A photograph of a middle-aged man with grey hair and a young boy with brown hair, both looking intently at a document on a table. The man is holding a black pen. The boy is wearing a blue and white checkered shirt. The man is wearing a grey sweater over a white collared shirt. The background is a plain wall with a red baseboard.

# Leven lang leren: werken aan professionaliteit in de jeugdzorg!

provincie limburg





# INLEIDING

Leven lang leren is een veelbesproken onderwerp. Werkgevers, maar zeker ook werknemers, hechten veel waarde aan het bijhouden en ontwikkelen van competenties, het actueel houden van kennis en loopbaangroei. Leren is belangrijk om te kunnen blijven voldoen aan de eisen die het beroep en de functie stellen. Dit geldt zeker voor de jeugdzorg, een sector waarbij professioneel en vakkundig handelen van groot belang zijn in het werken met de kwetsbare doelgroep jeugdigen.

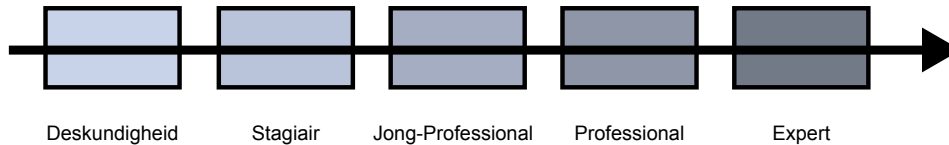
De Limburgse jeugdzorg- en onderwijsinstellingen werken samen aan Leven lang leren in het project Jeugdzorg en Arbeidsmarkt. Deze brochure beschrijft de werkwijze in het kort. Er wordt toegelicht wat er door de Limburgse jeugdzorg- en onderwijsinstellingen wordt gedaan om ervoor te zorgen dat Leven lang leren goed gefaciliteerd blijft en werknemers gedurende hun loopbaan goed gekwalificeerd hun werk kunnen doen.

Deze brochure is een tussenstand en bedoeld voor iedereen die meer wil weten over de Limburgse aanpak. Dit zijn natuurlijk allereerst geïnteresseerde medewerkers van de instellingen zelf. Maar mogelijk biedt het beleidsmakers in andere organisaties ook handvaten om zelf met Leven lang leren aan de slag te gaan.



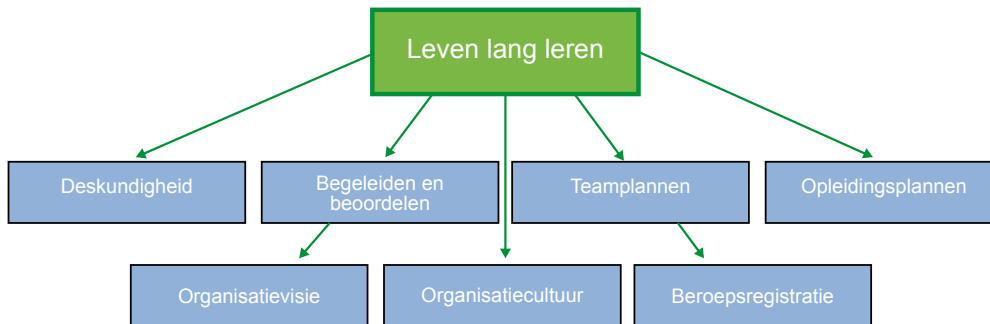
# LEVEN LANG LEREN

Leven lang leren betreft iemands gehele loopbaan, van student tot expert:



Doordat de ontwikkeling van beroepskennis en –ervaring tegenwoordig steeds sneller en dynamischer verloopt, is een goede beroepsopleiding alleen niet meer voldoende om tot aan het pensioen op te kunnen teren. De medewerker zal zich voortdurend moeten blijven afvragen of zijn kennis en kunde nog wel ‘up to date’ is. Via bijscholing kan de professional de eigen kennis en kunde bijspijkeren. Maar zeker zo belangrijk zijn een goede begeleiding en training op de werkplek, het stimuleren van interne mobiliteit, het aannemen van opdrachten die aanvullend zijn op het dagelijkse werk, het schrijven van een artikel of het geven van gastlessen bij een interne of externe opleiding, intercollegiale toetsing etc.

De organisatie faciliteert dit proces vanuit haar belang om middels goede medewerkers een uitstekende dienstverlening te kunnen blijven leveren aan jeugdigen en hun verzorgers. Leven lang leren heeft daarmee invloed op meerdere aspecten van een jeugdzorginstelling. Het schema hiernaast illustreert dit:



Omdat Leven lang leren invloed heeft op zoveel aspecten van een jeugdzorginstelling is het belangrijk dat alle activiteiten die in dit kader ontwikkeld worden, breed worden gedragen. Zowel bij het management als op de werkvloer. Investeren in de ontwikkeling van medewerkers zorgt ervoor dat zij up to date gekwalificeerd zijn voor het werk dat ze als professional verrichten. De organisatie en de medewerker hebben daarin een gedeelde verantwoordelijkheid.

Een actuele ontwikkeling is de introductie van beroepsregistratie. Deze ontwikkeling wordt hierna kort beschreven, waarna beschreven wordt hoe de jeugdzorginstellingen zelf met Leven lang leren aan de slag zijn gegaan.

# BEROEPSREGISTRATIE

Landelijk zijn er grote veranderingen in gang gezet die van invloed zijn op het opleiden in de jeugdzorg. De maatschappelijke verantwoordelijkheid van jeugdzorgwerkers is groot, en de kwaliteit van de hulpverlening hangt direct samen met hun inbreng. Daarom wordt het beroep van jeugdzorgwerker in de toekomst wettelijk erkend en zal er ook een verplichte beroepsregistratie gaan gelden. Hiervoor wordt een beroepsregister ingericht, waarin deze professionals geregistreerd worden. Deze beroepsregistratie versterkt en waarborgt de kwaliteit van de wijze waarop de professional het beroep uitoefent. Om de beroepsregistratie te kunnen behouden, moet de jeugdzorgmedewerker zichzelf jaarlijks blijven ontwikkelen en bijscholen.

Daarmee ontstaat een middel voor de medewerker om regie te voeren over de eigen professionele ontwikkeling en draagt het bij aan wat de jeugdzorginstellingen willen bereiken met Leven lang leren, namelijk goed gekwalificeerd personeel voor nu en in de toekomst.

De verwachting is dat de Kamer Jeugdzorg bij BAMw (inschrijvingsregister voor beroepskrachten in de jeugdzorg) in 2011 klaar is voor gebruik.

Tot nu toe is de ingangsdatum van verplichte registratie (Wet op de Jeugdzorg) begin 2013.

Duidelijk is inmiddels dat professionals voor opname in het register aan bepaalde criteria moeten voldoen. De eisen die aan beroepsregistratie jeugdzorgwerker (bij register van BAMw) worden gesteld, zijn:

- HSAO (hoger Sociaal Agogisch Onderwijs) diploma met uitstroom Jeugdzorg; en
- 16 uur per week werkzaam op een HBO functie; en
- per 5 jaar 30 punten behalen op het gebied van deskundigheidsbevordering:
  - 10 punten (geaccrediteerde) scholing/opleiding
  - 10 punten supervisie/intervisie
  - 10 punten vrije ruimte (begeleiding van stagiaires, het schrijven van een artikel, een presentatie, niet geaccrediteerde opleiding).

Verder heeft men de volgende aanvullende criteria gesteld t.a.v. de implementatie:

- Wanneer een afgestudeerde van de opleiding HSAO af komt kan hij/zij de eerste 3 jaar ingeschreven blijven.
- Er is een discussie gaande om het zittend personeel met een HSAO diploma een generaal pardon aan te bieden om zich te kunnen registreren.
- Mensen met een andere opleiding (bijvoorbeeld HEAO) die werkzaam zijn als jeugdzorgwerker kunnen zich registreren wanneer er is deelgenomen aan een (licht) EVC traject.
- Orthopedagogen en Psychologen werkzaam in een HBO functie mogen zich ook registreren.
- De bonden (NIP en NVO) bij het WO zullen gescheiden hun eigen beroepscodes hanteren voor gedragswetenschappers.
- Vooralsnog is er geen verplichte registratie voor werknemers met een MBO-diploma.
- HBO-ers die werkzaam zijn in een MBO functie komen niet in aanmerking voor een beroepsregistratie.

Alle jeugdzorginstellingen in Nederland moeten de komende tijd aan de slag met beroepsregistratie voor hun medewerkers.



# LEVEN LANG LEREN PLANNEN

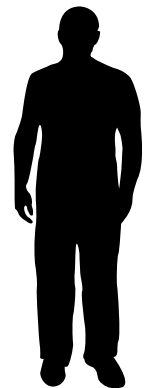
De jeugdzorginstellingen die meedoen aan het project Jeugdzorg en Arbeidsmarkt, hebben een eigen Leven lang leren plan ontwikkeld.

In deze plannen wordt verwoord op welke wijze de organisaties de eigen medewerkers ondersteunen in de mogelijkheid om gedurende de gehele loopbaan te blijven leren, zodanig dat ze kunnen blijven voldoen aan de gevraagde beroepskwalificaties.

Om het plan te kunnen maken, zijn door de instelling allereerst alle reeds lopende activiteiten, zoals een nieuwe leergang of de introductie van een portfolio voor medewerkers, gebundeld en in de plannen meegenomen. Daarnaast heeft een vergelijking plaatsgevonden tussen vereiste competenties (o.a. middels de competentieprofielen uit het landelijk actieplan Professionalisering), het bestaande opleidingsaanbod en de ontwikkeling van de professional. Uit deze confrontatie is duidelijk geworden welke opleidings- en ontwikkelvragen er liggen en waar aanvullende activiteiten nodig zijn.

Ieder plan:

- Voorziet in een systeem van beoordelen en ontwikkelen van medewerkers dat is afgestemd op Leven lang leren binnen de organisatie.
- Geeft vorm aan bedrijfsopleidingen, interne bijscholingsmogelijkheden en verkent de mogelijkheid tot gezamenlijk opleiden.
- Voorziet waar mogelijk al in de landelijke invoering van beroepsregistratie van gedragswetenschappers en jeugdzorgwerkers en de accreditatie van deze opleidingen.



In de plannen wordt vooral vorm en inhoud gegeven aan de uitdaging om één geheel te maken van het onderwijsprogramma, gekoppeld aan de begeleidings- en beoordelingscyclus van medewerkers en de strategische personeelsplanning van de jeugdzorginstellingen. Dit om te voorkomen dat opleidingen ad hoc worden ingekocht en onvoldoende bijdragen aan de fase van ontwikkeling waarin de medewerker zich bevindt.

Soms wordt door de jeugdzorginstellingen ook geïnvesteerd in functiehuis en functiedifferentiatie en worden opleidingen ingezet om op een hoger functieniveau te komen.

Daarnaast is er niet alleen aandacht voor jonge, maar ook voor senior medewerkers om te zorgen dat ook zij voldoende mogelijkheden blijven houden om zich te ontwikkelen zodat ook hun kennis behouden blijft voor de organisatie.



## GEZAMENLIJK OPLEIDEN

De instellingen hebben in Leven lang leren plannen ook hun opleidingsprogramma's opgenomen. Maar door daarnaast gebruik te maken van elkaars expertise kan mogelijk nog meer inhoudelijke en financiële winst worden behaald.

- Door medewerkers van diverse jeugdzorginstellingen gedeeltelijk gezamenlijk op te leiden ontstaat kennisdeling en kennisontwikkeling.
- Door gemengde groepen samen te stellen met een verscheidenheid van deelnemers vanuit de instellingen verbreden medewerkers hun horizon en komen zij in aanraking met andere werkwijzen en werkvormen.
- Door te starten met gezamenlijk opleiden kunnen de instellingen kostenbesparend werken. Dit scheelt ontwikkel- en inkoopkosten.
- Ook voor de beroepsregistratie-eisen die gesteld gaan worden, is het goed om meer samen te gaan werken zodat gemakkelijker aan de eisen kan worden voldaan.
- En de accreditatie-eisen die straks aan opleidingen gesteld gaan worden, zijn gemakkelijker en met minder kosten te voldoen als men meer gaat samenwerken.
- Door het initieel onderwijs (HBO) in een aanpak voor gezamenlijk opleiden te betrekken, ontstaat kruisbestuiving tussen opleiding en beroepspraktijk. Ook kan hiermee een duidelijker leerlijn worden gecreëerd tussen de student en de jong professional die aan de slag is en nog bij moet scholen.

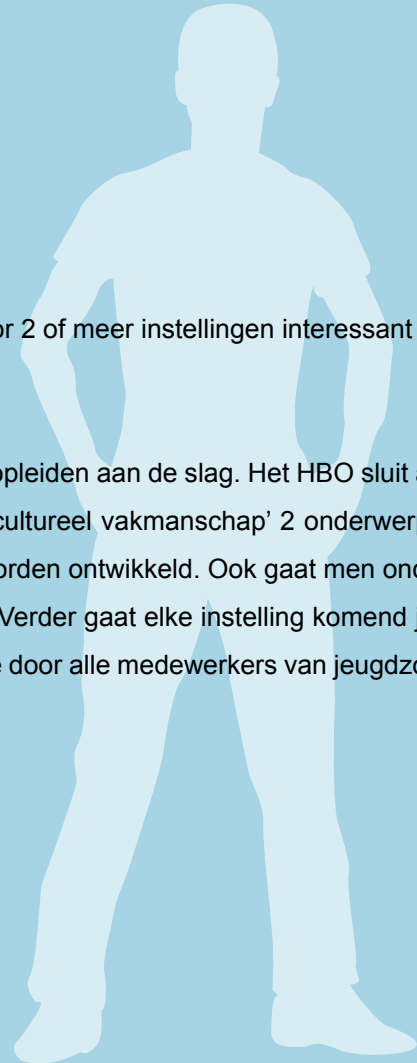
Om deze meerwaarde te bereiken, zijn door de instellingen 105 bedrijfsopleidingen en 11 HBO-opleidingen (postinitieel) in kaart gebracht en vergeleken. Hieruit komen 7 onderwerpen naar voren die voor alle jeugdzorginstellingen interessant zijn om een gezamenlijk opleidingsaanbod voor te ontwikkelen.

Dit zijn:

- Omgaan met agressie
- Intercultureel vakmanschap
- Gesprekstechnieken
- Ontwikkelingspsychologie en pathologie
- Smart formuleren
- Verslaving
- Seksualiteit

Daarnaast zijn er nog een 9-tal onderwerpen te noemen die voor 2 of meer instellingen interessant zijn om de gezamenlijkheid in te zoeken.

Een werkgroep van opleidingsadviseurs is nu met gezamenlijk opleiden aan de slag. Het HBO sluit aan waar nodig. Duidelijk is al dat 'omgaan met agressie' en 'intercultureel vakmanschap' 2 onderwerpen zijn waar de komende tijd gezamenlijk een opleiding voor zal worden ontwikkeld. Ook gaat men onderzoeken hoe men gezamenlijk inhoud kan geven aan intervisie. Verder gaat elke instelling komend jaar 1 referaat (voordracht als inleiding op discussie) organiseren die door alle medewerkers van jeugdzorginstellingen en 4<sup>e</sup> jaars studenten kan worden bezocht.





## ACCREDITATIE VAN OPLEIDINGEN

De jeugdzorginstellingen willen samen ook bezien hoe de accreditatie van opleidingen kan worden geïmplementeerd. Een deel van de activiteiten voor beroepsregistratie moet worden vervuld door geaccrediteerde opleidingen te volgen. Bedrijfsopleidingen gaan hierin dus een grote rol spelen.

De opleidingen die in dit register meetellen moeten voldoen aan accreditatieregels. Zo moet de opleiding goed worden beschreven naar doelstelling, inhoud, didactische werkvormen, roostering, kwaliteitszorg, gewenst rendement, beoordeling etc.

Meerdere aanbieders kunnen de certificering t.b.v. accreditatie verzorgen. Een traject ter beoordeling duurt maximaal 3 maanden. Er wordt een werkveldcommissie samengesteld die de stukken over de opleiding gaat beoordelen. De kosten liggen tussen 550 en 2.350 euro per opleiding. Ook op dit onderdeel hebben de jeugdzorginstellingen nog veel werk te doen. Daarnaast wordt er momenteel een keurmerk ontwikkeld voor bedrijfsopleidingen in de jeugdzorg. Dit om kosten te besparen en accreditatie te vergemakkelijken.

Er zijn tot nu toe 3 bedrijfsopleidingen in beeld gebracht vanuit de Limburgse instellingen die al geaccrediteerd zijn en die daarmee het behalen van registerpunten faciliteren:

- Ontwikkelingspsychologie en psychopathologie
- Psychopathologie kinderen en jeugdigen
- Vertrektraining: basistraining.

Deze lijst zal de komende tijd zeker worden uitgebreid, zo is de verwachting.

## LEERMEESTER-GEZEL

Iedere jeugdzorginstelling is tot slot ook van start gegaan met het principe leermeester-gezel. De kern van een leermeester-gezel traject is dat een senior medewerker gekoppeld wordt aan een junior waarna dit koppel een periode intensief met elkaar samenwerkt, bijvoorbeeld tijdens het eerste half jaar dat de junior in dienst is of vlak voordat de senior de organisatie verlaat.

Het doel van een dergelijke samenwerking is tweeledig. Enerzijds leert de gezel de kneepjes van het vak van de meester: het gaat daarbij juist om dingen die niet theoretisch aangeleerd worden, maar die alleen door te ervaren in de praktijk eigen te maken zijn. Anderzijds leert de meester ook van de gezel. De gezel brengt immers naast actuele kennis van zijn vakgebied, ook een frisse blik mee. Misschien nog wel belangrijker is dat de meester leert reflecteren over zijn eigen functioneren door de vragen die de gezel hem stelt. Door te reflecteren zal de meester zich bewust worden van zijn eigen kennis en ervaring. Dit wederzijdse karakter maakt dat leermeester-gezeltrajecten in organisaties ook wel onder namen als buddy-systeem, collegiale coaching en wederzijds leren gangbaar zijn.





Intensieve samenwerking zoals in leermeester-gezelrelaties is het meest effectief als de communicatie tussen beiden goed verloopt. Die communicatie kan met een paar hulpmiddelen goed gefaciliteerd worden. Allereerst moet er een goede match zijn tussen meester en gezel op basis van de wederzijdse vragen. Ze moeten er beiden een belang bij hebben om intensief samen te werken. Bovendien helpt het als er een zekere persoonlijke klik is tussen beiden, bijvoorbeeld door herkenning van karaktereigenschappen. Het in de openheid brengen van persoonlijke kenmerken van de gezel, met als insteek om vroeg in het traject aandachtspunten voor de begeleiding naar voren te brengen, blijkt uiterst belangrijk voor het slagen van de leermeester-gezelrelatie. De meester weet waarop hij de gezel kan aansturen en begeleiden, en beiden weten op welke wijze zij de ander het best feedback kunnen geven.

In het project Jeugdzorg & Arbeidsmarkt zal elke jeugdzorginstelling een pilot draaien met één of meerdere koppels op basis van bovenstaande uitgangspunten. Wanneer na evaluatie van de pilot de meerwaarde is bevestigd, zullen de jeugdzorginstellingen deze manier van werken implementeren in het reguliere HRM beleid.

Iedere jeugdzorginstelling geeft op zijn eigen manier invulling aan de leermeester-gezel pilot.



## ENKELE TIPS

Om Leven lang leren goed te implementeren, volgen hier enkele tips:

- Zorg voor een brede insteek: een Leven lang leren plan van een organisatie is meer dan een opleidingsplan alleen. Het is een uitvloeisel van de strategie van de organisatie, verbindt opleiden met beoordelen en ontwikkelen, heeft alles te maken met loopbaanontwikkeling etc.
- Gebruik de verplichte beroepsregistratie in het voordeel van de organisatie: het dwingt immers zowel de medewerker als de organisatie om zich voortdurend af te vragen: ligt onze professionaliteit op een voldoende hoog niveau?
- Werk waar mogelijk samen met andere instellingen en opleidingsinstituten om opleidingen gezamenlijk in te zetten. Dit levert efficiency op bij de inkoop en organisatie, bespaart kosten en betekent soms ook een kwaliteitsslag.
- Blijf investeren in de ontwikkeling en scholing van de vakvolwassen medewerker (expert) zodat deze zijn deskundigheid op peil houdt. Zijn of haar kennis en ervaring kunnen ook aangewend worden om de organisatie te ontwikkelen, middels bijv. zijn of haar inzet in een meestergezel aanpak.
- Werk toe naar een ontwikkelklimaat met verantwoordelijkheid voor de medewerker zelf.



## HOE NU VERDER?

Inmiddels zijn alle jeugdzorginstellingen aan de slag gegaan met Leven lang leren. Belangrijk hierin is de ruimte die elk van de jeugdzorginstellingen kan nemen om de implementatie vorm te geven op een manier die bij de kleur van de organisatie past.

Aan het einde van het project zal worden geëvalueerd of alle inspanningen van het project Jeugdzorg en Arbeidsmarkt op het gebied van Leven lang leren geleid hebben tot het gewenste resultaat.



## MEER WETEN?

Deze brochure heeft een beeld geschetst van de situatie in de provincie Limburg wat betreft Leven lang leren in de jeugdzorg. In het kader van het project Jeugdzorg en Arbeidsmarkt zijn reeds de volgende rapporten verschenen:

- Limburgs handvest Leven lang leren voor de jeugdzorg
- Leven lang leren plannen per instelling
- Rapport Naar meer gezamenlijk opleiden in de Limburgse jeugdzorg

Voor meer informatie over het project Jeugdzorg en Arbeidsmarkt, documenten waaraan in deze brochure wordt gerefereerd of de actuele stand van zaken kunt u contact opnemen met de projectleiding: [inge.willems@wiseup.nl](mailto:inge.willems@wiseup.nl) of [ellen.van.deursen@wiseup.nl](mailto:ellen.van.deursen@wiseup.nl).



Deze brochure is onderdeel van het project Jeugdzorg en Arbeidsmarkt. Het project wordt uitgevoerd in opdracht van de Provincie Limburg binnen programmalijn 2 van het Beleidskader Jeugdzorg Limburg 2009-2012. De eerste 3 projecten uit deze programmalijn zijn:

- Stages en instroom
- Leven Lang Leren en Beroepstrots
- Diversiteit

Deze 3 projecten vallen samen in het project Jeugdzorg en Arbeidsmarkt. De projectleiding is door de Provincie Limburg in handen gelegd van Wise up Arbeidsmarktconsultancy BV en uitvoering geschiedt in samenwerking met:

Hogeschool Zuyd, Fontys Hogescholen, Gilde Opleidingen, Arcus College.  
Xonar, Rubicon jeugdzorg, Bureau Jeugdzorg, Mutsaersstichting en SJSJ.

Doel van het project Jeugdzorg en Arbeidsmarkt is het zorgen voor voldoende en goed gekwalificeerd personeel in de Limburgse Jeugdzorg: nu en in de toekomst. In deze brochure ligt de focus op het onderdeel Leven lang leren.

Redactie: Wise up Arbeidsmarktconsultancy BV

Uitgave: Jong Professionals: toekomst van de Limburgse jeugdzorg!, voorjaar 2011

Auteurs: mevrouw drs. A.I.H. Willems, mevrouw P.H.M. van Deursen en mevrouw MSc. M.J.D. Geenen  
Grafische vormgeving en print: Grafisch Centrum Provincie Limburg