



Actieplan Professionalisering Jeugdzorg

Eindrapportage

Actieplan Professionalisering Jeugdzorg

Eindrapportage

© 2010 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.

Deze rapportage is opgesteld door:

Marianne Berger (Nederlands Jeugdinstituut), Harry Hens (MOVISIE), Ineke Jansen (HBO-raad), Denis Koets (NVO), Iris Leene (NVMW), Bea Naninck (Calibris) en Niels Zwikker (Nederlands Jeugdinstituut).

Tekstredactie: Wybo Vons journalistieke producties BV



Utrecht, juli 2010

Contact:

Marianne Berger, Nederlands Jeugdinstituut (programmacoördinatie)

Postbus 19221, 3501 DE Utrecht

Telefoon: (030) 230 6532, e-mail: m.berger@nji.nl

Dit eindrapport is te downloaden van www.nji.nl/professionaliseringjeugdzorg

Hier kunt u ook meer informatie over het actieplan vinden.

Inhoudsopgave

- 1. Het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg in vogelvlucht 5**
 - Aanleiding 5
 - Inzet van het actieplan 5
 - Kernpartners 6
 - Doelen 6
 - Deelprojecten 6
 - Projectorganisatie 7
 - Resultaten 8

- 2. Deelproject 1. Ontwikkeling beroepenstructuur voor de jeugdzorg 10**
 - Projectleiding en organisatie 10
 - Doel 11
 - Aanpak 11
 - Producten 11
 - Resultaten en aanbevelingen 11

- 3. Deelproject 2a. Versterking van de beroepsverenigingen 13**
 - Projectleiding en organisatie 13
 - Doel 13
 - Aanpak en bevindingen 14
 - Resultaten en aanbevelingen 14

- 4. Deelproject 2b. Inrichten beroepsregister en vergroting beroepsregistratie 16**
 - Projectleiding en organisatie 16
 - Doel 16
 - Aanpak en bevindingen 17
 - Resultaten en aanbevelingen 19

- 5. Deelproject 3. Beroepscode en Tuchtrect 20**
 - Projectleiding en organisatie 20
 - Doel en aanpak 20
 - Producten 21
 - Resultaten en aanbevelingen 22

- 6. Deelproject 4a, spoor 1. Actualisering hbo-opleidingen 25**
 - Projectleiding en organisatie 25
 - Doel en aanpak 25

Producten	26
Resultaten en aanbevelingen	26
7. Deelproject 4a, spoor 2a. Aansluiting werkveld - mbo - hbo	28
Projectleiding en organisatie	28
Doel en aanpak	28
Product	29
Resultaten	29
Aanbevelingen	29
8. Deelproject 4a, spoor 2b. De positie van de gedragswetenschapper	33
Projectleiding en organisatie	33
Doel	33
Aanpak	33
Producten en bevindingen	34
Aanbevelingen	34
9. Deelproject 4b. Inrichting Databank na- en bijscholing Jeugdzorg	36
Projectleiding	36
Doel en aanpak	37
Bevindingen	37
Resultaten en aanbevelingen	38
10. Conclusies en aanbevelingen	41
Resultaten	41
Terugblik	42
Aanbevelingen	44
Tot slot	49
Bijlage 1 Samenstelling stuurgroep	50
Bijlage 2 Samenstelling projectgroep	51
Bijlage 3 Brief aan minister Rouvoet over wettelijke erkenning van beroepen in de jeugdzorg	52
Bijlage 4 Brief Minister voor Jeugd en Gezin mede namens de Minister voor Justitie aan de Tweede Kamer over voornemen verplichte beroepsregistratie wettelijk te regelen	56
Bijlage 5 Producten van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg	60

1. Het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg in vogelvlucht

'Het fundament is gelegd'

"Dankzij de constructieve inbreng van een groot aantal partijen zijn we erin geslaagd een stevig fundament neer te zetten voor de noodzakelijke professionalisering van de jeugdzorg. Dat biedt alle werkers in deze sector nieuwe ontwikkelingsperspectieven, die de kwaliteit van de hulpverlening direct ten goede komen. Ik hoop dan ook dat alle betrokken partijen de komende jaren met succes verder bouwen op dit fundament."

Ella Kalsbeek, voorzitter stuurgroep Actieplan Professionalisering Jeugdzorg.

Aanleiding

Betere dienstverlening in de jeugdzorg! Met deze ambitie werkten een groot aantal partijen de afgelopen drie jaar aan de professionalisering van de sector. Op uitnodiging van de directie Jeugdbeleid van het Ministerie van VWS kwam begin 2007 een gemêleerd gezelschap bij elkaar om hierover van gedachten te wisselen. Hierbij waren vertegenwoordigers aanwezig van het beleid (VWS, Justitie, IPO), de praktijk (organisaties voor Jeugd & Opvoedhulp, inclusief particuliere justitiële jeugdinstellingen, bureaus jeugdzorg, GGZ, MOgroep), de beroepsverenigingen (Phorza, NIP, NVO, NVMW, BMJ), de wetenschap en kennisinstututen (Nederlands Jeugdinstituut) en cliëntenorganisaties (Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg).

Na deze startbijeekomst stelde het Ministerie van VWS financiële middelen ter beschikking voor de beoogde professionalisering. Daarbij onderstreepte de Minister voor Jeugd en Gezin in een brief aan de Tweede Kamer op 5 april 2007 dat de overheid veel belang hecht aan de professionalisering van de totale Jeugdzorg, zowel in het vrijwillige als in het gedwongen kader. Vervolgens waren de veldpartijen aan zet om de gezamenlijk uitgesproken intenties te vertalen in een concreet en samenhangend plan van aanpak. Dit resulteerde in het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg, dat in juli 2007 werd gepresenteerd aan minister Rouvoet. In 2008 sloten ook de Justitiële Jeugdzorgorganisaties Halt, JJI en de Raad voor de Kinderbescherming zich aan.

Inzet van het actieplan

Professionals in de jeugdzorg doen belangrijk werk. Bij de hulpverlening aan jeugdigen en hun ouders dragen zij grote verantwoordelijkheden. Het is van groot belang dat zij hierbij optimaal worden opgeleid, toegerust en gefaciliteerd, zodat hun professionaliteit - en daarmee hun autonomie, vakmanschap en beroepstrots - wordt versterkt. Dit komt direct ten goede aan de kwaliteit van hun werk en draagt bij aan de volwassenwording van de gehele jeugdzorg.

Kernpartners

Het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg werd uitgewerkt door de volgende partners:

- Werkgevers/uitvoeringsorganisaties Jeugdzorg: MOgroep Jeugdzorg en Justitiële Jeugdzorg-organisaties (Raad voor de Kinderbescherming, HALT en Justitiële Jeugdinrichtingen)
- Beroepsverenigingen: NIP, NVO, NVMW, Phorza
- Opleidingen: HBO-raad en MBO Raad
- Cliënten: Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg

Het Nederlands Jeugdinstituut ondersteunde deze partijen bij de realisatie van het actieplan.

Doelen

Zoals de naamgeving van het actieplan aangeeft, staat het vergroten van de professionaliteit van de beroepskrachten die in de jeugdzorg werkzaam zijn hierin centraal. In de afgelopen drie jaar werd gericht gewerkt aan het versterken van hun vakbekwaamheid, het verhogen van hun organisatiegraad, het realiseren van hun erkenning, het regelen van hun bescherming, het verbeteren van hun startbekwaamheid (het leren) en het faciliteren van hun permanente professionele ontwikkeling.

Bij het actieplan werden de volgende vier doelen geformuleerd:

1. het ontwikkelen van een overzichtelijke en samenhangende beroepenstructuur;
2. het verbeteren van de beroepsuitoefening door sterke beroepsverenigingen en de invoering van beroepsregistratie;
3. het verder opbouwen van kennis over beroepsethiek en tuchtrecht voor de gehele jeugdzorg;
4. het actualiseren van de beroepsopleidingen en de bij- en nascholingsmogelijkheden.

Deelprojecten

Deze vier doelen werden vervolgens uitgewerkt in enkele deelprojecten, zodat de betrokken partners met een duidelijke focus aan de slag konden gaan.

De vakbekwame professional:

- Ontwikkelen van de beroepenstructuur jeugdzorg (projectleiding: MOVISIE/NJi)
- Heroriëntatie op de positie van de gedragswetenschapper in de jeugdzorg (projectleiding: NIP/NVO)

De professional in opleiding:

- Actualiseren van hbo-opleidingen (projectleiding HBO-raad)
- Verbeteren van de aansluiting tussen mbo, hbo en werkveld (projectleiding MBO Raad)

De georganiseerde professional:

- Versterken van de beroepsverenigingen (projectleiding NVMW/Phorza)

De erkende professional:

- Inrichten van een beroepsregister en stimuleren beroepsregistratie (projectleiding NVMW/Phorza)

De reflectieve professional:

- Kennis opbouwen en ontwikkelen rond beroepscode en tuchtrecht (projectleiding NIP/NVO)

De lerende professional:

- Opzetten van een databank Na- en bijscholing (projectleiding NJi)

Projectorganisatie

Stuurgroep

De stuurgroep die jaarlijks vijfmaal vergaderde, richtte zich op:

- de centrale regie over het actieplan binnen de aangegeven kaders;
- het aansturen van het programma op hoofdlijnen op basis van consensus tussen de samenwerkingspartners;
- de samenhang tussen de programmaonderdelen en een efficiënte realisatie van het actieprogramma als geheel.

Aan de stuurgroep namen de volgende kernpartners deel:

- Werkgevers/uitvoeringsorganisaties Jeugdzorg: MOgroep Jeugdzorg, Justitiële Jeugdzorgorganisaties (JJI, HALT, Raad voor de Kinderbescherming)
- Beroepsverenigingen: NIP, NVO, NVMW, Phorza
- Opleidingen: HBO-raad, MBO Raad
- Cliënten: Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg

Daarnaast maakten de Belangenvereniging Medewerkers Bureau Jeugdzorg (BMJ) en de Vereniging Vertrouwensartsen Kindermishandeling (VVAK) deel uit van de stuurgroep. Ook het programmaministerie voor Jeugd en Gezin - de subsidiegever van de deelprojecten - en het Ministerie van Justitie dat later aansloot, waren vertegenwoordigd. Voorzitter was Ella Kalsbeek, op persoonlijke titel. Het NJi vormde het secretariaat. De complete samenstelling van de stuurgroep staat vermeld in bijlage 1.

Projectgroep

De projectgroep kwam jaarlijks zeven keer bij elkaar en richtte zich op:

- het uitwerken van de hoofdlijnen van de programmaopzet van inhoudelijk naar operationeel niveau binnen het kader van het eigen deelproject;
- de samenhang en afstemming van de verschillende programmaonderdelen op operationeel niveau.

De projectgroep rapporteerde aan de stuurgroep. De projectgroep werd samengesteld uit de projectleiders van de deelprojecten en een bureauvertegenwoordiger van MOgroep Jeugdzorg. De projectgroep werd voorgezeten door het NJi, dat ook het secretariaat voerde. De samenstelling van de projectgroep is opgenomen in bijlage 2.

Programmacoördinatie

Het NJi coördineerde alle activiteiten van het actieplan. Verder was het NJi verantwoordelijk voor het secretariaat van de stuurgroep en de organisatie van het projectleideroverleg. Hiermee faciliteerde het de samenhang tussen de deelprojecten en bevorderde het een efficiënte uitvoering van het actieplan.

Resultaten

De afgelopen drie jaar werd hard gewerkt om de professionaliteit van de jeugdzorg op een hoger plan te krijgen. Met succes! Alle resultaten¹ staan hieronder in chronologische volgorde vermeld.

Tijdslijn	Cluster
	De georganiseerde professional
Februari 2008 - juni 2010: Wervingscampagne via www.benjijdesterksteschakel.nl	De relevante beroepsverenigingen worden onder de aandacht gebracht van beroepskrachten in de jeugdzorg. Hierbij worden actief leden geworven door middel van regiobijeenkomsten, informatiemateriaal en website. De beroepsvereniging Phorza harmoniseert de eigen beroepscode in het kader van het actieplan (samengevoegd tot één beroepscode).
	De vakbekwame professional
September 2008: publicatie Jeugdzorg in kaart	Van alle voorzieningen, beroepen en functies in de jeugdzorg wordt een overzicht gemaakt met een bijbehorende publicatie.
Juni 2009: Rapport "de inzet van gedragswetenschappers"	Er komt meer duidelijkheid over de rol en positie van academisch opgeleide beroepsbeoefenaars in de jeugdzorg. Ook ontstaat er een duidelijk beeld over de wijze waarop hbo'ers en academici elkaar in de sector aanvullen en versterken.
Augustus 2009: publicatie Jeugdzorgwerker en Gedragswetenschapper in de jeugdzorg	Voor jeugdzorgwerkers (hbo-niveau) en gedragswetenschappers in de jeugdzorg (academici) worden twee landelijke competentieprofielen opgesteld.
	De professional in opleiding
Mei 2009: Rapport "opleiden voor de jeugdzorg"	Voor het hoger onderwijs worden een advies en implementatieplan opgesteld, zodat de opleidingen beter aansluiten bij de praktijk van het werkveld. Op basis van dit advies wordt een Landelijke uitstroomvariant Jeugdzorg voor alle sociaalagogische opleidingen gemaakt, zodat studenten beter voorbereid kunnen starten in de sector.
2010-2013: Introductie Uitstroomprofiel jeugdzorg	
Juni 2010	De rol en de specifieke inbreng van beroepskrachten in de jeugdzorg met een mbo-opleiding wordt verduidelijkt.
	De reflectieve professional
Juni 2009: Rapport VeBeCo "Vergelijking Beroepscode"	De verschillende beroepscode binnen de jeugdzorg worden met elkaar vergeleken om zicht te krijgen op overeenkomsten en verschillen.
Juni 2009: Argumentensessies	Met argumentensessies zijn scenario's in kaart gebracht voor het organiseren van beroepscode en tucht recht in de jeugdzorg. De voorkeur is uitgesproken voor model Beroepsregister dat uitgaat van private beroepsregisters, bijbehorende beroepscode en verenigingstucht recht. NVMW en Phorza hebben de toezegging gedaan tot een gezamenlijke aanvulling op hun beroepscode te komen met een addendum voor de jeugdzorgwerker. Daarnaast stellen zij een gemeenschappelijk tucht recht en -college in voor BAMw-geregistreerden.
Eind 2010: Addendum en gezamenlijk tucht recht	

¹ De resultaten vanaf 1 juli 2010 betreffen voorgenomen resultaten, te realiseren in de implementatiefase van het actieplan.

De lerende professional	
Februari 2010: scholingsdatabank jeugdzorg online via www.nji.nl/scholing	Alle na- en bijscholingsmogelijkheden die relevant zijn voor de beroepsuitoefening en herregistratie worden samengebracht in één overzichtelijke databank.
De erkende professional	
Februari 2010: Toelatingscriteria Kamer Jeugdzorg bekend www.beroepsregister-bamw.nl	In het beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk werkers (BAMw) wordt een aparte kamer ingesteld voor professionals in de jeugdzorg.
Begin 2011: Kamer jeugdzorg bij het BAMw actief	
November 2009: Verzoek aan Minister voor Jeugd en Gezin	Op verzoek van beroepskrachten, cliënten en werkgevers komt er een erkenning van beroepen in de jeugdzorg (jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers) door de wettelijke verplichting tot registratie bij één van de beroepsregisters.
Eind 2012: Wettelijke erkenning van beroepskrachten in de jeugdzorg	Hierdoor verplichten zij zichzelf om volgens de beroepscode verantwoordelijk, integer, respectvol en deskundig te handelen. Zij kunnen hier ook op worden getoetst. Dit biedt cliënten de garantie dat zij met gekwalificeerde hulpverleners te maken hebben die hun werk zorgvuldig doen.

In de volgende hoofdstukken volgt een toelichting van de aanpak en resultaten per deelproject. Tot slot worden enkele overall bevindingen en aanbevelingen gepresenteerd.

2. Deelproject 1. Ontwikkeling beroepenstructuur voor de jeugdzorg

‘Competentieprofielen; direct bruikbaar voor deskundigheidsbevordering’

“Het personeelsverloop in de jeugdzorg is momenteel hoog, vooral bij instellingen in de Randstad waar hulpverleners nauwelijks meer hulpverleners, maar vooral indiceren en verwijzen. Hierdoor hebben sommige instellingen om de drie tot vier jaar te maken met een bijna geheel vernieuwd personeelsbestand. Tegen die achtergrond kunnen de competentieprofielen een belangrijke bijdrage leveren aan de sector. Ik ben er namelijk van overtuigd dat het personeelsverloop kan worden teruggedrongen als medewerkers hiermee worden ondersteund bij het verder ontwikkelen van hun competenties om oplossingsgericht met ouders en jeugdigen te werken.”

Heleen Jumelet, voorzitter van de werkgroep professionalisering van het Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg.

Projectleiding en organisatie

Het deelproject ‘Ontwikkeling beroepenstructuur voor de jeugdzorg’ werd van 2007 tot medio 2009 uitgevoerd door MOVISIE. De projectleiding was in handen van Harry Hens. Verder werkten vanuit MOVISIE Judith van de Haterd, Niels Zwikker en Anne Uyttenboogaart mee. Het project werd begeleid door een commissie onder voorzitterschap van prof. dr. Hans van Ewijk, lector bij de Hogeschool Utrecht. De begeleidingscommissie bestond daarnaast uit:

- Mw. Greet Bouman, directeur bureau jeugdzorg Flevoland, lid stuurgroep professionalisering MOgroep Jeugdzorg
- Dhr. Coen Dresen, directeur Tender Jeugdzorg en lid stuurgroep Professionalisering van de MOgroep Jeugdzorg
- Dhr. Giancarlo Fornaro, vertegenwoordiger van de justitiële jeugdzorgorganisaties
- Mw. Betty Groot, vicevoorzitter Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg
- Mw. Heleen Jumelet, adviseur Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg
- Dhr. Ben Hoogendam namens de ABVAKABO FNV
- Mw. Yvonne Meijer, vertegenwoordiger namens de beroepsverenigingen NIP en NVO
- Mw. Jeannette Pannekoek namens CNV Publieke Zaken
- Dhr. Frank Philippart, vertegenwoordiger vanuit de Hbo-raad.
- Dhr. René van Zundert, manager Trivium, vertegenwoordiger namens de beroepsverenigingen NVMW en Phorza.

Doel

Dit deelproject was gericht op het ontwerpen van een beroepenstructuur als basis voor de professionalisering in de jeugdzorg. Een beroepenstructuur biedt een heldere ordening en een samenhangend kader van de verschillende vormen van beroepsuitoefening. Op basis hiervan kunnen beroepsopleidingen hun curricula vormgeven, actualiseren en afstemmen op de vragen uit de praktijk. Daarnaast biedt deze beroepenstructuur ook handvatten aan werkgevers bij de vormgeving van nascholingsbeleid en competentie management.

Aanpak

Het deelproject startte met een verkenning van de wettelijke kaders, voorzieningen, beroepen en functies die in de preventieve en curatieve jeugdzorg voorkomen. Vervolgens werden twee beroepsprofielen opgesteld. Hierbij werden de volgende activiteiten ondernomen:

- Op basis van documentanalyse en interviews werden twee conceptprofielen samengesteld voor de jeugdzorgwerker en de gedragswetenschapper in de jeugdzorg.
- Beide conceptprofielen werden in werkgroepen besproken met beroepskrachten, staf, management, cliënten, vertegenwoordigers van opleidingen en onderzoekers.
- Voor het creëren van draagvlak en het toetsen van de conceptprofielen werden tevens enkele werkconferenties belegd.
- In de laatste ronde werden de conceptprofielen aangevuld met ontwikkelingen, trends, taken, kernkwaliteiten, kernopgaven en generieke en specifieke competenties die van belang zijn voor de beroepsuitoefening in de jeugdzorg.
- Tenslotte werden in overleg met diverse partijen twee definitieve beroepsprofielen vastgesteld op basis van validatie en legitimatie. Hierdoor worden de profielen nu door het werkveld herkend als volledig, betrouwbaar en bruikbaar, terwijl ook de sociale partners ze formeel erkennen.

Producten

Van de verkenning van de wettelijke kaders, voorzieningen, beroepen en functies in de jeugdzorg verscheen in 2009 de publicatie 'Jeugdzorg in kaart'. Het materiaal van deze verkenning vormde de basis voor het ontwikkelen van de beroepenstructuur. Hierbij werd in de loop van het project gekozen voor de uitwerking van de hierboven al vermelde beroepsprofielen voor de jeugdzorgwerker (met een onderscheid tussen de beroepskracht die werkzaam is binnen een systeemgerichte context en de beroepskracht die werkt in een pedagogisch gerichte context) en de gedragswetenschapper in de jeugdzorg. Mede op basis van een verzoek van het Ministerie van Justitie werd in beide profielen nadrukkelijk aandacht besteed aan de justitieonderdelen: Raad voor de Kinderbescherming, Halt en Justitiële Jeugdinrichtingen. Zij vervullen immers een belangrijke rol binnen de jeugdzorg.

Resultaten en aanbevelingen

- De competentieprofielen zijn in eerste instantie bedoeld voor de opleidingen; het is de bedoeling dat ze als leidraad fungeren voor de onderwijscurricula, zodat studenten in de lijn van de profielen worden opgeleid. Voor de hbo-opleidingen zijn inmiddels landelijke afspraken gemaakt over de aansluiting van de opleidingen op het competentieprofiel jeugdzorgwerker (zie deel-

project 4a en het uitstroomprofiel jeugdzorgwerker). De rol van de competentieprofielen voor de mbo-opleidingen is echter minder eenduidig. In het mbo wordt momenteel gewerkt met zogenaamde kwalificatiedossiers als basis voor onderwijscurricula. Bij afronding van het project was nog niet duidelijk in hoeverre het jeugdzorgprofiel als input gaat dienen voor het kwalificatiedossier ‘pedagogisch werker’. In elk geval is het nodig om het belang dat het mbo voor de jeugdzorg kan hebben in het oog te houden. Een aanzienlijk deel van de medewerkers in de jeugdzorg heeft namelijk een mbo-opleiding, terwijl ook in de toekomst arbeidsmarktoverwegingen een reden kunnen zijn om een beroep te blijven doen op mbo-opgeleiden. Het profiel voor de gedragswetenschapper kan gebruikt worden om bij- en nascholing te ontwikkelen op postmaster niveau en ten behoeve van de (her)registratie van psychologen en orthopedagogen.

- Gebruik de competentieprofielen ook als input voor andere projecten waarmee in de jeugdzorg wordt gewerkt aan de verbetering van de beroepspraktijk. Soms gebeurt dat al, zoals in het project ‘Vragen, taken, competenties en beroepen in het Centrum voor Jeugd en Gezin’ waarin competenties voor beroepskrachten in het CJG beschreven worden. Daarnaast worden de profielen inmiddels ook gebruikt in het ZonMw-programma ‘Diversiteit in de Jeugdbeleid’ bij de ontwikkeling van interculturele competenties.
- Het is van groot belang dat de profielen van de jeugdzorg worden opgenomen in een bredere beroepenstructuur. Dit is inmiddels gebeurd: de profielen maken deel uit van de beroepenstructuur voor de branches Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg, Kinderopvang en Gehandicaptenzorg. Hierdoor zijn de competenties opgenomen in het competentieweb en zijn ze digitaal toegankelijk.
- Initiële beroepsopleidingen bieden startende beroepsbeoefenaren een brede basis. Voordat zij vakbekwaam zijn, moeten zij echter nog veel leren. Dat leerproces kan plaatsvinden op de werkplek of tijdens postinitiële scholingstrajecten. Deze bredere benadering van competentieverwerving moet in de implementatiefase van het actieplan de nodige aandacht krijgen. In de nu afgesloten fase van het actieplan zijn hiervoor enkele aanzetten gegeven. De ontwikkeling van het hbo-uitstroomprofiel jeugdzorgwerker leidde meteen tot de vraag waar ‘de knip’ ligt: welke competenties moeten tijdens de initiële opleiding worden verworven en welke kunnen daarna worden ontwikkeld op de werkvloer? In dit kader werd het idee geopperd om binnen de jeugdzorg een ‘traineeship’ of ‘inwerkjaar’ te introduceren. Dat zou betekenen dat beginnende hbo-beroepsbeoefenaren hun werk in eerste instantie combineren met scholing en begeleiding.
- De competentieprofielen dienen belangrijke input te vormen voor de (her)registratiecriteria die aan beroepsregistratie worden gekoppeld.
- In het verdere denken over competentieallocatie moet de Databank na- en bijscholing een rol spelen.
- Tenslotte verdient het aanbeveling de beide beroepsprofielen periodiek te evalueren; de maatschappelijke werkelijkheid is immers aan snelle veranderingen onderhevig waardoor er voortdurend nieuwe eisen worden gesteld aan beroepsbeoefenaren in de jeugdzorg.

3. Deelproject 2a. Versterking van de beroepsverenigingen

'Slecht op de hoogte van het werk van beroepsverenigingen'

"Slechts een klein deel van de beroepskrachten in de jeugdzorg is lid van een beroepsvereniging. Geldt voor de gedragswetenschappers dat ruim 40 procent van hen lid is van een beroepsvereniging, voor de sociaalagogische werkers is dat nog geen 4 procent! Blijkbaar zijn veel werknemers in de jeugdzorg slecht op de hoogte van het werk van de beroepsverenigingen of zien ze het nut ervan niet in. Daarom wil het actieplan bereiken dat in 2010 een kwart van de sociaalagogische werkers en 80 procent van de gedragswetenschappers in de jeugdzorg is aangesloten bij een beroepsvereniging."

Uit: een van de nieuwsbrieven die het Nederlands Jeugdinstituut verspreidde onder professionals in de jeugdzorg.

Projectleiding en organisatie

Het deelproject 'Versterking van de beroepsverenigingen' werd tussen 2007 en 2009 uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (NVMW). De projectleiding lag in handen van Iris Leene. Directe samenwerkingspartners in dit deeltraject waren de drie overige beroepsverenigingen die van belang zijn voor de jeugdzorg:

- NIP, Nederlands Instituut van Psychologen (academisch)
- NVO, Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen (academisch)
- Phorza; beroepsorganisatie voor sociale, (ortho)pedagogische en hulpverlenende functies (hbo en mbo).

De vier verenigingen vormden gezamenlijk het hart van dit deelproject. Andere onmisbare partners hierbij waren BMJ, de belangenorganisatie voor medewerkers van bureau jeugdzorg en MOgroep Jeugdzorg.

Doel

Doel van dit deelproject vormde het verhogen van de organisatiegraad van professionals in de jeugdzorg, met name door middel van een lidmaatschap bij een van de hierboven genoemde beroepsverenigingen. Het bevorderen van de organisatiegraad van hbo-professionals in de jeugdzorg (maatschappelijk werkers, sociaal pedagogisch hulpverleners en overige agogen) vroeg bijzondere aandacht, omdat die bij de start van het deelproject bijzonder laag was.

Tijdens het deelproject werd gewerkt aan de volgende subdoelstellingen en activiteiten:

1. het vastleggen van afspraken tussen werkgevers en beroepsverenigingen om de aantrekkelijkheid van beroepsverenigingen voor professionals in de jeugdzorg te vergroten;
2. het verkennen van condities die van belang zijn voor een goede beroeps-uitoefening;
3. het opzetten van een wervingscampagne, zodat in 2010 25% van de sociaal agogisch werkers en 80% van de gedragswetenschappers in de jeugdzorg zijn aangesloten bij een beroepsvereniging;

4. het vergroten van de bekendheid van de beroepsverenigingen door extra publiciteit in vakbladen en landelijke bladen;
5. het versterken van de samenwerking tussen de genoemde beroepsverenigingen.

Aanpak en bevindingen

Het deelproject startte najaar 2007. Een jaar later werd een convenant tussen de betrokken beroepsverenigingen en de MOgroep Jeugdzorg getekend. Hierin werd afgesproken dat werkgevers hun werknemers financieel en in tijd faciliteren om zich aan te sluiten bij één van de genoemde beroepsverenigingen. Eind 2008 informeerden de beroepsverenigingen hun achterban over dit convenant en ging er een persbericht uit. Begin 2009 stelde ook de MOgroep Jeugdzorg haar achterban schriftelijk op de hoogte van het convenant. De beroepsverenigingen Phorza en NVMW startten in dezelfde periode met enkele functiegroepen voor (potentiële) leden uit de jeugdzorg. Bij NIP en NVO bestonden al ledengroepen specifiek gericht op de jeugdzorg.

Voorjaar 2008 werd een quick scan gehouden naar de condities die van belang zijn voor een goede beroepsuitoefening. Dit onderzoek werd uitgezet bij de bureaus jeugdzorg en de organisaties voor Jeugd & opvoedhulp die zijn aangesloten bij de MOgroep Jeugdzorg. Daarop werden vanaf de tweede helft van 2008 enkele provinciale voorlichtingsbijeenkomsten voor professionals georganiseerd. In 2009 werden ook enkele voorlichtingsbijeenkomsten op locatie georganiseerd, waarbij het accent lag op ledenwerving door en voor de relatief kleine beroepsvereniging Phorza.

Overall waar een voorlichtingsbijeenkomst werd gehouden, ontstonden boeiende discussies. Tegelijkertijd bleek echter ook dat de beroepsvereniging tamelijk onbekend waren bij de aanwezige professionals en hun managers. Hetzelfde gold voor het afgesloten convenant tussen beroepsverenigingen en werkgevers, de beroepscode, het tuchtrecht en het beroepsregister.

De totale opbrengsten van de wervingscampagne waren echter gering (Phorza plus 60 jeugdzorgwerkers; NVMW plus 130 jeugdzorgwerkers; NVO plus 217 gedragswetenschappers; NIP plus 347 gedragswetenschappers in de jeugdzorg; BAMw plus 123 jeugdzorgwerkers).

De NVMW en Phorza richtten in het kader van het convenant met werkgevers enkele speciale groepen op voor professionals in de jeugdzorg. In 2009 ondernamen deze groepen meerdere activiteiten. De groep 'opvoedingsondersteuning' van Phorza organiseerde bijvoorbeeld een studiedag over opvoedingsondersteuning. De groep 'jeugd' van de NVMW belegde een studiedag over de professional en de media en maakte daarnaast ook een witboek voor de jeugdzorg dat als officieel cadeau werd aangeboden tijdens de week van de jeugdzorg. Verder startten de NVMW, Phorza en het NJi met gezamenlijke masterclasses over actuele thema's in de jeugdzorg. In het verlengde van het actieplan besloten de NVMW en Phorza een gezamenlijk addendum voor jeugdzorgwerkers te ontwikkelen waarin de collectieve beroepsnormen en waarden worden vastgelegd. Dit kader vormt tevens het fundament voor het gezamenlijk te ontwikkelen tuchtrecht voor jeugdzorgwerkers.

Resultaten en aanbevelingen

- Ondanks de uitgevoerde verkenning naar de condities voor een goede beroepsuitoefening in de jeugdzorg en de wervingscampagne, werden de gestelde doelstellingen niet gehaald. Naar verwachting zal de wettelijke registratie (zie deelproject 2b: versterking beroepsregistratie)

echter alsnog leiden tot de beoogde versterking van de organisatiegraad van de professionals in de jeugdzorg.

- De gemaakte afspraken die de beroepsverenigingen en werkgevers vastlegden in het convenant gelden tot eind 2010. Aanbevolen wordt dit convenant te verlengen of de gemaakte afspraken te betrekken bij de CAO-onderhandelingen.
- In vakbladen werd aandacht besteed aan de beroepsverenigingen in de jeugdzorg en de voorlichtingsbijeenkomsten.
- Tussen NVMW en Phorza is de basis gelegd voor een duurzame samenwerking; zij richten zich gezamenlijk op het organiseren van masterclasses, het ontwikkelen van een addendum op de beroepscode voor hbo-professionals in de jeugdzorg, en op het oprichten van een tuchtcollege. Tussen het NIP en de NVO bestonden al goede samenwerkingsverbanden. De samenwerking tussen de vier beroepsverenigingen werd echter versterkt, onder meer door gezamenlijk de richtlijnontwikkeling voor de jeugdzorg op te pakken. Zo is in de afgelopen drie jaar een heldere infrastructuur ontstaan die professionals in de jeugdzorg de mogelijkheid biedt om van binnenuit verder te werken aan beroepsontwikkeling en professionalisering. Het is nu aan hen om deze kansen te benutten.
- De samenwerking tussen de NVMW en Phorza kan verder worden versterkt door het gezamenlijk addendum voor de jeugdzorgwerker en gezamenlijk tuchtrecht voor jeugdzorgwerkers.

4. Deelproject 2b. Inrichten beroepsregister en vergroting beroepsregistratie

‘Nieuwe kansen voor de jeugdzorg’

“In feite wordt met de competentieprofielen en de verplichte beroepsregistratie nu op beleidsmatig en politiek niveau erkend dat het essentieel is om te investeren in de deskundigheid van jeugdzorgwerkers. Dat vind ik echt een doorbraak die grote kansen biedt aan de jeugdzorg! Dankzij deze maatschappelijke en wettelijke erkenning wordt het namelijk gemakkelijker om echt ruimte te creëren voor de professionele ontwikkeling van deze hulpverleners.”

Iris Leene, directeur Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (NVMW).

Projectleiding en organisatie

Het deelproject ‘Beroepsregister en beroepsregistratie’ werd tussen 2007 en 2009 uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers/NVMW. De projectleiding lag in handen van Iris Leene en Hetty Vos (onderdeel beroepsregistratie professionals hbo-functies). Belangrijke partners in dit deeltraject waren:

- BAMw, het Beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk werkers
- Phorza, de beroepsorganisatie voor sociale, (ortho)pedagogische en hulpverlenende functies
- NIP, het Nederlands Instituut van Psychologen
- NVO, de Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen
- MOgroep Jeugdzorg
- HALT, Raad voor de Kinderbescherming, DJI
- MOVISIE, NJI, BMJ (Belangenvereniging Medewerkers Bureaus Jeugdzorg) en het LCFJ.

De rol van deze partners verschilde per fase van het project.

Doel

Doel van dit deelproject was het aantal geregistreerde professionals in de jeugdzorg te verhogen in het kader van kwaliteitsborging en kwaliteitsbewaking van de beroepsuitoefening.

Hoewel de maatschappelijke verantwoordelijkheid van professionals in de jeugdzorg groot is, en de kwaliteit van de geboden hulpverlening direct samenhangt met de inbreng van professionals, zijn zij niet wettelijk erkend en geldt er evenmin een verplichte beroepsregistratie. Om dit te veranderen werden enkele concrete en meetbare subdoelen en activiteiten benoemd:

het oprichten van kwalitatief hoogwaardige beroepsregisters waar professionals in de jeugdzorg zich kunnen laten registreren in herkenbare kamers/specialisaties.

het voeren van een wervingscampagne, zodat in 2010 70% van de gedragswetenschappers en 25%

van de sociaal agogische professionals in de jeugdzorg zijn ingeschreven in het beroepsregister. Daarnaast moest deze campagne ertoe leiden dat ten minste 60% van de werkgevers in de jeugdzorg hun werknemers faciliteert bij de registratie in een beroepsregister. het organiseren van een expertconferentie en het opstellen van een positiedocument voor wettelijk erkenning en verplichte beroepsregistratie.

Aanpak en bevindingen

Oprichten en inrichten beroepsregister

Voor de (wo-opgeleide) gedragswetenschappers bestonden al herkenbare beroepsregisters. Daarom richtte het deelproject zich met name op de opzet van een beroepsregister voor hbo-professionals. Voor mbo-professionals werd een apart traject gestart.

In 2007 werd besloten het beroepsregister van maatschappelijk werkers (2000 geregistreerden) te verbreden tot een beroepsregister van agogisch en maatschappelijk werkers. Het beroepsregister voor sociaal agogen (40 geregistreerden) sloot zich hierbij aan. Dit resulteerde in het nieuwe Beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk werkers. Het BAMw is statutair onafhankelijk, een autonome rechtspersoon met een Raad van Toezicht waarin kennis over beroepsverenigingen, beroepsbeoefenaren, werkgevers en opleidingen is gewaarborgd.

Het BAMw startte begin 2008 met een kamer voor maatschappelijk werkers² en een kamer voor sociaal agogen³. Hbo-opgeleiden en mbo'ers die aantoonbaar op hbo-niveau werken en denken kunnen zich registreren in het BAMw mits zij voldoen aan bepaalde scholings- en werkervaringsvoorwaarden. Professionals kunnen zich binnen het BAMw in meerdere kamers laten registreren. Vanaf oktober 2008 werd een begin gemaakt met de ontwikkeling van beroepsregistratie voor jeugdzorgprofessionals in hbo-functies. Het BAMw richtte voor hen de kamer voor Jeugdzorgwerkers in. Professionals, werkgevers en cliëntengroeperingen stelden hiervoor de registratiecriteria op. Hierbij werd onderscheid gemaakt tussen 1) toelatingscriteria tijdens de overgangssituatie, 2) toelatingscriteria na de overgangssituatie en 3) herregistratiecriteria voor de kamer Jeugdzorgwerkers.

Wie tot deze kamer(s) toegelaten wil worden, moet beschikken over de competenties zoals omschreven in het nieuwe uitstrooprofiel voor de jeugdzorgwerker (zie deelproject 4a). Daarnaast is hiervoor een onderschrijving van het addendum voor de jeugdzorgwerker en het daaraan gekoppelde tuchtrecht voor de jeugdzorgwerker noodzakelijk, plus een Verklaring Omtrent Gedrag. De noodzakelijke bij- en nascholing die nodig is om als professional geregistreerd te blijven, wordt getoetst aan de hand van de competentieontwikkeling, zoals geformuleerd in het competentieprofiel jeugdzorgwerker (zie deelproject 1).

Naast de registratiecriteria werd ook een organisatieontwerp uitgewerkt dat kan worden gebruikt zodra het BAMw meer dan 26.000 geregistreerden telt. Dit ontwerp bevat een beschrijving van procedures, benodigde aanpassingen, ICT en personele consequenties. Lastig hierbij was dat er

2 Geregistreerden in de kamer Maatschappelijk Werk houden zich aan de beroepscode van de maatschappelijk werker. Dit zijn professionals met een MWD-opleiding en professionals met een vergelijkbare hbo-opleiding (= HSAO) in een systeemgerichte functie. De geregistreerde professionals in deze kamer vallen onder het verenigingstuchtrecht van de NVMW.

3 Geregistreerden in de kamer Sociaal agogen houden zich aan de beroepscode van Phorza. Dit zijn professionals met een agogische opleiding op hbo- of mbo-niveau die werken in een sociale, (ortho)pedagogische of hulpverlenende functies op hbo-niveau. De geregistreerde professionals in deze kamer vallen onder het verenigingstuchtrecht van Phorza.

geen exacte gegevens bekend waren over de omvang van het aantal professionals in hbo-functies en hun competenties. Werkgevers zijn overigens wel bereid deze gegevens in kaart te brengen.

Wervingscampagne

De werving voor beroepsregistratie liep mee met de campagne van de beroepsverenigingen. Het aantal beroepsgeregistreerde jeugdzorgwerkers nam van 2008 tot en met 2010 toe met 123. De groei bij het BAMw is direct toe te schrijven aan het project. Bij het NIP en de NVO zijn gedragswetenschappers opgenomen in de (generieke) beroepsregisters. Er is in relatie tot het actieplan (nog) geen significante groei waargenomen. Naar verwachting zal de verplichte beroepsregistratie hierin echter verandering brengen. NIP en NVO zijn in het verlengde van het actieplan gestart met een project om de toestroom naar de beroepsregisters te stimuleren en te begeleiden. Binnen dat project worden ook de mogelijkheden onderzocht voor een postmasteropleiding voor gedragswetenschappers, naast de al bestaande opleidingsmogelijkheden, in de jeugdzorg.

Wettelijke verplichting tot beroepsregistratie

Belangrijk onderdeel van het deelproject was de inhoudelijke standpuntbepaling over wettelijke erkenning en registratie van professionals in de jeugdzorg. In 2008 werden in een positiedocument de voor- en nadelen van erkenning door wettelijke verankering van (verenigingsgebonden) beroepsregisters in kaart gebracht. Aan de hand van dit positiedocument discussieerden stakeholders over het nut en de noodzaak van de erkenning van het beroep in de vorm van wettelijke verplichting tot beroepsregistratie. Bij deze discussies ging het ook over tuchtrecht en de reikwijdte van het tuchtrecht van beroepsorganisaties (zie deelproject 3). Logisch, kwaliteitsborging en toetsing zijn immers onlosmakelijk met elkaar verbonden. Vertegenwoordigers van de opleidingen, de werkgevers, de beroepsverenigingen, het Ministerie van Justitie, het programmaministerie voor Jeugd en Gezin, en de belangenorganisaties waren het met elkaar eens dat wettelijke erkenning en verplichte beroepsregistratie noodzakelijk zijn; zowel voor kwaliteitsborging en toetsing in algemene zin, als voor de uitwerking van de doelstellingen van dit deelproject.

In het najaar 2008 deed de stuurgroep van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg per brief een oproep aan minister Rouvoet van Jeugd en Gezin om te komen tot een wettelijke erkenning en registratie. Op verzoek van het ministerie werd deze oproep vervolgens verder geëxpliciteerd door de stuurgroep. Begin 2009 werden hierover gesprekken gevoerd met de MOgroep Jeugdzorg, het LCFJ en de betrokken beroepsverenigingen. De verschillende standpunten werden kortgesloten en in een notitie verwerkt met een omschrijving van de doelen, de uitgangspunten, het bereik, de fasering en een kostenindicatie. Deze notitie werd voorjaar 2009 op hoofdlijnen besproken door de stuurgroep. Hierbij vond een stevige discussie plaats over de vormgeving van de wettelijke registratie, mede in relatie tot beroepscode en tuchtrecht. Uiteindelijk leidde dit tot een verzoek aan de minister zijn instemming te geven aan de uitwerking van een wettelijke verplichting tot registratie in private registers. Hierover ging begin juli 2009 een brief uit naar de minister, die eind 2009 mede namens de Minister van Justitie positief werd beantwoord. De NVMW en Phorza zeiden toe een addendum jeugdzorgwerker te ontwikkelen, zodat er gelijke kaders en een gezamenlijk tuchtcollege ontstaan voor jeugdzorgwerkers. Voor de ontwikkeling hiervan werden aparte middelen beschikbaar gesteld. (Zie ook deelproject 'Beroepscode en Tuchtrecht'.)

Resultaten en aanbevelingen

Dit deelproject heeft drie kwalitatief hoogwaardige registers opgeleverd. Professionals die als gedragwetenschapper in de jeugdzorg werken of daar een hbo-functie hebben, kunnen zich in deze registers laten inschrijven. Het aantal gedragwetenschappers en hbo-professionals dat zich daadwerkelijk liet inschrijven bleef echter achter bij de ambities. Erkenning van het beroep door verplichte registratie zal hier waarschijnlijk verandering in brengen. Hiervoor is draagvlak gecreëerd, zowel vanuit dit deelproject als vanuit het deelproject 'Beroepscode en Tuchtrect'. De expertconferentie en het positiedocument 'Wettelijk erkenning en verplichte beroepsregistratie' die tijdens dit deelproject werden gerealiseerd, waren essentieel voor de inhoudelijke discussie en gaven de aanzet tot een serieuze uitwisseling van argumenten. Hierbij schaarden alle betrokken stakeholders zich achter de stelling dat wettelijke verplichting tot beroepsregistratie noodzakelijk en wenselijk is, en dat is grote winst.

5. Deelproject 3. Beroepscode en Tuchtrect

‘Veel angst voor fouten’

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

Annematt Collot d’Escury, voorzitter sector jeugd NIP en voorzitter Adviesgroep Beroepsethiek en Tuchtrect.

Projectleiding en organisatie

Het deelproject ‘Beroepscode en Tuchtrect’ werd uitgevoerd onder leiding van de beroepsverenigingen NIP en NVO. De projectleiding lag tot 1 maart 2009 bij Annematt Collot d’Escury-Koenigs. Daarna werd besloten het voorzitterschap van de Adviesgroep Beroepsethiek en Tuchtrect en het projectleiderschap te scheiden. Vervolgens kreeg Denis Koets de projectleiding.

De dagelijkse leiding van het project lag bij de projectgroep, bestaande uit de projectleider, de secretaris (Laura Limper) en de juridisch ondersteuner (Rosalinde Visser) en de voorzitter ABT (Annematt Collot D’Escury-Koenigs). De projectgroep werd bijgestaan door een begeleidingscommissie die als volgt was samengesteld:

- Dhr. Denis Koets, beleidsmedewerker NVO, projectleider
- Dhr. Flip Dronkers, bestuurslid sector Jeugd en voorzitter sectie Jeugd NIP
- Mw. Britt van Beek, secretaris sector Jeugd NIP
- Mw. Iris Leene, directeur NVMW
- Mw. Caroline Verkerk, senior beleidsmedewerker MOgroep Jeugdzorg
- Mw. Afra Groen, bestuurslid Phorza

In het verlengde van de casusbespreking in de Adviesgroep Beroepsethiek en Tuchtrect werd besloten een expertmeeting over ketenzorg te organiseren. Verder werd een externe procesbegeleider (De Argumentenfabriek) in de arm genomen om de stuurgroep te adviseren over de organisatie van beroepscode en tuchtrect in de sector.

Doel en aanpak

Deelproject 3 had als doelstelling: kennisopbouw en -ontwikkeling op het gebied van beroepscode en tuchtrect voor de beroepen waar dit (via de beroepsverenigingen) al geregeld is en de ontwikkeling van een kwalitatief hoogwaardig verenigingstuchtrect toegespitst op medewerkers voor die beroepen in de Jeugdzorg waar dit nog niet is gerealiseerd.

Om dit doel te realiseren werden onder meer de volgende activiteiten uitgevoerd:

- de beroepsgroep van sociaal agogen (Phorza) werd ondersteund bij de ontwikkeling van een geharmoniseerde beroepscode, en de ontwikkeling van een klachtenreglement en tuchtrecht;
- de commissie Vergelijking BeroepsCodes (VeBeCo) vergeleek de beroepscode van de beroepsverenigingen NIP, NVO, Phorza en NVMW;
- in samenwerking met een extern procesbegeleider (De Argumentenfabriek) werden verschillende scenario's in kaart gebracht om beroepscode en tuchtrecht in de jeugdzorg te organiseren. Op basis hiervan adviseerde de Stuurgroep de minister over te gaan tot wettelijk verplichte beroepsregistratie, gekoppeld aan de private beroepsregisters;
- de Adviesgroep Beroepsethiek en Tuchtrecht bestudeerde casuïstiek, analyseerde knelpunten en formuleerde hieruit voortvloeiende aanbevelingen;
- naar aanleiding van de door casuïstiek verkregen inzichten werd een expertmeeting over ketenzorg belegd.

Producten

De projectactiviteiten leverden de volgende concrete resultaten en producten op:

Helderheid over begrippen rond beroepsethiek, beroepscode en tuchtrecht

In de eindrapportage zijn antwoorden geformuleerd op de volgende vragen: wat moet precies onder beroepscode en tuchtrecht worden verstaan. Wat is het verschil tussen verenigingstuchtrecht en wettelijk tuchtrecht? Waarom hebben instellingen ook nog klachtrecht. En waarom kan tuchtrecht nooit in de plaats komen van strafrecht?

Vergelijking beroepscode

Tijdens het project werd duidelijk wat de beroepscode van beroepsverenigingen in de jeugdzorg gemeenschappelijk hebben, en waarin ze (dienen te) verschillen. De codes van de vier beroepsgroepen die in de jeugdzorg werkzaam zijn (psychologen, orthopedagogen, sociaal agogen en maatschappelijk werkers) blijken te berusten op vergelijkbare principes zoals verantwoordelijkheid, integriteit, respect en deskundigheid. Toch is onderscheid ook belangrijk. Om een handvat te kunnen bieden voor beroepsmatig handelen moeten de codes namelijk eigenheid bevatten, zodat professionals zich erin herkennen.

Beroepscode van sociaal agogen

Phorza, de beroepsvereniging van sociaal agogen, voegde met ondersteuning vanuit het deelproject haar beroepscode samen tot één beroepscode en ontwikkelde daarbij een klachtenreglement en tuchtrecht. Hierdoor beschikken nu alle beroepsgroepen in de jeugdzorg over een eigen beroepscode met bijbehorend klacht- en tuchtrecht. Dat is belangrijke stap voorwaarts in de professionalisering.

Model voor organisatie van beroepscode en tuchtrecht

Om de minister voor Jeugd en Gezin op korte termijn te kunnen adviseren over de landelijke realisatie van beroepscode en tuchtrecht werden vanuit het project met behulp van een externe procesbegeleider alle scenario's op een rij gezet. Al gauw bleek dat de optie 'model Beroepsregisters' de voorkeur had. In dit model zijn beroepscode en tuchtrecht gekoppeld aan opname in een van de

bestaande beroepsregisters, BAMW, NIP Kinder- en Jeugdpsycholoog, en NVO Orthopedagoog-Generalist. Het advies om dit model in te voeren is intussen door de ministers voor Jeugd en Gezin en Justitie overgenomen. Hierdoor zijn professionals in de jeugdzorg straks wettelijk verplicht zich in een beroepsregister te laten opnemen. Zij verbinden zich daarmee aan een beroepscode en vallen onder het bijbehorende tuchtrecht.

Inzichten naar aanleiding van bespreking van casuïstiek

Door Jeugdzorg-casussen te bespreken uit zowel het vrijwillige als gedwongen kader – en dat óver de grenzen van de beroepsgroepen heen – werd helder met welke dilemma's en knelpunten professionals worden geconfronteerd en waar het vaak misgaat. De casuïstiekbepreking legde naast beroepsethische knelpunten ook organisatorische knelpunten bloot. Dit leidde tot inzichten over 'goed handelen'. Uit de besproken casussen bleek bijvoorbeeld dat professionals soms te maken hebben met tegenstrijdige richtlijnen, omdat protocollen en afspraken binnen de instelling niet stroken met de eisen die vanuit de beroepscode worden gesteld. Zulke conflicterende kaders beïnvloeden of vertragen de besluitvorming in de hulpverlening op cruciale momenten, en hebben soms verstrekkende gevolgen.

Ook ten aanzien van diagnostiek, dossiervorming, collegiaal overleg, de bejegening van cliënten en de klachtenprocedures die voor cliënten openstaan leidde de casuïstiekbepreking tot nieuwe inzichten. Soms worden bijvoorbeeld eerder gestelde diagnoses overgenomen, zonder dat hiervoor een onderbouwing wordt gegeven. In dossiers worden meestal alleen contactmomenten vermeld, maar daarbij wordt niet beschreven welke problemen er spelen en wat er is gebeurd tijdens het contact met de hulpverlener. Dat belemmert de continuïteit van de zorg. Ook wordt niet altijd collegiaal overleg gevoerd, of dit wordt niet in de dossiers vermeld.

Klachten gaan vaak over de wijze waarop cliënten zich door hulpverleners bejegend voelen. Bejegening en communicatie verdienen derhalve nadrukkelijk aandacht, ook in de (bij-/na-)scholing van professionals. Bovendien weten cliënten vaak niet waar zij met welke klachten terecht kunnen, en wat zij van klachtenprocedures kunnen verwachten. Dat zorgt voor frustratie en teleurstelling.

Expertmeeting over ketenzorg

Uit de casuïstiekbepreking kwam naar voren dat het nogal eens misgaat in de ketensamenwerking tussen hulpverleners. Cliënten vinden het vervelend om aan verschillende professionals opnieuw hetzelfde verhaal te moeten vertellen, zonder dat ze merken dat er ook daadwerkelijk hulpverlening op gang komt. Ze klagen dat behandelingen niet goed op elkaar zijn afgestemd of dat de samenwerking tussen de betrokken professionals en instellingen te wensen overlaat. Ook missen ze soms één vast aanspreekpunt. Met klachten over de organisatie van de zorg kunnen cliënten echter niet terecht bij tuchtcolleges. Daarom belegde de projectgroep een expertmeeting over ketenzorg. Tijdens deze bijeenkomst hebben de betrokken experts de mogelijkheid verkend voor een handreiking ketenzorg voor de jeugdzorg. Een eerste aanzet is daartoe inmiddels gedaan.

Resultaten en aanbevelingen

Dankzij dit deelproject zijn verschillende partijen rond de tafel gaan zitten om de jeugdzorg verder te professionaliseren. In de eindrapportage van het deelproject zijn aanbevelingen gedaan voor verbeteringen in de jeugdzorg, uitgesplitst per doelgroep (cliënten, professionals, beroepsverenigingen, werkgevers, overheid). Hier een korte samenvatting.

Cliënten

Ontwikkel duidelijk informatiemateriaal voor cliënten. Zorg voor één loket waar zij met klachten terecht kunnen en van waaruit ze worden doorverwezen naar het juiste College. Besteed in de opleiding van professionals meer aandacht aan bejegening. En zorg ervoor dat bij het behandelen van klachten meer aandacht wordt besteed aan het cliëntenperspectief.

Professionals

Onderbouw keuzes en zorg voor een zorgvuldige en transparante opbouw van de dossiers. Wissel ervaringen uit met collega's, zoek elkaar op (via de beroepsvereniging) en bespreek (ethische) dilemma's, zowel onderling als met de werkgever.

Beroepsverenigingen

Maak uitspraken openbaar zodat ervan geleerd kan worden. Stimuleer dat werken volgens de beroepscode sterker verankerd wordt in opleidingen en in bij- en nascholing. Faciliteer intervisie over beroepsethische dilemma's op de werkvloer. Ontwikkel een handreiking voor ketenzorg, Biedt professionals een platform om ervaringen uit te wisselen. Bespreek met werkgevers wat er nodig is om professionals volgens hun beroepscode te laten werken.

Werkgevers

Maak in het kader van beroepsregistratie opleiding en bij- en nascholing van professionals mogelijk, zowel in tijd als in geld. Stimuleer kennisopbouw en kennisontwikkeling over beroepsethiek binnen de eigen instelling, bijvoorbeeld via intervisie. Zorg voor (interne) scholing die gericht is op beroepsethiek en biedt deze ter accreditatie aan bij de beroepsverenigingen/-registers. Bespreek het spanningsveld tussen instellingsprocedures, protocollen en beroepsnormen van professionals met werknemers en beroepsverenigingen. Zorg dat informatiemateriaal over beroepscode en tuchtrecht(procedures) tijdig terecht komt bij de cliënt. Werk samen met beroepsverenigingen aan een handreiking voor samenwerking in de jeugdzorgketen.

Overheid

Rond zo snel mogelijk het wetgevingstraject af dat moet leiden tot de wettelijke verplichting tot beroepsregistratie in de jeugdzorg. Faciliteer het veld in tijd en middelen om de implementatie van het model 'Beroepsregisters' te realiseren. Ondersteun de beroepsgroepen (ook in financiële zin) bij het bijhouden en ontwikkelen van vakinhoudelijke kennis.

Advies over voortzetting Adviesgroep Beroepsethiek en Tucht recht

De betrokken beroepsverenigingen zien in principe voor de Adviesgroep Beroepsethiek en Tucht recht, of een daarmee vergelijkbaar orgaan, ook in de toekomst een functie weggelegd. Een voortgezet ABT, in eigen beheer van de beroepsverenigingen, kan toegevoegde waarde hebben op de volgende terreinen:

- Het monitoren, evalueren en borgen van de aanbevelingen die de ABT heeft geformuleerd.
- Het continueren van kennisopbouw en –ontwikkeling rond beroepsethiek en tuchtrecht. De jeugdzorg is sterk aan verandering onderhevig. Kennisopbouw is een voortgaand proces van voortschrijdend inzicht. Bovendien moet een grote groep professionals nog wennen aan en erva-

ring opdoen met beroepscode en tuchtrecht. Dat geldt met name voor sociaal agogen. Voor deze beroepsgroep blijft gezamenlijke kennisopbouw en –ontwikkeling de komende jaren van groot belang.

- Blijven leren van good & bad practices
- Omdat tuchtcolleges uitspraken doen op basis van ingediende klachten, gaat het daar vooral over hoe het niet moet. Het is voor het werkveld ook waardevol om vanuit verschillende beroepsperspectieven te kijken naar hoe het wel zou moeten; daar gaat immers een lerend effect van uit. Aan de hand van zowel good als bad practices kunnen alle professionals zich verder ontwikkelen. Dit gebeurt zowel direct via terugkoppeling over knelpunten naar de achterbannen, als indirect via terugkoppeling naar de tuchtcolleges van de betrokken beroepsverenigingen. In het laatste geval kunnen inzichten ook worden meegenomen in de actualisering van de beroepscode.

6. Deelproject 4a, spoor 1. Actualisering hbo-opleidingen

‘Opleiden voor de praktijk van de jeugdzorg’

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

Betty Groot, vicevoorzitter Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg.

Projectleiding en organisatie

Het deelproject ‘Actualisering hbo’ werd in de loop van 2008 en 2009 onder verantwoordelijkheid van de HBO-raad uitgevoerd. De projectleiding was in handen van Anneke Nijenhuis (projectvoorzitter). Projectsecretaris was Laura Nijssen. Het project werd begeleid door een commissie onder voorzitterschap van prof. dr. Kim Putters, Voorzitter Programmacommissie Zorg voor Jeugd, ZonMw. De begeleidingscommissie was verder als volgt samengesteld:

- Dhr. Peter van der Laan, bijzonder hoogleraar Sociaal Pedagogische Hulpverlening, Universiteit van Amsterdam en bijzonder hoogleraar Reclassering, Vrije Universiteit Amsterdam
- Mw. Iris Leene, directeur Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers
- Dhr. Coen Dresen, directeur Tender Jeugdzorg
- Dhr. Cees Wierda, directeur Bureau Jeugdzorg Drenthe
- Mw. Betty Groot, vicevoorzitter Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg
- Mw. Heleen Jumelet, adviseur Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg
- Dhr. Johan Dekkers, adviseur P&O beleid, Raad voor de Kinderbescherming
- Dhr. Han de Ruiters Dean Academie Sociale Studies, Hanzehogeschool Groningen
- Dhr. Nico van Tol, directeur Cluster Social Work, Hogeschool Leiden
- Dhr. Pim Kleinbergen, beleidsmedewerker Faculteit Gezondheid, Gedrag en Maatschappij, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Doel en aanpak

Dit deelproject werd opgezet om zicht te krijgen op de stand van zaken bij de hbo-opleidingen waar studenten voor de jeugdzorg worden opgeleid. Daarbij ging het met name om de vraag op welke wijze het opleidingsaanbod beter kan worden afgestemd op actuele ontwikkelingen in het werkveld. Waar liggen vragen, leemtes en kansen? Cruciaal in de aanpak van het project bleek de verbinding met werkgevers en andere stakeholders. Daarom werden diverse werkconferenties en ronde tafelsessies georganiseerd, waarbij alle betrokken partijen – opleidingen, werkgevers, werknemers, (ex)cliënten, ouders en pleegouders en beroepsverenigingen – een eigen inbreng konden hebben. Verder werd ook een onderzoek uitgevoerd bij relevante hogere sociaal-agogische opleidingen.

Producten

In mei 2009 werd de eindrapportage van het deelproject door het bestuur van de HBO-raad goedgekeurd. Het rapport 'Opleiden voor de jeugdzorg' werd in september 2009 bij de slotconferentie 'Actualisering HBO' aangeboden aan minister Rouvoet. Dit rapport bevat de resultaten van de werkconferenties, de ronde tafel sessies en het onderzoek onder de hogere sociaal-agogische opleidingen. Belangrijke conclusie: hbo-opleidingen bieden weliswaar veel onderwijs aan dat gericht is op werken in de jeugdzorg, maar dit aanbod is zeer divers en landelijk onvoldoende transparant. Het rapport besluit met het advies de hogere sociaal-agogische opleidingen (hsao) beter te laten aansluiten op actuele ontwikkelingen in de jeugdzorg en de daar in gang gezette professionalisering.

Resultaten en aanbevelingen

Het advies aan het hsao bestaat in totaal uit zes aanbevelingen, waarmee deze opleidingen het actualiseringproces en de professionalisering verder kunnen vormgeven in samenwerking met het werkveld:

1. Stem - in het verlengde van de afspraken die de hsao-sector met werkgevers, beroepsverenigingen en andere stakeholders heeft gemaakt in het kader van 'Vele takken, één stam' - het opleidingsaanbod voor de jeugdzorg op hoofdlijnen landelijk af en maak dit transparant voor studenten en werkgevers in de regio.
2. Maak met werkgevers afspraken over de begeleiding van afgestudeerden bij het ontwikkelpad dat zij afleggen tot vakvolwassen professionals, en over het op peil houden van het kennisniveau van de huidige werknemers door hen een goed en divers postinitieel opleidings- en bijscholingsaanbod te doen.
3. Zet docenten, lectoraten, alumni en (ex)cliënten effectiever in bij het actualiseren van de curricula.
 - a. ga op zoek naar mogelijkheden om docenten actuele praktijkervaring te laten opdoen, zodat die terugkomt in het curriculum.
 - b. maak meer gebruik van lectoraten en kenniskringen bij het actueel houden van het opleidingscurriculum.
 - c. breng de ervaringen die alumni in het werkveld van de jeugdzorg opdoen effectief in de opleidingen in.
 - d. geef signalen die (ex-)cliënten en hun ouders en/of voogden afgeven over de rol van de jeugdzorgwerker een plaats in de opleidingen.
4. Werk in het kader van professionalisering al tijdens de opleiding met studenten aan een duidelijke beroepsidentiteit.
5. Zoek naar structurele samenwerkingsvormen met het regionale werkveld waarbij langdurige samenwerking op meerdere terreinen wordt geborgd.
6. Ontwikkel samen met het jeugdzorgwerkveld een implementatieplan om de actualisering van hsao opleidingen te borgen en de afspraken die voortkomen uit de voorgaande vijf aanbevelingen vast te leggen.

Bovenstaande aanbevelingen moeten de aansluiting tussen onderwijs en werkveld zowel op korte als op lange termijn versterken. Op basis van dit advies stelde de Sectorraad hsao op verzoek van

het bestuur van de HBO-raad een implementatieplan op. Hierin wordt aangegeven hoe het hsao in nauw overleg met het werkveld de aanbevelingen gaat uitwerken. Dit implementatieplan kreeg in februari 2010 de instemming van het bestuur van de HBO-raad en zal in de loop van 2010-2011 worden uitgevoerd.

Tijdens het deelproject besloot de Sectorraad hsao om de eerste aanbeveling van het advies 'Opleiden voor de jeugdzorg' uit te werken. In nauw overleg met het werkveld werd zo een Landelijk uitstroomprofiel jeugdzorgwerker ontwikkeld. Hierbij werd volop gebruik gemaakt van het materiaal dat werd verzameld bij de ontwikkeling van het competentieprofiel jeugdzorgwerker. Het Landelijk uitstroomprofiel jeugdzorgwerker is in juni 2010 goedgekeurd door het bestuur van de HBO-raad. Er is vanwege de maatschappelijke relevantie van het onderwerp gekozen voor een bindingsbesluit.

Tevens is met betrokken partijen overleg gaande over de bijdrage die het hsao levert aan het realiseren van een ontwikkelpad voor afgestudeerde jeugdzorgwerkers. Door dit ontwikkelpad moeten zij zich onder begeleiding met postinitiële scholing kunnen ontwikkelen van startbekwame tot vakvolwassen professionals.

7. Deelproject 4a, spoor 2a. Aansluiting werkveld - mbo - hbo

‘De kracht zit ‘m in de combinatie’

“De talenten en competenties van mbo-ers en hbo-ers verschillen van elkaar. Een team van mbo-ers en hbo-ers als pedagogisch medewerkers is juist dankzij die verschillen meer dan de som der delen. De uitdaging is om de kwaliteiten van eenieder optimaal in te zetten, zodat men, door gebruik te maken van de verschillen, elkaar versterkt en aanvult en ieder datgene kan doen waar hij of zij goed in is.”

Els Fuhring, beleidsmedewerker MOgroep Jeugdzorg.

Projectleiding en organisatie

Het deelproject ‘Aansluiting werkveld – mbo – hbo’ werd uitgevoerd van januari tot juli 2010 door een projectgroep onder leiding van Calibris en in opdracht van de MBO Raad. De projectgroep, onder voorzitterschap van Bea Naninck was als volgt samengesteld:

- Dhr. Harrie Bemelmans, lid BTG-GDW, MBO Raad
- Mw. Els Fuhring, beleidsmedewerker MOgroep Jeugdzorg
- Dhr. Richard Kummeling, bestuurslid Phorza
- Mw. Loes Meurs, beleidsmedewerker DJI-JJI
- Mw. Conny Taes, beleidsmedewerker Calibris
- Dhr. Nico van Tol, SAC-HSAO, HBO-raad

Doel en aanpak

De centrale vraagstelling van het project was: op welke wijze kunnen afgestudeerde mbo-ers (PW4 JZ) een bijdrage leveren aan de Jeugdzorg? Daarnaast kwamen vragen aan bod met betrekking tot de huidige positie van de mbo-er in Jeugdzorg, en de aansluiting tussen onderwijs (mbo en hbo) en het werkveld van de Jeugdzorg. In de aanpak werd de centrale vraag geconcretiseerd in een aantal deelvragen. Voor de beantwoording hiervan maakte de projectgroep gebruik van kennis en ervaring in eigen geledingen en in die van het eigen netwerk. Daarnaast werd schriftelijk onderzoeksmateriaal geraadpleegd. De projectgroep koos voor een afbakening van de branche Jeugdzorg, omdat dit project hoofdzakelijk is gericht op de organisaties voor jeugdzorg en opvoedhulp met mbo-functies in het primaire proces (dit in tegenstelling tot de Bureaus Jeugdzorg, Centra voor Jeugd en Gezin, Raad voor de Kinderbescherming en Halt).

Product

Alle verkregen informatie werd door de projectgroep verwerkt tot een beschrijving van de huidige stand van zaken met betrekking tot de deelaspecten van de centrale vraagstelling, gevolgd door conclusies en aanbevelingen voor oplossingen. Dit heeft geleid tot een eindrapportage van dit deelproject.

Resultaten

Positie mbo-er in de jeugdzorg

De centrale vraagstelling naar de wijze waarop afgestudeerde mbo-ers een bijdrage kunnen leveren aan de jeugdzorg is niet eenduidig te beantwoorden. Een aantal jeugdzorginstellingen onderschrijven de waarde van mbo-ers in de jeugdzorg, terwijl andere instellingen daar niet van overtuigd zijn. In dit kader wordt vaak de praktische insteek van de mbo-er genoemd. Deze komt vooral tot zijn recht in de functie van pedagogisch medewerker in leefgroepen met jongere jeugd. In teams vormen mbo-ers en hbo-ers samen een sterke mix (25%- 75%).

Kwantitatieve behoefte

Op basis van de beschikbare arbeidsmarktgegevens wordt er geen groot personeelstekort verwacht wat betreft de agogische functies, mits de uitstroom van hbo-ers richting jeugdzorg onveranderd blijft en instellingen ook voor de mbo-functies de voorkeur blijven geven aan hbo-ers. Mbo-ers blijven nodig binnen jeugdzorg, maar op beperkte schaal. Hierdoor is het aantal mbo-studenten dat nu wordt opgeleid niet in verhouding tot de beperkte vraag van het werkveld. Hetzelfde geldt overigens voor hbo-studenten.

Afstemming mbo/hbo en afstemming mbo en werkveld

Veel mbo-ers stromen door naar het hbo. Goede aansluiting tussen mbo en hbo biedt mbo-ers betere perspectieven op een functie binnen jeugdzorg.

Samenwerking en kennisdeling

In een aantal regio's nemen partijen in het onderwijs en de jeugdzorg stappen tot structurele samenwerking om opleidingen beter af te stemmen op het werkveld. Deze regionale platforms bevinden zich echter nog in een beginfase. Op het terrein van samenwerking en probleemoplossing vindt nog weinig kennisdeling en uitwisseling van ervaringen plaats op bovenregionaal niveau.

Aanbevelingen

1. Regionale samenwerking

Investeer in een regionale of provinciale overlegstructuur tussen jeugdzorginstellingen en beroepsopleidingen, zodat er een betere match ontstaat tussen onderwijs (mbo- en hbo) en het werkveld. Laat partijen ervaringen opdoen met het opleiden van mbo-ers in jeugdzorg. Zorg voor landelijke kennisdeling van good practices. Onderzoek mogelijkheden om onder voorwaarden regionale samenwerking extra te stimuleren of te faciliteren. Zet een optimale kwalitatieve en kwantitatieve afstemming op de agenda. Concreet kan hierbij worden gedacht aan:

- afspraken over een instroomprofiel op basis van de behoeften van het werkveld;
- afspraken over het aantal stageplaatsen;

- de vormgeving van de Beroepspraktijkvorming (BPV) door bijvoorbeeld een lint- of blokstage;
- bepaalde accenten bij de invulling van het curriculum.

Bij het verbeteren van de afstemming tussen onderwijs en werkveld dient gestreefd te worden naar een structureel regionaal afstemmingsoverleg. Hierdoor kunnen regio-specifieke trends en ontwikkelingen namelijk worden meegenomen in het overleg.

Inmiddels zijn er al good-practices beschikbaar. Zo hebben alle JJI's inmiddels een samenwerking tot stand gebracht met één of meer hogescholen in hun regio. Sommige van deze hogescholen bieden nu een minor 'Werken in een gedwongen kader', een intern opleidingsprogramma en een traject voor zij-instromers. Ook binnen het mbo zijn mooie voorbeelden beschikbaar, zij het in andere deelbranches zoals de kinderopvang⁴ en de gehandicaptenzorg⁵.

2. Maatregelen opleidingsstructuur

Ook binnen de opleidingsstructuur van het mbo kunnen maatregelen worden genomen om de scheve vraag-aanbod verhouding van mbo-ers in de Jeugdzorg te verbeteren. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan:

- Het koppelen van de Opleiding PW4-JZ aan PW4 Kinderopvang en/of SCW om de kans op werk te vergroten, of eventueel PW-JZ als kopstudie op of in PW4 Kinderopvang c.q. SCW;
- Het geven van een realistisch beeld van het werken in de Jeugdzorg aan gegadigden voor de PW4JZ opleiding;
- Het beperken van het opleiden van grote groepen jonge BOL-leerlingen PW4 JZ;
- Het opzetten van zij-instroomtrajecten door onderwijs en werkveld, en het gericht werven onder bepaalde doelgroepen.

Een betere match zal leiden tot tevredenheid van alle partijen. Op dit moment wordt het werkveld namelijk geconfronteerd met een overaanbod van mbo-stagiaires, voor wie onvoldoende plek en begeleiding beschikbaar is.

3. Verbetering arbeidsmarkttrapportage

Stel vast op welke punten de bestaande arbeidsmarkttrapportages verbetering behoeven om op landelijk en regionaal niveau een gericht arbeidsmarktbeleid te kunnen voeren voor de Jeugdzorg.

Op basis van de kwantitatieve gegevens uit bestaande arbeidsmarkttonderzoeken zijn waarschijnlijke en algemene trends af te leiden voor de totale branche. Het verdient echter aanbeveling deze gegevens te detailleren en meer uit te splitsen naar verschillende typen instellingen en organisaties binnen de jeugdzorg. Het is immers geen homogene branche.

4 In de sector Kinderopvang zijn de afgelopen jaren de nodige initiatieven ontplooid om de (pedagogische) kwaliteit op een hoger niveau te brengen. Met de komst van Bureau Kwaliteit Kinderopvang (BKK) in 2009 is hieraan een forse impuls gegeven. Het activiteitenplan van het BKK is gebaseerd op vier pijlers. Eén daarvan is het bevorderen van de samenwerking tussen het beroepsonderwijs en de praktijk. Het programma loopt van 2009 tot 2012 en heeft als centraal doel een landelijk dekkend netwerk van goedlopende, geformaliseerde regionale samenwerkingsverbanden tussen het beroepsonderwijs en het werkveld. De regionale adviseurs van Calibris zijn hierbij betrokken. Kijk voor meer informatie op www.stichtingbkk.nl.

5 Brancheorganisatie VGN en Calibris (indertijd OVDB) besloten in 2004 tot samenwerking in het project 'Samen werken aan leren, afronding en verankering'. Met dit project werden organisaties voor gehandicaptenzorg ondersteund bij het verhelderen van hun regionale opleidingsvraag, het bevorderen van de regionale samenwerking op het gebied van opleiden en het initiëren/ versterken van de structurele samenwerking tussen het regionaal beroepsonderwijs en de zorg voor mensen met beperkingen. Bron; Eindrapportage 'Samen werken aan leren, afronding en verankering', juni 2006.

Verder is een arbeidsmarktverkenning op regionaal of provinciaal niveau wenselijk, naast de bestaande dataverzamelingen op landelijk niveau. Hierbij is het van belang adequate gebiedsindelings te kiezen.

Naast kwantitatief onderzoek zijn ook kwalitatieve gegevens van groot belang om tijdig te kunnen inspringen op trends die de arbeidsmarkt van de jeugdzorg in de (nabije) toekomst beïnvloeden, zoals het zorgaanbod, de personeelsbehoefte en het personeelsbeleid van instellingen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het groeiend aandeel allochtone jeugdigen in de grote steden.

Deze aanbeveling kan worden ondergebracht bij het project 'Jeugdzorg: goed werk'⁶

4. Aansluiting en doorstroom mbo-hbo

Optimaliseer de aansluiting en doorstroom van mbo naar hbo en zet een landelijke werkgroep op met vertegenwoordigers uit mbo en hbo die de aansluiting op het terrein van de jeugdzorg PW4JZ en SPH, Pedagogiek en MWD onderzoekt, vastlegt en vormgeeft. Op basis van regionale input (best practices) en reeds ontwikkelde aansluitings- en servicedocumenten kan de werkgroep landelijke richtlijnen geven voor harmonisatie van de doorstroom. Dit draagt tevens bij aan doorstroom van mbo-studenten naar hogescholen buiten de eigen regio.

De veel gekozen doorstroomroute van mbo naar hbo kan een potentiële instroom voor de Jeugdzorg opleveren. Er zijn aanwijzingen dat werknemers die via deze opleidingsroute in de Jeugdzorg belanden, daar langer werkzaam blijven. Bovendien lijkt het er op dat deze studenten in de HBO-opleiding minder snel uitvallen dan de havisten. Derhalve is het van belang te investeren in de doorlopende leerlijn van mbo naar hbo.

Aandachtspunten hierbij zijn:

- een vergelijking van curricula, zowel binnenschools als buitenschools;
- inbreng van het hbo in jaar 4 van PW4JZ, zodat de overgang van mbo naar hbo natuurlijker verloopt;
- een mbo-uitstroom- of hbo-instroom-assesment voor mbo PW4-JZ voor het eerste jaar van de hoofdfase van het hbo; in de praktijk blijkt dit namelijk goed te werken;
- specifiek deficiëntie programma voor mbo-ers in het eerste jaar van de hoofdfase van het hbo.

Calibris heeft een servicedocument opgesteld waarin de aansluiting tussen het KD Pedagogisch Werker 4 Jeugdzorg (mbo) en het opleidingsprofiel van SPH, Pedagogiek en MWD beschreven is. In deze documenten wordt helder waar de inhoudelijke aansluiting (op thema's) ligt. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling deze documenten in te zetten om vrijstellingen te verlenen, hierin zijn namelijk geen niveauverschillen meegenomen. De documenten zijn vooral bedoeld als communicatiemiddel tussen het mbo en hbo bij het afstemmen. In die zin kunnen ze voor de Jeugdzorg worden benut bij het verbeteren van de doorstroom van mbo naar hbo.

Het mbo kan koersen op een doorlopende leerweg. Met de werkgeversorganisatie en het hbo kan het mbo ook ijveren voor een beroepskolom en een opleidingskolom mbo-hbo-master voor de Jeugdzorg. Op deze wijze sluiten de doorlopende leerlijnen binnen de opleidingenstructuur

⁶ Dit project (voorheen Plan van Aanpak Arbeidsmarkt Jeugdzorg) heeft als een van haar thema's 'versterking arbeidsmarktonderzoek'.

optimaal aan op de vraag van het werkveld van de Jeugdzorg. Doorlopende kolommen met gekende kwalificaties dragen bij tot een optimale studieduur. Ook bij eventuele verdergaande functiedifferentiatie kan op deze wijze de aansluiting geborgd blijven.

8. Deelproject 4a, spoor 2b. De positie van de gedragswetenschapper

‘Herkenbare beschrijving van onze kerntaken’

“De afgelopen jaren is er in toenemende mate aandacht voor de rol van de gedragswetenschapper. Bijvoorbeeld bij het ontwikkelen en implementeren van nieuwe methodieken. In feite moeten we steeds een structurele inhoudelijke bijdrage leveren aan het hulpverleningsproces, van aanmelding tot afsluiting. Diezelfde focus vind je terug in het nieuwe competentieprofiel. Het biedt een overall profiel van wat je als gedragswetenschapper in huis moet hebben, waar je ook werkt binnen het versnipperde veld van de jeugdzorg. Die algemene beschrijving van kerntaken op het terrein van diagnostiek, behandeling, beleid, scholing en onderzoek vind ik heel herkenbaar. Dat werkt verbindend, versterkt de professionele identiteit van mijn beroepsgroep, en biedt collega’s duidelijkheid wat zij van gedragswetenschappers mogen verwachten.”

Jessica Albrecht, gedragswetenschapper bij Bureau Jeugdzorg Overijssel.

Projectleiding en organisatie

De leiding van het deelproject ‘De positie van de gedragswetenschapper’ was in handen van NIP (sector Jeugd) en de NVO. Om zicht te krijgen op de huidige positie en rol van gedragswetenschappers voerde het bureau Partners in Jeugdbeleid in opdracht van NIP en NVO gesprekken met deskundigen en vertegenwoordigers van bureaus jeugdzorg, zorgaanbieders, de Raad voor de Kinderbescherming, HALT en de justitiële jeugdinrichtingen.

Doel

Eén van de doelstellingen van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg was het versterken van het opleidingscontinuüm tussen mbo, hbo en wo (deelproject 4a/spoor 2). Ter voorbereiding hierop maakten de beroepsverenigingen NIP en NVO een schets van de huidige positie rol van de gedragswetenschapper in de jeugdzorg. Op basis hiervan deed de projectgroep vervolgens enkele aanbevelingen voor het optimaliseren van de opleidingen tot gedragswetenschappers in de jeugdzorg.

Aanpak

Om de wetenschappelijke opleidingen voor gedragswetenschappers (psychologen en orthopedagogen) gericht te kunnen verbeteren, was het noodzakelijk eerst beter zicht te krijgen op de huidige rol en positie van gedragswetenschappers in de jeugdzorg. Dat was van belang, omdat er werd geconstateerd dat er geen vanzelfsprekende doorgaande lijn bestaat tussen hbo- en wo-opleidingen. Jeugdzorgwerker en gedragswetenschapper vormen twee afzonderlijke beroepen met elk eigen expertise en vaardigheden.

Het voornemen van de ministers voor Jeugd en Gezin en Justitie om beroepsregistratie in de jeugdzorg wettelijk te gaan verplichten, leidde ertoe dat het (blijvend) opleiden van gedragswetenschappers in de jeugdzorg extra nadruk kreeg.

Door Partners in Jeugdbeleid (Quirien van der Zijden) werden diverse gesprekken gevoerd met een experts en vertegenwoordigers van bureaus jeugdzorg, zorgaanbieders, de Raad voor de Kinderbescherming, HALT en de justitiële jeugdinrichtingen. Ook werd er een discussiebijeenkomst belegd met leden van NIP en NVO, afkomstig uit de genoemde settings. Dit uitkomsten hiervan werden verwerkt in een notitie waarin de huidige inzet van gedragswetenschappers in de jeugdzorg wordt beschreven.

Volgens de geïnterviewden heeft de gedragswetenschapper over het algemeen slechts incidenteel contact met cliënten, omdat de diagnostiek vaak wordt uitbesteed. Hierdoor is de rol van de gedragswetenschapper in veel gevallen beperkt tot consultatie, soms zelfs tot het tekenen van indicatiebesluiten. Als gevolg hiervan voert de gedragswetenschapper zelf nauwelijks interventies uit en speelt deze professional slechts een beperkte rol in methodiek- en beleidsontwikkeling.

De notitie van Partners in Jeugdbeleid fungeerde tijdens dit deelproject als bouwsteen voor de gedachtevorming over het goed (blijven) toerusten van gedragswetenschappers. Er is op dat vlak grote (kwaliteits)winst te behalen. De urgentie daartoe werd versterkt door het voornemen de beroepsregistratie in de jeugdzorg wettelijk te verplichten.

Producten en bevindingen

NIP en NVO ontwikkelde tijdens het deelproject een visie op een betere professionele inzet van gedragswetenschappers in de jeugdzorg. Deze visie omvat samengevat de volgende elementen:

- De gedragswetenschapper is door zijn kennis en vaardigheid op het gebied van diagnostiek, behandeling en begeleiding in staat diagnostiek uit te voeren in de brede zin, in samenhang met behandeling en/of begeleiding. Deze brede diagnostiek is van groot belang voor optimale jeugdzorg.
- De gedragswetenschapper heeft zowel kennis van de normale ontwikkeling en opvoeding als van problematische ontwikkeling en opvoeding; hij is in staat in een vroeg stadium de noodzaak en consequenties te overzien van (wel of niet) interveniëren. Daarbij kan hij ook een deskundige inschatting maken van de benodigde intensiteit van de hulpverlening.
- De gedragswetenschapper kan een sterke consultatieve rol vervullen en hiermee de hbo-opgeleide jeugdzorgwerker aanvullen.
- De gedragswetenschapper is op basis van zijn wetenschappelijke know how in staat om een bijdrage te leveren aan effectieve jeugdzorg. Hij kan een belangrijke rol spelen bij het stimuleren en bewaken van programma-integriteit (het consequent en consistent uitvoeren van methodieken) en het systematisch evalueren van interventies. Ook kan hij (nieuwe) methodes implementeren en bruikbaar maken voor de jeugdzorg in interactie met de praktijk.

Aanbevelingen

Op basis van bovenstaande bevindingen werden in het deelproject de volgende aanbevelingen gedaan:

1. Laat de beroepsgroep/beroepsverenigingen samen met werkgevers zoeken naar mogelijkheden om de expertise van gedragswetenschappers optimaler, (kosten)effectiever en efficiënter in te

- zetten. Breng bijvoorbeeld met best-practices in kaart waar de inzet van gedragswetenschappers veel oplevert. Betrek hierbij ook de wensen en behoeften van cliënten.
2. Houd in het achterhoofd dat diagnostiek - in de brede zin van observeren, analyseren, (durven) beslissen en bij interventie terugkoppelen naar die beslissing - van groot belang is voor goede jeugdzorg. De toenemende complexiteit van de ketenzorg zal in toenemende mate vragen om de expertise van gedragswetenschappers.
 3. Blijf psychologen en orthopedagogen opleiden in de jeugdzorg en zorg ervoor dat zij kunnen (blijven) voldoen aan de eisen voor beroepsregistratie (combinatie van werkervaring, scholing, supervisie en literatuurstudie op het gebied van diagnostiek en behandeling). Hiermee wordt niet alleen hun expertise behouden voor de jeugdzorg, maar wordt ook tegemoet gekomen aan het streven - en straks waarschijnlijk de verplichting - zoveel mogelijk professionals middels beroepsregistratie te verbinden aan beroepscode en tuchtrecht.
 4. Zorg ervoor dat binnen de opleiding en scholing van psychologen en orthopedagogen aandacht wordt besteed aan de consultatieve, aanvullende rol van gedragswetenschappers in samenhang met jeugdzorgwerkers.
 5. Besteed in de opleiding/scholing van gedragswetenschappers voldoende aandacht aan het ontwikkelen en bewaken van effectieve interventies en praktijkgestuurd effectonderzoek en aan beleidsontwikkeling binnen (jeugd)zorginstellingen.
 6. Geef de bij- en nascholing vorm binnen de generalistische kaders van de beroepsregistraties. Pas hierbij accenten en modules in die mogelijk worden ontwikkeld voor de jeugdzorg in het kader van de huidige beroepsregistraties. De beroepsverenigingen zijn graag bereid hierin een coördinerende rol te vervullen.
 7. Onderzoek de mogelijkheid om op termijn een gestructureerde post-masteropleiding voor gedragswetenschappers te ontwikkelen, die voldoet aan de eisen van de bestaande beroepsregisters. Voordeel hiervan is dat werkgevers, professionals en opleidingsinstellingen zich voor langere tijd committeren aan het behoud van vakbekwaamheid voor de jeugdzorg.

De beroepsverenigingen zijn bereid zich op basis van de geformuleerde uitgangspunten in te zetten om deze aanbevelingen ook na de looptijd van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg nader uit te werken, bij voorkeur in samenwerking met de andere partijen.

9. Deelproject 4b. Inrichting Databank na- en bijscholing Jeugdzorg

‘Overzicht van goede na- en bijscholing stap vooruit’

“ Professionalisering is de kurk waarop de sector drijft, het zijn de medewerkers die het verschil maken. Kennis en vaardigheden moeten onderhouden worden. Het is dan ook een geweldige stap vooruit als we een overzicht krijgen van en inzicht in goede en adequate bij- en nascholing die getoetst is door de beroepsgroep zelf. Het zal een impuls betekenen voor ontwikkelaars om zich echt te richten op wat de sector nodig heeft.”

Wim Spierings, voorzitter Raad van Bestuur Flexus Jeugdplein Rotterdam.

Projectleiding

Het deelproject ‘Databank na- en bijscholing Jeugdzorg’ werd van 2007 tot en met juni 2010 onder gezamenlijke verantwoordelijkheid van de MOgroep en het Nederlands Jeugdinstituut uitgevoerd. De projectleiding was in handen van Niels Zwikker van het NJi. Het project werd begeleid door een commissie onder voorzitterschap van drs. Marianne Berger, senior medewerker professionalisering bij het NJi. De begeleidingscommissie was verder als volgt samengesteld:

- Dhr. Wim Spierings, directeur Flexus Jeugdplein Rotterdam, lid stuurgroep professionalisering MOgroep Jeugdzorg
- Mw. Caroline Verkerk (tot 1 februari 2010), beleidsmedewerker MOgroep Jeugdzorg
- Mevr. Els Fuhring (per 1 februari 2010), beleidsmedewerker MOgroep Jeugdzorg
- Dhr. Denis Koets, beleidsmedewerker Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen, mede namens het Nederlands Instituut voor Psychologen
- Mw. Iris Leene (tot 1 december 2008), directeur Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers
- Mevr. Hetty Vos (per 1 december 2008), voorzitter Beroepsregister Agogisch en Maatschappelijk werker
- Mw. Afra Groen, bestuurslid Phorza
- Mevr. Tineke Walstra, beleidsmedewerker P&O Spirit Jeugdzorg
- Mevr. Esther Verstraaten, opleidingsadviseur Halt Nederland
- Mevr. Loes Meurs, beleidsmedewerker Dienst Justitiële Inrichtingen
- Dhr. Johan Dekkers, adviseur P&O-beleid Raad voor de Kinderbescherming

Doel en aanpak

Dit deelproject was vooral gericht op het verzamelen en inzichtelijk maken van alle kwalitatief goede scholingsmogelijkheden voor professionals in de jeugdzorg in één database. Aanleiding hiervoor was de in 2005 geuite wens van brancheorganisatie MOgroep om meer zicht te krijgen op de kwaliteit van alle bij- en nascholing in de jeugdzorg.

Bij de ontwikkeling van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg werd besloten om de kwaliteitsbeoordeling van de scholing te verbinden aan de accreditatie door de beroepsverenigingen. Naast kwaliteitsverbetering van de scholing wordt zo tegelijkertijd een impuls gegeven aan de beroepsregistratie van professionals in de jeugdzorg.

Voor alle opleidingsmogelijkheden werd een databank opgezet met informatie over geaccrediteerde scholing en scholing die door jeugdzorginstellingen zelf is ontwikkeld. Met het inzichtelijk maken van de accreditatiecriteria en -procedures van de beroepsregisters werd de accreditatie van deze scholing verder gestimuleerd. Verder werd het scholingsaanbod gesorteerd naar problemen en opvoedingsvragen in de jeugdzorg. Ook werd het scholingsaanbod gerelateerd aan de kerntaken en competenties, zoals beschreven in de beroepenstructuur voor de jeugdzorg (zie deelproject 1).

Bevindingen

Tijdens het bijeenbrengen van de scholingsmogelijkheden voor professionals in de jeugdzorg, werd gebruik gemaakt van de overzichten van de beroepsregisters van Agogisch en Maatschappelijk werkers (BAMw), NIP Kinder- & Jeugdpsycholoog (K&J) en NVO Orthopedagoog-Generalist (OG). Tussen het BAMw en de registers K&J en OG bleek een verschil te bestaan in organisatie. K&J en OG beschikten over heldere procedures en professionele ondersteuning; het BAMw nam die in het kader van dit project ter hand.

Een belangrijk verschil tussen de registers betreft de voorwaarde bij het BAMw dat een opleidingsinstelling die de scholing aanbiedt, gecertificeerd dient te zijn om accreditatie mogelijk te maken. Certificering richt zich op een beoordeling van de didactische aspecten van de scholing, zoals trainerkwalificaties, opzet van de scholing, e.d. Het BAMw beoordeelt de inhoudelijke kwaliteit (relevantie), maar laat de didactische kwaliteit beoordelen door externe instanties die dergelijke opleidingscertificaten afgeven. BAMw accrediteert aanbod (mits inhoudelijk goed en passend) van gecertificeerde opleidingsinstituten binnen de categorie “opleidingstraject”. Het aanbod van niet-gecertificeerde opleidingsinstituten komt in aanmerking voor de categorie “vrije ruimte”. Gevestigde opleidingsinstituten ervaren deze eis niet als problematisch: deze organisaties zijn vaak al in het bezit van de vereiste certificaten of bekend met de procedure om deze certificering aan te vragen.

Voor (justitiële) jeugdzorginstellingen die zelf scholing hebben ontwikkeld en deze willen aanbieden ter accreditatie werpt deze eis echter wel een extra drempel op. Voor deze instellingen is het lastig om aan de criteria voor certificering te voldoen. Scholingsaanbod in de jeugdzorg wordt onder meer (vaak) ontwikkeld en gegeven door eigen personeel (bijv. de afdeling opleidingen). Deze andere werkwijze sluit niet aan bij de eisen van de bestaande certificeringssystemen.

De registers OG en K&J hebben certificering niet als eis in hun accreditatieaanvragen. Aspecten rondom didactische vormgeving van de scholing worden door de accreditatiecommissie meegenomen in het accreditatieproces. Accreditatie van intern ontwikkelde scholing is daarmee bij deze registers in principe mogelijk.

Met de toezegging van de minister voor jeugd en gezin om wettelijke verplichting tot beroepsregistratie mogelijk te maken, is de accreditatie van interne scholing binnen de categorie “opleidings-traject” voor werkgevers gewenst.

Om duidelijkheid te krijgen over de wijze waarop intern ontwikkelde scholing bij het BAMw alsnog geaccrediteerd kan worden zijn binnen het project enkele intern ontwikkelde scholingen bij wijze van proef aangemeld bij het BAMw. Uitkomst van deze proefaanmeldingen resulteren in aanbeveling 2 van dit rapport.

Resultaten en aanbevelingen

Op 4 februari 2010 ging de databank Jeugdzorg online via website www.nji.nl/scholing. De databank biedt een overzicht van geaccrediteerde scholing en alle intern ontwikkelde scholing van jeugdzorginstellingen. Verder biedt het de mogelijkheid om de verschillende scholingsmogelijkheden op kwaliteit te beoordelen. Meer specifiek biedt de databank een overzicht van alle relevante accreditatievormen binnen de jeugdzorg. In mei 2010 werden de scholingsmogelijkheden gesorteerd aan de hand van belangrijke problemen en opvoedingsvragen. Ook werd een verbinding gemaakt met de relevante webdossiers van het Nederlands Jeugdinstituut. Daarop werd in juni 2010 de scholing gerelateerd aan de competenties van de jeugdzorgwerker, zoals geformuleerd in het competentieprofiel (zie deelproject 1) en opgenomen in de competentiedatabank van MOVISIE.

Het project doet de volgende aanbevelingen om de databank optimaal in te zetten bij de professionalisering van de jeugdzorg:

1. Zorg voor goede communicatie over accreditatiecriteria en procedures richting ontwikkelaars van scholing. Maak inzichtelijk hoe organisaties scholing kunnen aanmelden en wat zij moeten doen om te voldoen aan de accreditatie-eisen.

De beroepsregisters dienen helder te beschrijven (voor zover nog niet het geval) wat de vereisten en het proces tot accreditatie zijn. Dit is nu, vooral voor jeugdzorginstellingen, niet duidelijk. Het valt aan te bevelen het accreditatieproces stapsgewijs inzichtelijk maken. Relevante vragen daarbij zijn:

- Hoe meldt men zich aan?
- Wat moet men doen om aan te passen aan de richtlijnen van accreditatie?
- Wat voor mogelijkheden zijn er om aan de criteria te voldoen?
- Op welke wijze worden registerpunten toegekend en wat bepaalt het aantal registerpunten?
- Hoe kan maatwerk worden geaccrediteerd?

Daarnaast wordt aanbevolen dat de beroepsregisters de communicatie met scholingsaanbieders verbeteren. Vooral richting de jeugdzorginstellingen is intensievere communicatie van belang. Deze organisaties zijn nog grotendeels onbekend met het fenomeen van accreditatie. Door helder te maken wat de consequenties zijn voor inzet en imago bij het accrediteren van de scholing, zal de vrees om scholing te laten accrediteren minder worden. Door daarnaast de communicatie te verbeteren wordt de accreditatie van met name de intern ontwikkelde scholingen vergroot.

2. Ontwikkel een onafhankelijk keurmerk voor intern ontwikkelde scholing in de sector, waarmee accreditatie bij het BAMw mogelijk wordt.

Met een onafhankelijk keurmerk voor de sector wordt een alternatief geboden voor de

certificering van opleidingsinstellingen. Door een specifiek keurmerk te ontwikkelen voor de sector en deze te laten beheren door een onafhankelijke commissie kan belangenverstrengeling worden voorkomen en wordt de kwaliteit gewaarborgd. Om aan te sluiten bij de realiteit van de jeugdzorginstellingen dient het keurmerk zich daarbij te richten op de centrale richtlijnen die een organisatie hanteert om de kwaliteit van scholing te borgen. Het keurmerk dient zich verder te beperken tot de uitvoeringsorganisaties.

3. Ontwikkel een platform voor ontwikkelaars van (interne) scholing, zodat zij gezamenlijk kunnen optrekken. Intern ontwikkelde scholing wordt daarmee breder inzetbaar en minder kostbaar. Er vindt regelmatig overlap plaats tussen de commercieel ontwikkelde scholing en de intern ontwikkelde scholing. Dit is kostbaar en dient te worden voorkomen. Beide groepen richten zich vaak op dezelfde thema's. Door een platform te creëren waar ontwikkelaars van, al dan niet intern ontwikkelde, scholingen elkaar kunnen vinden kan deze dubbele inzet voorkomen worden. Vraag en aanbod kunnen dan beter op elkaar worden aangesloten.
4. Bereid beroepsregisters voor op de wettelijke verplichting tot beroepsregistratie en de bijbehorende toename aan accreditatieaanvragen.
De beroepsregisters zullen in aanloop naar de wettelijke verplichting tot beroepsregistratie te maken krijgen met een toename in accreditatieaanvragen. Zij dienen hier voldoende toegerust te zijn. Het valt aan te bevelen dat het BAMw ondersteuning krijgt om het accreditatieproces goed in te richten. Uitwisseling tussen leden betrokken bij de accreditatie vanuit het BAMw en de leden van de accreditatiecommissies van de registers OG en K&J wordt hierbij gezien als een goede mogelijkheid om kennis te delen. Daarnaast dienen oog te hebben voor de gebruiksvriendelijkheid van het accreditatieproces. Het valt aan te bevelen om dit proces te voorzien van een goed automatiseringssysteem wat hierbij kan ondersteunen.
5. Creëer een beheerstructuur die kan inspelen op de ontwikkelingen in de jeugdzorg.
De jeugdzorg wordt de komende jaren met verschillende ontwikkelingen geconfronteerd. Zo is er sprake van mogelijke stelselwijzigingen en zijn er ontwikkelingen zoals het Centra voor Jeugd en Gezin waar jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers ook een rol in vervullen. Om de databank voldoende te laten aansluiten op deze ontwikkelingen is het van belang dat er een flexibele beheerstructuur wordt opgezet waar het werkveld goed in is vertegenwoordigd.
6. Onderzoek de mogelijkheden om ook masteropleidingen op te nemen in de databank na- en bijscholing.
In de databank zijn ook postinitiële opleidingen van hogescholen opgenomen. Als verbinding tussen de postinitiële na- en bijscholing van professionals en de initiële opleidingen spelen Hbo-masteropleidingen een belangrijke rol. Het valt aan te bevelen om te onderzoeken in welke mate deze Hbo-masteropleidingen een plek kunnen krijgen in de databank na- en bijscholing.
7. Bepaal de urgentie om scholing op Mbo-niveau op te nemen in de databank na- en bijscholing.
De positie van Mbo-opgeleide professionals wordt in het kader van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg onderzocht in deelproject 4a, spoor 2a "aansluiting werkveld-Mbo-Hbo". Resultaten uit dit project dienen tijdens de implementatie van de databank in het werkveld

voldoende aandacht te krijgen. Indien nodig zal de databank uitgebreid worden met na- en bijscholing voor Mbo-opgeleide professionals.

10. Conclusies en aanbevelingen

'Samen sterk'

"Dit actieplan voerde als motto 'samen sterk'. De resultaten van de afgelopen drie jaar tonen aan dat dit motto ook echt in praktijk gebracht is. Alle veldpartners hebben hard gewerkt om de doelen van het actieplan te halen en zijn hier met elkaar in geslaagd. Dat is een bijzondere prestatie die een belangrijke bijdrage levert aan het verhogen van de kwaliteit van de jeugdzorg."

Marianne Berger, coördinator Actieplan Professionalisering Jeugdzorg.

Resultaten

Door de actieve en deskundige inzet van alle betrokkenen is de professionalisering van de jeugdzorg de afgelopen jaren op een hoger plan getild. Dit blijkt uit de volgende resultaten:

- Voor jeugdzorgwerkers (hbo-niveau) en gedragswetenschappers in de jeugdzorg (wo-niveau) zijn twee landelijke competentieprofielen opgesteld.
- Voor de jeugdzorg is in het beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk werkers (BAMw) een specifieke kamer voor jeugdzorgwerkers ingericht, waardoor professionals in de jeugdzorg meer met elkaar worden verbonden.
- Op verzoek van beroepskrachten, cliënten en werkgevers komt er een wettelijke verplichting tot beroepsregistratie voor jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers in de jeugdzorg. Hierdoor zijn deze professionals gehouden om conform hun beroepscode, verantwoordelijk, integer, respectvol en deskundig te handelen. Dit biedt cliënten de garantie dat zij met gekwalificeerde hulpverleners te maken hebben die hun werk zorgvuldig doen. Is dit niet het geval, dan kan tuchtrecht worden toegepast. In het uiterste geval kunnen professionals hierbij hun beroepsregistratie verliezen.
- Bij de beroepscodes van NVMW en Phorza wordt één gedeeld addendum opgesteld. Hierin zijn de voor jeugdzorgwerkers collectieve en ethische normen beschreven. Dit addendum geldt als toetssteen voor de jeugdzorgwerker.
- Er heeft kennisopbouw en -ontwikkeling plaats gevonden omtrent beroepsethiek, beroepscodes en tuchtrecht voor de jeugdzorg. Het tuchtrecht voor jeugdzorgwerkers wordt georganiseerd in één tuchtcollege. NVMW en Phorza nemen hierin het voortouw. Voor psychologen en orthopedagogen vindt dat plaats in de tuchtcolleges van respectievelijk NIP en NVO. Door de invoering van de wettelijke verplichting tot beroepsregistratie wordt een landelijke dekking van beroepscodes en tuchtrecht gerealiseerd.
- Er is helderheid ontstaan over nut en noodzaak van beroepsethiek, beroepscodes en tuchtrecht in de Jeugdzorg.
- Het inzicht is ontstaan dat het bespreken van casuïstiek in de Jeugdzorg zinvol is, met name wanneer het plaatsvindt vanuit verschillende perspectieven. Dit biedt zicht op beroepsethische

en organisatorische valkuilen en maakt het mogelijk om gezamenlijk gedragen oplossingen te vinden.

- Voor het hbo is een duidelijk advies opgesteld ter verbetering van deze opleidingen bij de vragen en de praktijk van het werkveld. Dit advies heeft geleid tot een uitstroomprofiel Jeugdzorgwerker voor alle sociaal-agogische opleidingen. Door deze concrete uitwerking worden hbo-studenten beter voorbereid op het werk in de jeugdzorg.
- Er zijn aanbevelingen gedaan over de rol en de specifieke inbreng van beroepskrachten in de jeugdzorg met een mbo-opleiding.
- Er is meer duidelijkheid ontstaan over de optimale rol en positie van de gedragswetenschapper in de jeugdzorg.
- Alle bij- en nascholing die relevant is voor de beroepsuitoefening in de jeugdzorg en herregistratie zijn samengebracht in één overzichtelijke databank.

Zetten we deze resultaten af tegen de doelen van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg (zie hoofdstuk 1), dan kunnen we concluderen dat de meeste doelen zijn behaald. Hierbij zijn echter enkele kanttekeningen te plaatsen.

Om te beginnen is de beoogde groei van de organisatiegraad van professionals in de jeugdzorg niet gerealiseerd. Ondanks een intensieve campagne is een grote ledenaanwas bij de beroepsverenigingen uitgebleven. Naar verwachting zal het ledental echter sterk toenemen, zodra er sprake is van een de wettelijke verplichting tot beroepsregistratie. Dit proces kost echter de nodige tijd; in dit project is hiertoe in elk geval een belangrijke aanzet gegeven.

Daarnaast is de afgelopen drie jaar vooral gewerkt aan het creëren van optimale randvoorwaarden voor professionalisering van de jeugdzorg. Professionals op de werkvloer zijn hierover geïnformeerd, maar moeten nog gaan ervaren wat dit voor hen betekent. Professionaliseren vergt structureel en op langere termijn inzet van alle partijen. Zij zijn zeer gemotiveerd om die inzet te leveren in het vervolgtraject.

Terugblik

Het proces

In het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg werkten een groot aantal veldpartijen - werkgevers, beroepsverenigingen, opleidingen en cliënten – nauw met elkaar samen. Het actieplan met gezamenlijke programmadoelstellingen werd uitgevoerd onder één centrale regie van de stuurgroep. Hierdoor ontstond al snel commitment om er samen de schouders onder te zetten. Doordat er binnen een afgebakende periode veel deelprojecten moesten worden uitgevoerd, ontstond een soort snelkookpaneffect: dat leidde tot snelheid, dynamiek en energie.

Daarnaast bleek de gekozen aanpak efficiënt: de betrokken partijen hielden voor besluitvorming ruggespraak met hun eigen achterban. Hierdoor ontstond breed draagvlak voor besluiten. De diverse partijen zorgden gezamenlijk voor de inbreng van de benodigde expertise. Zo kwam een goede bodem tot stand voor het bereiken van de beoogde veranderingen.

Naast de kernpartners namen aan de stuurgroep ook enkele waarnemende leden deel. Zij zorgden voor een bredere scoop, waardoor er bij stagnaties of verschillen van inzicht toch oplossingen werden gevonden.

Doordat er gezamenlijk werd geopereerd onder één regie, konden sommige deelprojecten voortbouwen op eerder behaalde resultaten. Zo liepen deelproject 1 'Ontwikkeling beroepenstructuur

jeugdzorg' en deelproject 4 'Actualisering hbo' grotendeels parallel, werd de voortgang wederzijds afgestemd en konden de resultaten van het eerste deelproject naadloos worden meegenomen door deelproject 4. Eenzelfde parallel bestond er tussen deelproject 2b 'Vergroting beroepsregistratie' en deelproject 3 'Beroepscode en Tuchtrect', en tussen deelproject 1, 2b en 4b 'Databank na- en bijscholing'. Aanbevelingen vanuit het ene deelproject werden ingepast in het andere deelproject. Hierdoor was het mogelijk om de gestelde doelen binnen de gestelde projectperiode te behalen. De stuurgroep kijkt dan ook met voldoening terug op dit proces en wil het vervolgtraject op dezelfde wijze vormgeven. De manier van werken beveelt zij ook aan bij andere grote veranderingstrajecten.

Communicatie richting professionals

In de afgelopen drie jaar zijn de ontwikkelingen en uitkomsten van het actieplan en de bijbehorende deelprojecten enkele malen onder de aandacht gebracht van de professionals: middels nieuwsbrieven, een website, persberichten en artikelen. Bovendien werden professionals bij een aantal deelprojecten betrokken als praktijkexpert. Desondanks blijkt uit reacties van professionals en hun leidinggevendenden dat de in gang gezette ontwikkelingen grotendeels langs hen heen zijn gegaan. Professionalisering blijkt een thema te zijn dat moeilijk 'verkoopt'. Ook al heeft professionalisering uiteindelijk tot doel de beroepsuitoefening van de professional te versterken en te verbeteren, toch heeft het proces dat daartoe moet leiden zich tot dusver afgespeeld aan de tafel van bestuurders. Hierdoor spreekt het tot nu toe niet tot de verbeelding van de mensen om wie het uiteindelijk gaat. Voor een deel is dit inherent aan de fase waarop het actieplan zich richtte. Er werd met name aandacht besteed aan ontwikkeling van competentieprofielen en aan beleidsvoorbereiding, zoals de wettelijke verplichting tot beroepsregistratie, de aansluiting opleiding – werkveld etc.; zaken die voor professionals tamelijk abstract zijn.

Zodra de implementatiefase van het actieplan start, zullen de activiteiten die dan worden ondernomen waarschijnlijk beter aansluiten bij de belevingswereld, behoeften, vragen en ambities van de professionals zelf. Toch zal dit niet vanzelf gaan. Daarom zal extra energie besteed moeten worden aan het 'tussen de oren en in de vingers' krijgen van professionalisering. In de volgende fase dient hier dan ook nadrukkelijk aandacht aan te worden besteed.

Wettelijk verplichte beroepsregistratie als motor

Tijdens de eerste fase van het actieplan bleek dat de beoogde ledenaanwas van de beroepsverenigingen en de beoogde groei van het aantal geregistreerde professionals moeizaam op gang kwam. Tegelijkertijd werd in de stuurgroep de discussie gevoerd over de mogelijkheid en wenselijkheid van wettelijke erkenning en verplichte beroepsregistratie. Bij de stuurgroep groeide de overtuiging dat een registratie bij een van de beroepsverenigingen cruciaal is voor het slagen van het professionaliseringsproces, niet in de laatste plaats omdat de professionals zich hiermee conformeren aan een beroepscode en onder tuchtrect vallen. Omdat dit niet lukte op vrijwillige basis, werd Minister Rouvoet gevraagd om een wettelijke verplichting tot beroepsregistratie van jeugdzorgwerker en gedragswetenschappers in de jeugdzorg in te voeren door aansluiting bij de private registers van NIP, NVO en BAMw (zie bijlage 3). Hierop is door Op 25 november 2009 zond Minister voor Jeugd en Gezin mede namens de Minister voor Justitie een brief aan de Tweede Kamer waarin hij aankondigde de verplichte beroepsregistratie wettelijk te regelen. Deze brief is opgenomen als bijlage 4. De stuurgroep was hier zeer verheugd over. Het besluit tot wettelijk verplichte beroepsregistratie en de discussie rond de organisatie vormden een duidelijke impuls voor het actieplan:

de overige werkzaamheden werden hieraan opgehangen en kwamen hierdoor in een stroomversnelling. Denk aan de ontwikkeling van een gezamenlijk addendum bij de beroepscodes van NVMW en Phorza en aan de instelling van een gezamenlijk tuchtcollege voor jeugdzorgwerkers.

Aanbevelingen

De deelprojecten hebben elk een aantal concrete aanbevelingen opgeleverd. Een aantal hiervan is inmiddels al gerealiseerd of wordt momenteel door andere partners ter hand genomen. Andere aanbevelingen vormen de basis voor de activiteiten in de implementatiefase van het actieplan. Hieronder zijn de aanbevelingen per deelproject verkort weergegeven. Daarbij staat per aanbeveling of deze gerealiseerd is of (deels) meegenomen wordt in het implementatietraject van het actieplan. Prioritering zal plaats vinden in de kwartiermakerfase van het implementatietraject.

Ontwikkeling competentieprofielen voor de jeugdzorg

Aanbeveling	Aan wie geadresseerd	Status
Aansluiting tussen competentieprofiel jeugdzorgwerker en hbo-opleidingen	Hogere Sociaal- Agogische Opleidingen	Gerealiseerd door ontwikkeling van uitstroomprofiel jeugdzorgwerker
Duidelijkheid over rol mbo-onderwijs voor de jeugdzorg	MBO Raad	Gerealiseerd in deelproject 4a spoor 2
Aansluiting profiel bij postacademisch onderwijs jeugdzorg	Beroepsverenigingen	Te realiseren in implementatiefase actieplan
Input competentieprofielen bij andere trajecten gericht op versterking beroepspraktijk jeugdzorg	Kennisinstituten	Gerealiseerd; blijft echter ook aandachtspunt bij nieuwe trajecten
Opnemen profielen in brede beroepenstructuur	MOVISIE	Gerealiseerd
Organiseren van inwerkjaar voor beginnende hbo-beroepsbeoefenaren	Werkgevers i.s.m. Opleidingen	Onderdeel implementatiefase actieplan
Databank na- en bijscholing een rol geven in denken over competentieallocatie	Werkgevers i.s.m. Nederlands Jeugdinstuut	Onderdeel implementatiefase actieplan
Evaluatie en update profielen	MOVISIE	Aandachtspunt voor de langere termijn

Versterking beroepsvereniging en vergroting beroepsregistratie

Aanbeveling	Aan wie geadresseerd	Status
Blijvende aandacht voor versterking organisatiegraad beroepsverenigingen	Beroepsverenigingen Werkgevers	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Convenant werkgevers-beroepsverenigingen omzetten in CAO-onderhandelingen	Werkgevers Beroepsverenigingen Vakbonden	Loopt
Continuering duurzame samenwerking tussen beroepsverenigingen	Beroepsverenigingen	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan

Vertalen infrastructuur professionalisering naar werken aan beroepsontwikkeling door de professional	Werkgevers	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Realisatie wettelijke kader door verplichte beroepsregistratie voor jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers	Overheid, werkgevers en beroepsverenigingen	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Implementatie addendum jeugdzorgwerker	Beroepsverenigingen	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Optimaliseren en upgraden organisatie beroepsregister Jeugdzorgwerkers	Beroepsregister vanagogisch en maatschappelijk werkers i.s.m. stakeholders	Onderdeel implementatiefase actieplan
Organisatie tuchtcolleges	Beroepsverenigingen	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan

Kennisopbouw en -ontwikkeling beroepscode en tuchtrecht

Aanbeveling	Aan wie geadresseerd	Status
Vormgeven van informatiemateriaal voor cliënten; opzet centraal loket voor klachten; aandacht klachtafhandeling met aandacht voor cliëntenperspectief	Beroepsverenigingen	Onderdeel implementatiefase actieplan
Aandacht in opleidingen voor bejegening van cliënten	Opleidingen	Onderdeel implementatiefase actieplan
Onderbouwde keuzes; goede dossieropbouw; uitwisseling van ervaringen met collega's; bespreking (ethische) dilemma's met collega's en werkgevers	Werkgevers Professionals	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Faciliteren intervisie over beroepsethische dilemma's; werken volgens beroepscode onderdeel maken van opleidingen; handreiking ketenzorg ontwikkelen; platform bieden aan professionals; bespreking van randvoorwaarden om volgens beroepscode te kunnen werken/ addendum met werkgevers	Beroepsverenigingen	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Mogelijk maken van opleiding en bij- en nascholing voor professionals; stimuleren van kennisopbouw en -ontwikkeling rond beroepsethiek; realiseren van (interne) geaccrediteerde scholing gericht op beroepsethiek; bespreking spanningsveld instellingsprocedures en beroepsnormen van professionals met werknemers en beroepsverenigingen; verzorgen informatiemateriaal over beroepscode en tuchtrecht (procedures) voor cliënten	Werkgevers Professionals Beroepsverenigingen	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Realisatie traject wettelijke verplichte beroepsregistratie; werkveld faciliteren om model 'Beroepsregisters' te implementeren	Overheid	Onderdeel implementatiefase actieplan
Ondersteuning van beroepsgroepen (ook in financiële zin) bij het bijhouden en ontwikkelen van vakinhoudelijke kennis	Overheid Werkgevers	Onderdeel programma richtlijnontwikkeling
Standpuntbepaling voortzetting Adviesgroep Beroepsethiek en Tuchtrecht	Beroepsverenigingen	Mogelijk onderdeel implementatiefase actieplan

Actualisering hbo

Aanbeveling	Aan wie geadresseerd	Status
Op hoofdlijnen landelijk afstemmen van het opleidingsaanbod voor de jeugdzorg	HBO-raad	Gerealiseerd, tevens onderdeel implementatiefase actieplan
Afspraken met werkgevers over begeleiding afgestudeerden; ontwikkelpad opzetten voor vakvolwassen professionals; het op peil houden van het kennisniveau van de zittende beroepsgroep door goed postinitieel aanbod	HBO-raad i.s.m. werkgevers	Onderdeel implementatiefase actieplan
Inzetten docenten, lectoraten, alumni en (ex)cliënten bij het actualiseren van het curriculum	HBO-raad i.s.m. werkgevers	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Tijdens de opleiding werken aan creëren van duidelijke beroepsidentiteit	HBO-raad	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Zoeken naar structurele samenwerkingsvormen met het regionale werkveld	HBO-raad i.s.m. werkgevers	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Ontwikkelen implementatieplan om actualisering van hsoo opleidingen te borgen	HBO-raad	Gerealiseerd

Verbetering aansluiting mbo-hbo-werkveld

Aanbeveling	Aan wie geadresseerd	Status
Opzet regionale of provinciale overlegstructuur tussen jeugdzorginstellingen en beroepsopleidingen om match tussen onderwijs (mbo en hbo) en werkveld te verbeteren	Werkgevers Mbo-opleidingen	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Diverse maatregelen in de mbo-opleidingenstructuur om de vraag-aanbod verhouding van mbo-ers in de jeugdzorg te verbeteren	MBO Raad Mbo-opleidingen Werkgevers	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Verbetering arbeidsmarktrapportages ten gunste van een gericht arbeidsmarktbeleid op landelijk en regionaal niveau	Werkgevers	Onderdeel project 'Jeugdzorg: goed werk'
Optimaliseren van aansluiting en doorstroom van mbo naar hbo; het opzetten van een landelijke werkgroep die de aansluiting van PW4JZ en SPH, Pedagogiek en MWD onderzoekt, vastlegt en vormgeeft	MBO Raad HBO-raad	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan

Versterking positie gedragswetenschapper in de jeugdzorg

Aanbeveling	Aan wie geadresseerd	Status
Zoeken van mogelijkheden om (diagnostische) expertise van gedragswetenschappers beter in te zetten	NIP/NVO i.s.m. werkgevers	Onderdeel implementatiefase actieplan
Opleiden van gedragswetenschappers, zodat zij kunnen (blijven) voldoen aan de eisen voor beroepsregistratie	NIP/NVO, opleidingsinstellingen i.s.m. werkgevers	Onderdeel implementatiefase actieplan
Aandacht voor de consultatieve rol van gedragswetenschappers t.o.v. jeugdzorgwerkers	Werkgevers i.s.m. NIP/NVO	Onderdeel implementatiefase actieplan

Bij scholing gedragswetenschappers aandacht voor ontwikkeling en borging van effectieve interventies en praktijkgestuurd effectonderzoek	NIP/NVO i.s.m. werkgevers	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Accreditatie na- en bijscholing voor gedragswetenschappers	NIP/NVO i.s.m. werkgevers	Onderdeel implementatiefase actieplan
Realiseren van postmasteropleiding	NIP/NVO	Onderdeel implementatiefase actieplan

Inrichting databank na- en bijscholing

Aanbeveling	Aan wie geadresseerd	Status
Permanente actualisering databank	Nederlands Jeugdinstuut (NJI)	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Goede communicatie over accreditatiecriteria en procedures naar ontwikkelaars van scholing	Beroepsregisters (BAMw, NIP, NVO)	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Ontwikkelen onafhankelijk keurmerk voor interne scholing waarmee accreditatie bij het BAMw mogelijk wordt	Werkgevers	Onderdeel implementatiefase actieplan
Ontwikkelen platform voor ontwikkelaars interne scholing	Werkgevers	Onderdeel implementatiefase actieplan
Vorbereiding beroepsregisters op de wettelijke verplichting tot beroepsregistratie en de bijbehorende toename aan accreditatieaanvragen	Beroepsregisters (BAMw, NIP, NVO)	Onderdeel implementatiefase actieplan
Creëren beheerstructuur databank die kan inspelen op de ontwikkelingen in de jeugdzorg	NJI i.s.m. werkgevers en beroepsverenigingen	(Onder meer) onderdeel implementatiefase actieplan
Onderzoeken mogelijkheden om masteropleidingen op te nemen in de databank	NJI Hbo-opleidingen beroepsverenigingen	Onderdeel implementatiefase actieplan
Bepalen urgentie om scholing op Mbo-niveau op te nemen in de databank	Werkgevers, beroepsverenigingen	Onderdeel implementatiefase actieplan

Bovenstaande aanbevelingen bepalen de inhoudelijke agenda voor het vervolgtraject van het actieplan. De partners in de stuurgroep zijn bereid zich in te zetten voor de realisatie van deze aanbevelingen.

Door het Programmaministerie voor Jeugd en Gezin is geld beschikbaar gesteld om deze aanbevelingen om te zetten in een implementatieplan. Dit plan zal bestaan uit drie trajecten:

- traject zelfregulering, trekker beroepsverenigingen;
- traject onderwijs, trekker HBO-raad;
- traject accreditatie na- en bijscholing medewerkers, trekker werkgevers.

De komende periode werkt de stuurgroep deze trajecten uit. Daarop zal in het najaar worden gestart met de daadwerkelijke implementatie.

Aandacht voor inhoudelijke professionalisering

In het actieplan lag het accent op de versterking van de positie van de professional (positionele professionalisering). Dit biedt een onmisbaar kader voor de professionalisering van de individuele professional op de werkvloer (inhoudelijke professionalisering). Nu dit kader is gecreëerd, zijn werkgevers, beroepverenigingen en professionals aan zet om de beroepspraktijk verder te verbeteren en te professionaliseren met instrumenten zoals supervisie, intervisie, werkbegeleiding en competentie management. Werkgevers wordt aanbevolen na te gaan welke instrumenten zij adequaat benutten en welke instrumenten versterking behoeven om de inhoudelijke professionalisering van hun medewerkers optimaal te ondersteunen. Daarnaast krijgen zij ook het advies zich aan te sluiten bij de kaders die de relevante beroepsregisters stellen: faciliteer professionals om via scholing, werkbegeleiding en supervisie hun beroepsregistratie te behalen en te behouden, en zorg dat de scholing die intern wordt ontwikkeld ook voor de beroepsregisters wordt geaccrediteerd. Professionals wordt aanbevolen werk te maken van hun eigen professionalisering op basis van een persoonlijk ontwikkelingsplan en - in afstemming met hun leidinggevende - hun traject richting beroepsregistratie vorm te geven. Zowel werkgevers als professionals kunnen hierbij gebruikmaken van de ontwikkelde competentieprofielen.

Versterking van de professionele autonomie van professionals

Professionaliteit wordt onder meer gekenmerkt door autonomie. Hiervan is sprake als professionals op basis van de laatste stand van de kennis binnen het kader van beroeps codes/addendum zelf een passende interventie voor een cliënt kunnen bepalen en uitvoeren. De autonomie van medewerkers in de jeugdzorg is begrensd, onder meer doordat zij binnen organisatiekaders werkzaam zijn. Voor het vormgeven aan deze begrensde autonomie zijn richtlijnen behulpzaam; ze geven aanwijzingen voor professioneel handelen op basis van evidence en practice based kennis en helpen professionals om hun deskundigheid vorm te geven. Richtlijnen bestaan dus niet uit verplichtende regels, maar ondersteunen de professional bij het nemen van verantwoorde beslissingen. Onlangs is een groot programma richtlijnontwikkeling voor de jeugdzorg gestart. Dit programma wordt uitgevoerd door de beroepsverenigingen NIP, NVO, NVMW en Phorza, in opdracht van het Ministerie voor Jeugd en Gezin. In het kader van dit programma - dat op verzoek van de beroepsverenigingen wordt uitgevoerd door het Nederlands Jeugdinstituut - worden in totaal 13 nieuwe richtlijnen ontwikkeld. De beroepsverenigingen streven ernaar dat het werken met richtlijnen de komende vijf jaar een vanzelfsprekend onderdeel wordt van het werk in de jeugdzorgsector. Het ontwikkelen en implementeren van de richtlijnen is een belangrijke stap in het voortgaande professionaliseringsproces van de jeugdzorg. De stuurgroep beveelt werkgevers dan ook aan het werken met richtlijnen breed te ondersteunen, zodat professionals ze kunnen benutten bij hun werk en hun eigen professionele ontwikkeling.

Samenhang professionalisering CJG

Ook binnen de Centra voor Jeugd en Gezin wordt veel aandacht besteed aan professionalisering. De stuurgroep beveelt het programmaministerie voor Jeugd en Gezin en de betrokken veldpartijen aan om de ontwikkelingen in de jeugdzorg mee te nemen in de professionalisering van CJG's. Dit gebeurt deels al doordat bij het ondersteuningstraject van professionals in het CJG competentieprofielen voor de jeugdzorg worden ingezet. Als de CJG's ook onder de Wet op de Jeugdzorg gaan vallen, worden de beroepskrachten die daar werken ook gehouden aan de wettelijke verplichting

tot beroepsgeregistratie. Dit is nu nog niet het geval, maar is op termijn wellicht wel mogelijk. De stuurgroep vindt het van groot belang dat ook de CJG-professionals worden verplicht tot een beroepsregistratie (zie de brief aan de minister van 1 juli 2009). De afstemming tussen de professionalisering van de jeugdzorg en het ondersteuningstraject van de CJG's kan volgens de stuurgroep het beste worden kortgesloten via het ministerie.

Beïnvloeding van de universitaire opleidingen

Bij de start van het actieplan werd getracht ook universiteiten te betrekken bij de uitwerking van de projecten. Hiervoor werd echter geen geschikte ingang gevonden. Hierdoor kon bijvoorbeeld het competentieprofiel voor de gedragswetenschapper niet worden vertaald naar de relevante universitaire opleidingen (Pedagogiek, Psychologie).

Vanuit de beroepsverenigingen NIP en NVO is aangegeven dat vorming van de beroepsbekwaamheid van psychologen en orthopedagogen vooral plaatsvindt na de universitaire basisopleiding. Voor gedragswetenschappers geldt een langere generieke opleiding; pas daarna vindt vorming in een specifiek beroepsveld plaats. De aansluiting bij de competenties die specifiek zijn voor de jeugdzorg moet dan ook meer gezocht worden in de postmastertrajecten en bij- en nascholingsmodules die in het kader van (her)registratie worden gevolgd.

Tot slot

“Het fundament is gelegd”, zo opende dit eindverslag van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg met een uitspraak van Ella Kalsbeek, voorzitter van de stuurgroep. De komende jaren staan de veldpartners in de jeugdzorg –werkgevers, beroepsverenigingen, opleidingen en cliënten- voor de uitdaging om op dit fundament een stevig huis te bouwen. Door de positieve ervaringen van de afgelopen periode zijn zij bereid de mouwen op te stropen om ook deze klus te gaan klaren.

Bijlage 1 Samenstelling stuurgroep

Mw. E. Kalsbeek voorzitter	n.v.t.
Mw. M. Berger secretaris	Seniormedewerker Nederlands Jeugdinstituut / NJi
Dhr. P. Bonke Dhr. B. van Bruxvoort Dhr. F. Dronkers	Coördinerend senior adviseur Interprovinciaal Overleg / IPO Stuurgroep professionalisering MOgroep Jeugdzorg Bestuurslid Sector Jeugd en voorzitter sectie Jeugd Ned. Instituut van Psychologen / NIP
Mw. A. Groen Mw. K. Kleine Mw. B. Groot Dhr. R. van Herk / Mw. K. van der Ham	Bestuurslid Phorza Voorzitter SAC HSAO / HBO-raad Vicevoorzitter Landelijk Cliënten Forum Jeugdzorg / LCFJ Beleidsmedewerker Programmaministerie voor Jeugd en Gezin
Mw. H. Jumelet Dhr. W. Kuiper	Adviseur Landelijk Cliënten Forum Jeugdzorg / LCFJ Bestuurslid Belangenvereniging voor medewerkers in de bureaus Jeugdzorg / BMJ
Mw. I. Leene	Directeur Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers / NVMW en Beroepsregister Agogisch en Maatschappelijk werkers / BAMw
Mw. J. Meulmeester	Voorzitter Vereniging Vertrouwensartsen Kindermishandeling / VVAK
Dhr. T. Moolenaar	Voorzitter Belangenvereniging voor medewerkers in de bureaus Jeugdzorg / BMJ
Dhr. X. Moonen / mw. M. Wilschut	Bestuurslid Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen / NVO
Mw. A. Ribberink Dhr. J. Schaap Mw. A. Veldman Dhr. C. Weeda	Beleidsmedewerker Ministerie van Justitie en Jeugd en Gezin Bestuurslid SAC-HSAO / HBO-raad Voorzitter BTG-GDW MBO Raad Directeur Halt Nederland, mede namens Dienst Justitiële Inrichtingen en Raad voor de Kinderbescherming
Dhr. C. Wierda	Stuurgroep professionalisering MOgroep Jeugdzorg

Bijlage 2 Samenstelling projectgroep

Mw. M.A. Berger	Voorzitter (NJI)
Dhr. H. Hens	Projectleider Beroepenstructuur Jeugdzorg (MOVISIE)
Dhr. D. Koets	Projectleider Beroepscode en Tuchtrect (NIP/NVO)
Mevr. I. Leene	Projectleider Versterking Beroepsverenigingen en vergroting beroepsregistratie (NVMW/Phorza)
Mw. B. Naninck	Projectleider Aansluiting MBO-werkveld (MBO Raad)
Mw. A. Nijenhuis	Projectleider Actualisering HBO (HBO-raad)
Mw. C. Verkerk	Vertegenwoordiger MOgroep Jeugdzorg
Dhr. N. Zwikker	Projectleider Databank Na- en Bijscholing (NJI) / ondersteuning projectgroep

Bijlage 3 Brief aan minister Rouvoet over wettelijke erkenning van beroepen in de jeugdzorg



actieplan
professionalisering
jeugdzorg

Correspondentieadres:
Nederlands Jeugdinstituut
Postbus 19221
3501 DE Utrecht
Contactpersoon:
Marianne Berger

Utrecht, 1 juli 2009

Programmaministerie voor Jeugd en Gezin
T.a.v. de Minister voor Jeugd en Gezin
De heer Mr. A. Rouvoet
Postbus 16166
2500 BD Den Haag

Geachte heer Rouvoet,

Namens de Stuurgroep Actieplan Professionalisering Jeugdzorg adviseren wij u de verdere professionalisering van de beroepen in de jeugdzorg te bevorderen door het invoeren van een wettelijk verplichte registratie en tuchtrecht, onder te brengen in de Wet op de Jeugdzorg. Het model dat wij u adviseren brengt de minste kosten met zich mee, is het snelst te realiseren (eind 2011), sluit het best aan bij uw opdracht zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande structuren en wordt breed gedragen door alle deelnemers aan het actieplan.

Als vervolg op onze brief van 2 oktober 2008, waarin we u kort informeerden over de voortgang van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg, is opnieuw veel voortgang te melden over de uitvoering van het Actieplan. Zo zijn er twee beroepsprofielen voor de hele jeugdzorg ontwikkeld, ligt er inmiddels een eindrapportage van het deelproject "actualisering HBO" en staat de digitale databank na- en bijscholing Jeugdzorg in de steigers. De betreffende deelprojecten worden naar verwachting met goed resultaat binnen de gestelde termijn opgeleverd. Tenslotte zijn er belangrijke stappen gezet richting een eenstemmig advies voor een landelijk dekkend systeem van beroepsregistratie, beroepscode en tuchtrecht in de jeugdzorg. In de onderhavige brief lichten we dit advies nader toe.

Op weg naar een wettelijk verplichte registratie van beroepsbeoefenaren in de Jeugdzorg

In de genoemde brief van 2 oktober 2008 hebben wij aangegeven te streven naar een wettelijk verplichte registratie, ethische code en tuchtrecht voor alle werkers in de jeugdzorg. Dit uitgangspunt heeft u onderschreven in uw brief van 24 december 2008 aan de Eerste Kamer. Binnen de Stuurgroep is brede overeenstemming bereikt over de vorm en inhoud van een omvattend systeem van beroepsregistratie en beroepscode alsmede sectorbreed dekkend tuchtrecht voor alle professionals in de provinciale jeugdzorg (vallend onder de Wet Jeugdzorg, gekoppeld aan de doeluitkering jeugdzorg)

en in de justitiële jeugdzorg. Om dubbele registratie te voorkomen wordt deze niet verplicht gesteld voor reeds BIG-geregistreerde beroepsbeoefenaren in de jeugdzorg. Tevens wordt het lidmaatschap van de beroepsvereniging losgekoppeld van de beroepsregistratie. Over de financiering van dit ingrijpende model willen wij gaarne met u in overleg treden, in de overtuiging dat ons voorstel in vergelijking met andere modellen (BIG) de minste kosten met zich mee brengt.

Wij hebben met betrokkenen vastgesteld dat het tempo waarin wettelijke verplichting tot registratie gerealiseerd wordt in feite bepalend is voor de realisering van het hele model binnen de sector. Indien het betreffende traject van wetgeving eind 2011 afgerond is, hebben alle betrokken actoren (waaronder beroepsverenigingen en werkgevers) aangegeven de noodzakelijke randvoorwaarden op dat moment te hebben afgerond. Daarmee kan het hele model van registratie, beroepscode en tuchtrecht per eind 2011 operationeel zijn.

Hierbij heeft de Stuurgroep (wellicht ten overvloede) opnieuw vastgesteld, dat tuchtrecht zich specifiek richt op de kwaliteit van het handelen van de individuele professional. Het is niet zozeer gericht op de genoegdoening en straffen in gevallen dat er iets mis gaat, maar het biedt een toetsingskader om het professionele handelen in deze situaties te beoordelen met als doel de kwaliteit ervan te verbeteren voor de gehele beroepsgroep. De tuchtrechter toetst het handelen van de beroepsbeoefenaar primair aan de ethische code en daarnaast aan 'the state of the art' van de beroepsuitoefening, zoals onder meer neergelegd in richtlijnen.

Het is de stellige opvatting van de Stuurgroep dat realisering van dit hele systeem (beroepsregistratie, beroepscode en tuchtrecht) een nauwe samenwerking en gezamenlijke inzet vereist van de werkgevers, de beroepsverenigingen en het ministerie. Alleen een dergelijke coalitie kan ervoor zorgen dat beroepsbeoefenaren in de jeugdzorg werkelijk gemotiveerd worden tot het maken van een professionaliseringsslag. Daarbij dient een verbinding te worden gemaakt tussen de kwaliteit van de beroepsuitoefening, het verantwoord nemen van beslissingen en het kunnen onderbouwen van die beslissingen wanneer de beroepsbeoefenaar daar op aangesproken wordt.

Het model dat wij u hierbij voorleggen is niet vergelijkbaar met de constructie van de Wet BIG, maar stuurt aan op een wettelijk verplichte registratie binnen de Wet op de Jeugdzorg. Dit levert zowel tempo als financiële voordelen op. De Stuurgroep sluit echter niet uit dat in een later stadium aansluiting bij de Wet BIG wellicht wenselijk is.

Voorgesteld model

In het navolgende geven wij u een korte schets van het gekozen model met haar drie onderdelen, de beroepsregistratie, de beroepscode en het tuchtrecht, die logischerwijs samenhangen. In haar meest gecompliceerde vorm laat het model zich als volgt omschrijven:

Het model dient de realisatie van beroepscode en een landsdekkende registratie en tuchtrecht. Beroepscode en tuchtrecht zijn gekoppeld aan de bestaande private beroepsregisters. Wettelijke verplichting tot opname in één van de registers bindt de professional contractueel aan de bijbehorende beroepscode en het hiervoor geldende verenigingstuchtrecht. In het model is er een optimale koppeling tussen beroepscode en beroep en is er aansluiting bij de beroepen in de jeugdzorg. De identiteit van de verschillende beroepen wordt daardoor erkend en bevorderd. De benodigde infrastructuur voor het model is grotendeels aanwezig en operationeel. Landelijk dekkend tuchtrecht, dat alle beroepen in de jeugdzorg omvat, kan om die reden relatief snel ingevoerd worden.

In de huidige situatie, vóór invoering van dit model, is de situatie als volgt:

1. Er zijn vier beroepsverenigingen (NVO, NIP, NVMV en Phorza);
2. Er zijn drie beroepsregisters (één voor de Orthopedagoog-Generalist NVO, één voor de Kinder- en Jeugdpsycholoog NIP en één voor Agogisch en Maatschappelijk werkers BAMw). Deze beroepsregisters zijn vanwege het ontbreken van een wettelijke verplichting tot registratie momenteel niet dekkend voor de jeugdzorg;
3. Er zijn vier beroepscodes (één voor elk van de vier genoemde beroepsverenigingen); en
4. Er zijn drie tuchtcolleges (één voor NVO, één voor NIP en één voor de maatschappelijk werkers in het BAMw)

In de overgangssituatie naar het nieuwe model moeten de volgende acties ondernomen worden. In een wetgevingstraject dient wettelijk verplichte registratie geregeld worden. De vier beroepsverenigingen blijven voorts bestaan zoals ze zijn, maar stellen hun registers (die losgekoppeld moeten zijn van de beroepsvereniging) open voor alle niet-leden in de jeugdzorg. De beroepscodes van NVO en NIP dekken al het handelen van de gedragswetenschappers in de jeugdzorg. Voor de jeugdzorgwerkers (Hbo-niveau) is dit anders. De twee beroepsverenigingen zullen komen tot één appendix Jeugdzorg in aanvulling op hun beroepscodes die wordt gekoppeld aan de beroepsregistratie en de basis zal zijn voor hun interne tuchtrechtspraak voor jeugdzorgwerkers. Het streven is dit uit te breiden tot een appendix voor het gehele jeugdzorgdomein. Tenslotte zal er naast de twee bestaande Colleges van Toezicht en Beroep van NIP en van de NVO één nieuw gezamenlijk College van Toezicht en Beroep geformeerd worden voor agogisch en maatschappelijk werkers in de jeugdzorg (NVMW/Phorza).

De situatie na invoering van het model ziet er als volgt uit:

1. Er zijn vier beroepsverenigingen;
2. Er zijn drie opengestelde beroepsregisters met wettelijk verplichte registratie, de betreffende beroepscode is hier contractueel aan verbonden;
3. Er zijn twee beroepscodes voor gedragswetenschappers (orthopedagogen en psychologen) en er komt één gezamenlijke appendix bij de beroepscodes van NVMW en Phorza voor jeugdzorgwerkers (Hbo-niveau); en
4. Er zijn drie vormen van tuchtrechtspraak
 - * College van Toezicht en Beroep NVO
 - * College van Toezicht en Beroep NIP
 - * College van Toezicht en Beroep NVMW/Phorza

Met de invoering van dit model is een landelijk dekkend systeem van beroepsregistratie en code gerealiseerd alsmede dekkend tuchtrecht voor alle beroepsbeoefenaren die onder de Wet op de jeugdzorg vallen of werkzaam zijn in de justitiële jeugdzorg. Alle actoren op dit speelveld van professionalisering, verzameld in de Stuurgroep Actieplan Professionalisering Jeugdzorg, hebben het model omarmd en hebben hun commitment uitgesproken.

Dit gezamenlijke commitment is een belangrijke voorwaarde voor het met succes invoeren ervan.
Graag willen wij met u nadere afspraken maken over hoe wij ons gezamenlijk doel zo goed en snel als mogelijk kunnen realiseren.

Hoogachtend,

Met vriendelijke groet,
Stuurgroep Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ella Kalsbeek', with a long horizontal flourish extending to the right.

Ella Kalsbeek,
Voorzitter

Bijlage 4 Brief Minister voor Jeugd en Gezin mede namens de Minister voor Justitie aan de Tweede Kamer over voornemen verplichte beroepsregistratie wettelijk te regelen.

Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2009–2010

31 839

Jeugdzorg

Nr. 23

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR JEUGD EN GEZIN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 november 2009

Een jaar eerder dan verwacht, ontving ik op 1 juli 2009 het voorstel van de Stuurgroep actieplan professionalisering voor de vorm en inhoud van wettelijk verplichte registratie en tuchtrecht voor beroepsbeoefenaren in de jeugdzorg.

Met deze brief informeer ik u, mede namens de minister en de staatssecretaris van Justitie, over het voorstel van de Stuurgroep en onze reactie daarop.

Tevens informeer ik u over mijn toezegging tijdens het AO Jeugdgezondheidszorg op 1 oktober jl. om te bezien of ook de professionals die werkzaam zijn in een Centrum voor Jeugd en Gezin, maar niet BIG-geregistreerd zijn, zoals sociaal pedagogische hulpverleners en maatschappelijk werkers, kunnen worden meegenomen in de context van de gehele professionalisering. Ook geef ik invulling aan mijn toezegging tijdens het notaoverleg Gezinsbeleid op 5 oktober jl. om u nader te informeren over de mate waarin de Stuurgroep aandacht besteedt aan opvoedingsondersteuning.

Na bestudering van het voorstel kan ik, evenals de minister en de staatssecretaris van Justitie, met het voorstel van de Stuurgroep instemmen. Het voorstel sluit goed aan bij bestaande structuren, is relatief snel te realiseren en kan op breed draagvlak rekenen bij de veldpartijen. De beroepsverenigingen, de cliënten, de werkgevers uit de branche jeugdzorg, de justitiële werkgevers, de werknemers en de HBO-raad hebben hun verantwoordelijkheid genomen door gezamenlijk met een voorstel te komen. Ik waardeer deze voortvarendheid ten zeerste en ben ervan overtuigd dat met het voorstel dat er nu ligt de beoogde professionaliseringslag in de jeugdzorg gemaakt zal worden.

Het voorstel van de Stuurgroep

Om de professionalisering in de jeugdzorg concreet te maken, heeft de Stuurgroep de volgende onderwerpen uitgewerkt:

- de afbakening van het beroepsdomein;

- overeenstemming over opleidingseisen die toegang verlenen tot het register;
- overeenstemming over na- en bijscholing voor herregistratie;
- een ethische code als leidraad voor het beroepsmatig handelen;
- een tuchtrecht met College van Toezicht en Beroep dat beroepsbeoefenaren kan berispen (ter lering) dan wel ernstig falende beroepsbeoefenaren uit het register kan schrappen (bestrafing);
- kwaliteitsbeleid waarmee beroepsbeoefenaren hun handelen kunnen verantwoorden. Hierbij kan worden gedacht aan het toepassen van primair bewezen effectieve instrumenten zoals neergelegd in door de beroepsgroep gesanctioneerde richtlijnen.

Binnen het actieplan wordt aan al deze onderwerpen invulling gegeven. In het hiernavolgende ga ik nader in op de invulling van deze onderwerpen, c.q. het voorstel van de Stuurgroep.

Het beroepsdomein

De wettelijk verplichte registratie en het tuchtrecht worden ondergebracht in de Wet op de jeugdzorg. De werking zal zich richten op de beroepsbeoefenaren die middels de doeluitkering jeugdzorg worden bekostigd. Hierbij wordt tevens aanpassing in belendende wetgeving beoogd, om de beroepsbeoefenaren in de gesloten jeugdzorg en in de justitiële jeugdzorgorganisaties (Justitiële Jeugdinrichtingen, Bureaus Halt, de Raad voor de Kinderbescherming en Nidos) ook onder de verplichte registratie en het tuchtrecht te brengen.

Twee beroepen en de opleidingsvereisten

De jeugdzorg kent straks twee hoofdberoepen, die van jeugdzorgwerker (HBO-niveau) en die van gedragswetenschapper in de jeugdzorg (orthopedagogen en psychologen). Voor beide beroepen is binnen het actieplan een nieuw competentieprofiel gereedgekomen.

Voor het beroep jeugdzorgwerker is daarnaast voor het HBO-onderwijs een uitstroomprofiel geschreven, met de minimale vereisten waaraan afgestudeerden moeten voldoen om in de jeugdzorg aan de slag te kunnen. Voor gedragswetenschappers bestaan twee opleidingsingangen, die van psychologen en die van orthopedagogen.

Registratie, ethische code en tuchtrecht

De registratie wordt ondergebracht in drie beroepsregisters.

Voor gedragswetenschappers wordt aangesloten bij bestaande kaders, omdat psychologen en orthopedagogen een goed afgebakend beroepsdomein hebben met een bestaande ethische code, register en tuchtrecht. De bestaande registers moeten worden uitgebreid met een kamer die wordt opengesteld voor niet-leden. De bestaande ethische codes worden gehandhaafd.

Voor het HBO-domein is de situatie anders. Vanwege het overlappende beroepsdomein van bestaande beroepsverenigingen, de Nederlandse Vereniging voor Maatschappelijk Werkers (NVMW) en Phorza (beroepsvereniging voor HBO-SPW) wordt een gezamenlijk addendum op basis van de bestaande codes geschreven. Daarnaast wordt aangesloten bij het register van de stichting Beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk werkers (BAMw) en wordt tuchtrecht ontwikkeld met een College van Toezicht en Beroep.

Kwaliteitsbeleid: levenslang leren en richtlijnontwikkeling

Een professional in de jeugdzorg zal zijn leven lang moeten leren om zijn registratie te behouden. Dit wordt gerealiseerd door de introductie van

een vijfjaarlijkse herregistratie. Een databank met geaccrediteerde nascholingen (DANS) is al in ontwikkeling. Maar er is meer nodig. Er dient overeenstemming te komen over welke meest bewezen effectieve methoden in welke gevallen moeten worden toegepast.

Het proces van professionalisering van de jeugdzorg vindt plaats over de gehele breedte van de jeugdzorg (zie figuur 1). De effecten van de zorg voor een cliënt zijn namelijk afhankelijk van verschillende factoren: cliëntfactoren, de behandelaar, de methode en de organisatie waarin wordt gewerkt. Op al deze niveaus heb ik beleid ontwikkeld.

Ten aanzien van het verbeteren van de kwaliteit van organisaties in de jeugdzorg stimuleer ik onder andere het gebruik van de Doorbraakmethode. Om meer zicht te krijgen op de effectiviteit van behandelmethoden stimuleer ik onderzoek hiernaar via het ZonMw programma Zorg voor Jeugd. Voor de beroepsbeoefenaren in de jeugdzorg heb ik het Actieplan professionalisering in het leven geroepen. Om professionals beter voor hun taak toe te rusten, kunnen er in navolging van de (jeugd)gezondheidszorg, richtlijnen voor de jeugdzorg worden ontwikkeld zodat ordening ontstaat tussen de vele beschikbare diagnostische- en behandelingsinstrumenten. Met richtlijnen worden keuzes gemaakt in het te lopen proces van diagnose en behandeling en de hierbij te gebruiken (evidence based) instrumenten. Richtlijnen worden geformuleerd door de beroepsgroep en zijn een leidraad bij het handelen van de beroepsbeoefenaar. Richtlijnen zijn geen vastomschreven voorschriften omdat cliëntfactoren en de aard van de aandoening teveel kunnen variëren. De beroepsbeoefenaar kan dus beargumenteerd afwijken. In de regel worden richtlijnen als «the state of the art» ook gebruikt door de tuchtrechter, om naast een moreel oordeel op basis van de ethische code, ook een uitspraak te kunnen doen over het professioneel handelen.

Figuur 1. Context van de jeugdzorg



Ik ben voornemens om, in navolging van de jeugd- en de gezondheidszorg, ook voor de jeugdzorg een richtlijnenprogramma op te zetten.

Het vervolg

Het actieplan zal op 1 juli 2010 worden afgerond. De huidige Stuurgroep actieplan professionalisering jeugdzorg is thans bezig de deelprojecten tot een goed einde te brengen en de rapportages te laten aansluiten bij het gewenste eindmodel. Als dit traject op 1 juli 2010 wordt afgesloten, wil ik de veldpartijen vragen een begeleidingsgroep op te richten waarin implementatievraagstukken kunnen worden besproken. De begeleidingscom-

missie kan mij tevens van advies dienen over de nadere inkleuring van de uitvoering. Ik zal hiervoor ook weer een budget beschikbaar stellen. De voorzitter van de Stuurgroep actieplan professionalisering, mevrouw mr. E. Kalsbeek, is bereid het voorzitterschap van deze nieuwe begeleidingsgroep te aanvaarden.

Ik ben mij ervan bewust dat sociaal pedagogische hulpverleners en maatschappelijk werkers, werkzaam in de CJG's, in het huidige voorstel voor verplichte registratie niet zijn meegenomen. Naar aanleiding van mijn toezeggingen op 1 en 5 oktober jl. tijdens het AO Jeugdgezondheidszorg respectievelijk het notaoverleg Gezinsbeleid, zal ik de begeleidingscommissie vragen mij van advies te voorzien of de registratie op termijn kan worden verbreed.

De minister voor Jeugd en Gezin,
A. Rouvoet

Bijlage 5 Producten van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg

Professionalisering – Het digitale dossier ‘Professionalisering in de jeugdzorg’ bundelt informatie over allerlei aspecten van professionalisering. Bijvoorbeeld het Rijks- en branchebeleid, beroepsverenigingen en beroepsregistratie, effectieve methoden, en programma’s om de kwaliteit van de jeugdzorg te vergroten. In het dossier is ook informatie over het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg te vinden. Kijk op www.nji.nl/professionaliseringjeugdzorg.

Jeugdzorg in kaart - De publicatie ‘Jeugdzorg in kaart’ biedt een overzicht van de wettelijke kaders, voorzieningen, beroepen en functies in de jeugdzorg. Het boek is tot stand gekomen dankzij de inbreng van professionals in de preventieve, curatieve en justitiële jeugdzorg. Te bestellen via www.nji.nl/publicaties > Jeugdzorg > Kwaliteit en effectiviteit.

Jeugdzorgwerker – Het competentieprofiel ‘Jeugdzorgwerker’ bevat dertien algemene, zes vakspecifieke en vier themacompetenties, die elk zijn onderverdeeld in verschillende gedragskenmerken. Het profiel geeft ook een overzicht van de taken van de jeugdzorgwerker. Het competentieprofiel geeft opleidingspartners aan voor welk werk zij de toekomstige generatie jeugdzorgwerkers moeten opleiden. Werkgevers kunnen het profiel gebruiken bij werving en loopbaanontwikkeling. En de jeugdzorgwerker zelf kan aan de hand van het profiel zijn functioneren toetsen. Te bestellen via www.nji.nl/publicaties > Jeugdzorg > Kwaliteit en effectiviteit.

Gedragswetenschapper – Een gedragswetenschapper in de jeugdzorg past kennis van gespreksmodellen en motiverende gesprekstechnieken toe, is creatief in het vinden van oplossingen, durft risico’s te nemen en signaleert hiaten in deskundigheid bij jeugdzorgwerkers. Dit zijn drie van de vele kenmerken die horen bij de competenties waarover een gedragswetenschapper beschikt, aldus het competentieprofiel ‘Gedragswetenschapper in de jeugdzorg’. Te bestellen via www.nji.nl/publicaties > Jeugdzorg > Kwaliteit en effectiviteit.

HBO-opleidingen – Het rapport ‘Opleiden voor de jeugdzorg’ schetst welke jeugdzorgopleidingen het hoger sociaalagogisch onderwijs aanbiedt, welke toekomstplannen het onderwijs heeft en wat het werkveld verwacht van de aansluiting tussen onderwijs en praktijk. Het rapport is te downloaden via www.hbo-raad.nl > HBO-sectoren > Sociaal-agogisch > Relevante publicaties. Hier is ook het Landelijk Uitstroomprofiel Jeugdzorgwerker te downloaden. Het Uitstroomprofiel jeugdzorgwerker bevat afspraken tussen hbo en werkveld over de inhoud van een uitstroomvariant jeugdzorgwerker voor de hogere sociaalagogische opleidingen.

Na- en bijscholing – De databank na- en bijscholing bevat beschrijvingen van opleidingen, cursussen en trainingen die beroepskrachten helpen hun kennis en vaardigheden te onderhouden en verbeteren. Beroepskrachten kunnen zoeken naar na- en bijscholing voor de jeugdzorg en voor de aanpak van kindermishandeling. In de databank is scholing voor de jeugdzorg opgenomen op drie niveaus: post-mbo, post-hbo, en post-academisch. De databank is te vinden op www.nji.nl/scholing.

MBO-traject – Het rapport ‘Versterking opleidingscontinuüm/aansluiting werkveld MBO-HBO’ heeft als centrale vraag ‘Op welke wijze kunnen afgestudeerde mbo-ers (PW 4 JZ) een bijdrage leveren aan de jeugdzorg. Met daarbij de fundamentele vraag: Wat is de positie van de MBO-er in de jeugdzorg. Het rapport is te downloaden via www.nji.nl/professionaliseringjeugdzorg > actieplan > deelprojecten > Verbeteren aansluiting Mbo, Hbo en werkveld.

Tuchtrecht in de jeugdzorg – Het rapport ‘Op het goede spoor. Beroepsethiek, beroepscode en tuchtrecht in de jeugdzorg’ geeft inzicht in wat beroepsethiek, beroepscode en tuchtrecht zijn, waarom ze belangrijk zijn voor de kwaliteit van de beroepsuitoefening en op welke manier ze optimaal werken. Uitgangspunt hierbij is dat beroepscode professionals een handvat bieden bij dilemma’s die ze in hun dagelijks werk tegenkomen, en dat ze kunnen bijdragen aan de verdere vorming en verbetering van de hulpverlening in het belang van cliënten. Het rapport bevat een aantal concrete aanbevelingen, gericht op cliënten, professionals, werkgevers, beroepsverenigingen en beleidsmakers. “Op het goede spoor” is te downloaden via www.nji.nl/professionaliseringjeugdzorg > actieplan > deelprojecten > Beroepscode en tuchtrecht.

De positie van de gedragswetenschapper – Het rapport ‘De inzet van gedragswetenschappers, in provinciaal en justitieel gefinancierde jeugdzorg’ betreft een beschrijving van de aansluiting van HBO opleidingen naar WO opleidingen. Het beschrijft zowel de huidige als de optimale inzet van psychologen en orthopedagogen in de jeugdzorg. In het rapport worden aanbevelingen gedaan voor het inzetten en opleiden van deze gedragswetenschappers. Om de aansluiting te verhelderen tracht het rapport inzicht te verschaffen in de inzet van gedragswetenschappers in de jeugdzorg. Het rapport is te downloaden via www.nji.nl/professionaliseringjeugdzorg > actieplan > deelprojecten > de positie van de gedragswetenschapper.

