



Opleiden voor de jeugdzorg

Eindrapportage Actualisering hbo

Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg

Het project Actualisering hbo is begeleid door een commissie onder voorzitterschap van prof. dr. Kim Putters, Voorzitter Programmacommissie Zorg voor Jeugd, ZonMw.

De begeleidingscommissie bestond uit de leden:

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

Opleiden voor de jeugdzorg

Voorwoord

Investeren in de jeugd is investeren in de toekomst. Dat betekent allereerst goede basisvoorzieningen voor de hele jeugd. Maar ook dat kinderen, jongeren en hun ouders/verzorgers daar waar nodig een beroep kunnen doen op jeugdzorg en dan kunnen rekenen op goede, professionele hulp en begeleiding. Het merendeel van de jeugdzorgwerkers wordt opgeleid in het hoger sociaalagogisch onderwijs. Deze opleidingen zijn dus een belangrijke sleutel voor kwaliteit van de beroepsuitoefening. Een van de programmadoelen van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg van de minister voor Jeugd en Gezin luidt dan ook “het optimaliseren van de inzet van de onderwijssector bij de professionalisering van de jeugdzorg en het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de laatste ontwikkelingen binnen de jeugdzorg”.

De afgelopen anderhalf jaar is daar door de sector hoger sociaalagogisch onderwijs in nauwe samenwerking met het werkveld hard aan gewerkt. Resultaat is het voor u liggende rapport ‘Opleiden voor de jeugdzorg’, de eindrapportage van het deelproject Actualisering hbo, onderdeel van het Actieplan. U kunt lezen wat de hogere sociaalagogische opleidingen op dit moment specifiek gericht op de jeugdzorg aanbieden, wat hun toekomstplannen zijn, wat het werkveld wenst dat de opleidingen (initieel en postinitieel) aanbieden in aansluiting op ontwikkelingen in de jeugdzorg en er wordt een korte beschrijving gegeven van het competentieprofiel jeugdzorgwerker dat eveneens in het kader van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg is ontwikkeld. In dit project is niet alleen dit alles in beeld gebracht. Ook is in nauw overleg met het werkveld vastgesteld waar aanknopingspunten liggen om de aansluiting van het opleidingsaanbod op (nieuwe) ontwikkelingen in de jeugdzorg te versterken en te actualiseren. Dat heeft geresulteerd in een advies aan de hogescholen, met voorstellen voor verbetering en voor de invoering van die verbeteringen.

Het draagvlak voor dit advies bij de opleidingen en het werkveld is groot en de urgentie om de aansluiting van opleidingsaanbod op de jeugdzorg te versterken en actueel te houden wordt terdege gevoeld. Zo is een belangrijke aanbeveling al tijdens de looptijd van het project in uitvoering genomen: begin dit jaar startte de sector hoger sociaalagogisch onderwijs in nauw overleg met het werkveld met het ontwikkelen van een uitstroomprofiel jeugdzorg. Landelijke afspraken daarover tussen hogescholen en met het werkveld zijn nieuw. Deze bieden houvast voor het werkveld, voor opleidingen en voor studenten die kiezen voor werken in de jeugdzorg. Het biedt werkgevers en beroepsgroepen bovendien een stevige basis waar zij met begeleiding en nascholing op voort kunnen bouwen. Dit zal ongetwijfeld een impuls geven aan verdere professionalisering van de jeugdzorg.

Ik heb er alle vertrouwen in dat de sector hoger sociaalagogisch onderwijs de overige aanbevelingen met dezelfde voortvarendheid en in nauwe samenwerking met het werkveld zal oppakken. In die zin is ‘Opleiden voor de jeugdzorg’ zowel eindrapportage als nieuw begin.

Ik dank allen die daar aan hebben bijgedragen.



Doekle Terpstra
Voorzitter HBO-raad

Inhoud

Samenvatting en leeswijzer	6
1. Inleiding	12
2. De stand van zaken bij de opleidingen	16
3. Wat vraagt het werkveld?	31
4. Beroepenstructuur jeugdzorg	38
5. Advies actualisering opleidingen	42
Bronnen	49

Het hoger beroepsonderwijs en de jeugdzorg

In januari 2007 nam de directie Jeugdbeleid van het ministerie van VWS het initiatief voor een gedachtewisseling over de verdere professionalisering van de jeugdzorg. Hieraan namen beleidsorganisaties, de praktijk, beroepsverenigingen, de wetenschap en kennisinstituten en cliëntenorganisaties deel. 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.

In het kader van het in 2007 afgesproken *Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg* heeft de HBO-raad de afgelopen anderhalf jaar het deelproject Actualisering hbo uitgevoerd. Doel daarvan was het onderzoeken van de stand van zaken bij de aan de jeugdzorg toelevende hogere beroepsopleidingen. Hoe sluiten zij aan op de actuele ontwikkelingen in het werkveld en waar liggen de vraagstukken, leemtes en aansluitingstekorten? En: hoe kunnen die worden aangepakt?

Cruciaal in de aanpak van het deelproject was, dat telkens actief de verbinding is gezocht met werkgevers en andere stakeholders. Er zijn diverse werkconferenties en rondetafel sessies georganiseerd, zodat alle betrokken partijen – opleidingen, maar ook werkgevers, werknemers, (ex)cliënten, ouders en pleegouders, beroepsverenigingen – hun inbreng hebben kunnen leveren. Verder is er in opdracht van de projectleiding een onderzoek uitgevoerd onder de relevante hogere sociaal-agogische opleidingen. De rapportage die u nu leest is het onderbouwde advies aan de hbo-opleidingen dat voortkomt uit die activiteiten.

Dit advies sluit aan bij het initiatief van het hso om studenten en werkgevers een herkenbare en toekomstvaste opleidingsstructuur aan te bieden. In de publicatie *Vele takken, één stam* geeft de sector een antwoord op de vraag waartoe de Nederlandse sociaal-agogische bacheloropleidingen opleiden. Het document biedt een inhoudelijk kader voor alle hso-bacheloropleidingen. Op basis van dit kader herijken de landelijke opleidingsoverleggen in 2009 hun opleidingsprofielen.

De volgende stap is het toespitsen van de opleidingsprofielen op de verschillende contexten waarbinnen hso-opgeleiden komen te werken. Naast de (geestelijke) gezondheidszorg, de gehandicaptenzorg, de maatschappelijke opvang, de ouderenzorg en het onderwijs is de jeugdzorg een van deze contexten. Al tijdens de loop van het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg besloot de Sectorraad hso om een *Uitstroomprofiel Jeugdzorg* te ontwikkelen. Daarbij is volop gebruik gemaakt van het materiaal dat is verzameld binnen het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg.

De stand van zaken bij de opleidingen

Het Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs (hso) biedt een belangrijke bijdrage aan het opleiden van jeugdzorgwerkers. Het staat voor de taak om studenten zo op te leiden dat ze voldoende zijn toegerust om met vertrouwen als jonge professionals aan de slag te gaan in een veel-eisende en complexe werkomgeving, maar ook duurzaam met plezier in het werkveld terecht kunnen en zich daar verder kunnen ontwikkelen.

In de opleidingen wordt aandacht besteed aan het aanleren en ontwikkelen van kennis, vaardigheden en de therapeutische en methodische aspecten die komen kijken bij het werken als jeugdzorgwerker. In de eerste twee jaar worden vooral generieke kennis en competenties aangeleerd. Over deze generieke competenties hebben opleidingen afspraken gemaakt met werkgevers in het kader van *Vele takken, één stam*. Ruimte voor contextgericht opleiden is

er vaak in het derde en het vierde jaar, de beroepspraktijkvorming, afstudeeropdrachten en vrije keuze modules.

Wat bieden hbo-opleidingen op dit moment dat specifiek gericht is op werken in de jeugdzorg? Verschillende hoger sociaal-agogische opleidingen houden zich ermee bezig: vooral Pedagogiek (PED), Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) en Sociaal-Pedagogische Hulpverlening (SPH) en verder Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV), Toegepaste Psychologie (TP) en Creatieve Therapie (CT). Daarnaast zijn er de erkende masteropleidingen Social Work, Jeugdzorg en Pedagogiek en zal in de toekomst wellicht ook de opleiding Godsdienst Pastoraal Werk (GPW) een aanbod ontwikkelen. Aan deze opleidingen studeren bijna 30 procent meer vrouwen dan gemiddeld aan het hbo, terwijl het percentage westerse en niet-westerse allochtonen niet sterk verschilt.

Aan de opleidingen is in een onderzoek in het kader van dit deelproject gevraagd welke 'onderwijsarrangementen' zij bieden die specifiek zijn gericht op werken in de jeugdzorg. Dat bleken er 85 te zijn, waarvan een aantal op meer dan een hogeschool werd geboden. Concreet ging het om:

Thema's onderwijsarrangementen	Hoe vaak genoemd?	In %
Methodiek	14	16,4
Jeugd algemeen	13	15,2
Opvoedingsondersteuning	13	15,2
Gezingericht werken	12	14,2
Justitiële jeugdzorg	11	12,9
Ontwikkelingspsychologie	7	8,2
Psychiatrie	3	3,5
Kindermishandeling	2	2,4
Diagnostiek	2	2,4
Ambulant	2	2,4
Multicultureel	2	2,4
Multi probleem	1	1,2
Voorlichting	1	1,2
Jeugd en onderwijs	1	1,2
Theorieën	1	1,2

Het hbo biedt dus een veelheid aan onderwijsarrangementen aan die zich specifiek richten op de jeugdzorg, ook leven er vele ideeën en initiatieven om de opleidingen te actualiseren aan de huidige ontwikkelingen in de jeugdzorg. Deze initiatieven zouden vaker gezamenlijk kunnen worden opgepakt en structureel kunnen worden ingebed in het curriculum.

De opleidingen verwachten dat het aantal vragen aan de opleiding om specifiek te gaan opleiden voor de jeugdzorg toeneemt en dat ook de belangstelling voor werken in de jeugdzorg onder jonge studenten zal groeien. De instroom van medewerkers uit de jeugdzorg met MBO-niveau neemt binnen de deeltijdopleiding toe en de vraag om dual op te leiden voor de jeugdzorg wordt groter. Inhoudelijk vinden de opleidingen dat er in de opleidingsarrangementen aandacht moet zijn voor preventie en participatie, verantwoorden en meten, de juiste aanpak voor elke doelgroep, draagkracht en complexiteit, versnippering, vraagsturing en verwachtingen van het beroep.

Volgens respondenten aan het onderzoek krijgen studenten die willen worden opgeleid voor de jeugdzorg veelal het advies om de beroepspraktijkvorming af te leggen binnen de jeugdzorg, het afstudeeronderzoek te doen rondom een thema dat speelt in de jeugdzorg en een minor te volgen gericht op de jeugdzorg. Verder kunnen studenten zich specialiseren door het volgen van keuzeonderwijs gericht op de jeugdzorg. Sturing in deze opleidingsroute ontbreekt echter, maar daar wordt aan gewerkt en er is inmiddels een Uitstroomprofiel Jeugdzorg in ontwikkeling.

De opleidingen houden hun aanbod actueel door contacten met afgestudeerden (alumni), via de lectoraten, via de docenten en door jeugdzorgwerkers als gastdocenten in te schakelen. Naar schatting heeft 32 procent van de personeelsleden aan het hso werkervaring in de jeugdzorg. Zo'n 9 procent is ook momenteel werkzaam in de jeugdzorg. Er zijn veel contacten tussen hogescholen en het veld, maar er is meer mogelijk om het aanbod te actualiseren. Dit geldt ook voor de contacten die opleidingen met hun alumni onderhouden en voor de mogelijke rol van de lectoraten.

Op basis van de inventarisatie onder de opleidingen en de werkconferenties is een beeld te geven van de startbekwame professional in de jeugdzorg. Deze bezit inhoudelijke kennis, maar ook talent om in de jeugdzorg te werken; hij¹ kan op juniorniveau functioneren en bewandelt een loopbaanpad.

Hogescholen leiden studenten in de initiële opleiding zowel generiek als binnen bepaalde werkcontexten op, zodat studenten startbekwaam aan hun eerste baan beginnen en daarnaast voldoende ontwikkelingsmogelijkheden in het werkveld hebben. Er gebeurt al veel in het opleiden van professionals na de initiële opleidingen. De professionalisering van de sector zou gebaat zijn bij een hoogwaardig postinitieel aanbod, waarbij professionals zich middels beroepsgerichte mastertrajecten en een breed erkend cursusaanbod kunnen blijven bijscholen. Er zou een relevant aanbod aan scholing en training moeten worden geformuleerd in samenspraak tussen werkgevers, werknemers en opleidingen.

In de toekomst willen de opleidingen een nauwere samenwerking met het werkveld via de lectoraten aangaan om de inhoud van de opleiding te actualiseren. Ook zullen lectoraten (nog) vaker met regionale jeugdzorginstellingen samenwerken op het terrein van onderzoek.

Wat vraagt het werkveld?

Wat verwachten werkgevers, werknemers en (ex)cliënten in de jeugdzorg dat het hso op dit terrein biedt? Om die vraag op tafel te krijgen zijn er drie rondetafelsessies georganiseerd: één voor werkgevers uit de jeugdzorg en twee voor werknemers, ex-werknemers en beroepsverenigingen in de jeugdzorg. Vertegenwoordigers van het Landelijk Cliënten Forum Jeugdzorg hebben gesproken met (ex-)cliënten, ouders en pleegouders die lid zijn van de werkgroep Professionalisering. Van deze notulen is gebruik gemaakt.

Werkgevers

De werkgevers blijken meer te willen samenwerken met de hogescholen, niet alleen rond het initiële onderwijs, maar ook rond de *training on the job*. Er ontbreken in de huidige bacheloropleidingen onderdelen die van belang zijn voor het werken in de jeugdzorg. Werkgevers willen gezamenlijk een programma van eisen ontwikkelen waarin staat wat afgestudeerden van de bacheloropleiding in de jeugdzorg zouden moeten kunnen en kennen. Door de deelname van

1. Hoewel er zowel op de opleidingen als in het werkveld van de jeugdzorg veel vrouwen werkzaam zijn, hanteren we in deze tekst om taalkundige redenen de mannelijke vorm.

werkgevers aan het ontwikkelen van het *Uitstroomprofiel Jeugdzorg* heeft de ontwikkeling van een programma van eisen inmiddels invulling gekregen. Verder willen ze een grotere rol bij de beoordeling van de beroepspraktijkvorming en denken ze over het opzetten van een vakbekwaamheidopleiding na afronding van de bachelor, vergelijkbaar met de coschappen na de studie geneeskunde. Daarnaast denken ze aan een andere structuur van de opleidingen, waarbij de studenten een basisaantekening jeugdzorg op hun diploma krijgen. Ook willen ze meer aandacht voor bijzonder getalenteerde studenten en meer mannen en allochtonen en oudere werknemers aantrekken om te komen werken in de jeugdzorg. Meer aandacht voor duale opleidingstrajecten zou deze doelen kunnen verwezenlijken.

Er is een duidelijke vraag naar een inventarisatie van wat werkgevers in de jeugdzorg aanbieden op het terrein van *training on the job*. Hogescholen kunnen dit overzicht gebruiken om te bekijken welke cursussen generiek, deels specifiek of geheel specifiek zijn en beslissen wat zij in de bacheloropleiding aanbieden. Dat maakt het voor werkgevers duidelijk wat er in hun eigen nascholingsaanbod een plaats moet krijgen.

Werknemers

De werknemers willen in de opleidingen meer aandacht voor de concrete context van het werken in de jeugdzorg. Studenten die in de jeugdzorg willen gaan werken, zouden meer begeleiding moeten krijgen. Ook zou er een screening moeten plaatsvinden of de student er echt geschikt voor is. Daarna moet er onder meer coaching zijn en zouden werknemers eerst een tijdje met ervaren krachten mee moeten lopen. De opleidingen zouden meer gebruik kunnen maken van de ervaringen van alumni.

(Ex-)cliënten, ouders en pleegouders

De (ex-)cliënten, ouders en pleegouders vinden dat aan professionals in de jeugdzorg hoge eisen gesteld (mogen) worden. Jeugdzorgwerkers hebben empathie nodig om samen met ouders (van diverse culturele achtergronden en uit verschillende milieus) verantwoordelijkheid te nemen voor het hulptraject. Het is belangrijk dat de professional weet hoe om te gaan met gezinnen uit verschillende culturen, religies en milieus. Opleidingen moeten genoeg aandacht besteden aan de kennis en vaardigheden die daarvoor nodig zijn. De beroepspraktijkvorming is heel belangrijk: studenten moeten tijdens de studie voldoende praktijkervaring opdoen en reële verwachtingen krijgen over het vak jeugdzorgwerker.

Naast het deelproject Actualisering hbo heeft Movisie binnen het deelproject Beroepenstructuur in opdracht van het werkveld een competentieprofiel voor de jeugdzorgwerker ontwikkeld. Er zijn *generieke* competenties, die gelden voor het hele sociaal-agogische werkveld. Daarnaast zijn er *opleidingsspecifieke* competenties en een derde type competenties zijn de opleidingsoverstijgende, *beroepsspecifieke* competenties. Die hebben betrekking op de beroepscontexten waarbinnen afgestudeerden aan het hso kunnen gaan werken, zoals de jeugdzorg. De Sectorraad hso heeft het initiatief genomen tot het ontwikkelen van een Uitstroomprofiel Jeugdzorg. Dat sluit aan op het Competentieprofiel Jeugdzorgwerker dat Movisie inmiddels heeft ontwikkeld.

Aanbevelingen

De soms tegenstrijdige maar vaker overeenstemmende signalen van de diverse betrokkenen tijdens het deelproject Actualisering hbo heeft de basis geleverd voor zes aanbevelingen waarmee de opleidingen in het hsao in samenwerking met het werkveld van de jeugdzorg, het actualiseringproces kunnen vormgeven.

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 tenminste 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 in de jeugdzorg én over het op peil houden van het kennisniveau van de huidige werknemers in de jeugdzorg door het aanbieden van een goed en divers postinitieel aanbod.
3. Zet docenten, lectoraten, alumni en (ex)cliënten effectiever in bij het aanpassen van het curriculum aan actuele ontwikkelingen in de jeugdzorg.
 - a. Ga op zoek naar mogelijkheden om docenten actuele praktijkervaring te laten opdoen, zodat deze doorstroomt 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 aan het creëren van 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 duurzaamheid van de actualisering van hsao opleidingen te borgen en de afspraken voortkomend uit de voorgaande vijf aanbevelingen vast te leggen.

Leeswijzer

- Na deze samenvatting wordt in hoofdstuk 1 het kader en de totstandkoming van deze rapportage beschreven. Binnen het landelijke Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg worden vier deelprojecten uitgevoerd, waarvan dit – Actualisering hbo – een onderdeel is.
- Hoofdstuk 2 beschrijft de stand van zaken bij de opleidingen. Welke hbo-opleidingen houden zich bezig met opleiden voor de jeugdzorg? Welke populatie komt er van het hbo? Welke onderwijsarrangementen worden er geboden en welke opleidingsroute wordt aangeboden? Hoe blijven opleidingen actueel? Wat zijn de plannen voor de toekomst? En ten slotte: wat kan een startbekwame junior professional?
- In hoofdstuk 3 staat wat het werkveld aan wensen en plannen heeft als het gaat om opleiden voor de jeugdzorg. Na een overzicht van ontwikkelingen in de jeugdzorg komen achtereenvolgens werkgevers, werknemers en (ex-)cliënten, ouders en pleegouders aan het woord.
- Hoofdstuk 4 schetst kort de samenhang tussen de generieke sociaal-agogische competenties, de opleidingsspecifieke competenties en de beroepsspecifieke competenties in de jeugdzorg. Die laatste zijn vanuit de opleidingen vastgelegd in het Uitstrooprofiel Jeugdzorg en vanuit het veld in het Competentieprofiel Jeugdzorgwerker.
- In hoofdstuk 5 staan ten slotte de aanbevelingen.

1. Inleiding

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 Jeugdzorg),
- 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 Jeugdzorg. 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'.

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),
2. a. Versterking beroepsverenigingen (projectleiding: NVMW/Phorza),
b. Beroepsregister en beroepsregistratie (projectleiding: NVMW/Phorza),

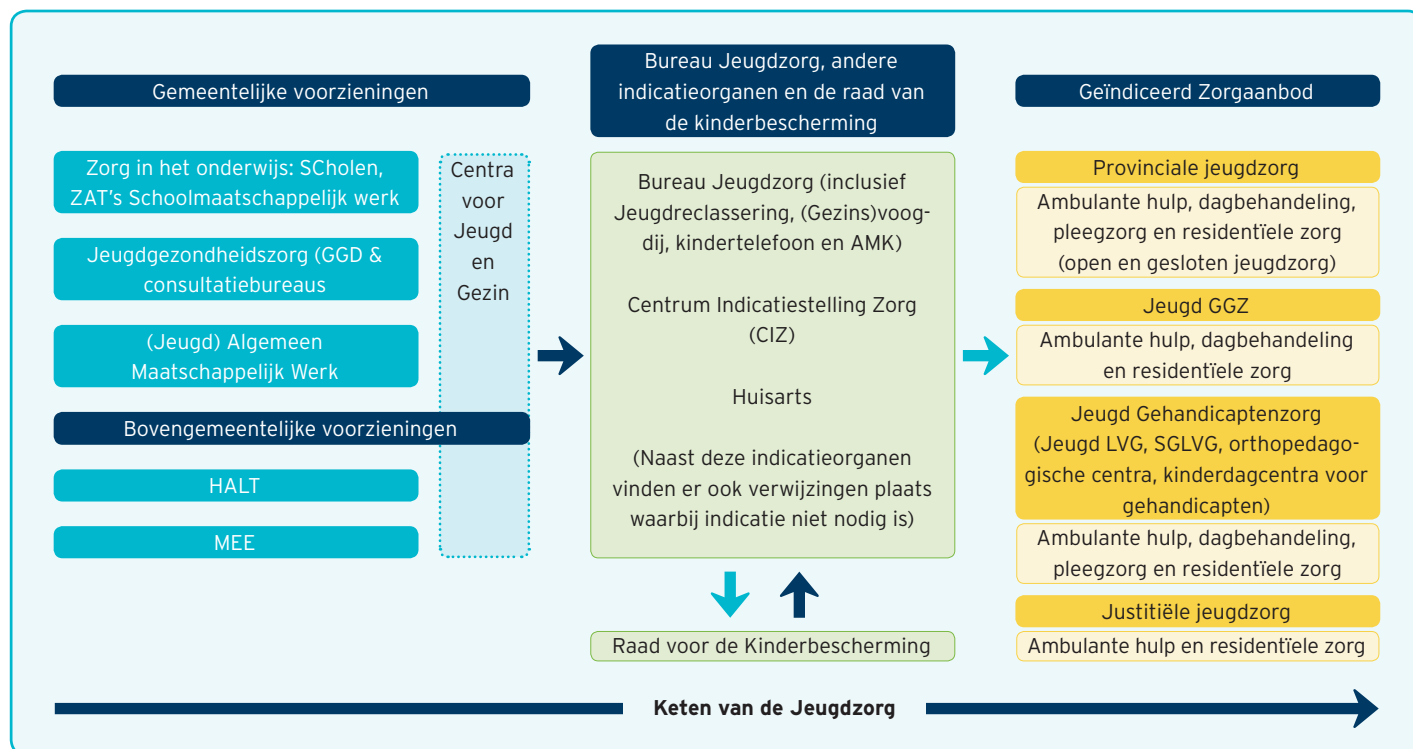
3. Tuchtrect en beroepscode (projectleiding: NIP/NVO),
4. a. Actualisering hbo (projectleiding: HBO-raad),
 - b. Aansluiting MBO-werkveld (projectleiding: MBO-raad) en
 - c. Databank na- en bijscholing (projectleiding: MOgroep/NJi).²

Uitgangspunt van het vierde deelproject is, dat de basis van het professioneel handelen van de individuele werknemer grotendeels wordt gelegd tijdens zijn opleiding. Dat maakt het van belang om bij de bron van het professioneel handelen te beginnen. Naast de beroepsverenigingen en de werkgevers spelen de opleidingen dan ook een significante rol in de verhoging van de kwaliteit en de professionalisering van de jeugdzorg.

Als leider van het deelproject Actualisering hbo heeft de HBO-raad zich gericht op het opleiden voor de jeugdzorg in de volle breedte van de sector:

- de lokale eerstelijns en preventieve jeugdzorg,
- de Bureaus Jeugdzorg,
- de geïndiceerde jeugdzorgvoorzieningen,
- de justitiële jeugdzorg,
- de jeugd-GGZ en
- de LVG-sector.

De HBO-raad sluit aan bij de omschrijving van jeugdzorg in het deelproject Beroepenstructuur van het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg en rekent tot de jeugdzorg dus zowel het vrijwillige als het gedwongen kader. Dat betekent een keuze voor een indeling van de jeugdzorg in drie gebieden zoals in het schema hieronder.³



2. 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.

3. N. Zwikker en H. Hens (2008) Jeugdzorg in kaart. Wettelijke kaders, voorzieningen, beroepen en functies in de jeugdzorg. Nederlands Jeugdinstituut (NJI)

Aanpak

Startpunt bij de uitvoering van het deelproject Actualisering hbo was de vraag wat de stand van zaken is bij de aan de jeugdzorg toeleverende hogere beroepsopleidingen. Hoe sluiten zij aan op het werkveld en waar liggen de vraagstukken, leemtes en aansluitingstekorten? Om die vragen goed te kunnen beantwoorden is er kwantitatief en kwalitatief materiaal verzameld én is er samengewerkt met werkgevers, werknemers, beroepsverenigingen en cliëntenfora. Ook is er regelmatig afstemming gezocht met de overige deelprojecten uit het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg. Een begeleidingscommissie waarin het opleidingsveld, werkveld en onderzoeksveld zitting had, heeft de HBO-raad bij zijn taak ondersteund.

Bij de start van het deelproject zijn twee werkconferenties georganiseerd om de dominante ontwikkelingen en kwesties die in de jeugdzorg spelen op te sporen en in beeld te krijgen waar voor de opleidingen problemen en aansluitingsvraagstukken liggen. Vervolgens is in 2008 het onderzoek 'Opleiden voor de jeugdzorg vanuit Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs-perspectief' uitgevoerd onder alle hso-opleidingen.⁴ De opzet en de uitvoering van het onderzoek werd begeleid door een landelijke werkgroep van deskundigen op het gebied van het werkveld, onderzoek en onderwijsontwikkeling. De resultaten van het onderzoek zijn besproken tijdens een landelijke werkconferentie met de opleidingen.

Justitie

De Hogeschool Utrecht⁵ heeft een onderzoek uitgevoerd naar de activiteiten die binnen het hso-onderwijs worden ondernomen om professionals op te leiden voor Justitiële jeugdzorginstellingen, te weten de door Justitie gefinancierde Justitiële Jeugdinstanties (JJl's), Raad voor de Kinderbescherming en HALT-bureaus. In dat onderzoek is niet alleen de stand van zaken bij de opleidingen beschreven, maar ook wat er wordt gevraagd door het werkveld.

De adviezen die in dit onderzoek worden gegeven over de inzet en bijdragen van hso-opleidingen aan het opleiden voor de justitiële jeugdzorg overlappen met de andere informatie die binnen het deelproject is verzameld. Daarom is ervoor gekozen om deze adviezen geen aparte plaats in onderliggend rapport te geven. Dit rapport heeft immers betrekking op de gehele jeugdzorgsector en daarmee ook op het justitiële domein. Bij de ontwikkeling van het Uitstroomprofiel Jeugdzorg is gebruik gemaakt van het Competentieprofiel Jeugdzorgwerker, waarin ook justitiespecifieke competenties zijn opgenomen. Zo worden ook in het Uitstroomprofiel Jeugdzorg de justitiespecifieke competenties ingebed.

4. G.H. Holsbrink & J.J.W. de Swart (2008) Opleiden voor de jeugdzorg vanuit hso-perspectief.

5. J. Cordus & A. Menger (2009) Activiteiten binnen het hso-onderwijs gericht op opleiden van professionals voor Justitiële jeugdzorginstellingen. Inventarisatie en advies.

Voor werkgevers, (ex-)werknemers en beroepsverenigingen uit de jeugdzorg werden drie rondetafelbijeenkomsten georganiseerd over de vraag wat hogere beroepsopleidingen initieel en postinitieel zouden moeten aanbieden om aan te sluiten bij ontwikkelingen in de jeugdzorg. Vertegenwoordigers van het Landelijk Cliënten Forum Jeugdzorg hebben (ex-)cliënten, ouders en pleegouders die lid zijn van de werkgroep Professionalisering gesproken over wat professionals in de jeugdzorg zouden moeten kennen en kunnen. Daarnaast is bij de uitvoering van dit deelproject het competentieprofiel voor de jeugdzorgwerker gebruikt dat binnen het deelproject Beroepenstructuur ontwikkeld is.

Deze aanpak heeft geleid tot het advies dat momenteel voor u ligt en dat samen met het *Uitstroomprofiel Jeugdzorg*⁶ het eindproduct vormt van het deelproject Actualisering hbo. Met de zes aanbevelingen uit dit advies kunnen de hsao-opleidingen in samenwerking met het jeugdzorgwerkveld het actualiseringproces vormgeven.

6. Het Uitstroomprofiel Jeugdzorg is een product van de Sectorraad hsao en zal in de loop van 2009 gereed zijn en geplaatst worden op de website van de HBO-raad.

2. De stand van zaken bij de opleidingen

Het Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs biedt een belangrijke bijdrage aan het opleiden van jeugdzorgwerkers. In de opleidingen wordt aandacht besteed aan het aanleren en ontwikkelen van kennis, vaardigheden en de therapeutische en methodische aspecten die komen kijken bij het werken als jeugdzorgwerker. Nationaal en internationaal wetenschappelijk onderzoek heeft inzichtelijk gemaakt welke de belangrijkste factoren zijn voor effectieve hulp. Op basis van deze onderzoeken heeft Movisie in het kader van het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg drie conclusies getrokken:⁷

1. De cliënt zelf is de grootste factor in het slagen van de hulpverlening. Dat sluit goed aan bij de ontwikkelingen van de afgelopen decennia, waarin empowerment een steeds belangrijkere rol in de jeugdzorg is gaan spelen.
2. De tweede belangrijke factor is de relatie tussen hulpverlener en cliënt'. Het leggen en onderhouden van die relatie is een van de belangrijke aspecten van het vakmanschap in de jeugdzorg. Het 'invoegen', dat enkele decennia geleden door V. Satir (1996) voor het eerst zo'n centrale rol in de hulpverlening kreeg, krijgt daarmee empirische ondersteuning. Daarbij gaat het over persoonlijke kracht, betrokkenheid, zo men wil liefde voor het kind (net als ouders in de opvoeding).
3. Ten derde speelt de toegepaste methode een rol. Het beoogde effect wordt alleen bereikt bij 'methode-integriteit', dat wil zeggen dat er conform de effectief gebleken methode wordt gewerkt.

Dit hoofdstuk beschrijft wat het hso op dit moment aanbiedt dat specifiek is gericht op werken in de jeugdzorg. Het gaat hier om de zogeheten 'contextgerichte vakken'. Hiervoor worden de kwantitatieve resultaten van het onderzoek onder alle hso-opleidingen gelegd naast de kwalitatieve uitspraken die zijn gedaan tijdens de werkconferentie waaraan de opleiders deelnamen.⁸

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Welke hbo-opleidingen houden zich bezig met opleiden voor de jeugdzorg?
- Welke populatie toekomstige jeugdzorgwerkers komt er van het hbo?
- Welke onderwijsarrangementen gericht op de jeugdzorg worden er geboden?
- Welke trends doen zich er voor?
- Welke opleidingsroute wordt aangeboden?
- Hoe worden opleidingen actueel gehouden?
- Welke rol spelen de opleidingen in het leven lang leren?
- Wat zijn de plannen voor de toekomst?
- Wat kan een startbekwame junior professional?

2.1 Welke hbo-opleidingen houden zich bezig met opleiden voor de jeugdzorg?

Het onderzoek dat in opdracht van het deelproject Actualisering hbo is uitgevoerd had betrekking op de volgende hso-opleidingen:

- Sociaal-Pedagogische Hulpverlening (SPH),
- Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD),
- Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV),

7. NJi/Movisie (2009) Competentieprofiel jeugdzorgwerker. [Onder voorbehoud van definitieve vaststelling]

8. De notulen van de werkconferentie staan op de website van de HBO-raad.

- Pedagogiek (PED),
- Toegepaste Psychologie (TP) en
- Creatieve Therapie (CT).

Daarnaast zijn de erkende masteropleidingen Social Work, Jeugdzorg en Pedagogiek die op hogescholen zijn ontwikkeld en zich geheel of gedeeltelijk richten op de jeugdzorg, uitgenodigd voor deelname aan het onderzoek. De opleiding Godsdienst Pastoraal Werk (GPW) heeft niet meegedaan aan het onderzoek, omdat deze momenteel weinig uitstroom naar het veld van de jeugdzorg heeft. Dat zal in de toekomst wellicht veranderen. GPW zal daarom wel participeren in het traject van de Sectorraad hsa om een Uitstroomprofiel Jeugdzorg te ontwikkelen. In het onderzoek zijn met behulp van een vragenlijst de inspanningen in kaart gebracht van deze opleidingen voor zover specifiek gericht op de jeugdzorg.

De jeugdzorg is niet voor alle opleidingen een even groot 'afzetgebied': het meest geldt dat nog voor de opleidingen SPH, PED en MWD. Deze opleidingen besteden dan ook meer aandacht aan werken in de jeugdzorg.

Een belangrijke bron is hier de HBO-monitor 2007. Ten behoeve van die monitor wordt aan hbo-afgestudeerden één tot anderhalf jaar na hun afstuderen de open vraag gesteld bij welk soort bedrijf ze op dat moment werkzaam zijn. De antwoorden worden volgens CBS-categorieën ingedeeld. Daarbij wordt een smalle definitie van de jeugdzorg gehanteerd namelijk:

- 'jeugdzorg waarbij huisvesting wordt geboden'
- 'jeugdzorg waarbij geen huisvesting is geboden' en
- 'dagverblijven voor de jeugdzorg'

Dat leverde in de HBO-monitor 2007 per opleiding het volgende beeld van de percentages afgestudeerden werkzaam in de jeugdzorg. Voor de opleiding TP kon deze berekening nog niet worden gemaakt, vanwege het feit dat deze opleiding op het moment van meting nog niet lang genoeg bestond om afgestudeerden te bevragen naar hun werkkring.

De gemiddelde uitstroom van hsa studenten naar de jeugdzorg is 12 procent. In werkelijkheid

PED	21
MWD	17
SPH	14
CT	5
CMV	2

zal dit percentage hoger liggen, aangezien het hier gaat om een enkele meting kort na het afstuderen. Afgestudeerden die later kiezen voor een baan in de jeugdzorg zijn dus niet meegenomen. Daar staat tegenover dat de uitstroom uit de jeugdzorg na één à twee jaar relatief groot is. Het percentage valt waarschijnlijk ook hoger uit omdat in het onderzoek een 'smalle' definitie van jeugdzorg is aangehouden. Een laatste kanttekening bij het percentage is dat onbekend is hoeveel mensen 'jeugdzorg' als werkkring zouden hebben genoteerd als ze deze antwoordoptie voor zich hadden gezien in de vragenlijst. Bij het uitvoeren van de HBO-monitor 2007 is echter gekozen voor het stellen van een open vraag waarna de antwoorden gecategoriseerd zijn naar bestaande CBS categorieën.

2.2 Wie studeren er aan het hsao?

In 2007 stonden ruim 42 duizend studenten inschreven als student aan het hsao.

Daarmee was dit domein goed voor 12 procent van alle inschrijvingen in het hbo.

De HBO-monitor 2007 geeft ook andere informatie over hbo-afgestudeerden. In onderstaande tabel is het verschil in geslacht, etniciteit en leeftijd na te lezen tussen hsao-afgestudeerden en de hbo-afgestudeerden in hun totaliteit. Deze percentages zullen wisselen per regio: zo zijn in de grote steden in de Randstad meer niet-westerse allochtone studenten dan in plaatsen buiten de Randstad.

	hbo totaal	hsao voltijd
Aandeel vrouwen (%)	56	85
Etniciteit (%)		
- westerse allochtonen	8	6
- niet-westerse allochtonen	7	9
- autochtonen	86	85
Gemiddelde leeftijd anderhalf jaar na afstuderen	28	25

Bron: HBO-monitor 2007

Duidelijk is, dat aan het hsao bijna 30 procent meer vrouwen afstuderen dan gemiddeld aan het hbo, namelijk 85 procent. Ook blijkt dat de gemiddelde leeftijd van een afgestudeerde hsao-student drie jaar hoger is dan gemiddelde leeftijd van hbo-afgestudeerden. Het percentage westerse en niet-westerse allochtonen onder de hsao afgestudeerden verschilt niet veel met de gemiddelden van hbo-afgestudeerden.

2.3 Welke specifieke onderwijsarrangementen worden aangeboden?

Door middel van een onderzoek is een poging gedaan om in kaart te brengen welke aandacht er in het huidige hsao is voor de jeugdzorg. Hiervoor is gevraagd om de vakken en projecten die in de opleiding worden aangeboden te beschrijven die zich specifiek richten op werken in de jeugdzorg. Deze vakken zijn soms verplicht en soms een vrije keuze onderdeel. Aan al deze vakken is de verzamelnaam 'opleidingsarrangement' gegeven. Bij deze inventarisatie zijn enkele kanttekeningen te plaatsen:

- Er zijn verschillen in studiebelasting, omvang en studiepunten die aan de arrangementen worden toegekend. Dat komt niet alleen door het verschil in het soort vak. Er zijn grote verschillen in studiebelastingpunten (ECTS) voor minoren die worden aangeboden. Het volgen van een minor zegt dus niet meteen iets over de studie-inzet die hiermee gemoeid is.
- Er is geen goede afbakening tussen onderwerpen die specifiek gericht zijn op jeugdzorg en onderwerpen die meer algemeen van aard zijn en dus ook van belang voor de jeugdzorg.
- De inventarisatie is gestructureerd door het ordenen van onderwijsarrangementen op titels. Het is niet duidelijk of de titel altijd de juiste lading dekt.

Het onderzoek heeft in kaart gebracht wat er zoal wordt aangeboden op het terrein van de jeugdzorg.

Sommige opleidingen bieden veel onderwijsarrangementen aan die zich specifiek richten op de jeugdzorg, andere opleidingen bieden minder of zelfs geen arrangementen aan die zich specifiek richten op de jeugdzorg. Voor een deel is dat omdat de jeugdzorg niet voor alle opleidingen een even grote afnemer is. Maar ook bij de 'hofleveranciers' voor de jeugdzorg

(SPH, MWD en PED) bestaan grote verschillen in wat zij specifiek bieden op het terrein van de jeugdzorg.

Uit het onderzoek zijn 85 specifiek op de jeugdzorg gerichte onderwijsarrangementen naar voren gekomen, waarvan er 60 eenmaal zijn genoemd. De overige arrangementen worden aan meerdere opleidingen (soms ook aan andere hogescholen) aangeboden. Het is overigens niet onmogelijk dat er meer dan vijftientig arrangementen zijn die op meerdere plaatsen worden aangeboden, deze kunnen echter een andere naam hebben. Het is de vraag of achter de zeer verschillende manieren waarop de onderwijsarrangementen gelabeld zijn niet geheel of gedeeltelijk dezelfde inhoud schuilgaat. Dit zou een deel van de diversiteit kunnen verklaren. Verreweg de meeste arrangementen betreffen een onderwijseenheid die verplicht is voor alle studenten van de opleiding (42%) of een minor (35%).

De arrangementen zijn te thematiseren en te ordenen naar het aantal keren dat ze zijn genoemd. Dan blijkt dat verreweg de meeste arrangementen die zich specifiek richten op werken in de jeugdzorg gericht zijn op methodieken, jeugd algemeen, opvoedingsondersteuning, gezinsgericht werken, justitiële jeugdzorg en ontwikkelingspsychologie.⁹

Thema's onderwijsarrangementen	Hoe vaak genoemd?	In %
Methodiek	14	16,4
Jeugd algemeen	13	15,2
Opvoedingsondersteuning	13	15,2
Gezinsgericht werken	12	14,2
Justitiële jeugdzorg	11	12,9
Ontwikkelingspsychologie	7	8,2
Psychiatrie	3	3,5
Kindermishandeling	2	2,4
Diagnostiek	2	2,4
Ambulant	2	2,4
Multicultureel	2	2,4
Multi probleem	1	1,2
Voorlichting	1	1,2
Jeugd en onderwijs	1	1,2
Theorieën	1	1,2

Bron: *Opleiden voor de jeugdzorg vanuit hsoo-perspectief*, 2008

9. In de bijlagen van de onderzoeksrapportage *Opleiden voor de jeugdzorg vanuit hsoo-perspectief* is een overzicht opgenomen van alle 85 onderwijsarrangementen specifiek gericht op jeugdzorg. Tevens zijn de antwoorden op de open vragen 'Welke zijn de geldende opleidingscompetenties voor dit onderwijsarrangement?', 'welke literatuur wordt bij het onderwijsarrangement gebruikt' en 'welke bronnen afkomstig uit de jeugdzorg anders dan literatuur worden bij het onderwijsarrangement gebruikt?'

Diversiteit

Het thema multicultureel wordt slechts twee keer genoemd in de rij onderwijsarrangementen die zich specifiek richten op de jeugdzorg. Dat is opmerkelijk omdat ook volgens minister Rouvoet en (toenmalig) minister Vogelaar (zie de brief 'Diversiteit in het Jeugdbeleid' van juli 2008) een deel van de migrantenjongeren nog niet alle kansen krijgt om goed en gezond op te groeien. Migrantjongeren belanden bijvoorbeeld relatief vaker dan gemiddeld in de criminaliteit. Ook zijn zij oververtegenwoordigd in de jeugdzorg. Problemen in de opvoeding moeten vroegtijdig worden gesignaleerd en er moet beter zicht zijn op de effectiviteit van (preventieve) aanpakken en interventies voor deze kinderen en ouders.

Blijven opleidingen hier in gebreke? Dat is maar de vraag. Opleidingen zijn immers niet alleen voor jeugdzorg maar voor het gehele sociaal-agogische domein bezig met vragen rond diversiteit. Het kan dus goed zijn dat ze het thema om die reden niet hebben aangegeven bij de inventarisatie van leerarrangementen specifiek gericht op de jeugdzorg. Toch is tijdens een werkconferentie voor deelnemers aan het onderzoek diepgaand over dit thema gesproken. Wat vraagt het van de beginnende beroepsbeoefenaar in de jeugdzorg en hoe kan de opleiding hem hierop voorbereiden?

Opleidingen bleken zich bezig te houden met vragen als:

- Hoe leid je studenten op met zicht op diversiteit, vaardigheid en culturele sensitiviteit?
- Zijn ze in staat om als professional te werken met uiteenlopende culturele achtergronden?
- Hoe kun je omgaan met achterliggende morele dilemma's zoals waar de grenzen liggen in wat je mag zeggen over iemands cultuur?
- Wat is de rol van de eigen socialisatie en hoe kun je daar kritisch op reflecteren?

Conclusie was dat zowel autochtone als allochtone studenten zouden moeten beschikken over enkele interculturele competenties om te kunnen werken in de jeugdzorg:

- open minded
- cultureel sensitief
- in staat om verschillen in culturen ter discussie te stellen
- op de hoogte van de waarde van verschillende culturen
- en van de voor- en nadelen van de culturele bagage die je zelf mee kreeg
- werken op basis van gelijkwaardigheid: respect voor diversiteit

Die reeks moet nog verder worden uitgewerkt, bijvoorbeeld door allochtone oud-studenten te laten vertellen over hun ervaringen tijdens de opleiding en in het werkveld met de betekenis van hun culturele achtergrond in hun werk. Ook internationalisering kan helpen om studenten zicht te laten krijgen op de betekenis van culturele verschillen.

Uiteraard zijn er verschillen tussen de zes hso-opleidingen in wat er precies wordt aangeboden aan onderwijsarrangementen die specifiek gericht zijn op de jeugdzorg. In hoofdlijnen zien deze verschillen er als volgt uit:

	Genoemde arrangementen	Het meest genoemde thema	Op de tweede plaats
SPH	29	justitiële jeugdzorg	opvoedingsondersteuning
MWD	23	jeugd algemeen	gezinsgericht
PED	12	opvoedingsondersteuning/ methodieken	gezinsgericht werken, jeugdzorg algemeen, psychiatrie, justitiële jeugdzorg
CMV	7	methodieken	opvoedingsondersteuning
TP	2	ontwikkelingspsychologie/ voorlichting	nvt
CT	5	ontwikkelingspsychologie	diagnostiek/ gezinsgericht werken
master	7	jeugd algemeen	jeugd en onderwijs, diagnostiek, theorieën, methodieken

De jeugdzorg is te verdelen in drie gebieden:

- de gemeentelijke voorzieningen,
- de Bureaus Jeugdzorg en
- de geïndiceerde jeugdzorg.¹⁰

De genoemde onderwijsarrangementen richten zich het vaakst op al deze gebieden gezamenlijk. Waar het arrangement zich wel specifiek richt op één gebied is dat het vaakst op de Bureaus Jeugdzorg, daarna op de geïndiceerde jeugdzorg en het minst vaak op de gemeentelijke voorzieningen.

2.4 Trends

Bij de start van het deelproject Actualisering hbo zijn twee werkconferenties georganiseerd om te definiëren welke kwesties en trends er in de jeugdzorg spelen en in kaart te brengen wat dat voor de opleidingen betekent. Aanwezig waren vertegenwoordigers uit het hbo, lectoren en onderwijsontwikkelaars, die zelf ook onderdeel uitmaken van kennisontwikkeling op het terrein van de jeugdzorg. De uitkomsten zijn voorgelegd aan de MOgroep Jeugdzorg en aan de Nederlandse Vereniging voor Maatschappelijk Werkers (NVMW) en vervolgens aan de deelnemers aan het onderzoek. De hso-opleidingen die deelnamen aan het onderzoek is gevraagd in hoeverre zij de geformuleerde kwesties en trends herkennen en in hoeverre deze terugkomen in de genoemde onderwijsarrangementen.

10. Niels Zwikker en Harry Hens (2008) Jeugdzorg in kaart. Wettelijke kaders, voorzieningen, beroepen en functies in de jeugdzorg. Nederlands Jeugdinstituut (NJI)

Hsao-opleidingen zagen als belangrijke trends in het opleiden voor de jeugdzorg:

- Het aantal vragen aan de opleiding om specifiek te gaan opleiden voor de jeugdzorg neemt toe.
- De belangstelling voor de jeugdzorg onder jonge studenten neemt toe.
- De instroom van medewerkers uit de jeugdzorg met MBO-niveau neemt binnen de deeltijd-opleiding toe.
- De vraag om dual op te leiden voor de jeugdzorg neemt toe.

Daarnaast is de deelnemers aan het onderzoek gevraagd in welke mate de geformuleerde trends aan de orde komen in de genoemde onderwijsarrangementen die zich specifiek richten op de jeugdzorg. Onderstaande trends kwamen meestal wel aan bod in de onderwijsarrangementen:

- **Preventie en participatie**

Op basis van nieuwe wettelijke kaders krijgen preventie en maatschappelijke participatie meer aandacht dan voorheen. Dat vraagt van jeugdzorgwerkers een andere houding en aanpak: weg uit de instelling en dicht bij het gezin en in de wijk om de positie van cliënten versterken.

- **Verantwoorden en meten**

In de jeugdzorg moet verantwoording worden afgelegd over de werkwijze en de middelen. De resultaten beschrijven en meewerken aan het onderzoeken van de geboden hulp op effectiviteit: in de jeugdzorg is dat niet eenvoudig. Dat komt onder meer omdat ouders en professionals er samen voorstaan en ieder bijdraagt aan het resultaat.

- **De juiste aanpak voor elke doelgroep**

Om competent te kunnen omgaan met culturele diversiteit zullen de gangbare visies en methodieken kritisch bekeken moeten worden. Er moet op dit terrein nog veel ontwikkeld worden, maar de werker heeft die kennis direct al nodig. Het is lastig voor werkers om zelf steeds maatwerk te leveren en aansluiting te vinden bij het specifieke van iedere doelgroep en cultuur.

- **Draagkracht en complexiteit**

De vraagstukken waarvoor de jeugdzorg zich gesteld ziet, zijn zeer complex. De jeugdzorg heeft de aandacht van het publiek: de maatschappelijke verwachtingen zijn hooggespannen en misstanden worden breed uitgemeten. Die complexiteit gaat de professional vaak boven de krachten. Werkers die nog moeten groeien in hun vak, voelen de druk die dat oplevert.

- **Versnippering**

Verschillende ketens werken aan deelaspecten van jeugdproblematiek: jeugdzorg, jeugd-gezondheidszorg, jeugdwelzijn en onderwijs kennen eigen specialisten en processen en de communicatie is niet altijd goed. In het belang van de jeugdigen en ouders moet kennis worden gebundeld vanuit een generalistische invalshoek. In nieuwe voorzieningen (zoals het Centrum voor Jeugd en Gezin) wordt dit extra dwingend gevoeld.

- **Vraagsturing**

In de jeugdzorg is vraagsturing het dominante paradigma. Maar de diverse vormen van gedwongen hulpverlening (bijvoorbeeld vanuit het justitiële kader) beginnen niet vanuit vrijwilligheid. Tussen die uitersten zoekt de jeugdzorg naar nieuwe interventies, bijvoorbeeld in de vorm van outreachend werken.

- **Verwachtingen van het beroep**

Het werkveld van de jeugdzorg kent bij diverse instellingen een snelle doorstroom: werkers vertrekken al na enkele jaren naar een andere baan. De oorzaken daarvan zijn nog niet

duidelijk. Er zijn aanwijzingen dat de functie-inhoud niet aansluit bij de verwachtingen van de pas afgestudeerden. Bijvoorbeeld: in de praktijk van het werk is er een sterk accent op resultaatgericht werken en moet je alles wat je doet vastleggen. Dat overvalt beginnende werkers in de jeugdzorg en sluit onvoldoende aan bij het beeld van het beroep zoals ze zich dat tijdens de opleiding hadden gevormd.

Er waren ook drie trends die meestal niet aan bod kwamen in de genoemde onderwijsarrangementen. Mogelijk komen ze wel aan bod komen in algemenere onderwijsarrangementen.

- **Resultaten**

In de jeugdzorg kom je groepen tegen waarmee niet die resultaten zijn te behalen, waar je als werker in eerste instantie op gericht bent. Als het handhaven van de openbare orde en het ondersteunen van cliënten om escalatie te voorkomen het maximaal haalbare is, moet de werker zijn ideaalbeeld van oplossingsgericht hulpverleners bijstellen.

- **Onveiligheid**

Veranderingen in de aard van het werk maken dat de werker in de jeugdzorg te maken krijgt met agressie en bedreiging. De veiligheid van cliënten en van de professionals is dan in het geding, en dat in een setting waarin met compassie wordt gewerkt. De werker moet hier iets mee kunnen, anders dreigt uitstroom uit de sector of burn-out van medewerkers.

- **Ondernemerschap**

Veel hiergenoemde ontwikkelingen vereisen van de professional dat hij zich in het veld van de jeugdzorg als ondernemer opstelt. Dat vraagt eigen initiatieven, verder kijken dan de bestaande situatie, contacten leggen en nieuwe dingen uitproberen.

Veiligheid

Tijdens een werkconferentie voor deelnemers aan het onderzoek is het thema veiligheid verder uitgewerkt. Startpunt was de vraag, hoe het kan dat aan dit aspect lang niet altijd aandacht wordt besteed in de opleidingsarrangementen specifiek gericht op jeugdzorg. Afgestudeerden worden immers vaak verrast door wat ze aantreffen in het werkveld, die blijkt niet zo 'romantisch' te zijn als ze misschien wel hadden verwacht. Op welke wijze kunnen opleidingen studenten beter voorbereiden op wat ze in de praktijk gaan tegenkomen?

De deelnemers aan de werkconferentie herkenden zich niet allemaal in de lage score van het thema veiligheid uit het onderzoek. Er worden immers zelfverdedigingslessen en praktijk agressietrainingen gegeven en theorielessen over hoe agressie ontstaat en wat het met je doet. Aan de theorie wordt in de methodieklessen aandacht besteed. Ook *leren van grenzen* heeft binnen de opleiding een plaats. Aandacht voor agressie en onveiligheid zit verankerd in de hele opleiding en dat maakt het wellicht minder zichtbaar. Wel is het vaak moeilijk te bepalen wanneer hieraan in de opleiding aandacht moet worden besteed: als het te vroeg gebeurt, heeft dat wellicht een afschrikkende werking. Toch is het nodig om voldoende aandacht te geven aan het thema veiligheid, zo onderschrijven de deelnemers: studenten komen te werken in onveilige omstandigheden en hebben dit zelf vaak niet eens door; het ontbreekt hen aan voldoende kennis en besef. Als studenten echt beseffen hoe ingrijpend een bepaald beleid is voor de betreffende cliënt kunnen ze leren daarop te anticiperen en staan ze als hulpverlener sterker in hun schoenen. Opleidingen moeten hen voorbereiden en werkgevers zouden hierop voort moeten borduren in de praktijk.

Competenties

Volgens onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut zal het handelen van hbo-professionals in de jeugdzorg, meer dan nu het geval is, moeten voldoen aan de volgende kenmerken:

vraaggericht, probleemgericht, kansgericht, contextgericht, gebiedsgericht, integraal, maatschappelijk gericht, resultaatgericht en transparant.¹¹

Hoe belangrijk zijn deze kenmerken voor de toekomstige beroepshouding van professionals in de jeugdzorg? Aan respondenten is gevraagd de kenmerken een cijfer tussen 0 (onbelangrijk) en 10 (uiterst belangrijk) te geven. Alle kenmerken scoorden tussen de 8+ en de 7-. In volgorde van belangrijkheid, waarbij het eerstgenoemde kenmerk als het meest belangrijk werd beoordeeld, levert dat het volgende beeld op:

Kenmerk	Mogelijke competenties
Vraaggericht	Signaleren en analyseren van de expliciete vraag en de impliciete behoeften, inleven, vertalen naar aanbod, doelstellen en realiseren.
Contextgericht	Breed perspectief, inclusief denken, reflectie op cliënt in zijn omgeving, visievorming.
Kansgericht	Signaleren en analyseren van kansen en mogelijkheden, stimuleren en ondersteunen van initiatieven, netwerkvorming.
Integraal	Ruimte bieden aan andere perspectieven, samenwerken en sensitief voor andere perspectieven.
Transparant	Verantwoording afleggen aan verschillende partijen, reflectie op eigen handelen, switchen/schakelen/vertalen tussen niveaus en perspectieven (kinderen/ ouders/ eigen beroepsgroep/andere professionals/ managers/opdrachtgevers) verschillende 'talen' spreken, eigen handelingsruimte bewaken, competentieontwikkeling.
Probleemgericht	Signaleren en analyseren van problemen en hulpbehoefte, inleven, handelend optreden, legitimeren.
Maatschappelijk gericht	Keuze maken (urgentie en belang), reflectie, visievorming, schakelen (praktijkbeleid, onderzoek, ontwikkeling), omgaan met spanning tussen verschillende aspecten van het handelen.
Resultaatgericht	Concrete doelen stellen, projectmanagement (plannen, begoten, organiseren enzovoort), kostenbewustzijn, concrete resultaten laten zien (als deel van het proces)
Gebiedsgericht	Outreaching werken, sensitief, vertrouwensrelatie opbouwen, zichtbaar zijn, presentiebenadering

2.5 Welke opleidingsroute?

Volgens respondenten aan het onderzoek krijgen studenten die willen worden opgeleid voor de jeugdzorg veelal het advies om de beroepspraktijkvorming af te leggen binnen de jeugdzorg, het afstudeeronderzoek te doen rondom een thema dat speelt in de jeugdzorg en een minor te volgen gericht op de jeugdzorg. Verder kunnen studenten zich specialiseren door het volgen van keuzeonderwijs gericht op de jeugdzorg.

Zo'n advies kent haken en ogen. Niet alle opleidingen bieden minoren of keuzeonderdelen die zich specifiek richten op de jeugdzorg. De inhoud van de minoren verschilt per opleiding en dat geldt ook voor de lengte van de beroepspraktijkvorming. Dat maakt dat niet alle studenten die de geadviseerde opleidingsroute volgen even intensief wordt opgeleid voor de jeugdzorg. Het advies biedt dus geen houvast om gekwantificeerde kennis van de jeugdzorg te garanderen aan werkgevers.

Er ontbreekt echte sturing in de opleidingsroute. Daar wordt wel aan gewerkt: in vervolg op

11. Vliet, van K., Boonstra, N. & R. Rijkschroeff (2007). Welzijnswerk is een vak. Naar een landelijk programma professionalisering welzijnswerk. Utrecht: Verwey- Jonker Instituut

*Vele takken, één stam*¹² heeft het hso afgesproken voor de jeugdzorg een transparant uitstroomprofiel te ontwikkelen. In die lijn is tijdens de werkconferentie voor deelnemers aan het onderzoek gesproken over het creëren van een herkenbaar en transparant opleidingsaanbod op het terrein van de jeugdzorg.

Het opnieuw labelen van de reeds aangeboden opleidingsarrangementen kan een deel van de diversiteit wellicht al oplossen. Ook het gezamenlijk aanbieden van minoren of uitstroomprofielen kan leiden tot meer transparantie. Opleidingen in een regio zouden zich kunnen inzetten voor herkenbaarheid naar de werkgevers in die regio, zodat die zicht krijgen op de verschillen en overeenkomsten tussen de studenten van de diverse opleidingen die bij hen aankloppen voor beroepspraktijkvorming of een eerste baan in de jeugdzorg.

2.6 Hoe worden opleidingen actueel gehouden?

Hoe komen de opleidingen aan de inhoudelijke kennis om actueel te blijven? Uit het onderzoek blijkt dat de verschillende opleidingen al veel samenwerken met het werkveld: werkgevers zitten in werkveldadviescommissies, opleidingen verwerven plaatsen en voeren overleg over beroepspraktijkvorming, ze scholen begeleiders van beroepspraktijkvorming in het werkveld, er zijn afstudeerprojecten in opdracht van het werkveld, externe assessoren enzovoort.

Daarnaast worden er contacten onderhouden met alumni, doen lectoraten onderzoek in samenwerking met het werkveld en geven medewerkers uit de jeugdzorg gastcolleges.

Er zijn plannen voor stages van docenten in de jeugdzorg.

De contacten tussen de opleidingen en het werkveld in de jeugdzorg zijn zeer divers en verlopen op verschillende manieren: via convenanten, via een beroepenveldcommissie/ expertisegroep, via beroepspraktijkvormingplaatsen, onderzoekstrajecten en projecten, via scholingstrajecten, duale opleidingstrajecten, het gezamenlijk ontwikkelen van minoren en via deskundigheidsbevordering voor de medewerkers van de hogeschool.

Om deze bronnen optimaal te gebruiken bij het actueel houden van de opleiding maken sommige opleidingen procedureafspraken met het regionale werkveld. Een voorbeeld uit het veld:

‘Er is een expertgroep op tactisch niveau van instellingen. De experts zoeken, op verzoek van de opleiding, naar geschikte kandidaten binnen de instelling. Nieuwe onderwijsontwikkelingen worden in de expertgroep en/of via contacten vanuit die groep geboren en vervolgens voorgelegd aan/ besproken met deskundigen uit het werkveld. Ruim 40 procent van de leden van de expertgroep is verbonden aan een instelling voor jeugdzorg in de regio. In specifieke studieonderdelen is de samenwerking met jeugdzorginstellingen intensiever of intensiever geweest. Ook is het lectoraat Jeugd en Opvoeding op verschillende manieren betrokken bij de verschillende studieonderdelen. Ook zijn alumni uit diverse instellingen betrokken bij de ontwikkeling van studieonderdelen in de afgelopen drie schooljaren.’

Alumni

Het onderhouden van contact met alumni is een van de vereisten voor de accreditatie van opleidingen. Informatie van alumni wordt echter nog te weinig structureel gebruikt om het onderwijs te verbeteren of te vernieuwen. Ook tijdens de werkconferentie voor opleidingen bleek dat een groot deel van de opleidingen weinig structurele contacten heeft met alumni.

12. Sectorraad Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs (2008) *Vele takken, één stam*. Kader voor de hogere sociaal-agogische opleidingen.

De contacten zijn vaak incidenteel, waarbij alumni gevraagd worden voor een workshop of gastles. De relatie met alumni komt vaak tot stand vanuit het belang van de hogeschool, voor de alumni zelf voegt het niet echt iets toe. Het idee om alumni die in de jeugdzorg werkzaam zijn te blijven volgen, wordt wel als erg nuttig gezien. Ook de alumni zelf zouden hier baat bij hebben: door reflectiemomenten in te bouwen kunnen ze aangeven waar ze in de praktijk tegenaan lopen.

Enkele opleidingen hebben good practices op dit terrein:

- Verbetervoorstellen vanuit alumni en werkveldhearing worden doorgesproken op docentniveau.
- In een rapportage worden in grote lijnen de geluiden van alumni beschreven en deze informatie wordt vervolgens gebruikt voor bijstelling van het curriculum.
- Enkele oud-studenten maken deel uit van een 'resonansgroep' waarin programmaonderdelen kritisch worden besproken.

Uit geregistreerde ervaringen van alumni blijkt dat ze zowel in de relatie met cliënten als met de organisatie problemen ondervinden:

- **Problemen met cliënten**
 - de problematiek wordt steeds complexer,
 - er wordt veel meer in een gedwongen kader gewerkt dan in de opleiding aan bod kwam,
 - cliënten zijn mondiger en veeleisender en vertonen tekenen van consumentisme,
 - agressie komt steeds vaker voor.
- **Problemen met de organisatie van de jeugdzorg**
 - bureaucratisering,
 - juridisering,
 - verzakelijking,
 - vergaande protocollering,
 - problemen in de ketensamenwerking,
 - verloop onder het personeel,
 - laag salaris,
 - incompetent management.

Lectoraten

Bij veel hogescholen vindt via lectoraten praktijkgericht onderzoek plaats naar ontwikkelingen in de jeugdzorg. Een compleet overzicht van deze lectoraten ontbreekt helaas: ook op de site van het Forum voor Praktijkgericht Onderzoek¹³ ontbreekt een netwerk van lectoren die op het domein jeugdzorg actief zijn.

Uit het onderzoek blijkt dat in sommige gevallen het lectoraat verantwoordelijk is voor de ontwikkeling en de inhoud van minoren en masteropleidingen. Ook bachelorstudenten worden betrokken bij het onderzoek dat aan het lectoraat plaatsvindt. De ontwikkeling van de lectoraten zal nog verder vorm moeten krijgen, met name als het gaat om de inbedding van de onderzoeksresultaten in het onderwijs.

Enkele opleidingen vulden good practices op dit terrein in op de vragenlijst:

- *'Het lectoraat is actief betrokken geweest bij de ontwikkeling van de master. De keuze voor het praktijkverbeteringsproject als rode draad van de masteropleiding is op basis van deze inbreng tot stand gekomen. Verder is het lectoraat het boegbeeld van de opleiding en is de lector eindverantwoordelijk voor de inhoud.'*

13. www.lectoren.nl

- *'Onderzoek naar dialooggericht handelen in de jeugdzorg heeft geleid tot methodiekinnovatie en dat is een vast onderdeel geworden van het onderwijsprogramma in het derde jaar.'*
- *'Docenten nemen deel aan een kenniskring en worden bijgeschoold op het vlak van onderzoeksvaardigheden. De onderzoeken waarbij zij in de kenniskring betrokken zijn, gebruiken zij als input voor hun lessen.'*

Medewerkers

Eén op de drie personeelsleden aan het hso (32 procent) heeft ervaring in de jeugdzorg. Slechts 9 procent is ook momenteel werkzaam in de jeugdzorg. Deze twee percentages zijn schattingen van de respondenten aan het onderzoek, die daarbij ook stellen dat de ontwikkelingen in de jeugdzorg gevolgen moeten hebben voor de deskundigheidsbevordering van docenten. Docenten zouden meer kennis moet nemen van recente ontwikkelingen in het werkveld. Hiervoor worden enkele suggesties gedaan:

- stage lopen in de jeugdzorg en beroepsleerplaatsen,
- participeren in onderzoek van lectoraten in samenwerking met het werkveld,
- bijscholing, onder meer in actuele methodieken,
- participeren in bij- en nascholingstrajecten voor professionals in de jeugdzorg.

Tijdens de werkconferentie kwam naar voren dat hogeschoolmedewerkers die eerder werkzaam waren in de jeugdzorg niet meer terug willen. Dat is een droevige conclusie: het maakt het gat tussen de opleiding en het werkveld groter. Beleidsmatig wordt al voor docentstages gepleit, hier komt in de praktijk echter weinig van terecht.

Vorbereiding op de beroepspraktijk

Tijdens de werkconferentie voor opleidingen is gesproken over de vraag hoe de student beter voorbereid kan worden op de beroepspraktijk, zodat verwachtingen meer overeenstemmen met de werkelijkheid en uitval zo veel mogelijk wordt voorkomen. Duidelijk werd dat er eerder in de opleiding voldoende praktijk moet komen, zodat studenten er niet pas tijdens de beroepspraktijkvorming achter komen dat ze niet in de jeugdzorg willen werken. Studenten hebben een te romantisch beeld van de werkelijkheid. Dat de beroepspraktijkvorming tegenvalt, is niet goed voor de student en niet goed voor de contacten die de hogeschool met het werkveld onderhoudt. Wel is het zinnig om van tevoren met de beroepspraktijkvormingplaats af te spreken de stagiaire niet in (te) complexe situaties te laten werken, waar hij of zij nog niet klaar voor is.

Verder moet er worden geluisterd naar jonge professionals in de jeugdzorg in hun eerste werkjaar. Ze hebben bij aanvang hoge verwachtingen, er worden hoge eisen aan ze gesteld (veel verantwoordelijkheid en een hoge caseload). Het zou volgens deelnemers aan de werkconferentie goed zijn als de overstap van onderwijs naar werkveld gemakkelijker verloopt. Zo zou het vierde jaar uitgesmeerd kunnen worden over twee deeltijdjaren, om zodoende praktijkgericht te kunnen werken terwijl toch de benodigde theorie wordt overgebracht. Juist in de overgangsfase tussen studie en werk moeten opleidingen en werkveld nauw samenwerken.

Kloof tussen onderwijs en jeugdzorg overbruggen

Uit het onderzoek komen verschillende ideeën om de kloof tussen het hoger onderwijs en de jeugdzorg te overbruggen:

- Laat studenten kennis maken met werkgevers en werknemers in de jeugdzorg. Een aanwezige merkte op: *'Ik heb met een eerstejaars achter het glas bij de crisisopvang gezeten. Dat roept al veel op. Het is belangrijk dat studenten niet alleen droogtrainen, maar ook zien wat er in de praktijk gebeurt.'*

- Ontwikkel vormen van samenwerking tussen hogescholen en instellingen voor jeugdzorg rond het versterken van 'werkplekleren' in de opleiding.
- Breng het nascholingsaanbod gezamenlijk in kaart en stimuleer goed inhoudelijk post-hbo onderwijs voor de jeugdzorg.
- Creëer stageplaatsen in de jeugdzorg voor docenten en omgekeerd voor medewerkers uit de jeugdzorg in het onderwijs; organiseer uitwisseling van docent en werknemers uit de jeugdzorg door het geven van lezingen en workshops bij elkaar.
- Organiseer debatten over de jeugdzorg door studenten in samenwerking met docenten en professionals uit de jeugdzorg.
- Creëer opdrachten in de opleiding die bijdragen tot schakelen tussen opleiding en beroepspraktijk.
- Nodig werkers in de jeugdzorg uit om als gastdocent over hun werk te vertellen aan studenten.
- Vul minoren deels in met praktijkopdrachten.
- Richt beroepsleerplaatsen jeugdzorg in waar studenten samen met docenten en professionals in de praktijk werken; door middel van het aansluiten van een kenniskring (lectoraat) aan een dergelijke beroepsleerplaats kan via praktijkgericht onderzoek aan beroepsinnovatie worden gewerkt.
- Organiseer supervisie door werkveld/organisatie bij studenten.
- Laat iemand uit het werkveld als tutor fungeren voor studenten.
- Of laat cliënten in de les komen.

2.7 Welke rol spelen de opleidingen in 'een leven lang leren'?

Hogescholen leiden studenten in de initiële opleiding zowel generiek als binnen bepaalde werkcontexten op, zodat studenten startbekwaam aan hun eerste baan beginnen en daarnaast voldoende ontwikkelingsmogelijkheden in het sociaal-agogische werkveld hebben. Maar er gebeurt ook al veel in het opleiden van professionals ná de initiële opleidingen. Zo bieden hogescholen ook *training on the job* aan professionals die al werkzaam zijn in de jeugdzorg. Hoeveel professionals hiervan gebruik maken is niet duidelijk, doordat veel respondenten aan het onderzoek deze vraag niet hebben ingevuld. Naar schatting gaat het om ruim 3.000 professionals in de schooljaren 2004-2005 tot 2007-2008. Het vaakst maken zij gebruik van post-hbo contractonderwijs, maar ze volgen ook regulier onderwijs en contractactiviteiten op hbo-niveau. Absoluut gezien is het aantal professionals dat ingeschreven staat bij een masteropleiding nog niet zo groot en is ook het aantal aangeboden masteropleidingen nog niet groot. Maar dat kan komen doordat deze opleidingen tijdens het onderzoek (nog) niet waren bekostigd.

De professionalisering van de sector zou gebaat zijn bij een hoogwaardig postinitieel aanbod, zodat professionals zich met beroepsgerichte mastertrajecten en een breed erkend cursusaanbod kunnen blijven bijscholen. Tijdens de werkconferentie is gevraagd hoe het hsa hieraan optimaal kan bijdragen. Er werden twee doelgroepen voor nascholing genoemd:

1. De pas afgestudeerde die vragen heeft over het nemen van verantwoordelijkheid en het aanbrengen van structuur in het werk. Ook het omgaan met moeilijke groepen, zoals multiprobleemgezinnen, speelt hierbij een rol.
2. Werknemers die drie tot vijf jaar werkzaam zijn in de jeugdzorg en op zoek zijn naar kennis van nieuwe ontwikkelingen, theorieën en methoden.

Het is belangrijk om werkgevers te betrekken bij de programmering van de bij- en nascholingstrajecten, zodat trends in het werkveld een plaats te krijgen in het onderwijs. Maar ook werk-

nemers moeten mede bepalen welke scholing ze krijgen. Werknemers uit de jeugdzorg zouden bijvoorbeeld deel kunnen nemen aan hbo-minoren.

Er zou een relevant aanbod aan onderwerpen voor scholing en training moeten worden geformuleerd in samenwerking tussen verschillende partijen zoals werkgevers, beroepsverenigingen, instellingen en opleidingen. Het gaat om de verbinding tussen landelijke kaders en regionale en lokale initiatieven. Het inrichten van platforms voor gesprek wordt door opleidingen als zinvol gezien.

2.8 Wat zijn de plannen voor de toekomst?

Opleidingen geven aan dat er al heel veel gebeurt vanuit hso opleidingen ten behoeve van de jeugdzorg, zoals de recent ontwikkelde minoren en masteropleidingen. Gevraagd naar de plannen voor de toekomst noemden de opleidingen vaak de ontwikkeling van lectoraten. Opleidingen gaan nauwer samenwerken met lectoraten om de inhoud van de opleiding te actualiseren. Ook zullen lectoraten (nog) vaker met regionale jeugdzorginstellingen samenwerken op het terrein van onderzoek. De tendens is dat opleidingen in het curriculum meer aandacht gaan besteden aan de jeugdzorg, een enkeling noemt hier het ontwikkelen van een Uitstroomprofiel Jeugdzorg. Ook geven de opleidingen aan dat ze in de toekomst vaker gaan opleiden volgens specifieke wensen.

2.9 De startbekwame junior professional

De hogere sociaal-agogische bacheloropleidingen leveren veel studenten af die in de jeugdzorg gaan werken. Deze studenten hebben brede sociaal-agogische kennis nodig, maar moeten ook voldoende bekwaam zijn om specifiek binnen de jeugdzorg te kunnen werken. Uit het onderzoek is duidelijk geworden wat de opleidingen momenteel aan onderwijsarrangementen bieden gericht op de jeugdzorg, welke methodieken en kennisgebieden deel uitmaken van het huidige curriculum, aan welke competenties aandacht wordt besteed en in hoeverre er in de opleidingen wordt ingegaan op de dilemma's die spelen in de jeugdzorg.

Op basis van die informatie zijn opleiders aan het hso tijdens de werkconferentie op zoek gegaan naar de kenmerken van de toekomstige professional die in de jeugdzorg gaat werken. Die zoektocht is niet uitputtend, maar geeft wel richting.

De startbekwame professional:

- **bezit inhoudelijke kennis...**

Kennis wordt de student aangeleerd in zowel het generieke als specifieke deel van de opleiding. Daarbij is volgens de opleidingen zelf extra aandacht nodig voor:

- specifieke kennis van jeugdzorgproblematiek;
- de keuze voor het gebruik van een bepaalde methodieken verantwoorden: waarom doe je wat je doet?
- het bepalen van grenzen en omgaan met morele dilemma's

Delen van die kennis en vaardigheden die specifiek zijn voor de jeugdzorg, andere moeten in het generieke deel van de opleiding voldoende aandacht krijgen. Dat laatste geldt zeker voor de benodigde onderzoeksvaardigheden.

- **bezit talent om in de jeugdzorg te werken...**

Opleidingen zouden moeten uitgaan van de talenten van studenten om te bepalen welke werksituatie geschikt voor hen is. Door al vroeg in de opleiding talenten te benoemen kan het onderwijspakket van de student hierop aangepast worden. Samen met de praktijk

kunnen dan ook context specifieke keuzemodulen ontwikkeld worden die bij dit talent aansluiten.

Wellicht moeten studenten die niet capabel lijken voor de jeugdzorg worden afgeraden zich hier verder in te ontwikkelen. Voor het bepalen van deze capabiliteit zou een test kunnen worden gebruikt die de student moet afleggen bij het verder specialiseren in de jeugdzorg.

- **kan op juniorniveau functioneren...**

Opleidingen verwachten dat hun pas afgestudeerde studenten niet meteen in zeer complexe situaties worden ingezet. De bekwaamheid daartoe is immers moeilijk in het reguliere onderwijs aan te leren. Studenten moeten duidelijk weten waartoe ze opgeleid zijn en welke taken zij dienen te beheersen in hun eerste baan. Als dit ook voor werkgevers duidelijk is, zijn de verwachtingen goed gesteld.

Hoewel alle studenten hetzelfde diploma ontvangen is er altijd verschil in startbekwaamheid, bijvoorbeeld door leeftijd, eerdere werkervaring of door vooropleiding. Toch vraagt de leeftijd en ervaring van beginnende professionals veelal om een juniorfunctie. Opleidingen zouden dan ook met werkgevers willen praten over de invoer van een junior/seniorsysteem. Om studenten het eerste werkjaar wat meer houvast te geven wordt het idee geopperd om na het derde jaar (beroepspraktijkvorming) het vervolg van de opleiding in twee duale jaren te laten verlopen (vierde en vijfde jaar). Dit zou in samenwerking met het werkveld opgezet dienen te worden.

- **en bewandelt een loopbaanpad...**

Op de werkvloer gaat het leren door: na een aantal jaren bezit de professional pas alle competenties en kennis die hij nodig heeft. Met werkgevers moeten afspraken worden gemaakt over wat er na de bachelor op de werkvloer nog wordt geleerd. Tijdens de opleiding ligt de primaire verantwoordelijkheid bij de hogeschool en tijdens het werk ligt deze bij de werkgever. In de overgangsfase van studie naar werk is samenwerking tussen opleidingen en werkgevers van belang.

In de praktijk wordt praktische kennis en ervaring opgedaan en worden competenties verder ontwikkeld. In een bij- en nascholingstraject wordt kennis up to date gehouden en verder ontwikkeld.

2.10 Conclusie

Het hso biedt momenteel al heel veel aan studenten die aan de slag willen in de jeugdzorg. Bovendien zijn er veel initiatieven om dat aanbod actueel te houden in samenspraak met het werkveld. Het ontwikkelde Uitstroomprofiel Jeugdzorg is daar een belangrijke stap in. De contacten tussen werkveld en opleidingen kunnen nog op verschillende manieren worden verbeterd, zowel rond het initiële als het postinitiële onderwijsaanbod.

3. Wat vraag het werkveld?

Wat moeten opleidingen doen om hun aanbod dat zich specifiek richt op de beroepscontext jeugdzorg te actualiseren? Om die vraag te beantwoorden moeten we eerst weten wat het werkveld wil. En om die wens op tafel te krijgen zijn er drie rondetafelsessies georganiseerd: één voor werkgevers uit de jeugdzorg en twee voor werknemers, ex-werknemers en beroepsverenigingen in de jeugdzorg.¹⁴ Daar is verdiepend gesproken over wat hogere beroepsopleidingen initieel en postinitieel zouden moeten aanbieden om aan te sluiten bij ontwikkelingen in de jeugdzorg. Het resultaat daarvan vindt u in dit hoofdstuk. We beginnen echter met een algemeen overzicht van ontwikkelingen in de jeugdzorg.

3.1 Ontwikkelingen in de jeugdzorg

Ontwikkelingen en trends in de jeugdzorg hebben gevolgen voor het werk van jeugdzorgwerkers én voor het opleiden van jeugdzorgwerkers. Movisie heeft zes trends en ontwikkelingen beschreven die gebaseerd zijn op de publicatie van ZonMw, *Maatschappelijke Opgaven Jeugd: trends, uitdagingen en onderzoeksvragen* (ZonMw, 2007). Een uitwerking van deze trends is te na lezen op de website van het NJi onder het dossier Professionalisering in de Jeugdzorg.¹⁵

- A. Ontwikkeling en opvoeding
- B. Gezondheid en leefstijl
- C. Jongeren en de samenleving
- D. Effectieve zorg
- E. Rechten en belangen
- F. Mediawijsheid

3.2 Wat willen werkgevers?

Werkgevers in de jeugdzorg spraken tijdens de rondetafelsessie over de inhoud en opzet van de hsaio-bachelor, over leven lang leren en over de samenwerking met hogescholen.

Samenwerking met hogescholen op dit moment

Werkgevers en hogescholen werken op zeer veel vlakken samen. De meeste contacten hebben werkgevers met hogescholen over de beroepspraktijkvormingplaatsen. Maar daarnaast zijn ze betrokken bij de ontwikkeling van modules, werken ze samen aan onderzoek, baangaranties, verzorgen ze gastcolleges, hebben ze zitting in werkveldadvies raden en organiseren ze samen banenmarkten en visiedagen. Twee werkgevers bleken docenten van de hogeschool uit te nodigen om binnen de organisatie actuele ervaring op te doen, waarvan één zelfs docentstages op alle niveaus en in alle functies aanbiedt.

Veel contacten gaan over het aanbieden van beroepspraktijkvormingplaatsen, dat spreekt voor zichzelf. De samenwerkingsverbanden daarbuiten lijken niet altijd structureel van aard te zijn. Er zijn wel plannen om deze contacten uit te breiden, beter te onderbouwen en ook langere termijnafspraken aan te gaan. Hier liggen aanknopingspunten om met de hogescholen verder te praten.

14. Er is gestreefd naar het organiseren van een vierde rondetafelsessie voor cliënten uit de jeugdzorg in samenwerking met het Landelijk Cliënten Forum Jeugdzorg (LCJF), maar die heeft geen doorgang gevonden. Wel is gebruik gemaakt van notulen van het LCFJ van een gesprek met (ex)cliënten over professionalisering van de jeugdzorg.

15. Onder voorbehoud van definitieve vaststelling.

Interne opleidingen

In het werkveld worden veel interne opleidingen aangeboden. Soms is dat omdat de kennis van de afgestudeerden van de bacheloropleiding tekort schiet. Dit betreft vooral de bekendheid met alle ketenpartners in de jeugdzorg. Er zijn echter ook zaken die pas na de bacheloropleiding geleerd kunnen worden en zaken die voortdurend moeten blijven ontwikkeld, zoals goede gesprekstechnieken om te praten met kinderen. Dit blijft altijd een aandachtspunt: zelfs ervaren medewerkers willen hier regelmatig een opfriscursus in volgen.

Er is een duidelijke vraag naar een inventarisatie van wat werkgevers in de jeugdzorg aanbieden op het terrein van *training on the job*. Hogescholen kunnen dit overzicht gebruiken om te bekijken welke cursussen generiek, deels specifiek of geheel specifiek zijn en beslissen wat zij in de bachelor aanbieden. Ook is het voor werkgevers dan duidelijk wat er een plaats moet krijgen in hun eigen nascholingsaanbod.

Volledigheidshalve wordt hier verwezen naar het deelproject *Ontwikkeling databank na- en bijscholing* dat binnen het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg wordt uitgevoerd door het Nederlands Jeugdinstituut in samenwerking met de MOgroep Jeugdzorg. Het doel van dit deelproject is het bieden van een overzicht van op kwaliteit beoordeelde cursussen en trainingen voor beroepskrachten in de jeugdzorg.

De inhoud van de bacheloropleidingen

Volgens de werkgevers moeten de opleidingen meer aandacht besteden aan:

- sociale vaardigheidstrainingen,
- zelfreflecterend vermogen,
- effecten van interventies,
- onderzoek doen en op basis hiervan adviseren,
- werkveldoriëntatie (in het eerste jaar),
- basiscompetenties voor de jeugdzorg (eveneens al in het eerste jaar),
- methodiekontwikkeling,
- kort en bondig schrijven en algemene ontwikkeling,
- ondernemerschap.

Werkgevers merken op dat niet alles wat zij belangrijk vinden in de bacheloropleiding gestopt kan worden: ook postinitieel onderwijs is belangrijk. Sommige zaken moeten ervaren worden in de praktijk, zoals de vraag welke rol je als jeugdzorgwerker inneemt in verschillende situaties en de valkuil 'ik weet wat goed voor jou is'.

De opzet van de bacheloropleidingen

Werkgevers zouden gezamenlijk een programma van eisen willen ontwikkelen waarin ze kenbaar maken wat afgestudeerden van de bacheloropleiding in de jeugdzorg zouden moeten kunnen en kennen. Opleidingen kunnen dan zelf bekijken hoe ze aan dit programma tegemoet komen door bijvoorbeeld een Uitstroomprofiel Jeugdzorg aan te bieden aan hun studenten. Het gaat hierbij niet om het opleiden voor specifieke takken binnen de jeugdzorg, maar om kennis en competenties die voor de hele jeugdzorg van belang zijn.¹⁶

16. Door de deelname van werkgevers aan het ontwikkelen van het Uitstroomprofiel Jeugdzorg heeft de ontwikkeling van een programma van eisen inmiddels invulling gekregen.

De werkgevers zouden graag zien dat de opleidingen anders gestructureerd worden. Zij willen dat studenten een basisaantekening jeugdzorg op hun diploma krijgen. Dit biedt ook kansen voor het bieden van scholing aan de eigen medewerkers aan het hbo. Voor werkgevers is het van belang dat er opleidingscompetenties worden benoemd, na de bacheloropleiding gaan werknemers (samen met werkgevers) verder met het ontwikkelen van deze competenties. De deelnemende werkgevers geven aan mee te willen werken aan het actueel houden van de opleidingen. Zo ontstaat er een cyclus die voor beide partijen wenselijk is. Hierbij geven ze aan dat ook de samenwerking met de beroepsverenigingen kan worden versterkt. Dit zou ook een belangrijke speler moeten zijn in het actueel houden van de opleidingen. Enkele werkgevers vonden dat de werkgever een grotere rol moet krijgen bij de beoordeling van stagiaires. Er moet integraal beoordeeld worden hoe iemand functioneert binnen de organisatie. Enkele andere aanwezigen opperden het idee om na de bacheloropleiding een vakbekwaamheidopleiding van één of enkele jaren verplicht te maken. Hierbij is het veld aandeelhouder, zoals dit ook bij coschappen in ziekenhuizen het geval is. Als studenten tijdens dit gedeelte van hun opleiding afvallen, maken ze geen kans meer om te komen werken in de jeugdzorg.

Parttime opleiden

Het werkveld wil samen met opleidingen meedenken over op welke wijze dualiteit kan worden verbeterd. Werkgevers verwachten bij het stimuleren en verbeteren van duale opleidingen meer mannen tussen de 25 en 35 jaar aan te trekken, met name Justitiële Jeugd Inrichtingen hebben een grote behoefte aan jeugdzorgwerkers uit deze groep.

Talenten

Werkgevers zagen wel wat in intensieve begeleiding van 'talenten' vanaf de start van de opleiding, een gedachte die tijdens de werkconferentie voor opleidingen was geopperd. Dit zijn *high potentials* die je in de jeugdzorg te pakken wil krijgen. Hierover zouden werkgevers met hogescholen afspraken kunnen maken. Je moet er volgens de werkgevers gevoel voor hebben om in de jeugdzorg te gaan werken en je moet in ieder geval getalenteerd worden. Ambitie is volgens enkele aanwezigen veel belangrijker dan talent. Wel moet je persoonlijkheid passen bij het werken in de jeugdzorg.

3.3 Wat willen werknemers?

Met werknemers, ex-werknemers en beroepsverenigingen die deelnamen aan twee rondetafelsessies is onder meer gesproken over beroepsontwikkeling, de inhoud van de hbo bacheloropleidingen, leven lang leren, en het alumnibeleid van hogescholen.

Beroepsontwikkeling

Volgens de werknemers is er de laatste jaren in de jeugdzorg veel veranderd. De cliënten zijn hetzelfde gebleven, maar de problematiek is zwaarder geworden. Angst en wantrouwen overheersen nu, zeker naar aanleiding van de zaak Savanna. Ook waren vroeger de teams kleiner en was de begeleiding beter. Je leerde in het team door mee te lopen met ervaren werkers. Instellingen hebben nu een grotere omvang met een hogere caseload en weinig begeleiding op de werkplek. Ook opleidingen zijn meer geïnstitutionaliseerd. Gemist wordt supervisie in de eerste twee jaar na het afstuderen, waarbij je kunt reflecteren op je handelen. Bij sommige organisaties wordt gewerkt met startersteams die ondersteuning krijgen van coaches en mentoren en die met een lagere caseload starten.

Waar lopen beginnende beroepsbeoefenaren tegen aan als ze aantreden in de jeugdzorg?

- Ze komen soms terecht in een te zware functie. Als pas afgestudeerde moet je niet meteen in de gezinsvoogdij gaan werken: dat is te zwaar. Afgestudeerden die dat toch doen, knappen vaak meteen af op het vak jeugdzorgwerker. Door eerst te gaan werken bij de jeugdhulpverlening (de voordeur van de gezinsvoogdij), met minder verantwoordelijkheden, groeit de starter geleidelijk toe naar een zwaardere functie.
- Ze kunnen moeilijk omgaan met de collectieve verantwoordelijkheid in de gezinsvoogdij: pas afgestudeerden nemen en voelen te veel verantwoordelijkheid.
- Starters krijgen weinig ondersteuning van bijvoorbeeld seniorberoepskrachten.
- Positionering: beginnende beroepsbeoefenaren hebben er moeite mee om zichzelf te positioneren in hun diverse rollen. Vooral met de gezagspositie kunnen ze niet uit de voeten. Ook het houden van regie vinden ze moeilijk.
- Het niveau van de jeugdigen met wie ze te maken krijgen is lager dan verwacht.
- Beginnende beroepsbeoefenaren hebben vaak geen realistisch beroepsbeeld. Het zijn 'mens-redders' en in de praktijk komen ze erachter dat ze niet alle problemen kunnen oplossen.
- Confrontatie met agressie en onveiligheid: jeugdzorgwerkers worden niet altijd met open armen ontvangen door cliënten.
- Werken met regels en protocollen valt niet altijd mee.
- Er zijn niet veel doorgroeimogelijkheden anders dan als leidinggevende.
- Er is gebrekkig management dat veel veranderingen doorvoert.

In gezamenlijkheid kwamen de werknemers tijdens een rondetafel sessie tot een voorstel van een goed leertraject na de bachelor opleiding:

- een goed coachingstraject,
- niet meteen een volle caseload,
- een tijdje meelopen met ervaren werkers,
- functiegerichte scholing,
- de kans krijgen voor reflectie en oefening.

Volgens de deelnemende werknemers zou er een overeengekomen leertraject moeten starten na de initiële opleiding, zoals dat bijvoorbeeld bij de basisarts gebeurt.

De inhoud van de bacheloropleidingen

Volgens de werknemers moeten opleidingen meer aandacht besteden aan:

- de bureaucratie op de werkvloer (lijstjes die je moet invullen),
- persoonlijke vorming,
- kiezen voor de jeugdzorg zodat de student specialistisch opgeleid kan worden.
- taalbeheersing,
- diversiteit in leefstijlen,
- meer praktijkkennis in het lespakket: laat bijvoorbeeld cliënten in het eerste jaar een verhaal laten vertellen,
- de eigen houding: welke invloed heb ik op het werk en andersom?
- filosofie, het bepalen van je eigen normen en waarden,
- weerbaarheid, en dan meer dan een cursus van een maand,
- omgaan met kindermishandeling,
- juridische kennis,
- ontwikkelingspsychologie en psychopathologie,
- multiprobleemgezinnen.

De startende jeugdzorgwerker:

- staat stevig in zijn schoenen,
- heeft een duidelijk beeld van wat er haalbaar is met cliënten,
- bezit voldoende praktische vaardigheden,
- heeft een professionele houding,
- functioneert in een diverse groep.

Beroepspraktijkvorming

Werknemers in de jeugdzorg vinden de beroepspraktijkvorming tijdens de bacheloropleiding erg belangrijk: die geeft studenten een realistisch beeld van het werkveld. Over de beroepspraktijkvorming maakten de werknemers de volgende opmerkingen:

- Het niveau van stagiaires in de jeugdzorg is divers. Ook de eisen die opleidingen aan de beroepspraktijkvorming stellen zijn divers.
- Studenten bereiden zich onvoldoende voor op de beroepspraktijkvorming.
- Stagiaires hebben een goede begeleiding nodig, daarvoor is ook de jeugdzorgorganisatie verantwoordelijk.
- De student moet de beroepspraktijkvorming ook echt leuk vinden. Laat studenten solliciteren naar een beroepspraktijkvormingsplaats, dan leren ze ook onder woorden te brengen wat ze willen. De hogeschool moet goed begeleiden bij het maken van deze keuze.
- Het scoresysteem voor de beroepspraktijkvorming, beoordeling op verschillende competenties, werkt niet voor iedereen even goed.
- Studenten hebben tijdens de beroepspraktijkvorming te weinig contacturen op school. Dat hebben ze wel nodig om goed te kunnen reflecteren op hun ervaringen tijdens de beroepspraktijkvorming.

Differentiatie

In het traject voor studenten die voor de jeugdzorg kiezen zit volgens werknemers te weinig sturing. De sturing zou er uit moeten bestaan dat een studiebegeleider of mentor de student begeleidt bij het maken van de juiste keuzes die voor het uitoefenen van het beroep belangrijk zijn. Wellicht zouden hogescholen meer verplichtend moeten zijn en de keuzes van studenten meer moeten beperken.

Er zou een *screening* plaats kunnen vinden in het opleidingstraject waarbij op grond van persoonlijkheidskenmerken wordt gekeken of een student in de basis geschikt is voor de jeugdzorg. Vervolgens kan de student voor een toespitsing op de jeugdzorg kiezen. Een confrontatie met de praktijk moet wel voorafgaan aan deze keuze. Hogescholen zouden mensen uit het werkveld kunnen uitnodigen om te vertellen over de beroepspraktijk, het is praktisch niet haalbaar om bij veel jeugdzorgorganisaties oriënterende stages te gaan lopen.

Een leven lang leren

De deelnemende werknemers aan de rondetafel sessies houden hun vak op dit moment bij door deel te nemen aan scholingsprogramma's die werkgevers aanbieden. Enkelen zijn lid van een beroepsvereniging waarbij ze organisatieoverstijgende contacten met collega's opzoeken.

Welke rol heeft het hbo in een leven lang leren? Volgens de werknemers kan het een slag slaan door het aanbieden van post-hbo opleidingen, zoals een masterclass 'ontwikkeling beroepshouding'. Aan bij- en nascholing door het hbo stellen de werknemers wel een aantal eisen:

- Werknemers in de jeugdzorg willen les krijgen van docenten die (ook) in de praktijk staan en niet van docenten die al te lang weg zijn uit de hulpverlening. Hogescholen kunnen daartoe docenten stage laten lopen in de praktijk of meer docenten met werkveldervaring in dienst nemen.
- Een pool van professionals die daarnaast lesgeven wordt als idee geopperd. Studenten zouden hier ook bij moeten kunnen aanhaken.
- Uitwisseling van docenten in het hbo en medewerkers in de jeugdzorg.
- Aan de andere kant hebben werknemers behoefte aan inhoudelijke kennis over stoornissen, strafrecht enzovoort. Ook bijscholing in gesprekstechnieken kan aan de hogeschool gebeuren.
- Na drie tot vier jaar in het werkveld is het noodzakelijk om verder geschoold te worden. Dit om leiding te geven, verdieping van het vakgebied of kennis over de organisatie te krijgen.

Het aanbod moet dus divers zijn om aan alle specifieke wensen te kunnen voldoen.

Alumnibeleid

Bijna niemand van de aanwezige werknemers heeft nog contact met zijn of haar vroegere hogeschool. Wel zijn ze van mening dat hun kennis en ervaring zinvol ingebracht kan worden in de opleiding. Ze zouden graag binding blijven houden met hun hogeschool. Bijvoorbeeld door deel te nemen aan een platform van alumni waarbij ze hogescholen kunnen vertellen hoe zij destijds hun opleiding hebben ervaren en wat er vervolgens in het werkveld op je afkomt. Ook zouden enkele deelnemers wel willen werken als praktijkdocent. Hogescholen benaderen de werknemers hier niet voor. Wel geeft een enkeling soms een gastcollege aan een hogeschool. Werknemers geven aan dat het energie zou geven om je verhaal kwijt te kunnen en een juist beeld van de jeugdzorg te kunnen neerzetten.

3.4 Wat willen (ex)cliënten ouders en pleegouders?

Vertegenwoordigers van het Landelijk Cliënten Forum Jeugdzorg hebben in december 2008 gesproken met (ex-)cliënten, ouders en pleegouders die lid zijn van de werkgroep Professionalisering. Onderwerp van gesprek was, wat zij vonden dat professionals in de jeugdzorg zouden moeten kennen en kunnen. Uit deze sessie kwamen de volgende signalen:

- Professionals moeten goed kunnen praten met kinderen en ouders. Als je de juiste toon niet weet te pakken vormt dat een ernstige belemmering voor het contact.
- Basiskennissen van een goede professional zijn:
 - goed kunnen luisteren,
 - overredingskracht hebben en stevig in je schoenen staan,
 - interesse tonen in het vak,
 - uitstralen dat je het leuk vindt om met ouders en kinderen te werken,
 - je kunnen verplaatsen in een ander,
 - bereid zijn tot het ontwikkelen van een goed inschattingsvermogen,
 - gedrevenheid,
 - de basis kennen van de ontwikkeling van kinderen,
 - een helder plan van aanpak kunnen maken en
 - flexibiliteit.
- Het is belangrijk dat de professional weet hoe om te gaan met gezinnen uit verschillende culturen, religies en milieus.

- De beroepspraktijkvorming is heel belangrijk. Er moet tijdens de opleiding voldoende praktijkervaring worden opgedaan.
- Jonge professionals moeten goed begeleid worden in hun werk. Maar als zij niet geschikt blijken te zijn voor het vak, dan moet dat ook tijdig gezegd worden.
- De verwachtingen van jonge starters kloppen vaak niet.
- Opleidingen moeten voldoende aandacht besteden aan de jeugdzorg, het is echt een vak apart.

3.5 Conclusie

Uit de materialen die binnen het deelproject Actualisering hbo zijn verzameld kwamen vaak overeenstemmende en soms tegenstrijdige signalen van de diverse betrokkenen.

Het verdient aanbeveling om de inventarisatie 'wat ontbreekt er in de opleiding', 'waar lopen professionals tegenaan bij de aantreding als jeugdzorgwerker' en 'wat verwachten cliënten van professionals' te gebruiken bij het actualiseren van het huidige opleidingsaanbod en bij het invullen van het Uitstroomprofiel Jeugdzorg. Deze inventarisatie is echter nog niet compleet.

Interviews met ex-werknemers uit de jeugdzorg kunnen inzichtelijk maken welke professionele dilemma's jonge professionals ervaren en welke rol de opleidingen hierbij kunnen vervullen.

Tevens verdient het aanbeveling het verzamelde materiaal regelmatig te actualiseren.

4. Beroepenstructuur jeugdzorg

In het kader van het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg heeft is niet alleen binnen het deelproject Actualisering hbo materiaal ontwikkeld. Daarnaast heeft Movisie binnen het deelproject Beroepenstructuur in opdracht van het werkveld twee competentieprofielen ontwikkeld, een voor de jeugdzorgwerker en een voor de gedragswetenschapper. In dit verband is vooral het profiel voor de jeugdzorgwerker van belang.

Door de veranderingen in de jeugdzorg de afgelopen jaren is er een grote behoefte aan specificering van de beroepenstructuur als basis voor een verdere professionalisering. De MOgroep Jeugdzorg is initiator voor de ontwikkeling van competentieprofielen in de jeugdzorg, Movisie heeft de uitvoering op zich genomen.

Bij het opstellen van de beroepenstructuur is gebruik gemaakt van de kennis en kunde van beroepskrachten, het onderwijs, personeels- en opleidingsfunctionarissen, staf, management en experts op landelijk niveau. De hogescholen hadden daarbij een drievoudige rol: een vertegenwoordiger van het hbo had zitting in de begeleidingscommissie van het project, verschillende vertegenwoordigers hadden zitting in de werkgroepen die actief meewerkten aan de ontwikkeling van de competentieprofielen en ten slotte hebben verschillende vertegenwoordigers deelgenomen aan de werkconferenties waar opleidingen en werkveld de concepten van de competentieprofielen bespraken.

4.1 Generieke, opleidingsspecifieke en beroepsspecifieke competenties

De *generieke* competenties in het competentieprofiel gelden niet alleen voor afgestudeerde studenten die kiezen voor een baan in de jeugdzorg. Ze komen overeen met de algemene sociaal-agogische competenties die beschreven staan in *Vele takken, één stam* en dus al zijn opgenomen in de landelijke hbo-competentiebank.¹⁷

Naast die generieke sociaal-agogische competenties noemen de opleidingsprofielen van de verschillende hoger sociaal-agogische opleidingen ook *opleidingsspecifieke* competenties. Deze opleidingsprofielen worden in 2009 herschreven. Daarbij geven de opleidingen aan welk deel van het curriculum generiek is en welk deel specifiek per opleiding.

Een derde type competenties zijn *opleidingsoverstijgende, beroepsspecifieke* competenties. Die hebben betrekking op de beroepscontexten waarbinnen afgestudeerden aan het hso kunnen gaan werken. Een van deze beroepscontexten is de jeugdzorg. Voor alle afgestudeerden aan het hso geldt dat zij tenminste bepaalde beroepsspecifieke competenties moeten bezitten om aan te treden in de jeugdzorg. Bij sommige opleidingen zullen deze beroepsspecifieke competenties voor een groot deel overlappen met de specifieke opleidingscompetenties, bij andere opleidingen is dat minder het geval.

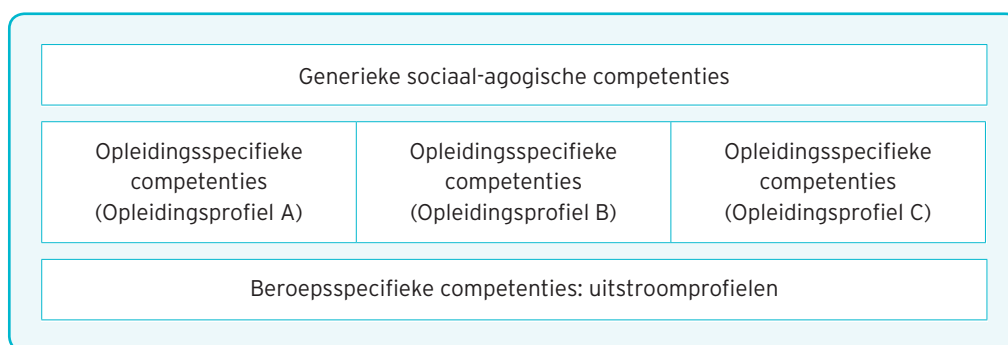
De Sectorraad hso heeft in navolging van het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg het initiatief genomen tot het ontwikkelen van een Uitstroomprofiel Jeugdzorg. Aan werkgevers en beroepsverenigingen is gevraagd hieraan een bijdrage te leveren. Bij deze ontwikkeling wordt met behulp van onder meer de resultaten van het onderzoek onder de hso-opleidingen, de notulen van de rondetafel sessies met het werkveld en het ontwikkelde competentieprofiel voor de jeugdzorgwerker gekomen tot een landelijk transparant Uitstroomprofiel Jeugdzorg waartoe de verschillende hso-opleidingen zich moeten verhouden.

17. www.hbo-raad.nl/onderwijs/competenties-zoeken. Ook de in 2009 herijkte opleidingsprofielen worden opgenomen in de landelijke HBO-competentiebank.

Het door Movisie ontwikkelde competentieprofiel maakt duidelijk over welke competenties vakvolwassen beroepskrachten in de jeugdzorg moeten beschikken om het werk adequaat te kunnen uitoefenen. Jeugdzorgorganisaties hebben hiermee een standaard in huis voor kwaliteitsbeleid en personeelsmanagement. Beroepskrachten en werkgevers kunnen afspraken maken over het inrichten van loopbanen.

Wanneer we dit competentieprofiel leggen naast de huidige hsaio-opleidingsprofielen kunnen de 'gaten' echter nog niet direct worden benoemd. Eerst zal er een uitspraak moeten worden gedaan over de allocatie: welke competenties gelden voor de *startbekwame* beroepsbeoefenaar en op welk niveau? Dit resulteert in antwoord op de vraag: wat moet tijdens de opleiding geleerd worden en wat tijdens het werken? Bij de ontwikkeling van het uitstroombrofiel wordt getracht antwoord te geven op deze vraag. Van belang is dat er in de toekomst een meetlat ontwikkeld wordt, waarmee het mogelijk is om herhaaldelijk de exercitie van competentieallocatie uit te voeren.

Schematisch ziet de verdeling van sociaal-agogische (generieke), opleidingsspecifieke en beroepsspecifieke competenties binnen hsaio-opleidingen er als volgt uit:



Competentieprofiel Jeugdzorgwerker

In het competentieprofiel wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen werken in een meer systeemgerichte en in een meer pedagogische context. Dit komt overeen met het onderscheid dat in *Vele takken, één stam* wordt gemaakt tussen systeemniveau en vraagperspectief.

In dit hoofdstuk volstaan wij met een korte opsomming van kritische situaties voor de jeugdzorgwerker, de vakspecifieke en de themaspecifieke competenties. Competenties zijn volgens het competentieprofiel vakspecifiek als ze op tenminste drie aspecten discrimineren ten opzichte van de generieke competenties. Die aspecten zijn de beoogde cliënten en cliëntgroepen, de beroepscontext waarin de beroepskracht werkt en de benodigde vakkennis en de toe te passen methoden en technieken van de beroepskracht.

Bovenstaande beschrijvingen zijn overgenomen uit het Competentieprofiel Jeugdzorgwerker¹⁸.

18. NJi/Movisie (2009) Competentieprofiel jeugdzorgwerker. [Onder voorbehoud van definitieve vaststelling]

4.2 Kritische situaties voor de jeugdzorgwerker

De jeugdzorgwerker moet bij de uitvoering van de taken steeds afwegingen maken: keuzes, problemen, spanningsvelden en kansen vragen van hem een oplossing en een aanpak.

De jeugdzorgwerker staat daarmee voor een kritische situatie waarin hij de juiste oplossing en/of aanpak dient te kiezen.

De jeugdzorgwerker komt deze kritische situaties binnen meerdere contexten tegen. Ze ontstaan mede doordat de jeugdzorgwerker zijn werk verricht vanuit wisselende perspectieven, namelijk het perspectief van de jeugdige, opvoeders, de eigen organisatie en de maatschappij. Bij het oplossen van de kritische situaties gaat het vaker om het vinden van de juiste middenweg dan om het kiezen voor het een of het ander. Voor het omgaan met deze kritische situaties heeft de beroepskracht bepaalde competenties nodig.

- Belang opvoeders versus belang jeugdige
- Gewenste situatie versus beperktheid van mogelijkheden/medewerking
- Balanceren tussen betrokkenheid en distantie
- Privacy waarborgen versus transparantie bieden
- Positie innemen

4.3 Vakspecifieke competenties

Vakspecifieke competenties bepalen in sterke mate de identiteit van de jeugdzorgwerker.

Niet de afzonderlijke competenties zijn daarbij bepalend, maar eerder de unieke combinatie ervan.

Werkt vanuit een visie op opvoeding en ontwikkeling

De jeugdzorgwerker heeft een duidelijke visie op het belang van een goede opvoeding en ontwikkeling van jeugdigen, voor de jeugdige zelf, opvoeders en de samenleving.

Hierdoor heeft hij een duidelijke focus tijdens het werken met jeugdigen en opvoeders.

Legt contact en heeft contact met jeugdigen en opvoeders

De jeugdzorgwerker is in staat om alle jeugdigen en opvoeders op een open, toegankelijke en authentieke wijze tegemoet te treden, zodat zij zich uitgenodigd voelen hun vragen open en eerlijk te verwoorden en weten met welke vragen ze waar en wanneer terecht kunnen.

Voert passende interventie uit

De jeugdzorgwerker kan het gedrag van de jeugdige met gedragsproblemen en van opvoeders met opvoedingsproblemen (gelijktijdig) beïnvloeden, zodat het gedrag, de competenties en de interactie tussen de betrokkenen verbeteren en de jeugdige in een gezonde opvoedings-situatie opgroeit.

In een systeemgerichte context: Werkt outreachend

De jeugdzorgwerker legt en houdt op proactieve wijze contact met de jeugdige en/of opvoeders, het systeem en beroepskrachten uit de eigen of andere disciplines. Hierdoor houdt hij zicht op situaties waar inzet van hulpverlening noodzakelijk is (of wordt), kan hij vroegtijdig ingrijpen en escalaties vóór zijn.

In een systeemgerichte context: Coördineert de zorg

De jeugdzorgwerker heeft het vermogen contact te leggen en te onderhouden met beroepskrachten van andere disciplines en organisaties die betrokken zijn bij een jeugdige of zijn opvoeders en weet hen op overtuigende wijze tot samenwerking te motiveren, waardoor de hulpverlening plaatsvindt met optimale inzet en onderlinge afstemming van de verschillende disciplines.

In een pedagogisch gerichte context: Creëert een veilige omgeving

De jeugdzorgwerker heeft het vermogen om in een sfeer van respect en vertrouwen samen met de jeugdige en de (leef)groep normen en waarden bespreekbaar te maken, afspraken te maken over gedragsregels en grenzen te stellen. Hierdoor kan in een veilige omgeving worden gewerkt aan de ontwikkeling van de jeugdige en/of het hulpverleningsplan.

4.4 Themacompetenties

Themacompetenties richten zich op situaties die niet als regulier te bestempelen zijn. Het betreft uitzonderlijke of lastige situaties waar extra aandacht voor nodig is. Anders dan het voorgaande competentiegebied ligt de focus in dit onderdeel primair op elke competentie afzonderlijk, hoewel combinaties met andere competenties ook mogelijk zijn.

Omgaan met jeugdige en opvoeders in een gedwongen kader

De jeugdzorgwerker is in staat om bij het inzetten en/of het adviseren aan relevante instanties (zoals de kinderrechter) van drang en dwangmaatregelen op duidelijke en respectvolle wijze om te gaan met de jeugdige en/of opvoeders en specifieke wet- en regelgeving tijdens het handelen toe te passen, waardoor jeugdige en opvoeders weten waar ze aan toe zijn, grenzen zijn vastgesteld en er geen onrechtmatige handelingen worden verricht.

Omgaan met diversiteit

De jeugdzorgwerker is in staat om in zijn werk bewust en systematisch rekening te houden met het unieke referentiekader van de jeugdige, opvoeders en/of het systeem, dat kan afwijken van het algemene beeld, zodat er een optimale aansluiting van de hulpverlening is bij de jeugdige, opvoeders en het systeem en ongewenste verhoudingen (zoals discriminatie en uitsluitingmechanismen) worden voorkomen.

Omgaan met vermoedens van geweld in huiselijke kring

De jeugdzorgwerker is in staat op een zorgvuldige en heldere wijze signalen van (psychische, fysieke of seksueel) geweld in huiselijke kring te analyseren en vermoedens van kindermishandeling en/of huiselijk geweld voor te leggen aan het Advies en Meldpunt Kindermishandeling (AMK), respectievelijk het Advies en Steunpunt Huiselijk Geweld (ASHG), zodat het geweld op een effectieve manier wordt aangepakt en de relatie tussen jeugdige, opvoeders en de jeugdzorgwerker op een juiste manier voortgezet kan worden.

Omgaan met verbaal geweld en (licht) agressief gedrag

De jeugdzorgwerker is in staat op respectvolle en duidelijke wijze op te treden bij verbaal geweld en (licht) agressief gedrag, zodat situaties niet escaleren, zijn professionele grenzen niet worden overschreden en problemen worden voorkomen.

5. Advies actualisering opleidingen

In de voorgaande hoofdstukken is in kaart gebracht wat hogere beroepsopleidingen op dit moment specifiek gericht op de jeugdzorg aanbieden, wat hun plannen voor de toekomst zijn én wat het werkveld wenst dat de opleidingen initieel en postinitieel aanbieden om aan te sluiten bij ontwikkelingen in de jeugdzorg. Daarna is een korte samenvatting van het ontwikkelde competentieprofiel voor de jeugdzorgwerker gegeven.

In dit laatste hoofdstuk worden op basis van het verzamelde materiaal zes aanbevelingen gedaan aan de voor de jeugdzorg toeleverende hogere sociaal-agogische opleidingen.

Deze aanbevelingen vormen een geheel met het *Uitstroomprofiel Jeugdzorg* dat al tijdens de loop van het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg op initiatief van de Sectorraad hsao wordt ontwikkeld. Daarbij hebben de opleidingen, samen met werkgevers en beroepsverenigingen, onder meer bekeken welke onderdelen van het competentieprofiel voor de jeugdzorgwerker meer specifieke aandacht moeten krijgen in de opleidingen.

Met deze aanbevelingen en het Uitstroomprofiel Jeugdzorg kunnen opleidingen aan de slag met het actualiseren van hun opleidingsaanbod dat zich specifiek richt op werken in de jeugdzorg.

In kort bestek gaat het om de volgende aanbevelingen:

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 tenminste 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 in de jeugdzorg én over het op peil houden van het kennisniveau van de huidige werknemers in de jeugdzorg door het aanbieden van een goed en divers postinitieel aanbod.
3. Zet docenten, lectoraten, alumni en (ex)cliënten effectiever in bij het aanpassen van het curriculum aan actuele ontwikkelingen in de jeugdzorg.
 - a. Ga op zoek naar mogelijkheden om docenten actuele praktijkervaring te laten opdoen, zodat deze doorstroomt 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 aan het creëren van 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 duurzaamheid van de actualisering van hsao opleidingen te borgen en de afspraken voortkomend uit de voorgaande vijf aanbevelingen vast te leggen.

Aanbeveling 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 tenminste op hoofdlijnen landelijk af en maak dit transparant voor studenten en werkgevers in de regio.

Hogescholen en de verschillende opleidingen willen studenten en werkgevers een herkenbare en toekomstvast opleidingsstructuur aanbieden die voldoet aan de eisen in *Vele takken, één stam*:

1. Jonge mensen opleiden voor hun loopbaan en niet alleen voor hun eerste baan.
Daarbij hoort een brede basis, die studenten later in hun loopbaan op meerdere manieren inzetbaar maakt.
2. Studenten opleiden tot startbekwame professional in een van de beroepen in het sociaal-agogische domein. Hiertoe moet de bacheloropleiding voldoende mogelijkheid tot specialisatie bieden.

De opleidingsspecifieke competenties én de generieke sociaal-agogische competenties, zoals verwoord in *Vele takken, één stam* zijn intussen landelijk transparant en in afstemming met het werkveld geformuleerd en opgenomen in de bestaande competentiebank.¹⁹ Opleidingen bieden op dit moment al veel aan dat zich specifiek richt op werken in de jeugdzorg. Dit aanbod is zeer divers en landelijk onvoldoende transparant. Zowel studenten als werkgevers zijn gebaat bij een landelijk transparant beeld van wat er aan de hogescholen in diverse regio's wordt aangeboden op dit terrein.

De diverse hogere beroepsopleidingen in het sociaal-agogische domein wordt geadviseerd om met werkgevers en beroepsverenigingen in de jeugdzorg landelijke afspraken te maken over het opleidingsaanbod voor de jeugdzorg, waarbij tevens de kwaliteit geborgd wordt. Opleidingen kunnen vervolgens zelf hun opleidingsspecifieke en regionale invulling bepalen. Hierbij is het wel van belang dat inzichtelijk wordt gemaakt hoe het opleidingsaanbod zich verhoudt ten opzichte van de landelijke afspraken.

Bij de ontwikkeling van het uitstroomprofiel doen zich enkele vragen voor:

1. Welke competenties moet een afgestudeerde aan het hso tenminste bezitten om te kunnen starten in de jeugdzorg?
2. Waaraan zou de beroepspraktijkvorming die wordt afgelegd in de jeugdzorg tenminste moeten voldoen?
3. Welke voorbereiding hebben studenten in ieder geval nodig voordat ze kunnen starten met de jeugdzorgspecialisatie?
4. Welke afspraken kunnen worden gemaakt om opleidingen te committeren zich te verhouden tot deze landelijk afspraken en om de kwaliteit ervan te borgen?
5. Welke afspraken kunnen worden gemaakt om de landelijke afspraken actueel te houden?

Aanbeveling 2

Maak met werkgevers afspraken over de begeleiding van afgestudeerden bij het ontwikkelpad dat zij afleggen tot vakvolwassen professionals in de jeugdzorg én over het op peil houden van het kennisniveau van de huidige werknemers in de jeugdzorg door het aanbieden van een goed en divers postinitieel aanbod.

Om beter te kunnen sturen op het ontwikkelpad dat studenten na de bacheloropleiding afleggen tot vakvolwassen professional is inzicht nodig in wat er tijdens de opleiding moet worden geleerd om te kunnen starten als startbekwame professional en wat er na de opleiding moet

19. www.hbo-raad.nl/onderwijs/competenties-zoeken

worden geleerd om uit te groeien tot vakbekwame professional in de jeugdzorg. Opleidingen en werkgevers hebben beide een rol in dit ontwikkelpad. Studenten zouden tijdens de bacheloropleiding al duidelijkheid moeten hebben over hun carrière in de jeugdzorg en de verwachtingen die werkgevers van hen hebben. De verwachting is dat dit leidt tot een realistische start van de carrière als jeugdzorgwerker, waarbij zowel de jonge professional als de werkgever weet welke taken en begeleiding passen bij de op het moment van afstuderen aanwezige competenties.

Het ontwikkelpad van de jeugdzorgwerker omvat zowel het opdoen van ervaring in de praktijk als bij- en nascholing om uit te groeien tot vakvolwassen jeugdzorgwerker. Het hbo kan een grotere rol spelen bij het op peil houden van het kennisniveau van de huidige werknemers in de jeugdzorg door het aanbieden van een goed en divers postinitieel opleidingsaanbod. Hiernaast zou het hbo een belangrijke rol kunnen spelen in de overgangsperiode (de eerste één a twee jaar na het afstuderen) waarin de afgestudeerde start als junior professional in de jeugdzorg. Hierin zouden opleidingen een gezamenlijke verantwoordelijkheid kunnen nemen met werkgevers.

Bij de uitwerking van deze aanbeveling doen zich de volgende vragen voor:

1. Aan welke competenties moet een vakvolwassen jeugdzorgwerker voldoen en wat is het juiste moment in de loopbaan voor het ontwikkelen van deze competenties? De beantwoording van deze vraag wordt ook wel het bepalen van competentieallocatie genoemd.
2. Welke rol kan het hbo spelen bij het ontwikkelen van competenties na afloop van de bacheloropleiding en welke rol hebben werkgevers hierin? Welke afspraken zijn hierover nodig om de verantwoordelijkheden helder te krijgen? Hierbij wordt aanbevolen om eerst in kaart te brengen wat werkgevers en hogescholen op dit moment aanbieden op het terrein van bij- en nascholing en vervolgens in gezamenlijkheid te bepalen wat bij het hbo belegd kan worden en in welke vorm. Een tweede aanbeveling bij deze uitvoeringvraag is om de inhoud van het postinitieel hbo-onderwijs niet alleen af te stemmen met werkgevers, maar ook rekening te houden met de gedifferentieerde behoeften van werknemers op dit terrein.
3. Welke afspraken kunnen er worden gemaakt tussen werkgevers en opleidingen om de overgangsfase tussen studie en werk beter te laten verlopen? Opleidingen hebben hier een taak in het creëren van een goed verwachtingspatroon onder studenten; werkgevers hebben hier een taak in het bieden van een goede begeleiding en realistisch werkpakket aan de startende professional. Verder hebben ze een gezamenlijke verantwoordelijkheid in het bieden van begeleiding aan de junior jeugdzorgwerker.
4. Welke rol zou het hbo kunnen spelen bij het voorzien in de behoefte van werkgevers aan oudere, mannelijke en allochtone beroepskrachten? Het verdient aanbeveling om in dit kader te werken aan het bevorderen van duaal leren en het opscholen van mbo- naar hbo-jeugdzorgwerkers.

Tevens wordt geadviseerd om aansluiting te zoeken bij inmiddels genomen initiatieven:

- Bij het ontwikkelen van het *Uitstroomprofiel Jeugdzorg* is benoemd waar de knip zit tussen de competenties die een aantredende beroepskracht in de jeugdzorg moet bezitten en de competenties die in de jaren hierna ontwikkeld moeten worden.
- Op het terrein van bij- en nascholing kan aansluiting gezocht worden bij het deelproject *Ontwikkeling databank na- en bijscholing* van het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg.
- Werkgevers zijn bezig om een traineeship te ontwikkelen voor junior jeugdzorgwerkers. Afgesproken is dat het hbo in deze ontwikkeling wordt betrokken.

Aanbeveling 3

Zet docenten, lectoraten, alumni en (ex)cliënten effectiever in bij het aanpassen van het curriculum aan actuele ontwikkelingen in de jeugdzorg.

Kennis uit de actuele jeugdzorgpraktijk kan op tenminste vier manieren beter de opleidingen instromen.

- Om opleidingen actueel te houden is het belangrijk dat docenten recente ontwikkelingen van het werkveld in het onderwijs inbrengen.
- De kennis die lectoraten op het terrein van de jeugdzorg ontwikkelen, dient nog vaker door te stromen in de opleidingen.
- De ervaring die alumni in het werkveld opdoen kan effectiever gebruikt worden in de opleidingen.
- En ten slotte kunnen signalen van (ex)cliënten van de jeugdzorg en hun ouders en/of voogden beter benut worden voor de actualisering van de opleidingen.

Het vaker inbrengen van zulke inzichten en signalen in het onderwijs brengt in de praktijk vele moeilijkheden met zich mee en er zijn op dit terrein, al dan niet succesvol, al vele pogingen ondernomen. Daaraan mag niet worden voorbijgegaan, vandaar een viertal specifieke aanbevelingen als uitwerking.

Aanbeveling 3a

Ga op zoek naar mogelijkheden om docenten actuele praktijkervaring te laten opdoen, zodat deze doorstroomt in het curriculum.

Het hbo zal in de toekomst steeds meer academici aantrekken voor het docentschap en de kans dat deze academici relevante werkervaring hebben opgedaan in de jeugdzorg is kleiner dan bij docenten met een hbo-achtergrond. Docenten die vroeger in de jeugdzorg hebben gewerkt hebben er vaak bewust voor gekozen om deze uitvoeringspraktijk te verlaten en te kiezen voor een carrière als docent.

Bij de uitwerking van deze aanbeveling komen enkele vragen naar voren:

1. Wat zijn goede vormen om docenten actuele kennis en ervaring van het jeugdzorgveld te laten opdoen?
2. Weke afspraken zouden hierover met het regionale werkveld kunnen worden gemaakt?

Aanbevolen wordt om landelijke afspraken te maken over de eisen die gesteld kunnen worden aan de praktijkervaring die docenten tenminste zouden moeten bezitten c.q. opdoen. Opleidingen dienen deze landelijke afspraken vervolgens zelf in te vullen door met het regionale werkveld te zoeken naar goede vormen om docenten actuele kennis en ervaring te laten opdoen.

Aanbeveling 3b

Maak meer gebruik van lectoraten en kenniskringen bij het actueel houden van het opleidingscurriculum.

In lectoraten en kenniskringen werken onderzoekers van buiten en binnen de hogeschool samen met professionals uit het werkveld aan beroepsinnovatie. Docenten participeren in

kenniskringen als onderzoeker of projectleider of als begeleider van studenten. Studenten participeren in het onderzoek, zij nemen bijvoorbeeld een deel van de gegevensverzameling of interviews voor hun rekening. Een belangrijk pluspunt van deze participatie is dat er gewerkt wordt ten behoeve van beroepsinnovatie en vernieuwing.

Dit biedt mogelijkheden om deze vernieuwing ook direct te doceren aan de toekomstige professionals die in deze sector aan de slag gaan. Een andere positieve bijwerking is dat docenten en studenten bij het doen van onderzoek samenwerken met professionals uit de beroepspraktijk: deze samenwerking verloopt op een geheel andere wijze dan tijdens de beroepspraktijkvorming.

Naast de inzet van docenten en studenten bij het onderzoek aan lectoraten kan er ook op andere wijze gebruik worden gemaakt van de kennis van lectoraten bij het actualiseren van het curricula en bij het ontwikkelen van minoren en masteropleidingen.

Vragen die bij de uitwerking van deze aanbeveling naar voren komen, zijn:

1. Hoe zou de rol van docenten en studenten bij praktijkgericht onderzoek in lectoraten optimaal vormgegeven kunnen worden?
2. Hoe zou de kennis die docenten en studenten opdoen door participatie in praktijkgericht onderzoek effectiever verspreid kunnen worden onder niet betrokken docenten en studenten?
3. Op welke wijze kan de ontwikkelde kennis van lectoraten effectiever worden ingezet bij actualisering van curricula en bij het ontwikkelen van nieuw onderwijsaanbod?
4. Hoe kunnen de lectoraten die zich op het gebied van de jeugdzorg begeven beter samenwerken in zowel onderzoek als profilering?

Aanbevolen wordt om het Forum voor praktijkgericht onderzoek te verzoeken om te bekijken op welke wijze lectoraten die zich op het gebied van de jeugdzorg begeven meer kunnen samenwerken in onderzoek dat zich richt op de actuele en toekomstige jeugdzorgpraktijk en in de profilering en verspreiding van onderzoeksresultaten.

Aanbeveling 3c

Breng de ervaringen die alumni in het werkveld van de jeugdzorg opdoen effectief in de opleidingen in.

Alumni zouden meer en effectiever betrokken kunnen worden bij het bepalen van de inhoud van opleidingen die toeleiden naar werken in de jeugdzorg. Deze oud-studenten hebben kennis van actuele ontwikkelingen en kunnen aangeven wat zij gemist hebben in de opleiding. Deze waardevolle kennis wordt op dit moment soms wel verzameld, maar te weinig structureel gebruikt om het curriculum te actualiseren. Alumni zelf geven aan graag bereid te zijn om een realistisch beeld van werken in de jeugdzorg te geven. Ook geeft het praten over hun ervaring hen energie.

Vragen die bij de uitwerking van deze aanbeveling naar voren komen:

1. Welke informatie willen opleidingen halen bij alumni?
2. Wat is een goede vorm om ervaring van alumni te verzamelen en over te brengen aan studenten, zodat er voor beide partijen een meerwaarde ontstaat?
3. Wat is een goede vorm om de kennis en ervaring van alumni structureel te gebruiken voor actualisering van het curriculum?

Aanbeveling 3d

Geef signalen van (ex-)cliënten uit de jeugdzorg en hun ouders en/of voogden over de rol van de jeugdzorgwerker een plaats in de opleidingen.

Van (ex-)cliënten, ouders en pleegouders komen belangrijke signalen, bijvoorbeeld over het belang van empathie in hulpverleningssituaties. Die signalen zouden een plaats moeten krijgen binnen de opleidingen. Deze signalen zijn zeer divers en komen vaak van gezinnen met een etnisch specifieke achtergrond. De kennis en vaardigheden die dit vraagt van toekomstige professionals in de jeugdzorg zijn wat betreft (ex-)cliënten, ouders en pleegouders een aandachtspunt voor het onderwijs.

Bij de uitwerking van deze aanbevelingen komen de volgende vragen naar voren:

1. Welke informatie willen opleidingen halen bij (ex-)cliënten, ouders en pleegouders?
2. Wat is een goede vorm om signalen van (ex-)cliënten, ouders en pleegouders te verzamelen en over te brengen aan studenten, zodat er voor beide partijen een meerwaarde ontstaat?
3. Wat is een goede vorm om de signalen van (ex-)cliënten, ouders en pleegouders structureel te gebruiken voor actualisering van het curriculum?

Aanbeveling 4

Werk in het kader van professionalisering al tijdens de opleiding aan het creëren van een duidelijke beroepsidentiteit.

Een belangrijk onderdeel van professionalisering is het ontwikkelen van een gezamenlijke beroepsidentiteit, die kan bijdragen aan professionele trots op het beroep. Andere disciplines, zoals verpleegkundigen, starten met het ontwikkelen van deze identiteit tijdens hun studie. Opleidingen kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het creëren van een duidelijke beroepsidentiteit.

Studenten krijgen op deze wijze een duidelijker beeld van het beroep waarvoor ze opgeleid worden. Dit is voor een bepaalde groep studenten een belangrijke factor in het kiezen voor een studie en biedt hierom ook een kans op een nieuwe aanwas van studenten. Bij het creëren en versterken van een beroepsidentiteit is het aan te bevelen dat opleidingen samenwerken met beroepsverenigingen en werkgevers in de jeugdzorg.

Bij de uitwerking van deze aanbeveling komt deze vraag op:

Hoe creëren opleidingen een gezamenlijke beroepsidentiteit onder toekomstige professionals en welke afspraken kunnen in dit kader met werkgevers en beroepsverenigingen worden gemaakt?

Aanbeveling 5

Zoek naar structurele samenwerkingsvormen met het regionale werkveld waarbij langdurige samenwerking op meerdere terreinen wordt geborgd.

Hoger sociaal-agogische opleidingen hebben met de regionale jeugdzorg veel contacten, die plaatsvinden in diverse samenwerkingsvormen. Deze zijn echter niet altijd duurzaam. Ook richt de samenwerking zich vaak alleen op de beroepspraktijkvorming van studenten.

Zeker met het oog op de hiervoor gedane aanbevelingen is het aan te raden om de huidige samenwerkingsvormen kritisch te bekijken en waar nodig te vernieuwen. Wat willen opleidingen en werkgevers bereiken met samenwerking en welke vorm is daarvoor het meest geschikt? Het streven daarbij is om de informatie die dat oplevert, systematisch en duurzaam in de curricula te verankeren. De afspraken die tussen werkgevers en de hso-sector in het kader van *Vele takken, één stam* zowel op sectorniveau als op opleidingsniveau zijn gemaakt kunnen hiervoor als aangrijpingspunt dienen.

Aanbeveling 6

Ontwikkel samen met het jeugdzorgwerkveld een implementatieplan om de duurzaamheid van de actualisering van hso opleidingen te borgen en de afspraken voortkomend uit de voorgaande vijf aanbevelingen vast te leggen.

Bij de uitvoering van het deelproject Actualisering hso is steeds uitgegaan van het cyclische karakter van actualisering. Er is reeds gestart met het ontwikkelen van een *Uitstroomprofiel Jeugdzorg*, maar dit zal in de komende jaren een vervolg moeten krijgen. Niet alleen de uitvoering van de hiervoor gedane aanbevelingen moet geborgd worden, ook het proces van actualisering van het hso aan nieuwe ontwikkelingen in de jeugdzorg moet een duurzaam karakter krijgen.

Ontwikkel het implementatieplan in gezamenlijkheid met werkgevers, beroepsverenigingen en cliëntenfora uit de jeugdzorg waarin afspraken worden vastgelegd.

Bronnen

[Cordus, J. & A. Menger \(2009\)](#)

Activiteiten binnen het hsoo-onderwijs gericht op opleiden van professionals voor Justitiële jeugdzorginrichtingen. Inventarisatie en advies. www.hbo-raad.nl/hbo-sectoren/sociaal-agogisch

[Dronkers, F., C. Konijn, M. van der Steege, et al. \(2007\)](#)

Actieplan professionalisering in de Jeugdzorg, HBO-Raad, MOgroep, MOVISIE, Nederlands Instituut van Psychologen (NIP), Nederlands Jeugdinstituut (NJI), NVMW/Phorza, NVO. Utrecht : HBO-Raad; ... [et al.]

[Holsbrink, G.H. & J.J.W. de Swart \(2008\)](#)

Opleiden voor de jeugdzorg vanuit hsoo-perspectief. www.hbo-raad.nl/hbo-sectoren/sociaal-agogisch

[Jumelet, H. \(2008\)](#)

Rondetafelgesprek LCFJ over professionalisering. www.lcfj.nl

[NJi/Movisie \(2009\)](#)

Competentieprofiel jeugdzorgwerker. www.nji.nl (dossier Professionalisering in de jeugdzorg) [Onder voorbehoud van definitieve vaststelling]

[Notulen themasessies Werkconferentie Onderzoek](#)

[HSAO-opleidingen voor Actieplan Jeugdzorg \(2008\)](#)

www.hbo-raad.nl/hbo-sectoren/sociaal-agogisch

[Notulen rondetafels werkveld jeugdzorg \(2008\)](#)

www.hbo-raad.nl/hbo-sectoren/sociaal-agogisch

[Sectorraad Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs \(2008\)](#)

Vele takken, één stam. Kader voor de hogere sociaal-agogische opleidingen. www.hbo-raad.nl/hbo-sectoren/sociaal-agogisch

[Vliet, van K., Boonstra, N. & R. Rijkschroeff \(2007\)](#)

Welzijnswerk is een vak. Naar een landelijk programma professionalisering welzijnswerk. Utrecht: Verwey- Jonker Instituut

[Zwikker, N. & H. Hens \(2008\)](#)

Jeugdzorg in kaart : wettelijke kaders, voorzieningen, beroepen en functies in de jeugdzorg. Utrecht; Amsterdam : Nederlands Jeugdinstituut (NJI); MOVISIE; SWP Uitgeverij

Opleiden voor de jeugdzorg 2009

Dit project is onder verantwoordelijkheid van de HBO-raad uitgevoerd.
Projectvoorzitter: Anneke Nijenhuis
Projectsecretaris: Laura Nijssen
Projectbegeleiding vanuit de HBO-raad:
Elke van der Heijden, Ineke Jansen

Deze publicatie vormt het eindproduct van het project Actualisering hbo. Dit project is uitgevoerd in het kader van het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg en is gefinancierd door het Ministerie voor Jeugd en Gezin.

Auteur

Laura Nijssen

Eindredacteur

Nico de Boer

Vormgeving

Elan Strategie & Creatie, Delft

Drukwerk

Quantes, Rijswijk



HBO raad
vereniging van hogescholen



actieplan
professionalisering
jeugdzorg