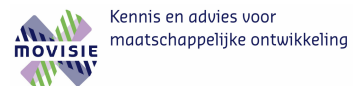


Actieplan

Professionalisering in de Jeugdzorg



© 2007 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 actieplan is opgesteld door:

HBO-raad, MOgroep, MOVISIE, NIP, NJi, NVMW/Phorza en NVO

Het projectteam dat het *Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg* opstelde, bestond uit:

Flip Dronkers (NIP)

Elke van der Heijden (HBO-raad)

Harry Hens (MOVISIE)

Denis Koets (NVO)

Carolien Konijn (Nji), later vervangen door Marianne Berger (Nji)

Iris Leene (NVMW/Phorza)

Mariska van der Steege (Nji)

Caroline Verkerk (MOgroep)

Utrecht, juni 2007

Contact:

Deelproject Beroepenstructuur voor de Jeugdzorg: Harry Hens (h.hens@movisie.nl)

Deelproject Versterking beroepsverenigingen / Beroepsregister en beroepsregistratie: Iris Leene (ileene@nvmw.nl)

Deelproject Beroepscode en tuchtrecht: Annematt Collot d'Escury-Koenigs (A.L.CollotDEscury-Koenigs@uva.nl)

Deelproject Actualisering opleidingen: Elke van der Heijden (heijden@hbo-raad.nl)

Plan van aanpak professionalisering MOgroep: Caroline Verkerk (verkerk@mogroep.nl)

Programmacoördinatie: Marianne Berger (m.berger@nji.nl)

Deze publicatie is te downloaden van de websites www.jeugdpsycholoog.nl; www.mogroep.nl; www.nji.nl; www.nvo.nl; www.hbo-raad.nl; www.nvmw.nl en www.phorza.nl.

Op basis van dit rapport is ook een factsheet verschenen, op te vragen bij het secretariaat van het NJi Kenniscentrum, Gea Koedam (g.koedam@nji.nl).

Inhoud

<i>Inleiding</i>	5
<i>Organisatie van het programma</i>	11
<i>Overzicht deelprojecten</i>	15
<i>Deelproject 1: Beroepenstructuur in de Jeugdzorg</i>	23
<i>Deelproject 2a: Versterking beroepsverenigingen</i>	27
<i>Deelproject 2b: Beroepsregister en Beroepsregistratie</i>	33
<i>Deelproject 3: Tuchtrect en beroepscode</i>	37
<i>Deelproject 4: Opleidingen</i>	41
<i>Bijlage 1. Overzicht kwaliteitstrajecten en verbeteracties in de Jeugdzorg</i>	49

Professionalisering van de Jeugdzorg

is het bevorderen van professioneel handelen in de sector. Professioneel handelen¹:

- steunt op *evidence based* kennis die binnen een geformaliseerde en uitgebreide opleiding wordt verworven; binnen deze opleiding worden vaardigheden ook in praktijksituaties getraind (*training on the job*);
- vindt plaats binnen kaders (zoals standaarden voor *good practices*, beroepscodes, beroepsprofielen, protocollen en (klachten)regelingen) die door beroepsgroep, branche en/of overheid worden bepaald;
- wordt mede gekenmerkt door reflectie, systematisering van ervaring, intervisie, bijscholing en het streven naar kwaliteitsverbetering;
- kent een eigen autonomie en verantwoordelijkheid, en wordt in de regel tegen betaling verricht.

Inleiding

Op uitnodiging van de directie Jeugdbeleid van het ministerie van VWS kwam 25 januari jongstleden een aantal bij de Jeugdzorg betrokken partijen bij elkaar om van gedachten te wisselen over de professionalisering in de Jeugdzorg. Aanwezig waren vertegenwoordigers van het beleid (VWS, Justitie, IPO), de praktijk (zorgaanbieders, inclusief particuliere justitiële jeugdinstellingen, bureaus jeugdzorg, GGZ, MOgroep), de beroepsverenigingen (Phorza, NIP, NVO, NVMW, BMJ), de wetenschap en kennisinstellingen (Universiteiten en NJi) en cliëntenorganisaties (Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg). In deze bijeenkomst werd een inventarisatie gemaakt van de standpunten van de deelnemers over de te nemen stappen in een door iedereen onderkende noodzaak tot verdere professionalisering van de Jeugdzorg. Er tekende zich in grote lijnen consensus af. Daarmee was de eerste stap in de professionaliseringsslag gezet. Voormalig staatssecretaris Ross-van Dorp van VWS maakte vervolgens tijdens het congres *Jeugdzorg in Onderzoek* op 26 januari bekend één miljoen euro ter beschikking te stellen voor afrekenbare afspraken met de gezamenlijke partijen binnen de Jeugdzorg. Het belang dat de overheid hecht aan professionalisering is nogmaals onderstreept in een brief d.d. 5 april 2007 van de Minister voor Jeugd en Gezin aan de Tweede Kamer waarin wordt gesteld dat 'voor de totale Jeugdzorg, dus zowel in het vrijwillige als in het gedwongen kader geldt dat professionalisering, waaronder de invoering van tuchtrecht, veel aandacht zal krijgen' (p.3).

¹ Overgenomen uit: *Professionaliteit in de zorg voor mensen met functiebeperkingen*, een publicatie van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (2006).

Werkwijze

Om vanuit de standpunten en opvattingen van de betrokken partijen tot een werkbaar plan van aanpak voor de professionalisering van de sector te komen, is vervolgens een projectteam in het leven geroepen om dit voor te bereiden. Dit projectteam is samengesteld uit vertegenwoordigers van het veld en werd voorgezeten door het NJi. Zij kwamen in de periode februari tot april 2007 vijf keer bij elkaar. Het resultaat van deze groep ligt voor u in de vorm van dit *Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg*. Doel van het actieplan is om te komen tot een beroepenstructuur voor de Jeugdzorg en de daarbij behorende competenties, tot daarop afgestemde opleidingen en bij- en nascholingstrajecten, en tot de versterking van beroepsverenigingen in de sector met een daarbij behorende sanctioneerbare beroepsethische code. Met dit plan is een tweede stap gezet.

Reikwijdte

Dit actieplan strekt zich uit over de Jeugdzorgsector in de volle breedte: de lokale eerstelijns en preventieve Jeugdzorg, de Bureaus Jeugdzorg, de geïndiceerde Jeugdzorgvoorzieningen, de justitiële Jeugdzorg, de Jeugd-GGZ en de LVG-sector. Binnen deze brede sector zet de branche Jeugdzorg nu in op een professionaliseringsslag. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de ervaringen die de Jeugd-GGZ en de LVG-sector al hebben opgedaan. Het accent ligt dan ook bij de Bureaus Jeugdzorg, de geïndiceerde Jeugdzorgvoorzieningen, inclusief de Justitiële Jeugdinrichtingen. Bij de uitvoering worden verbindingen gelegd met ketenpartijen die niet direct op programmaniveau participeren en wordt expertise wederzijds benut.

Initiatieven

Het onderwerp professionalisering staat nadrukkelijk op de agenda van de Jeugdzorg. Vandaar dat het projectteam in dit actieplan kon aansluiten bij enkele bestaande rapportages en lopende projecten op dit gebied. Vorig jaar bracht de MOgroep een Plan van aanpak professionalisering Jeugdzorg uit, waarin de nu door het projectteam gevolgde lijnen voor professionalisering van de Jeugdzorg al werden aangegeven. De geformuleerde kwaliteitsimpulsen uit dit plan vormen dan ook een belangrijk kader voor de inrichting van het Actieplan Professionalisering.²

Daarnaast is het feit dat de bestaande beroepsverenigingen voor MBO/HBO-werkers in de Jeugdzorg inmiddels samenwerken in het Platform sociaal agogische beroepen vermeldenswaard. Ook is van belang te noemen dat voor de versterking van de beroepsverenigingen in de Jeugdzorg de inrichting van de beroepsverenigingen voor psychologen (NIP), (ortho)pedagogen en onderwijskundigen (NVO) en maatschappelijk werkers (NVMW) tot voorbeeld kunnen dienen. De door deze verenigingen gehanteerde beroepsethische code(s) en het daaraan gekoppelde tuchtrecht hebben zich bewezen. Van belang is ook het werk dat in het kader van het onlangs gestarte project Beroepenstructuur Jeugdzorg (NJi, MOVISIE en MOgroep) wordt verricht. Bovendien is het NJi - samen met anderen - bezig kennisdatabanken in te richten die bruikbaar zijn voor professionals onder

² De kwaliteitsimpulsen zijn:

1. verheldering beroepsvarianten in de Jeugdzorg / de vakbekwame professional;
2. beroepsopleidingen, postinitieel beroepsonderwijs, bij- en nascholing / de lerende professional;
3. kennisontwikkeling en kennismanagement / de lerende organisatie en
4. professionalisering en beroepsorganisatie.

Conform de afspraken, gemaakt tijdens de préconferentie, richt het actieplan zich vooral op de kwaliteitsimpulsen 1, 2 en 4.

meer in de Jeugdzorg. Al deze kennis en ontwikkelingen hebben een plaats in het hier gepresenteerde Actieplan Professionalisering Jeugdzorg.

Belang van professionalisering

Er is haast bij de professionalisering van de Jeugdzorg. Daar zijn alle betrokkenen het ook over eens. De sector wil meer aandacht schenken aan het beter toerusten en faciliteren van professionals, en wil hen tegelijkertijd beter kunnen beschermen tegen oneigenlijke strafrechtelijke interventies. De projectvoorstellen in dit actieplan richten zich op de toerusting van professionals die werkzaam zijn in het primaire proces: de hulpverlening aan jeugdigen en hun ouders. Maar ook goed toegeruste professionals komen alleen tot hun recht in een werkomgeving die hun expertise vleugels geeft. Aandacht is daarom nodig voor de werkomgeving, en daarmee voor arbeidsvoorwaarden, organisatiestructuren van de Jeugdzorg en voor de kwaliteit van management van de organisaties. Aandacht is tevens nodig voor de plaats en de bevoegdheden van de verschillende professionals binnen Jeugdzorgorganisaties. De in het kader van dit actieplan in te stellen stuurgroep zal deze aan de werkomgeving gerelateerde onderwerpen op de agenda houden en zo mogelijk aanvullende projecten die deze randvoorwaarden als focus hebben entameren.

We vinden het van belang om te benadrukken dat het door ons voorgestelde plan voor de toerusting van professionals niet impliceert dat wij de huidige kundigheid en inzet van werkers in de Jeugdzorg niet op waarde weten te schatten. Bij professionalisering gaat het erom de kwaliteiten van beroepskrachten te kaderen in een beroepsstructuur, deze verder te ontwikkelen in opleidings- en bijscholingstrajecten, en deze vanuit een versterkte beroepsvereniging te voorzien van een sanctioneerbare beroepscode. Door werkers in de Jeugdzorg op deze wijze een professioneel kader te verschaffen waarbinnen zij hun taken kunnen vervullen, hopen wij hen te steunen bij het uiterst belangrijke werk waar zij voor staan.

Visie op professionalisering

Het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg is geschreven vanuit een expliciete visie op professionalisering. Aanknopingspunten voor deze visie zijn ondermeer te vinden in het Plan van aanpak Professionalisering Jeugdzorg van de MOgroep, waarin professionalisering wordt aangeduid als “een continu en dynamisch proces dat enerzijds gericht is op het uitdiepen en verbeteren van het beroep, het maken van het beroep tot een professie, en anderzijds op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de cliënt” . Het professionaliseringsproces houdt in dat de professional de zich door anderen (van buitenaf) aangedragen nieuwe technieken en methodieken eigen maakt, en dat de professional (van binnenuit) leert van zijn werkervaringen in de beroepspraktijk. De professional benut expliciete kennis en doet nieuwe praktijkkennis op. De professional dient de praktijkkennis te expliciteren en vervolgens te werken aan formalisering. Daarmee werkt de professional aan een gemeenschappelijk aanvaarde (nieuwe) kennisbasis binnen de arbeidsorganisatie én de beroepsgroep.

Professionalisering heeft - naast het uitdiepen en verbeteren van een beroep - vooral tot doel de kwaliteit van de dienstverlening aan de cliënt te verbeteren. Wetgeving, infrastructuur, kwaliteitsbeleid, richtlijnen en beschikbaarheid van methodieken zijn noodzakelijke randvoorwaarden voor goede Jeugdzorg, maar het is uiteindelijk de professional die in de directe relatie met de cliënt de kwaliteit van de zorg moet waarmaken. Professionele Jeugdzorg is een noodzakelijke conditie om tot de realisering van de kerndoelen van de Jeugdzorg te komen. Van belang is dat de Jeugdzorgorganisaties veel

werk maken van de verdere professionalisering van de branche. Naast professionaliteit zetten Jeugdzorgorganisaties in op wetenschappelijke onderbouwing van methodieken, cliëntenparticipatie en het optimaliseren van de bedrijfsvoering.

Door middel van het uitvoeren van de activiteiten in dit actieplan kan de volgende vraag worden beantwoord: "...hoe je het aanwezige innovatieve vermogen in de Jeugdzorg kan blijven koesteren en waarborgen, zodat het onderdeel is en blijft van het vakmanschap in de Jeugdzorg én een systeem kan ontwikkelen waarin vakmanschap geborgd is binnen organisaties die voldoen aan kwaliteitscriteria, die afspraken maken met elkaar over de inhoud en het onderhoud van het vakmanschap; die willen laten zien dat deze kwalitatief goede instellingen door middel van vakmanschap op effectieve wijze hulpverleners" (Plan van aanpak Stuurgroep Professionalisering MOgroep).

Op basis van deze visie op professionalisering is competentieontwikkeling op de werkvloer dan ook één van de peilers waarop de professionalisering rust, naast de beroepsvorming, de beroepsopleiding en de beroepsorganisatie. Belangrijk is om te beschrijven welke beroepen of beroepsvarianten de Jeugdzorg in de toekomst nodig heeft. Aan de hand van veelvoorkomende clusters van met elkaar samenhangende taken, die door één of meerdere beroepsgroepen in de Jeugdzorg worden uitgevoerd, moeten competenties in kaart gebracht en geordend worden om een effectieve en kwalitatief goede dienstverlening te kunnen realiseren. Met deze geordende competenties kan de landelijke en regionale samenwerking tussen onderwijsorganisaties en Jeugdzorginstellingen worden geoptimaliseerd. Belangrijk is het leren op de werkplek en het sturen op competenties te borgen in de Jeugdzorgorganisaties. Bovendien is het van belang dat beroepskrachten in een beroepsvereniging met elkaar wetenschappelijke en praktijkkennis delen en expliciteren, als manier om te werken aan professionalisering. Om dit mogelijk te maken is versterking van beroepsverenigingen die relevant zijn voor de Jeugdzorg van belang. Goed ontwikkelde beroepsverenigingen zullen bovendien onderdak kunnen bieden aan de voor de professionalisering van de Jeugdzorg benodigde beroepsregisters, beroepsethische codes en de toepassing van een hierop geënt tuchtrecht. Op termijn lijkt een wettelijke erkenning van de bij de verenigingen gehuisveste beroepsregisters in ieder geval wenselijk. Of toegewerkt zou moeten worden naar één wettelijk register voor beroepen in de Jeugdzorg zoals de BIG is onderwerp van discussie in de stuurgroep, die als onderdeel van het actieplan geëntameerd wordt. Uitgangspunt hierbij is dat wordt beoogd te komen tot een kwaliteitskader dat recht doet aan de pluriformiteit van verschillende beroepsgroepen die binnen de Jeugdzorg werkzaam zijn.

Programmadoelen

In dit *Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg* staat een aantal programmadoelen centraal. Deze sluiten aan bij de hiervoor geformuleerde visie. De programmadoelen zijn:

- ontwerpen van een beroepenstructuur, als basis voor de professionalisering in de Jeugdzorg en voor het vormgeven van competentie management door werkgevers;
- versterken van beroepsverenigingen die relevant zijn voor de Jeugdzorg, in het bijzonder de beroepsverenigingen met de laagste organisatiegraad;
- inrichten en versterken van beroepsregisters voor medewerkers in de Jeugdzorg en komen tot beroepsregistraties;
- kennisopbouw en -ontwikkeling rond beroepsethiek en ontwikkeling van een kwalitatief hoogwaardig verenigingstuchtrecht voor sociaal agogen die hier nog niet over beschikken;
- inventariseren en oplossen van knelpunten bij een verantwoorde beroepsuitoefening;

- optimaliseren van de inzet van de onderwijssector bij de professionalisering van de Jeugdzorg en verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de laatste ontwikkelingen binnen de Jeugdzorg.

Deze programmadoelen worden gerealiseerd middels een viertal deelprojecten:

1. beroepenstructuur voor de Jeugdzorg (projectleiding: NJi/MOVISIE);
- 2a. versterking beroepsverenigingen (projectleiding: NVMW/Phorza);
- 2b. beroepsregister en beroepsregistratie (projectleiding: NVMW/Phorza);
3. tuchtrecht en beroepscode (projectleiding: NIP/NVO);
4. actualisering HBO en verbetering opleidingscontinuüm (projectleiding: HBO-raad); databank na- en bijscholing (projectleiding: MOgroep/NJi)

Deze deelprojecten worden in het vervolg van dit actieplan verder toegelicht.

Samenhang met andere kwaliteitstrajecten³.

Om de professionalisering van de Jeugdzorg te verbeteren is het - naast diverse randvoorwaarden zoals tuchtrecht, beroepenstructuur, goede opleidingen, goed georganiseerde beroepsverenigingen – van belang om professionals inhoudelijk te ondersteunen bij het verbeteren van het beroepsmatig handelen. Momenteel zijn er tal van ontwikkelingen in het werkveld die dit beogen. Het *Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg* hangt nadrukkelijk samen met andere kwaliteitstrajecten die momenteel door de Jeugdzorg worden uitgevoerd. Met name worden genoemd trajecten als ‘effectieve interventies’ en ‘HKZ-certificering’. Deze vormen, evenals het onderwerp professionalisering, zijn onderdeel van het verbeteragenda Jeugdzorg die het Rijk, IPO en de MOgroep gezamenlijk hebben opgesteld. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van een aantal kwaliteitstrajecten.

Leeswijzer

Hierna volgt het daadwerkelijke actieplan waarin we kort per onderwerp aangeven welke doelen en activiteiten worden beoogd. Globaal worden daarbij ook de te bereiken resultaten, de planning en de kosten aangegeven. Daarna is ieder deelproject uitgebreider uitgewerkt in een plan van aanpak met een planning en meer gespecificeerde begroting van de kosten. Begonnen wordt met een toelichting op de organisatie van het programma.

³ Omdat vanuit de organisaties alleen de bureaus jeugdzorg en de geïndiceerde Jeugdzorgvoorzieningen in het projectteam vertegenwoordigd waren, ontbreken in dit Actieplan de reeds bereikte resultaten en initiatieven op het vlak van professionalisering in de andere sectoren.

Organisatie van het programma

Het Actieplan bestaat uit meerdere programmaonderdelen waarbij meerdere partijen betrokken zijn. Voor het welslagen van het plan is het van belang dat de verhouding tussen deze partijen helder geregeld is en dat een slagvaardige programmaorganisatie wordt ingericht. Hieronder wordt uiteengezet hoe het programma georganiseerd is.

Looptijd

Het Actieprogramma wordt uitgevoerd in een periode van drie jaar: medio 2007 tot medio 2010.

Samenwerkingspartners

In het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg werkt een aantal partners met elkaar samen:

- Werkgevers/uitvoeringsorganisaties Jeugdzorg: MOgroep
- Beroepsverenigingen: NIP, NVO, NVMW, Phorza
- Opleidingen: HBO-raad (en later mogelijk: MBO-raad en partner universiteiten, bijvoorbeeld Overleg Decanen Sociale Wetenschappen / DSW)
- Cliënten: Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg

Deze partijen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de realisatie van het Actieplan. Zij werken samen met het NJi die de rol van ondersteuningspartner heeft. Deze partners sluiten een convenant af waarin het gezamenlijke draagvlak voor het actieplan duidelijk wordt, het commitment wordt vastgelegd, de samenwerking wordt geregeld en de inspanningen die de partijen zullen plegen worden gespecificeerd.

Financiering

De subsidie voor de vier deelprojecten uit dit Actieplan wordt aangevraagd bij het programmaministerie voor Jeugd en Gezin.

De subsidie wordt aangevraagd door en toegekend aan de partner die trekker is van een project. Dit zijn: NIP/NVO, NVMW/Phorza, HBO-raad en NJi/MOVISIE. Over de financieringswijze van de programmacoördinatie (deelprojectoverstijgend) vindt nog nader overleg plaats. In de subsidievoorwaarden wordt meegenomen dat de deelprojecten onderling samenwerken en afstemmen.

Stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit de samenwerkingspartners, te weten de beroepsverenigingen, de werkgevers/uitvoeringsorganisaties van Jeugdzorg, de opleidingen en de cliënten. Ook is het programmaministerie voor Jeugd en Gezin, de subsidiegever voor de vier projecten, vertegenwoordigd. Verder kunnen (waarnemende) leden met een adviserende rol zitting hebben op basis van deskundigheid. Mw. Ella Kalsbeek is voorzitter van de stuurgroep (op persoonlijke titel). De rol van de stuurgroep is te typeren als regisserend, toetsend, coördinerend, adviserend en verbindend. De stuurgroep werkt op basis van consensus. Eventueel worden afspraken gemaakt over stemverhoudingen.

De stuurgroep heeft de centrale regie over het Actieplan, binnen de in het plan aangegeven kaders en stuurt het programma op hoofdlijnen aan op basis van consensus tussen de samenwerkingspartners. De stuurgroep toetst of het Actieplan binnen de kaders zoals omschreven wordt uitgevoerd. De stuurgroep draagt zorg voor de samenhang tussen de

programmaonderdelen en daarmee voor de efficiënte realisatie van het programma als geheel.

De stuurgroep zal aan het einde van de looptijd van het Actieplan aan de hand van een eindrapportage over de bereikte resultaten een advies aan de sector geven hoe de professionalisering van de Jeugdzorg voort te zetten.

Tot de taakstelling van de stuurgroep behoort ook het voeren of organiseren van discussies over wat er (nog meer) nodig is om de Jeugdzorg, naast het optimaliseren van de huidige context, verder tot een professionele sector te laten uitgroeien. Deze discussies vinden plaats in afstemming met de discussies die binnen de deelprojecten al worden georganiseerd. De onderwerpen voor deze discussies worden verbonden met het thema professionalisering. Specifieke inhoudelijke aandachtspunten voor de stuurgroep in dit kader zijn: wettelijke erkenning, wettelijk tuchtrecht, positionering van de professional, benodigde expertise binnen de Jeugdzorg en positionering van deze expertise om de zorg aan het kind optimaal te maken. Met name bij dit laatste onderwerp is het verder ontwikkelen van een toekomstgerichte benadering van belang. Naast een optimalisering van de huidige situatie, waarbinnen de nadruk ligt op de transitie van beroep naar professie, moet een verdiepingsslag gemaakt worden aan de hand van een toekomstvisie, waarbij de contouren geschetst worden van een ideaalsituatie.

Projectleiding

Elk deelproject wordt aangestuurd door een projectleider, aangesteld door de organisatie die de subsidie ontvangt van het programmaministerie voor Jeugd en Gezin. De projectleider heeft de dagelijkse leiding over het deelproject en is binnen de gegeven randvoorwaarden van de eigen organisatie en de subsidieverlening verantwoordelijk voor het behalen van de resultaten binnen het deelproject.

Projectgroep

De projectgroep bestaat uit de projectleiders van de deelprojecten en een vertegenwoordiger van de MOgroep, betrokken bij Plan van Aanpak Professionalisering MOgroep (in verband met de afstemming).

De projectgroep heeft tot taak om de hoofdlijnen van de programmaopzet uit te werken naar inhoudelijk en operationeel niveau. Hierbij zijn de projectleiders van de deelprojecten verantwoordelijk voor de uitwerking en uitvoering van hun eigen deelproject. De projectgroep draagt op operationeel niveau zorg voor de samenhang en afstemming tussen de verschillende programmaonderdelen.

De projectgroep rapporteert aan de stuurgroep (op basis van rapportages deelprojecten en overall rapportage). De projectleiders worden op basis van de agenda uitgenodigd voor de stuurgroep.

Programmacoördinatie

Om de samenhang in het programma en een efficiënte uitvoering te waarborgen wordt gekozen voor een programmacoördinatie die ten dienste staat van de projectleiders en van de stuurgroep. In dit kader biedt de programmacoördinatie ondersteuning bij het behalen van de gezamenlijke programmadoelen en het onderling afstemmen van de deelprojecten. De partijen beleggen de programmacoördinatie van het Actieplan Professionalisering bij het NJi. In dit kader voert het NJi de volgende activiteiten uit:

- secretariaat van de stuurgroep (afstemming met voorzitter, voorbereiding en verslaglegging vergadering, bespreken van tussentijdse ontwikkelingen);

- samenstellen rapportage voor de stuurgroep, op basis van de rapportages uit de deelprojecten;
- maken van een communicatieplan, in afstemming met de deelprojecten;
- organiseren en begeleiden van het projectgroepoverleg gericht op uitwisseling tussen de deelprojecten zodat samenwerking en afstemming plaats vindt;
- organiseren discussies/expertmeetings (deelprojectoverstijgend) in verband met planvorming professionalisering Jeugdzorg in overleg met de stuurgroep;
- afstemming met het programmaministerie voor Jeugd en Gezin over operationele zaken rondom maken deelbegrotingen, plannen van aanpak, rapportage etc. (deelprojectoverstijgend);
- evaluatie opbrengsten Actieplan in 2010 en voorbereiding advies voor vervolgactiviteiten;
- samenstellen en verspreiden handzame versie van het actieplan en van de resultaten (op programmaniveau).

De totale kosten voor de organisatie van de uitvoering bedragen € 90.000,-.

Overzicht deelprojecten

1. Beroepenstructuur Jeugdzorg

Een belangrijke basis voor professionalisering is een heldere ordening van en samenhang tussen de verschillende vormen van beroepsuitoefening. Om die reden is voor de branches Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg, Kinderopvang en Gehandicaptenzorg de afgelopen periode een nieuwe beroepenstructuur tot stand gebracht. Door de vele veranderingen die de Jeugdzorg de afgelopen jaren heeft doorgemaakt, is er momenteel grote behoefte aan een specificering van de beroepenstructuur voor de Jeugdzorg (BIJ).

Specifieke onderdelen binnen de Jeugdzorg - zoals het werken in de de Bureaus Jeugdzorg, waaronder ook de Jeugdbescherming en Jeugdreclassering, Raad voor de Kinderbescherming, de (gesloten) Jeugdzorg, de Jeugd-GGZ, de Jeugd-LVG, Justitiële Jeugdinrichtingen, de Opvoedingsondersteuning, toekomstige Centra voor Jeugd en Gezin, Jeugdgezondheidszorg, de Zorgadviesteams, MEE, Bureau HALT en het Algemeen Maatschappelijk Werk, - worden in de BIJ uitgebreider beschreven en aangescherpt.

Het benadrukken van de verandering - die de Jeugdzorg doormaakt – impliceert dat het ontwikkelen van een nieuwe beroepenstructuur niet louter wil volstaan met het in kaart brengen van de bestaande werkelijkheid, maar juist ook wil anticiperen op een inrichting van de beroepsuitoefening in de Jeugdzorg die wenselijk is in de toekomst. Een tweede aandachtspunt is dat door de partijen die zitting hebben in de stuurgroep de wens is uitgesproken expliciet aandacht te besteden aan de rol en positie van gedragswetenschappers binnen het primaire proces van de Jeugdzorg.

Deze nieuwe beroepenstructuur vormt een belangrijke basis voor de verdere professionalisering in de Jeugdzorg. Bij het opstellen hiervan zal nadrukkelijk gebruik gemaakt worden van de kennis en deskundigheid van beroepskrachten uit het werkveld, het onderwijs, personeels- en opleidingsfunctionarissen, staf, management en experts op landelijk niveau. De beroepenstructuur maakt duidelijk over welke competenties vakvolwassen beroepskrachten moeten beschikken om het werk adequaat te kunnen uitoefenen, omschrijft de taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden en rollen van beroepskrachten. Ook kan via de beroepenstructuur de nieuwe beroepsuitoefening vertaald worden naar de vraag aan het initiële en postinitiële onderwijs welke professionals de branche Jeugdzorg nu en in de toekomst vraagt. In het bezit van de BIJ hebben de Jeugdzorgorganisaties een standaard in huis voor kwaliteitsbeleid en personeelsmanagement. Beroepskrachten en werkgevers kunnen afspraken maken over het inrichten van loopbanen.

Wanneer de BIJ eenmaal tot stand gebracht is, kan deze up-to-date gehouden worden door deze een plaats te geven op het competentieweb (<http://www.competentieweb.nl>). Deze digitale databank van competenties maakt het mogelijk de beroepenstructuur voor lange tijd te onderhouden door nieuwe trends en ontwikkelingen uit de beroepspraktijk toe te voegen.

Het Nederlands Jeugdinstituut / NJi en MOVISIE Beroepsontwikkeling ontwikkelen gezamenlijk de beroepenstructuur voor de Jeugdzorg. Dit project is geïnitieerd door de MOgroep. De eerste fase, die momenteel reeds in uitvoering is, wordt gefinancierd door het NJi en de directie jeugdbeleid van het ministerie van VWS en zal worden afgesloten in

2007. Financiering voor de tweede fase van dit project wordt in het kader van dit actieplan aangevraagd. Deze fase zal in het najaar van 2008 worden afgerond.

De totale kosten voor dit projectonderdeel zijn € 220.000,-. Het NJi heeft reeds € 50.000,- gereserveerd voor de taken die het Kenniscentrum Jeugd & Opvoeding gaat uitvoeren voor de tweede fase van dit project. MOVISIE neemt de onderhoudskosten van de beroepenstructuur in 2009 op zich (€ 40.000,-). Voor dit onderdeel wordt daarom in het Actieplan € 130.000,- aangevraagd.

2a. Versterking beroepsverenigingen

Beroepsverenigingen leveren een noodzakelijke bijdrage aan de professionalisering van beroepsbeoefenaren. Kerntaken van een beroepsvereniging zijn:

- belangenbehartiging en strategische positionering;
- actief bijdragen aan en stimuleren van de beroepsontwikkeling en de kwaliteit van de beroepsuitoefening;
- het zorgdragen voor de kwaliteit van het beroep onder andere door het ontwikkelen en uitdragen van beroepsprofielen, het faciliteren van beroepsopleidingen en toetsing van bij- en nascholing, beroepsregistratie en de beroepscode en het zonodig toetsen van de naleving ervan door middel van verenigingsstuchtrecht;
- het zorgdragen voor de kwaliteit van het beroep door het initiëren van en participeren in praktijkonderzoek en bijdragen aan richtlijnontwikkeling waar nuttig en noodzakelijk;
- individuele dienstverlening aan de leden.

De beroepsvereniging is hét platform waar beroepsbeoefenaren maar ook cliënten en werkgevers terecht kunnen voor professionalisering van het beroep. In Nederland bestaat een groot aantal beroepsverenigingen. Relevant voor de Jeugdzorg zijn het NIP (Nederlands Instituut van Psychologen), de NVO (Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen), de NVMW (Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers) en Phorza (de beroepsorganisatie van werkers in sociale en/of (ortho)pedagogische functies). Lidmaatschap van een beroepsvereniging is vrijwillig en wordt soms fiscaal gefaciliteerd door de werkgever. Registratie bij een beroepsvereniging is vaak vrijwillig maar wordt in toenemende mate door werkgevers gestimuleerd als onderdeel van kwaliteitsbeleid.

De beroepsbeoefenaren binnen het NIP en de NVO zijn relatief goed georganiseerd; zeker 40% van de beroepsbeoefenaren die werkzaam zijn in de Jeugdzorg is lid. Vermoedelijk ligt dit percentage nog hoger. De beroepsbeoefenaren in de sociaalagogische sector zijn minimaal georganiseerd. Slecht 3,2% van de sociaal agogen die werkzaam zijn in de Jeugdzorg is lid van een beroepsvereniging. Dat er onder sociaal agogische werkers in de Jeugdzorg behoefte bestaat aan een beroepsvereniging, komt naar voren uit een enquête die is uitgezet onder de medewerkers van bureaus jeugdzorg.

Het doel van dit projectonderdeel is de versterking van de beroepsverenigingen in kwantitatieve zin. Dit heeft betrekking op alle betrokken beroepsverenigingen maar met het accent op de versterking van de beroepsverenigingen met de laagste organisatiegraad; dit zijn de sociaal agogische beroepsverenigingen.

De aanpak is verdeeld in vier fasen: bepalen uitgangspositie, het vastleggen van afspraken tussen beroepsverenigingen en werkgevers, ledenwerving, duurzame samenwerking tussen de beroepsverenigingen.

De beoogde resultaten voor dit deelproject zijn:

- 25% van de sociaal agogisch werkers in de Jeugdzorg is aangesloten bij een beroepsvereniging in 2010;
- 80% van de gedragswetenschappers in de Jeugdzorg is aangesloten bij een beroepsvereniging in 2010;
- afspraken tussen werkgevers en beroepsverenigingen;
- quick scan naar condities voor goede beroepsuitoefening;
- artikelen en een congres in 2008;
- nauwe en duurzame samenwerking tussen de beroepsverenigingen in de Jeugdzorg.

De totale kosten voor dit deelproject bedragen € 178.240,-.

2b. Beroepsregister en beroepsregistratie

Het beroepsregister en de beroepsregistratie zijn instrumenten gericht op de versterking en de borging van de kwaliteit van de beroepsuitoefening. In Nederland bestaan naast het register voor de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (BIG) verschillende beroepsregisters die verbonden zijn aan een beroepsvereniging. Het NIP, de NVO, de NVMW en Phorza, de beroepsverenigingen die relevant zijn voor de Jeugdzorg, hebben elk hun eigen beroepsregister(s). De wijze waarop de beroepsregisters van het NIP, de NVO, de maatschappelijk werkers en Phorza op dit moment zijn georganiseerd is verschillend. Het NIP en de NVO kennen al registers die relevant zijn voor gedragswetenschappers die werken in de Jeugdzorg. Binnen de registers van sociaal agogen is het aanbrengen van een specialisatie binnen het register noodzakelijk.

Het optimaliseren van de beroepsregisters is één onderdeel van de kwaliteitsslag die wordt gemaakt in het kader van dit deelproject. Overigens zijn de beroepsregisters van de NVMW, het NIP en de NVO los van dit projectonderdeel ook bezig met het ontwikkelen van kwaliteitsinstrumenten en continue verbetering van hun registers.

In het kader van het project wordt naast optimalisering van de registers ingezet op een toename van het aantal geregistreerden. Sociaal agogisch werkers en gedragswetenschappers die werken in de Jeugdzorg zijn op dit moment niet verplicht zich te registreren bij een beroepsregister. Bovendien zijn deze beroepen in de Jeugdzorg geen wettelijk erkende beroepen waaraan kwaliteitsnormen en eisen zijn gesteld. Dit is vooral opvallend omdat uit onderzoek blijkt dat het handelen, de kwaliteit en de kunde van de professional zeer bepalend is voor de effectiviteit van een begeleidings- of behandelingstraject. Verschillende onderzoeken tonen aan dat methodieken beperkt bijdragen aan de effectiviteit van de hulp. De werkgevers (h)erkennen in toenemende mate het belang van beroepsregistratie en nemen dit steeds vaker op als onderdeel van het kwaliteitsbeleid. Dit is in het belang van het beroep en in het publiek belang, zeker als dit wordt gedaan in samenhang met de invoering van competentie management. Een discussie over wettelijke erkenning van het beroep en beroepsregisters is noodzakelijk.

Het doel van dit deelproject is meerledig. Voor de sociaal agogen is zowel de aanpassing van het register als het inzetten op toename van het aantal geregistreerden belangrijk. Bij het NIP en de NVO ligt het accent op een toename van het aantal geregistreerden. Aanvullend hierop wordt een discussie gestart over nut en noodzaak van wettelijk verplichte c.q. erkende registratie. In de aanpak van het projectonderdeel zijn vier blokken onderscheiden: oprichting kamer / specialisatie binnen bestaande beroepsregisters sociaal agogen, het vastleggen van afspraken tussen beroepsverenigingen en werkgevers, toename aantal

geregistreerden en discussie met de partners die zijn vertegenwoordigd in de stuurgroep over wettelijk verplichte / erkende registratie. De beoogde resultaten van dit deelproject zijn:

- kwalitatief hoogwaardige registers waar medewerkers in de Jeugdzorg zich kunnen laten registreren in herkenbare kamers / specialisaties;
- expertconferentie en positiedocument wettelijk verplichte / erkende registratie;
- 25% van de sociaal agogisch werkers in de Jeugdzorg is ingeschreven in het beroepsregister 2010;
- 70% van de gedragswetenschappers in de Jeugdzorg is ingeschreven bij het beroepsregister in 2010;
- tenminste 60% van de werkgevers in de Jeugdzorg faciliteert hun werknemers wanneer deze zich laten registreren in een beroepsregister.

De totale kosten voor dit projectonderdeel zijn € 175.000,-.

3. Tuchtrect en beroepscode

Het nieuwe kabinet heeft veel aandacht voor jeugd en gezin. Dat is een goede ontwikkeling. De discussie over de kwaliteit van en de verantwoordelijkheidsverdeling binnen de Jeugdzorg wordt volop gevoerd. Het nieuwe kabinet wil de realisatie van Centra voor Jeugd en Gezin waarin licht pedagogische hulp en opvoedingsondersteuning zijn georganiseerd met kracht oppakken. Voor de Jeugdzorg wordt gesproken over de invoering van tuchtrect. Het toetsingskader voor tuchtrect is de beroepscode, de gedragslijn voor het (ethisch) handelen van beroepsbeoefenaren.

Tuchtrect dient meerdere doelen: verantwoording door de professional over zijn handelen, bescherming van het publieke belang, bescherming van individuele cliënten, bescherming van de beroepsgroep en de kennisopbouw over hoe zich de beroepsethiek tot de praktijk verhoudt en vice versa. In het kader van het programma *Bruikbare rechtsorde* in 2005 stelde het ministerie van Justitie de werkgroep tuchtrect in. Samengevat is haar advies dat indien er sprake is van een wettelijk gekaderd beroep, er reden kan zijn om te voorzien in bij wet geregeld tuchtrect. Indien geen sprake is van een wettelijk gekaderd beroep is tuchtrect op verenigingsniveau voor de desbetreffende beroepsgroep de aangewezen weg.

Het beroep van de sociaal agoog in de Jeugdzorg is (nog) geen wettelijk erkend beroep. De NVMW kent verenigingstuchtrect. Dit geldt ook voor de beroepen van orthopedagoog en psycholoog; de respectievelijke beroepsverenigingen NVO en NIP kennen verenigings-tuchtrect.

Gezien de huidige praktijk wordt voor het onderdeel tuchtrect in dit actieplan aansluiting gezocht bij het verenigingstuchtrect. De werkingssfeer van het verenigingstuchtrect beperkt zich tot de leden en/of geregistreerden van beroepsverenigingen. Voor het succes van de werking van het verenigingstuchtrect is versterking van de beroepsverenigingen en versterking van het beroepsregister en de beroepsregistratie noodzakelijk. Voor de realisatie hiervan verwijst dit onderdeel terug naar de deelprojecten 2a en 2b.

Het doel van dit deelproject is kennisontwikkeling op het gebied van beroepscode en tuchtrect en de ontwikkeling van een kwalitatief hoogwaardig verenigingstuchtrect toegespitst op medewerkers voor die beroepen in de Jeugdzorg waar dat nog niet voor gerealiseerd is (sociaal agogen). Om dit doel te realiseren worden drie fasen doorlopen:

1. Vergelijking en kadering van de beroepscode voor gebruik in de Jeugdzorg / invoering tuchtrecht bij Phorza;
2. Kennisopbouw en kennisontwikkeling rond beroepsethiek en tuchtrecht, gebaseerd op bestaande en (onafhankelijke) beroepscode en toetsingscommissies, binnen een Tijdelijk Kwaliteitscollege Tuchtrecht;
3. Advies over structurele instelling Landelijk Kwaliteitscollege Tuchtrecht.

De beoogde resultaten van dit deelproject zijn de volgende:

- vergelijking van de beroepscode;
- klachtenreglement / verenigingstuchtrecht Phorza;
- kennisopbouw aan de hand van gebundelde uitspraken over 40 casussen;
- instelling Tijdelijk Kwaliteitscollege Tuchtrecht in de Jeugdzorg;
- advies over de structurele instelling Landelijk Kwaliteitscollege Tuchtrecht in de Jeugdzorg.

De totale kosten voor dit deelproject bedragen € 302.000,-.

4. Opleidingen

De basis van het professioneel handelen van de individuele werknemer wordt grotendeels gelegd tijdens zijn of haar opleiding. Vanuit dit oogpunt is het belangrijk om bij de bron van het professioneel handelen te beginnen en spelen de opleidingen naast de beroepsverenigingen en de werkgevers een significante rol in de professionalisering van de Jeugdzorg. Mede in aansluiting op de professionaliseringagenda van de MOgroep en van de verschillende beroepsverenigingen richt het *Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg* zich in dit onderdeel daarom op het actualiseren van de initiële opleidingen en een op de Jeugdzorg toegespitst opleidingscontinuüm van initiële opleidingen, MBO-HBO-WO, tot de postinitiële opleidingen.

Afstemming onderwijs-werkveld

De onderwijssector draagt de verantwoordelijkheid om de ontwikkelingen binnen het werkveld zo goed mogelijk te volgen en binnen het opleidingspakket een adequaat antwoord te formuleren op deze ontwikkelingen.

Het vierde deelproject van dit actieplan heeft als doel om vanuit de onderwijssector samen met de belangrijkste stakeholders in een keer een flinke stap te maken in de actualisatie van de opleidingen. In een reguliere afstemmingscyclus zou de onderwijssector de nieuwe beroepenstructuur moeten afwachten en op basis daarvan met wijzigingen in de relevante opleidingsprofielen komen. Dit traject zal zeker ook binnen het kader van het actieplan plaatsvinden, maar dit wordt voorafgegaan en versterkt door een inhoudelijke verkenning van het huidige onderwijsaanbod dat is toegespitst op de Jeugdzorg.

Verspreid over het land hebben onderwijs en werkveld verschillende initiatieven ontwikkeld zoals de gemeenschappelijke ontwikkeling van een minorenaanbod, de aanstaande start van een brede master Social Work, de ontwikkeling van een master Jeugdzorg, de verkenningen richting een master IPT en grootschalige bij- en nascholingstrajecten van het huidige bestand van werknemers.

De context van het actieplan en de ontwikkeling van de beroepenstructuur biedt de opleidingen de ruimte om op gestructureerde wijze en op landelijk niveau te verkennen welke initiatieven en pilots er reeds lopen en wat hierbinnen best practices zijn. Op basis hiervan kan de onderwijssector een duidelijk antwoord formuleren op de ontwikkelingen binnen de Jeugdzorg en de nieuwe beroepenstructuur.

Twee sporen: actualisatie Hoger Beroepsonderwijs en verbetering opleidingscontinuüm

Een eerste analyse van het opleidingsniveau binnen de Jeugdzorg laat zien dat het merendeel van de werknemers een achtergrond binnen het HBO heeft. Volgens het FCB zijn in totaal 26.000 mensen werkzaam in de Jeugdzorg⁴, waarvan 16.000 in een sociaal agogische functie. Dit zijn ongeveer 12.000 fte, waarvan tenminste 70% op HBO-niveau ingevuld wordt. Daarnaast hebben veel van de veranderingen binnen de Jeugdzorg in eerste instantie effect op die functies die door HBO-afgestudeerden worden ingevuld. De omvang van het aantal afgestudeerden in combinatie met het gegeven dat een groot deel van de spilfuncties binnen de Jeugdzorg door HBO-ers wordt vervuld, maakt het HBO tot een belangrijke toegangspoort voor professionalisering van de Jeugdzorg. Met deze wetenschap is er besloten dat binnen dit actieplan de focus op een adviestraject ter versterking van de hogere beroepsopleidingen ligt en dan met name gericht op de sociaal agogische opleidingen Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, Sociaal Pedagogische Hulpverlening, de opleiding Pedagogiek en de mogelijkheden tot postnitiële trajecten. De HBO-raad is als vereniging van hogescholen benaderd om dit onderdeel vorm te geven.

Om zowel de focus op het HBO te behouden, als het totaalbeeld van het initieel onderwijs in dit actieplan mee te nemen zijn er twee sporen voorzien. Het eerste spoor behelst de actualisatie van initiële en postnitiële opleidingen in het hoger beroepsonderwijs. Het tweede spoor bestaat uit het traject ten behoeve van het opleidingscontinuüm MBO-HBO-WO en de relevante postnitiële trajecten. Voor wat betreft het MBO zijn recentelijk in overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties de opleidingskwalificaties voor de zorg- en welzijnsopleidingen herzien. In dit kader is er ook een nieuwe kwalificatiestructuur ontwikkeld ten behoeve van de Jeugdzorgwerker. Tegen de achtergrond van de ontwikkeling van een nieuwe beroepenstructuur zal bezien moeten worden in hoeverre bijsturing of verdere specificatie gewenst is in het door de OVDB en de ROC's reeds ingezette en wettelijke gereguleerde traject. Met de MBO-raad en de OVDB zal in overleg worden getreden over de nadere uitwerking.

Voor het WO ligt het zwaartepunt binnen dit actieplan op de postacademische trajecten. Het initieel wetenschappelijke onderwijs richt zich voornamelijk op de voor de beroepsuitoefening noodzakelijke wetenschappelijke vorming van professionals, ook in de Jeugdzorg. Pas in het post-academische traject vindt gerichte beroepsvorming plaats.

Op basis van deze twee sporen kunnen de volgende resultaten voor dit onderdeel van het actieplan verwacht worden:

- rapportage over de verkenning van de huidige opleidingscompetenties, de bestaande differentiatiemogelijkheden, het minorenaanbod, postnitiële trajecten en de vergelijking daarvan met de competentieprofielen en beroepenstructuur in de Jeugdzorg (februari 2008);
- overzicht van de uitkomsten van de nieuwe beroepenstructuur in relatie tot de uitgangssituatie binnen het HBO;
- analyse van mogelijke aanpassingen in MBO en (post-)WO;

⁴ Deze cijfers zijn afkomstig uit het rapport *Regiomarge 2006 Jeugdzorg* van het FCB. Bij dit onderzoek is het FCB voor een definitie van de sector Jeugdzorg uitgegaan van alle instellingen die de CAO Jeugdzorg volgen gecombineerd met SBI-codes van het CBS uit 2003. Concreet betekent dit dat de bovenstaande cijfers zich beperken tot zorgaanbieders, bureaus Jeugdzorg en de particuliere justitiële instellingen.

- integraal advies en plan van aanpak voor onderwijsinstellingen en andere stakeholders over actualisering van het onderwijsaanbod inclusief een randvoorwaardelijk kader voor een succesvolle implementatie;
- advies voor de versterking van de opleidingsstructuur MBO-HBO-WO en de postinitiële trajecten, inclusief verbetering van doorstroommogelijkheden.

De totale kosten van dit onderdeel zijn € 200.000,-.

Na- en bijscholing en de DANS

Na- en bijscholing zijn een belangrijke aanvullende manier om de professional in het werkveld toe te rusten met kennis en vaardigheden die aansluiten bij de veranderende eisen van zijn of haar beroepspraktijk. Het NJi bereidt momenteel samen met de MOgroep een Databank Na- en Bijscholing voor de Jeugdzorg (DANS) voor. Deze databank wordt gefinancierd via de programmasubsidie van het programmaministerie Jeugd & Gezin aan het NJi. In het kader van deze databank wordt in nauwe samenwerking met de werkgevers (MOgroep) en de beroepsverenigingen (NIP, NVO, NVMW, Phorza) een kwaliteitskader voor de weging van cursorisch aanbod ontwikkeld. De DANS zal hiermee op termijn een overzicht bieden van beschikbare en kwalitatief voldoende bevonden cursussen en trainingen voor uitvoerend medewerkers in de Jeugdzorg. Op deze manier zal kwaliteitsverbetering van het scholingsaanbod worden gestimuleerd.

Omdat dit project al uit andere bronnen gefinancierd wordt, wordt hiervoor geen budget uit het actieplan gevraagd. De stuurgroep Professionalisering in de Jeugdzorg blijft dit onderwerp wel betrekken bij discussies over die professionalisering.

Totale begroting

In onderstaand schema hebben we de aangevraagde budgetten voor de uitvoering van het actieplan op een rij gezet.

Onderdeel	Aangevraagde budgetten periode 2007-2010
Programmacoördinatie en stuurgroep	€ 90.000
1. Beroepenstructuur	130.000
2a. Versterking beroepsverenigingen	178.240
2b. Beroepsregister en beroepsregistratie	175.000
3. Tuchtrect en beroepscode	302.000
4. Opleidingen	200.000
Totaal	€ 1.075.240

Deelproject 1: Beroepenstructuur in de Jeugdzorg

De Jeugdzorg heeft het afgelopen decennium een enorme ontwikkeling doorgemaakt. Er is een nieuwe wet, een nieuwe infrastructuur, de onderlinge verhoudingen tussen toegang en zorgaanbieders zijn structureel gewijzigd en er zijn plannen om de bekostigingssystematiek te stroomlijnen.

Verder zijn Jeugdzorginstellingen bezig met het doorvoeren van kwaliteitsontwikkeling en wordt er gewerkt aan een Databank Effectieve Jeugdinterventies en een Databank Instrumenten, Richtlijnen en Kwaliteitsstandaarden om de branche toe te rusten met evidence based methodieken en instrumenten. De Branche Jeugdzorg, het Rijk en het IPO stellen momenteel gezamenlijke kerndoelen voor de Jeugdzorg vast, die gekoppeld zullen worden aan prestatie-indicatoren waaraan de resultaten van de Jeugdzorg zullen worden afgemeten. Ook wordt op regionaal niveau gewerkt aan de monitoring van de resultaten van de Jeugdzorg en het vertalen hiervan naar een snelle feedback voor teams in de Jeugdzorg. Vorig jaar heeft de directie Jeugdbeleid van VWS besloten de preventieve Jeugdzorg te stimuleren met de ontwikkeling van gemeentelijke Centra voor Jeugd en Gezin, waarin opvoedingsondersteuning en jeugdgezondheidszorg worden samengebracht. Ook ontwikkelt het programmaministerie van Jeugd & Gezin de gesloten Jeugdzorg, onder meer door overheveling van capaciteit uit justitiële jeugdinrichtingen.

Deze ontwikkelingen brengen ingrijpende veranderingen met zich mee voor de professionele uitvoering van het werk in de Jeugdzorg. Nu de herstructurering in de Jeugdzorg voor een belangrijk deel doorgevoerd is, is het noodzakelijk om de balans op te maken welke functies en beroepen cruciaal zijn in onder meer de Bureaus Jeugdzorg, de Centra voor Jeugd en Gezin en de zorgaanbieders in de diversie deelsectoren (inclusief Gesloten Jeugdzorg).

In de transitieperiode van de afgelopen jaren hebben heel wat beroepskrachten in de Jeugdzorg cursussen, trainingen en bijscholingen gevolgd die hen toerusten voor de veranderde taken. Het is nu een noodzakelijke exercitie om uit die lappendeken van nieuw verworven competenties, kennis en kunde in beeld te brengen wat de kern vormt van de verschillende beroepen en functies in de Jeugdzorg. Ook is het noodzakelijk om de nieuwe beroepsuitoefening te vertalen naar de vraag aan het beroepsonderwijs welke professionals de branche Jeugdzorg nu en in de toekomst vraagt. Diezelfde functie kan de beroepenstructuur vervullen als het gaat om het helder in beeld krijgen van bij- en nascholingbehoefte. Daarom is nu het moment aangebroken om de veranderingen te verwerken in een nieuwe beroepenstructuur voor de Jeugdzorg. Deze nieuwe beroepenstructuur vormt daarmee een belangrijke basis voor de verdere professionalisering in de branche.

Doel

Het doel van dit deelproject is het ontwikkelen van een *Beroepenstructuur in de Jeugdzorg*. Daarbij zal nadrukkelijk gebruik worden gemaakt van de kennis en deskundigheid van beroepskrachten uit het werkveld, het onderwijs, personeels- en opleidingsfunctionarissen, staf, management en experts op landelijk niveau. Deze beroepenstructuur is een standaard die gebruikt wordt bij de afstemming tussen werkveld en beroepsonderwijs, het inrichten van competentie management in instellingen en voor de beroepsontwikkeling van de

professionals die in de branche werkzaam zijn. Het uiteindelijke doel is verbetering, vernieuwing en de borging van de kwaliteit van de dienstverlening in de Jeugdzorg, zoals die tot stand komt in de relatie tussen professionals en cliënten. In de beroepenstructuur worden de competentieprofielen van de noodzakelijke c.q. gewenste beroepen en beroepsvarianten opgenomen, op basis waarvan de beroepen ten opzichte van elkaar worden geordend en gepositioneerd. De beroepenstructuur heeft de volgende functies:

- Het stelt een norm en vormt de standaard waaraan de beroepsuitoefening in de verschillende niveaus moet voldoen en ze maakt duidelijk over welke competenties beroepskrachten moeten beschikken om het werk adequaat te kunnen uitvoeren.
- In de beroepenstructuur wordt duidelijk omschreven welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden beroepskrachten hebben, welke rollen zij vervullen, hoe zij samenwerken en afstemmen met anderen en wat de resultaten van hun interventies zijn.
- Alle beroepen en beroepsvarianten worden volgens eenzelfde systematiek beschreven, waardoor de onderlinge transparantie in de beroepsuitoefening wordt vergroot.
- Het is een standaard waarmee de branche de vraag aan beroepsopleidingen articuleert en waarmee de vraag naar het postinitiële onderwijs in beeld gebracht kan worden.
- Het vormt een standaard om kwaliteitsbeleid in het kader van HKZ-certificering te operationaliseren in HRM-beleid en competentie management.
- Het geeft aan welke competenties beroepskrachten in huis moeten hebben om te werken met erkende programma's en methodieken en om te kunnen voldoen aan de criteria van het professionaliteitsbeginsel.
- Het is een instrument waarmee beroepskrachten hun loopbaan in de Jeugdzorg kunnen inrichten (horizontale en verticale mobiliteit bevorderen).

Projectstructuur

Uitvoering van het project zal gebeuren door het Nederlands Jeugdinstuut (NJI) en MOVISIE, kennis en advies voor maatschappelijke ontwikkeling. De projectleiding is in handen van Harry Hens (MOVISIE) en Marianne Berger (NJI). Projectmedewerker is Niels Zwikker (MOVISIE). De aansturing van het project is als volgt. Besluitvorming over de voortgang van het project zal plaatsvinden in de stuurgroep die ten behoeve van het actieplan professionalisering Jeugdzorg in het leven wordt geroepen. In de eerste fase van het project fungeert een klankbordgroep die zorg moet dragen voor het benodigde draagvlak voor de contouren van de beroepenstructuur Jeugdzorg. In de klankbordgroep waren vertegenwoordigers betrokken van de overheid (Ministerie van VWS, Ministerie van Justitie, VNG en IPO), van beroepsverenigingen (Phorza, NIP, NVO, V&VN en NVMW), van branche-organisaties (MOgroep, VGN, Actiz, GGD NL en GGZ Nederland), vakbonden (ABVAKABO FNV) en cliëntorganisaties (Landelijk Cliënten Forum Jeugdzorg). Voor de tweede fase zal een begeleidingscommissie gevormd worden die de inhoudelijke voortgang van het project zal bespreken. De samenstelling zal grotendeels gebaseerd zijn op de deelnemers die ook al zitting hadden in de klankbordgroep. In deze fase zullen ook de opleidingen een plaats gegeven worden. Bij de ontwikkeling van competentieprofielen zullen in de vorm van expertmeetings, werkconferenties en werkgroepen beroepsbeoefenaars en cliënten betrokken worden bij de verdere uitwerking van de beroepenstructuur. Ten slotte zal een rol weggelegd zijn voor het Platform Kwalificatiebeleid Zorg en Welzijn, wanneer het gaat om de formele legitimatie van de beroepenstructuur. In dit platform hebben sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties), beroepsopleidingen en beroepsverenigingen (waarnemerstatus) zitting.

Aanpak

De aanpak is zodanig dat de werkzaamheden worden uitgevoerd in twee fasen:

Fase 1: Verkenning

De start van de werkzaamheden is een brede inventarisatie van alle clusters van taken die binnen de toekomstige Centra voor Jeugd en Gezin en de Jeugdzorg uitgevoerd moeten worden. Deze clusters van samenhangende en af te bakenen taken vormen het uitgangspunt voor het formuleren van competenties. Om uiteindelijk tot een heldere ordening van beroepen in de Jeugdzorg te komen, zullen eerst die clusters in beeld gebracht worden. Hierbij wordt nauw samengewerkt met het werkveld, zodat uiteindelijk draagvlak en commitment ontstaat over de uit te werken clusters van taken die van belang zijn voor de toekomst. Daarnaast wordt een analyse gemaakt van de voor de Jeugdzorg benodigde functies. De activiteiten in deze fase zijn:

- Inventarisatie en bestudering van bestaande gegevens over beroepen, functies en beschikbare competentieprofielen, evenals alle relevante literatuur over de Jeugdzorg.
- Inventarisatie van gewenste dan wel noodzakelijke consistent samengestelde clusters van taken en het in beeld brengen van de bijbehorende opgaven en competenties.

Deze fase wordt eind april 2007 afgesloten met een rapportage.

Fase 2: Ontwikkeling competentieprofielen

In de tweede fase worden, na vaststelling van de belangrijkste clusters van taken, de bijbehorende competenties benoemd. Aan de hand van dit materiaal vindt koppeling plaats van (de clusters van) competenties aan voor de branche noodzakelijke en hieruit voortkomende beroepen/ beroepsvarianten. Dit is noodzakelijk om los te komen van de historisch gegroeide indeling in beroepen en functiebenamingen, die niet allemaal even dekkend zijn voor de moderne beroepsinhoud. Activiteiten in deze fase zijn:

- Het ontwikkelen van competentieprofielen voor de gekozen clusters. Via interactieve werkmethoden brengen beroepskrachten, staf, management en experts in beeld wat kerntaken en opgaven zijn en welke competenties beroepskrachten nodig hebben voor het succesvol uitvoeren van hun taken.
- Vervolgens wordt gekozen voor het aantal clusters van taken, dat uitgewerkt wordt in competentieprofielen.
- Het uitvoeren van een aantal werkconferenties waarin alle clusters met de daarbij behorende competentieprofielen worden ingebracht voor het maken van een verdeling in kernkwaliteiten, generieke competenties en vakspecifieke competenties Jeugdzorg.
- Het ontwerpen van de beroepenstructuur. Vastgesteld wordt welke beroepen en beroepsvarianten in de branche voorkomen en welke de kernkwaliteiten en generieke competenties zijn, waarover alle beroepskrachten beschikken. Tevens wordt aangegeven welke vakspecifieke competenties bij de verschillende beroepen en varianten horen.
- Het valideren van alle profielen (herkenning van de profielen en de beroepenstructuur door de beroepsbeoefenaren).
- Het verwerken van laatste aanpassingen en voorleggen ter legitimering (erkenning van de profielen en de beroepenstructuur door sociale partners).

Uit het voorafgaande komt naar voren dat het succesvol tot stand brengen van een beroepenstructuur staat of valt met een optimale inbreng van zoveel mogelijk betrokkenen. Allereerst is de inbreng van beroepskrachten zelf daarin cruciaal. Maar ook is het van belang staf, management en experts te horen. Voor het inwinnen van informatie en het

creëren van inhoudelijk en bestuurlijk draagvlak wordt er voorts in het project een belangrijke rol weggelegd voor branche-, werkgevers- en werknemersorganisaties, alsmede voor beroepsverenigingen. Last but not least is – vanwege een goede landing in het onderwijs – betrokkenheid van opleidingen (hoger en middelbaar beroepsonderwijs alsmede de universiteiten) bij het project uiterst gewenst. Deze fase wordt in het najaar van 2008 afgesloten.

Resultaten en beoogde producten

De Beroepenstructuur in de Jeugdzorg bestaat uit een systematische beschrijving en ordening van de beroepen en beroepsvarianten in het primaire proces van de Jeugdzorg. Vooralnog vallen daaronder: Zorgadviesteams, Centra voor Jeugd en Gezin, Bureau Halt, Algemeen Maatschappelijk Werk, MEE, Jeugdgezondheidszorg, Opvoedingsondersteuning, Bureaus Jeugdzorg, waaronder o.m. Jeugdreclassering en (Gezins-)Voogdij, Raad voor de Kinderbescherming, geïndiceerde Jeugdzorg, Jeugd-GGZ, Jeugd-LVG, Justitiële Jeugdinrichtingen en Gesloten Jeugdzorg. Tijdens de uitvoering van het project zal een nadere afbakening gemaakt worden welke onderdelen in de beroepenstructuur meegenomen zullen worden. De succesindicatoren daarbij zijn:

- aansluiting op de inhoudelijke opdracht voor de Jeugdzorg;
- de nieuwe beroepenstructuur zal niet louter de bestaande werkelijkheid in kaart brengen, maar ook anticiperen op een inrichting van de beroepsuitoefening in de jeugdzorg die wenselijk is in de toekomst.
- afgebakend aantal beroepen en varianten;
- transparantie;
- een heldere niveaubepaling die er voor zorgt dat de juiste beroepskracht op de juiste plek zijn werk kan doen en het mogelijk maakt adequate instrumenten als functiedifferentiatie in te zetten;
- een adequate positionering van gedragswetenschappers vanuit de veronderstelling dat deze beroepskrachten een steeds prominentere rol spelen in het primaire proces van de Jeugdzorg;
- gebruikswaarde voor instellingen, beroepsonderwijs en beroepskrachten;
- herkenbaarheid en draagvlak bij instellingen en beroepskrachten;
- aansluiting op de beroepenstructuur Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg, Kinderopvang en Gehandicaptenzorg en op de beroepenstructuur van gedragswetenschappers, zoals die van psychologen en pedagogen.

Fase 1 van dit deelproject is reeds gefinancierd en in uitvoering. De gevraagde bijdrage vanuit het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg bedraagt € 130.000,-.

Deelproject 2a: Versterking beroepsverenigingen

Beroepsverenigingen leveren een noodzakelijke bijdrage aan de professionalisering van beroepsbeoefenaren. De kerntaken van een beroepsvereniging zijn:

- belangenbehartiging en strategische positionering waaronder de presentatie gericht op de verbetering van het imago en de waardering van het beroep en de inzet gericht op de realisatie van financiële en organisatorische randvoorwaarden om het beroep verantwoord uit te kunnen voeren;
- het actief bijdragen aan en stimuleren van de beroepsontwikkeling en de kwaliteit van de beroepsuitoefening onder andere door aansluiting te zoeken bij de opleidingen (organiseren van het collectief);
- het zorgdragen voor de kwaliteit van het beroep onder andere door het ontwikkelen en uitdragen van beroepsprofielen, beroepsregistratie en de beroepscode en het zonodig toetsen van de naleving ervan door middel van verenigingstuchtrecht (organiseren van het collectief);
- het zorgdragen voor de kwaliteit van het beroep door het initiëren van en participeren in praktijkonderzoek en bijdragen aan richtlijnontwikkeling waar nuttig en noodzakelijk (organiseren van het collectief);
- het aanbieden van activiteiten en individuele ondersteuning en diensten aan de leden van de vereniging: o.a. consultatie, intervisie, kennisoverdracht en deskundigheidsbevordering (individuele dienstverlening).

De beroepsvereniging is hét platform waar beroepsbeoefenaren maar ook cliënten en werkgevers terecht kunnen voor de professionalisering van het beroep.

In Nederland bestaat een groot aantal beroepsverenigingen. Meestal opgericht door betrokken en initiatiefrijke beroepsbeoefenaren en bekostigd door de beroepsbeoefenaren zelf. Relevant voor de Jeugdzorg zijn het NIP (Nederlands Instituut van Psychologen), de NVO (Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen), de NVMW (Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk werkers) en Phorza (de beroepsorganisatie van werkers in sociale en/of (ortho)pedagogische functies). Het NIP werkt met sectoren (waaronder de sector jeugd) en daaronder vallende secties (bijvoorbeeld Jeugdzorg). NVO kent een thematische netwerkstructuur (o.a. Jeugdzorg, jeugdhulpverlening en jeugdbescherming). De NVMW en Phorza hebben beiden functiegroepen waaronder een functiegroep Jeugdzorg i.o.. Zowel de secties, de netwerken als de functiegroepen bestaan uit actieve leden die worden ondersteund door een professionele kracht.

Sinds 1996 bestaat naast de beroepsverenigingen de Belangenorganisatie Medewerkers in de Jeugdzorg (BMJ). Deze richt zich op een breed spectrum van werkers binnen de Jeugdzorg: gezinsvoogden, teamleiders, stafmedewerkers, AMK-medewerkers, secretariaatsmedewerkers, casemanagers, ambulante hulpverleners en reclasseringsmedewerkers. Zeer recentelijk is een initiatief gestart voor een Beroepsvereniging voor Vertrouwensartsen.

Beroepsverenigingen werken in toenemende mate samen op dossiers. Het NIP, de NVO, de NVMW en Phorza doen dat in het traject professionalisering in de Jeugdzorg op de deelprojecten versterking beroepsverenigingen, beroepsregistratie, beroepscode en tuchtrecht. In gezamenlijkheid zijn deze projectonderdelen van het actieplan voorbereid en in gezamenlijkheid zullen deze onderdelen worden uitgevoerd met steun van het programmaministerie van Jeugd & Gezin.

Leden en organisatiegraad

Het lidmaatschapsgeld van een beroepsvereniging varieert grofweg tussen de € 125,- en € 350,- per jaar (beroepsvereniging inclusief registratie). Lidmaatschap van een beroepsvereniging is vrijwillig en wordt fiscaal gefaciliteerd door de werkgever.

Registratie bij een beroepsvereniging is vaak vrijwillig maar wordt in toenemende mate door werkgevers gestimuleerd als onderdeel van kwaliteitsbeleid.

Bij alle vier beroepsverenigingen geldt dat het lidmaatschap naast rechten ook plichten met zich meebrengt. Op het moment dat een beroepsbeoefenaar lid wordt van een beroepsvereniging verklaart hij zich te houden aan de beroepscode en valt hij onder de werking van het verenigingstuchtrecht. Vooral voor de sociaal agogische beroepsgroep geldt dat hulpverleners aangeven dat zij beseffen dat als zij lid worden zij te allen tijde gehouden zijn aan de beroepscode en onder het verenigingstuchtrecht vallen. Beroepsbeoefenaren nemen hun code en het tuchtrecht zeer serieus. Met name bij de sociaal agogen vormt dit een drempel voor het lidmaatschap. Sociaal agogen hebben bij de start van dit professionaliseringstraject behoefte aan een leidraad of handvat waarmee ze in gesprek kunnen gaan over condities en randvoorwaarden voor verantwoord professioneel werken en daarmee de kwaliteit van hun werk. Het realiseren van deze leidraad in het kader van dit actieplan is bepalend voor het draagvlak voor dit actieplan onder sociaal agogen en de slaagkans van dit projectonderdeel.

De beroepsbeoefenaren binnen het NIP en de NVO zijn relatief goed georganiseerd. Het NIP heeft 2500 leden in de sector jeugd. Van 242 leden is bekend dat zij onder de CAO Jeugdzorg vallen. Hierbij zijn de psychologen die werkzaam zijn in de jeugd-GGZ buiten beschouwing gelaten. Die hebben naast het NIP ook een professioneel kader via de wet BIG. De NVO heeft 4000 leden waarvan er 322 werkzaam zijn in de Jeugdzorg. Hierbij zijn de (ortho)pedagogen die werkzaam zijn in de jeugd-GGZ buiten beschouwing gelaten. Die hebben naast de NVO ook een professioneel kader via de Wet BIG. In het totaal hebben het NIP en de NVO 562 leden werkzaam in de Jeugdzorg, waarbij opgemerkt wordt dat hierbij sprake kan zijn van een dubbel lidmaatschap. Het vermoeden is dat de relatief hoge organisatiegraad van het NIP en de NVO samenhangt met het feit dat een aantal van de door hen opgezette en beheerde registers wettelijk is erkend. Bovendien is bekend dat de hoogte van de opleiding positief samenhangt met het organiserend vermogen van een beroepsgroep. De leden van het NIP en de NVO zijn academisch opgeleid.

De beroepsbeoefenaren in de sociaal agogische sector zijn minimaal georganiseerd. Dit geldt ook voor sociaal agogisch werkers in de Jeugdzorg. De NVMW heeft 350 leden die werkzaam zijn in de Jeugdzorg, Phorza naar schatting 200. Dat er onder sociaal agogisch werkers in de Jeugdzorg behoefte bestaat aan een beroepsvereniging, komt naar voren uit een enquête die in 2006 is uitgezet door de MOgroep onder medewerkers van bureaus Jeugdzorg.

Wanneer we bovenstaande ledentallen afzetten tegen het aantal werkzame personen in de Jeugdzorg, ontstaat geen positief beeld. In de Jeugdzorg zijn 26.000 mensen werkzaam waarvan het merendeel (17.000) in een sociaal agogische functie. Dit betekent dat de organisatiegraad binnen de sociaal agogische beroepen ligt op 3,2 procent. Het is belangrijk hier wat aan te doen omdat de sociaal agogische beroepen niet wettelijk zijn erkend en beroepsverenigingen voor deze beroepsgroepen bij uitstek het platform zijn voor de bevordering en bewaking van de professionaliteit (zie kerntaken van de beroepsvereniging).

Niet bekend is hoeveel gedragswetenschappers exact werkzaam zijn binnen de Jeugdzorg. Het aantal ligt naar schatting van de beroepsverenigingen tussen de 780 en 1300 . Dit betekent dat de organisatiegraad van de gedragswetenschappers waarschijnlijk ligt tussen de 43 en 72 procent.

Wanneer we spreken over de versterking van de beroepsverenigingen in kwantitatieve zin richten we ons op alle betrokken beroepsverenigingen maar leggen het accent op de versterking van de beroepsverenigingen met de laagste organisatiegraad; dit zijn de sociaal agogische beroepsverenigingen.

Doel

Het doel van dit deelproject is het kwantitatief versterken van de beroepsverenigingen die relevant zijn voor de Jeugdzorg en in het bijzonder de beroepsverenigingen met de laagste organisatiegraad.

Aanpak

De aanpak is verdeeld in vier fasen die in de tijd op elkaar volgen.

Fase 1: Bepaling uitgangspositie (medio 2007)

In deze fase wordt vastgelegd hoe de betrokken beroepsverenigingen binnen de Jeugdzorg gaan samenwerken op het dossier Jeugdzorg. Het doorlopen van deze fase is van belang voor dit deelproject, maar is evenzeer van belang voor de andere deelprojecten rond beroepsregistratie, beroepscode en tuchtrecht. De BMJ wordt in deze fase actief geconsulteerd.

De activiteiten zien er als volgt uit:

- een kick-off bijeenkomst door en voor de betrokken beroepsverenigingen;
- in vervolg op de kick-off bijeenkomst worden maximaal twee vervolgbijeenkomsten belegd die leiden tot een schriftelijke samenwerkingsovereenkomst gesloten tussen de betrokken beroepsverenigingen op het dossier Jeugdzorg waarbij concrete afspraken worden vastgelegd over de wijze van samenwerking op de verschillende projectonderdelen, het onderbrengen van het projectsecretariaat, de afstemming tussen de betrokken directies en besturen en de bewaking van de voortgang.

Vertrekpunt van de samenwerking vormen de bestaande structuren van beroepsorganisaties.

Tussenresultaat: Helderheid in de wijze van samenwerking van de verschillende beroepsverenigingen op het dossier professionalisering in de Jeugdzorg vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst en een transparante projectstructuur voor de projectonderdelen 2a, 2b en 3. Op voorhand is al afgesproken dat de sociaal agogische beroepsverenigingen trekker zijn op de projectonderdelen 2a en 2b en het NIP en de NVO op het projectonderdeel tuchtrecht en beroepscode.

Fase 2: Vastleggen afspraken beroepsverenigingen en de brancheorganisatie (2007 - 2010)

De beroepsverenigingen en de brancheorganisatie maken afspraken over ieders inzet. Dit wordt vastgelegd in een convenant. Zowel voor de beroepsverenigingen als voor de werkgevers is de kwaliteit van het professioneel handelen belangrijk. Ze hebben daarom op

dit onderdeel een gedeelde verantwoordelijkheid en werken vanuit beide kanten actief aan de realisatie van dit actiepunt. Concreet wordt in deze fase gerealiseerd:

1. Een convenant waarin onderlinge en SMART geformuleerde afspraken over de (materiële en immateriële) inzet vanuit de brancheorganisatie en de beroepsverenigingen zijn vastgelegd. Dit convenant wordt gezamenlijk voorbereid. Om tot het convenant te komen wordt maximaal driemaal overleg gevoerd. Het convenant is gerealiseerd in oktober 2007.
2. De afspraken uit het convenant worden actief bewaakt zowel door de beroepsverenigingen als door de brancheorganisatie. Tenminste tweemaal per jaar is er overleg over de voortgang en eventueel noodzakelijke bijsturing.

Tussenresultaat: Helderheid in de rol van de bijdrage van werkgevers en het aanbod van de beroepsverenigingen.

Fase 3: Quick scan randvoorwaarden voor een goede beroepsuitoefening voor sociaal agogen (tweede helft 2007)

Er wordt een quick scan gemaakt waarin in beeld wordt gebracht onder welke condities een beroepsbeoefenaar in de Jeugdzorg in staat is op verantwoorde wijze professioneel te kunnen handelen en welke knelpunten zich daarbij aandienen. Op grond hiervan worden basiscondities in beeld gebracht rond onder andere werklust, werkzaamheden en geboden supervisie, tijd voor nascholing door de werkgevers. Dit document vormt geen formeel toetsingkader en is bovenal een handreiking naar beroepsbeoefenaren en werkgevers. De ontwikkeling hiervan wordt ter hand genomen door de beroepsverenigingen die hierin samenwerken met de brancheorganisatie / werkgevers en met de Belangenorganisatie Medewerkers in de Jeugdzorg.

Fase 4: Ledenwerving (eind 2007 – eind 2008)

Het opzetten van een ledenwervingscampagne gericht op de sociaal agogische beroepsbeoefenaren en de gedragswetenschappers in de Jeugdzorg. Daartoe behoren onder andere de volgende taken:

1. Draaiboek opstellen voor een campagne door beroepsverenigingen in samenwerking met de brancheorganisatie. Onderdelen zijn:
 - Beroepsvereniging(en) en brancheorganisatie maken draaiboek bestaande uit een procesplanning, werkstructuur en introductiebrief voor werkgevers en werknemers in de Jeugdzorg;
 - Beroepsvereniging(en) maken wervende informatiebrochure /postercampagne;
 - Branchevereniging levert adressenbestand aan van organisaties en contactpersonen;
 - Beroepsvereniging(en) stellen een reizend promotieteam samen die een rondgang maakt door de verschillende regio's en bij verschillende werkgevers om te vertellen wat een beroepsvereniging biedt.
2. Uitvoering ledenwervingscampagne.
3. Toetsen inschrijvingen, registreren en informeren nieuwe leden.

De ledenwervingscampagne wordt ondersteund door het vergroten van de zichtbaarheid. In landelijke bladen worden tenminste vier artikelen gepubliceerd. In 2008 wordt de campagne feestelijk afgesloten. In 2008 wordt de campagne geëvalueerd op proces en op resultaat, in 2010 wordt het resultaat nogmaals gemeten.

Fase 5: Duurzame samenwerking beroepsverenigingen (doorlopend)

De betrokken beroepsverenigingen stemmen de jaarlijkse programmering op het gebied van jeugd op elkaar af. Ze organiseren ieder jaar een presentatiemiddag waar de verenigingen hun voornemens aan elkaar presenteren en met elkaar bespreken om tot optimale afstemming te komen. De organisatie van de middag rouleert onder de betrokken beroepsverenigingen. Deze jaarlijkse afstemming kan ertoe leiden dat de beroepsverenigingen op termijn besluiten te komen tot een federatie. Dit is echter nu geen (gedeelde) ambitie en maakt daarom geen onderdeel uit van dit actieplan. ⁵

Resultaten en beoogde producten

- 25% van de sociaal agogisch werkers in de Jeugdzorg is aangesloten bij een beroepsvereniging in 2010;
- 80% van de gedragswetenschappers in de Jeugdzorg is aangesloten bij een beroepsvereniging in 2010;
- vastgelegde afspraken tussen werkgevers en beroepsverenigingen neergelegd in een convenant;
- artikelen in landelijke bladen en een afsluitend congres in 2008;
- quick scan naar condities voor goede beroepsuitoefening;
- nauwe en duurzame samenwerking tussen de beroepsverenigingen in de Jeugdzorg.

De totale kosten van dit deelproject bedragen € 178.240,-.

⁵ De sociaal agogische beroepsverenigingen oriënteren zich binnen het door hen gestarte platform sociaal agogische beroepsverenigingen op samenwerkingsvormen en zullen casuïstiek uit dit traject daarbij gebruiken als input. Hiervoor gebruiken zij overigens geen middelen uit dit traject.

Deelproject 2b: Beroepsregister en Beroepsregistratie

Het beroepsregister en de beroepsregistratie zijn samen met het beroepsprofiel en de beroepscode instrumenten gericht op de versterking en het behoud van de kwaliteit van professionals. In Nederland bestaan naast de BIG verschillende beroepsregisters die verbonden zijn aan een beroepsvereniging. Het NIP, de NVO, de NVMW en Phorza, de beroepsverenigingen die relevant zijn voor de Jeugdzorg, hebben elk hun eigen beroepsregister(s). De beroepsregisters van maatschappelijk werkers en Phorza overwegen samenvoeging en voeren daartoe gesprekken. Bovendien heeft het beroepsregister van maatschappelijk werkers de ambitie uit te groeien tot een onafhankelijk register voor alle beroepen in de sociaal agogische sector. Al de genoemde registers zijn kwalitatief hoogwaardige registers die streven naar een doorlopende garantie voor het behoud en de ontwikkeling van de beroepsbekwaamheden van professionals. De registratie is bij een aantal registers losgekoppeld van het lidmaatschap van de beroepsvereniging: zowel leden als niet-leden kunnen zich inschrijven in het beroepsregister. Geregistreerden moeten binnen een bepaalde tijd, in geval van een geldende herregistratieregeling, een aantal registerpunten/-uren behalen. Registerpunten/-uren worden verkregen door het ondernemen van deskundigheidsbevorderende activiteiten om de beroepskennis en de kwaliteit van de beroepsuitoefening op peil te houden: cursussen en opleidingen, reflectie, congresbezoek, publiceren van artikelen, voorlichting en presentaties geven over het vak. Opleidingsinstituten kunnen hun bij- en nascholingsaanbod voorleggen aan de beroepsregisters/beroepsverenigingen. Die beoordeelt dan het aanbod van de opleidingsinstituten op kwaliteit en relevantie voor de betreffende beroepspraktijk. Dit resulteert in toekenning van een aantal registerpunten/-uren. Veel registers kennen een Commissie van Beroep Opleidingen en een Commissie van Beroep Registratie. Bij deze commissies kunnen individueel geregistreerden en opleidingen terecht voor bezwaar tegen het aantal registerpunten/-uren dat hen is toegekend of de registratiecategorie.

Binnen de bestaande registers van de sociaal agogen kunnen specialisaties worden aangebracht. In het beroepsregister van maatschappelijk werkers wordt dat bijvoorbeeld gedaan voor de bedrijfsmaatschappelijk werkers. Een specialisatie kenmerkt zich door eigen unieke toelatings- en toetsingscriteria. De bestaande beroepsregisters van de maatschappelijk werkers en Phorza kennen op dit moment nog geen aparte specialisatie voor medewerkers in de Jeugdzorg maar hebben hiertoe wel de ambitie uitgesproken. Het NIP en de NVO onderscheiden binnen de vereniging verschillende registers. Bij het NIP zijn het Register Kinder- en Jeugdpsycholoog en het Register Kinder- en Jeugdpsycholoog-specialist de aangewezen registers voor medewerkers uit de Jeugdzorg, voor de NVO is dat het register Orthopedagoog-Generalist. De niveaus zijn als gelijkwaardig te beschouwen aan dat van de GZ-psycholoog dan wel het specialisme in de wet BIG in geval van het Register Kinder- en Jeugdpsycholoog-specialist. Voor gedragswetenschappers in de Jeugdzorg wordt in de Wet op de Jeugdzorg zowel verwezen naar de gz-psycholoog (basisberoep art. 3 wet BIG), als de NIP Kinder- en Jeugdpsycholoog (verenigingsregistratie) en de NVO Orthopedagoog-Generalist (verenigingsregistratie) als gelijkwaardige registers. Onderscheid wordt gemaakt tussen het wettelijk erkende beroep gezondheidszorgpsycholoog en de verenigingsberoepsregistraties NIP Kinder- en Jeugdpsycholoog en NVO Orthopedagoog-Generalist, die alle worden aangemerkt als registers van gekwalificeerde gedragswetenschappers in het kader van de wet op de Jeugdzorg.

Op dit moment is het noch voor sociaal agogen, noch voor gedragswetenschappers (veelal (ortho)opedagogen en psychologen) die werkzaam zijn in de Jeugdzorg verplicht zich te registreren bij één van de genoemde beroepsregisters. Het aantal beroepsbeoefenaren dat op dit moment is geregistreerd ligt voor sociaal agogen rond de 2%. Voor gedragswetenschappers op 50%. Werkgevers (h)erkennen in toenemende mate het belang van beroepsregistratie en benoemen dit steeds vaker als onderdeel van hun kwaliteitsbeleid. Daarnaast heeft de overheid registers opgenomen in wettelijke regelingen zoals het Uitvoeringsbesluit van de Wet op de Jeugdzorg. Een discussie over het nut en de noodzaak van een bredere wettelijke erkenning cq verplichting van beroepsregistratie is nog niet publiek gevoerd. Vooral vanuit het perspectief van de sociaal agogen is dit zeer wenselijk.

Bij de sociaal agogen is in dit projectonderdeel zowel de aanpassing van het register als het inzetten op een toename van het aantal geregistreerden belangrijk. Bij het NIP en de NVO ligt naast de ontwikkeling van kwaliteitsinstrumenten het accent op een toename van het aantal geregistreerden. In het kader van dit deelproject wordt niet ingezet op wettelijk verplichte beroepen, maar op de discussie over een wettelijk erkende private beroepsregisters / wettelijk verplichte registratie.

Doel

Het eerste doel van dit deelproject is de ontwikkeling van specialisaties / kamers voor medewerkers in de Jeugdzorg binnen de bestaande beroepsregisters bij die beroepsverenigingen die dit nog niet hebben (de sociaal agogen). Daarnaast streven we een toename van het aantal geregistreerden na (zie ook de aanpak van deelproject 2a). In aanvulling op deze hoofddoelstellingen wordt de discussie gestart over de noodzaak van wettelijk erkende private beroepsregisters / wettelijk verplichte registratie

Aanpak

Er worden vier blokken onderscheiden.

Blok 1: Oprichting specialisatie binnen bestaande beroepsregisters sociaal agogen (tweede helft 2007- eind 2008)

- afbakening van het beroep in onderlinge afstemming tussen beroepsverenigingen;
- opstellen toelatings- en toetsingscriteria door werkgevers, beroepsbeoefenaren en registermedewerkers en met medewerking van kennisinstututen;
- beoordelingsmodel EVC (Erkennen van Verworven Competenties) laten ontwikkelen;
- operationeel maken van het register (ICT).

Ten behoeve van de uitvoering van de hierboven beschreven fasen wordt een werkgroep geformeerd voor de duur van een jaar die bestaat uit:

- lid van het beroepsregister NVMW;
- lid van het beroepsregister Phorza;
- lid van het NIP;
- lid van de NVO;
- werkgever(s) / lid van de brancheorganisatie;
- medewerker kennisinstituut;
- vertegenwoordiger Belangenvereniging Medewerkers in de Jeugdzorg.

De werkgroep wordt getrokken door een projectmedewerker. De leden van de werkgroep benoemen zelf een voorzitter.

Tussenresultaat: Operationele specialisatie bij de registers voor sociaal agogen voor medewerkers in de Jeugdzorg.

Blok 2: Vastleggen afspraken beroepsverenigingen en brancheorganisaties (2007-2010)

De aanpak van dit onderdeel is conform de aanpak van fase twee in deelproject 2a. De beroepsregisters (of beroepsverenigingen) en de brancheorganisatie maken afspraken over inzet van de brancheorganisatie /de werkgevers en de beroepsregisters. Dit wordt vastgelegd in een convenant. Zowel voor de beroepsregisters als voor de werkgevers is de kwaliteit van het professioneel handelen belangrijk. De beroepsregisters en de brancheorganisatie hebben daarom op dit onderdeel een gedeelde verantwoordelijkheid en werken vanuit beide kanten actief aan de realisatie van dit actiepoint. Concreet wordt in deze fase het volgende gerealiseerd:

1. Een convenant waarin de onderlinge afspraken over de (materiële en immateriële) inzet vanuit de brancheorganisatie en de beroepsregisters zijn vastgelegd. In dit convenant wordt onder andere vastgelegd 'welke professionals zich waar kunnen registreren'. Dit convenant wordt gezamenlijk voorbereid. Om tot het convenant te komen wordt maximaal driemaal overleg gevoerd. Het convenant is gerealiseerd in oktober 2007.
2. De afspraken uit het convenant worden actief bewaakt zowel door de beroepsregisters als door de brancheorganisatie. Tenminste tweemaal per jaar is er overleg over de voortgang en eventueel noodzakelijke bijsturing.

Tussenresultaat: Helderheid in de rol van de bijdrage van werkgevers en het aanbod van de beroepsregisters.

Blok 3: Toename aantal geregistreerden (eind 2007 – eind 2008)

Aangesloten wordt bij de ledenwervingscampagne die is beschreven bij deelproject 2a.

Blok 4: Discussie over wettelijk verplichte en erkende registratie (2008)

Sociaal agogisch werkers en gedragswetenschappers die werken in de Jeugdzorg zijn op dit moment niet verplicht zich te registreren bij een beroepsregister. De sociaal agogische beroepen in de Jeugdzorg zijn bovendien geen erkende beroepen waaraan kwaliteitsnormen en eisen zijn gesteld.

Dit is vooral opvallend omdat uit onderzoek blijkt dat het handelen, de kwaliteit en de kunde van de professional zeer bepalend is voor de effectiviteit van een begeleidings- of behandelingstraject. Methodieken dragen beperkt bij aan de effectiviteit van de hulpverlening. Dat medewerkers in de Jeugdzorg een belangrijke en zeer verantwoordelijke maatschappelijke functie hebben, blijkt uit de centrale positie die individuele hulpverleners krijgen in de discussie over de kwaliteit van de Jeugdzorg op het moment dat het misgaat in een gezin of met een kind. Dit wordt publiek vooral zichtbaar op het moment dat een kind overlijdt. Dat het gaat om een omvangrijke verantwoordelijkheid blijkt uit landelijke cijfers over kindermishandeling en –verwaarlozing. Er zijn geen indicaties dat er sprake is van een afname.

Een wettelijke verplichting tot / erkenning van een beroepsregistratie is een tijdsintensief en ingrijpend traject. Om te bepalen of een dergelijke lijn zinvol is, worden de voor- en nadelen van een wettelijke verplichting in beeld gebracht. In vervolg daarop wordt een expertconferentie voor politici, werknemers, werkgevers en wetenschap georganiseerd

waarin de voor- en nadelen en nut en noodzaak van een wettelijke verplichte dan wel erkende registratie worden bediscussieerd en op basis waarvan een positiedocument wordt geformuleerd ten behoeve van de politieke discussie. In deze tekst is nog geen onderscheid gemaakt tussen wettelijke kadering en wettelijke erkenning. Het is de vraag of wettelijke kadering het enige antwoord is, er zou ook sprake kunnen zijn van wettelijke erkenning van bijvoorbeeld verenigings-beroepsregistraties. Dit wordt in de discussie meegenomen.

Resultaten en beoogde producten

- Kwalitatief hoogwaardige registers waar medewerkers in de Jeugdzorg zich kunnen laten registreren in herkenbare kamers / specialisaties.
- Expertconferentie en positiedocument wettelijk verplichte / erkende registratie.
- 25% van de sociaal agogisch werkers in de Jeugdzorg is ingeschreven in het beroepsregister 2010.
- 70% van de gedragswetenschappers in de Jeugdzorg is ingeschreven bij het beroepsregister in 2010.
- Tenminste 60% van de werkgevers in de Jeugdzorg faciliteert hun werknemers wanneer deze zich laten registreren in een beroepsregister.

De totale kosten voor dit deelproject bedragen **€ 175.000,-**.

Deelproject 3: Tuchtrect en beroepscode

Het nieuwe kabinet heeft veel aandacht voor jeugd en gezin. Dat is een goede ontwikkeling. De discussie over de kwaliteit van en verantwoordelijkheidsdeling binnen de Jeugdzorg wordt volop gevoerd. Het nieuwe kabinet wil de realisatie van centra voor jeugd en gezin waarin licht pedagogische hulp en opvoedingsondersteuning zijn georganiseerd met kracht oppakken. Voor de Jeugdzorg wordt gesproken over de invoering van tuchtrect. Het toetsingskader voor tuchtrect is de beroepscode, de gedragslijn voor het professionele (ethisch) handelen van beroepsbeoefenaren.

Vormen van tuchtrect en positiebepaling

Het tuchtrect is ontstaan binnen de structuur van de Gilden. In het tuchtrect wordt het handelen van de beroepsgenoot waarover is geklaagd, getoetst aan door de wetgever en door de beroepsgroep vastgelegde normen voor het professioneel handelen. Tuchtrect dient meerdere doelen: verantwoording door de professional over zijn handelen, bescherming van het publiek belang, bescherming van individuele cliënten, bescherming van het beroep en kennisopbouw over hoe zich de beroepsethiek tot de praktijk verhoudt en vice versa. Tuchtrect en de organisatie daarvan is in alle gevallen het sluitstuk van een integraal kwaliteitsbeleid. Voorafgaand aan de toepassing van tuchtrect is het belangrijk het toetsingskader en de sanctiemogelijkheden vast te stellen.

Het tuchtrect kent een aantal varianten. In de eerste plaats is er een onderscheid tussen wettelijk tuchtrect en niet wettelijk (privaat) tuchtrect. Binnen het wettelijk tuchtrect is vervolgens een onderscheid tussen hiërarchisch tuchtrect en niet hiërarchisch tuchtrect. Binnen het niet hiërarchisch tuchtrect tenslotte is onderscheid tussen tuchtrect voor vrije beroepen en economisch tuchtrect.

In het kader van het programma *Bruikbare rechtsorde* in 2005 stelde het ministerie van Justitie een werkgroep tuchtrect in. Deze werkgroep had tot doel een advies uit te brengen dat consistentie moest bewerkstelligen in het beleid dat de overheid ten aanzien van het tuchtrect voert. Het rapport spitst zich niet toe op een specifieke werksoort. Het advies is eind 2006 afgerond en doet voorstellen om de eigen verantwoordelijkheid van de beroepsgroep voor de kwaliteit van de beroepsuitoefening, de kwaliteit van de uitvoering en de efficiëntie van het tuchtrect te versterken. In het advies van de werkgroep wordt een kader gegeven voor wettelijk tuchtrect. Samengevat wordt gesteld dat indien sprake is van een wettelijk geregeld beroep, er reden kan zijn om te voorzien in bij wet geregeld tuchtrect. Echter, als er al een goed werkend kader ligt is dit zeker niet noodzakelijk. Indien geen sprake is van een wettelijk gekaderd beroep dan is tuchtrect op verenigingsniveau voor de desbetreffende beroepsgroepen de aangewezen weg. Wettelijke verankering kan gerealiseerd worden door erkenning van de afzonderlijke beroepsregisters en het daaraan gekoppelde tuchtrect.

Het beroep van de sociaal agoog in de Jeugdzorg is (nog) geen wettelijk erkend beroep. De NVMW kent verenigingstuchtrect. Dit geldt ook voor het beroep van (ortho)pedagoog en psycholoog; de respectievelijke beroepsverenigingen NVO en NIP. Ook het NIP en de NVO kennen een verenigingstuchtrect dat bestaat naast het wettelijke BIG-tuchtrect. Er is sprake van beroepsgroepen die zelf in staat zijn eigen regels te formuleren en te handhaven. Gezien de huidige praktijk wordt voor het deelproject tuchtrect in dit actieplan aansluiting gezocht bij het verenigingstuchtrect.

Organisatie van het verenigingstuchtrecht

Het NIP, de NVO en de NVMW hebben tuchtrecht dat grotendeels vergelijkbaar is. Alledrie gebruiken ze de beroepscode als toetsingskader naast de wettelijke regelingen. Het verenigingstuchtrecht wordt bij alle drie de beroepsverenigingen uitgevoerd door apart gevormde colleges / commissies bestaande uit collega-beroepsbeoefenaren die lid zijn van de beroepsvereniging, jurist(en) en ethici. Deze drie tuchtrechtsystemen kennen een mogelijkheid voor beroep. Zowel bij het NIP, de NVO als bij de NVMW is in het reglement opgenomen dat de uitspraken (anoniem) worden gepubliceerd.

Sancties die de verenigingen kennen zijn: waarschuwingen, berispingen, schorsing als lid en/of verwijdering uit het register. Doordat noch het lidmaatschap van een beroepsvereniging noch de beroepsregistratie verplicht wordt door werkgevers, zijn er tot nu toe geen consequenties voor de beroepsuitoefening verbonden aan uitspraken uit het tuchtrecht. Vanuit het oogpunt van de individuele 'cliënt' en het publieke belang is dit een lacune. Het is relevant dat dit mogelijk wordt. Bij de afspraken die de beroepsverenigingen en de brancheorganisatie maken in het kader van de deelprojecten 2a en 2b wordt dit aandachtspunt meegenomen.

Werkingsfeer en relatie tot overige projectonderdelen

De werkingsfeer van het verenigingstuchtrecht beperkt zich tot de leden en/of de geregistreerden van de beroepsverenigingen. Voor het succes van de werking van het verenigingstuchtrecht is versterking van de beroepsverenigingen en versterking van het beroepsregister en de beroepsregistratie noodzakelijk. Voor de realisatie hiervan verwijzen we terug naar de deelprojecten 2a en 2b.

Doel

Dit deelproject streeft kennisontwikkeling op het gebied van beroepscodes en tuchtrecht na voor de beroepen waar dit (via de beroepsverenigingen) al geregeld is en de ontwikkeling van een kwalitatief hoogwaardig verenigingstuchtrecht toegespitst op medewerkers voor die beroepen in de Jeugdzorg waar dit nog niet is gerealiseerd na.

Aanpak

De aanpak van dit deelproject bestaat uit drie fasen.

- vergelijking en kadering van de beroepscodes voor gebruik in de Jeugdzorg / invoering tuchtrecht bij Phorza;
- kennisopbouw en kennisontwikkeling rond beroepsethiek en tuchtrecht, gebaseerd op bestaande en (onafhankelijke) beroepscodes en toetsingscommissies;
- advies over de instelling van een Landelijk Kwaliteitscollege Tuchtrecht.

Fase 1: Vergelijking en kadering van de beroepscodes voor gebruik in de Jeugdzorg / invoering tuchtrecht bij Phorza (2007)

1a: De beroepsvereniging Phorza heeft op dit moment nog geen verenigingstuchtrecht. In deze fase ontwikkelt Phorza een klachtenregeling. In eerste opzet is dit bedoeld als een tussenmaatregel gericht op het bereik van de leden van de beroepsvereniging Phorza. Tegelijkertijd verkennen Phorza en de NVMW of Phorza op korte termijn kan aansluiten bij het verenigingstuchtrecht van de maatschappelijk werkers en onder welke voorwaarden. Indien dit geen reële optie is, wordt de klachtenregeling uitgebouwd tot een

tuchtreglement. Indien dit wel een reële optie is, wordt dit uiterlijk gerealiseerd begin 2008.

1b: Daarnaast worden in deze fase de beroepscode van de beroepsverenigingen geanalyseerd op verschillen en overeenkomsten. Deze analyse wordt gemaakt door de beroepsverenigingen. Gekozen wordt voor desktop-research bestaande uit een vergelijking van de verschillende codes. De analyse wordt in een expertmeeting voorgelegd aan vertegenwoordigers van cliëntenorganisaties, actieve beroepsbeoefenaren en vertegenwoordigers uit onderzoek en wetenschap. De uitkomsten van fase 1 vormen de input van fase 2.

Fase 2: Kennisopbouw en -ontwikkeling op het gebied van beroepsethiek en tuchtrecht (2007- 2010).

Het uitgangspunt voor de uitvoering van het verenigingstuchtrecht vormen de tuchtreglementen van de beroepsverenigingen, de beroepscode, de Wet op de Jeugdzorg en andere relevante wet- en regelgeving, het HKZ-certificatieschema, bestaande reglementen en richtlijnen van klachtencommissies en praktijkcases.

Voor deze fase wordt een *Tijdelijk Kwaliteitscollege Tuchtrecht in de Jeugdzorg* opgericht voor drie jaar. Dit adviserende college bestaat uit:

- lid van college van tuchtrecht van de NVMW;
- lid van de Raad van Advies in Beroepsethische Zaken of College van Toezicht van het NIP;
- lid van het College van Toezicht van de NVO;
- werkgever / Lid van de brancheorganisatie (2x);
- vertegenwoordiging vanuit de Belangenvereniging Medewerkers in de Jeugdzorg;
- vertegenwoordiger vanuit (een) cliëntenorganisatie.

Bij de selectie van personen wordt gelet op de achtergrond zodat de ethische, de juridische en de praktijkinvloeden voldoende zijn geborgd. De werkgroep wordt ondersteund door een stafmedewerker die wordt aangetrokken door de gezamenlijke beroepsverenigingen. De leden benoemen zelf een (onafhankelijk) voorzitter.

De effectiviteit en de werkbaarheid van de tuchtreglementen wordt in beeld gebracht door deze toe te passen op 40 casussen in de periode 2007-2008. De inbreng van fictieve casussen is mogelijk en waarschijnlijk zelfs noodzakelijk in deze eerste periode. Casussen worden ingebracht door de leden van het Kwaliteitscollege, beroepsverenigingen, maar kunnen ook direct worden ingebracht door cliënten van de Jeugdzorg. Voor de voorbereiding van de fictieve cases wordt het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) gevraagd. Het Kwaliteitscollege beziet de casussen op geschiktheid en deelt de casussen toe naar het van toepassing zijnde verenigingstuchtrecht voor behandeling. De uitspraken vanuit het verenigingstuchtrecht worden teruggelegd in het Kwaliteitscollege met het oog op kennisopbouw en -ontwikkeling rond beroepsethiek in de Jeugdzorg. Het Kwaliteitscollege is adviserend en doet zelf geen bindende uitspraken in zaken.

Fase 3: Advies over structurele instelling Landelijke Kwaliteitscollege Tuchtrect in de Jeugdzorg (2010)

Het *Tijdelijk Kwaliteitscollege Tuchtrect in de Jeugdzorg* en de beroepsverenigingen komen begin 2010 met een advies over de structurele instelling van een landelijk Kwaliteitscollege met een adviserende bevoegdheid. Daartoe laten zij een onafhankelijke evaluatie maken van de verrichte werkzaamheden en een analyse van mogelijk toekomstige werkzaamheden. Indien sprake is van een positief advies wordt een voorstel toegevoegd voor de samenstelling, de werkwijze, de organisatie en de bekostiging van een Landelijk Kwaliteitscollege Tuchtrect in de Jeugdzorg.

Resultaten en beoogde producten

- Een vergelijking van de verschillende beroepscode's (2007).
- Ontwikkeling Klachtenreglement / Verenigingstuchtrect voor Phorza (2007).
- Operationeel Tijdelijk Kwaliteitscollege Tuchtrect in de Jeugdzorg (2007-2010).
- Advies over structurele instelling Landelijk Kwaliteitscollege Tuchtrect in de Jeugdzorg (2010).

Het aangevraagde budget voor dit deelproject bedraagt € 302.000,-.

Deelproject 4: Opleidingen

Een belangrijk onderdeel van de professionalisering van de Jeugdzorg is het verhogen van het kennisniveau in combinatie met een versterking van relevante vaardigheden. Vanuit dit oogpunt is het belangrijk om bij de bron van het professioneel handelen te beginnen en spelen de opleidingen een significante rol in de mogelijkheden tot professionalisering van de Jeugdzorg. Mede in aansluiting op de professionaliseringagenda van de MOgroep en van de verschillende beroepsverenigingen richt het actieplan Professionalisering Jeugdzorg zich in dit onderdeel daarom op het actualiseren van de initiële opleidingen en op een op de Jeugdzorg toegespitst opleidingscontinuüm van initiële opleidingen tot postinitiële opleidingen en bij- en nascholingstrajecten.

Afstemming onderwijs-werkveld

Binnen het brede palet van MBO-HBO-WO leveren de onderwijsinstellingen ieder jaar grote aantallen beginnende beroepsbeoefenaren voor de Jeugdzorg af. Tijdens deze opleidingen wordt de basis van het professioneel handelen gelegd. De bagage die zij gedurende de initiële opleiding meekrijgen en de aansluiting die ze hiermee vinden bij de vraagstukken in de beroepspraktijk is van evident belang voor de kwaliteit van het functioneren en de wijze waarop ze hun professionaliteit in de verdere loopbaan vormgeven. Naast de initiële opleidingen bestaan de zogenaamde postinitiële trajecten, zowel post-HBO als post-academische en de kortere bij- en nascholingstrajecten. Hierin kan een werknemer een specialisatie voor een bepaalde beroepsvariant of functie volgen of via een cursus van de laatste ontwikkelingen op de hoogte worden gebracht.

De onderwijssector draagt de verantwoordelijkheid om de ontwikkelingen binnen het werkveld zo goed mogelijk te volgen en binnen het opleidingspakket een adequaat antwoord te formuleren op deze ontwikkelingen.

Voor het beroepsonderwijs bestaan verschillende vormen voor afstemming tussen het onderwijs en werkveld. De meest gestandaardiseerde vorm is de afstemming van de opleidingscompetenties op de beroepsprofielen die het werkveld formuleert. Binnen deze procedure formuleert een onderwijssector, zoals de sociaal agogische sector, op basis van een beroepsprofiel gemeenschappelijk een competentieprofiel voor een bepaalde opleiding. De individuele onderwijsinstellingen dragen zelf de verantwoordelijkheid voor de implementatie van het landelijke opleidingsprofiel binnen hun opleidingen. Dit landelijke opleidingsprofiel dient in ieder geval als inhoudelijk kader bij de accreditatie van de afzonderlijke opleidingen binnen de onderwijsinstellingen.

Daarnaast kennen de onderwijsinstellingen in de regio intensieve samenwerkingsverbanden met het afnemende werkveld. Deze relatie speelt vaak een belangrijke rol in de fine-tuning van het onderwijsaanbod op de ontwikkelingen van het werkveld. Zo kennen alle bekostigde onderwijsinstellingen werkveldcommissies die zij raadplegen voor de actualisatie van hun curricula en vormen stages of onderzoekstrajecten een belangrijke bron van informatie over het werkveld.

Het vierde deelproject van dit actieplan heeft tot doel om vanuit de onderwijssector samen met de belangrijkste stakeholders in een keer een flinke stap te maken in de actualisatie van de opleidingen. In een reguliere afstemmingscyclus zou de onderwijssector de nieuwe beroepenstructuur moeten afwachten en op basis daarvan met wijzigingen in de relevante opleidingsprofielen komen. Dit traject zal zeker ook binnen het kader van het actieplan

plaatsvinden, maar dit wordt voorafgegaan en versterkt door een inhoudelijke verkenning van de huidige stand van zaken binnen het onderwijsaanbod dat is toegespitst op de Jeugdzorg.

Tot nu toe hebben de opleidingen vooral afzonderlijk kunnen reageren op de wijzigingen binnen de Jeugdzorg, waarbij de individuele relaties van onderwijsinstellingen met het werkveld de belangrijkste motor van aanpassing in het curriculum zijn geweest. Verspreid over het land zijn verschillende initiatieven ontwikkeld zoals de gemeenschappelijke ontwikkeling met het werkveld van een minorenanaanbod, de aanstaande start van een brede master Social Work, de ontwikkeling van een master Jeugdzorg, de verkenningen richting een master IPT en grootschalige bij- en nascholingstrajecten van het huidige bestand van werknemers.

De context van het actieplan en de ontwikkeling van de beroepenstructuur biedt de opleidingen de ruimte om op gestructureerde wijze en op landelijk niveau te verkennen welke initiatieven en pilots er reeds lopen en wat hierbinnen best practices zijn. Op basis hiervan kan de onderwijssector een duidelijk antwoord formuleren op de ontwikkelingen binnen de Jeugdzorg en de nieuwe beroepenstructuur met als doel de actualisatie van het onderwijsinhoud en een beter opleidingscontinuüm.

De onderwijssector wordt op deze manier vanaf het begin bij het professionaliseringsproces van de Jeugdzorg betrokken en krijgt vroegtijdig de mogelijkheid om vanuit haar expertise en verantwoordelijkheid een actieve rol in het professionaliseringsproces te nemen. Vanuit dit perspectief is er ook een actieve rol voorzien voor het onderwijs bij de totstandkoming van de nieuwe beroepenstructuur en de daarbij behorende competentieprofielen (zie deelproject 1).

Het opleidingspalet

Vanuit het onderwijs stromen de afgestudeerden in bij zeer verschillende instanties en functies binnen de Jeugdzorg. De nieuwe beroepenstructuur richt zich vooralsnog op de Zorgadviesteams, Centra voor Jeugd en Gezin, het Algemeen Maatschappelijk Werk, MEE, Jeugdgezondheidszorg, Bureau Jeugdzorg, Jeugdbescherming, Jeugdzorg, Bureau Halt, Jeugd-GGZ, Jeugd-LVG, Gesloten Jeugdzorg, Justitiële Jeugdinrichtingen, de Raad voor de Kinderbescherming en de Jeugdreclassering. Om alle toeleverende opleidingen voor dit werkveld bij het actieplan te betrekken zouden zowel het MBO als het HBO en het WO en daarbinnen weer de sector (gezondheids)zorg en de sociaal agogische sector deel moeten nemen.

Overkoepelend is de vraag op welke wijze de huidige opleidingstructuur van MBO, HBO en WO en postinitieel onderwijs aansluit op de eisen van het werkveld en welke veranderingen er gewenst zijn op basis van de uitkomsten van de verschillende onderdelen van dit actieplan.

Focus op het HBO

Een eerste analyse van het opleidingsniveau binnen de Jeugdzorg laat zien dat het merendeel van de werknemers een achtergrond binnen het HBO heeft. Volgens het FCB zijn in totaal 26.000 mensen werkzaam in de Jeugdzorg⁶, waarvan 16.000 in een sociaal agogische functie. Dit zijn ongeveer 12.000 fte, waarvan tenminste 70% op HBO-niveau

⁶ Deze cijfers zijn afkomstig uit het rapport *Regiomarge 2006 Jeugdzorg* van het FCB. Bij dit onderzoek is het FCB voor een definitie van de sector Jeugdzorg uitgegaan van alle instellingen die de CAO Jeugdzorg volgen gecombineerd met SBI-codes van het CBS uit 2003. Concreet betekent dit dat de bovenstaande cijfers zich beperken tot zorgaanbieders, Bureau Jeugdzorg en de particuliere justitiële instellingen.

ingevuld wordt. Daarnaast hebben veel van de veranderingen binnen de Jeugdzorg in eerste instantie effect op die functies die door HBO-afgestudeerden worden ingevuld. De omvang van het aantal afgestudeerden in combinatie met het gegeven dat een groot deel van de spilfuncties binnen de Jeugdzorg door HBO-ers wordt vervuld, maakt het HBO tot een belangrijke toegangspoort voor professionalisering van de Jeugdzorg. Met deze wetenschap is er besloten dat binnen dit actieplan de focus op een adviestraject ter versterking van de hogere beroepsopleidingen ligt en dan met name gericht op de sociaal agogische opleidingen Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, Sociaal Pedagogische Hulpverlening, de opleiding Pedagogiek en de mogelijkheden tot postinitiële trajecten. De HBO-raad is als vereniging van hogescholen benaderd om dit onderdeel vorm te geven.

Om zowel de focus op het HBO te behouden, als het totaalbeeld van het initieel onderwijs in dit actieplan mee te nemen zijn er twee sporen voorzien. Het eerste spoor behelst de actualisatie van initiële en postinitiële opleidingen in het hoger beroepsonderwijs. Het tweede spoor bestaat uit het traject t.b.v. van het opleidingscontinuüm MBO-HBO-WO.

Een andere tak binnen het opleidingspalet bestaat uit de verschillende vormen van bij- en nascholing. Bij- en nascholing is een belangrijke wijze om de professional in het werkveld toe te rusten met kennis en vaardigheden die aansluiten bij de veranderende eisen van zijn of haar beroepspraktijk. Bij het NJi is, op verzoek van de MOgroep, een databank na- en bijscholing (DANS) in opbouw. Hierin zal een overzicht te vinden zijn van het na- en bijscholingsaanbod op het gebied van de Jeugdzorg op de diverse opleidingsniveaus. In het kader van deze databank wordt in nauwe samenwerking met de werkgevers (MOgroep) en de beroepsverenigingen (NIP, NVO, NVMW, Phorza) een kwaliteitskader voor de weging van cursorisch aanbod ontwikkeld. De DANS zal hiermee op termijn een overzicht bieden van beschikbare en kwalitatief voldoende bevonden cursussen en trainingen voor uitvoerend medewerkers in de Jeugdzorg. De verwachting is dat daarvan een kwaliteitsbevorderende werking uit zal gaan.

Doel

Het doel van dit deelproject is het optimaliseren van de inzet van de onderwijssector bij de professionalisering van de Jeugdzorg en het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de laatste ontwikkelingen binnen het werkveld van de Jeugdzorg.

Aanpak

Op basis van de opbouw van het personeelsbestand in de Jeugdzorg, is ervoor gekozen om het traject naar de opleidingen gefaseerd op te bouwen. In eerste instantie zijn de hogescholen in de vorm van de HBO-raad benaderd om deel te nemen aan het actieplan. Als vereniging van hogescholen wil de HBO-raad graag een initiërende en coördinerende rol vervullen in een traject naar een inhoudelijk advies voor de actualisering van de toeleverende HBO-opleidingen voor de Jeugdzorg. Hiertoe heeft zij een plan van aanpak opgesteld dat in het onderstaande verder wordt toegelicht. Daarnaast dient in de komende periode verder uitgewerkt te worden op welke wijze het samenwerkingstraject tussen de drie onderwijssectoren MBO, HBO en WO het best vormgegeven kan worden en hoe een adviestraject voor verbetering van het opleidingcontinuüm MBO-HBO-WO en het postinitiële onderwijs gestalte kan krijgen. Binnen de termijn voor het opstellen van het actieplan zijn hier nog geen concrete stappen voor ondernomen.

Spoor 1: Actualisering hoger beroepsonderwijs

Om een adequaat antwoord op de ontwikkelingen binnen het werkveld te formuleren, zijn voor het onderwijs een aantal stappen noodzakelijk.

Fase 1: Verkenning uitgangssituatie

De start van de werkzaamheden bestaat uit een verkenning van de uitgangssituatie binnen het HBO. Deze verkenning zal zich concentreren op een inventarisatie van de initiatieven van hogescholen en de wijze waarop zij de ontwikkelingen binnen de Jeugdzorg een plek hebben gegeven. Onderwerp van deze verkenning zijn onder andere:

- de geldende opleidingscompetenties;
- bestaande differentiatiemogelijkheden binnen de verschillende opleidingen;
- het aanbod van relevante minoren;
- postinitiële trajecten bijvoorbeeld in de vorm van professionele masters;
- samenwerkingstrajecten met het werkveld op het gebied van curriculumontwikkeling, na- en bijscholing, stagetrajecten en gastdocentschappen;
- kenniscirculatie tussen hogeschool en werkveld o.a. in de vorm van lectoraten.

Met deze inventarisatie wordt inzicht verkregen in de mate waarin de huidige situatie in het hoger beroepsonderwijs aansluit bij recente ontwikkelingen binnen het werkveld en wat hierbij best practices zijn.

Fase 2: Vergelijking uitgangssituatie HBO en de nieuwe Beroepenstructuur Jeugdzorg

Parallel aan de verkenning van de uitgangssituatie binnen het HBO, loopt de ontwikkeling van een nieuwe beroepenstructuur. Tot nu toe hebben verschillende onderwijsinstellingen in samenwerking met hun regionale werkveldpartners al stappen gezet ter verbetering van de aansluiting van het onderwijs met het werkveld. De nieuwe beroepenstructuur voor de Jeugdzorg biedt echter een overkoepelend beeld van de behoeften van het werkveld. Doel van fase twee is een vergelijking tussen de uitkomsten van de nieuwe beroepenstructuur met de bevindingen van de verkenning van de uitgangssituatie van het HBO. Hierbij spelen de volgende vragen een rol:

- Wat zijn de belangrijkste veranderingen die de nieuwe beroepenstructuur aan het licht brengt en in hoeverre wordt daar binnen de huidige situatie in het HBO al rekenschap van gegeven?
- Hoe verhouden de 'nieuwe' eisen aan de beroepsbeoefenaar zich tot de inhoud en het niveau van de huidige opleidingen?
- Hoe kunnen de opnieuw gedefinieerde kennisinhouden, vaardigheden en gedragseisen worden vertaald binnen de opleidingen? Daarbij speelt tevens de vraag welke onderdelen behoren tot het domein van de initiële opleidingen en welke tot de postinitiële opleidingen.

Het uiteindelijke resultaat van deze fase is een duidelijk overzicht van de uitkomsten van de nieuwe beroepenstructuur in relatie tot de uitgangssituatie binnen het HBO.

Fase 3: Advies versterking hoger beroepsonderwijs

Met de voorgaande twee fasen zijn de belangrijkste ingrediënten voorhanden om te komen tot een advies voor de verbetering van de aansluiting van het hoger beroepsonderwijs op de ontwikkelingen binnen het werkveld. Deze derde fase resulteert dan ook in een integraal advies voor hogescholen en andere stakeholders en een plan van aanpak voor de actualisering van het onderwijsaanbod van het hoger beroepsonderwijs inclusief een randvoorwaardelijk kader voor een succesvolle implementatie.

Planning spoor 1

Ten aanzien van het adviestraject voor de versterking van het hoger beroepsonderwijs zijn de volgende streefdata voorzien.

Fase 1: deze fase zal in afstemming met de overige onderdelen van het actieplan plaatsvinden, maar is voor de uitvoering niet direct afhankelijk van de ontwikkelingen rondom de nieuwe beroepenstructuur Jeugdzorg. Fase 1 wordt voor 1 februari 2008 afgerond.

Fase 2: deze fase bestaat uit een vergelijking van de resultaten van de nieuwe beroepenstructuur en de uitkomsten van fase 1. Voor deze fase is het onderwijs afhankelijk van de planning van onderdeel 1, de beroepenstructuur. Gezien de urgentie van de professionalisering van de Jeugdzorg zal men voor deze fase proberen om zoveel mogelijk de tussentijdse vorderingen van de beroepenstructuur te volgen. Dit wordt gefaciliteerd door de wederzijdse betrokkenheid tussen de beide onderdelen van het actieplan. Enigszins afhankelijk van de voortgang van de beroepenstructuur dienen de resultaten van deze fase uiterlijk 1 oktober 2008 opgeleverd te worden.

Fase 3: Deze fase betreft het formuleren van een integraal advies. Voor een optimaal resultaat is het van belang dat het hoger beroepsonderwijs in deze fase beschikt over een afgeronde beroepenstructuur. Mede met het oog op het creëren van voldoende draagvlak bij de onderwijsinstellingen en andere stakeholders moet hier rekening gehouden worden met een werktraject van tenminste een half jaar. Uiterlijk 1 april 2009 dient er een concreet advies voor het hoger beroepsonderwijsveld en andere stakeholders te liggen inclusief een randvoorwaardelijk kader voor implementatie.

Spoor 2: Versterking opleidingscontinuüm

Zoals gezegd ligt, gezien de sterke vertegenwoordiging van HBO-professionals, het zwaartepunt in dit actieplan bij de herziening van de opleidingscompetenties bij het HBO. Dat laat onverlet dat de verbinding moet worden gelegd naar het MBO en het WO. Beide typen onderwijs kennen hun eigen specifieke kenmerken waarbij aangesloten dient te worden.

MBO

Door het MBO worden ten behoeve van de Jeugdzorg beroepsbeoefenaren opgeleid op niveau 3 en 4. Het betreft over het algemeen ondersteunende functies zoals bijvoorbeeld woonbegeleider, activiteitenbegeleider of gezinsondersteuner.

Anders dan in het HBO zijn de ROC's niet direct verantwoordelijk voor de inhoud van de opleidingen. De kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven vervullen naast de ROC's een grote rol bij de ontwikkeling van kwalificatiestructuren voor het MBO. Met betrekking tot de (jeugd)zorgopleidingen is de OVDB het relevante kenniscentrum. Recentelijk heeft de OVDB in samenwerking met het onderwijs, werkgevers- en werknemersorganisaties alle kwalificatiedossiers voor de zorg- en welzijnsopleidingen herzien. In dit kader is een nieuw kwalificatiedossier ontwikkeld ten behoeve van de Jeugdzorgwerker. Tegen de achtergrond van de ontwikkeling van een nieuwe beroepenstructuur zal bezien moeten worden in hoeverre bijsturing of verdere specificatie gewenst is in het door de OVDB en de ROC's reeds ingezette en wettelijk gereguleerde traject. Met de MBO Raad en de OVDB zal in overleg worden getreden voor de nadere uitwerking.

Met betrekking tot spoor twee staan er dan ook twee vragen centraal ten aanzien van het MBO:

1. Zijn er - op basis van de verkenning zoals die wordt uitgevoerd in deelprojecten 1 en 4 - nog aanpassingen nodig in de opleidingsstructuur van het MBO met het oog op het nieuwe kwalificatiedossier Jeugdzorg?
2. Welke aanpassingen/verbeteringen in de afstemming tussen MBO en HBO-opleidingen zijn nodig om de mogelijkheden van beroepsbeoefenaren op MBO-niveau op verdere scholing te vergroten.

WO en (post-)WO

De in de Jeugdzorg werkzame WO-afgestudeerden vormen een relatief kleine, maar belangrijke groep van gedragswetenschappers (orthopedagogen en psychologen) en daarnaast natuurlijk de medische specialisten. Het WO en het post-WO kent niet, zoals het MBO of HBO, een landelijk coördinatiemechanisme voor de totstandkoming van de opleidingsprofielen. Dat betekent dat voor deze sector afzonderlijke (post)universitaire opleidingen dan wel deze afzonderlijke opleidingen vertegenwoordigende organen betrokken zullen moeten worden in het traject.

Gegeven de scope van de initiële WO-opleidingen (gerichtheid op de wetenschappelijke discipline als voorwaarde voor de basale beroepsuitoefening), ligt de focus voor dit actieplan op het post-academisch traject. Pas hier vindt immers de gerichte beroepsvorming plaats.

Op basis van de uitkomst van de herziening van de beroepenstructuur zal in overleg moeten worden getreden met relevante opleidingen dan wel vertegenwoordigende organen.

Onderwerpen die daarbij aan de orde komen hebben dan betrekking op de koppeling tussen de relevante ontwikkeling binnen de verschillende disciplines en de veranderingen in de beroepspraktijk.

Planning spoor 2

Voor zowel MBO als WO is het van belang dat – na de totstandkoming van de nieuwe beroepenstructuur – in overleg wordt getreden over de mogelijke aanpassingen in de relevante opleidingen en ten aanzien van mogelijke wijzigingen in nascholingstrajecten. Vanuit dat oogpunt wordt een traject voorzien dat aansluit bij de fasering van spoor 1:

Fase 1: Afstemming MBO-HBO-(post)WO

Gedurende de eerste fase zal de HBO-raad zorgdragen voor de totstandkoming van de uitwerking van de hierboven geschetste lijn voor MBO en WO. Met betrekking tot het MBO wordt daartoe contact gelegd met de MBO Raad en de OVDB. Ten aanzien van het (post)WO zal overleg worden gezocht met relevante opleidingen/disciplines in het sociaal-wetenschappelijke domein. Met hen zal een nadere vraagstelling worden uitgewerkt. Uiterlijk 1 februari 2008 dient er ten behoeve van de tweede fase een uitgewerkte, concrete vraagstelling te zijn.

Fase 2: analyse van de gevolgen van de nieuwe beroepenstructuur

In deze fase zal op basis van de opgeleverde beroepenstructuur en aan de hand van de ontwikkelde vraagstelling een analyse worden gemaakt van gewenste en noodzakelijke aanpassingen in de kwalificatiestructuur van opleidingen, het nascholingsaanbod en de versterking van de aansluiting MBO-HBO(MBO) en WO. Afronding is voorzien in oktober 2008.

Fase 3

Net als voorzien bij het HBO zullen de inspanningen in deze fase erop gericht zijn om te komen tot een advies over gewenste en noodzakelijke aanpassingen in het opleidingsaanbod in MBO en WO. Dit advies zal op 1 april 2009 gereed moeten zijn.

Resultaten en beoogde producten

De resultaten van dit deelproject zijn:

- Rapportage over de verkenning van de huidige opleidingscompetenties, de bestaande differentiatiemogelijkheden, minorenaanbod, postinitiële trajecten en de vergelijking daarvan met de competentieprofielen en beroepenstructuur in de Jeugdzorg (februari 2008).
- Overzicht van de uitkomsten van de nieuwe beroepenstructuur in relatie tot de uitgangssituatie binnen het HBO.
- Analyse van gewenste en noodzakelijke aanpassingen in MBO en WO.
- Integraal advies en Plan van Aanpak voor de actualisering van het onderwijsaanbod inclusief een randvoorwaardelijk kader voor een succesvolle implementatie.
- Advies voor de versterking van de opleidingsstructuur MBO-HBO-WO, inclusief verbetering van doorstroommogelijkheden.

Projectstructuur

Ten behoeve van spoor 1 wordt voorzien in een werkgroep van maximaal 5 personen die bestaat uit vertegenwoordigers vanuit het HBO (voorzitter, lid sectoraal adviescollege hso (tevens directeur hogeschool), opleidingsmanager, lector gespecialiseerd in de Jeugdzorg, beleidsadviseur HBO-raad). Belangrijkste focus van deze werkgroep zijn bestaande regionale relaties werkveld-onderwijs en de daaruit voortkomende best-practices van curricula-ontwikkeling voor de Jeugdzorg. Hiermee wordt de relatie met het werkveld in dit traject gewaarborgd en op concreet niveau ingezet voor de ontwikkeling van het uiteindelijke advies. Voor inhoudelijke input zal de werkgroep daarom ook een grotere groep specialisten uit het onderwijs op het gebied van de Jeugdzorg en hun relaties uit het werkveld raadplegen.

Met betrekking tot het tweede spoor wordt gekozen voor een eigen werkgroep waarin geparticipeerd wordt door betrokkenen uit MBO, HBO en WO. In overleg met MBO Raad en betrokken universiteiten en postinitiële opleidingen zal aan een nadere invulling worden gewerkt. Met het oog op voldoende coördinatie is het wenselijk dat beide werkgroepen worden geleid door dezelfde voorzitter.

Beide werkgroepen zullen worden geadviseerd door een breed samengestelde klankbordgroep. Hierin zullen vertegenwoordigers deelnemen vanuit de werkveldpartijen, zowel op brancheniveau als op het niveau van de werkveldrelaties van de onderwijsinstellingen, de beroepsverenigingen en een bredere vertegenwoordiging van de onderwijssectoren.

De totale kosten voor dit deelproject bedragen € 200.000,-.

Bijlage 1. Overzicht kwaliteitstrajecten en verbeteracties in de Jeugdzorg

MOgroep

De MOgroep initieerde meerdere ontwikkelingen ter verbetering van het beroepsmatig handelen:

- Deltaplan: invoeren van een lagere caseload en een betere methodiek voor gezinsvoogden;
- Verbetering Indicatiestelling Bureaus Jeugdzorg (VIB): komen tot een uniforme en kwalitatief goede werkwijze bij de indicatiestelling voor de Jeugdzorg door middel van een handboek en een aantal scholings- en implementatieprojecten.
- Kwaliteitsontwikkeling volgens het HKZ-systeem: de eerste instellingen voor Jeugdzorg zijn reeds gecertificeerd; binnenkort beginnen ook de bureaus Jeugdzorg aan dit traject. Het invoeren van het HKZ-systeem en de beoordelingen van collega-instellingen zijn een stimulans om de kwaliteit van de hulpverlening en de organisatie te verbeteren.
- Invoering Handboek Jeugdreclassering: door de implementatie van een nieuw handboek wordt de kwaliteit van het beroepsmatig handelen van deze deelsector kwalitatief verbeterd.
- Implementatie competentie management: in een lerende organisatie blijven medewerkers zich ontwikkelen; daarom verdient management gericht op competenties de voorkeur boven die gericht op functies en taken. In samenwerking met FCB wordt een ondersteuningsaanbod gemaakt voor Jeugdzorginstellingen om competentie management in te voeren en de competenties van medewerkers te borgen.

NJi

Het NJi voert diverse projecten uit om de kwaliteit en de effectiviteit van de Jeugdzorg te verbeteren. Het gaat dan om het verzamelen, valideren, verrijken en verspreiden van kennis. Voorbeelden zijn:

- *Databank Effectieve Interventies (DEI)*: het NJi verzamelt kennis over interventies in de Jeugdzorg en een erkenningscommissie beoordeelt de kwaliteit ervan (zie <http://www.jeugdinterventies.nl>).
- *Databank Instrumenten, Richtlijnen en Kwaliteitsstandaarden (DIRK)*: het NJi verzamelt informatie over diverse instrumenten die de beoordeling van de problematiek van cliënten en het beroepsmatig handelen ondersteunen.
- *Kenniskringen*: het NJi ondersteunt werkgroepen vanuit het veld op diverse onderwerpen bij het uitwisselen van kennis en ervaringen, leidend tot een concreet product. Zo is bijvoorbeeld in de Kenniskring *Gesloten Jeugdzorg* met diverse partijen nagegaan wat de kern van het beroepsmatig handelen in gesloten Jeugdzorg is. Ook is er in de Kenniskring Sociaal Agogische Beroepsverenigingen met de NVMW, Phorza en BON (opbouwwerkers) gewerkt aan de totstandkoming van een platform sociaal agogische beroepsverenigingen.

Daarnaast voert het NJi in opdracht van diverse instellingen en overheden projecten uit die meer rechtstreeks het beroepsmatig handelen beogen te verbeteren:

- Doorbraak: samen met professionals uit het werkveld komen tot een meer efficiënte werkwijze (zodat wachtlijsten overbodig worden);
- Het NJi ondersteunt diverse instellingen bij het monitoren van hun eigen resultaten (onder andere door doelrealisatie) en de kwaliteit van de hulpverlening. Op basis daarvan worden aanbevelingen voor verbetering van de effectiviteit gedaan.
- Het NJi organiseert jaarlijks congressen voor de Jeugdzorg (inclusief opvoedingsondersteuning) waar kennis en ervaringen van beroepskrachten worden gebundeld en verspreid.

ZonMw

Tot slot zijn er de activiteiten bij ZonMw die bijdragen aan verbetering van het beroepsmatig handelen:

- Vooruitlopend op het programma *Zorg voor Jeugd* zijn reeds enkele deelprogramma's uitgezet: (1) onderzoeken naar de effectiviteit van verschillende interventies in de Jeugdzorg, (2) de implementatie van MST en FFT (twee bewezen effectieve interventies), en (3) ontwikkeling en onderzoek naar effectieve interventies en beoordelingsinstrumenten voor de preventieve Jeugdzorg.
- Om het programma *Zorg voor Jeugd* goed in te richten is een programmeringsstudie (in drie delen) uitgevoerd om na te gaan op welke onderwerpen reeds voldoende onderzoek en ontwikkeling plaatsvindt en op welke nog niet. Vervolgens wordt in een analyse van deze witte vlekken en actuele maatschappelijke vraagstukken bepaald welke programma's de komende jaren worden georganiseerd. De beschrijving van het programma *Zorg voor Jeugd* is gereed. Alle projecten dragen bij aan de verbetering van de kennis en de kwaliteit van het beroepsmatig handelen in de Jeugdzorg. Mogelijk is bijvoorbeeld ook het ontwikkelen van handelingsrichtlijnen voor professionals een van de nieuwe programma's.

Het NJi, ZonMw en het RIVM werken met elkaar samen in het Kennisprogramma Jeugd van het programmaministerie Jeugd & Gezin onder meer om de professionalisering van de beroepskrachten in het brede veld van de Jeugdzorg te ondersteunen.