

## **Notulen themasessies tijdens de landelijke werkconferentie voor HSAO-opleidingen in het kader van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg 26 september 2008 aan de Christelijke Hogeschool te Ede**

*De notulen in deze memo zijn mede tot stand gekomen door HSAO studenten van de Christelijke Hogeschool Ede.*

### **Notulen themasessie 1: Inhoud van de bachelor**

Voorzitter: Laura Koeter, Voorzitter Landelijk Opleidingsoverleg MWD

#### *Themabeschrijving:*

*De HSAO bachelor opleidingen leveren veel studenten af die in de jeugdzorg gaan werken. Hoe zorgen we ervoor dat deze toekomstige professionals in de jeugdzorg startbekwaam aan hun carrière beginnen? Studenten hebben brede sociaal agogische kennis nodig, maar moeten ook voldoende bekwaam zijn om binnen de jeugdzorg te werken. Hoe zouden we dit in een ideale situatie nu op een zo goed mogelijke manier kunnen doen. Uit het onderzoek is duidelijk geworden wat er nu aan onderwijsarrangementen gericht op de jeugdzorg wordt aangeboden, welke methodieken en kennisgebieden onderdeel uitmaken van het huidige curriculum, aan welke competenties die nodig zijn om in de jeugdzorg te werken aandacht wordt besteed en in hoeverre er in de opleidingen wordt ingegaan op de dilemma's die spelen in de jeugdzorg. Dit alles geeft een basisinzicht in wat er belangrijk is voor de toekomstige professional, maar als je dit op een rijtje zet en naar de toekomst kijkt wat zou dan ideaal zijn? Uitgaande van de verzamelde informatie gaan we in deze themasessie samen op zoek naar welke inhoudelijke kennis in de bacheloropleiding moet worden aangeboden om de toekomstige professional startbekwaam te maken om in de jeugdzorg te gaan werken.*

De discussie in deze themasessie vond in twee rondes van beide een uur plaats. Hieronder wordt een korte beschrijving van de discussie gegeven.

### **Inrichting van de bachelor**

#### *Kennis versus competenties van afgestudeerde studenten*

- Werknemers lijken tevreden over de kennis die we studenten tijdens de studie bijbrengen
- Opleidingen vinden echter dat de kennisvariant (specifiek op jeugdproblematiek gericht) nog wat magertjes is, hier zou tijdens de opleiding nog meer aandacht aan besteed kunnen worden.
- Minder tevreden zijn werkgevers over de generieke competenties die we studenten tijdens de studie bijbrengen. Ook opleidingen willen toe naar meer aandacht voor generieke competenties tijdens de opleiding.
- Het aanleren van deze competenties zou volgens de aanwezigen samen met het werkveld/de praktijk moeten gebeuren
- Wat studenten tijdens de opleiding nog beter moeten leren is verantwoord waarom je keuzes maakt voor het gebruik van bepaalde methodieken. Er moet in de praktijk ook verantwoord worden: waarom doe je wat je doet?

#### *Competenties*

- Wat werkgevers missen aan competenties van pas afgestudeerden zijn, naast specifieke competenties die gelden voor de beroepsgroep ook houdingsaspecten die gelden voor professionals in alle beroepsgroepen. Deze brede HBO competenties zijn ook belangrijk om te werken in de jeugdzorg. Voor welke beroepsorganisatie je ook

opleidt, het HBO moet moderne professionals afleveren die over de volgende competenties beschikken:

- Flexibel
- Proactief
- Extern gericht
- Zelfstandig
- Overige competenties waar aandacht voor moet komen binnen het onderwijs:
  - Oefenen met ICT processen
  - Werken in de keten (deze competentie is erg belangrijk om te werken binnen de jeugdzorg)
  - Dit moet opgepakt en uitgewerkt worden samen met werkgevers
- Ook aan generieke professionals die breed ingezet kunnen worden is behoefte in de jeugdzorg, het HBO kan deze competenties goed aanleren. De specifieke competenties moeten echt in het werkveld aangeleerd worden volgens sommige aanwezigen (een enkeling vindt juist dat het omgekeerde het geval is: generieke competenties kunnen ook in een zeer specifieke situatie worden aangeleerd).

#### *Complexe situaties in het werkveld*

- Hoe krijgen we studenten de bekwaamheid om te werken in complexe situaties aangeleerd? Daar liggen onze vraagstukken.
- We verwachten dat onze pas afgestudeerde studenten in niet te complexe situaties ingezet worden. Als dit ook voor werkgevers duidelijk is, kunnen die verwachtingen ook nageleefd worden.

#### *Ambulant versus residentieel*

- Vanaf dag 1 van de opleiding moet bij studenten tussen de oren komen dat de residentiële opname een *tijdelijke oplossing* is van ambulante hulp.
- De ambulante kant is ook weer aan het wankelen. Het is nu weer een beetje aan het verschuiven naar residentieel.
- Juist doordat er veel jongeren in de ambulante hulp zitten is het zo dat wat er nu nog in de residentiële instellingen zit zeer complex is. Zeker voor pas afgestudeerde jonge meiden.
- Toch is dit geen jeugdzorgspecifieke situatie die je studenten moet aanleren. Je hebt immers ook erg moeilijke gezinnen en hangjeugd. De vraag waar binnen de opleiding op in moet worden gegaan is: Hoe ga ik om met iemand die mijn grenzen overschrijdt? En 'omgaan met morele dilemma's'. Deze thema's zitten in het generieke deel van de opleiding.

#### *Aandacht voor preventie binnen de opleiding*

- Aandacht voor preventie vraagt om moderne jongerenwerkers. CMV besteedt hier in haar opleiding veel aandacht aan.
- Moeten andere opleidingen in hun curriculum ook meer aandacht besteden aan preventie? De oprichting van het Centrum voor Jeugd en Gezin vormt hiervoor een belangrijke leidraad.

#### *Onderzoek*

- Er zou meer onderzoek moeten komen in het generieke deel van de opleiding. Kwalitatief onderzoek dan: wat gebeurt er nu op de werkvloer.
- Hiervoor moet gebruik worden gemaakt van de lectoraten. Studenten moeten in dat onderzoek participeren.

### *Zet het kind centraal*

- Het instellingsdenken moet weg. We zijn dienstverlenend aan de opvoeder. Zet het kind centraal en richt ook je opleidingen zo in.
- Veel meer oog voor de rechten van het kind in de opleiding en alle takken die hierbij horen.

### **Werken met talent van de student in leerroute**

- Welke studenten hebben talent om in bepaalde werksituaties te gaan werken? Dit talent kan tijdens de opleiding al ontdekt worden.
- Talent van studenten kan tijdens de opleiding verder worden ontwikkeld door het onderwijspakket hierop aan te laten sluiten. Samen met de praktijk kunnen dan context specifieke keuzemodulen ontwikkeld worden die bij dit talent aansluiten.
- De kunst is om de student hierin goed te begeleiden.
- Een leerroute zoals die in de presentatie van Anneke Nijenhuis werd getoond spreekt erg aan. Welke onderdelen onderscheiden we en welke talenten kunnen hierbinnen ontwikkeld worden? Dan kun je studenten beter adviseren over een opleidingsroute Jeugdzorg.
- We leren studenten te weinig persoonlijke competenties aan. Hier ligt nog een taak voor de opleidingen.

### **Wat hoort in de bachelor en wat komt hierna**

- Een vierjarige HBO opleiding is te kort om iemand op te leiden tot volledig bekwame professional. Wel moet de student na afronding van de opleiding startbekwaam zijn.
- De competenties die volwassen professionals moeten bezitten hoeven en kunnen pas na 10 jaar volledig ontwikkeld zijn.
- Welk deel van deze competenties moeten ontwikkeld worden tijdens de HBO opleiding en welke hierna?
- Dit moet ook worden afgestemd met de werkgevers/de praktijk.
- Wij durven en kunnen ons opleidingstraject verlengen tot 3 jaar na het afstuderen, zodat de student begeleid wordt in de eerste jaren in het werkveld. Managers moeten dan wel een ander paradigma handhaven, wat ze nu doen werkt niet en zorgt voor afgebrande afgestudeerden/professionals die net werken.

### **Verwachtingen**

#### *MBO doorstroom*

- Hoge uitval tijdens stages kan volgens aanwezigen ook te maken hebben met de grote MBO doorstroom. Deze mensen hebben al een diploma op zak en kunnen tijdens de stage beseffen dat ze toch niet willen doorgaan voor het HBO diploma.

#### *Shock bij stagelopen voorkomen*

- Hoe zorg je voor voldoende praktijk in de opleiding, zodat een shock voorkomen kan worden als studenten stage gaan lopen.
- Een aanwezige uit Rotterdam geeft aan dat dit daar al gebeurt bij de SPH en MWD opleidingen. Het werkt ook, er worden meer startbekwame professionals afgeleverd.
- Er moet meer gewerkt worden met duaal opleiden en partnerschap met het werkveld.
- Shock voorkomen heeft te maken met verwachtingsmanagement. Er moet een duidelijk beeld worden geschetst van de praktijk. Dit mag geen romantisch beeld zijn.
- Overigens vallen niet overal evenveel studenten uit tijdens de stage, deze ervaringen wisselen per opleiding.

- Laat studenten niet schrikken door ze meteen in te complexe situaties te laten werken.
- Studenten zouden vanaf het 1<sup>e</sup> jaar al kennis moeten maken met de mensen met wie ze gaan werken. Vanaf week 1 zou dit al moeten gebeuren.
- Minoren zijn hier ook heel goed geschikt voor. Kan zo'n minor niet aan het werkveld gekoppeld worden? In het werkveld meer doen in plaats van achter de computer op school. Nu zijn de minoren door het onderwijs ingericht. Het is nu onderwijslogica. Een student zou zich in de minor moeten voelen alsof ze in het werkveld bezig is.
- In een ideale situatie is tijdens de bachelor opleiding voldoende aandacht voor de praktijk. Hier is iedereen het over eens.

### **Verwachtingsmanagement werkgevers**

*Verwachtingen van werkgevers kloppen niet.*

- Studenten moeten duidelijk krijgen dat zij, als ze afgestudeerd zijn nog niet alles hoeven te kunnen. Dat weten ze nu nog niet, welke rol hebben ze als beginnend beroepsbeoefenaar binnen een organisatie?
- Een HBO competentie is je grens aangeven. Echter: studenten en afgestudeerden ervaren dat vragenstellen niet op prijs wordt gesteld in het werkveld, want dan lijkt het alsof de student niets kan.
- Dit is ook verwachtingsmanagement naar werkgevers toe. Wat kunnen zij verwachten van (afgestudeerde) studenten

*Leeftijd en ervaring van beginnende professionals vraagt om een junior functie*

- Wij leiden beginnende professionals op met bepaalde competenties. Leeftijd mag geen onderdeel uitmaken van de competenties, dit is namelijk een feit.
- Het werkveld kan junior - senior plekken aanbieden. Hier moet de discussie over worden aangegaan.
- Studenten zijn alleen te jong als ze met te complexe situaties in aanraking komen. Maar studenten zijn helemaal niet geschikt om in te complexe situaties te werken, wel als het begeleid gebeurt.
- Jongeren hebben ook pluspunten ten opzichte van ouderen.

### **Verschillen tussen opleidingen**

- De mate van aandacht voor theorie binnen de opleiding verschilt tussen de diverse HSAO opleidingen.
- Binnen Pedagogiek kiest 85% binnen de opleiding voor de richting jeugdzorg, binnen andere opleidingen is dit percentage anders. Voor pedagogiek is het makkelijker om jeugdzorg in haar opleiding mee te nemen, omdat de opleiding gericht is op alle 0 tot 18 jarigen. In ieder jaar en in ieder onderwijsarrangement komt jeugdzorg wel terug.
- SPH heeft juist een goed generiek deel, het agogische aspect staat centraal en het leidt op voor diverse doelgroepen. Hierdoor krijgen studenten een bredere bagage mee van de opleiding. Wel moet er ook voldoende kennis worden aangeboden op het gebied van de specialistische doelgroepen (GGZ, Forensisch, Verslaving, Jeugd). Volgens het werkveld weten studenten te weinig van jeugdzorg.
- De aandacht voor onderzoeksvaardigheden van studenten is ook niet overal even groot. Er zou meer gebruik gemaakt kunnen worden van lectoraten.

### **Samenwerking tussen opleidingen**

- In de samenwerking tussen opleidingen is een spanning aanwezig, dit betreft het conculega-principe.

- Wie moet het werkveld nu kiezen voor een stage/baan, een student MWD of een student Pedagogiek? Opleidingen binnen de regio moeten juist gaan samenwerken, zodat het voor werkgevers transparanter wordt. Ze gedragen zich nu vaak als concurrenten.
- Het vinden van een stage is nu ook moeilijker voor sommige opleidingen. Dit heeft alles te maken met
  - o Profilering
  - o Duidelijkheid
  - o Werkveld
- Door de interne verdeeldheid van het HBO zou het moeilijk kunnen zijn om afspraken te maken met het werkveld in het kader van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg.
- Gezamenlijk (met andere oplossingen én met andere hogescholen) minoren aanbieden zou goed zijn. De bekostiging is dan wel een probleem van opleidingen. Door gezamenlijk minoren te ontwikkelen met opleidingen en werkveld worden er betere verbindingen gelegd met het werkveld.
- Laten we niet de minoren zien als een oplossing voor tekorten in de major. Maar je kunt ook niet specifiek opleiden voor elke sector.

### **Gezamenlijk vertalen van beroepsprofielen naar opleidingcompetenties**

- Competentiegericht onderwijs heeft met zich meegebracht dat opleidingen moeten toeleiden naar beroepsprofielen.
- Komen er wel beroepstaken uit de door MOVISIE ontwikkelde profielen voor de jeugdzorg? Anders wordt het vertalen moeilijker, opleidingen richten zich steeds meer op beroepstaken, die zijn namelijk concreter geformuleerd dan competenties.
- Beroepsprofielen vertalen naar opleidingen hoeft niet per opleiding apart te gebeuren, maar kan HSAO-breed gedaan worden.
- Hoe vertalen we nu zo'n beroepsprofiel naar opleidingen? Hier wil het onderwijs graag aan bijdragen. Er wordt voorgesteld om dit gezamenlijk op te pakken. Ambitie: met de opleidingen gezamenlijk trachten we het beroepsprofiel te vertalen naar de opleidingen.

## **Notulen themasessie 2: Hoe houden we de inhoud van de opleiding actueel**

Voorzitter: Jan Lindemulder, Voorzitter Landelijk Opleidingsoverleg SPH

### *Themabeschrijving:*

*Hoe komen we aan de inhoudelijke kennis om onze opleidingen actueel te houden? Er wordt door de verschillende opleidingen al veel samengewerkt met het werkveld. Ook worden er contacten onderhouden met alumni, maar worden ze minimaal ingezet voor het curriculum. Lectoraten doen onderzoek in samenwerking met het werkveld en helpen steeds meer bij de invulling van de opleidingen. Hoe maak je nu optimaal gebruik van deze bronnen om je opleiding actueel te houden? Hoe krijgen de ontwikkelde beroepsprofielen waarin competenties beschreven staan die nodig zijn om in de jeugdzorg te werken een plaats binnen het huidige onderwijs? Uit het onderzoek blijkt dat opleidingen willen investeren in stages van docenten in de jeugdzorg. Ook gastcolleges van medewerkers uit de jeugdzorg zorgen ervoor dat er actuele kennis binnenkomt. In deze themasessie willen we samen structurele aanpakken bedenken om ook in de toekomst het curriculum zo actueel mogelijk te houden.*

De discussie in deze themasessie vond in twee rondes van beide een uur plaats. Hieronder wordt een korte beschrijving van de discussie gegeven.

### **Contact met alumni**

De mening over de contacten met alumni zijn verdeeld. Een groot deel van de aanwezigen/scholen heeft weinig contact met alumni, buiten enige persoonlijke contacten. Ook zijn de contacten vaak incidenteel, waarbij zij bijvoorbeeld gevraagd worden voor een workshop of gastles. Er is gelukkig wel een succesverhaal waarbij de hogeschool goede banden onderhoudt met alumni door het organiseren van bijeenkomsten en workshops. Deze worden voor een groot deel ook georganiseerd door de alumni zelf. Over het algemeen kan worden geconcludeerd dat de relatie met alumni vaak gebeurt vanuit het hogeschoolbelang en het niet echt wat toevoegt voor alumni zelf. Dit zou je kunnen ombuigen tot een leven lang leren in combinatie met werk en beroepsverenigingen. Het idee om alumni, die in de jeugdzorg werkzaam zijn, te blijven volgen na de opleiding valt in goede aarde. Er is duidelijk een behoefte te zien bij deze alumni, vaak is het niveau van de werkplek net iets hoger dan waar de alumnus voor is opgeleid. De oorzaak kan worden gezocht in het feit dat een alumnus die net van school komt een beginnend hulpverlener is, maar vaak wel op een moeilijke positie wordt geplaatst waarbij een stevige en professionele houding nodig is. Hier zit een verbeterpunt, hoe maak je de overstap van de opleiding naar het werkveld gemakkelijker? Het idee wordt geopperd om het vierde jaar uit te smeren over twee deeltijdjaren, dit om praktijkgericht te werken terwijl wel de benodigde theorie overgebracht en toegepast kan worden. Reacties op dit idee zijn verdeeld, boekhoudkundig gezien is het veel ingewikkelder, en in verband met de bekostigingssystematiek 'moeten' de studenten na vier jaar het van school af. Ook wordt de verdiepende minor die in het vierde jaar wordt aangeboden als zeer belangrijk en essentieel ervaren, die zou bij deeltijdstudies niet zo goed uit de verf komen als bij de voltijdstudies.

### **Medewerkers in het HSAO**

Men stemt in met het idee dat hogeschoolmedewerkers die eerder in de jeugdzorg werkzaam waren het niet zien zitten om terug te gaan naar de jeugdzorg. Dit is een droevige conclusie, het maakt het gat tussen de opleiding en het werkveld groter. Beleidsmatig wordt voor docentstages gepleit, maar hier komt in werkelijkheid weinig van terecht. Het is goed om deels in het werkveld en deels in het onderwijs te werken.

### **Onderzoek vanuit lectoraat**

De lectoraten waarvan gebruik wordt gemaakt zijn vaak wel gerelateerd aan de jeugdzorg maar deze raken vaak niet de kern van het onderwijs. Het is moeilijk om de onderzoeksresultaten te integreren in zowel het werkveld en het onderwijs. Actualiteiten in het werkveld worden ook niet altijd teruggekoppeld naar het onderwijs. In het algemeen wordt ermee ingestemd dat het lectoraat meer van de grond moet komen en een belangrijkere plaats in het onderwijs moet krijgen.

### **De huidige ontwikkelingen in de jeugdzorg hebben consequenties voor de deskundigheid van HBO docenten**

De terugkoppeling van veranderingen in het werkveld/praktijk naar het onderwijs gebeurt nog niet vloeiend. Dit komt doordat docenten vaak niet zo betrokken meer zijn bij het werkveld zelf. Er worden persoonlijke ervaringen verteld door aanwezigen die zich dit persoonlijk aantrekken en besluiten door inter- en supervisie in het werkveld, betrokken te blijven. Enkele ideeën om de huidige ontwikkelingen meer bekendheid te geven in het onderwijs:

- Supervisie door werkveld/organisatie bij studenten.
- Zelf enkele dagen op de werkvloer door brengen.
- Ruilen van docent en werknemers uit de jeugdzorg door het geven van lezingen, workshops bij elkaar.
- Iemand uit het werkveld als tutor laten fungeren voor de studenten.
- Cliënten in de les laten komen.
- Flexmedewerkers in dienst nemen, nadeel is dat er veel administratie bij komt kijken.

### **Notulen themasessie 3: Inrichtingsvraagstuk**

Voorzitter: Anneke Nijenhuis, Voorzitter deelproject Opleidingen, Actieplan Jeugdzorg

*Themabeschrijving:*

*Hoe bieden we met de zes HSAO opleidingen die mee hebben gedaan aan het onderzoek een herkenbaar en transparant opleidingsaanbod voor het werkveld en de student aan? Dat is immers onze wettelijke verplichting. Hoe zou de sector aan deze wettelijke eis zo goed mogelijk invulling kunnen geven?*

*Uit het onderzoek blijkt dat opleidingen en hogescholen verschillen in de mate waarop zij aandacht aan de jeugdzorg besteden. Ook is de jeugdzorg niet voor alle opleidingen een even grote afnemende markt. Hiernaast zijn er regionale verschillen in de mate waarin specifieke jeugdzorgarrangementen worden aangeboden, wat logisch is omdat niet in iedere regio dezelfde problemen spelen. Op dit moment zijn deze verschillen nog niet voor iedereen even duidelijk herkenbaar. Er worden veel interessante minoren aangeboden aan de verschillende opleidingen, deze minoren zijn echter niet verplicht. Hoe zou je nu kunnen laten zien welk deel van de opleiding studenten voorbereid op een baan in de jeugdzorg? Is het mogelijk om per opleiding een gestuurde opleidingsroute in de richting van de jeugdzorg te ontwikkelen waardoor zowel studenten als afnemers weten wat ze kunnen verwachten van afgestudeerden van bepaalde opleidingen? Of zijn er andere mogelijkheden?*

De discussie in deze themasessie vond in twee rondes van beide een uur plaats. Hieronder wordt een korte beschrijving van de discussie gegeven.

Doel van de sessie is te bespreken hoe we gemeenschappelijk tot een transparant landelijk aanbod komen waar het gaat om het opleiden voor de jeugdzorg. Uit het onderzoek wordt duidelijk dat er geen transparant beeld is van wat er door opleidingen wordt aangeboden op het brede terrein van de jeugdzorg. Er zijn grote verschillen en er is veel diversiteit tussen wat opleidingen aanbieden. Waar kun je als werkgever en als werkveld nu op rekenen wat betreft de competenties van een afgestudeerde HSAO student?

De bacheloropleiding kent qua inrichting al meer varianten: voltijd, deeltijd, duaal. Ook qua instroom zijn er meerdere groepen deelnemers te herkennen: havisten, MBO-doorstroom, MBO-zij instroom. Hoewel alle studenten hetzelfde diploma krijgen is er natuurlijk toch verschil in de aspecten van hun startbekwaamheid. Een jonge afgestudeerde die rechtstreeks van de voltijdopleiding komt heeft andere kennis en competenties dan een MBO- doorstromer met 20 jaar ervaring.

Het is de vraag of achter de zeer verschillende manieren waarop wij onze onderwijsarrangementen labelen vaak niet geheel of gedeeltelijk dezelfde inhouden schuilgaan. Misschien moeten we die exercitie eens goed uitvoeren.

Er zijn opleidingen die ervoor kiezen om heel duidelijk uit te dragen dat ze generiek zijn op basis van de argumentatie dat ze studenten opleiden voor een breed beroepenveld en als beginnend beroepsbeoefenaar die na de opleiding in een bepaalde beroepscontext nog veel bij moet leren. In die generieke profilering kunnen ze dan wel aangeven hoe de opleidingsroute naar een bepaalde context is. Het idee bij het deels contextgericht opleiden is dat studenten moeten kiezen. Studenten kunnen vaak helemaal niet zo snel kiezen. Dat komt eigenlijk pas in het derde jaar aan de orde. De vraag is ook of je wel moet willen dat studenten snel kiezen, zeker als je ze wilt voorbereiden op een brede beroepscontext.



Het belang om studenten goed voor te bereiden op de jeugdzorg wordt wel onderkend. Ze komen terecht in een moeilijke sector. Het blijkt heel moeilijk te zijn om ze daar vast te houden. Ook de jeugdzorg zelf biedt geen goede opvang. Als je ziet dat vanuit SPH 30 % in de jeugdzorg terecht komt is dat toch iets om over na te denken: hoe definieer je het ideale loopbaanpad?.

Het te ontwikkelen beroepsprofiel moet voeding geven voor voldoende kwalificatie. We zullen daar ernstig naar moeten kijken en oprecht moeten matchen of we voldoende aanbieden voor de startbekwaamheid van professionals in de jeugdzorg. Dat kan gevolgen hebben voor de huidige opleidingsstructuur. Overigens moet ook heel sterk de verantwoordelijkheid van het werkveld zelf, de werkgevers, betrokken worden bij dit inrichtingsvraagstuk.

**Waar ligt, in het totale pad naar een vakvolwassen professional, nu precies de grens van de startbekwaamheid?** Hierover moeten opleidingen en werkgevers écht in gesprek. Daarbij moet duidelijk worden wat werkgevers verwachten en wat het HBO kan bieden. Zonder duidelijkheid daarover kan het inrichtingsvraagstuk niet worden opgelost.

Je zou dat niet alleen overeen moeten komen, maar je zou je veronderstellingen ook moeten toetsen op de werkplek. Pas dan krijg je werkelijk zicht op de materie. Er is geen garantie voor wat er in de beroepspraktijk gebeurt qua vaardigheden. Ook daarover zou er gesprek moeten zijn met de werkgevers.

Moeten we als hogescholen gezamenlijk iets bieden op het terrein van de jeugdzorg? Het HSAO kan hierin het initiatief nemen. Alle opleidingen spelen in op het werkveld uit de omgeving. Toch moeten we landelijke verantwoording laten zien.

### **Actieplan Professionalisering Jeugdzorg**

Er moet opnieuw gekeken worden naar de ontwikkelde beroepscompetenties jeugdzorg, zoals die ontwikkeld worden in deelproject 1 van het Actieplan. De eerste profielen die vorig jaar zijn ontwikkeld vormden een set van 8. Deze waren meer functiegericht. Dit is nu gekeerd naar 2 grotere profielen. De profielen moeten ingevuld worden. Opgeleide studenten moeten aan een bepaald profiel kunnen voldoen. We moeten ze verschillende methodieken aanleren. 1 of 2 basisprincipes voor de competenties. Methodieken moeten snel eigen gemaakt kunnen worden.

Er is een groot stagefonds jeugdzorg en gezondheidszorg. Daar ligt een mogelijkheid om eens op de werkplek te gaan toetsen welke competenties werkelijk nodig zijn en of ze zijn aangeleerd. Per student is er 1500 euro bruto beschikbaar. Bewust omgaan met stage en meten wat je doet.

Jeugdzorg heeft verwachtingen rond de startbekwaamheid die toetsbaar gemaakt moeten worden. Van daaruit kun je aan de slag met de beroepscontext. Wat kun je na 4 jaar initiële opleiding verwachten als het gaat om startbekwaamheid? En wat moet er daarna gebeuren? Wie zijn de regisseurs in dat proces?

Uitgangspunt is de generieke opleiding. Daar ligt een bewuste argumentatie aan ten grondslag die door de werkgevers in de jeugdzorg is erkend. Daar ligt dus geen tegenstelling.

De verschillen in de inrichting van de bacheloropleiding (VT, DT, Duaal), maar ook regionale verschillen moeten meegenomen worden in het vraagstuk van de transparantie. Je moet zonder meer transparant labelen wat er gebeurt.

Het gesprek met de werkgevers is essentieel in de oplossing van het vraagstuk. Om dat traject in gang te zetten moet er gebruik worden gemaakt van het Actieplan.

Er moet een balans zijn tussen de vragen van het werkveld en generiek opleiden door het HBO; studenten moeten wel nog de transfer kunnen maken naar de verschillende sociaal-agogische contexten. Willen studenten wel kiezen? Uit de praktijk blijkt dat ze geen keuze willen maken, dit willen ze pas in het 3<sup>e</sup> jaar. Ze worden ook niet ondersteund in het maken van keuzes. Op welk moment zijn studenten in staat om doelgericht te kiezen?

Transfer maken van competentie naar het beroepsveld. Ziet het werkveld dat er bepaalde competenties nodig zijn? Competentiegericht opleiden; op papier is het geweldig, maar in de praktijk is het abstract. Mogelijkheid is om met het werkveld te gaan praten; welke competenties zijn er echt nodig? Overigens krijg je afhankelijk aan wie je het vraagt verschillende antwoorden op deze vraag. Hierbij is het belangrijk om je verwachtingen uit te spreken.

We moeten verder gaan met 'Velen takken, één stam'. Wat wil je bereiken met je opleiding? Je moet een opleidingsprofiel voor de eigen context maken. Beroepscontexten centraal stellen, link naar velen takken een stam. Dit is een stap in de goede inrichting. Er is een begin en eindpunt. Minor, major, generieke routes. Nu nog samenvoegen. Er wordt diepgang gemist met het volgen van verschillende minoren. Er is geen vrijheid om alles te kiezen, er zijn domeinen waar je uit moet kiezen.

Wat is de relatie met de vragen uit het werkveld. Uitstroomprofielen waarin minoren een plek krijgen. Opleidingsprofiel moet sturend zijn voor de uitstroming. Hoeveel uitstroomprofielen gaan we maken? Apart voor SPH en MWD? Het werkveld gaat om bepaalde minoren vragen, tegelijkertijd is dit ook nadelig. Jeugdzorg; een gezamenlijk kader maken voor SPH en MWD? Social Work is al een voorbeeld van anders omgaan met uitstroommogelijkheden. Op andere scholen zijn dit nog aparte opleidingen.

Er is een groot tekort aan een bepaald product. De vergelijking met varkensziekte wordt gemaakt. Het gevaar van specialiseren is dat je een speelbal van het werkveld wordt. Het is belangrijk om mensen goed voor te bereiden op het werkveld. Eigen verantwoordelijkheid en vorming spelen hierbij ook een rol. Niet alleen opleiden voor het komende werk, maar voor de loopbaan.

Een goede relatie met het werkveld is belangrijk. Hoe breng je de partijen bij elkaar en hoe ver moet je hier in gaan? Dit is een vervolgvraag.

Het grootste gedeelte is contextgebonden. Je bent een beroepsopleiding; je leidt op voor het werk. Per hogeschool kun je je profileren. Je hebt ook te maken met regionale afname.

Voorbeeld uit Rotterdam;

1<sup>e</sup> jaar: projecten vanuit praktijk aangeboden

3<sup>e</sup> jaar: stage en minoren; hier zitten praktijkmensen bij om dit te ontwikkelen.

**Doel actieplan jeugdzorg:** Er is financiering verstrekt om te kijken wat er te verbeteren valt. Je kunt het helderder maken, er blijven een aantal aspecten over.

- Startbekwaam
- Context
- Loopbaan opleiden.

Wat kunnen we beter doen en waar ligt de grens? Kun je in overeenstemming komen met het werkveld. Hoe ver ga je landelijk? Hier zijn veel verschillen in bij hogescholen. Misschien is het beter om dit regionaal te organiseren. Transparant blijven ook in regionale zin.

Overeenstemming werkveld en opleiding beginnend beroepsbeoefenaar. Het is een proces om beroepsprofielen opnieuw inhoud te geven. Er is ook een gedeelte wat je vrij in kunt vullen. Kijken waar je elkaar kunt vinden in samenwerking met de jeugdzorg. Provinciaal met jeugdzorg in overleg gaan.

Kwaliteit beroepsprofielen is bepalend voor wat er in de opleidingen aan bod komt. Diepte profielen worden niet gemaakt, dat moet in een volgend stadium gebeuren. Waardering moet hier ook aan gekoppeld worden. Inzicht in HBO opgeleiden, wat verwacht je hiervan. Master opgeleiden wat verwacht je daarvan? Waar sluit je op aan? Profielen die er nu liggen zijn toetsbaar op HBO niveau. Het werkveld is behoorlijk dwingend in de 2 profielen. Wat kan de opleiding er zelf mee? Deze match is nog niet gemaakt, ontwikkeling is er wel. Onderzoek wat dit betekent voor je opleiding. Keuzevrijheid of dit gebeurt ja of nee.

### **Samenvatting**

- De kwaliteit van de ontwikkelde beroepsprofielen is maatgevend. Waar zitten de knelpunten?
- De vraag van het werkveld naar een beginnend beroepsbeoefenaar. Wat is functiegericht en startbekwaam?
- Er moeten heldere competentieprofielen komen, er moet worden gesproken met het werkveld.
- Uitstroomprofielen, opleidingsmodellen, verschillende opleidingsvarianten.
- Kijken naar regionale verschillen. Misschien is het beter om naar transparantie te kijken op regionaal gebied.
- We moeten een bepaald kader maken; verschillen per regio. Misschien ook verschillen in opleidingen, soorten studenten (voltijd, deeltijd).
- Niet op laten juttten door de 'markt'. Het gesprek moet eerst plaats vinden.
- Hoe leidt je studenten op specifiek voor de jeugdzorg? Hier moet je niet te snel mee beginnen.
- Inhoud achter verschillende titels, meer uniformiteit? Wat is landelijk transparant? Je kunt regionale diversiteit bieden. Wat is er nodig, op welke manier kun je dit aanbieden? Er is duidelijk overleg geweest met het werkveld. In hoeverre is dit anders met mensen die basiskwalificaties hebben op HSAO niveau. Het is mogelijk. Justitie heeft dit laten zien → landelijk operatieorgaan. Jeugdzorg is anders. Niet op alle sectoren toepasbaar.
- Er is een duidelijke bereidheid in het werkveld en bij hogescholen om samen te werken. Er is veel mogelijk.

## **Notulen themasessie 4: Levenlang leren**

Voorzitter: Pim Kleinbergen, Voorzitter Landelijk Opleidingsoverleg Pedagogiek

### *Themabeschrijving:*

*Het is onze taak om startbekwame professionals af te leveren zodat ze voldoende toegerust zijn om een goede start te maken als jonge professional, bijvoorbeeld in de jeugdzorg.*

*Tegelijkertijd leiden wij studenten niet alleen maar op voor hun eerste baan, maar voor een loopbaan met voldoende ontwikkelingsmogelijkheden in het sociaal agogische werkveld. De afgestudeerde is echter nog niet uitgeleerd als hij of zij klaar is met de initiële opleiding. Wat zouden wij professionals willen leren die al een tijdje werken in de jeugdzorg en wat kunnen we op dat gebied aanbieden? 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. Hoe kan het HBO hieraan zo optimaal mogelijk bijdragen?*

De discussie in deze themasessie vond in twee rondes van beide een uur plaats. Hieronder wordt een korte beschrijving van de discussie gegeven.

### **Wat wil het opleidingsveld om professionalisering van Jeugdzorg te bevorderen?**

- Meer dimensie aanbrengen binnen de opleidingen.
- Opleidingen meer betrekken bij de loopbaanontwikkeling van de studenten. Vaak hebben studenten nog niet duidelijk voor ogen wat ze willen met het kiezen van een minor. Dat heeft onder andere te maken met o.a. de jonge leeftijd van de student (18-19 jaar). Wanneer een student een minor kiest, maar deze achteraf toch niet leuk lijkt te vinden, raakt hij of zij al op achterstand in de opleiding en deze achterstand moet tijdens het werkende leven worden ingehaald.
- Studenten meer informeren over welke minors ze kunnen kiezen.
- Opleidingen transparanter maken voor werkgevers, zodat zij weten wat er speelt en wat er wordt aangeboden in de opleidingen.
- Een duidelijk beroepsprofiel maken waaruit blijkt waar een afgestudeerde student en een werknemer met enige ervaring aan moet voldoen om binnen Jeugdzorg te kunnen werken.

### **Wat wil het beroepsveld om de professionalisering van Jeugdzorg te bevorderen?**

Zij zijn net als de opleidingen zoekende naar de mogelijkheid om meer gerichte opleidingen in de sector aan te kunnen bieden.

Voor een betere aansluiting van de opleidingen met het werkveld moet er rekening worden gehouden met minimaal 2 groepen werknemers:

- De jonge afgestudeerde student, die tijdens de HBO-opleiding geleerd heeft om projectmatig en systematisch te werken, die bij zijn of haar eerste baan meestal bezig is met het leren dragen van de verantwoordelijkheid en het aanbrengen van structuur in het werk. Zij zijn vaak flexibel en worden (te) vaak op seniorfuncties gezet (bijvoorbeeld bij Multi-problemegezinnen)
- De werknemers die al langer in de jeugdzorg rondlopen werken vraaggericht en zijn in staat om met complexe cliënten om te gaan. Bij hen ontbreekt het echter vaak aan kennis van nieuwe ontwikkelingen.

\* De suggestie wordt gedaan om hier op een adequate manier op in te springen. Dit is een aandachtspunt voor het personeelsbeleid van werkgevers

- Hetgeen dat het werkveld graag ziet gebeuren is dat ze betrokken worden bij de programmering van de opleidingen en hierop invloed kunnen uitoefenen door trends in het werkveld een plaats te geven in het onderwijs.
- Daarnaast wil het werkveldonderzoek doen naar de groeimogelijkheden.
- Inzet op de werkplek is van groot belang.
- Werknemers uit de jeugdzorg moeten ook deel kunnen nemen aan minoren in het HBO.

\* Bij deze ideeën werd wel een kanttekening gemaakt, in dit model wordt de professional vergeten en laat je werkgevers te veel bepalen hoe de opleiding er uit komt te zien.

### **Hoe kan het dat de samenwerking tussen het opleidingsveld en het werkveld in veel gevallen niet tot stand komt?**

- Bureau Jeugdzorg kiest eerder voor samenwerking met commerciële opleidingsbedrijven, dat is echter veel duurder dan samenwerken met de HBO instellingen
- Het werkveld kiest ervoor om opleidingsmogelijkheden zelf in de hand te houden. (voorbeeld de Hoenderloo-groep)
- De samenwerking is er niet omdat beide partijen los van elkaar op zoek zijn naar mogelijkheden, zonder dat ze weten wat over en weer de wensen zijn op dit terrein.
- Het blijkt dat de agogische sector achterloopt wat betreft professionalisering, dat in andere sectoren de opleidingsmogelijkheden beter geregeld zijn (bijvoorbeeld bij techniek). Zij leiden mensen ook meer functiegericht op.

### **Samenvatting door voorzitter**

- Het gaat om het formuleren van een relevant aanbod aan onderwerpen voor scholing en training waarbij een sectoroverschrijdend aanbod interessant kan zijn;
- Het gaat om de optiek van verschillende partijen zoals werkgevers, beroepsverenigingen, instellingen en opleidingen;
- Het gaat om de verbinding tussen landelijke kaders en regionale en lokale initiatieven zoals momenteel gebeurt bij de totstandkoming van Klaar voor de toekomst, Vele takken, één stam en de landelijke opleidingsprofielen. Het inrichten van platforms voor gesprek waarin de verbinding tussen deze onderwerpen wordt gelegd is zinvol.

## **Notulen themasessie 5: Veiligheid en verwachtingen**

Voorzitter: Pierre Mehlkopf, associate lector Kenniskring Grootstedelijk Onderwijs en jeugdbeleid, Hogeschool INHOLLAND

### *Themabeschrijving:*

*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 komt hierbij in het geding. De werker moet hier iets mee kunnen, anders dreigt uitstroom uit de sector of burn-out. Uit het onderzoek blijkt dat aan deze trend lang niet altijd aandacht wordt besteed in de opleidingsarrangementen. Hoe kan dit en hoe kunnen we dit zo goed mogelijk oppakken? Op welke manier kun je aan deze trend aandacht besteden en studenten hier goed op voorbereiden? Onze studenten worden immers 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 wij ze beter voorbereiden op wat ze tegen gaan komen?*

De discussie in deze themasessie vond in twee rondes van beide een uur plaats. Hieronder wordt een korte beschrijving van de discussie gegeven.

### **Welkom door Pierre Mehlkopf**

Voorstelronde van de deelnemers, daarbij wordt tevens al aangegeven wat de deelnemers verleid heeft om aan deze workshop mee te doen. Uitgedeeld wordt een uitdraai van aandacht voor dilemma's in de jeugdzorg binnen de opleiding. Dit geeft een indruk van de uitkomsten, maar is nog niet valide verklaard. Thema's zijn geformuleerd in eerdere expertbijeenkomsten met het werkveld. Zoals altijd ontstaat er nog enige discussie over de rangorde en betrouwbaarheid van de cijfers. Belangrijker is echter dat de lage score van het thema veiligheid in de regel door deelnemers wel wordt herkend.

### **Wat zijn de verwachtingen van deze bijeenkomst?**

Er wordt geïnventariseerd onder de deelnemers. De diverse aspecten van veiligheid komen naar voren. Het is een heel breed begrip: het gaat zowel om de veiligheid van cliënten als de veiligheid van professionals. Daarmee raakt het ook aan de werkomstandigheden, de inrichting van werkprocessen en de mate waarin veiligheid in de meest brede zin daarin ook meegenomen is. Algemeen beeld is dat de sector daar nog niet echt goed in is. Veiligheid wordt toch vaak versmald tot 'omgaan met agressie'. Ook wordt genoemd de spanning tussen het soms romantische beroepsbeeld en de vaak rauwere werkelijkheid. Het dilemma is wanneer in het opleidingsprogramma hier aandacht aan te besteden. Doe je dat meteen in het eerste jaar of wacht je hiermee totdat er via stages ook al enige ervaring is opgedaan. Het gesprek over deze thema's is van belang. Dat is ook de basis van de verwachting van deelnemers aan deze bijeenkomst.

### **In de tabel (door opleidingsmanagers samengesteld) staat veiligheid onderaan. Is dit herkenbaar?**

Het beeld is verschillend, niet alleen tussen de twee bijeenkomsten maar ook per opleiding. In de eerste ronde klinkt een 'nee' veel nadrukkelijker dan in de tweede bijeenkomst. Bij de ene school worden zelfverdediginglessen gegeven en theorielessen hoe agressie ontstaat en wat het met je doet. In het tweede jaar komen studenten zichzelf tegen, dit zit tegen studieloopbaanbegeleiding aan.

Een andere school geeft aan dat het bij de ene minor meer aanwezig is dan bij de anderen. Er is geen praktijkgedeelte, ze leren wel conflicthantering. Aan de theorie wordt in de methodieklessen aandacht aan besteed. De andere school geeft aan dat juist dat praktische, de

fysieke training belangrijk is. *‘Studenten vinden het spectaculair. Er wordt te weinig van buiten naar binnen gehaald, mensen uit de praktijk in het klaslokaal. Te weinig dat we bijvoorbeeld jeugdzorg vragen in de les.’ Het is belangrijk wat er gebeurt bij cliënten en wat weerstand oproept. Als je anticipeert dan kan je voorkomen dat men agressief wordt. Soms moet je beslissen nemen die heel vervelend zijn. Mix is er niet tussen jeugdzorg en weerbaarheid. Integratie is lastig.’*

Ook bij andere scholen komt naar voren dat er wel in de theorie, maar niet in de praktijk wordt lesgegeven in zelfverdediging. *‘In de oude opleidingen werden wel weerbaarheidstrainingen gegeven, nu wordt het waarschijnlijk een keuzevak. We hebben het nu wel teruggevoerd, het is een tijd verdwenen, er is een periode geweest dat het er niet in zat. Vroeger zat het thema er wel in, ook de theorie. Er was destijds een zeven wekelijkse training. Toen is er meer toegespitst op de beroepstaken van MWD en SPH en is weerbaarheid een tijd een ondergeschoven kindje geweest. Nu wordt er 2 weken agressietraining gegeven. En je ziet het thema wel weer meer in het werkveld. Je ziet dat werkgevers er ook aandacht aan besteden.’*

Een andere deelnemer is het daar mee eens: *‘Ik denk dat het in de praktijk niet voldoende is. Ik vind dat het bij ons te weinig is. Studenten komen in onveilige situaties, en dat ze het zelf niet zo ervaren en docenten aan de bel moeten trekken. Het ontbreekt aan kennis en besef van onveiligheid. Ze lopen risico en hebben geen besef van het gevaar wat ze lopen. Na het derde jaar kunnen ze het meer begrijpen, geldt vooral voor voltijdstudenten. Deeltijd hebben er meer ervaring mee. Die hebben wel een soort hardheid ontwikkeld. Als thema herken ik dat het wegschuift in de opleiding. Leren van grenzen hoort binnen de opleiding. Zou meer aandacht aan besteed moeten worden. Aan de instelling is het hoe het kan dat studenten aan onverantwoordelijke situatie bloot wordt gesteld.’* Zo vindt ook een ander die aangeeft dat het belangrijk is dat er wordt erkend dat er te weinig aandacht wordt gegeven aan dit onderwerp. En dat er meer moet worden gedaan met thema’s als grenzen aangeven. Een andere deelnemer sluit daarbij aan: *‘Studenten realiseren zich niet wat het betekent voor jezelf dat je de spreekkamer veilig indeelt en of je bereikbaar bent.’ ‘Studenten kunnen heel naïef zijn’.* In de tweede ronde zijn ook andere geluiden hoorbaar. Een andere deelnemer is het er niet mee eens dat je zo’n onderwerp gelijk in het eerste jaar moet inbouwen: *‘Je wilt ze niet gelijk afschrikken en wil eerst ze dingen leren wat contact maken is. Je moet het opbouwen. In een tweede jaar kan je ze meer handvaten geven hoe om te gaan met agressie. Wat doe je met het beeld van het werkveld als je het gelijk in het eerste jaar trainingen zet.’* Niet iedereen is het ermee eens dat het weg is gevallen nadat er meer is toegespitst op de beroepstaken: *‘Er is geen blok dat heet agressie. Moet je dat verankeren? Het is zo geïntegreerd in het curriculum dat je het niet meer herkent, het is niet weg. Het moet meer zichtbaar worden.’*

Een andere deelnemer vraagt zich af of het mogelijk is een thema als weerbaarheid te trainen bij studenten. *‘Je kunt heel veel leren op een opleiding. Angst daar kan je niets van leren op de opleiding. De levende casuïstiek in het werkveld kan je leren daarmee om te gaan.’* Daarnaast, geeft iemand anders aan, willen werkgevers vaak ook de teams in het werkveld samen laten trainen. Door agressietrainingen samen te doen, zorgen ze ook voor teambuilding. De vraag is of je het wel binnen de opleiding moet inbouwen.

Over deeltijd studenten en veiligheid wordt gemeld dat er een incident meldingsstelsel is. Ze hebben een protocol, maar ze weten niet wat erin staat. Pas als er wat gebeurt, wordt erin gekeken. Bij Justitie en GGZ wordt er wel aandacht aan besteed. Jeugdzorg minder. GGZ ervaring van een deelnemer: *‘toen er scholing kwam, kwamen er ook meer agressiemeldingen. Mensen gaan het herkennen.’* Anticiperen is belangrijk. Bij recht en jeugdzorg zit je met ethische dilemma’s. Het is voor studenten belangrijk te weten hoe ingrijpend een bepaald

beleid of recht is. Het kan ook agressie voorkomen doordat je sterker in je schoenen staat als iets nou eenmaal verboden is.

Om terug te komen op de vraag of het percentage veiligheid en onveiligheid op school herkenbaar is reageert een deelnemer: *'Veiligheid is wat anders dan agressie. Veiligheid creëren is een ander onderwerp dan agressie. Ik vond het verbaasd dat het zo'n grote rol speelt als ik de tabel zie.'*

Samenvattend: aandacht voor veiligheid binnen opleidingsprogramma's gaat met golfbewegingen en kent grote verschillen tussen de opleidingen. Veiligheid wordt gemakkelijk in verband gebracht met agressie, maar het thema is veel breder. Dat maakt ook de inventarisatie moeizaam. Veiligheid is geen apart thema, maar is een facet dat in tal van opleidingsprogramma's aan de orde moet komen.

### **Hebben de studenten een realistisch beeld van de werkelijkheid van het beroepsveld?**

*'Ja en nee. Niet alleen het mooie beeld maar ook hoe het echt is. In beeld/film zien ze hoe het moet. Pas als je zelf in de situatie ziet, ga je het ervaren hoe het is.'*

Er wordt vervolgens gevraagd hoe het kan dat zoveel studenten uitvalt en niet meer terugkeert in het beroepsveld.

*'Studenten die we afleveren hebben een te mooi beroepsbeeld. Er is veel uitval in de praktijk. Het kan vele oorzaken hebben. Het is opvallend hoog cijfer dat het verloop weergeeft in het eerste jaar na het afstuderen. Er is een te kort in de jeugdzorg. De een geeft aan dat het komt, omdat studenten een te hoge verwachting hebben. Een ander bestrijdt dat en wijt het meer aan het feit dat er in de jeugdzorg meer problemen zijn met agressie en veiligheid. We leveren beginnende beroepsbeoefenaars af en geen allround professionals. Het werkveld stelt vanaf dag 1 te hoge eisen aan nieuwe medewerkers en gaat er onverantwoord mee om.'*

Een deelnemer heeft cijfers ingezien over de uitval van studenten. *'Bij MWD zie je relatief veel uitval van derdejaars nadat ze stage hebben gelopen. De confrontatie met de praktijk schudt hun wakker. En is het hoofdmotief om te stoppen of te schakelen naar andere opleiding. Onder maatschappelijk werkers die afstuderen is er minder uitval dan bij SPH. Zij vallen niet uit in hun derde jaar. Daar zie je echter meer uitval in de eerste jaren als ze aan de slag zijn in het werkveld. Een van de fouten die wordt gemaakt bij SPH is dat ze gelijk als senior ingezet worden, terwijl ze eerst gewoon zouden moeten meedraaien in een team van groepsbegeleiders.'*

Een andere deelnemer geeft aan waarom de uitval bij MWD in de Jeugdzorg hoog is. *'Een maatschappelijk werker die net is afgestudeerd en de jeugdzorg in gaat heeft binnen 3 maanden een volledige case-load. Toen ik er was mocht ik er twee jaar over doen. De werkdruk is te hoog.'*

Een ander sluit zich daarbij aan: *'Spanningsveld dat werkgevers dingen van de opleiding verwachten. Wij kunnen studenten niet voorbereiden op de situatie dat ze na een paar maanden heel veel verantwoordelijkheid hebben. Te hoge verwachtingen van studenten'.*

### **Wat zouden we daar aan kunnen doen?**

Er liggen heel veel factoren aan de uitval van studenten. Belangrijk om dat te voorkomen is een goed inwerkprogramma en een breed aanbod in de opleiding. Een idee is om veel meer uit te gaan van een doorlopende opleiding, ook als men al aan het werk is. Dat kan door een beter alumnibeleid of daar nascholing. Optie is een congres na twee of vijf jaar.

Er zijn scholen die een reflectiemoment na twee jaar hebben met oud-studenten en docenten. Ze kunnen dan aangeven wat ze goed hebben gevonden in de opleiding en wat ze er nu aan hebben, maar ook wat ze hebben gemist en wat beter kan. Andere scholen willen dit meer gaan uitbreiden.



Andere optie die wordt genoemd is een zogenaamd duale optie. Een student leert in de praktijk en toetst dat op school. In dat beeld gaat het om een doorloop in het vijfde jaar. Dus na het derde jaar (stage) nog twee jaar duaal aanbieden. Die variant komt ook tegemoet aan de vraag vanuit het werkveld naar beroepskrachten. Er is immers een tekort.

Een ander wijdt de uitval aan dat er te weinig wordt gedaan aan nascholing. Een aantal deelnemers is er sceptisch over, de kosten voor een post hbo zijn enorm. Er zijn vaak meerdere maatschappelijk werkers in een bedrijf. Het kost te veel tijd en geld om ze allemaal te sturen en er worden er dan vaak maar twee gestuurd, die hun kennis moeten overbrengen op de rest.

*‘Wat zegt het over studenten die we afleveren? Nee, ze zijn er niet klaar voor. Er zijn veel studenten die snel stoppen met het werk. Ze hebben een jaar op de vloer gestaan, daar zouden ze niet meer moeten schrikken als ze het werkveld ingaan. Minor jeugdzorg en verplicht een stage in jeugdzorg. Het is een verbetering, maar we kunnen nog niet zeggen of het werkt. Stage is een beschermde status. Er verdwijnen teveel mensen die starten in maatschappelijk werk. Er worden ook hogere eisen gesteld aan een hbo afgestudeerde ‘*

*‘Natuurlijk zijn ze er nog niet klaar voor. Ze gaan op een redelijk veilige omgeving oefenen. Een instelling moet ook een opleidingsbeleid hebben. Ze moeten door kunnen leren. Er wordt nauwelijks bij sollicitatie naar gekeken. HBO en klaar. Ze moeten iemand hebben die naast hen staat. Een oude rot in het vak. Er moet initiatief komen om iemand vanuit de praktijk weer terug op school te vragen, in de les. Het duurt 3-5 jaar in het werkveld, voordat je een beroepskracht bent. Het inwerkprogramma bij Jeugdzorg is twee weken, dan mag je rondkijken en dan bouw je, je case-load op. Na een half jaar draai je vol mee. Durven ze op de bel te drukken als het misgaat? ‘*

*‘Lever a.u.b. professionals af, roepen de werkgevers. Het werkveld moet je al vroeg inbrengen door middel van minoren. Er zijn werkgevers die alleen maar komen voor studenten derdejaars. Ze bieden hen een contract aan en ze vertrekken naar de deeltijd. Die mensen klappen na 2 jaar. We kunnen eisen stellen aan deze werkgevers.’*

Een ander optie is het weren van niet capabele studenten. Een deelnemer zegt daarover: *‘Mag je zeggen tegen studenten dat ze niet capabel zijn. We hebben een systeem met BAS etc. Het heeft te maken met punten en attitude. Je kunt het tweede of derde jaar niet doorkomen als je dat niet voldoende is.’* Maar kun je zeggen dat een student niet geschikt is? Een andere deelnemer vraagt zich af of de school dat wel kan doen. Als een student alles haalt in de opleiding, maar je hebt het gevoel dat je je kinderen nooit aan die persoon kan toevertrouwen, kan je dat zeggen? Een deelnemer antwoord daarop: *‘Een instelling moet zelf bepalen wie ze in dienst nemen. Studenten moeten er zelf over struiken als het niet lukt. Als iemand niet geschikt is kan een BAS ze tegen houden. Het zou ergens moeten stuiten als iemand niet geschikt is.’*

*‘In het eerste jaar moeten ze al ontmoeting met praktijk krijgen om ze te laten proeven hoe het is. En met werkgevers praten voor een veilige leeromgeving.’* Er zijn wel meeloopstages in het eerste jaar, maar die geven een onjuist beeld van hoe agressief cliënten kunnen zijn. Een deelnemer vertelt haar eigen ervaring daarover: *‘Ik heb met eerstejaars achter glas bij de crisisopvang gezeten. Dat roept al veel op over agressie. Het levert bedrijven niet zoveel op als eerstejaars komen kijken. Daarom moet er gekeken worden hoe het voor hen wel aantrekkelijk kan worden en afspraken te maken met hen. Het is belangrijk dat studenten niet alleen droogtrainen, maar ook zien wat er in de praktijk gebeurt.’*

## **Tot slot**

Veiligheid blijft een actueel thema, het komt steeds terug. Het is zoeken naar wat je stopt in het programma. Er zal altijd te weinig tijd zijn, het is een kwestie van keuzes maken. Afstand tussen werkveld en student moet kleiner gemaakt worden. Studenten zijn schaars, kijken of je

dan kan samenwerken met werkgevers. Dominant zijn en eisen stellen. Er zijn tussen scholen ook verschillen, maar er zal een samenhangende lijn in moeten zitten. Er is niets zo erg als mensen die er 2 jaar in hebben gezeten en ze stoppen ermee. De sleutel zit toch bij een betere samenwerking tussen werkveld en opleiding met name waar het gaat om stages (werkveld moet beter meewerken) en begeleiding van beginnende professionals (opleiding moet meer ondersteuning bieden aan werkveld)

## **Notulen themasessie 6: Diversiteit in jeugdbeleid**

Voorzitter: Attie Valkenburg, Hogeschool hoofddocente Onderzoek en Innovatie, Windesheim

### *Themabeschrijving:*

*Het thema multicultureel is niet zo vaak genoemd als thema waarop onderwijsarrangementen zich richten. Minister Rouvoet en Minister Vogelaar hebben de brief 'Diversiteit in het Jeugdbeleid' afgelopen juli naar de Tweede Kamer gestuurd. Hierin staat dat een deel van alle 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. Wat vraagt dit nu van de beginnende beroepsbeoefenaar in de jeugdzorg en hoe kan de opleiding hem of haar hier op voorbereiden? Hoe ver kun je gaan binnen de opleiding? Kennis van omgaan met de ene culturele groep is natuurlijk niet direct toepasbaar op een andere culturele groep. Is dit op te lossen met het ontwikkelen van interculturele competenties (en welke culturele competenties kun je dan ontwikkelen) en wat kunnen we hier verder aan doen?*

De discussie in deze themasessie vond in één ronde van een uur plaats. Hieronder wordt een korte beschrijving van de discussie gegeven.

In een voorstelronde werd iedereen gevraagd iets te vertellen over de manier waarop hij of zij binnen het HSAO bezig is met het thema diversiteit en welke insteek men zag voor de relatie diversiteit en opleiden voor de jeugdzorg. Uit dat voorstelronde bleek dat opleidingen bezig zijn met vragen als:

- Hoe leid je *iedere* HSAO-student op met zicht op diversiteit, vaardig en cultureel sensitief en in staat om als professional met uiteenlopende culturele achtergronden te werken?
- Hoe red je je in de grote steden, met soms een meerderheid aan allochtone studenten die uit zeer uiteenlopende culturen komen en de vertaalslag moeten maken naar werken in een multiculturele samenleving?
- Hoe voldoe je aan de vraag van het werkveld om meer afgestudeerden met een allochtone achtergrond, als jouw hogeschool in een deel van Nederland staat waar weinig allochtonen wonen?
- Ons onderwijsconcept is vrij "blank", bijvoorbeeld in het kritisch overdenken van de eigen socialisatie en de vraag om reflectie: hoe bouw je de brug voor bijvoorbeeld Marokkaanse studenten die dat niet gewend zijn?

Allereerst kwam ter sprake dat het imago van werken in de jeugdzorg beter kan, maar voor veel allochtone groepen geldt dat in het bijzonder als een beletsel. Turkse en Marokkaanse jongeren worden opgevoed vanuit het perspectief dat ze beter HEAO kunnen doen dan een opleiding gericht op zorg of hulpverlening. De opleiding SPH lijdt daar sterker onder dan MWD: mogelijk spelen zaken als een vrees voor te grote betrokkenheid op de cliënt en het niet willen draaien van slaapdiensten daarbij mee.

Daarbij komt ook nog dat veel niet-westerse allochtonen vinden dat ze eventuele problemen in eigen kring moeten oplossen. Onder andere hierdoor ontstaat er groepsvorming, ook binnen de studentengroep die je opleidt. Dit in tegenstelling tot wat de maatschappij eigenlijk vraagt: openheid en samenwerken.

Als je beter wilt aansluiten op de vraagstukken van onze samenleving nu, waarvoor de jeugdzorg zich in het bijzonder gesteld ziet, dan moet je het met iedere student en bij ieder studieonderdeel over culturele diversiteit hebben.

Er werd hierna een voorbeeld gegeven van een studentendebat waar alleen allochtonen aan meededen. Hierin werd gezegd dat ze niet moesten denken dat ze nu nog steeds Marokkaan waren. Deze allochtonen studenten spoorden elkaar aan om bezig te gaan met het creëren van een morele gemeenschap. (je bent hier in Nederland, dus...)

Ook rees de vraag op hoe leid je allochtone studenten op voor dit soort beroepen? Zij moeten ook naar Nederlandse gezinnen toe om hulpverlening te bieden: voor hen moet de diversiteit in opvattingen onder autochtone groepen in Nederland daarom ook verduidelijkt worden.

Voor beide doelgroepen (allochtone en autochtone studenten) zijn competenties genoemd die waarover hulpverleners zouden moeten beschikken:

- *Open minded* zijn
- Cultureel sensitief zijn
- Het ter discussie durven stellen van verschillen in culturen
- De waarde inzien van verschillende culturen
- De voor- en nadelen kennen van de culturele bagage die je zelf meekreeg
- Beginnen met een gelijkwaardige basis: respect voor diversiteit
- Het ter sprake kunnen/mogen/durven stellen van verschillen (voorbeeld: Waarom vinden wij het als hulpverlener belangrijk dat mensen als ze dat willen een hoofddoekje kunnen dragen? Maar ook tegelijkertijd: waarom vinden wij het (als cliënt of collega) niet altijd prettig wanneer de hulpverlener een hoofddoekje draagt?).

Wat men ook veel terugzag was dat uit welke cultuur je ook komt, de student te weinig durft te begrenzen, te weinig helder heeft wat er *niet* kan, ongeacht iemands achtergrond. De roep om tolerantie (uit de jaren tachtig) heeft veel onduidelijkheid gebracht ten aanzien van waar de grenzen liggen in hoe je wel en niet met elkaar omgaat en wanneer je mag ingrijpen. Over dergelijke achterliggende morele dilemma's moet je praten in de opleiding.

De conclusie was: Diversiteit is zonder meer een opleidingsvraagstuk. Laat allochtone oudstudenten over hun ervaringen vertellen, zowel ten aanzien van het zelf opgeleid worden als ten aanzien van de betekenis van hun achtergrond in het werken als professional in Nederland. Ook buitenlandstages en internationalisering kunnen helpen studenten zicht te laten krijgen op de betekenis van culturele verschillen voor het werk.

Mogelijk is het een idee om een werkgroepje op te zetten met verschillende hogescholen en hier nader naar te kijken; dat zou in HSAO verband of op de LOO's besproken kunnen worden.

## Notulen themasessie 7: Preventie

Voorzitter: Attie Valkenburg, Hogeschool hoofddocente Onderzoek en Innovatie, Windesheim

### *Themabeschrijving:*

*Op basis van nieuwe wettelijke kaders krijgen de vraagstukken van preventie en maatschappelijke participatie meer aandacht dan voorheen. Dat vraagt van jeugdzorgwerkers een andere houding en aanpak: weg uit de instelling en dichterbij wijk en gezin en burgers om de positie van cliënten te versterken. Deze trend wordt vaak herkend door de opleidingen. De onderwijsarrangementen zijn echter niet zo vaak gericht op de gemeentelijke jeugdzorg, deze zijn vaker gericht op bureaus jeugdzorg en op de geïndiceerde hulp. Is hier een verklaring voor te geven en in hoeverre is het wenselijk om meer aandacht aan het gemeentelijk jeugdbeleid te besteden in de opleidingen?*

De discussie in deze themasessie vond in één ronde van een uur plaats. Hieronder wordt een korte beschrijving van de discussie gegeven.

In een voorstelronde gaven alle aanwezigen ook aan met welke aspecten van het thema preventie en gemeentelijk jeugdbeleid zij in hun werk bezig zijn. Er werden daarbij zaken genoemd als: preventie als aandachtsgebied in het curriculum, advisering rond het CJG in de gemeente waar de hogeschool staat, een uitstroomprofiel richting buurt en wijk, een minor rond vroegsignalering, het thema huiselijk geweld en preventie kindermishandeling als onderdeel van het curriculum, mantelzorg en WMO, leerspoor leefwerelden van de jeugd, het adopteren van een bepaalde wijk als aandachtsgebied voor een opleiding.

Bij deze themaronde hoort een sheet. Daarop was de tabel afgedrukt rond de verdeling van aandacht voor dilemma's binnen de jeugdzorg: daaruit bleek dat aan de dilemma's rond onveiligheid en ondernemerschap in de meeste opleidingen nauwelijks aandacht wordt besteed. Het gaat dan om zaken als: met compassie je werk willen doen maar oplopen tegen onveilige werksituaties, agressie en geweld. En bij ondernemerschap gaat het om initiatief nemen, nieuwe dingen oppakken, ook als dat (nog) niet tot de gewone werkwijze van je instelling behoort. Op de sheet stond ook een tabel waaruit bleek dat het merendeel van de opleidingen wel een specifiek onderwijsarrangement kent voor de geïndiceerde jeugdzorg en het Bureau Jeugdzorg, maar nog niet voor het gemeentelijk jeugdbeleid.

Bij het thema van deze sessie gaat het om wat wel genoemd wordt *de voorkant* van de jeugdzorg, dat wil zeggen preventie, wijkgericht werken, opvoedingsondersteuning in gezinnen, maar ook: nazorgtrajecten na (semi-)residentiële jeugdzorg.

Er werd opgemerkt dat een belangrijk deel van de aandacht die je daaraan besteedt in het curriculum in het *generieke* deel van de opleidingen zit. Dat verklaart misschien waarom opleidingen naar hun gevoel hier zeker aandacht aan besteden, terwijl dat uit de vragenlijst niet zo blijkt: daar wordt immers naar *specifieke* arrangementen voor deelsectoren gevraagd.

Er werd opgemerkt dat het helemaal niet raar is dat ondernemerschap onderaan de lijst staat. Dat thema is voor onze sector nog niet zo bekend: op een Minor "Ondernemerschap in de zorg" tekenen nog maar weinig studenten in, is de ervaring. Daar moeten we wel wat mee.

Dat het thema onveiligheid belangrijk is voor de "voorkant" van de jeugdzorg wordt herkend: bemoeizorg, op huisbezoek, beeldvorming ten aanzien van wat je achter de voordeur zou kunnen aantreffen, geen team om je heen als je bij mensen thuis komt, etc.

Er werd ingebracht: 95 % van de contacten die een CMV-er met cliënten heeft verloopt leuk en plezierig. Hier werd tegen in gebracht: soms is het achter de deur vriendelijk, maar hoe staat het met de veiligheid op straat, in de buurt?

Het is goed om met studenten in gesprek te gaan over de vraag wanneer zij zich wel en niet veilig voelen, in verschillende werksituaties. Het kunnen omgaan met agressie en dreiging hoort bij de professie, maar het ontbreekt bij studenten vaak aan transfervaardigheden die maken dat ze wat ze geleerd hebben ook in diverse situaties toepassen. Op dit terrein kan het niet alleen van de initiële opleidingen komen: werkgevers moeten met dat thema verdergaan in de ondersteuning van hun beroepskrachten. In de gesloten jeugdzorg gebeurt dat al wel meer.

Hier speelt ook mee dat het gemeentelijk jeugdbeleid en de functie van preventie per gemeente heel verschillend ingevuld worden: opleidingen moeten zich verdiepen in de lokale en regionale situatie, om daar goed op in te spelen. Daarin hebben de verschillende soorten professionals ook een eigen rol. Wat is er nodig aan de voorkant van een stad, om jeugd zich goed te laten ontwikkelen? Wanneer we niks doen om onze opleidingen te profileren, dan heeft de gemeente uiteindelijk alleen maar verpleegkundigen in dienst, aangevuld met wat mensen die vanuit jeugdzorg worden overgeheveld naar het centrum jeugd en gezin, maar die daar alleen voor de jeugdzorg zitten. Maar het kan ook anders: in Den Haag heeft de wethouder het lectoraat van de hogeschool (HSAO) gevraagd te adviseren in het ontwikkelen van het CJG: dan is er wel kenniscirculatie en afstemming mogelijk.

We willen de student wel meer ondernemingsgericht maken, en dat vraagt om bepaalde innovatieve vaardigheden, maar het is ook een zaak van de juiste attitude. Ondernemen in wijk of buurt is steeds op zoek zijn naar samenwerking, niet de persoon bedienen vanuit het aanbod van jouw eigen organisatie, maar inspelen op de vraag en daar maatwerk oplossingen voor zoeken, samen met de andere betrokkenen. Multidisciplinair werken is ondernemen. Dan moet je ook goed van elkaar weten wat ieder doet en kan (JGZ, maatschappelijk werk, O&O, jeugdwelzijnswerk, brede scholen, (speciaal-) onderwijs, jeugdzorg, etc.).

Tot slot worden er nog twee aanbevelingen gedaan, die de instemming van een aantal aanwezigen krijgen:

- Er gebeurt de laatste jaren zo veel en de meeste van onze opleidingen zijn breed. Je kunt als hogeschool niet alles bijhouden en overal iets speciaals voor ontwikkelen. Misschien zouden we in kaart moeten brengen wat de specialiteiten van ieder hierin is om dan meer van elkaars kennis gebruik te maken (lectoraten, aparte trajecten, werkveldcontacten, onderzoek).
- Ook de beroepsverenigingen zouden gezamenlijk naar het terrein van preventie moeten kijken, dat zit nu nog te veel in aparte systemen en zo werkt ieder voor zich, naast elkaar.