelijkheid om uit te gaan van wat de cliënt nodig heeft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me voldoende toegerust om mijn vak uit te kunnen oefenen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In mijn organisatie hebben we leer- en opleidingsbeleid dat is afgeleid van de visie en strategie van de organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<< Terug

Verder >>

Aspecten van professionalisering - deel 3

Kun je van de onderstaande uitspraken aangeven in welke mate je het met deze uitspraak eens of oneens bent?

	helemaal mee oneens	mee oneens	niet mee eens, niet mee oneens	mee eens	helemaal mee eens
Op een congres vertel ik met trots wat voor werk ik doe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet nieuwe wetenschappelijke inzichten goed om te zetten in mijn dagelijkse praktijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Over mijn ontwikkeling als professional worden afspraken gemaakt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb de bevoegdheid om naar eigen inzicht te handelen in cliëntcontacten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik hoop dat ik dit vak nog jaren kan blijven uitoefenen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<< Terug

Verder >>

Aspecten van professionalisering - deel 4

Kun je van de onderstaande uitspraken aangeven in welke mate je het met deze uitspraak eens of oneens bent?

	helemaal mee oneens	mee oneens	niet mee eens, niet mee oneens	mee eens	helemaal mee eens
Mijn vak bepaalt een groot deel van mijn eigenwaarde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik draag bij aan de inhoudelijke deskundigheid van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan zelfstandig beslissen hoe ik mijn werkzaamheden uitvoer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In mijn organisatie is voldoende ruimte voor inhoudelijke uitwisseling en reflectie, zoals intervisie, het bespreken van een casus, of het vertellen over ervaringen in het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bij het verdelen van taken wordt voldoende gelet op mijn competenties en ambities	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<< Terug

Verder >>

Aspecten van professionalisering - deel 5

Kun je van de onderstaande uitspraken aangeven in welke mate je het met deze uitspraak eens of oneens bent?

	helemaal mee oneens	mee oneens	niet mee eens, niet mee oneens	mee eens	helemaal mee eens
Opvoeders en jeugdigen begrijpen goed wat ik bedoel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik op een verjaardag ben hoop ik dat mensen me niet gaan vragen wat voor werk ik doe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik krijg veel waardering van cliënten voor wat ik doe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik krijg voldoende gelegenheid voor het volgen van (bij)scholing, trainingen, cursussen en/of workshops om me verder te ontwikkelen in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik word actief betrokken bij vernieuwingen die zich voordoen in de organisatie en/of vernieuwing van producten of werkmethoden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben goed in mijn vak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<< Terug

Verder >>

Monitor Professionalisering Jeugdzorg

Nu volgen wat algemene vragen over je beroep en je functie

Wat is je beroep? (dus datgene waar je je beroepsopleiding voor hebt gehad)

- Gedragwetenschapper / Psycholoog
- Gedragwetenschapper / (Ortho-)Pedagoog
- Jeugdzorgwerker / Maatschappelijk werker
- Anders, namelijk:

Wat is je huidige functie? (dus datgene wat je nu bij deze organisatie doet)

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ambulant pedagogisch medewerker | <input type="checkbox"/> Ambulant hulpverlener | <input type="checkbox"/> Behandelcoördinator |
| <input type="checkbox"/> Gedragwetenschapper | <input type="checkbox"/> Gezinsbegeleider | <input type="checkbox"/> Groepsleider |
| <input type="checkbox"/> Manager | <input type="checkbox"/> Medewerker pleegouderbureau | <input type="checkbox"/> Omgangsbegeleider |
| <input type="checkbox"/> Ouderbegeleider | <input type="checkbox"/> Opleider | <input type="checkbox"/> Orthopedagoog |
| <input type="checkbox"/> Pedagogisch medewerker | <input type="checkbox"/> Pleegzorgwerker | <input type="checkbox"/> Psychodiagnosticus |
| <input type="checkbox"/> Spoedhulpwerker | <input type="checkbox"/> Therapeut | <input type="checkbox"/> Trainer |
| <input type="checkbox"/> Trajectbegeleider | <input type="checkbox"/> Video-interactiebegeleider | <input type="checkbox"/> Anders, namelijk: <input type="text"/> |

<< Terug

Verder >>

Monitor Professionalisering Jeugdzorg

Hoe zijn de werkzaamheden in je huidige functie globaal verdeeld? (vul percentage in)

- Hulpverlening % van mijn werktijd
- Onderwijs / begeleiding % van mijn werktijd
- Beleid / management % van mijn werktijd
- Zorgcoördinatie % van mijn werktijd
- Anders namelijk:
- Anders namelijk: totaal:

<< Terug

Verder >>

Monitor Professionalisering Jeugdzorg

Registratie NIP

Ben je geregistreerd bij het NIP?

- Ja
 Nee

Welke NIP-registratie? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Eerstelijnspsychologie NIP
 Kinder- en Jeugdpsycholoog NIP
 Kinder- en Jeugdpsycholoog Specialist NIP
 Lichaamsgericht Werkend Psycholoog NIP
 Psycholoog Arbeid en Gezondheid NIP
 Psycholoog Mediator NIP
 Neurofeedbackpsycholoog NIP
 NIP kwalificatie: Basisaantekening Psychodiagnostiek (BAPD)
 Dienstmerk: PSYCHOLOOG NIP

<< Terug

Verder >>

Monitor Professionalisering Jeugdzorg

Registratie NIP

Ben je geregistreerd bij het NIP?

- Ja
 Nee

Ben je bezig om deze registratie te verkrijgen?

- Ja
 Nee

Kun je aangeven hoe ver je hier ongeveer in bent:

- Ik heb 0-25% van de benodigde punten
 Ik heb 25-50% van de benodigde punten
 Ik heb 50-75% van de benodigde punten
 Ik heb 75-100% van de benodigde punten
 Ik weet het niet

<< Terug

Verder >>

Registratie NIP

Ben je geregistreerd bij het NIP?

- Ja
 Nee

Ben je bezig om deze registratie te verkrijgen?

- Ja
 Nee

Kun je de redenen aangeven waarom niet?

- Ik vind de registratie niet belangrijk
 Ik heb de registratie niet nodig
 Ik zou me belemmerd voelen door de registratie
 Anders, namelijk:

<< Terug

Verder >>



Registratie NVO

Ben je geregistreerd bij de NVO?

- Ja
- Nee

Welke NVO-registratie? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Basis-Orthopedagoog
- Basis-Orthopedagoog + Basisaantekening diagnostiek
- Orthopedagoog-Generalist
- Supervisor Orthopedagoog-Generalist

<< Terug

Verder >>

Monitor Professionalisering Jeugdzorg

Registratie BIG

Ben je geregistreerd bij het BIG?

- Ja
 Nee

Welke BIG-registratie? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Gezondheidszorgpsycholoog
 Psychotherapeut
 Klinisch psycholoog
 Klinisch neuropsycholoog
 Anders, namelijk:

<< Terug

Verder >>

Monitor Professionalisering Jeugdzorg

Registratie BIG

Ben je geregistreerd bij het BIG?

- Ja
 Nee

Ben je bezig om deze registratie te verkrijgen?

- Ja
 Nee

Kun je aangeven hoe ver je hier ongeveer in bent:

- Ik heb 0-25% van de benodigde punten
 Ik heb 25-50% van de benodigde punten
 Ik heb 50-75% van de benodigde punten
 Ik heb 75-100% van de benodigde punten
 Ik weet het niet

<< Terug

Verder >>

Monitor Professionalisering Jeugdzorg

Registratie BIG

Ben je geregistreerd bij het BIG?

- Ja
 Nee

Ben je bezig om deze registratie te verkrijgen?

- Ja
 Nee

Kun je redenen aangeven waarom niet?

- Ik vind de registratie niet belangrijk
 Ik heb de registratie niet nodig
 Ik zou me belemmerd voelen door de registratie
 Anders, namelijk:

<< Terug | Verder >>

Monitor Professionalisering Jeugdzorg

Registratie BAMW

Ben je geregistreerd bij het Beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk werkers (BAMW)?

- Ja
 Nee

Welke specifieke BAMW-registratie? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Kamer Maatschappelijk Werk, voorlopig (niveau 1)
 Kamer Maatschappelijk Werk, uitvoerend (niveau 2)
 Kamer Agogen/AG, voorlopig (niveau 1)
 Kamer Agogen/AG, uitvoerend (niveau 2)
 Kamer Jeugdzorgwerkers
 Zelfstandigen
 Specialisatie Bedrijfsmaatschappelijk Werk
 Specialisatie Orthopedagogiek
 Specialisatie GGZ-agoog

<< Terug | Verder >>

Registratie BAMW

Ben je geregistreerd bij het Beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk werkers (BAMW)?

- Ja
 Nee

Ben je bezig om deze (uitvoerende) registratie te verkrijgen?

- Ja
 Nee

Welke vooropleiding heb je gehad?

- HSAO-diploma Sociaal Pedagogische Hulpverlening/SPH
HSAO-diploma Social Work, uitstroom SPH of CMV (Culturele en Maatschappelijke Vorming) of MWD (Maatschappelijk Werk en Dienstverlening)
 HSAO-diploma Pedagogiek, MO-A pedagogiek of akte MO-B pedagogiek
 HSAO-diploma Creatieve Therapie
 HSAO-diploma Godsdienst-Pastoraal werk

Mogelijke voorlopers van bovenstaande opleidingen:

- HBO Verpleegkundige
 Pedagogische academie voor het basisonderwijs (PABO)
 Anders, namelijk:

Kun je aangeven aan welke andere criteria je (al) voldoet?

- Minimaal 16 uur per week werkzaam als uitvoerend maatschappelijk werker.
 Na diplomering tenminste 2 jaar werkervaring als uitvoerend maatschappelijk werker (max. 5 jaar geleden bij registratieaanvraag).
 Tijdens de werkervaringsjaren reflectie hebben ondergaan volgens de reflectievoorwaarden.

<< Terug

Verder >>

Registratie BAMW

Ben je geregistreerd bij het Beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk werkers (BAMW)?

- Ja
 Nee

Ben je bezig om deze (uitvoerende) registratie te verkrijgen?

- Ja
 Nee

Kun je de redenen aangeven waarom niet?

- Ik vind de registratie niet belangrijk
 Ik heb de registratie niet nodig
 Ik zou me belemmerd voelen door de registratie
 Anders, namelijk:

<< Terug

Verder >>

Monitor Professionalisering Jeugdzorg

Beroepscode

De beroepscode van NIP en NVO beschrijven kort en bondig de morele regels en richtlijnen, werkzame waarden en idealen van een beroepsgroep. Daarmee bieden ze een collectief ethisch kader voor de beroepsgroep.

Beroepscodes hebben uiteenlopende functies. Ze geven richting aan beroepsmatig handelen, maar geven ook aan waarom je iets zou moeten doen en welk hoger doel je ermee dient. Daarnaast bieden beroepscode informatie. Aan professionals, over wat de eigen beroepsgroep van ze verwacht, maar vooral ook aan anderen, in het bijzonder cliënten. Wat mogen zij verwachten van psychologen en orthopedagogen? En waaraan mogen ze hen houden? Een beroepscode is de eerste maatstaf waaraan het beroepsmatig handelen wordt getoetst.

<< Terug
Verder >>

Monitor Professionalisering Jeugdzorg

Kunt u van de onderstaande uitspraken aangeven in welke mate u het met deze uitspraak eens of oneens bent?

	helemaal mee oneens	mee oneens	niet mee eens, niet mee oneens	mee eens	helemaal mee eens
Ik ken de beroepscode voor mijn beroepsgroep	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind dat alle leden van mijn beroepsgroep zich aan de beroepscode moeten houden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik oefen mijn beroep uit conform de rechten en plichten zoals gesteld in de beroepscode	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<< Terug
Verder >>

Dat was de vragenlijst!

Hartelijk bedankt voor het invullen van de vragenlijst! Als je nog opmerkingen hebt, kun je die hieronder kwijt.

Opmerkingen:

<< Terug

Verzenden

Bijlage 3: De checklist voor organisaties

Monitor Professionalisering Jeugdzorg

Beste P&O-/HRM-medewerker,

In het kader van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg worden momenteel bij alle jeugdzorginstellingen actieplannen gemaakt. Om na te gaan in hoeverre het lukt om de professionalisering binnen uw organisatie verder op gang te brengen, wordt een monitorinstrument opgezet. Deze monitor is bedoeld om zicht te krijgen op de voortgang en resultaten van het professionaliseringstraject binnen de jeugdzorgorganisaties. Een onderdeel van de monitor is deze korte vragenlijst voor P&O-/HRM-medewerkers.

De vragen in deze vragenlijst gaan over hoe u op dit moment de mate waarin er ruimte is voor 'leren en ontwikkeling' in uw organisatie beoordeelt. Het invullen neemt slechts enkele minuten in beslag.

U heeft eerder een mail gehad van het Nederlands Jeugdinstituut met daarin de deadline voor het invullen van de vragenlijst. Alvast hartelijk dank voor het invullen!

Met vriendelijke groet,

Lianne Lekkerkerker,
namens het monitoring team van het Nederlands Jeugdinstituut

Algemene gegevens

Mijn organisatie:

Mijn functie:

Leren en ontwikkelen

Kunt u van de onderstaande uitspraken aangeven in welke mate u het met deze uitspraak eens of oneens bent?

	helemaal mee oneens	mee oneens	niet mee eens, niet mee oneens	mee eens	helemaal mee eens
In de organisatie hebben we leer- en opleidingsbeleid dat is afgeleid van de visie en strategie van de organisatie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Over de ontwikkeling van de medewerkers worden afspraken gemaakt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medewerkers en/of leidinggevenden bezoeken symposia, congressen, bijeenkomsten en houden vakliteratuur bij om ideeën voor vernieuwing op te doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	helemaal mee oneens	mee oneens	niet mee eens, niet mee oneens	mee eens	helemaal mee eens
Medewerkers volgen (bij)scholing, trainingen, cursussen en/of workshops om zich verder te ontwikkelen in hun werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bij het verdelen van taken letten we op de competenties en ambities van medewerkers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In de organisatie volgen nieuwe medewerkers een inwerkprogramma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In de organisatie worden beginnende professionals de eerste jaren begeleid naar vakvolwassenheid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dat was de vragenlijst!

Eventuele opmerkingen kunt u hieronder kwijt.

Opmerkingen: