

A photograph of four young people (three women and one man) sitting together, smiling and looking towards the camera. They are holding books, suggesting a study or educational context. The background is plain white.

Stages in de jeugdzorg: een basis voor de toekomst!

provincie limburg



INLEIDING

Beroepsonderwijs is één van de belangrijkste factoren om kwalitatief goede jeugdzorgwerkers te krijgen. Belangrijk onderdeel van de opleiding is de werkervaring die iemand opdoet in stages. Deze bereiden een toekomstig jeugdzorgwerker goed voor op de praktijk. Om het gewenste niveau aan het einde van de opleiding te halen is goede stagebegeleiding essentieel. Wanneer deze niet in orde is krijgt de student geen goed beeld krijgt van het werken in de jeugdzorg en is de kans het snel weer verlaten van de branche groter. Het verbeteren van het stagebeleid is dan ook één van de manieren om uitstroom terug te dringen en jonge professionals te behouden voor de Limburgse jeugdzorg.

De Limburgse jeugdzorg- en onderwijsinstellingen werken samen aan een goed stagebeleid voor stagiaires in het project Jeugdzorg en Arbeidsmarkt (2009-2011). Deze brochure beschrijft de werkwijze in het kort. Er is een gezamenlijke provinciale aanpak ontwikkeld gericht op het verbeteren van stages in de Limburgse jeugdzorg. Op dit moment zijn de instellingen volop bezig het beleid instellingspecifiek door te voeren. Deze brochure is bedoeld voor iedereen die meer wil weten over de Limburgse aanpak rondom stages. Dit zijn natuurlijk allereerst geïnteresseerde medewerkers van de instellingen zelf. Maar mogelijk biedt het beleidsmakers in andere organisaties ook handvaten om zelf met stages aan de slag te gaan.



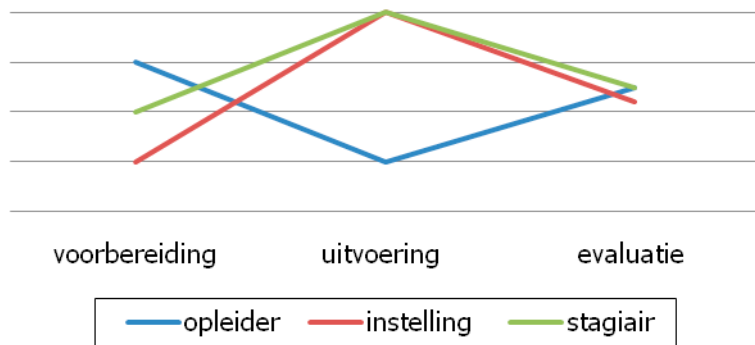
Voor de organisatie is een stagiair een frisse wind. Een jonge betrokken hulpverlener. Door kritische vragen van de student blijft de organisatie haar handelen kritisch bekijken. Voor de opleiding van de student is praktijkervaring essentieel voor het integreren van kennis. Persoonlijke ontwikkeling kan alleen tot stand komen als de student werkzaam is in de praktijk. Vanuit de praktijk krijgt men kennis over het eigen functioneren waarop de opleiding weer kan inspringen door middel van supervisie en praktijkopdrachten.

Renée Vervaart,
stagedocent Hogeschool Zuyd





Inspanningen betrokkenen stage



WAT WORDT EIGENLIJK VERSTAAN ONDER EEN GOEDE STAGE?

Stage is een uitgebreid proces. Het begint niet bij de eerste stagedag en eindigt ook niet bij de laatste. Zo gaat er een hoop werk vooraf aan een stage maar ook de nazorg kost tijd. Het is niet alleen een proces van de stagiair zelf, maar juist een samenwerking tussen de stagiair, de opleider en de jeugdzorginstelling. De gehanteerde definitie van stage luidt als volgt:

Een periode binnen een werkomgeving waarin door de student theoretische en praktische kennis wordt opgedaan, gericht op het verwerven van competenties in de vervulling van een functie.

Het gaat dus met name over stages vanuit het initiële onderwijs, namelijk HBO-3^e en 4^e jaars stages en MBO- 3^e en 4^e jaars stages in de (provinciale) jeugdzorg. Het stagebeleid beschrijft hoe de stages in Limburg door en met de betrokken jeugdzorginstellingen en opleidingsinstituten geregeld kan worden. Het zijn acties gekoppeld aan de fasen die de stagiair doorloopt tijdens de stage: voorbereiding, uitvoering en beoordeling en evaluatie van de stage. De grafiek op de vorige pagina laat zien hoe de inspanningen van de betrokkenen verdeeld zijn gedurende de stageperiode.

De inspanningen tijdens de voorbereiding liggen vooral bij de opleider die er onder andere voor moet zorgen dat de stagiair goed is voorbereid en dat er een stagedocent is aangesteld. Ook de stagiair zelf moet zich goed voorbereiden. Tijdens de stage leveren uiteraard de stagiair en de jeugdzorginstelling de grootste inspanning, de opleider is dan meer op de achtergrond betrokken.

VERBETERPUNTEN

Om het beleid en de activiteiten rondom stage goed in kaart te brengen en vervolgens te verbeteren is bij elke aan het project Jeugdzorg & Arbeidsmarkt deelnemende jeugdzorg- en onderwijsinstelling een nulmeting gedaan om de huidige situatie in kaart te brengen. Uit deze nulmetingen komen een aantal zaken naar voren die nog niet goed uit de verf komen. Dit zijn meteen de belangrijkste verbeterpunten waar de jeugdzorginstellingen en opleiders mee aan de slag gaan.

- Verbeteren samenwerking tussen onderwijs- en jeugdzorginstelling.
- De koppeling maken tussen het gebruikte afstudeerprofiel van de onderwijsinstelling en het functieprofiel van de jeugdzorginstelling. Dit zorgt voor een betere aansluiting tussen het onderwijs dat een student volgt en het werkveld waar deze na een opleiding terecht komt.
- Opstellen profielschets voor de stagebegeleider (jeugdzorginstelling) en de stagedocent (opleider), met de daarbij behorende faciliteiten als uren, begeleiding en scholing.
- Meer prominente rol voor HRM-afdeling bij stages. Deze rol is nu veelal beperkt tot de aannameprocedure. De HRM afdeling zou meer betrokken kunnen zijn bij het totale verloop van de stage om de voortgang te bewaken, problemen op te lossen en bij te sturen waar nodig. Zowel op individueel als op organisatieniveau.
- Het aanbieden van MBO-stages bij meer jeugdzorginstellingen. Tot nu toe waren er zeer beperkte mogelijkheden voor MBO-ers om stage te lopen in de jeugdzorg. De afgestudeerde MBO-er Pedagogisch werker niveau 4 is een goede beroepskracht door zijn/haar praktische aanpak. Veel MBO-ers stromen door naar het HBO.



MBO stagiaires zijn praktisch ingesteld. Het theoretisch kader is kleiner dan bij de HBO-ers. Ze zijn goed in het organiseren en leiden van activiteiten en ze zijn gericht op de invulling van het dagprogramma. De MBO-er zal altijd een instelling hebben van: “Wat kan ik doen?”

De ideale teamsamenstelling is een mix van MBO- en HBO-jeugd-zorgwerkers. Zo zijn de HBO-ers sterk in het schrijven van behandelplannen en het voeren van oudergesprekken. MBO-ers kunnen bij de HBO-ers terecht voor vragen op dit gebied. De fysieke begeleiding en het leiden van de dagprogramma's zijn juist de sterke kant van de MBO-ers. De HBO-ers vragen hierin ondersteuning bij de MBO-ers. Feitelijk doen ze hetzelfde werk, maar vullen elkaar (waar nodig) aan.

Punt van aandacht is wel de ontwikkeling van de MBO-er. Want wanneer MBO-ers hun diploma hebben behaald en een contract hebben gekregen, zitten ze vaak goed in hun vel en op de juiste plek. Als leidinggevende is het dan vaak moeilijk om ze te stimuleren om door te ontwikkelen. MBO-ers denken dat ze er zijn. Het belang van investeren in zichzelf door middel van ontwikkelen blijft nodig.

Marco Meijer, Unit coördinator SJSJ

PUNTEN DIE VOORTGEZET MOETEN WORDEN

Uit de nulmetingen komen gelukkig ook een aantal zaken naar voren die al wel goed geregeld zijn bij de jeugdzorginstelling en opleidingen. Deze punten worden opgenomen in het te formuleren Limburgs stagebeleid voor alle instellingen. Hierna volgt een opsomming van deze punten uit de nulmeting.

Vanuit jeugdzorginstellingen: Rubicon, Xonar, Mutsaersstichting, Bureau Jeugdzorg en SJSJ

- Binnen diverse jeugdzorginstellingen worden één of meerdere keren per jaar introductiedagen voor alle stagiaires gehouden. Ook de stagedocenten van de opleiding worden hiervoor uitgenodigd. Ook geven medewerkers van instellingen regelmatig referaten waar ook stagiaires aan mogen deelnemen.
- Bij alle jeugdzorginstellingen hebben de stagiaires volgens een vaste frequentie gesprekken met hun stagebegeleider.
- Twee jeugdzorginstellingen bieden hun stagebegeleiders de mogelijkheid hun beoordelingscompetenties verder te ontwikkelen. Hen wordt een cursus aangeboden bij een hogeschool die ingaat op de methodieken rondom het beoordelen van stagiaires.
- Eén van de jeugdzorginstellingen biedt een stagemarkt aan voor studenten die geïnteresseerd zijn in een stage bij de betreffende instelling. Op deze manier kunnen beide partijen elkaar leren kennen. De stagemarkt vormt de basis om te beslissen welke stagiaires passen bij de organisatie en op welke plaats.



Vanuit opleiders: Hogeschool Zuyd, Fontys Hogescholen, Arcus College en Gilde Opleidingen

- Er wordt gewerkt met een praktijknota als leidraad voor de stagiair. Hierin staan de fasen van de stage en de beoordelingsmethodiek uitgelegd. Deze praktijknota wordt ook aan de stagebegeleider van de jeugdzorginstelling verstrekt. Bij de opleiders nemen de stagiaires deel aan diverse supervisiegroepen en trainingen tijdens de stage.
- Alle opleiders bieden de stagebegeleiders van de jeugdzorginstellingen de mogelijkheid tot het volgen van trainingen om hun rol als begeleider/beoordelaar goed vorm te kunnen geven.
- Eén van de opleiders geeft de stage vorm aan de hand van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) dat gekoppeld is aan de competenties die behaald moeten worden. Een student heeft 3 keuze-toetsmomenten om deze competenties te toetsen, dit gebeurt in overleg met de stagebegeleider van de jeugdzorginstelling.



LIMBURGS STAGEBELEID

De nulmetingen hebben een belangrijke meerwaarde gehad in de onderlinge discussie tussen de jeugdzorginstellingen en de opleiders. Door de onderlinge verschillen te benoemen, ontstond bij de partners in het project Jeugdzorg & Arbeidsmarkt de basis voor een goede voorbereiding op de ontwikkeling van het Limburgs stagebeleid. Het Limburgs stagebeleid voor de jeugdzorg is tot stand gekomen door het samenvoegen van elementen uit de nulmetingen, eigen expertise, literatuur, het landelijk actieplan professionalisering in de jeugdzorg en uit overleg met projectleiders van vergelijkbare projecten.

Het beleid beschrijft de taken en acties die uitgevoerd moeten worden, gekoppeld aan de fasen die een stagiair doorloopt tijdens de stage: voorbereiding, uitvoering, beoordeling en evaluatie. Er staat onder andere in beschreven waar het stagebeleid van een jeugdzorginstelling aan moet voldoen, hoe een stagiair zich moet voorbereiden op de stage, hoe het terugkomonderwijs eruit ziet en hoe de beoordeling plaatsvindt.



ACTIEPLANNEN

Als afgeleide van dit Provinciaal stagebeleid heeft iedere jeugdzorg- en onderwijsinstelling inmiddels zijn eigen stagebeleid ontwikkeld met daarbij een actieplan ter uitvoering. Op dit moment zitten de instellingen allemaal in deze uitvoerende fase.

De plannen van de jeugdzorginstellingen vertonen een aantal overeenkomsten. Zo is gezamenlijk gewerkt aan een profielschets voor de stagebegeleider, stagedocent en stagecoördinator, met een bijbehorend competentieprofiel. Deze profielen zijn inmiddels ontwikkeld en worden al toegepast in de praktijk. Ook zijn er uitgebreide competentieprofielen ontwikkeld voor de stagiair, zowel MBO als HBO profielen.

Daarnaast is een kwaliteitscheck ontwikkeld voor alle jeugdzorginstellingen met daarin een checklist voor de begeleiding van de stagiair, de eisen waaraan een stageovereenkomst minimaal moet voldoen en een evaluatieformulier voor stagiair om de eigen stage te beoordelen.

Tot slot gaat iedereen zich inzetten om de competentieprofielen van zowel het beroep als de opleiding beter op elkaar af te stemmen. De verbeterslag die met deze actieplannen gemaakt gaat worden rondom stage zal resulteren in een toename van gekwalificeerd personeel in de branche. Een goede opleiding geeft voldoende praktijkkennis aan de student mee. De stage zorgt voor het goed toerusten van de medewerker en het verschaffen van een doeltreffend beeld van de branche.

PROFIELSCHETS STAGEDOCENT

Een stagedocent van een opleiding heeft bij voorkeur kennis van- en affiniteit met het werkveld van de jeugdzorg. Het is belangrijk ervoor te zorgen dat een stagedocent zo veel mogelijk wordt ingezet op plaatsen waar hij of zij zelf expertise van heeft, het komt echter nog voor dat dit niet het geval is. Daarnaast is het doel om telkens dezelfde stagedocenten aan een jeugdzorginstelling te koppelen. Dit om optimale samenwerking te borgen en professionaliteit en expertise te bewerkstelligen. In de praktijk krijgen jeugdzorginstellingen vaak te maken met wisselende stagedocenten waardoor er veel tijd en energie gaat zitten in het opnieuw afstemmen van zaken. Het is uiteraard belangrijk dat een stagedocent affiniteit heeft met het begeleiden van stagiaires en hierbij altijd professioneel en integer handelt. De belangrijkste taken van een stagedocent kunnen zijn:

- Het voorbereiden van de student op de stage, uitgebreid en specifiek gericht op de betreffende stageplek
- Eerste aanspreekpunt op school voor vragen van de student
- Het monitoren en beoordelen van de stage
- Contact onderhouden met stagebegeleiding van de jeugdzorginstelling.



Het is essentieel dat de docent aansluiting vindt bij de beleving van de student. De docent moet zicht hebben op welke manier de student leert. Het is belangrijk in de begeleiding voor alle leerstijlen aandacht te hebben. Daarnaast is het zo dat elke docent een eigen persoonlijke kleur geeft aan de uitvoering van de stage. Die persoonlijke kleur kan wel eens tot onduidelijkheid leiden tussen studenten. Het is voor de docent soms moeilijk om op afstand te zien wat er werkelijk speelt.

Renée Vervaart, stagedocent Hogeschool Zuyd



PROFIELSCHETS STAGEBEGELEIDER

Een stagebegeleider is een ervaren medewerker in de jeugdzorg en een ambassadeur van de organisatie die affiniteit heeft met het begeleiden van stagiaires tot professionele jeugdzorgwerkers. In de praktijk komt het vaak voor dat, in de waan van de dag, wordt gekozen voor een medewerker die tijd heeft om als stagebegeleider te fungeren. Dit mag echter niet het enige uitgangspunt zijn. Er moet kritisch gekeken worden of iemand voldoet aan de competenties om stagebegeleider te kunnen zijn, dit komt ook de stagiair ten goede. Een stagebegeleider fungeert als het visitekaartje van de organisatie.

De belangrijke taken van een stagebegeleider kunnen zijn:

- Invullen en verwerken van de stageovereenkomst
- Fungeren als eerste aanspreekpunt bij de jeugdzorginstelling voor vragen van de stagiair
- Inwerken van de stagiair en verzorgen goede praktijkbegeleiding
- Samen met de stagecoördinator zorg dragen voor bij de opleiding en leerdoelen passende werkzaamheden
- Monitoren en beoordelen uitvoering stage
- Contact onderhouden met stagedocent van de opleiding.



De stagebegeleider moet zich coachend opstellen. Hij geeft de stagiair vertrouwen en ruimte om fouten te maken. Het is belangrijk dat er geleerd wordt van de fouten. In het begin van de stage zal de stagiair de begeleider direct in het voetspoor observeren. Na verloop van tijd krijgt de stagiair steeds meer eigen taken. Uiteindelijk kan de stagiair zelfstandig het dagprogramma draaien, altijd boventallig natuurlijk. Er worden veel gesprekken gevoerd over het handelen en daar worden ook verslagen van geschreven.

Marco Meijer, Unit coördinator SJSJ

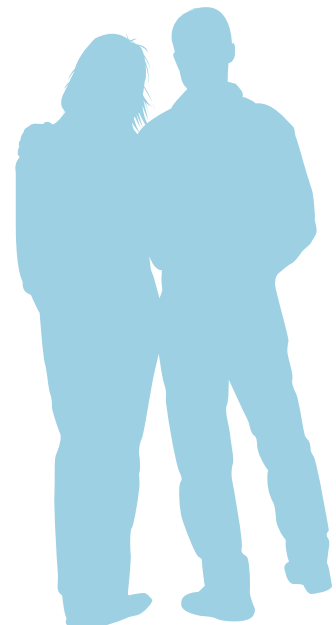


STAGECOÖRDINATOR

De stagecoördinator is degene die eindverantwoordelijk is voor alle stages die plaatsvinden in de jeugdzorginstelling waar de stagecoördinator werkt. De stagecoördinator ondersteunt de stagebegeleider(s) en onderhoudt contacten met de onderwijsinstelling(en) ten behoeve van een adequate afstemming tussen de inhoud van de opleiding en de gewenste deskundigheid vanuit het werkveld. De stagecoördinator monitort het gehele stageproces van alle stagiaires en stuurt bij waar nodig.

De belangrijkste taken van een stagecoördinator kunnen zijn:

- Fungeren als eerste aanspreekpunt in de jeugdzorginstelling voor vragen van opleiders
- Zorgen voor de ontwikkeling van een organisatiebreed stagebeleid en de uitvoering hiervan op alle locaties
- Het aanbieden van informatie aan opleiders met betrekking tot de procedures van werving en selectie voor stagiaires in de jeugdzorginstelling
- Samen met de stagebeleider(s) zorgen voor werkzaamheden die bij de opleiding en leerdoelen passen
- Regelmatig gesprekken voeren met alle stagebegeleiders en feedback geven op hun functioneren als stagebegeleider
- Het beoordelen van stagiaires, samen met de stagebegeleider(s).



COMPETENTIEPROFIEL STAGIAIRES MBO & HBO

In het project Jeugdzorg & Arbeidsmarkt zijn uitgebreide competentieprofielen beschreven voor stagiaires op zowel MBO als HBO niveau waar zowel de opleiders als de jeugdzorginstellingen mee gaan werken. Dit hoeft overigens niet al hetzelfde profiel te zijn als dat van een Jong Professional, een stagiair moet immers nog leren. Samengevat zien de profielen er als volgt uit:

MBO & HBO competenties	
Leervermogen	→ Nieuwe informatie opnemen en effectief toepassen
Zelfontwikkeling	→ Inzicht in eigen sterktes en zwakten, acties ondernemen om kennis en vaardigheden te vergroten
Oordeelsvorming	→ Juiste en realistische conclusies trekken
Probleemanalyse	→ Signaleren, herkennen, zoeken naar oorzaken, verbanden leggen
Communicatie	→ Ideeën en meningen delen, juist taalgebruik
Aanpassingsvermogen	→ Doelmatig blijven handelen bij veranderende omstandigheden, taken of verantwoordelijkheden
<u>Alleen voor MBO</u>	
Biedt veiligheid	→ Respectvol en helder ingrijpen in het handelen van de client, gezin of leefgroep
Aanpassingsvermogen	→ Actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of probleemoplossing

De figuur laat zien dat de competenties van MBO en HBO stagiaires grotendeels hetzelfde zijn. Een HBO'er moet groepsoverstijgend kunnen werken en handelingswijzen bepalen. Een MBO'er is meer gericht op uitvoering en ondersteuning.

CHECKLIST VOOR DE BEGELEIDING VAN DE STAGIAIR

Om ervoor te zorgen dat inzichtelijk is wat er tijdens de stageperiode moet gebeuren is een checklist opgesteld. In de checklist zijn handelingen beschreven die verricht moeten zijn tijdens de stage zodat de stagiair de best mogelijke begeleiding krijgt. Zowel de stagiair als de stagebegeleider nemen kennis van de checklist en ondertekenen deze. In de checklist wordt uitgegaan van de 3 fasen van een stage: voorbereiding, uitvoering en evaluatie.



VOORBEREIDING

- Stagebeleid bekend
- Informatiepakket organisatie verstrekt aan stagiair
- Afspraken over start (wanneer, waar, wie)
- Formulier registratie persoonsgegevens (verstuurd naar de afdeling HR)
- Kopie identificatiebewijs, verklaring omtrent gedrag (verstuurd naar de afdeling HR)
- Getekende stageovereenkomst (verstuurd naar de afdeling HR)

UITVOERING

- Kennismaken team
- Meerjarenbeleidplan
- Instructies voor ziek- en herstelmelding bekend
- Folder werkoverleg bekend
- Folder kwaliteitszorg bekend
- Instructies bij rampenalarm bekend
- Brandinstructie voor personeel bekend
- Afspraken over contactmomenten
- PC-gebruik (inlogprocedure, internet- en intranetgebruik)
- Introductiedag stagiaires

EVALUATIE

- Evaluatie stageperiode met stagebegeleider en/of team
- Invullen evaluatieformulier (versturen naar HR)
- Afscheid



EISEN STAGEOVEREENKOMST

De stageovereenkomst is zowel voor de stagiair als de jeugdzorginstelling en de opleider een belangrijk document. Hierin wordt de uitvoering van een stage formeel vastgelegd. De stageovereenkomst wordt opgesteld door de jeugdzorginstelling, daarbij werkte iedere instelling volgens een eigen format. Het project Jeugdzorg & Arbeidsmarkt heeft een nieuwe uniforme stageovereenkomst ontwikkeld die door alle jeugdzorginstellingen wordt gehanteerd. In deze nieuwe stageovereenkomst wordt in ieder geval het volgende vastgelegd:

- Stageperiode
- Aantal uren/dagen per week
- Verlof
- Stagevergoeding
- Afspraken rondom reiskostenvergoeding
- Geheimhouding
- Geldende regelingen binnen de organisatie m.b.t. gedrag, werktijden, ziekte, etcetera.
- Stagebegeleiding
- Beoordeling
- Beëindiging van de stageperiode
- De opleiding waarvoor de stage wordt uitgevoerd
- Rechtspositie (deelnemer bij BOL-opleiding en werknemer bij BBL-opleiding)

Met name de onderdelen geheimhouding en het beschrijven van de rechtspositie werd in het verleden vaak niet vastgelegd in de stageovereenkomst. De wijze waarop deze onderdelen in een stageovereenkomst worden opgenomen en het opnemen van overige bepalingen staat elke jeugdzorginstelling vrij.

EVALUATIEFORMULIER EIGEN STAGEBEOORDELING

Het goed afsluiten van een stageperiode is belangrijk, zeker voor de stagiair maar ook voor toekomstige stagiaires die bij dezelfde instelling komen. Het invullen van een evaluatieformulier na het beëindigen of voortijdig afbreken van de stage zorgt ervoor dat de instelling zicht heeft op het leerproces in de organisatie en vervolgens waar nodig zaken kan aanpassen of verbeteren voor een volgende stageperiode. In het project Jeugdzorg & Arbeidsmarkt is, net als bij de stageovereenkomst, een uniform evaluatieformulier ontwikkeld dat iedere stagiair dient in te vullen en dat bewaard wordt bij de afdeling HR. In de vragenlijst kan de stagiair zijn mening geven over onder andere de sollicitatieprocedure, introductie, inhoudelijke begeleiding en de afstemming tussen opleiding en praktijk. Het evaluatieformulier kan per jeugdzorginstelling verschillen, gebaseerd op het uniforme evaluatieformulier.



ENKELE TIPS

Naast het vastgestelde Limburgse stagebeleid en alle richtlijnen rondom competenties voor zowel stagebegeleider, docent en stagiair volgen hier enkele praktische tips om het verzorgen van kwalitatief goede stages mogelijk te maken:

- Besteed veel aandacht aan communicatie; met de stagiair zelf, maar ook met andere medewerkers over bijvoorbeeld de komst van de stagiair en hoe hiermee om te gaan. Een stagiair heeft voor alle lagen van de organisatie meerwaarde en is een investering in een toekomstige collega.
- Geef stagiaires voldoende tijd om het stageprogramma te doorlopen. Houd bijvoorbeeld rekening met de caseload die een stagiair krijgt.
- Het leerrendement van een stagiair kan worden vergroot als deze de stagiair ruimte krijgt om met collega-stagiaires uit te wisselen. Dit kunnen stagiaires bij dezelfde instelling zijn, maar ook met stagiaires van andere instellingen.
- Creëer draagvlak voor de evaluatiesystematiek door er ruimschoots aandacht aan te besteden in overlegvormen binnen het primair proces waar de stagiair bij aanwezig is.
- Maak de stagiair zelf verantwoordelijk voor het ophalen van zijn evaluaties bij teamleden. Op deze manier worden de evaluaties besproken en komt de stagiair niet voor verassingen te staan. Wanneer alles is verzameld kunnen er op afgesproken data beoordelingsgesprekken plaatsvinden met de stagedocent en de stagebegeleider.
- Wees ervan bewust dat de MBO-stagiair anders is dan de HBO-stagiair. Er worden andere dingen van hem/haar verwacht tijdens de stage.



HOE NU VERDER?

In september 2010 is de eerste lichterling stagiaires gestart met hun jaarstage volgens het gewenste Limburgse stagebeleid zoals beschreven. De resultaten hiervan zullen geëvalueerd worden en eventueel verdere verbeteringen doorgevoerd. In de evaluatie wordt er gekeken naar:

- De voorbereiding op stages, zowel van student, jeugdzorginstelling als opleider.
- Het toepassen van de profielschets voor stagebegeleider, stagedocent en stagecoördinator.
- Op peil houden van de MBO-stageplaatsen.
- Het vergelijken en op elkaar afstemmen van de competentieprofielen jeugdzorgwerker en gedragswetenschapper uit het onderwijs met de functieprofielen binnen de jeugdzorginstellingen.

MEER WETEN?

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

- Inventarisatie en plan van aanpak: Stages in de provinciale jeugdzorg Limburg, 2010.
- Vastgestelde documenten met betrekking tot stagebegeleiding, 2010.

Voor meer informatie over het project Jeugdzorg & 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 of ellen.vandeursen@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 stages en instroom, meer specifiek op stage en stagebegeleiding.

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