

**Plan van aanpak**  
**Professionalisering jeugdzorg**

**Stuurgroep Professionalisering Jeugdzorg MOgroep**

Opgesteld door:

**NIZW Beroepsontwikkeling**

Paul Vlaar  
Marion van Hattum

In samenwerking met:

**MOgroep**

Karien Hagemeijer

**NIZW Jeugd**

Carolien Konijn

**Uitgave**

MOgroep  
Admiraal Helfrichlaan 1  
3527 KV UTRECHT  
Postbus 3332  
3502 GH UTRECHT  
Telefoon: 030-298 34 34  
Fax: 030-298 34 37

Utrecht, oktober 2006

## Inhoudsopgave

Inleiding .....	3
Professionalisering.....	4
Thema 's voor de toekomst .....	5
Doelstelling en resultaten .....	7

## Inleiding

Naar aanleiding van de invoering van de Wet op de Jeugdzorg zijn de organisatiestructuur en de werkprocessen ingrijpend veranderd om uitvoering te kunnen geven aan een sluitende ketenaanpak in de zorg voor jeugdigen en hun opvoeders, die ingericht is om uitvoering te geven aan het recht op jeugdzorg. De afgelopen jaren hebben in het teken gestaan van de vorming van de bureaus Jeugdzorg en de vormgeving van de samenwerking met zorgaanbieders en voorliggende voorzieningen. Er is onder andere een uitgewerkt referentiewerkmodel voorhanden en er is een toetsingskader voor de samenwerking tussen bureaus jeugdzorg en de zorgaanbieders ontwikkeld. De belangstelling voor effectieve jeugdzorg is drastisch toegenomen, resulterend in een databank waarin evidence based methodes worden samengebracht ([www.jeugdinterventies.nl](http://www.jeugdinterventies.nl)). In de branche is bij alle aangesloten bureaus en ketenpartners (bureaus Jeugdzorg en zorgaanbieders) kwaliteitsbeleid ingevoerd volgens het HKZ kwaliteitssysteem.

Een volgend speerpunt voor het beleid in de jeugdzorg vormt de professionalisering van de hier werkzame beroepskrachten. Wetgeving, infrastructuur, kwaliteitsbeleid, protocollen en beschikbaarheid van methodieken zijn noodzakelijke randvoorwaarden voor goede jeugdzorg, maar het is uiteindelijk de professional die in de directe relatie met de cliënt de kwaliteit van de zorg moet waarmaken. De wetgeving, de nieuwe organisatievormen en de veranderde werkprocessen vragen om een helder beeld over welke competenties de verschillende beroepsgroepen moeten beschikken om adequaat uitvoering te geven aan de jeugdzorg. Voor een belangrijk deel zijn deze competenties impliciet of expliciet voorhanden bij de huidige beroepsgroepen, maar er zullen ook nieuwe competenties ontwikkeld moeten worden om te voldoen aan de maatschappelijke opdracht. Ook is het noodzakelijk om in beeld te brengen hoe nieuwe beroepskrachten in de jeugdzorg worden opgeleid en hoe de huidige populatie die gevraagde competenties kunnen verwerven.

In november 2005 heeft de Stuurgroep Professionalisering van de MOgroep een raamplan ontwikkeld gericht op de Professionalisering in de Jeugdzorg. Dit raamplan is aangeboden aan het branchebestuur. Uitgangspunt van dit raamplan was de vraag

*“...hoe je het aanwezige innovatieve vermogen in de jeugdzorg kunt blijven koesteren en waarborgen, zodat het onderdeel is en blijft van het vakmanschap in de jeugdzorg én een systeem ontwikkelen waarin vakmanschap geborgd is binnen organisaties die voldoen aan kwaliteitscriteria, die afspraken maken met elkaar over de inhoud en het onderhoud van het vakmanschap; die willen laten zien dat deze kwalitatief goede instellingen door middel van vakmanschap op effectieve wijze hulpverleners” (aanbiedingsbrief Van Bruxvoort, nov 2005).*

De stuurgroep acht het versterken van het vakmanschap en het verbeteren van het aanzien van de jeugdzorg noodzakelijk om goed gekwalificeerd personeel te krijgen en te behouden. Bovendien acht de stuurgroep het in het kader van marktwerking van belang dat een speelveld wordt ontwikkeld waarbinnen overheid en werkveld aanbestedingsvoorwaarden vaststellen die eisen stellen aan de kwaliteit, de professionaliteit en de effectiviteit. Daartoe wil de branche gecertificeerde organisaties, opleidingen, beroepen en methodes realiseren.

Conform de taakstelling van de stuurgroep is in het raamplan ingestoken op de professionaliseringsslag die men in de jeugdzorg wil bereiken. De MOgroep en haar leden onderstrepen het belang dat ze hechten aan het waarborgen van de samenhang met de parallelle trajecten als ‘effectieve interventies’ en ‘HKZ-certificering’.

In december 2005 is het raamplan besproken met het branchebestuur. Het branchebestuur heeft het plan goedgekeurd en de stuurgroep gevraagd uitwerking te geven in een concreter plan van aanpak.

In het voor u liggende stuk wordt getracht gehoor te geven aan deze vraag. De functie van dit document is het verhelderen van te ondernemen stappen en deelprojecten om gestelde resultaten te kunnen behalen. Dit plan bevat nog geen uitgewerkte projectvoorstellen; deze zullen in een later stadium ontwikkeld worden. Met behulp van dit plan van aanpak kan aan VWS subsidie gevraagd worden voor financiering van de te ondernemen activiteiten. Bovendien wil de branche met dit plan de leden aan zich binden om gezamenlijk tot afspraken te komen en deze te realiseren.

## Professionalisering

Professionalisering is “ een continu en dynamisch proces dat enerzijds gericht is op het uitdiepen en verbeteren van het beroep, het maken van het beroep tot een professie, en anderzijds op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de cliënt” (Van den Bogaardt, 2006). Het professionaliseringsproces houdt in dat de professional de zich door anderen (van buitenaf) aangedragen nieuwe technieken en methodieken eigen maakt, en dat de professional (van binnenuit) leert van zijn werkervaringen in de beroepspraktijk. De professional benut expliciete kennis en doet nieuwe impliciete kennis op. De professional dient de praktijkkennis te expliciteren en vervolgens te werken aan formalisering. Daarmee werkt de professional aan een gemeenschappelijk aanvaarde (nieuwe) kennisbasis binnen de arbeidsorganisatie én de beroepsgroep.

In de literatuur over professionalisering zijn indicatoren te noemen voor geprofessionaliseerde beroepskrachten (o.a. Kwakman, 2003; Freidson, 2001; Mok, 1990; Rapmund en Wijnen, 1990). Zo wordt bijvoorbeeld gesproken over de aanwezigheid van een ‘body of knowledge and skills’, een (wettelijke) erkenning en claiming van het specifieke deskundigheidsdomein, er is sprake van geslotenheid en afscherming (al dan niet met beroepsregistratie), de aanwezigheid van een beroepsvereniging, een beroepsideologie met belonings- en sanctiesystemen, een ethische beroepscode. Bovendien heeft de beroepsgroep controle op de inhoud van de beroepsopleiding en de toegang daartoe.

## Thema's voor de toekomst

De brancheorganisatie MOgroep heeft op het terrein van professionalisering een sturende rol. Zij geeft sturing aan het ontwerpen van systemen waarmee jeugdzorginstellingen kunnen organiseren dat hun medewerkers hun vakkennis op peil houden en ten dienste stellen van de effectiviteit. Professionalisering ziet de brancheorganisatie als een continu doorlopend proces dat over drie jaar vast onderdeel dient te zijn van het reguliere beleid op instellings- en brancheniveau. Daarmee heeft zij voor ogen dat de impuls die zij de komende drie jaar wil geven aan professionalisering in de jeugdzorg niet een eenmalige actie is.

Om een borging van effectieve en kwalitatief goede dienstverlening op de lange termijn te waarborgen, heeft de stuurgroep professionalisering van de MOgroep ervoor gekozen om in de toekomst een kwaliteitsimpuls in de jeugdzorg te realiseren door te werken aan een viertal thema's:

- beroepsvorming
- opleiding en beroepsontwikkeling
- borging door certificering / accreditatie / registratie
- stimuleren ontwikkeling beroepsvereniging

Deze thema's zijn uitgewerkt in vier kwaliteitsimpulsen waarmee de stuurgroep de komende drie jaar (2006 t/m 2008) professionalisering in de jeugdzorg een aftrap geven. In de keuze voor de vier kwaliteitsimpulsen is een andere ordening aangebracht ten opzicht van de vier thema's. De belangrijkste reden hiervan is dat in de vier thema's de borging van de professionalisering op het instellingsniveau nog onvoldoende aan bod komt. In de huidige visie op professionalisering is competentieontwikkeling op de werkvloer één van de peilers waarop de professionalisering rust, naast de beroepsvorming, de beroepsopleiding en de beroepsorganisatie. De certificering, accreditatie en registratie zijn geen apart thema, maar hebben hun plaats gekregen in de afzonderlijke kwaliteitsimpulsen.

De stuurgroep professionalisering wil helder beschrijven welke *beroepen of beroepsvarianten* de jeugdzorg in de toekomst nodig heeft. Aan de hand van veelvoorkomende clusters van met elkaar samenhangende taken, die door één of meerdere beroepsgroepen in de jeugdzorg worden uitgevoerd, moeten competenties in kaart gebracht en geordend worden om een effectieve en kwalitatief goede dienstverlening te kunnen realiseren.

Daarbij wil de stuurgroep aan de hand van deze geordende competenties in een beroepenstructuur de landelijke en regionale samenwerking tussen onderwijsorganisaties en jeugdzorginstellingen optimaliseren. Bovendien wil zij met behulp van deze beroepenstructuur zorg dragen voor een toetsingskader voor accreditatie in het HBO en "goedgekeurde" bij- en nascholingstrajecten. Voor beroepen waarvoor een MBO wordt gevraagd zal de beroepenstructuur als brondocument aangeboden worden voor de kwalificatiestructuur, zoals die door de Wet Educatie en Beroepsonderwijs is voorgeschreven. Zij wil komen tot afspraken op brancheniveau over onderhoud en innovatie van competenties van beroepskrachten in de toekomst.

De stuurgroep acht het van belang om kennis over leren op de werkplek en het sturen op competenties te borgen in de jeugdzorgorganisaties. Hoe zorg je dat de juiste persoon op de juiste plaats zit, hoe maak je optimaal gebruik van de kracht van je medewerkers en hoe leren medewerkers in een organisatie van elkaars successen en problemen waar ze steeds tegen aan lopen? Momenteel is hier over het algemeen nog relatief weinig aandacht voor. Vanuit de branche zou een bijdrage geleverd kunnen worden aan de ontwikkeling van een systeem of kader waarmee de borging van vakinhoudelijke vernieuwingen, maar ook beleidsmatige ontwikkelingen op de werkvloer een feit wordt.

Tenslotte wil de stuurgroep de randvoorwaarden voor ontwikkeling van een beroepsvereniging voor de jeugdzorg stimuleren. De stuurgroep acht het van belang dat beroepskrachten in een beroepsvereniging met elkaar wetenschappelijke en praktijkkennis delen en expliciteren, als manier om te werken aan professionalisering. Momenteel is de deelname van beroepskrachten aan beroepsverenigingen in de jeugdzorg marginaal. De stuurgroep wil beroepsverenigingen

ondersteunen bij het maken van kaders voor registratie van beroepskrachten, waardoor het onderhoud van de kwaliteit van de beroepskrachten geborgd wordt in de toekomst.

In de volgende paragraaf worden de doelstelling en de te behalen resultaten uitgewerkt.

## Doelstelling en resultaten

De MOgroep heeft de volgende vier kwaliteitsimpulsen die de komende drie jaar centraal staan in het beleid van de stuurgroep voor nadere uitwerking voorgelegd. Deze zijn:

1. kwaliteitsimpuls verheldering beroepsvarianten in de jeugdzorg, resulterend in Beroepen In de Jeugdzorg (BIJ)

Resultaat:

- helder beschreven en uitgewerkte beroepen in de jeugdzorg voor een effectieve en kwalitatief goede dienstverlening.
- systematische ordening van beroepen in de jeugdzorg (BIJ), die gebruikt kan worden als basis voor afspraken over
  - inrichting van het onderwijs (minors en masters)
  - toetsingskader voor accreditatie in het hbo
  - brondocument voor kwalificatiestructuur in het mbo
  - de vorming van een keurmerk of certificering voor “goede bij- en nascholingstrajecten”
  - over wenselijke beroepsontwikkeling op de werkplek en

2. kwaliteitsimpuls hoger beroepsonderwijs, post-hbo en bij/nascholing

Resultaat:

- implementatie Beroepenstructuur in de Jeugdzorg in het hoger onderwijs, post hbo en bij/nascholingstrajecten
- overzicht over opleidingen die reeds aan het keurmerk voldoen
- helderheid over en verspreiding van werkzame principes om regionale en landelijke samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorginstellingen vorm te geven
- kader voor bij- en nascholing
- een databank “goedgekeurd onderwijs” (mbo, hbo, post-hbo en bij- en nascholingstrajecten)

3. kwaliteitsimpuls kennisontwikkeling en competentie management

Resultaat:

- toetsing, ontwikkeling en borging van competenties binnen instellingen
- standaarden voor leren en ontwikkelen op de werkvloer
- helderheid over en verspreiding van werkzame principes om leren op de werkvloer te realiseren
- ondersteuningsaanbod om competentie management te implementeren in jeugdzorginstellingen

4. kwaliteitsimpuls middels beroepsvereniging jeugdzorg

Resultaat:

- bevordering lidmaatschap beroepsverenigingen
- vormen van register van beroepskrachten
- stimuleren van kennisontwikkeling door de beroepsgroep

Deze kwaliteitsimpulsen zijn uitgewerkt in de hierna volgende paragrafen.

### **Kwaliteitsimpuls 1**

#### **Beroepenstructuur in de jeugdzorg**

##### ***De vakbekwame professional***

#### **Toelichting**

De Beroepenstructuur in de Jeugdzorg brengt op systematische wijze de beroepen en beroepsvarianten in beeld die in de Jeugdzorg werkzaam zijn in het primaire proces.

In de beroepenstructuur worden de competentieprofielen van de meest voorkomende beroepen en beroepsvarianten opgenomen, op basis waarvan de beroepen ten opzichte van elkaar worden geordend en gepositioneerd. De Beroepenstructuur in de Jeugdzorg vormt de standaard voor:

- De competenties waarover vakvolwassen beroepskrachten moeten beschikken
- Welke taken en verantwoordelijkheden beroepskrachten hebben
- Op welke taakgebieden beroepskrachten breed inzetbaar zijn en op welke specifieke taakgebieden vakspecialisten nodig zijn.
- De vraag aan beroepsopleidingen waar beginnende beroepskrachten aan moeten voldoen
- De vraag naar postinitiële bij- en nascholing.
- Operationalisering kwaliteitsbeleid in HRM beleid en competentie management
- De competenties waarover beroepskrachten beschikken om te werken met erkende programma's en methodieken en om te kunnen voldoen aan professionaliteitscriteria
- Het inrichten van loopbaanbeleid
- Het positioneren en profileren van de professionaliteit in de jeugdzorg.

De Beroepenstructuur in de Jeugdzorg zal worden ontwikkeld volgens de laatste inzichten die aan de beroepenstructuur voor de branches Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg, Kinderopvang en Gehandicaptenzorg ten grondslag liggen.

### **Doelen en resultaten**

De Beroepenstructuur in de Jeugdzorg bestaat uit een systematische beschrijving en ordening van de beroepen en beroepsvarianten in het primaire proces van de jeugdzorg. Succesindicatoren daarbij zijn:

- aansluiting op de inhoudelijke opdracht voor de jeugdzorg
- een afgebakend aantal beroepen en varianten
- transparantie
- heldere niveaus
- gebruikswaarde voor instellingen, beroepsonderwijs en beroepskrachten
- herkenbaarheid en draagvlak
- aansluiting op de beroepenstructuur Welzijn MD, Jeugdzorg, Kinderopvang en Gehandicaptenzorg

De Beroepenstructuur in de Jeugdzorg wordt opgebouwd uit competentieprofielen. Anders dan in de beroepenstructuur Welzijn MD, Jeugdzorg, Kinderopvang en Gehandicaptenzorg worden deze competentieprofielen niet op voorhand gekoppeld aan de beroepen, maar worden ze beschreven voor de veelvoorkomende clusters van samenhangende taken. Pas daarna wordt een hernieuwde indeling in beroepen en varianten gemaakt en wordt vastgesteld welke beroepsgroepen over welke (combinaties van) competenties beschikken.

Het eindresultaat van de beroepenstructuur Jeugdzorg omvat de competentieprofielen van de beroepen en beroepsvarianten die in de jeugdzorg voorkomen. Hierbij wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande competentieprofielen en waar nodig worden aanvullende profielen ontwikkeld.

### **Activiteiten**

De branche Jeugdzorg ontwikkelt de volgende initiatieven:

- Geeft opdracht voor het uitwerken van een projectplan voor het maken van een beroepenstructuur Jeugdzorg en vraagt hiervoor financiering van VWS directie Jeugdbeleid.
- Vormt een projectorganisatie voor het realiseren van de beroepenstructuur medio 2007
- Zorgt voor betrokkenheid, draagvlak en gebruik van aanwezige expertise
- Stelt een implementatieplan op voor de periode medio 2007 - 2008

### **Doorlooptijd**

2006	2007	2008
Projectplan en subsidieaanvraag	Werkconferentie	Verspreiding en invoering Beroepenstructuur in de Jeugdzorg
Start uitvoering werkzaamheden	Ontwerp beroepenstructuur	
Inventarisatie beroepen en functies	Valideringsbijeenkomsten	
Inventarisatie clusters van taken	Legitimering beroepenstructuur	
Ontwikkelen van profielen	Opstellen plan verspreiding en invoering	
	Verspreiding en invoering	

**Kwaliteitsimpuls 2:**  
**Beroepsopleidingen, postinitieel beroepsonderwijs, bij- en nascholing**  
*De lerende professional*

**Toelichting**

Werken in de jeugdzorg vraagt om kwalitatief hoogwaardig opgeleide professionals, die een goede dienstverlening aan cliënten kunnen waarborgen, die optimaal functioneren in de instellingen voor de Jeugdzorg en die een goede samenwerkingspartner zijn in de keten van voorliggende voorzieningen, bureaus jeugdzorg en de zorgaanbieders.

De branche streeft ernaar het kennisniveau en de kwaliteit van de beroepsuitoefening op een hoog niveau te brengen en dit voortdurend te actualiseren en te vernieuwen. Dat vraagt om zowel acties in de richting van het initiële beroepsonderwijs, als om het ontwikkelen van een goed stelsel van op de branche toegespitste bij- en nascholing, ruimte voor beroepsontwikkeling en reflectie door professionals en een goede borging van de professionaliteit.

**Doelen en resultaten**

De branche jeugdzorg stelt zich ten doel om een op de jeugdzorg toegespitst opleidingscontinuüm tot stand te brengen, waarmee de professionaliteit van zowel de beginnende beroepskracht, de vakvolwassen beroepskracht en de expert permanent wordt getoetst, onderhouden en verbeterd. De branche jeugdzorg zal hiertoe op landelijk en op regionaal niveau samenwerking aangaan met het beroepsonderwijs en zal zelf beleid ontwikkelen en uitvoeren om het permanente leren op de werplek voor professionals mogelijk te maken.

De branche streeft ernaar om in 2008 de volgende resultaten behaald te hebben:

- Op landelijk niveau zijn goede afspraken gemaakt met het middelbaar en hoger beroepsonderwijs die leiden tot herkenbare uitstroomvarianten voor de Jeugdzorg, die maximaal aansluit op de eisen die de branche aan beginnend beroepsbeoefenaren stelt.
- Op regionaal niveau wordt samengewerkt tussen het beroepsonderwijs en de instellingen voor jeugdzorg om te voorzien in regiospecifieke vragen. Er zijn afspraken gemaakt over stagebeleid, gastdocentschappen, uitwisseling van casuïstiek, praktijkonderzoek, begeleiding van beginnende beroepskrachten, kennisontwikkeling en aansluiting van de uitstroom van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt.
- De branche jeugdzorg neemt actief deel in accreditatie van HBO opleidingen en hanteert de Beroepenstructuur in de Jeugdzorg als toetsingskader.
- Er is een gedocumenteerde databank van door de branche erkende bij- en nascholingen, cursussen, trainingen en begeleidingstrajecten bij implementatie, die voorzien in het toerusten voor bestaande en nieuwe (evidence based) methoden, technieken en werkprocessen in de jeugdzorg. Het gaat hier zowel om het aanbod van in de markt opererende instituten als om het aanbod van postinitieel beroepsonderwijs.
- Instellingen voor jeugdzorg voeren beleid uit dat gericht is op continue competentieontwikkeling van beroepskrachten. Zij maken hierbij gebruik van de landelijke, provinciale en regionale kennisinfrastructuur en de expertise van gespecialiseerde bureaus.
- Beroepskrachten in de jeugdzorg investeren in hun persoonlijke competentieontwikkeling en geven hier vorm aan door het volgen van vakliteratuur en conferenties, het volgen van bij- en nascholing, voortdurende reflectie en feedback op de kwaliteit van de beroepsuitoefening en door intervisie.
- De branche jeugdzorg oriënteert zich op de mogelijkheid tot participatie in leerstoelen en lectoraten.
- De branche maakt gebruik van masteropleidingen die toegespitst zijn op de jeugdzorg (bv. Master Research & Development Jeugdzorg)

**Activiteiten**

Om de gestelde doelen en resultaten te bereiken ontwikkelt de branche jeugdzorg de volgende activiteiten:

- In een brede verkenning in 2006 wordt in beeld gebracht welke opleidingen, bij- en nascholingstrajecten, trainingen en invoeringstrajecten gebruikt worden in de branche jeugdzorg. Aan de leden wordt tevens een oordeel gevraagd over de kwaliteit van dit aanbod en gesignaleerde hiaten. De inventarisatie wordt gebruikt als startpunt voor het inrichten van een databank voor door de branche erkende en gecertificeerde bij- en nascholingen in 2007.
- De branche treedt in overleg met de HBO Raad en het sectoraal adviescollege Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs met als doel afspraken te maken over de ontwikkeling van een herkenbare uitstroomvariant voor de jeugdzorg. Hierbij kan worden aangesloten bij het binnenkort te starten project Pedagogische en Agogische Domeinprofielen dat door de HBO Raad wordt geïnitieerd om de Beroepenstructuur Zorg en Welzijn te vertalen voor het beroepsonderwijs. De MOgroep is hierin vertegenwoordigd. Het beroepsonderwijs ontwikkelt zich in de richting van het koppelen van generieke competenties voor breed inzetbare beroepskrachten (in het zogeheten *major gedeelte*) aan vakspecifieke competenties (in het zogeheten *minor gedeelte*). In deze optiek is het mogelijk *minors* te ontwikkelen die gericht zijn op de jeugdzorg.
- De branche maakt gebruik van haar vertegenwoordiging in de paritaire bestuurscommissie van de OVDB om de gevraagde middelbare beroepsopleidingen goed aan te laten sluiten op de vraag uit het werkveld.
- Instellingen gaan op regionaal niveau samenwerking aan met de relevante beroepsopleidingen. Aan de ene kant worden afspraken gemaakt over de gewenste uitstroomvarianten voor de jeugdzorg en aan de andere kant worden concrete afspraken gemaakt over stagebeleid, praktijkonderzoek, kennisdeling en knelpunten met betrekking tot de uitstroom. Instellingen voor de jeugdzorg nemen deel aan de accreditatie van de opleidingen. In 2006 wordt een inventarisatie gemaakt in hoeverre en in welke vorm instellingen ondersteuning hierbij behoeven.
- Instellingen ontwikkelen een opleidingsbeleid als onderdeel van hun HRM en/of competentie management en worden hiervoor toegerust en waar gevraagd ondersteund (zie ook kwaliteitsimpuls 3)
- Beroepskrachten in de branche Jeugdzorg worden gefaciliteerd om te werken aan de door henzelf en door de instelling gewenste professionalisering met behulp van post initieel beroepsonderwijs. Zij worden aangemoedigd ook zelf te investeren in hun competentieontwikkeling en gestimuleerd zich hun loopbaan optimaal te ontwikkelen. De branche ontwikkelt in samenwerking met beroepsorganisaties een plan voor een actieve benadering van beroepskrachten (zie ook kwaliteitsimpuls 4).
- De branche neemt initiatieven tot participatie in lectoraten, leerstoelen en masteropleidingen.

## Doorlooptijd

2006	2007	2008
Verkenning opleidingen, bij- en nascholing	Inrichten databank van geaccrediteerde opleidingen, en gecertificeerde bij- en nascholing	Oplevering databank en onderhoudssysteem
Start overleg met HBO raad over uitstroomvariant jeugdzorg	Deelname accreditatie MWD	
Inventariseren samenwerking tussen beroepsonderwijs en werkveld. Onderzoek naar ondersteuningsbehoefte	Uitbreiding aantal regionale samenwerkingsverbanden	In alle regio's bestaat regionale samenwerking tussen beroepsonderwijs en jeugdzorg
Opleidingsbeleid in HRM en/of competentie management (zie kwaliteitsimpuls 3)		
Faciliteren bij/nascholing beroepskrachten op instellingsniveau (nader in te vullen)		
Verkenning participatie in lectoraten, leerstoelen en mastersopleidingen	plannen concreter uitwerken	

**Kwaliteitsimpuls 3:  
Kennisontwikkeling en competentie management  
De lerende organisatie**

**Toelichting**

Medewerkers vormen het belangrijkste kapitaal van jeugdzorginstellingen. Zoals reeds in de inleiding geconstateerd voltrekken zich momenteel ontwikkelingen op het gebied van toetsing en borging van effectieve hulp en verbetering van de kwaliteit van dienstverlening. Wil de jeugdzorg op niveau betekenisvol zijn en blijven, dan zal het menselijk kapitaal dat binnen de jeugdzorg aanwezig is, zich moeten blijven ontwikkelen. Vanuit de branche is het van belang dat, naast de kwaliteitsimpuls ter verheldering van de competenties van beroepskrachten, en naast de kwaliteitsimpuls ter verbetering van de aansluiting met het onderwijs, ook een kwaliteitsimpuls plaatsvindt ter verbetering van de borging van nieuwe competenties in de organisaties zelf. De beroepenstructuur in de jeugdzorg vormt de standaard voor de competenties waarover vakvolwassen beroepskrachten moeten beschikken. Het naast bij- en nascholing aandacht besteden aan competentieontwikkeling, leren op de werkplek en kennis expliciteren en delen met elkaar in de organisatie resulteert in een werkklimaat waarin management en medewerkers in de toekomst weten waar elkaars kracht ligt. Door als branche hier een bijdrage aan te leveren via systemen en afspraken voor competentieontwikkeling en het leren van elkaar op de werkplek in jeugdzorgorganisaties, wordt een basis gelegd voor de borging van huidige maar ook toekomstige veranderingen.

**Doelen**

- kennis over stand van zaken lerende organisatie in de jeugdzorg
- kennis over werkende bestanddelen m.b.t. lerende organisaties in de jeugdzorg verspreiden
- jeugdzorginstellingen gebruiken de landelijke profielen en borgen deze in hun organisatie door personeelsbeleid en personeelsinstrumenten te ontwikkelen of aan te scherpen
- de landelijke profielen en de Beroepenstructuur in de Jeugdzorg worden in organisaties gebruikt om te bepalen wat belangrijke competenties zijn bij instroom van medewerkers in hun instelling en welke beroepsopleidingen hier het beste bij passen.

## Activiteiten

De branche jeugdzorg initieert

- een quick scan onder organisaties om de stand van zaken op het gebied van de lerende organisatie in kaart te brengen
- een verkenning onder instellingen in de branche jeugdzorg naar wat ze nodig hebben om borging van nieuwe (en toekomstige) competenties te laten plaatsvinden
- een pilot onder een zestal organisaties, gericht op het borgen van competenties in hun organisatie (competentiemanagement). Uitgangspunt hierbij is dat organisaties zoveel mogelijk leren zelf aan de slag te gaan en zelfredzaam te worden, zodat zij ook in de toekomst bij innovaties in staat zijn om zelf de slag van vertalen van vernieuwingen naar competenties op te pakken.
- De opgedane kennis en ervaring van wat wel/niet werkt in de pilots wordt verspreid.
- De instellingen in de jeugdzorg stellen elk een plan op voor het borgen van competenties van de beroepskrachten in hun organisaties en maken hierbij gebruik van de uitkomsten van de pilots.
- ontwikkeling van een monitor invoering competenties volgens de Beroepenstructuur in de Jeugdzorg in organisaties

## Doorlooptijd

2006	2007	2008
een quick scan lerende organisaties	pilot borging competenties	pilot borging competenties
behoefte verkenning	brede invoering borging competenties	brede invoering borging competenties
ontwikkeling monitor	monitoren voortgang	monitoren voortgang

## Kwaliteitsimpuls 4 Professionalisering en Beroepsorganisatie

### Toelichting

Uit oogpunt van kwaliteitszorg en professionalisering is het in het belang van werkgevers dat de beroepsbeoefenaren zelf ook verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van hun werk en deskundigheden. Een beroepscode met bijbehorend tuchtrecht en een beroepsregister met bijbehorende programma's voor na- en bijscholing zijn daarvoor belangrijke instrumenten. Daartoe is het nodig dat beroepsgroepen georganiseerd zijn. In de jeugdzorg is de organisatiegraad van beroepskrachten laag; herkenbare beroepsverenigingen die de specifieke identiteit van de jeugdzorg waarborgen, bestaan niet of nauwelijks. Wel zijn er in de vorming van herkenbare beroepsverenigingen voor de jeugdzorg ontwikkelingen gaande, zowel vanuit de bestaande agogische beroepsverenigingen (NVMW en Phorza) zelf als vanuit b.v. het BJZ. De branche jeugdzorg ziet beroepsorganisaties *stakeholders* in het veld van kwaliteitszorg en professionalisering, naast b.v. de opleidingen. De inrichting en het draaiend houden van beroepsorganisaties ligt vanzelfsprekend bij de beroepskrachten en de organisaties zelf. Vanuit haar verantwoordelijkheid voor het realiseren van een professionele jeugdzorg wil de branche jeugdzorg samenwerking entameren met beroepsorganisaties en de vorming van herkenbare beroepsorganisaties voor de jeugdzorg helpen bevorderen. Een belangrijk aanknopingspunt vormt de verbinding van de beroepen in de beroepenstructuur voor de jeugdzorg met beroepsorganisaties en de ontwikkeling en borging van competenties van beroepskrachten via beroepsregister.

### Doelen

- instellingen voor jeugdzorg werken alleen met beroepskrachten die geregistreerd zijn in door de branche jeugdzorg erkende beroepsregisters
- de jeugdzorg beschikt over een beroepscode en tuchtrecht, aangepast aan de jeugdzorg

- beroepsorganisaties in de jeugdzorg weerspiegelen de beroepenstructuur voor de jeugdzorg

### **Activiteiten**

De branche jeugdzorg initieert overleg en samenwerking met de NVMW, Phorza en mogelijke andere beroepsorganisaties

- ter stimulering voor vorming van beroepsorganisaties conform de beroepenstructuur in de jeugdzorg
- voor de ontwikkeling van beroepscode en tuchtrecht voor de jeugdzorg
- voor registervorming en –onderhoud

### **Doorlooptijd**

2006	2007	2008
Entameren overleg beroepsorganisaties		
Vorbereiden aansluiting beroepskrachten BJZ bij beroepsvereniging	Stimuleren vorming beroepsorganisaties conform beroepenstructuur JZ	
	Afspraken met beroepsorganisaties over ontwikkelen beroepscode en tuchtrecht JZ en registervorming	Beroepscode en tuchtrecht beschikbaar voor JZ Register voor jeugdzorg opengesteld