

**DEELPROJECT
BEROEPENSTRUCTUUR
JEUGDZORG
*eindrapportage***

**ACTIEPLAN
PROFESSIONALISERING JEUGDZORG**

Utrecht, september 2009



Kennis en advies voor
maatschappelijke ontwikkeling

Nederlands
Jeugd
instituut



Inhoud

1. Inleiding	3
2. Competentieprofielen jeugdzorg	6
3. Validering en legitimering	9
4. Implementatie	15

1. Inleiding

Actieplan

In januari 2007 nam de directie Jeugdbeleid van het ministerie van VWS het initiatief voor een gedachtewisseling over de verdere professionalisering van de jeugdzorg.

Aanwezig waren vertegenwoordigers van

- beleidsorganisaties (VWS, Justitie, IPO),
- de praktijk (zorgaanbieders, particuliere justitiële jeugdinrichtingen, bureaus jeugdzorg, GGZ, MOgroep),
- beroepsverenigingen (Phorza, NIP, NVO, NVMW, BMJ),
- de wetenschap en kennisinstituten (universiteiten, hogescholen en NJI) en
- cliëntenorganisaties (Landelijke Cliëntenforum Jeugdzorg).

Deze partijen deelden een gevoel van urgentie over de wens om de kwaliteit en professionaliteit van de jeugdzorg te verhogen. De jeugdzorg heeft goede beroepsbeoefenaren nodig en daarvoor zijn goede opleidingen nodig. De noodzakelijke verbeteringen in jeugdzorg en opleidingen gaan hand in hand.

Dit mondde op 28 juni 2007 uit in het *Actieplan Professionalisering in de jeugdzorg*.

Dit actieplan is gebaseerd op een expliciete visie op professionalisering, waarvoor aanknopingspunten onder meer te vinden waren in het 'Plan van aanpak Professionalisering jeugdzorg' van de MOgroep. In dat plan van aanpak wordt professionalisering aangeduid als:

'een continu en dynamisch proces dat enerzijds gericht is op het uitdiepen en verbeteren van het beroep, het maken van het beroep tot een professie en anderzijds op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de cliënt'.

Doelen en deelprojecten

Dat proces houdt in dat de professional zich nieuwe technieken en methodieken eigen maakt die door anderen (van buitenaf) worden aangedragen, maar ook dat hij of zij (van binnenuit) leert van werkervaringen in de beroepspraktijk. De professional benut expliciete kennis en doet nieuwe praktijkkennis op. Hij dient de praktijkkennis te expliciteren en vervolgens te werken aan formalisering. Daarmee werkt de professional aan een gemeenschappelijk aanvaarde (nieuwe) kennisbasis binnen de arbeidsorganisatie én de beroepsgroep.

Aansluitend op deze visie staan in het Actieplan Professionalisering in de jeugdzorg de volgende doelen centraal:

- ontwerpen van een beroepenstructuur als basis voor de professionalisering in de jeugdzorg en voor het vormgeven van competentie management door werkgevers;
- versterken van beroepsverenigingen die relevant zijn voor de jeugdzorg, in het bijzonder de beroepsverenigingen met de laagste organisatiegraad;
- inrichten en versterken van beroepsregisters voor medewerkers in de jeugdzorg en komen tot beroepsregistraties;

- kennisopbouw en -ontwikkeling rond beroepsethiek en ontwikkeling van een kwalitatief hoogwaardig verenigingstuchtrecht voor sociaal agogen die hier nog niet over beschikken;
- inventariseren en oplossen van knelpunten bij een verantwoorde beroepsuitoefening;
- optimaliseren van de inzet van de onderwijssector bij de professionalisering van de jeugdzorg en verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de laatste ontwikkelingen binnen de jeugdzorg.

Deze doelen worden gerealiseerd in een viertal deelprojecten:

- 1 Beroepenstructuur voor de jeugdzorg (projectleiding: NJi/MOVISIE),
- 2a Versterking beroepsverenigingen (projectleiding: NVMW/Phorza),
- 2b Beroepsregister en beroepsregistratie (projectleiding: NVMW/Phorza),
- 3 Tuchtrecht en beroepscode (projectleiding: NIP/NVO),
- 4a Actualisering Hbo (projectleiding: HBO-raad),
- 4b Aansluiting Mbo-werkveld (projectleiding: MBO-raad) en
- 4c Databank na- en bijscholing (projectleiding: MOgroep/NJi).¹

Deelproject 1 : Beroepenstructuur jeugdzorg

Een belangrijke basis voor professionalisering – het uitgangspunt van deelproject 1 - is een heldere ordening van en samenhang tussen de verschillende vormen van beroepsuitoefening. Om die reden is voor de branches Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg, Kinderopvang en Gehandicaptenzorg in 2006 een nieuwe beroepenstructuur tot stand gebracht. Door de vele veranderingen die de Jeugdzorg het afgelopen decennium heeft doorgemaakt, was grote behoefte aan een specificering van de beroepenstructuur voor de Jeugdzorg.

Specifieke onderdelen binnen de Jeugdzorg - zoals het werken in de Bureaus Jeugdzorg, waaronder ook de Jeugdbescherming en Jeugdreclassering, Raad voor de Kinderbescherming, de (gesloten) Jeugdzorg, de Jeugd-ggz, de Jeugd-LVG, Justitiële Jeugdinstellingen, de Opvoedingsondersteuning, toekomstige Centra voor Jeugd en Gezin, Jeugdgezondheidszorg, de Zorgadviesteams, MEE, Bureau HALT en het Algemeen Maatschappelijk Werk, worden in de Beroepenstructuur Jeugdzorg uitgebreid beschreven en aangescherpt. Op de reikwijdte van de beroepenstructuur –welke onderdelen van de jeugdzorg zijn in het kader van dit deelproject meegenomen – komen we in hoofdstuk 2 terug.

Aanpak

Het deelproject is van start gegaan in 2007 met een verkenning, waarbij in kaart is gebracht welke wettelijke kaders, voorzieningen, beroepen en functies in de (preventieve en curatieve) jeugdzorg voorkomen. Het resultaat daarvan is in de publicatie *Jeugdzorg in kaart* verschenen².

¹ Het Actieplan en een beschrijving van de verschillende deelprojecten zijn te vinden op de website www.nji.nl onder het dossier Professionalisering in de jeugdzorg.

² Zwikker, Niels en Harry Hens, *Jeugdzorg in kaart; Wettelijke kaders, voorzieningen, beroepen en functies in de jeugdzorg*. Amsterdam, SWP, 2009.

Het materiaal dat in deze publicatie beschreven is, vormde de basis voor het ontwikkelen van de beroepenstructuur voor de jeugdzorg en de uiteindelijke keuze welke competentieprofielen uitgewerkt zouden gaan worden.

In 2008 zijn profielen tot stand gebracht, waarbij de volgende activiteiten zijn ondernomen:

- Het maken van eerste conceptprofiel op basis van documentanalyse en interviews.
- Het voorleggen van het conceptprofiel – in de vorm van een informatiedocument - aan werkgroepen, waarin (ervarings)-deskundigen, zoals beroepskrachten, staf, management, cliënten, vertegenwoordigers van de opleiding en onderzoekers zitting hebben gehad. Door de werkgroepdeelnemers is in meerdere bijeenkomsten het informatiedocument gaandeweg becommentarieerd, aangevuld en verder verfijnd.
- Het organiseren van een aantal werkconferenties om een breed draagvlak en verdere toetsing van het conceptprofiel te realiseren. Dit betrof een werkconferentie voor beroepskrachten, vertegenwoordigers van cliënten en opleidingen; een werkconferentie voor management, wetenschap, aanpalende projecten en organisatieadviseurs en een werkconferentie voor vertegenwoordigers van justitiële instellingen.
- Samenstellen van het definitieve conceptprofiel, waarbij vastgesteld werd welke ontwikkelingen/trends, taken, kernkwaliteiten, kernopgaven en generieke en specifieke competenties in de beroepsuitoefening in de jeugdzorg voorkomen.

In 2009 is de nodige energie gestoken om met de diverse partijen te overleggen – dat vond plaats in de begeleidingscommissie, aparte bijeenkomsten of in bilateraal overleg – om de laatste inhoudelijke hobbels te nemen en de puntjes op de i te zetten. Vervolgens is gestart met het validerings- en legitimeringsproces.

Valideren is het vaststellen van de profielen door representanten vanuit het werkveld op basis van de vraag of de profielen volledig en betrouwbaar zijn alsmede bruikbaar in de praktijk.

Vervolgens worden de definitieve profielen ter legitimering voorgelegd aan sociale partners binnen de jeugdzorg (branches/werkgeversorganisaties en vakorganisaties). Zij komen daarbij tot een formele erkenning van de profielen, waarmee de resultaten een bestuurlijk draagvlak krijgen en officieel worden vastgesteld.

2. Competentieprofielen jeugdzorg

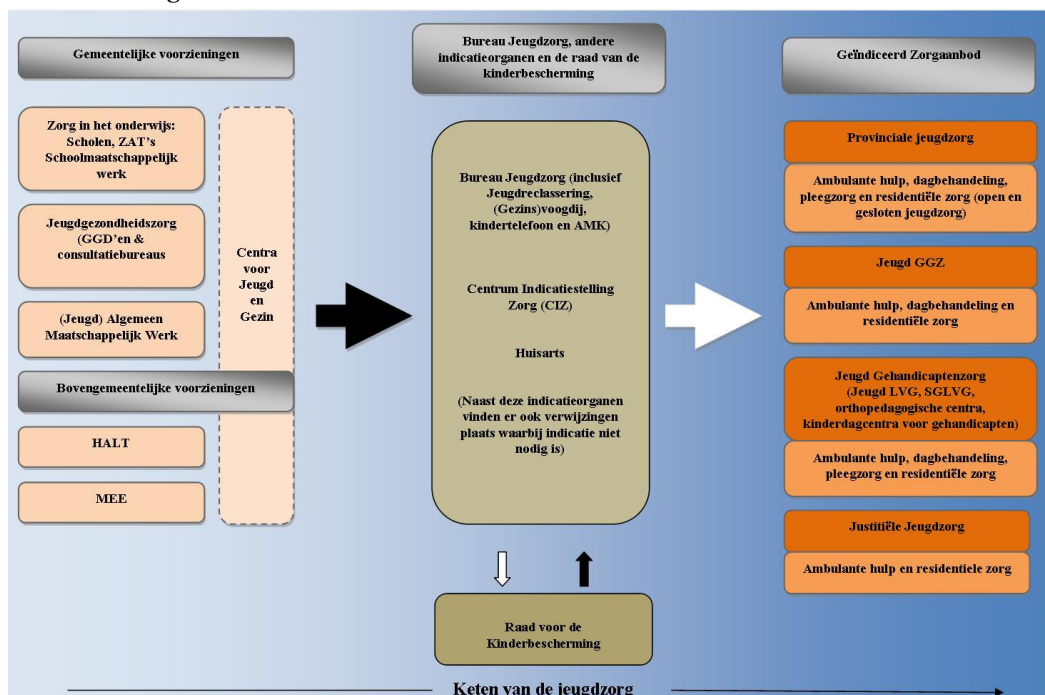
In september 2009 is het deelproject Beroepenstructuur Jeugdzorg afgerond, wat resulteerde in het competentieprofiel van de jeugdzorgwerker en dat van de gedragswetenschapper in de jeugdzorg. In dit hoofdstuk kijken we terug op een aantal aspecten van het verloop van het deelproject.

Reikwijdte beroepenstructuur

Bij de start van het actieplan is onderkend een omvattend en complex geheel van voorzieningen omvat en is een eerste afbakening gemaakt:

“Dit actieplan strekt zich uit over de Jeugdzorgsector in de volle breedte: de lokale eerstelijns en preventieve Jeugdzorg, de Bureaus Jeugdzorg, de geïndiceerde Jeugdzorgvoorzieningen, de justitiële Jeugdzorg, de Jeugd-ggz en de LVG-sector. Binnen deze brede sector zet de branche Jeugdzorg nu in op een professionaliseringsslag. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de ervaringen die de Jeugd-ggz en de LVG-sector al hebben opgedaan. Het accent ligt dan ook bij de Bureaus Jeugdzorg, de geïndiceerde Jeugdzorgvoorzieningen, inclusief de Justitiële Jeugdinrichtingen. Bij de uitvoering worden verbindingen gelegd met ketenpartijen die niet direct op programmaniveau participeren en wordt expertise wederzijds benut.”³

In het eerder genoemde ‘Jeugdzorg in kaart’ is de keten van de jeugdzorg als volgt schematisch in beeld gebracht:



³ Actieplan Professionalisering Jeugdzorg. HBO-raad, MOgroep, MOVISIE, NIP, N Ji, NVMW/Phorza en NVO, Utrecht, juni 2007, p. 6.

Op basis van de verkenning in het deelproject beroepenstructuur in 2007 is nader vastgesteld tot welk onderdelen van de jeugdzorg de beroepenstructuur van de jeugdzorg zich moest verhouden. Dat leverde het volgende op:

- Het zwaartepunt van het deelproject komt te liggen bij de sociaalagogische beroepsuitoefening binnen de jeugdzorg.
- Binnen het project zal ook aandacht besteed worden aan de gedragsdeskundigen, met name psychologen en (ortho)pedagogen. Daarbij wordt nagegaan hoe binnen jeugdzorginstellingen samenwerkingsprocessen en interacties tussen gedragsdeskundigen en sociaalagogen verlopen en welke rollen en opgaven beiden vervullen. Daarnaast laten we zien welke vakspecifieke en communicatieve eisen worden gesteld aan gedragsdeskundigen die werken in de jeugdzorg en welke competenties daaraan gehangen kunnen worden.
- In het project wordt aandacht besteed worden aan de ontwikkeling van de Centra voor Jeugd en Gezin. Daarbij oriënteren we ons op voorhanden plannen en bestaande experimentele settings.
- Verder zal in het project aandacht besteed worden aan de justitiële jeugdzorginstellingen, die gaandeweg het actieplan steeds meer betrokken raakten bij de verschillende deelprojecten. Dit betreft de door het Justitie gefinancierde Justitiële jeugdinrichtingen, Raad voor de Kinderbescherming en HALT.

Keuze voor competentieprofielen

Op basis van de hiervoor genoemde afbakening van de jeugdzorg, is vervolgens begin 2008 een concrete keuze gemaakt welke competentieprofielen in de jeugdzorg ontwikkeld zouden worden. Uiteindelijk is de keuze gemaakt voor twee competentieprofielen:

1. Competentieprofiel van de jeugdzorgwerker

Wat de sociaalagogische beroepsuitoefening betreft is de aanvankelijk keuze - om meerdere beroepsvarianten⁴ uit te werken - losgelaten. Een dergelijke uiteenrafeling van de beroepsuitoefening, zou de initiële opleiding opscheppen met de onmogelijkheid om functieopleidingen te gaan verzorgen. De algemene opvatting luidde dat een beroepsopleiding breed moet zijn, hetgeen ook van belang is voor de arbeidsmarktpositie van beroepskrachten.

Vervolgens is gekozen voor de uitwerking van 2 profielen, namelijk

- *de jeugdzorgwerker die werkzaam is in een systeemgerichte context*; deze beroepskracht richt zich primair op de opvoeders en de sociale omgeving van de jeugdige, die van invloed is op zijn opvoeding en ontwikkeling;
- *de jeugdzorgwerker die werkzaam is in een pedagogische context*; deze richt zich primair op het ondersteunen van jeugdigen die daghulp ontvangen of voor korte dan wel langere tijd in een (al dan niet justitiële) dag/nachtinstelling verblijven. Doordat jeugdigen tijdelijk bij hem verblijven en hij daarbij een deel van de taken van het opvoedsysteem overneemt, is de opvoedkundige of pedagogische taak een belangrijk onderdeel van de werkzaamheden.

⁴ In het oorspronkelijke voorstel werd het voorstel gedaan een achttal beroepsvarianten uit te werken, te weten: medewerker informatie en preventie, ambulante pedagogisch hulpverlener, activiteitenbegeleider, pedagogisch groepsbegeleider, jeugdbeschermer, behandelcoördinator, zorgcoördinator en medewerker indicatie, onderzoek en advies.

In de verdere uitwerking van de beide profielen, is er uiteindelijk voor gekozen om één profiel te maken, dat van *de jeugdzorgwerker*. In het profiel zelf is de aandacht voor het onderscheid tussen beide genoemde contexten gehandhaafd.

2. Competentieprofiel van de gedragswetenschapper in de jeugdzorg

Bij de aanvang van het deelproject is er voor gekozen ook aandacht te besteden aan de gedragswetenschappers – psychologen en (ortho-)pedagogen -, aangezien zij een belangrijke rol spelen in de voorzieningen van de jeugdzorg, met name in de wisselwerking met sociaalagogische beroepsbeoefenaren. In de loop van het project is besloten voor de gedragswetenschappers een apart profiel te ontwikkelen.

Begeleidingscommissie

Vanaf 2008 heeft het deelproject een begeleidingscommissie gekend die vijf maal bijeen is geweest en de voortgang van het project becommentarieerd. De samenstelling van deze commissie was als volgt:

- Dhr. Hans van Ewijk, onafhankelijk voorzitter, is lector Sociaal Beleid, Innovatie en Beroepsontwikkeling aan de Hogeschool van Utrecht en buitengewoon hoogleraar International Social Policy and Social Work aan Tartu University in Estland.
- Mw. Greet Bouman, directeur bureau jeugdzorg, namens de MOgroep
- Dhr. Coen Dresen, directeur Tender Jeugdzorg en lid Commissie Professionalisering van de MOgroep
- Dhr. Giancarlo Fornaro als gezamenlijke vertegenwoordiger van de justitiële voorzieningen op het terrein van de jeugdzorg.
- Mw. Betty Groot, vicevoorzitter Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg
- Mw. Heleen Jumelet adviseur het Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg
- Dhr. Ben Hoogendam namens de ABVAKABO FNV
- Mw. Yvonne Meijer, gezamenlijke vertegenwoordiger namens de beroepsverenigingen NIP en NVO
- Mw. Jeannette Pannekoek namens CNV Publieke Zaken
- Dhr. Frank Philippart is de vertegenwoordiger vanuit de Hbo-raad.
- Dhr. Rene van Zundert, manager Trivium, gezamenlijke vertegenwoordiger namens de beroepsverenigingen NVMW en Phorza.

3. Validering en legitimering

De uitvoering van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg kenmerkt zich vanaf het begin door een grote betrokkenheid van diverse partijen (branche- en werkgeversorganisaties, beroepsverenigingen, cliëntorganisaties, vakbonden en opleidingen). Draagvlak van deze partijen is van groot belang om de resultaten van het actieplan ook daadwerkelijk geïmplementeerd te krijgen.

In het deelproject beroepenstructuur jeugdzorg is eveneens veel aandacht besteed aan deze draagvlakverwerving. Bij het ontwikkelen van profielen kent dit proces zijn eigen dynamiek. Dat komt tot uitdrukking in een zogeheten validerings- en legitimeringsronde.

Validering van de profielen

Nadat alle profielen definitief in concept gereed waren, heeft nog een formele valideringsronde plaatsgevonden. Daarbij worden profielen vastgesteld door partijen die het werkveld representeren op basis van de vraag of de profielen volledig en betrouwbaar zijn alsmede bruikbaar in de praktijk. Dit valideringsproces is een verantwoordelijkheid van partijen, waarbij zij onder meer de mogelijkheid hebben om daarbij tevens hun achterban te raadplegen.

Inmiddels hebben alle betrokken partijen de voorgelegde profielen gevalideerd en zijn allen akkoord gegaan met de inhoud ervan. De verschillende reacties zullen we hier de revue laten passeren:

AbvaKabo FNV

“De landelijke adviescommissie jeugdzorg van de AbvaKabo heeft de beroepsprofielen voor de jeugdzorg unaniem en met grote bijval gevalideerd. Ook individuele leden die hebben gereageerd op de profielen maakten duidelijk dat ze achter de inhoud staan. Een enkeling verwoorde dat hij echt niets aanvullend had kunnen bedenken en dat sloot goed aan bij het algemene gevoel van de adviescommissie. Een compliment aan de makers van het profiel en diegene die daaraan hebben bijgedragen.

Zijn we nu klaar, nee zeker niet, maar dat is natuurlijk evident. Duidelijk is wel dat de profielen ook nog ingebed moeten worden in de bredere beroepenstructuur zorg en welzijn⁵, maar dat is vooral een meer technisch verhaal.

Ook de inbedding en vertaling naar het onderwijs zal nog wel wat energie kosten en we willen ook meer grip op effectieve aanpak en methodes in de jeugdzorg krijgen. Terwijl het debat over de structuur van de jeugdzorg weer tot orkaankracht aan het groeien is, vinden wij dat de profielen ons allen een stap verder zullen helpen met waar de jeugdzorg inhoudelijk voor staat en gaat.”

Justitiële voorzieningen

⁵ Vlaar, P., M. van Hattum, C. van Dam, R. Broeken (2006). *Klaar voor de toekomst. Een nieuwe beroepenstructuur voor de branches welzijn en maatschappelijke dienstverlening*,

De justitiële voorzieningen –vertegenwoordigd door de Justitiële Jeugdzorginstellingen (JJI's), de Raad voor de Kinderbescherming en HALT – hebben gekozen voor een gezamenlijke reactie.

“De justitiepartners hebben over de validatie van de competentieprofielen gesproken en daarbij het standpunt ingenomen dat zij de inhoud in grote lijnen onderschrijven. Omdat zij nu betrokken zijn bij rijksbrede ontwikkelingen rond een nieuwe functiehuis achten zij het momenteel niet wenselijk om deze profielen voor validering rond te sturen, omdat dit tot verwarring zal leiden.

De Rijksoverheid is bezig met het opbouwen van een nieuw functiegebouw Rijk, dat straks leidend zal zijn voor p-gesprekscyclus, functioneren en beoordelen, en functie- en formatiesystematiek. Er zullen in dat kader kernprofielen worden opgesteld. De justitiepartners hebben een gesprek gehad met de projectleiding van Justitie over de ontwikkelingen op rijksniveau en het project professionalisering jeugdzorg. Zij denken dat deze twee ontwikkelingen elkaar niet hoeven te bijten. Als Justitiediensten willen zij bij het ontwikkelen van die kernprofielen rekening houden met de inhoud van de competentieprofielen. De wijze van beschrijven van de competenties binnen het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg komt niet overeen met de rijkscompetenties, er wordt meer op gedrag gefocust in de beschrijving. Het zal dan ook niet letterlijk worden overgenomen.

Ze hebben afgesproken dat er in het vakprofiel c.q. de aanvullende eisen vervolgens verwezen zal worden naar de competentieprofielen uit het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg voor die beroepsgroepen die het aangaat. Ook (verplichte) opleidingen kunnen hierin worden opgenomen.

Op deze wijze denken ze dat er sprake zal zijn van een win-win situatie: het profiel jeugdzorg is geborgd en er is een consistent verhaal naar buiten.”

Landelijk Cliënten Forum Jeugdzorg (LCFJ)

“Het LCFJ onderschrijft het belang van specifieke, op de jeugdzorg gerichte profielen. Het LCFJ heeft de wijze waarop aan de totstandkoming van de nieuwe competentieprofielen is gewerkt positief ervaren en kan zich vinden in het resultaat.

Onze inbreng richtte zich onder andere op de visie die aan een dergelijk profiel ten grondslag moet liggen. In een notendop gaat het dan om termen als zorgvuldig, respectvol en oplossingsgericht. Oplossingsgericht omdat de hulp in deze intensieve vorm vaak kortdurend is: jeugdigen gaan, liefst met hun ouders, weer zelf verder, als het even kan in hun eigen omgeving. Vanaf de aanvang is het van belang dat de hulp zich hierop richt: wat is nog wel mogelijk en hoe ondersteunt de jeugdzorg daarin. Wat gebeurt er als intensievere zorg afneemt en wie ondersteunt een vloeiende overgang? Welke competenties hebben jeugdzorgwerkers nodig, zodat zij zich bewust zijn van de eigen beperkingen van hun positie en die van de jeugdzorg in de ontwikkeling van het kind en tegelijkertijd stevig en goed voorbereid hun werk kunnen doen. Het is evident dat bij het gezamenlijk zoeken naar oplossingen de bescherming van het kind voorop staat, maar ook dat is geen enkelvoudig simpel verhaal. Het is goed dat ook naar dat laatste aspect veel aandacht uitgaat in het profiel. Wij hebben vanaf de aanvang bepleit dat geen kunstmatige scheiding aan te brengen tussen systeem- en pedagogisch gerichte jeugdzorgwerkers. Specialisaties zijn mogelijk, maar gezien de huidige breedte van de mbo- en hbo opleidingen is er toch al zo weinig tijd om te werken aan specifieke competenties gericht op het werken met jeugdigen en hun ouders. Ons standpunt is dat iedere jeugdzorgwerker zich altijd richt op zowel het kind als het systeem en daar ook voldoende kennis en vaardigheden voor in huis moet hebben. Het is

jammer dat de scheiding deels nog steeds gehanteerd blijft, maar de samenhang die we zien in het competentieprofiel is helder.

Niets staat stil, zelfs competentieprofielen niet (hoewel het hier heel rustig op mijn bureau ligt te liggen). Daarom bepleiten wij een evaluatie na een aantal jaren, waarbij het cliëntperspectief natuurlijk centraal blijft staan. “

MOgroep

Het branchebestuur Jeugdzorg van de MOgroep heeft de competentieprofielen - die in het kader van het Actieplan Professionalisering zijn opgesteld - gevalideerd.

Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO) en Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP)

Van NVO en NIP is in het kader van de validering een gezamenlijke reactie ontvangen.

“Tussen NVO en NIP heeft intern overleg plaats gevonden waarin uitgebreid is stil gestaan bij de profielen en de rol die ze in het vervolgtraject van het actieplan vervullen. NVO en NIP kunnen zich vinden in de voorliggende competentieprofielen als raamwerk, waarmee gezegd wil zijn dat zij de profielen zien als een breed overzicht van competenties, dat als kader kan dienen voor een nadere toespitsing.

In het bijzonder geldt onze opmerking het profiel van de gedragswetenschapper in de jeugdzorg.

Deze toespitsing behelst de vertaalslag naar de geldende eisen voor opname in de generieke beroepsregisters en de consequenties daarvan voor de toeleidende opleidingen (voor zover aan de orde). Gezien de beoogde ontwikkeling van verplichte beroepsregistratie in de Jeugdzorg is die vertaalslag met name van belang.

De eisen die gesteld worden aan beroepsregistratie worden geformuleerd door de beide beroepsverenigingen als het gaat om de ‘gedragswetenschapper’, en vloeien niet alleen voort uit de door de verenigingen in samenspraak met de opleidingsinstellingen vastgelegde kaders en eindtermen, maar vinden tevens hun wortels in internationale normen en eisen voor de beroepsuitoefening zoals die zijn vastgelegd in de akkoorden van Dublin, Bologna en Lissabon.

Het ligt voor de hand dat NVO en NIP deze vertaalslag snel ter hand nemen als de betrokken partijen hun fiat hebben gegeven aan de competentieprofielen. Het spreekt vanzelf dat NVO en NIP daarover willen blijven afstemmen met dit deelproject evenals met de andere deelprojecten.”

Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (NVMW)

“Het bestuur van de NVMW complimenteert de makers met de uitkomst van een complex proces met vele belanghebbenden, overtuigingen en visies. De NVMW kan zich vinden in het gepresenteerde competentieprofiel en het onderscheid dat daarin is aangebracht tussen professionele werkers in een systeemgerichte en in een pedagogische context. Ook vindt de NVMW het een goede zaak dat de jeugdzorgwerker wordt opgevat als variant op bestaande beroepen in de brede agogische sector.”

Phorza, beroepsorganisatie van professionals in sociale, (ortho)pedagogische en hulpverlenende functies

“Phorza spreekt zich uitsluitend uit over het profiel van de jeugdzorgwerker. Phorza is van mening dat met het competentieprofiel van de jeugdzorgwerker een belangrijke stap gezet wordt in het professionaliseringsproces van werkers in de jeugdzorg. De jeugdzorg kent een

grote verscheidenheid van activiteiten, waarbij de positie van de professionals altijd een belangrijke is. Met de formulering van het competentieprofiel krijgen alle betrokken partijen een kader aangereikt voor verdere ontwikkeling, transparantie en bewustwording. Het is evident dat het recht willen doen aan alle partijen tot compromissen heeft geleid.

Voor Phorza blijft het onderscheid tussen werken in een 'systeemgerichte context' en 'pedagogische context' arbitrair. Als beroepsvereniging rekent Phorza beide tot haar reikwijdte. In beide contexten is sprake van sociaal agogisch handelen: zie 'Vele takken, één stam'.

Door twee contexten te benoemen, kan de indruk gewekt worden dat er toch sprake is van twee 'stammen'. Dit kan ten onrechte, door sommige (sociaalagogische) beroepsgroepen (bijvoorbeeld de creatief therapeut opgevat worden dat hun beroep (een 'tak') er minder toe doet dan de andere. Phorza is van mening dat in een evaluatie van de competentieprofielen dit aspect moet worden meegenomen.

Bovenstaande kanttekening in aanmerking genomen ziet Phorza in het voorliggende competentieprofiel voldoende basis ter versterking van professionaliteit en identiteit van de jeugdzorgwerker en stemt derhalve in."

Evaluerende opmerkingen bij de valideringsronde

De belangrijkste conclusie van de valideringsronde luidt dat alle partijen in grote lijnen zich kunnen vinden in de voorgelegde competentieprofielen. En uit iedere reactie spreekt zonder meer de bereidheid van partijen om iets te gaan doen met de profielen. Toch valt niet te ontkennen dat partijen wel verschillen in de wijze waarop zij de profielen omarmen dan wel nog wat slagen om de arm houden als het gaat over de vraag hoe zij in de toekomst er gebruik van gaan maken.

Uit bijna iedere reactie spreekt ook waardering voor het feit dat alle partijen zich enorm hebben ingezet om deze producten tot stand te brengen, terwijl daarvoor uiteenlopende belangen, overtuigingen en visies overwonnen moesten worden. Op grond daarvan kan een tweede conclusie niet anders zijn dat er de nodige compromissen zijn gesloten om uiteindelijk tot deze profielen te komen.

Als projectteam hebben wij dat proces van het overbruggen van standpunten zeer nadrukkelijk ervaren. In onze beleving zijn wij de helft van onze tijd bezig geweest met het daadwerkelijk maken van de profielen en de andere helft is vooral besteed aan overleg, afstemming, bilateraaltjes, kou uit de lucht nemen en bruggen slaan.

Wat er nu ligt aan producten is dan ook – wat onze mogelijkheden als uitvoerders betreft – het maximaal haalbare. Om die reden zien wij af van een verdere beoordeling van de opbrengsten van de valideringsronde. Mochten daaraan verdere conclusies verbonden moeten worden, dan achten wij dat nu verder een zaak van partijen die deel uitmaken van de stuurgroep van het actieplan. In het hierna volgende hoofdstuk – implementatie – zullen we nog wel in aantal gevallen ingaan op afzonderlijke opmerkingen die gemaakt zijn in de valideringsronde.

Legitimering van de profielen

Als slotstuk van de wording van de profielen worden deze ter legitimering voorgelegd aan sociale partners binnen de jeugdzorg (branches/werkgeversorganisaties en vakorganisa-

ties). Zij komen daarbij – al dan niet - tot een formele erkenning van de profielen, waarmee de resultaten een bestuurlijk draagvlak krijgen en officieel worden vastgesteld. Concreet gaat het daarbij om de partijen die betrokken bij het afsluiten van de CAO Jeugdzorg. Dat zijn AbvaKabo FNV, CNV Publieke Zaak, FBZ (Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg) en MOgroep Jeugdzorg.

AbvaKabo FNV

In de reactie op de valideringsvraag heeft de AbvaKabo tevens aangegeven dat zij een verzoek zullen doen aan het dagelijks bestuur van ABVAKABO FNV om een officiële brief naar MOVISIE en het Nederlands Jeugdinstituut te laten uitgaan met de mededeling dat ABVAKABO FNV in zijn hoedanigheid van sociale partner de profielen ook zal legitimeren en de profielen als uitgangspunt zal hanteren in haar beleid. Daarover is inmiddels contact geweest met het dagelijks bestuur van AbvaKabo die toegestemd hebben in een dergelijk verzoek.

MOgroep

Om de profielen te legitimeren moet MOgroep Jeugdzorg de profielen aan de achterban voorleggen. Dit gebeurt in de branchecommissie van de Bureaus Jeugdzorg op 25 september en de branchecommissie van Jeugd & Opvoedhulp van 29 september. Het branchebestuur legt de profielen met een positief advies voor aan de leden van de branchecommissies.

Evaluerende opmerkingen bij de legitimeringsronde

Aangezien bij de legitimering sociale partners nadrukkelijk hun achterban willen raadplegen, heeft deze ronde meer tijd in beslag genomen. Er is reeds een akkoord bij AbvaKabo en de verwachting is dat de achterban van de MOgroep ook zonder problemen akkoord zal gaan, temeer daar de leden al eerder geïnformeerd zijn over het project.

Gezien de genoemde partijen die betrokken zijn bij de CAO-onderhandelingen ontbreken er nog twee. Voor deze beide partijen geldt dat het relatief zeer kleine organisaties zijn die steeds prioriteiten moeten stellen als het gaat om hun investeringen. Voor zowel CNV Publieke Zaken als FBZ geldt dat zij een te geringe capaciteit hebben alle onderwerpen – in dit geval onderwijskwesties - in hun portefeuille mee te nemen. In dat geval is het vaak gebruik dat beide andere CAO-partners – AbvaKabo en MOgroep – hun belangen waarnemen. Afspraak is reeds gemaakt om via deze weg ook van beide ontbrekende partijen het fiat te krijgen.

Hoewel de legitimeringsronde formeel dan nog wel niet afgerond is, beschouwen we deze als zeer succesvol aangezien zowel AbvaKabo als MOgroep nauw betrokken zijn geweest bij het verloop van het project en bijzonder content zijn over het resultaat.

4. Implementatie

De eindrapportage van deelproject 4 eindigt met een aantal aanbevelingen. We hebben ervoor gekozen om dat niet te doen. Dat heeft ook wel te maken met de ietwat bijzondere positie van deelproject 1. Nagenoeg alle andere deelprojecten werden uitgevoerd door organisaties die invloedrijk partij zijn in de jeugdzorg. Dat betekende ook dat de zeggenschap over deze deelprojecten direct bij deze partijen lag.

Deelproject 1 is uitgevoerd door de kennisinstututen Nederlands Jeugd Instituut en MOVISIE, die vooral als uitvoerders zijn 'ingehuurd'. Dat betekende dat de uiteindelijke besluitvorming over het verloop van het project lag bij de partijen die deel uitmaken van de stuurgroep van het actieplan. Dat maakte ons positie soms wel ingewikkeld aangezien de stuurgroep te ver af stond van het dagelijks verloop van het project om te sturen, terwijl de begeleidingscommissie - die dichterbij onze praktijk stond - die bevoegdheden ontbeerde. Gelukkig waren wij oud en wijs genoeg om ons een weg te vinden en nog ergens uit te komen. Gezien deze positie leek het ons niet gepast om aanbevelingen te doen, maar dachten we er eerder aan om melding te maken van een aantal opmerkingen en waarnemingen, die ons inziens vooral te maken hebben met de implementatie en het uiteindelijke effect van de producten van deelproject 1. In een enkel geval zal een goed verstaander er wellicht een aanbeveling in zien.

Het onderwijs en de profielen

Het maken van competentieprofielen heeft in alle gevallen als eerste doelstelling om de opleidingen te bereiken met het doel hun curricula zodanig te beïnvloeden dat zij overeenkomstig de profielen gaan opleiden. De stand van zaken in het geval van deze competentieprofielen is als volgt:

Universitaire opleidingen

Tijdens de uitvoering van het actieplan is al eerder vastgesteld dat het vinden van ingangen bij of het beïnvloeden van universitaire opleidingen niet eenvoudig is. Momenteel wordt in het kader van deelproject 4, spoor 2 nagegaan of er verbetering mogelijk is van de opleiding voor gedragswetenschappers. Daarvoor vindt een analyse plaats van de huidige en gewenste opleiding van gedragswetenschappers in de jeugdzorg. Deze analyse richt zich zowel op het wetenschappelijk als het postacademisch onderwijs.

Hbo-opleidingen

Wat het Hbo-onderwijs betreft, kunnen we kort zijn. Door het gelijk oplopen van de deelprojecten 1 en 4 is er voortdurend een vruchtbare uitwisseling geweest tussen beide deelprojecten. Uiteindelijk heeft dit in deelproject 4 geleid tot een advies voor de ontwikkeling van het uitstroomprofiel jeugdzorg, dat in de loop van dit jaar definitief vorm zal krijgen. Bij de ontwikkeling van dit uitstroomprofiel is gericht gebruik gemaakt van resultaten van deelproject 1.

Mbo-opleidingen

Welke rol de gereedgekomen competentieprofielen in de richting van het Mbo-onderwijs spelen, is op dit moment minder helder. Ook in dit verband is in het kader van deelproject 4

spoor 2 een inventarisatie uitgevoerd van wat goede voorbeelden in het Mbo van het opleiden voor de jeugdzorg. Daarnaast is er op basis van de nieuwe beroepsprofielen nagegaan welke mogelijkheden tot verbetering er zijn. Ook zijn de doorstromingsmogelijkheden tussen Mbo en Hbo daarbij aan bod gekomen.

Concreet heeft dat er echter nog niet toe geleid dat de gereedgekomen competentieprofielen een doorwerking krijgen in de richting van het Mbo-onderwijs. In augustus en september van dit jaar is daarover contact geweest tussen Calibris (het kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport) en sociale partners.

In het Mbo-onderwijs wordt momenteel gewerkt met zogenaamde Kwalificatiedossiers (KD). Een dergelijk KD –in dit geval van pedagogische werk – vormt uiteindelijk de basis voor onderwijscurricula. Een KD moet samengesteld zijn op basis van beroepscompetentieprofielen uit het werkveld. Het kan daarbij alleen om officieel gelegitimeerde beroepscompetentieprofielen gaan. Calibris is de organisatie die voor de sector zorg en welzijn verantwoordelijk is voor het samenstellen van het KD.

De actuele situatie is dat Calibris voor 1 oktober van dit jaar officieel bij het COLO (de vereniging van kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven) moet aangeven of er in het KD Pedagogisch Werk 2010-2011 nieuwe beroepscompetentieprofielen verwerkt gaan worden. Het profiel voor de jeugdzorgwerker komt daarvoor in aanmerking. Gebeurt dit voor 1 oktober, dan kan het competentieprofiel niet meer gebruikt worden als brondocument voor het KD Pedagogisch Werk 2010-2011.

Hierover heeft afgelopen weken overleg plaatsgevonden tussen in elk geval Calibris en AbvaKabo waarbij AbvaKabo heeft aangegeven het profiel van de jeugdzorgwerker vooralsnog te beschouwen als zijnde een Hbo-niveau.

Dit betekent in elk geval dat een eventuele opname van het profiel in het KD op zijn minst een jaar zal moeten wachten. Sociale partners zullen na de definitieve legitimering van het profiel over de ze kwestie verder met elkaar in overleg gaan.

Profielen als bronmateriaal

Hoewel de profielen de afgelopen maanden nog de status van concept hadden, is er in andere lopende projecten al wel reeds gebruik van gemaakt. Dit betreft twee projecten die in 2009 van start zijn gegaan, waar het Nederlands Jeugdinstituut en MOVISIE eveneens in de uitvoering betrokken zijn. Dit betreft:

- Het door het ministerie voor Jeugd en Gezin geïnitieerde project 'Vragen, taken, competenties en beroepen in het Centrum voor Jeugd en Gezin', waarin gekomen moet worden een beschrijving van de competenties, waarover beroepskrachten moeten beschikken die komen werken in de Centra voor Jeugd en Gezin.
- Binnen het ZonMw-programma 'Diversiteit in de Jeugdbeleid' is het project 'Ontwikkeling interculturele competentieprofielen' waarin centraal staat het vergroten van de kansen van migrantenkinderen en de vermindering van hun maatschappelijke achterstand. Het project vormt een onderdeel van de programmatische Intercultureel Vakmanschap, waarin competenties en scholing van professionals centraal staan.

Brede beroepenstructuur zorg en welzijn

Voor de branches Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg, Kinderopvang en Gehandicaptenzorg is in 2006 een nieuwe beroepenstructuur opgesteld. Deze beroepenstructuur heeft als doel vraag en aanbod tussen werkveld en beroepsopleidingen op elkaar

af te stemmen. Verschillende profielen vormden gezamenlijk de input hiervoor, waaronder de profielen Pedagogisch werker, Activiteitenbegeleider en Beroepskracht bureau jeugdzorg.

Door AbvaKabo en al eerder door de MOgroep is aangegeven dat het van belang om vast te stellen of het profiel van de jeugdzorgwerker ingepast kan worden in de brede beroepenstructuur en wat dat voor consequenties heeft voor een aantal van de bestaande profielen. Daartoe zal het profiel ingebracht moeten worden bij het Platform Kwalificatiebeleid Zorg en Welzijn. In dit Platform vindt overleg plaats tussen werkgeversorganisaties, vakbonden, beroepsverenigingen en onderwijskoepels met het doel om de eisen die aan beroepskrachten worden gesteld, te vertalen in kwalificatiebeleid. MOgroep en AbvaKabo maken deel uit van dit platform en zullen dan ook op dit punt het initiatief nemen om het profiel van de jeugdzorgwerker in te brengen.

Alle competenties die beschreven worden in de profielen van de beroepenstructuur zijn terug te vinden op het competentieweb⁶. Competentieweb is een instrument waarmee alle taken, keuzes en dilemma's en competenties van beroepskrachten in zorg en welzijn te vinden zijn. Het is bruikbaar voor branches, beroepsorganisaties en instellingen in zorg en welzijn bij het ontwikkelen en uitvoeren van competentie management, personeelsbeleid en loopbaanbeleid.

Op het moment dat het profiel van de jeugdzorgwerker opgenomen wordt in de brede beroepenstructuur, zal het profiel ook een plaats krijgen op het competentieweb. Dit zal worden uitgevoerd door MOVISIE Beroepsontwikkeling.

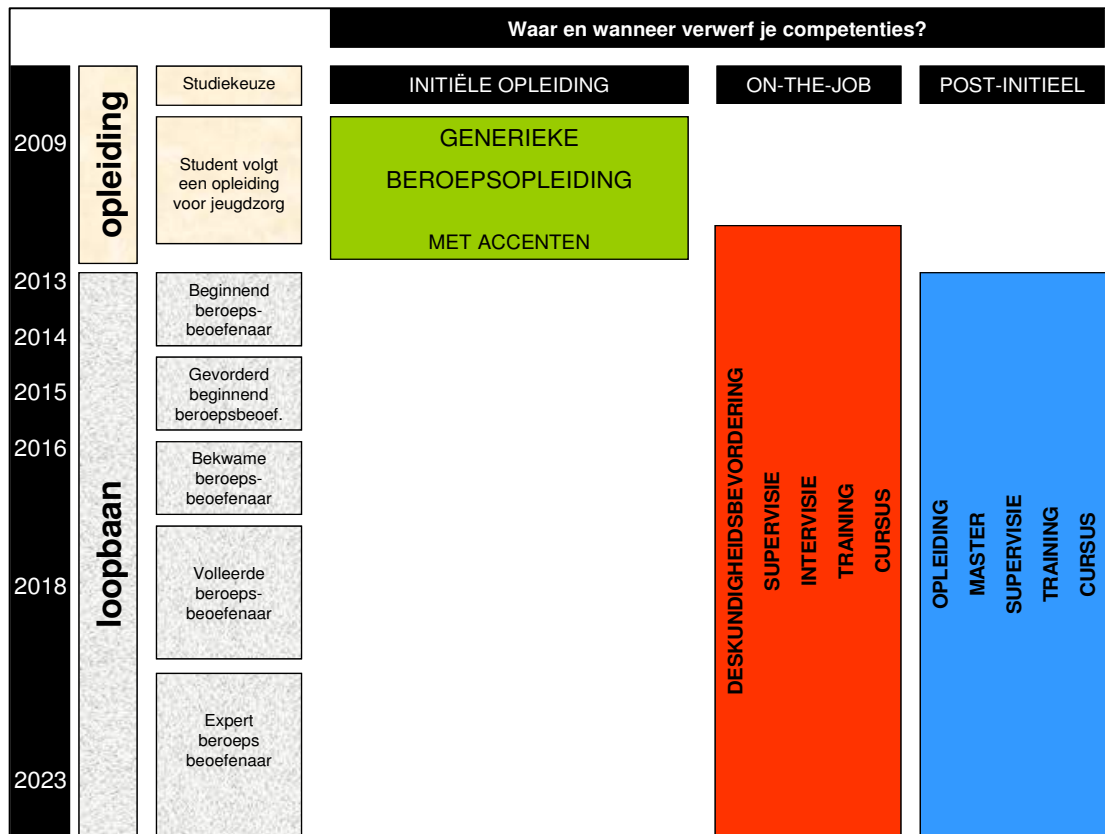
Levenslang leren

De constatering dat initiële beroepsopleidingen beroepsbeoefenaren breed opleiden, heeft in het deelproject de bewustwording gestimuleerd dat - voordat startende beroepsbeoefenaren vakbekwaam worden - ze nog veel moeten leren. Dat moet plaatsvinden op de werkplek of in postinitiële scholingstrajecten.

In het deelproject is daarvoor het gelezenwoord *competentieallocatie* bedacht om aan te geven dat de competenties, waarover vakvolwassen beroepsbeoefenaren beschikken, gaandeweg verworven worden tijdens zijn of haar opleiding én loopbaan. Dat betekent allereerst dat beginnende beroepsbeoefenaren - die zojuist hun initiële beroepsopleiding hebben afgerond - in principe nog niet 'klaar' zijn voor het werk dat zij gaan uitvoeren. Zij hebben een brede basis - wat kennis en vaardigheden betreft - verworven, hebben een beroepsidentiteit - houding - ontwikkeld en hebben via stages enige praktijkervaring opgedaan. Vervolgens zal er tijdens de loopbaan nog een traject moeten worden afgelegd waarin de beginnende beroepsbeoefenaar zich kan ontwikkelen en toegroeien naar een vakbekwaam of expert beroepsbeoefenaar. Dat gebeurt via on-the-job learning en het volgen van postinitieel onderwijs. Dat is gericht op het opdoen en verdere verdieping van praktijkervaring en het verwerven van competenties die nodig zijn voor functievervulling, specialisatie en verdere differentiatie.

⁶ Zie www.competentieweb.nl.

Het principe van de competentieallocatie is eerder in het project toegelicht aan de hand van het onderstaande schema. Door het verwerven van competenties doorloopt de beroepsbeoefenaar verschillende stadia waarin zijn of haar niveau van beroepsuitoefening toeneemt. Uiteraard is de werkelijkheid grilliger dan het mooie schema dat hieronder is weergegeven. Deze benadering is ontwikkeld door de Amerikaanse hoogleraar Benner, die zich vooral bezighield met onderzoek op het terrein van de verpleegkunde.



Het toewijzen of alloceren van competenties – waar en wanneer – kan een beter inzicht geven in wat gevraagd moet worden aan de beroepsopleidingen over af te leveren beginnende beroepsbeoefenaren en kan bouwstenen aanleveren voor veldpartijen om een adequaat beleid te ontwikkelen voor learning-on-job en postinitiële scholing.

Het valt aan te bevelen deze gedachtlijn verder uit te werken. In het kader van het Actieplan zijn daarvoor zeker al aanzetten gegeven. Onder meer:

- De ontwikkeling van de uitstroomprofiel jeugdzorg in deelproject 4 bracht meteen de vraag naar voren waar ‘de knip’ ligt wat betreft competenties die in de initiële opleiding verworven moet worden en welke zijn voorbehouden aan verwerving op de werkvloer. Het gaat daarbij om vragen met betrekking tot welke specifieke competenties nodig om te werken in jeugdzorg lenen zich er bij uitstek voor om in de initiële opleiding aan bod te laten komen; wat moet er precies in stages aan de orde komen. Het definitieve uitstroomprofiel zal zonder meer beredeneerd een aantal van die keuzes vastleggen.
- Verder is in deelproject 1 het idee geopperd om binnen de jeugdzorg te komen tot een zogenaamd ‘traineeship’ of ‘vijfde jaar’. Dat houdt in dat beginnende beroepsbeoefena-

ren hun loopbaan beginnen met één jaar van gecombineerd werken en leren. Aan dit initiatief moet inhoudelijk en bestuurlijk nog veel gesleuteld worden, maar kan rekenen op brede steun van diverse partijen. Momenteel oriënteren brancheorganisaties en vakbonden zich op de haalbaarheid van het initiatief en de mogelijkheid om dit via de CAO te regelen. Ook hier de vraag welke competenties in dit 'traineejaar' verworven moeten worden. Ligt hier bijvoorbeeld de nadruk op begeleiding en het socialiseren in het 'werkleven', verdieping van kennis en vaardigheden of het verwerven competenties die nodig zijn voor functievervulling.

- In het kader van het Actieplan is er verder het DANS-project, dat beoogt een database te ontwikkelen voor nascholing- en deskundigheidsbevorderingactiviteiten. In het verdere denken over competentieallocatie zou deze database ook een belangrijke rol kunnen spelen.
- Tenslotte is er het deelproject dat zich bezighoudt met beroepsregistratie. Het beroepsregister is een instrument voor de versterking en het behoud van de kwaliteit van professionals. Geregistreerde beroepskrachten moeten, als er een herregistratieregeling geldt, binnen een bepaalde tijd een aantal registerpunten of -uren behalen. Die kunnen ze verkrijgen door het ondernemen van activiteiten die dienen om de beroepskennis en de kwaliteit van de beroepsuitoefening op peil te houden: cursussen en opleidingen, reflectie, congresbezoek, publiceren van artikelen, voorlichting en presentaties geven over het vak.

Evaluatie van de profielen

Een van de valideringsreacties pleit er voor om op termijn de profielen te evalueren, aangezien de maatschappelijke werkelijkheid snel aan verandering onderhevig is en nieuwe eisen gesteld zullen worden aan beroepsbeoefenaren. Op basis van ervaring met het maken van andere profielen onderschrijven wij dit pleidooi.

Harry Hens

16 september 2009