

Notulen round table sessie werkgevers jeugdzorg

Hogeschool voor de Kunsten Utrecht

28 november 2008, 13-15 uur

Voorzitter: Peter van der Laan

Deelnemende jeugdzorg organisaties: Stichting Flexus Jeugdplein, Stichting Eigen Kracht Centrale, Bureau Jeugdzorg Drenthe, Tender, Bureau Jeugdzorg Utrecht, Halt Nederland, Raad voor de Kinderbescherming, Blijf Groep, Bureau Jeugdzorg Overijssel, Dienst Justitiële Inrichtingen, De Combinatie Jeugdzorg.

De voorzitter heet de deelnemers aan de round table sessie voor werkgevers uit de jeugdzorg welkom en benadrukt nog eens waarom we hier zitten. We gaan het hier niet hebben over de competentieprofielen. We richten ons hier op het opleidingsdeelproject. Aanwezigen worden uitgenodigd vanuit de eigen ervaring een inbreng te geven.

Inventarisatie samenwerking met hogescholen op dit moment.

De voorzitter vraagt de deelnemers zich voor te stellen en aan te geven waaruit de samenwerking met hogescholen op dit moment bestaat. Deze inventarisatie levert de volgende informatie op:

Stage

De meeste contacten met hogescholen bestaan uit het aanbieden van stageplaatsen aan studenten. Alle jeugdzorgorganisaties hebben stagecontacten met hogescholen. Variaties hierin zijn:

- Het hebben van intensieve contacten met een hogeschool over het tegengaan van uitval tijdens de stage. Hiervoor worden intervisiebijeenkomsten voor studenten georganiseerd, waarbij onder andere een training Agressie wordt gegeven. De jeugdzorgorganisatie begeleidt deze studenten samen met de hogeschool. De bedoeling is om deze intervisiebijeenkomsten een structureel karakter te geven, zodat docenten hiervoor ook structureel ingezet kunnen worden.
- Een vaste contactpersoon hebben bij een hogeschool werkt goed. Samen met deze contactpersoon wordt een voorselectie gedaan om te bepalen wie er bij de organisatie stage kan lopen.
- Een organisatie brengt twee keer per jaar stagiaires (ongeacht de functie) bij elkaar zodat ze ervaringen kunnen uitwisselen. Dit komt voort uit signalen uit de werkveldadviesraad.
- Een regionale HALT organisatie biedt alleen jaarstages aan. Studenten kunnen dan ook deelnemen aan het basisopleidingsprogramma waaraan ook medewerkers deelnemen. Bij de ontwikkeling van deze opleiding wordt niet samengewerkt met hogescholen. Deze is ontwikkeld door Halt Nederland die geen contacten heeft met hogescholen.
- De Raad voor de Kinderbescherming is redelijk terughoudend in het aanbieden van stages. Ze hebben een eenjarige opleiding jeugdbescherming waar nieuwe medewerkers aan deel moeten nemen. Ze huren dezelfde mensen in als die hogescholen inhuren voor het doceren van allerlei modules.
- Stagiaires lopen mee met ervaren werkers. De drukte van het werk maakt echter dat de stagiaire uit het oog verloren kan worden.

Docentstages

- Het komt in slechts één geval voor dat er docenten van de hogeschool worden uitgenodigd om binnen de organisatie actuele ervaring op te doen. Die vraag is er aan de overige organisaties ook niet vanuit de hogeschool. Eén organisatie biedt docentstages aan op alle niveaus en in alle functies. Dit doen ze om te laten zien hoe de beweging in het veld eruit ziet omdat docenten hier onvoldoende van op de hoogte zijn en te weinig tijd hebben om zich hierin te verdiepen.
- Een organisatie heeft contacten met docenten van hogescholen die hun medewerkers scholen over bijvoorbeeld familierecht.

Samenwerkingscontracten/ intensivering samenwerking

- Er zijn in enkele gevallen plannen om de samenwerking met hogescholen te intensiveren.
- Enkele organisaties hebben samenwerkingsconvenanten afgesloten met hogescholen. Een organisatie heeft een zogenaamde natuurlijke samenwerkingsovereenkomst afgesloten met een hogeschool, dit wil zeggen dat ze elkaar met gesloten beurs bedienen.

Inhoudelijke betrokkenheid bij ontwikkelen opleidingsmodules/Masters

- Een organisatie zit in de landelijke stuurgroep voor het aanpassen van de SPH opleidingen. Ook zijn ze betrokken bij het ontwikkelen van de onderwijseenheid 'werken in gedwongen kader'. Hiervoor leveren zij medewerkers aan en nemen zitting in de begeleidingscommissie.
- Een organisatie koopt een Masterprogramma in bij een hogeschool, zodat medewerkers hieraan kunnen deelnemen. De inhoud van deze Master ontstaat in wederkerigheid met het werkveld. Er is een werkveldclub opgericht die een klankbordfunctie heeft voor degene die binnen het onderwijs het Masterprogramma ontwikkelen. Dat was ook een voorwaarde om deel te nemen.
- Een organisatie is in gesprek met een hogeschool over een Associate Degree.

Onderzoek

- Een organisatie zit in twee RAAK projecten en neemt deel aan een ander onderzoeksproject.
- Bij een andere organisatie zijn studenten betrokken bij onderzoek waarbij intensieve pedagogische thuisbehandelingen worden ontwikkeld.

Baangaranties

- Een organisatie geeft vierdejaarsstudenten voor een half jaar een baangarantie. Samen met opleidingen worden hiervoor ondersteuningsprogramma's opgezet. Na een half jaar wordt gekeken met wie de organisatie doorgaat. Opleidingen zijn hier heel erg bij nodig.
- In het vierde jaar van de studie krijgt een klein aantal studenten van een organisatie een invalcontract om bijvoorbeeld in de weekenden te komen werken.

Gastcolleges

- Verschillende organisaties zijn actief bij het geven van gastcolleges aan hogescholen. Dit gebeurt onder meer op terreinen als signaleren en kindermishandeling; hoe maak je een veiligheidsplan, etc. Hier is vanuit studenten veel belangstelling voor.

- Verschillende bureaus Jeugdzorg in de regio Noord gaan samenwerken in het geven van opleidingstrainingen. Dit wegens overvraging vanuit de hogeschool. Studenten zijn erg geïnteresseerd. Het gebeurt nu op ad hoc basis.
- Een organisatie heeft detachingscontracten om les te komen geven aan verschillende hogescholen.
- Een organisatie geeft aan medewerkers op alle niveaus gastlessen te laten geven aan de hogeschool.

Overig

- Zitting nemen in werkveldadviesraden. Organisatie geeft aan niet enthousiast te zijn over deze raden.
- Een organisatie heeft accountmanagers ingesteld die als vast aanspreekpunt voor de hogeschool dienen.
- Samen met de hogeschool wordt een banenmarkt georganiseerd.
- Deelnemen aan visiedagen aan hogescholen en de hogeschool betrekken bij het jeugdbeleid in de stad.

De Stichting Eigen Kracht Centrale is geen werkgever in de jeugdzorg. Ze hebben verschillende contacten met hogescholen. Zij leiden burgers op als coördinatoren en geven trainingen aan hulpverleners. Trainingen worden ontwikkeld met hulpverleners en organisaties en in een enkel geval ook met een hogeschool. Ze geven wel gastcolleges aan hogescholen en hebben mede de minor 'herstel eigen praktijken' ontwikkeld. Ze helpen opleidingen vormgeven aan vraaggericht werken.

De voorzitter concludeert dat het een indrukwekkende opsomming is en er veel contacten draaien om stages, dat spreekt voor zichzelf en is erg belangrijk. Ook merkt hij op dat het nu zo goed en kwaad als het kan gebeurt, of het allemaal structureel gebeurt weet hij niet. Er zijn wel trends om deze contacten op te tuigen, beter te onderbouwen en ook langere termijnafspraken aan te gaan. Hier liggen aanknopingspunten om met de hogescholen verder te praten.

Tijdens de verdere discussie in deze round table sessie werden de volgende onderwerpen besproken.

Interne opleidingen

Er worden door het werkveld veel interne opleidingen aangeboden. In hoeverre worden hier zaken geleerd die naar de mening van werkgevers al behandeld hadden moeten worden in de bacheloropleiding?

- Opgemerkt wordt dat niet alles in een bachelor opleiding gestopt kan worden aangezien er een generiek uitstroomprofiel is. Wel wordt gezegd dat als uitstroomprofielen zo generiek blijven je als werkgever nooit helemaal tevreden kunt zijn. Er blijft basale kennis ontbreken in de bachelor.
- Bekendheid met het werkveld van de jeugdzorg met alle aanwezige ketenpartners ontbreekt bij afgestudeerde studenten van de bachelor opleidingen. De Raad voor de Kinderbescherming heeft hierom een eigen module voor haar werknemers ontwikkeld.
- Er wordt in de opleiding te weinig aandacht besteed aan gesprekstechnieken, hier besteedt de werkgever in de nascholing dan ook nog veel aandacht aan. Medewerkers van een deelnemende organisatie geven aan dat ze tijdens de opleiding niet geleerd hebben om met kinderen te praten. Zij geven hier dan ook modules in. Medewerkers zien dit al een waardevolle module die ze niet op school hebben geleerd.

- Gespreksvoering en systeemgericht werken is de nummer één scholingsbehoefte van medewerkers. Daar willen ze ook opfriscursussen voor (dit blijft aan aandachtspunt, ook bij ervaren medewerkers).

Er wordt melding gemaakt van het gegeven dat Hogeschool InHolland bezig is met het ontwikkelen van een opleidingsonderdeel waarbinnen dit allemaal een plaats krijgt. Een van de aanwezigen merkt op dat dit dan landelijk uitgerold zou moeten worden.

Invloed op de inhoud van de bachelor

Een deelnemer merkt op dat de invloed van werkgevers op de inhoud van de bachelor slechts 30 procent is en dat dat te weinig is. Bij het Associate Degree (AD) is deze invloed groter, enkele aanwezigen merken op voorstander van deze AD-programma's te zijn.

Er komen tijdens initiële opleidingen veel onderwerpen aan de orde. Sommige onderwerpen zie je als werkveld liever dan anderen. Zitten er in het huidige programma onderwerpen die echt overbodig zijn voor het werkveld jeugdzorg? Er worden geen onderwerpen genoemd.

Over de inhoud van de bachelor opleidingen worden wel de volgende opmerkingen gemaakt:

- Een deelnemer merkt op dat sociale vaardigheidstrainingen die alleen op Masterniveau worden aangeboden in de bachelor thuishoren.
- Aanwezigen willen ook de belangstelling voor het vak jeugdzorg vergroten door er in de opleidingen meer aandacht aan te besteden
- De leeftijd van de studenten is naast kennis en vaardigheden een belangrijke factor om te werken in de jeugdzorg.
- Opgemerkt wordt dat er in de bacheloropleiding een stukje zelfreflecterend vermogen bijgebracht moet worden bij studenten. Hier kan de stage goed voor gebruikt worden, door specifieke doelen te stellen, daaraan te werken en hier vervolgens op te reflecteren.
- Wat door een deelnemer gemist wordt is het doen van onderzoek en op basis hiervan leren om advies te geven over het kind. De basiskennis over welke interventie levert welk effect op (zoals het verminderen van recidive), willen aanwezigen meer zien bij de instroom in de jeugdzorg.
- Een deelnemer geeft aan vooral jonge mensen met weinig ervaring binnen te krijgen, ouders, mannen en allochtonen krijgen ze moeilijk binnen.
- De afwisseling tussen leren en praktijkervaring opdoen moet vanuit een natuurlijke belangstelling plaatsvinden.
- Waarom is de stage in het derde jaar gestopt? Kan dat niet veranderd worden? Het gaat erom sneller de belangstelling die studenten voor de jeugdzorg hebben te 'triggeren'. Dit kan ook gebeuren door een werkveldoriëntatie in het eerste jaar in te voeren.
- Basiscompetenties die nodig zijn om in de jeugdzorg te werken moeten gebundeld worden en al in het eerste jaar van de bachelor opleiding een plaats krijgen.
- Het HBO laat veel liggen op het terrein van methodiekontwikkeling. Het gestructureerd aanbieden van bestaande methodieken gaat wel goed, maar het dieper in de opleiding brengen van het ontwikkelen van methodieken gaat niet goed.
- Kort en bondig schrijven en algemene ontwikkeling zijn generieke competenties die ook in het veld van de jeugdzorg erg belangrijk zijn. Deze komen niet voldoende aan bod in de bachelor.

Er zijn ook vaardigheden die je naar de mening van de aanwezigen pas in een latere fase volledig kunt ontwikkelen en die essentieel zijn om te werken in de jeugdzorg.

- Studenten moet worden geleerd dat houding erg belangrijk is om te kunnen werken in de jeugdzorg; welke rol neem je aan in verschillende situaties (werknemer benoemt, cliënt neemt besluit). Toch is het moeilijk om dit in de HBO opleiding te stoppen. Dit hoort eigenlijk bij het vervolg. Voor het goed nemen van kernbeslissingen moet je ervaring hebben. Deeltijdstudenten zijn hierin ook beter dan voltijdstudenten.
- De attitude 'ik weet wat goed voor jou is' is fout als je werkt in de jeugdzorg. Jonge professionals die deze attitude hebben komen hier na een tijdje in het werkveld ook wel op terug.
- Aanwezigen merken op dat niet alles wat zij belangrijk vinden in de bachelor opleiding kan worden gestopt, hierom is postinitieel onderwijs ook erg belangrijk.

Programma van Eisen

Aanwezigen vinden dat ze als werkgevers een Programma van Eisen moeten ontwikkelen waarin ze kenbaar maken wat volgens hun afgestudeerden studenten van de bacheloropleiding die willen werken in de jeugdzorg zouden moeten kunnen en kennen. Opleidingen kunnen dan zelf bekijken of ze aan dit Programma van Eisen tegemoet komen door bijvoorbeeld een uitstroomprofiel jeugdzorg aan te bieden aan hun studenten.

Opgemerkt wordt dat de jeugdzorg erg breed is en hierom wellicht niet geschikt als specialisatie. Een ander merkt op dat er niet door het HBO hoeft te worden opgeleid voor een specifieke tak binnen de jeugdzorg. Het gaat om het aanleren van competenties die voor het gehele jeugdzorgveld van belang zijn. De specialisaties die gelden in de jeugdzorg betreffen uitvoering, onderzoek en advies.

Enkele ideeën die nu naar voren komen en een plaats moeten krijgen in het Programma van Eisen: de eerste twee jaar van de opleiding besteden aan basis agogische vaardigheden, maar er moet wel van meet af aan aandacht zijn voor specifieke gespreksvaardigheden die nodig zijn in de jeugdzorg. Ook het ontwikkelen van sociale vaardigheden is erg belangrijk, wat werkgevers hier precies onder verstaan moet nog verder worden beschreven. Maar duidelijk is wel dat iemand die geen goede sociale vaardigheden heeft geen potentiële werknemer voor de jeugdzorg is. Ook de attitude levenlang leren moet tijdens de HBO opleiding al worden aangebracht.

De aanwezigen vinden het van belang dat er opleidingscompetenties worden benoemd, na de bachelor gaan werknemers binnen de jeugdzorg verder met het ontwikkelen van deze competenties. Deze worden steeds verder ontwikkeld.

Verschillende HSAO opleidingen

Merken werkgevers het bij welke opleiding werknemers afgestudeerd zijn? De aanwezigen zeggen van wel. Bij werknemers met een Pedagogiek achtergrond is veel kennis van kindfactoren aanwezig, bij werknemers met een SPH achtergrond is veel kennis over de oudere jeugd en groepsprocessen aanwezig. De bureaus jeugdzorg hebben met namen medewerkers met een MWD achtergrond in dienst.

Werkconferentie opleidingen

Een deelnemer geeft aan dat uit de notulen van de themasessies die zijn gehouden tijdens de werkconferentie voor opleidingen op 26 september jl. enkele opvallende zaken naar voren kwamen:

- wie is wiens klant (werkgevers – opleidingen)
- wie bepaalt de definitie van 'professional'?

- Generiek versus specifiek. Generiek betreft de hele loopbaan, maar je moet toch ook goed beginnen aan je eerste baan?

Parttime opleiden

Het gesprek gaat bijna altijd over voltijdopleidingen, merkt een deelnemer op. In de jaren tachtig was er een groei in de generatie twintigers die een tweede keuze positie kregen. Hier zijn toen deeltijdopleidingen voor opgezet. De tevredenheid over deze opleidingen was zowel van studenten als van instellingen vele male groter dan over de voltijdopleidingen. Opgemerkt wordt dat het werkveld samen met opleidingen wil meedenken op welke wijze dualiteit kan worden verbeterd. Bij de JJI's vinden werkgevers dit ook erg belangrijk, zij zijn met name op zoek naar mannen tussen de 25 en 35 jaar. Mensen uit deze leeftijdscategorie zijn namelijk nog bereid om een uitvoeringsbaan te nemen.

Stage

Deelnemers zijn van mening dat de organisatie waar de student zijn of haar stage loopt een belangrijke rol in de beoordeling moet krijgen. Er moet integraal beoordeeld worden hoe iemand functioneert binnen de organisatie.

Een deelnemer komt met het idee om na de bacheloropleiding een vakbekwaamheidsopleiding van 2 of 3 jaar 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. De beoordeling van de stage tijdens de initiële opleiding wordt hiermee juist minder zwaar.

Cyclus

Aanwezigen geven aan mee te willen werken aan het actueel houden van de opleidingen. Zo ontstaat er een cyclus die voor beide partijen wenselijk is.

Structuur opleiding

De aanwezigen vragen zich af hoe de opleiding anders gestructureerd kan worden. Zij willen dat studenten een basisantekening jeugdzorg op hun diploma krijgen. Dit biedt ook kansen voor het bieden van scholing aan de eigen medewerkers aan het HBO.

Een aanwezige merkt op dat er behoefte is aan een opleiding die zich vanaf dag één richt op de jeugdzorg. Een ander vraagt zich af in hoeverre er beperkingen gelden, zoals bij het idee om het vierde jaar uit te spreiden over twee deeltijdjaren. De voorzitter wijst erop dat het er nu om gaat wat het werkveld vindt, praktische belemmeringen moeten daarna eventueel worden weggewerkt. Iemand merkt op dat studenten nu al kiezen om het vierde jaar in deeltijd af te maken. Werkgevers kunnen deze studenten dan een baangarantie geven.

Inventarisatie opleidingen in branche jeugdzorg

De voorzitter vraagt of er al eens een inventarisatie is gemaakt van wat werkgevers in de jeugdzorg nu aanbieden op het terrein van scholing. Hogescholen zouden dit overzicht vervolgens kunnen gebruiken om te bekijken welke cursussen generiek, deels specifiek of heel specifiek zijn en beslissen wat zij vervolgens in de bachelor aanbieden. Dit zou een duidelijk advies zijn richting de opleidingen; er is al veel dat aangeboden wordt in de organisaties zelf, maar dat kan alleen als dat geïntegreerd wordt met wat er tijdens de opleiding al wordt aangeboden.

Beroepsverenigingen

Samenwerking met de beroepsvereniging is nog niet voldoende volgens de aanwezigen. Dit zou ook een belangrijke speler moeten zijn.

Talenten

Tijdens de werkconferentie op 26 september is door opleiders gesproken over ‘talenten’ die vanaf de start begeleid moeten worden richting de jeugdzorg. De voorzitter vraagt de aanwezigen of zij deze term ‘talenten’ herkennen. Hierop kwamen een aantal reacties:

- Dit zijn high potentials die je in de jeugdzorg te pakken wil krijgen, hierover zouden werkgevers met hogescholen afspraken kunnen maken.
- Talenten moet je zien als competenties; breder vakmanschap. Je moet er feeling voor hebben om in de jeugdzorg te gaan werken en je moet in ieder geval getalenteerd worden.
- Ambitie is veel belangrijker dan talent
- Persoonlijkheid, karaktertrekken zijn het belangrijkste om in de jeugdzorg te werken

De bijeenkomst is bijna ten einde. Aanwezigen spreken uit dat er nu wel iets gedaan moet gaan worden, ze moeten een Programma van Eisen gaan ontwikkelen en hierover in gesprek treden met het HBO.

Rondvraag

- Het feit dat wij steeds meer ondernemers aan het worden zijn (o.a. door aanbestedingen) moet ook in de opleiding vertaald worden
- Een deelnemer vraagt zich af waarom experimenteel leren (dual) vele jaren geleden gestrand is.
- Een andere aanwezige merkt op dat een afgestudeerde student veel waarde heeft voor de organisatie. Het is een lust om een eager, up-to-date medewerker in de organisatie binnen te halen. Daar mag ook wel eens de nadruk op gelegd worden.
- De Eigen Kracht Centrale geeft aan graag mee te denken over het op te stellen Programma van Eisen namens de cliënten.
- Een deelnemer geeft aan blij te zijn met dit soort initiatieven zoals de bijeenkomst van vandaag. Binnen de jeugdzorg zouden ze zelf ook hun eigen netwerk moeten vergroten en inzetten.
- Praktijkgericht onderzoek als wederkerigheid wordt genoemd.
- In het Noorden wordt een Shared service centrum ontwikkeld met werkgevers en hogescholen waar methodieken ontwikkeld gaan worden.
- Opleidingen die goed voldoen aan het programma van eisen van werkgevers kun je ook een extraatje geven. Maatschappelijk ondernemen kan financieel aantrekkelijk worden gemaakt.

Notulen round table sessie werknemers en ex-werknemers. groep 1

Hogeschool voor de Kunsten Utrecht

28 november 2008, 10-12 uur

Voorzitter: Han de Ruiter

Deelnemende jeugdzorg-organisaties: Halt Noord Holland, Punt Welzijn, William Schrikker Groep, Bureau Jeugdzorg Groningen, Cardea Jeugdzorg Leiden, Bureau Jeugdzorg Overijssel, De Combinatie Jeugdzorg, Bureau Jeugdzorg Utrecht.

De voorzitter heet de deelnemers aan de round table sessie voor werknemers uit de jeugdzorg welkom en start een voorstelronde. Er zijn twee (bijna) ex-werknemers uit de jeugdzorg aanwezig. Alle deelnemers hebben meer dan drie jaar ervaring in de jeugdzorg, waarvan de meeste meer dan acht jaar.

Dagelijkse praktijk

Er wordt kort ingegaan op de veranderingen die op de werkvloer van de jeugdzorg hebben plaatsgevonden. Een deelnemer geeft aan dat er een overkill heerst aan verantwoording afleggen, procedures en protocollen. In het verleden kon je zaken meer informeel regelen. De voorzitter stelt de vraag: Wat is er nu in de laatste 10 jaar veranderd in de jeugdzorg? De aanwezigen geven aan dat de cliënten hetzelfde zijn gebleven, maar de problematiek zwaarder is geworden. Een deelnemer meldt tijdens de opleiding niet voorbeeld te zijn geweest op de bureaucratische gang van zaken op de werkvloer. Al die lijstjes heb je nooit in de opleiding gehad.

Een ander merkt op dat angst en wantrouwen nu overheersen in de jeugdzorg, dat is voor deze persoon ook de reden geweest om over te stappen van de jeugdbescherming naar de jeugdreclassering. De vijf jaar na Savanna zijn tropen jaren geweest voor deze deelnemer, veel stress en weinig slaap.

Beroepsontwikkeling

Er wordt ingegaan op hoe de deelnemers hun beroepsontwikkeling vanaf het moment van afstuderen hebben ervaren. Leek je eerste baan op wat je had verwacht? Dat blijkt niet zo te zijn, het was totaal anders dan verwacht. Opmerkingen die in dit kader zijn gemaakt, zowel over de eigen ervaringen als wat de deelnemers zien bij collega's die nu aantreden in de jeugdzorg :

- Als direct afgestudeerde moet je niet meteen gezinsvoogdij gaan doen. Dat is te zwaar. Daar heb je nog te weinig levenservaring voor. Dat ligt niet aan de opleiding. Als je dit wel gaat doen, knap je in no-time af op de jeugdhulpverlening. Eén deelnemer is wel direct na de opleiding begonnen in de gezinsvoogdij en is daarna naar de jeugdhulpverlening gegaan, dit was eigenlijk de omgekeerde route. Bij de jeugdhulpverlening vraagt men om jeugdzorg en je werkt met zorgmeldingen. Het is de voorkeur van de gezinsvoogdij. Je hebt in deze functie minder verantwoordelijkheden dan in de gezinsvoogdij. Als je meteen in de gezinsvoogdij komt knap je vaak af. Dat hangt ook van je karakter en van de training op de werkplek af. Dat laatste is er niet veel. Op sommige plekken wel.
- Mensen die vers van de opleiding afkomen moeten weten dat er sprake is van een collectieve verantwoordelijkheid in de gezinsvoogdij. Dat leren ze niet tijdens de opleiding en ze nemen en voelen veel te veel verantwoordelijkheid.

- Afgestudeerden komen meteen in extreme situaties terecht, ook diegene die via het uitzendbureau binnenkomen.
- Degene die op de opleiding methodisch heel goed waren, stranden later bijna allemaal in de jeugdhulpverlening. Degene die wat 'rebelser' waren, redden het wel. Persoonlijke vorming is heel belangrijk. Veel medewerkers praten mee, er zitten nog weinig muggenzifters zoals die er vroeger waren. Dat meepraten en niet durven zeggen wat je stoort, is niet goed voor je persoonlijke vorming.
- Je hebt te maken met mensen en je gebruikt vooral gesprekstechnieken en ervaringsleren. Het niveau van de jeugd waarmee je te maken hebt, is lager dan men verwacht/ dan men geleerd heeft. Hiermee gaan beginnende beroepsbeoefenaren vaak de fout in.

Inhoud van de bachelor

De voorzitter vraagt de deelnemers terug te kijken naar wat ze tijdens hun opleiding hebben geleerd en wat ze vinden dat studenten nu zouden moeten leren tijdens de bacheloropleiding. In dit kader worden de volgende opmerkingen gemaakt:

Over persoonlijke ontwikkeling

- Er moet meer ingestoken worden op de student als persoon, zoals dat aan het MBO gebeurt, meer richten op persoonlijke ontwikkeling. Vragen als: Hoe kijk je tegen opvoeding aan? Hoe kijk je tegen weerbaarheid aan? Hoe kijk je tegen geweld aan? Hoe blijf je overeind zonder je te laten manipuleren? Dat leer je niet in een opleiding. Een aanwezige leert dat wel aan stagiaires.

Over de breedte van de opleiding

- De opleiding (MWD) is heel breed. Een deelnemer geeft aan altijd al te hebben geweten in de jeugdzorg te gaan werken.
- Misschien moet je er wel naar toe dat studenten die al weten dat ze in de jeugdzorg gaan werken eerder specialistisch worden opgeleid. Maar dit is wel met het risico dat mensen te snel gaan switchen. Investeer vroeg in de keuzes die studenten hebben.

Over de verschillende HSAO opleidingen

- Bij de opleiding Pedagogiek worden minder gesprekstechnieken geoefend dan bij de opleiding MWD. Wel wordt er meer aandacht besteed aan het ontwikkelen van visie; hoe ga je nu met dilemma's om. Ook is er veel aandacht voor filosofie in deze opleiding. Wel wordt er wel weinig geleerd over wat de verschillende functies binnen de jeugdzorg inhouden.

Over theorie/ terminologie

- Studenten nu zijn theoretisch veel beter onderlegd dan zij vroeger. Maar praktische dingen doen ze niet goed, zoals rollenspellen, etc.
- Pas afgestudeerden gaan op huisbezoek en beginnen met dure woorden te smijten waar cliënten niets van snappen. Normaal Nederlands praten moet teruggebracht worden in de opleiding. Met collega's praat je wel in vaktaal over methodiektermen, maar dit moet je niet bij cliënten doen. Je moet leren dat je met een cliënt in een andere taal moet praten.
- Ook het verslag (dat bedoelt is voor het gezin) bevat te veel moeilijke woorden. Dat wordt tijdens de opleiding geleerd.
- Je hebt wat basi -theoretische kennis, de rest leer je in de praktijk.

Over gedifferentieerd leren

- Er wordt tijdens de opleiding ook te weinig rekening gehouden met verschillende leerstijlen. Leidt gedifferentieerd op. Niet iedereen ziet rollenspellen zitten. Als je buiten de gebaande paden treedt dan kan de sanctie zijn: wat doe je hier eigenlijk? Tijdens het werk helpt dat juist.

Over het binnenhalen van praktijkkennis

- Verschillende soorten cliënten naar hogescholen laten komen als ervaringsdeskundigen, zoals mensen met het syndroom van down. Uit ervaring blijkt dat het beeld dat studenten van deze mensen hadden na zo'n ervaringsdeskundigenles 80% is omgedraaid.
- Het beeld van wat de jeugdzorg is, is heel anders dan de werkelijkheid. Het beeld heerst dat het een softe werkomgeving is. Uitwisselprogramma AMK&Saxion is bedoeld om te proberen tot overeenstemming te komen over het beeld en wat het precies betekend waar ze in de praktijk mee bezig zijn.
- HAN: Tijdens 28 weken in het eerste jaar wordt er 1 ochtend per week een ander werkveld behandeld..

Over hetgeen waar meer aandacht voor moet komen in de bachelor

- Is ICT nog iets waar in de opleiding meer aandacht aan moet worden besteed? Nee, de mensen die nu van de opleiding afkomen zijn hiermee opgegroeid, die hebben dat zo onder de knie.
- Maar wel: op tijd komen, juist gekleed gaan, netjes praten en schrijven. Dat is echt een probleem. Bewust zijn van je eigen houding. Welke invloed heb ik op het werk en andersom?
- Filosofie is heel zinvol, dan ben je bezig met je eigen normen en waarden bepalen; hoe kijk je tegen zaken aan? Daar volgt wel een groeiproces op. Daar heb je je hele loopbaan mee te maken, maar zeker in het begin is het essentieel. Heel veel studenten vinden filosofie moeilijk. Ook de krant lezen gebeurt niet meer zo veel. Studenten krijgen zo geen goede algemene ontwikkeling en raken te weinig betrokken met de wereld.
- Tijdens de opleiding zijn deze zaken weinig langs gekomen. Wel hebben de meeste taal gehad. Nu is dat allemaal weg. Dat taalniveau is veel te laag, dat merken ze ook als deze mensen op de werkvloer komen en bijvoorbeeld rapporten voor de rechtbank schrijven. Het is nu juist belangrijker geworden dan vroeger. Mails die stagiaires versturen worden allemaal gecheckt voordat ze uitgaan.
- Een weerbaarheidscursus (niet van 4 weken, maar veel langer) tijdens de opleiding zou een goede zaak zijn. Nu leren mensen het pas tijdens het werk. Dat zou al tijdens de opleiding moeten.

De voorzitter vraagt de deelnemers wat zij denken dat er minimaal nodig is om in de jeugdzorg te kunnen werken. In dit kader worden de volgende opmerkingen geplaatst:

- Een goede professionele houding krijgen, stevig genoeg in de schoenen staan. Een duidelijk beeld van wat er eigenlijk haalbaar is met cliënten. Dat is de belangrijkste reden voor uitval.
- Tijdens de opleiding leer je gesprekstechnieken waarna er iets uitkomt. In de praktijk blijkt er slechts zelden iets uit te komen. Daar kun je ontzettend op afknappen.
- Er is te weinig aandacht voor het feit dat verandering iets van de ander is. Het is zijn leven, hij bepaald wat hij wil veranderen. Dat is overigens wel anders bij gedwongen kader.

- Mensen moeten beseffen dat de wereld niet maakbaar is. Ouders zijn nog altijd verantwoordelijk voor het gedrag van hun kinderen.
- Eind jaren tachtig heerste er nog het beeld van de maakbare samenleving, dat is ook een reden geweest voor studenten om voor de opleiding te kiezen.
- Niet je doelen te hoog stellen.
- Met een SPH opleiding kun je wel CMV taken doen, maar andersom niet (volgens de hogeschool). Als je kernkwaliteiten maar goed zijn, kun je overal terecht.
- Kijk naar perfecte persoonlijkheden voor dit werk.
- De aanwezigen zien een trend dat er alleen universitair geschoolden binnenkomen die goed kunnen schrijven, maar geen praktische vaardigheden hebben. Die verdwijnen ook weer naar 1,5 jaar.
- Je hoeft geen alleskunner te zijn, die verscheidenheid van het individu moet je koesteren als opleiding. Ga uit van talenten van iemand. In het werk gaat het om een diversiteit van het team. Hoe functioneert iemand in een groep?
- Persoonlijke leerdoelen, reflectie, daar is weinig aandacht voor binnen de opleiding. Hoe goed je bent in samenwerking in het team. Terwijl dit wel heel belangrijk is voor het functioneren.

Stage

De aanwezigen geven aan dat zij door de stage tijdens de opleiding een realistisch beeld gekregen hebben van hoe het werkveld eruit ziet. Iedereen is het er over eens dat stage heel belangrijk is. Opmerkingen die in het kader van de stage worden gemaakt:

- (bijna) iedereen heeft stagiaires. Bij de crisishulpverlening krijgen ze geen stagiaires. Dat is veel te zwaar werk voor stagiaires. Het is heel specialistisch werk waar je ervaring voor nodig hebt. Zij stellen vele hogere eisen aan stagiaires dan de hogeschool doet.
- Er worden/werden tijdens de studie ook mensen op stage geplaatst bij een kinderdagverblijf. Dan wordt je niet voorbereid op een baan als gezinsvoogd. Raar ook dat dit allemaal in één opleiding past. Iemand anders zegt dat het juist wel belangrijk is om al eens in aanraking te zijn gekomen met kindermishandeling, en daar kom je ook in het kinderdagverblijf mee in aanraking.
- Mensen die in zware, complexe situaties willen werken, moeten hier tijdens de opleiding ook op voorbereid worden.
- Er is een verschillend niveau van stagiaires die in de jeugdzorg komen kijken. Als je een slechte ervaring hebt dan haal je stagiaires van een bepaalde opleiding niet meer zo snel binnen. Ook is er een grote diversiteit van stage-eisen bij opleidingen. Soms lopen studenten maar één keer stage en soms veel vaker. Het is altijd verschillend is de ervaring van de aanwezigen.
- Studenten bereiden zich ook niet voor op de stageplek, bekijken de website vaak niet eens. Jongeren (stagiaires) van nu zijn oppervlakkig en niet proactief. De voorzitter vraagt hoe dit dan zit met de afgestudeerden die instromen als beroepskracht. De aanwezigen geven aan dat afgestudeerden soms helemaal losgelaten worden en dan maken ze er een enorme bende van. Mensen met een sterke persoonlijkheid, die proactief zijn en goed kunnen ordenen, redden het vaak wel. Stagiaires hebben goede begeleiding nodig, daar ben je als organisatie ook verantwoordelijk voor.
- Stages zijn zo belangrijk, dat is je enige kans op een kijkje in de keuken voordat je gaat werken. Studenten moeten de stage dus echt leuk vinden! Niet doelloos plaatsen van studenten. Laat ze solliciteren, zo leer je ze ook aan dat ze onder woorden moeten brengen wat ze willen en dat ze moeten laten zien wat ze kunnen.

- Goede intensieve begeleiding van de hogeschool hierbij is belangrijk. Het begeleiden van het maken van een keuze. Wat je kernkwaliteiten zijn. De school moet ook een idee hebben van de match die wordt gemaakt. Ook stage-eisen van de hogeschool zijn divers, de kwaliteit tussen stagebegeleiders is te divers.

Levenlang leren

De voorzitter stelt de vraag wie er vakliteratuur leest. De meeste aanwezigen doen dit niet vaak. Hoe houden ze dan hun vak bij?

- Sommige zijn lid van beroepsvereniging NVMW. Hier hebben ze organisatieoverstijgende contacten met andere collega's. Ook volgen ze hier cursussen. De werkgever verplicht overigens niet om lid te worden van een beroepsvereniging. Wel zijn er enkele werkgevers die het lidmaatschap van de beroepsvereniging voor hun medewerkers betalen.
- Bij veel aanwezigen biedt de werkgever een scholingsprogramma aan. Medewerkers zijn verplicht om aan een programma deel te nemen. Overigens vinden enkele aanwezigen dat er te veel aan interne scholing wordt aangeboden. Ook wordt gemeld dat medewerkers van verschillende niveaus dezelfde cursus moeten doen. Er wordt niet genoeg gekeken naar waar je staat op dit moment. Overigens blijft bij deelname aan scholingsprogramma's de caseload even groot. Een andere opmerking die wordt gemaakt over interne scholing is dat er zo teveel inteelt kennis ontstaat.

De voorzitter stelt de vraag welke rol het HBO in levenlang leren kan spelen?

- De aanwezigen melden dat er aan het HBO teveel docenten werken die al jaren weg zijn uit de hulpverlening. De aanwezigen geven aan les te willen krijgen van mensen die nog in de praktijk staan.
- Het idee van een pool van professionals/ soortgelijken die afwisselend lesgeven wordt genoemd.
- Ook wordt een uitwisseling van docenten aan het HBO & medewerkers in de jeugdzorg als een goed idee ervaren.
- Het HBO kan bij- en nascholing regelen voor medewerkers in de jeugdzorg, maar niet meer dat hele praktische. Inhoudelijke kennis over stoornissen, strafrecht, etc. wordt wel als zinvol gezien. Ook bijscholing op het terrein van gesprekstechnieken kan aan de hogeschool gebeuren.
- Na 3 tot 4 jaar in het werkveld is het noodzakelijk om verder geschoold te worden. Bijvoorbeeld om leiding te geven of diepgang in je vakgebied of over de organisatie te krijgen.
- Het HBO kan een slag slaan door het aanbieden van post HBO opleidingen. Een masterclass beroepshoudingontwikkeling wordt hier als voorbeeld genoemd.

De voorzitter vraagt de aanwezigen of ze in de avonden nog wel zin hebben om aan opleidingen deel te nemen. Sommige aanwezigen geven aan van wel, aangezien het energie oplevert. Anderen geven aan dat ze met name ervaringen willen uitwisselen met gelijkgestemden, daar hoeft niet per se theorie bij aan bod te komen. De conclusie is dat het aanbod heel divers moet zijn om aan alle specifieke wensen te kunnen voldoen.

Alumnibeleid

De voorzitter vraagt de aanwezigen wie er nog contact heeft met zijn of haar oude HBO opleiding. Bijna niemand heeft deze contacten nog. Een aanwezige krijgt na 10 jaar nog steeds blaadjes toegestuurd. Een ander heeft op persoonlijk vlak nog contact met een docent van haar oude opleiding. Op de vraag of hun kennis en ervaring zinvol ingebracht kan worden

in de opleiding antwoordt iedereen met ja. Ze willen graag binding houden met hun hogeschool. Opmerkingen die hierbij worden gemaakt:

- Een panel zoals vandaag is gehouden zou één keer per jaar ontzettend helpen
- Eén van de aanwezigen is praktijkdocent bij haar oude opleiding. Anderen zijn ook een praktijkdocent aan een hogeschool geweest. Enkele aanwezigen geven aan dat ze dit wel zouden willen doen, studenten vertellen wat het werk als gezinsvoogd inhoudt. Het wordt hen echter door de hogeschool niet gevraagd.
- Het zou energie geven om je verhaal kwijt te kunnen
- Bij sommige opleidingen wordt wel één keer per jaar een gastcollege gegeven.
- Ook om het beeld van geitenwollen sokken onderuit te halen bij CMV zou het goed zijn om een alumni aan het woord te laten.

Redenen om het werkveld te verlaten

Er zijn twee aanwezigen die bewust een carrièrestap hebben gemaakt, weg uit de jeugdhulpverlening. De redenen die hiervoor zijn genoemd:

- Doorgroeien was niet mogelijk met een hogere opleiding, een hogere functie in professioneel handelen bestond niet. Maatschappelijk werkers kunnen alleen doorgroeien naar leidinggeven, doorgroeien in je eigen vak kan niet. De Master Jeugdzorg geeft geen hogere functie, je wordt gewoon nog een betere maatschappelijk werker. Deze deelnemer maakt de overstap naar de Jeugd GGZ, hier zijn meer mogelijkheden om door te groeien. Je moet ook een professionele carrière kunnen maken als hulpverlener, niet alleen als manager.
- De andere aanwezige geeft aan ongelukkig te worden van de organisatie/ het management. Ze liep tegen de regels, de institutie aan. Alles wat ze deed werd opgenomen in haar dossier, daar werd ze heel ongelukkig van. Het management voerde dingen door op de werkvloer die niet uit te voeren waren. Haar commentaar hierop was niet welkom. Ze geeft aan niet graag volgens regels en protocollen te werken, daarom is ze nu overgestapt naar een andere baan. Het lijkt wel alsof je alleen afgerekend wordt op protocollen en regels, de rest lijkt niet uit te maken.

Laatste opmerking over advies aan HBO:

- Creëer een pool van mensen die met elkaar aan het werk gaan en ervaringen uitwisselen. Niet alleen op managementniveau. Daar ook studenten bij laten zitten.
- Er moet in de opleiding heel specifiek aandacht komen voor kindermishandeling. Dat moet eerder in de opleiding als verplicht onderdeel worden aangeboden.
- Doorgroeimogelijkheden zijn redenen om af te haken

Verslag round table werknemers , ex-werknemers en vertegenwoordiging uit de beroepsvereniging. Groep 2
Utrecht, 28 november 2008, 10.00 – 12.00 uur
Voorzitter: Johan Dekkers
Notulist: Anneke Nijenhuis

Deelnemers: zie deelnemerslijst

De bijeenkomst start met een korte uitleg over het actieplan en het deelproject en een korte voorstelronde. Een aantal van de aanwezigen is ook betrokken bij het onderwijs op diverse hogescholen.

De inhoud van de bachelor HBO

Er is een gat tussen de eindtermen van de Hbo-opleiding en wat je moet kunnen wanneer je het werkveld binnenkomt.

Vooraf voldoende kennis wordt gemist, maar ook de vaardigheid om met de aangeleerde kennis om te gaan.

Meer specifiek: er is gebrek aan **juridische** kennis en kennis van het wettelijk traject.

Volgens de ervaring van sommigen is het blok juridische kennis veel te kort en sluit het bovendien niet aan bij wat in de jeugdzorg op dit punt nu eigenlijk aan de orde is.

Er is ook gebrek aan kennis over de normale ontwikkeling van mensen, **ontwikkelingspsychologie**, en kennis van ziekte, **psychopathologie**. Dit laatste vooral bij MWD-ers. Er is gebrek aan kennis over het fenomeen **kindermishandeling**. Er is gebrek aan kennis over **multi-probleemgezinnen**.

Ze missen kennis en vaardigheid in het voeren van gesprekken. Dat laatste geldt vooral voor SPH-ers.

Je moet in de jeugdzorg ook steeds maar afwachten met welke basiskennis en vaardigheden beginnende beroepskrachten binnenkomen. In de discussie blijkt ook dat men nogal wat verschillen ervaart over de inhoud en werkwijze van diverse hogescholen.

Beginnende beroepskrachten hebben er moeite mee om zichzelf te positioneren in hun diverse rollen: hulpverlener, gezagsdrager enz. Vooral met de gezagspositie kunnen ze niet uit de voeten. Streng zijn is moeilijk. Ze vinden het moeilijk om de regie te houden in een situatie. Zijn er niet aan gewend dat je niet altijd aardig gevonden wordt.

In de opleiding worden ze te weinig geconfronteerd met hoe het er in het werkveld echt aan toe gaat. Op sommige plekken in de hogescholen zijn er trainingen met acteurs. Bijvoorbeeld over situaties rond agressie. Dat is heel belangrijk .

Beginnende beroepsbeoefenaren hebben vaak geen goed beroepsbeeld. 't Zijn allemaal mensenredders en dat beeld wordt in de opleidingen te weinig gecorrigeerd. Zo komen ze in de praktijk en worden geconfronteerd met een werkelijkheid die ze helemaal niet verwacht hebben: er wordt helemaal niet zo vaak hulp verleend. Andere zaken zijn aan de orde. Er is een confrontatie met agressie en onveiligheid. Je wordt niet met open armen ontvangen door je cliënten. Er is veel protocollering en weinig ondersteuning. Mensen knappen daarop af. Er zijn ook te weinig seniorberoepskrachten in je omgeving. Het verloop is groot. Eén van de

deelnemers aan deze round table is met 2,5 jaar werkervaring in haar werkomgeving de oudste senior.

Er zijn te weinig stageplaatsen te vinden waar je écht iets leren kunt. Bij de AMK's worden helemaal geen stagiaires toegelaten vanwege de zwaarte van de materie.

Een probleem bij de stages is de wijze van beoordelen en de verhouding met het competentiegericht onderwijs. Studenten worden beoordeeld op de diverse competenties en krijgen dan per competentie een beoordeling. De optelsom van die beoordelingen maakt dat ze voldoende, danwel onvoldoende zijn. Maar de som is méér dan het geheel der delen. Soms vinden stagebegeleiders in het werkveld dat een student echt geen goede hulpverlener kan worden vanuit hun totaalindruk en intuïtie. Maar dan kan hij nog wel voldoende hebben gescoord op al zijn competenties. Dat vraagt om een oplossing.

Op sommige hogescholen zijn er ook te weinig contacturen. De studenten zijn dan wel veel met allerlei stof bezig, maar het **reflecteren** op datgene wat ze leren wordt dan gemist. Zo gaan er ook geen **kwartjes vallen**. Er wordt je geen spiegel voorgehouden.

Hogescholen leiden te breed op. Er zou meer specialisatie moeten komen.

De beoordeling van de minoren in de verschillende hogescholen is verdeeld. Soms wordt daar positief over gesproken, soms vindt men dat het niets voorstelt. Wel is men het erover eens dat er in het traject van studenten die voor de jeugdzorg kiezen te weinig **sturing** zit. Die sturing zou er uit moeten bestaan dat een studiebegeleider of mentor de student begeleidt bij de juiste keuzes die voor het uitoefenen van het beroep belangrijk zijn, en wellicht zouden hogescholen meer verplichtend moeten zijn en de keuzes van studenten meer moeten beperken. Opgemerkt wordt dat dat op sommige hogescholen ook gebeurt.

Verder zou het zinvol zijn dat er ergens in het opleidingstraject een **screening** plaatsvindt.

Ben jij, op grond van je persoonlijkheidskenmerken, wel geschikt om in de jeugdzorg te gaan werken?

Dat kan natuurlijk niet te vroeg, want we moeten voor ogen blijven houden dat het om jonge mensen in ontwikkeling gaat. Maar het zou bijvoorbeeld wel aan de orde kunnen zijn wanneer ze een bepaalde specialisatie kiezen.

De confrontatie met de praktijk zou vooraf moeten gaan aan de keuze. Alle aanwezigen geven echter aan de ze in hun instelling geen oriënterende stages willen aanbieden om allerlei redenen. Dat is dus wel een echt dilemma. Gesteld wordt dat hogescholen wel veel meer mensen uit het werkveld zouden moeten uitnodigen om juist in de eerste jaren van de studie te vertellen over die beroepspraktijk.

Tenslotte wordt er nog vaak ervaren dat **docenten** in het HBO te weinig binding met de praktijk meer hebben. Ze zijn er al te lang uit. Hun ervaring is vaak verouderd. Het HBO zou daar iets aan moeten doen door docenten opnieuw stage te laten lopen in de praktijk, meer docenten met werkveldervaring in dienst te nemen, gebruik te maken van ervaringsdeskundigen uit het werkveld of van alumni.

De beroepsontwikkeling en het levenlang leren.

De werknemers, die al heel lang in de jeugdzorg werken, zien een ontwikkeling. Vroeger waren de teams klein en was de begeleiding goed. Je leerde in het team door mee te lopen met ervaren werkers en door veel begeleiding.

Die situatie is ingrijpende veranderd. De instellingen hebben meestal een flinke omvang, de problematiek is complexer, de caseload hoger en de opleidingsmogelijkheden zijn min of meer geïnstitutionaliseerd, maar bestaan weinig meer in begeleiding op de werkplek. Wat heel erg gemist is/wordt door de meeste aanwezigen is **supervisie** gedurende de eerste 2 jaar. Daarin kan je reflecteren op je handelen en de kwartjes laten vallen. Ook goed georganiseerde **intervisie** kan daarin een rol spelen. De ervaring is dat waar het er maar een beetje zo bij gedaan wordt beroepskrachten daar ook niet warm voor te krijgen zijn.

Het leren omgaan met afstand-nabijheid is iets wat je in de praktijk moet leren en waarvoor je ook een zeker talent moet hebben. Niet iedereen kan dat leren.

In de William Schrikker Groep is er een starterstraject. Er zijn startersteams, die ondersteuning krijgen van coaches en mentoren, en die met een lagere caseload starten. Dat blijkt voor de meeste aanwezigen in hun eigen instelling geen herkenbare praktijk, soms alleen al omdat men te weinig mensen kan krijgen. In Leeuwarden is er het project Triangel. Beroepskrachten uit diverse disciplines, jeugdzorg, politie, opleidingen, kijken bij elkaar in de keuken. Dan zie je ook over en weer de gaten.

Er waren in Amsterdam specifiek functiegerichte trainingen, bijvoorbeeld de functietraining gezinsvoogd. Die zijn er nu niet meer, maar dat zijn belangrijke leertrajecten. Het echt functiegerichte opleiden doe je na het HBO.

Bij één van de deelnemers worden in het POP afspraken gemaakt over de te volgen leertrajecten. De eindejaarsuitkering is daarvan afhankelijk.

Een goed leertraject na de initiële opleiding zou zijn:

- een goed coachingstraject
- niet met een een volle caseload
- een tijdje meelopen met ervaren werkers
- functiegerichte scholing
- de kans krijgen om kwartjes te laten vallen, reflectie en oefening

Er zou veel meer een afgesproken traject moeten ontstaan na de initiële opleiding. Vergelijk bijvoorbeeld de basisarts.

Werkers zouden ook getraind moeten worden in het omgaan met vragenlijst.

Kindermishandeling is een specifiek traject. Rob Bilo.

De William Schrikker Groep kent een aantal opleidingstrajecten, bijvoorbeeld: Lotje (= leer en opleidingstraject jeugdbescherming. Daarin worden seniorwerkers ingezet voor de begeleiding van junioren. Het uitgangspunt bij deze stichting is het **vinden** en **binden** van werknemers..

Alumni

Alumni worden naar de ervaring van betrokkenen nauwelijks betrokken bij de huidige opleidingen. Er is soms wel eens een aanbodgerichte terugkomdag, maar daar wordt maar sporadisch gebruik van gemaakt.

Op de vraag wat hogescholen dan wel zouden moeten doen, geeft men aan dat men als alumnus van een hogeschool vooral iets wil brengen, t.w. kennis van het werkveld. Er zouden bijvoorbeeld platforms van alumni kunnen worden ingericht, die aan de hogescholen advies kunnen geven over hoe men destijds zelf zijn opleiding ervaren heeft en wat er vervolgens in het werkveld op je afkomt.

Hogescholen zouden dan gericht iets kunnen doen met die ervaringen. Je zou ook terug kunnen koppelen waarom je bepaalde kennis echt nodig hebt.

Alumni zijn ook belangrijk voor docenten, w.b. het kunnen updaten van hun werkveldervaring.

Waar liepen/lopen werkers tegenaan in hun beroepspraktijk?

- Bureaucratie
- Gebrek aan begeleiding bij de zwaarte van het beroep
- Hoge werkdruk
- In combinatie met de toch niet al te hoge beloning
- De ontwikkelingsmogelijkheden zijn beperkt
- Toegenomen complexiteit
- Gemis van supervisie en intervisie, mogelijkheden van reflectie
- De organisatie straalt vaak naar jongere werknemers uit dat het allemaal niet zo erg is wat ze meemaken. Dan durven ze daar zelf ook niet mee te komen.

De voorzitter dankt iedereen voor de inzet en aanwezigheid.

Alle verslagen van de round tables zullen aan alle aanwezigen worden toegestuurd.