

**TOP ZES
BIJ- EN NASCHOLING**

TOP ZES

van BIJ- EN NASCHOLING

EEN INVENTARISATIE ONDER BUREAUS JEUGDZORG

EN AANBIEDERS VAN JEUGDZORG

Colofon

© 2008 Nederlands Jeugdinstituut / NJi

Auteur

Marian van Beek

Financier

De auteur heeft dit document gemaakt als uitvoerder van het project "Informatie over bij- en nascholing in de jeugdzorg" (zie NJi Kenniscentrum- Werkplan 2007 en 2008).

Dit project is uitgevoerd in het kader van het Kennisprogramma Jeugd van het ministerie van Jeugd en Gezin en maakt deel uit van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg.

Het rapport is te downloaden via: www.nji.nl > Producten > Publicaties bestellen en downloaden.

Openbaarmaking of verspreiding van deze uitgave staat vrij, mits daarbij de bron wordt vermeld.

Informatie over deze publicatie is te verkrijgen bij:

Nederlands Jeugdinstituut / NJi

Catharijnesingel 47

Postbus 19221

3501 DE Utrecht

Telefoon (030) 230 6561

E-mail: info@nji.nl

www.nederlandsjeugdinstituut.nl

Inhoud

<i>Samenvatting</i>	<i>5</i>
<i>1. Doel en opzet van de inventarisatie</i>	<i>7</i>
<i>2. Resultaten</i>	<i>10</i>
<i>3. Beschouwing en conclusie</i>	<i>17</i>

Bijlage A

Het door aanbieders van jeugdzorg en bureaus jeugdzorg ingekochte scholingsaanbod

Bijlage B

Het door aanbieders van jeugdzorg en bureaus jeugdzorg zelf ontwikkelde scholingsaanbod

Samenvatting

Opzet

Het project DANS (DATabank bij- en NaScholing) is een deelproject van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg. Doel van het project is het bieden van een overzicht van op kwaliteit beoordeeld aanbod van na- en bijscholing. In dit kader is het van belang om inzicht te hebben in het aanbod aan bij- en nascholing dat relevant is om de DANS te beoordelen.

Om een beeld te krijgen van relevant ingekocht en zelfontwikkeld aanbod aan bij- en nascholing is een overzicht nodig van het aanbod waar de bureaus jeugdzorg en aanbieders van jeugdzorg gebruik van maken. Om die reden voerde het NJi in de zomer van 2007 een inventarisatie uit onder de gebruikers, te weten de aanbieders van jeugdzorg (de justitiële inrichtingen uitgezonderd) en de bureaus jeugdzorg.

We vroegen de zorgaanbieders en bureaus jeugdzorg naar de TOP ZES van hun scholingsaanbod gericht op het primaire proces. Meer specifiek ging het over:

- het externe aanbod, dat wil zeggen drie scholingen die zij inkopen bij externe aanbieders;
- het interne aanbod, dat wil zeggen drie scholingen die de organisaties op maat (lieten) ontwikkelen en uitvoeren.

Resultaten

In totaal beschrijven de bureaus jeugdzorg en aanbieders van jeugdzorg die reageerden 131 scholingen, een gemiddelde van (bijna) vijf per respondent. De bureaus jeugdzorg (in totaal 52 scholingen) kopen evenveel scholingen in als dat ze zelf (laten) ontwikkelen. Voor de aanbieders van jeugdzorg is dat minder dan de helft (35 van de 79).

Deze TOP ZES maakt duidelijk dat aanbieders en bureaus jeugdzorg vooral scholingen (laten) uitvoeren die niet langer dan vijf dagen duren. De deelnemers werken in uitvoerende functies (ambulant hulpverlener, groepsleider, jeugdbeschermer, jeugdreclasserder). Gedragswetenschappers zijn een enkele maal als deelnemer genoemd. Ze maken dan deel uit van de staf of groepen medewerkers waar de scholingen zich op richten. Belangrijke onderwerpen zijn het omgaan met agressie, het werken met ouders (aanbieders van jeugdzorg) of wetgeving (bureaus jeugdzorg). Aanbieders van jeugdzorg voeren bij zes trainingen als reden voor de inkoop aan, dat het gaat om een erkend aanbod of instituut.

Bijna een kwart van het ingekochte scholingsaanbod beschikt over één of andere vorm van erkenning (i.c. 16 van de 70, 23 %). Dit houdt in dat de opleidingsinstituten door CEDEO erkend zijn, een registeropleiding (een post-HBO opleiding, erkend door de stichting Post Hbo) en/of een door een beroepsvereniging geaccrediteerde scholing aanbieden.

Opvallend is dat de bureaus jeugdzorg en aanbieders van jeugdzorg veel belang hechten aan een aanbod op maat, dat zij zelf ontwikkelen en uitvoeren. Zij doen daarvoor een

beroep op de deskundigheid van eigen medewerkers, ook bij de uitvoering. Verder valt op dat ze vaak als reden voor inkoop aanvoeren, dat ze de specifieke kennis waar de aanbieder van scholing wel over beschikt *'niet in huis hebben'*.

De omvang van het door de organisaties zelf ontwikkelde scholingsaanbod voor veelal specifieke functies is niet verrassend. Dit is inherent aan de opzet van deze inventarisatie.

Conclusie

Voor beroepsverenigingen is de omvang van het functiegerichte, en vooral zelfontwikkelde aanbod een factor om rekening mee te houden. Het BAMw accrediteert het scholingsaanbod voor beroepsbeoefenaren die bij de beroepsverenigingen Phorza en NVMW geregistreerd zijn. Het BAMw accrediteert ook het functiegerichte aanbod, indien het is gericht op de kerntaken van maatschappelijk werkers en/of of sociaal agogen. Ook het door instellingen zelf ontwikkelde aanbod valt daarbinnen. Tot nog toe bieden deze instellingen die zelf scholingen ontwikkelen en inzetten, deze nauwelijks ter accreditatie aan. Voor een toename van het aantal geregistreerde jeugdzorgwerkers is het nodig dat aanzienlijk meer veelgebruikte scholingen geaccrediteerd worden.

1. Doel en opzet van de inventarisatie

Doel

Het project DANS (DATabank bij- en NaScholing) is een deelproject van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg. Doel van het project is het bieden van een overzicht van op kwaliteit beoordeeld aanbod van na- en bijscholing. In dit kader is het van belang om inzicht te hebben in het aanbod aan bij- en nascholing dat relevant is om de DANS te beoordelen.

Om een beeld te krijgen van relevant ingekocht en zelfontwikkeld aanbod aan bij- en nascholing is een overzicht nodig van het aanbod waar de bureaus jeugdzorg en aanbieders van jeugdzorg gebruik van maken. Om die reden voerde het NJi in de zomer van 2007 een inventarisatie uit onder de gebruikers, te weten de aanbieders van jeugdzorg (de justitiële inrichtingen uitgezonderd) en de bureaus jeugdzorg.

De uitvoering van de inventarisatie ligt inmiddels een tijd achter ons. De discussie over de plaats van de DANS binnen het actieplan professionalisering is daar debet aan. Zoals het er nu naar uit ziet, zal het gekwalificeerde aanbod waar de DANS ruimte aan biedt, waarschijnlijk vooral bestaan uit het geaccrediteerde¹ aanbod van de bij dit project betrokken beroepsverenigingen, te weten de Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk werkers (NVMW), Phorza, de Nederlandse vereniging van Onderwijskundigen (NVO) en het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP, sector Jeugd).

Het is in dit kader interessant om te weten of het aanbod waar de jeugdzorg nu gebruik van maakt, al geaccrediteerd is of over een ander kwaliteitskeurmerk beschikt. NVO en NIP accrediteren vooral beroepsgerichte scholingen (gericht op de brede beroepsbeoefening²). Het Beroepsregister Agogisch en Maatschappelijk Werkers (BAMw) accrediteert het scholingsaanbod voor de bij de beroepsvereniging Phorza (agogisch werkers) en de Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (de

¹ Accrediteren betekent in deze context dat de beroepsverenigingen, op basis van door aanbieders van scholing aangeleverde informatie, deze kwalitatief voldoende beoordelen aan de hand van door hen vastgestelde criteria. De bij de beroepsvereniging aangesloten geregistreerde beroepsbeoefenaars maken een keuze uit het geaccrediteerde aanbod, om aan de eisen van de beroepsvereniging (voor registratie of herregistratie) te voldoen.

Over de eisen die deze beroepsverenigingen stellen aan het scholingsaanbod verstrekken de beroepsverenigingen meer informatie. Deze zijn te vinden op: www.nvmw.nl, www.psynip.nl en www.nvo.nl

² Onder een beroep verstaan we 'een geheel van met elkaar samenhangende activiteiten, gemeenschappelijk aanvaarde theoretische en ethische uitgangspunten en methodieken, waarvan de aard en de onderlinge samenhang onafhankelijk zijn van specifieke arbeidsorganisaties' (Vlaar, P. e.a. (2005). *Klaar voor de Toekomst. Een nieuwe beroepsstructuur voor de branches gehandicaptenzorg, jeugdzorg, kinderopvang en welzijn & maatschappelijke dienstverlening*. Utrecht: NIZW. blz. 79)

NVMW) geregistreerde beroepsbeoefenaren. Dit omvat ook het functiegericht³ scholingsaanbod, mits dat is gericht op de kerntaken van de maatschappelijk of agogisch werker.

Opzet

We vroegen de zorgaanbieders en bureaus jeugdzorg naar de TOP ZES van hun scholingsaanbod gericht op het primaire proces (aanbod gericht op algemene vaardigheden, zoals computerprogramma's of bedrijfshulpverlening, blijft buiten beschouwing). Meer specifiek ging het over:

- het externe aanbod, dat wil zeggen drie scholingen die zij inkopen bij externe aanbieders;
- het interne aanbod, dat wil zeggen drie scholingen die de organisaties op maat (lieten) ontwikkelen en uitvoeren.

Onder de bureaus jeugdzorg inventariseerden we ook in hoeverre zij deelnamen aan het door de MOgroep ontwikkelde aanbod. We hebben de aanbieders gevraagd welke functie in het primaire proces de deelnemer beoefent. Naar diens beroep is niet gevraagd. De verstrekte informatie over het onderwerp en de eventuele accreditatie geeft wel aanwijzingen over het eventuele beroepsgerichte karakter van de scholing.

Het extern ingekochte aanbod

We verzamelden beknopte informatie over scholingen, ingekocht bij externe aanbieders. De vragen hebben betrekking op onderwerp van de scholing, de doelgroep (nieuw en/of zittend personeel en de functie in het primair proces) en de reden van inkoop of ontwikkeling. Verder inventariseerden we aan welk aanbod eventueel nog behoefte bestaat. Andere vragen betroffen de organisatie van de scholing, zoals het aantal dagdelen, de beschikbaarheid van een evaluatie, het programma en een reader. Ook is geïnventariseerd of de bureaus jeugdzorg deelnemen aan het scholingsaanbod van de MOgroep (voor gezinsvoogden, jeugdreclassering en -bescherming en medewerkers kindertelefoon). Hierbij gaat het om de vraag welke medewerkers die de bureaus jeugdzorg laten deelnemen (zittende en/of nieuwe medewerkers) en het structurele gebruik ervan in de toekomst.

Bij dit aanbod is achteraf nagegaan of de scholingen geaccrediteerd zijn of over een relevant certificaat beschikken. Organisaties zoals de Stichting Post Hbo of CEDEO reiken deze uit aan aanbieders van Post Hbo-opleidingen (de zogenaamde registeropleidingen) of aan organisaties die bedrijfsopleidingen aanbieden indien deze aan de eisen voldoen.

³ Onder een functie verstaan we hier 'de combinatie van specifieke verantwoordelijkheden en taken, die uniek zijn voor de arbeidsorganisatie waar hij of zij werkt' (Vlaar e.a. 2005, blz. 82).

Het intern ontwikkelde en uitgevoerde scholingsaanbod

De vragen over het (intern) ontwikkelde scholingsaanbod voor zowel de bureaus jeugdzorg als de aanbieders komen grotendeels overeen met de vragen over het extern (ingekochte) aanbod.

(naam, aanbieder, voor wie, reden, aantal dagdelen, beschikbaarheid evaluatie). Verder is gevraagd wie het intern scholingsaanbod ontwikkelde, als ook wie de training uitvoerde. Ook vroegen we naar de beschikbaarheid van een trainershandleiding.

Populatie en respons

Het NJi verstuurde vlak voor de zomer van 2007 de vragenlijsten naar 16 bureaus jeugdzorg (inclusief de William Schrikker Stichting die eveneens jeugdzorg aanbiedt) en naar 42 aanbieders van jeugdzorg. De justitiële inrichtingen vielen daarbuiten. Het NJi heeft het adressenbestand gecheckt met dat van de MOgroep. De vragenlijsten voor de bureaus jeugdzorg zijn verstuurd op naam van de scholingsmedewerkers. De vragenlijsten voor de aanbieders zijn verstuurd naar de directie, die we verzochten de vragenlijsten te laten invullen door de medewerker die zich bezighoudt met scholing.

Na een herinnering (per e-mail aan de bureaus jeugdzorg en per brief aan de aanbieders van jeugdzorg) ontvingen we uiteindelijk respectievelijk elf en zestien vragenlijsten retour, een respons van resp. 69% en 38%. Mogelijk speelde bij de aanbieders van jeugdzorg mee dat de vragenlijst niet was gericht aan de medewerker opleidingen. Door de beperkte respons zijn de uitkomsten niet representatief voor alle aanbieders van jeugdzorg.

2. Resultaten

Op de volgende bladzijden gaan we uitgebreid in op de resultaten. In de bijlagen A en B vindt u informatie over het ingekochte en zelf ontwikkelde aanbod, geordend naar onderwerp, aanbieder, deelnemer en reden van aankoop en/of ontwikkeling. Verder staat er vermeld of en door welke instantie het aanbod gecertificeerd is.

Aantal en onderwerp

In totaal beschrijven de bureaus jeugdzorg en aanbieders van jeugdzorg die reageerden 131 scholingen. Ze kochten 70 scholingen in en 61 ontwikkelden ze zelf.

De onderwerpen van de scholingen lopen uiteen. In totaal richten 17 scholingen (waarvan 9 genoemd zijn door de bureaus jeugdzorg) zich expliciet op het thema 'omgaan met agressie'. Wat opvalt, is dat de agressietrainingen binnen één sector zoals de bureaus jeugdzorg worden uitgevoerd door heel verschillende aanbieders.

De aandacht van de aanbieders voor jeugdzorg gaat vooral uit naar het thema ouders/gezin (ruim een kwart). Dat aanbod varieert van een train-de-trainers cursus 'opvoeden zo', tot vijf cursussen intensieve ambulante gezinsbegeleiding, waarvan er vier zijn uitgevoerd door één HBO opleiding.

Het woord 'competentie' vinden we in de namen van 8 scholingen. Hierbij leren professionals de competenties van cliënten of hun ouders te vergroten of versterken. Twee aanbieders van jeugdzorg kopen een scholing in over ontwikkelingspsychologie en pathologie bij één scholingsaanbieder. Ondanks overeenkomsten in de titel van het aanbod is het niet precies

te achterhalen of de aanbieders bij dezelfde scholingsaanbieder inkopen.

Eén aanbieder van jeugdzorg had geen zicht op het extern ingekocht aanbod, een aanbieder vult deze vragen niet in.

Voor de bureaus jeugdzorg blijkt 'wetgeving en recht' een belangrijk thema. De bureaus jeugdzorg ontwikkelen vooral scholingen over de wet op de jeugdzorg, de vereiste juridische kennis en het optreden op de rechtbank. De cursussen richten zich op nieuwe medewerkers of medewerkers in specifieke functies.

Tabel I: Aanbod naar onderwerp

Extern ingekocht aanbod	Bureaus jeugdzorg	Aanbieders jeugdzorg	Intern, zelf ontwikkeld aanbod	Bureaus jeugdzorg	Aanbieders jeugdzorg	Totaal
Extern	26	44	Intern	26	35	131
Genoemde onderwerpen						
Ouders	1	15			7	23
Agressie	9	4			4	17
Wetgeving en recht	3			7		10
Competentiegericht werken (met cliënten)		2			6	8
Functiegericht	1			7		8
Organisatiegericht en introductie	2	5		3	5	15
Psychologie	3	1		1	1	6
Oplossingsgericht		2			2	4
Communicatie	1				2	3
Video interactie-begeleiding		1			2	3
Overig	6	15		6	9	36
Erkenning of Accreditatie	5	11				16

Gecertificeerde scholingsaanbieders en geaccrediteerd scholingsaanbod.

Ruim een vijfde (16) van het ingekochte scholingsaanbod is op een of andere manier geaccrediteerd of gecertificeerd.

Hiervan accrediteerde het BAMw negen scholingen. Daaronder zijn vier post-register opleidingen, en drie scholingen van opleidingsinstituten die door CEDEO zijn gecertificeerd. Deze scholingen zijn ingekocht door aanbieders van jeugdzorg.

De opleidingsinstituten van de twee resterende door het BAMw geaccrediteerde scholingen beschikken noch over een certificaat van CEDEO, noch over de titel post-register opleidingen. Overigens accrediteerde NVO/NIP dit aanbod eveneens. Deze twee scholingen zijn ingekocht door de bureaus jeugdzorg, naast drie scholingen van opleidingsinstituten die alleen over een CEDEO erkenning beschikken (in totaal 5 scholingen met een kwaliteitskeurmerk).

De aanbieders van jeugdzorg kochten elf scholingen in (i.c. een kwart) die door over een of meerdere kwaliteitskeurmerken beschikken. Zij kochten behalve de zeven door het BAMw geaccrediteerde scholingen, ook vier scholingen in van opleidingsinstituten die alleen door CEDEO zijn gecertificeerd.

De aanbieders van jeugdzorg kochten drie cursussen in die beschikken over een branche erkenning, vereist voor het verkrijgen van ESF subsidie. Dat betekent dat de

branche een verklaring afgeeft over de relevantie ervan, zonder dat een uitgebreide kwaliteitstoets plaats vindt.⁴

Aanbod MOgroep voor de bureaus jeugdzorg

Elf bureaus jeugdzorg nemen deel aan het aanbod van de MOgroep voor gezinsvoogden (in het kader van het Deltaplan) en jeugdreclasserders. Tien bureaus jeugdzorg nemen ook deel aan de scholingen voor indicatiestellers. Zowel nieuwe als zittende medewerkers volgen deze scholingen.

Ongeveer een derde van de bureaus jeugdzorg ziet deze scholingen als een structureel aanbod voor de toekomst. Drie van de bureaus jeugdzorg maken gebruik van de scholingen voor de kindertelefoon.

Enkele bureaus jeugdzorg maken bezwaar tegen het feit dat het aanbod van de MOgroep niet op maat is. Zij vragen aandacht voor de transfer op de werkvloer, dat eisen stelt aan de begeleidende en implementatievaardigheden van de managers.

Tabel II: deelname bureaus jeugdzorg aan aanbod MOgroep

Aanbod	Aantal bureaus jeugdzorg dat er gebruik van maakt	Deelnemers: nieuwe en zittende medewerkers	Structureel	Eenmalig
Gezinsvoogden	11	7	4	4
Jeugdreclassering	11	8	6	2
Indicatiestellers	10	7	3	4
Medewerkers Kindertelefoon	3		2	

De deskundigheid van de opleider

Vaak geven bureaus jeugdzorg en aanbieders van jeugdzorg aan dat het ontbreken van specifieke kennis binnen de eigen organisatie de reden is een extern aanbod in te kopen. Bij het ingekochte scholingsaanbod geven de bureaus jeugdzorg dit aan bij ongeveer een derde van het aanbod, aanbieders bij ongeveer een kwart. Twee aanbieders geven aan zelf geen aanbod te ontwikkelen. Eén bureau jeugdzorg vult deze vragen niet in.

Een reden die de bureaus jeugdzorg en aanbieders aanvoeren voor de inkoop van het overige scholingsaanbod is de specifieke deskundigheid van het opleidingsinstituut; dit geldt bij de bureaus jeugdzorg voor tien en bij aanbieders van jeugdzorg voor zes scholingen. Aanbieders van jeugdzorg geven als reden voor de inkoop bij zes

⁴ We beschikken niet over de crebo of croho nummers, waaruit blijkt dat de erkende scholing gelijkwaardig is met een onderdeel van een reguliere middelbare of hogere beroepsopleiding.

scholingen aan dat het gaat om een erkend aanbod (variërend van branche-erkenning tot post Hbo-aanbod) of een erkend instituut.

De redenen voor ontwikkeling van het interne aanbod zijn divers.

Zo voeren de bureaus jeugdzorg als reden voor vijf scholingen die zij ontwikkelden aan dat deze zijn bedoeld om de (nieuwe) medewerkers adequaat toe te rusten op het werk. Datzelfde argument voeren aanbieders van jeugdzorg bij vier scholingen.

De bureaus jeugdzorg ontwikkelden drie scholingen, gericht op dezelfde doelgroepen als het landelijk aanbod. Deze blijken landelijk niet of niet op tijd beschikbaar. Ook de scholingen over wetgeving en recht ontwikkelden de bureaus jeugdzorg voor een groot deel zelf, vanwege de deskundigheid van medewerkers.

Aanbieders wijzen vaak op de methodische keuze als motivatie om een aanbod zelf te ontwikkelen.

Dit past bij ontwikkelingen in het werkveld, zoals de agressie waar medewerkers zich vaak mee geconfronteerd zien, het grotere belang dat wordt gehecht aan contacten met ouders of het vraaggericht werken.

Aanbod op maat, door en voor de organisatie gemaakt.

We ontvingen informatie over 62 scholingen die bureaus jeugdzorg en aanbieders van jeugdzorg zelf ontwikkelden. Dit hoge aantal is niet zo vreemd, omdat we zowel bij het extern ingekochte aanbod als bij het zelf ontwikkelde aanbod naar de top drie vroegen. Ander onderzoek naar opleidingsaanbod in de residentiële jeugdzorg bevestigt dit beeld. Onderzoek naar de residentiële jeugdzorg uit 2007 bevestigt het beeld. Ruim een derde van de door 40 respondenten 69 verschillende genoemde scholingen voor pedagogisch medewerkers wordt door instellingen zelf uitgevoerd (Loeffen, 2007).⁵ De vraag reist naar een opleidingskader voor de vereiste kwalificaties (eventueel naar differentiatie) en een databank om het aanbod te ordenen.

⁵ Loeffen, M (2007). Residentiële Jeugdzorg in Beeld. Een onderzoek naar de intersectorale stand van zaken in Nederland. Utrecht: Collegio (Hoofdstuk 5, blz. 62-67). De sector omvat de ambulante en residentiële jeugdhulpverlening, de zorg voor licht verstandelijke gehandicapten (LVG), justitiële inrichtingen, residentiële en klinische GGZ kinder- en jeugdpsychiatrie).

Loeffen baseert zich op de antwoorden van 44 respondenten (van de in totaal 86 respondenten op een totaal van 136 instellingen). Zij geven informatie over 69 verschillende scholingen uitgevoerd door 21 aanbieders, extern en intern.

De instellingen voeren zelf ruim een derde van de trainingen zelf uit. Veel genoemde onderwerpen zijn agressie (naast bedrijfshulpverlening) en het werken met ouders en gezinnen (11 scholingen voor pedagogisch werkers). 22 instellingen bieden de trainingen ook aan buiten de eigen instelling.

Tabel III: ontwikkeling van uitvoering van aanbod op maat

Ontwikkeling	Bureaus jeugdzorg	Aanbieders jeugdzorg	Uitvoering	Bureaus jeugdzorg	Aanbieders jeugdzorg
Door eigen medewerkers	15	13	Door eigen medewerkers	15	13
Met ondersteuning van externen	10	16	Door eigen trainers	5	9
			Door eigen medewerkers /externe trainers	5	7
Opdracht aan Externen	1	5	Door eigen medewerkers		3
			Door externe trainers	1	1

Leemtes in het aanbod

We vroegen de bureaus en aanbieders van jeugdzorg ook naar het scholingsaanbod waar behoefte aan bestaat. Twee bureaus jeugdzorg missen een aanbod voor de inzet van video interactiebegeleiding in de werkbegeleiding (ook één aanbieder jeugdzorg heeft daar behoefte aan).

Daarnaast missen twee bureaus jeugdzorg ook een scholingsaanbod over juridische zaken, jeugd-, familie- en procesrecht. Eén van deze bureaus zou dit na een goede analyse graag op landelijk niveau gerealiseerd zien. Een bureau jeugdzorg mist een aanbod over de LVG.

Eén bureau jeugdzorg mist scholingen over methoden, zoals oplossingsgericht of outreachend werken. Ook over gespreksvoering met jeugdigen en omgaan met agressie zou dit bureau graag een scholingsaanbod zien. Eén aanbieder jeugdzorg mist zicht op de scholingsvragen van gedragswetenschappers.

Twee aanbieders missen een aanbod voor het werken met ouders (opvoedingsondersteuning maar ook communicatie). Ook ondersteunende medewerkers in een organisatie dienen zich communicatieve vaardigheden eigen te maken voor de communicatie met ouders of jongeren. Eén aanbieder vraagt om scholing voor de residentiële jeugdzorg, een ander voor de gesloten jeugdzorg, vooral de zwaardere groepen.

Eén aanbieder van jeugdzorg wijst erop dat er voldoende aanbod is. Vooral de verankering en borging van het geleerde vereist aandacht. Dat veronderstelt dat de leiding bekwaam is in het coachen en begeleiden van medewerkers alsook in staat is veranderingsprocessen te begeleiden.

Een bureau jeugdzorg maakt een opmerking in dezelfde richting. Deze vindt dat het landelijk aanbod te weinig maatwerk biedt. Er is onvoldoende sprake van transfer, coaching en begeleiding op de werkplek.

Deelnemers

Bijna de helft van de scholingen richt zich zowel op het zittende als het nieuwe personeel, te weten 65 van de 131 (50%). Vierenveertig scholingen richten zich op het zittende personeel (een derde), 24 op het nieuwe personeel.

Iets minder dan een kwart (12) van de 52 scholingen waarover de bureaus jeugdzorg ons informeren, richten zich op alle medewerkers. Dat geldt ook voor het aantal scholingen (12), gericht op het nieuwe personeel. Veelgenoemde functies zijn jeugdbescherming (15), jeugdhulpverlening (7) en maatschappelijk werk (6).

Acht van de 79 scholingen die zorgaanbieders noemen, zijn bedoeld voor alle medewerkers. De meeste scholingen die de aanbieders van jeugdzorg noemen, zijn gericht op pedagogisch werkers (13), groepswerkers (9) en ambulante hulpverleners (25), soms combinaties daarvan. Gezinsbegeleiders en IPT-ers worden een enkele keer genoemd, evenals een thuisbehandelaar. De gedragswetenschappers worden bij drie scholingen als deelnemer genoemd.

De vraag in de inventarisatie luidde welke functie in het primair proces de deelnemer uitoefende. Om die reden geven de respondenten geen informatie over de beroepsgroepen die deelnemen. Twee beroepsgroepen zijn wel met name genoemd, i.c. pedagogisch werkers (13) en maatschappelijk werkers (6).

Eén scholing richt zich ook op gedragswetenschappers, verder worden gedragswetenschappers alleen genoemd bij scholingen gericht op het hele personeel.

Tabel IV: deelnemers aan het aanbod

Extern ingekocht aanbod	Bureaus jeugdzorg	Aanbieders jeugdzorg	Intern ontwikkeld aanbod	Bureaus jeugdzorg	Aanbieders jeugdzorg
Nieuw en zittend	13	21		14	15
Nieuw	2	4		10	8
Zittend	10	19		2	13

Beschikbare producten, duur en frequentie

Er zijn evaluaties van 79 scholingen beschikbaar (61%). Bij de elf bureaus jeugdzorg gaat het om ongeveer viervijfde van het externe en bijna tweederde van het interne aanbod. Aanbieders die reageerden beschikken bij ruim de helft van het scholingsaanbod (52% van het ingekochte aanbod, 57% van het zelf ontwikkelde aanbod) over evaluaties.

Van 37 intern ontwikkelde scholingen zijn trainingshandleidingen beschikbaar. Bijna twee vijfde van de scholingen (52) is van korte duur, dat wil zeggen niet meer dan twee dagen. Eenendertig scholingen duren drie tot zes dagen. Negen van de 131 scholingen duren tussen de zes en tien dagen, zeven scholingen duren meer dan elf dagen.

Wat betreft de frequentie van het interne scholingsaanbod blijkt dat 15 scholingen één tot twee keer zijn uitgevoerd in 2006, 5 scholingen zijn drie tot vier keer uitgevoerd, 4 scholingen vijf tot zes keer, 3 scholingen zeven tot acht keer en 6 scholingen tien tot vijftien keer.

Tabel V: beschikbare producten

Extern ingekocht aanbod	Bureaus jeugdzorg	Aanbieders jeugdzorg	Intern, zelf ontwikkeld aanbod	Bureaus jeugdzorg	Aanbieders jeugdzorg	Totaal
Evaluaties	19	23		18	20	79
Programma's	19	26				45
Readers	10	18				28
Trainers handleidingen				15	22	37

3. Beschouwing en conclusie

In dit laatste hoofdstuk koppelen we de gegevens uit de inventarisatie aan vragen die leiden tot een verdieping van de resultaten. Ten eerste de vraag of op basis van de resultaten valt te bepalen of de scholingen functie- of beroepsgericht zijn. Ten tweede de vraag welk scholingsaanbod mogelijk voor accreditatie in aanmerking komt. Op basis hiervan trekken we enkele conclusies.

Functie- of beroepsgericht aanbod

In de vragenlijst namen we alleen de vraag op over de functie die de deelnemer beoefent in het primaire proces. De vraag tot welke beroepsgroep de deelnemer behoort, is niet gesteld. De laatste vraag is bij nader inzien wel relevant⁶. De NVO en het NIP accrediteren vooral het beroepsgerichte aanbod, het BAMw accrediteert ook het functiegerichte aanbod mits dit zich richt op de kerntaken van agogisch en maatschappelijk werkers.

Op basis van de hiervoor genoemde vraag duiden de respondenten de deelnemers nauwelijks aan met de naam van de beroepsgroep. Als deelnemende beroepsgroepen zijn alleen maatschappelijk werkers en pedagogisch werkers genoemd. Verder is een tweetal scholingen beroepsgericht, omdat het gaat om initiële beroepsopleidingen (SPH en MWD) waar de desbetreffende deelnemers blijkbaar nog niet over beschikken. Als de deelnemers behoren tot een onderscheiden beroepsgroep, wil dat niet zeggen dat de scholing gericht is op de brede beroepsvorming.

We leren hiernaast ook iets over het functiegerichte karakter van de scholing op basis van informatie over de ontwikkelaar en het onderwerp waar deze betrekking op heeft. Het door organisaties zelf ontwikkelde scholingsaanbod betreft maatwerk voor eigen medewerkers. Wat betreft de onderwerpen van scholingen blijkt dat een deel daarvan gaat over agressie, i.c. de arbeidsomstandigheden. Ook wetgeving (voor het werken op een bureau jeugdzorg) komt ter sprake. Het aanbod van de MOgroep is gericht op duidelijk te onderscheiden functies. Ook deze informatie duidt er op dat de meeste scholingen niet zijn gericht op de brede beroepsontwikkeling.

De aanbieders van jeugdzorg zetten meerdere scholingen gericht op methodes voor het werken met ouders/gezinnen in. Deelnemers zijn vooral medewerkers in te onderscheiden functies. Dergelijke trainingen kunnen overigens ook ingezet worden voor de brede beroepsvorming.

Het merendeel van de scholingen, te weten het zelf ontwikkelde aanbod, het door de MOgroep gerealiseerde aanbod en een deel van het extern ingekochte aanbod (arbeidsomstandigheden, wetgeving) is dus niet gericht op de brede beroepsvorming. De deelnemers aan deze scholingen zijn vooral beoefenaars van functies in het primaire

⁶ Vlaar e.a. wijzen er bij de definities van 'beroep' en 'functie' op dat het onderscheid in de praktijk soms moeilijk te maken is. Opvattingen van wat onder een beroep verstaan wordt veranderen in de loop van de tijd: professionalisering of maatschappelijke erkenning spelen daarbij een rol (Vlaar e.a. 2005, blz. 79).

proces, zoals gezinsvoogden, jeugdreclasseerders, pedagogisch werkers, groepswerkers etc. Een beperkt aantal scholingen richt zich expliciet op gedragswetenschappers. De opzet van de vragenlijst richtte zich op de TOP ZES van het scholingsaanbod. Om die reden is het scholingsaanbod voor deze specifieke groep werknemers waarschijnlijk buiten beeld gebleven.

Accreditatie

Eén van de doelen van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg is een toename van het aantal geregistreerde sociaal agogisch werkers en gedragswetenschappers dat werkzaam is in de jeugdzorg. In dit kader is het relevant te weten in welke mate de bureaus en aanbieders van jeugdzorg nu al gebruik maken van geaccrediteerd of gecertificeerd aanbod.

Uit de gegevens in hoofdstuk 2 blijkt dat het BAMw negen scholingen accrediteerde, twee daarvan zijn ook door NVO/NIP geaccrediteerd. Daarnaast maken de aanbieders van jeugdzorg en de bureaus ook gebruik van zeven scholingen die door een andere organisatie zijn gecertificeerd.

Verder blijkt dat het BAMw ook het functiegerichte aanbod accrediteert, ook als de scholingsinstituten niet over een CEDEO erkenning beschikken of een post-register opleiding aanbieden.

Onder deze categorie valt het intern ontwikkelde scholingsaanbod van bureaus en aanbieders van jeugdzorg, mits het zich richt op kerntaken van maatschappelijk of agogisch werkers. Dit scholingsaanbod telt dan mee in de zgn. vrije ruimte. Enkele scholingen komen hier niet voor in aanmerking zoals introductiedagen voor de instelling of themabijeenkomsten.

Het overzicht biedt geen handreikingen voor de accreditatie van het aanbod voor gedragswetenschappers in de jeugdzorg. Deze beperken de accreditatie tot het beroepsgerichte aanbod, in sommige gevallen voor te onderscheiden beroepen (zoals psycholoog of orthopedagoog).

Conclusie

Met deze inventarisatie wilden we een beeld krijgen van het veelgebruikte scholingsaanbod. Informatie hierover werpt licht op de vraag welk aanbod voor verdere kwaliteitsbeoordeling in aanmerking komt.

Gebleken is dat een aanzienlijk scholingsaanbod intern ontwikkeld is en aangeboden wordt. Dit betreft met name functiegericht aanbod. Beroepsverenigingen accrediteren de bij- en nascholing voor de bij hen aangesloten beroepsbeoefenaren. De omvang van het functiegerichte, en vooral zelfontwikkelde aanbod is een factor om rekening mee te houden.⁷

⁷ Het BAMw accrediteert scholingen gericht op de kerntaken van maatschappelijk werkers. Een voorwaarde is dat deze aanbieders of opleidingen resp. door CEDEO of Post Hbo gecertificeerd zijn. Aanbieders die daar niet aan voldoen, kunnen ook scholingen laten accrediteren, op voorwaarde dat deze qua inhoud en aanbod aansluiten bij de kerntaken van de maatschappelijk werkers. Dat levert geregistreerde beroepskrachten punten op in de vrije ruimte (tien van de in vijf jaar te behalen 30 punten).

Het BAMw accrediteert het scholingsaanbod voor de bij de beroepsverenigingen Phorza en NVMW geregistreerde beroepsbeoefenaren. Het BAMw accrediteert ook het functiegerichte aanbod, indien het is gericht op de kerntaken van maatschappelijk werkers en/of of sociaal agogen. Ook het door instellingen zelf ontwikkelde aanbod valt daar in principe binnen. Tot nog toe bieden deze instellingen die zelf scholingen ontwikkelen en inzetten, deze nauwelijks ter accreditatie aan. Voor een toename van het aantal geregistreerde jeugdzorgwerkers is het nodig dat aanzienlijk meer veelgebruikte relevante scholingen geaccrediteerd worden.

De beroepsverenigingen voor gedragswetenschappers (NVO en NIP) richten zich vooral op het beroepsgerichte aanbod. Dat is niet geïnventariseerd: de vraag beperkte zich tot informatie over de functie in het primaire proces van de deelnemer. Tot nog toe blijkt maar een beperkt deel van het aanbod gericht te zijn op gedragswetenschappers. De vraagstelling van deze inventarisatie was daar debet aan. Meer zicht op dit aanbod vereist een aanvullende inventarisatie. Hierbij is de vraag relevant of ook voor gedragswetenschappers functiegericht aanbod wordt ingekocht of ontwikkeld en in welke omvang. Als de organisaties voor deze groep veel inkopen of ontwikkelen, maakt dat een kwaliteitstoets relevant.

Bijlage A

Het door aanbieders van jeugdzorg en bureaus jeugdzorg ingekochte scholingsaanbod.

Extern Ingekocht Scholingsaanbod		Aanbieders Jeugdzorg			
Naam en onderwerp Aanbod	Aanbieder	Voor Medewerkers	in de functie	Reden inkoop	Toelichting
<i>agressie</i>					
Basistraining omgaan met agressie	D tac	Zittend	alle uitvoerende medewerkers in cliëntgebonden functies	expertise niet in huis	
Agressie en geweld	Derks Agressie en communicatie trainingen	Zittend	groepsleiders, ambulante hulpverleners, pleegzorgwerkers	intern niet beschikbaar	
Agressiehantering	Mienes en Burger	Zittend en Nieuw	pedagogisch medewerkers voor 6-18 jarigen	goede ervaringen, prijs/kwaliteit	ESF branche erkenning
Controle fysieke beheersing	Leo Management	Zittend en Nieuw	allen	officiële erkenning	
Omgaan met destructief en dreigend gedrag	D-TAC	Zittend	pedagogisch medewerkers verblijf 6-12 jaar behandelteam	Interne expertise onvoldoende beschikbaar	
Dreigend destructief gedrag	Johan Briels	Zittend		ehoeftewens te handelen bij DDG van kinderen	
Weerbaarheidstrainingen	Buro van der Vooren	Zittend en Nieuw	groepswerkers crisisafdeling	juist aanbod intern niet voorhanden	goed gevalueerd aanbod
<i>Ouders en gezin</i>					
Train the trainer Opvoeden Zo	K2	Zittend	ambulante hulpverleners	snelle uitbreiding wachtlijsten	
Triple P		Zittend	ambulante hulpverleners	evidence based werken	
Gezinsgericht werken vanuit vraaggericht perspectief		Zittend	groepswerkers, leidinggevend, gedragswetenschappers	behoefte gezinsgericht werken, vraag samenleving	
IPT	Collegio ism Hogescholen	Zittend en Nieuw	IPTers	certificering post HBO	NVMW/CEDEO
IPT, Werkbegeleiders	Collegio ism Hogeschool	Zittend en Nieuw	werkbegeleiders ipt	aansluiting op training ipt	CEDEO
IAG (intensieve ambulante gezinsbegeleiding)	Hogeschool Leeuwarden	Zittend en Nieuw	ambulante hulpverleners	nieuw te starten product	NVMW/registeropleiding
IAG	IAG Leeuwarden	Zittend	ambulante & pedagogisch medewerkers	methodisch handelen	NVMW/registeropleiding
JAG	PI research	zittend en nieuwe medewerkers	ambulante hulpverleners	snelle uitbreiding wachtlijsten	
IAG	Hogeschool Leeuwarden	zittend en nieuwe medewerkers	thuisbehandelaar	juist aanbod intern niet voorhanden	NVMW/registeropleiding
IAG	Hogeschool Leeuwarden	nieuwe medewerkers	ambulante hulpverleners	goede erkende post-hbo opleiding	NVMW/register opleiding

Vertrektraining/coaching	Collegio	Nieuw	ambulant hulpverleners/pedagogisch medewerkers	erkend instituut	<i>NVMW/CEDEO</i>
Families first	Collegio	nieuwe medewerkers	ambulant hulpverleners/pedagogisch medewerkers	erkend instituut	<i>CEDEO</i>
Families first FFT		Zittend èn Nieuw Zittend	ambulant hulpverleners ambulant hulpverleners	methode onder licentie evidence based werken	<i>CEDEO</i>
Competentie vergrotend werken in de hulpverlening; oudertraining (CVW)	PI Research	Zittend èn Nieuw	gezinsbegeleiders	implementatie CVW	
Competentievergrotend werken in de hulpverlening: management (CHJM)	PI Research	Zittend èn Nieuw	behandelcoördinatoren (WO niveau)	ondersteuning implementatie CVW	
Basistraining oplossingsgericht bejegenen	Jeugdzorg Drenthe	Zittend èn Nieuw	middenkader en en zorgcoördinatoren		
Oplossingsgericht werken	Saxion Hogescholen	Zittend	therapeuten, behandelcoördinatoren	implementatie nieuwe methode (oa.door medewerkers)	<i>CEDEO</i>
Ontwikkelingspsychopathologie	Haagse Hogeschool	Zittend èn Nieuw	Ambulante medewerkers, pedagogisch medewerkers	behoefte medewerkers aan meer kennis in deze	
Basiscursus drugshulpverlening en drugsconsulententraining	Novadic Kentron	Zittend èn Nieuw		geen expertise intern	
Drugsconsulententraining Middelengebruik	Novadic Kentron Tactus training & advies	Zittend èn Nieuw Zittend èn Nieuw	pedagogisch medewerkers	geen expertise intern	

Extern Ingekocht Scholingsaanbod		Aanbieders Jeugdzorg			
Naam en onderwerp Aanbod	Aanbieder	Voor Medewerkers	in de functie	Reden inkoop	Toelichting
<i>Overig inhoudelijk aanbod</i>					
Eerste levensreddende handelingen	EVE training en support	Zittend en Nieuw	pedagogisch medewerkers 24 uurszorg en BHV's	expertise intern niet beschikbaar	<i>ESF branche erkenning</i>
Kinder EHBO		Nieuw	behandelteam		
Seksualiteit bij kinderen	Kinder en jeugdtrauma centrum	Zittend	Pedagogisch medewerkers, ambulante hulpverleners, behandelcoördinatoren	deskundigheid opleider	<i>ESF branche erkenning</i>
Seksueel geweld	FIOM	Zittend en Nieuw		tekort expertise signalering	
Seksueel overschrijdend gedrag		Zittend	behandelteam	behoefte mw tav opvoeding/begl seksueel getraumatiseerde kinderen	
kindermishandeling	AMK (BJAA)	Zittend en Nieuw	gezinsbegeleiders	behoefte specifieke expertise AMK	
samenwerken voor veiligheid	Bureau van Montfoort	Zittend	behandelcoördinatoren (WO niveau)	beleid:samenwerken met bjj rond veiligheid	externe expertise vereist
Remweg SPH/MWD	Spirit Saxion Hogeschool	Zittend en Nieuw	groepswerkers	niet intern voorhanden	
<i>Organisatiegericht</i>		Zittend	pedagogisch medewerkers		Initiele beroepsopleiding
VIB:Video interactie begeleiding	St. Flexus centrum v pleegzorg R"dam	Zittend en Nieuw	(pedagogisch) hulpverleners		20 supervises
Teambegeleiding	Steven Pont	Zittend	Meewerkend teamleiders	deskundigheidsbevordering temleiders	
klantbewust denken en handelen	KMBV	Zittend	alle medewerkers	denkomslog hele organisatie	
Afstemming en samenwerking zorgaanbieders/BJZ	Capgemini	Zittend	medewerkers bjj, ipters	ervaring en deskundigheid	
Coaching in de Jeugdzorg	Collegio	Zittend en Nieuw	pedagogisch medewerkers	op maat en incompany	<i>NVMW/CEDEO</i>
MD traject	IVS	Zittend	unit en sector managers, directie hoofden	intern niet beschikbaar	

Extern Ingekocht Scholingsaanbod		Bureaus Jeugdzorg			
Naam en onderwerp Aanbod	Aanbieder	Voor Medewerkers	in de functie	Reden inkoop	Toelichting
<i>Agressie</i>					
Agressietraining	Instituut voor psychotrauma	zittend	JB, JH, receptie	intern geen aanbod	
Omgaan met Agressie	Bureau KSH training	zittend	jeugdbeschermers	deskundigheid onvoldoende in huis;	Onderdeel breder optraject
Omgaan met agressie	Inst. Voor Psychotrauma	zittend èn nieuw	JHV, JB, JR, AMK < SEH	expertise niet in huis	
Omgaan met agressie	Bureau Sirius	zittend	mij werkers, secr.	externe deskundigheid gewenst	
Omgaan met Agressie	Tribus training	nieuw	alle medewerkers die met cliënten te maken krijgen	garantie kwaliteit door ervaring met thematiek	tevreden over kwaliteit
Omgaan met Agressie	Tribus training	zittend	JHB, JN/JR/secr	goede training, specifieke deskundigheid trainer	met acteur
Omgaan met Agressie	Fonteyn consultancy	zittend èn nieuw	medewerkers BJZ	specifieke expertise	
Omgaan met agressie	Kenau Hasselaar	zittend èn nieuw	teams, secr, gedragwet, teamman	zelf niet in huis	
Omgaan met agressie/veiligheid	KSH	zittend èn nieuw	uitvoerig, middenkader	specifieke expertise, distantie met organisatie	
Kinderrechten en jeugdzorg	Haarsma van advies en training	zittend èn nieuw	allen HBO/WO	specialistisch aanbod, ontwikkeld met externen,	ervaren trainers
AWBZ indicatie	Van Milaan	zittend	mij werkers,	externe deskundigheid gewenst	
Indicatiestelling AWBZ	Van Brederode	zittend èn nieuw	indicatiestellers ggz	kwaliteit	
<i>Ontwikkelingspsychologie</i>					
Ontwikkelingspsychologie/pathologie	RINO	zittend èn nieuw	mij werkers	Terugkerend aanbod voor hboers vanwege gemis, integratie in VIB, CBL, quickstep	NVMW, NVO,
Ontwikkelingspsychologie/pathologie	RINO groep	zittend	mij werkers, deel gedragwet	meer kennis inzake psychopath	NVMW, NVO
Ontwikkelingspsychologie	KK Gradient	zittend èn nieuw	Mn jeugdhulpverleners	oudmedewerkers beschikt over juiste deskundigheid	
<i>Overige thema's</i>					
Sociale Netwerkstrategie/Familie netwerk beraard	Topic	zittend	Jbers, Jhers, Staf	specifieke kennis Piet Portengen (trainers)	
Functiescholing Jeugdbescherming	Pro education	zittend	JB	voorlopig geen vast intern programma	CEDEO
Houding en gesprekstechniek	Veldkamp, training en consultancy	zittend èn nieuw	uirvoerend werkers	kleine organisatie, nieuwe taak, elk signaal in behandeling nemen	veel oefening met acteurs
Rapportagetraining	Dhr. W. hengst	zittend	jeugdbeschermers	deskundigheid onvoldoende in huis	
Projectmatig werken	M. Konings	nieuw	managers en staf	geen intern aanbod	
Basisscholing AMK	Van Montfoort	nieuw	Medewerkers AMK	kwaliteit	
Professioneel omgaan met seksueel misbruik	Collegio	zittend	jeugdbeschermers	specifieke deskundigheid niet beschikbaar	CEDEO

Extern Ingekocht Scholingsaanbod		Bureaus Jeugdzorg			
Naam en onderwerp Aanbod	Aanbieder	Voor Medewerkers	in de functie	Reden inkoop	Toelichting
Systeembenadering	F. Peters	zittend	gezinsvoogden, JR	Intern geen geschikt opleider.	expertise trainer (Interactie academie, HBO)
Casemanagement	Pro Education	zittend en nieuw	jeugdhulpverleners	specifieke deskundigheid trainer	CEDEO
Doelmatig en ontwikkelingsgericht doelen stellen in de Jeugdhulpverlening Delta	PI Research	zittend en nieuw	allen, HBO	BJZ bezat kennis vier stappen model	
	Van Montfoort	Zittend en Nieuw	jb, staf gz, bureau managers		
groenblauw functiegericht	roze: communicatie	geel: psychologie	groenblauw functiegericht	roze: communicatie	geel: psychologie
Paars wetgeving en recht	zeeblauw: ouders en gezin	rood: agressie	Paars wetgeving en recht	zeeblauw: ouders en gezin	rood: agressie
grijs organisatiegericht (intro)	oranje: oplossingsgericht	lichtgroen: comp. cliënt	grijs organisatiegericht (intro)	oranje: oplossingsgericht	lichtgroen: comp. cliënt

Bijlage B

Het door aanbieders van jeugdzorg en bureaus jeugdzorg zelf ontwikkelde scholingsaanbod.

Zelf ontwikkeld scholingsaanbod	Aanbieders	Jeugdzorg		
Onderwerp Scholing	Voor medewerkers	in de functie	Reden	Toelichting
Agressie				
Hanteren van agressie	Zittend	ambulant & pedagogisch medewerkers	ARBO & wens betere toerusting med	
Omgaan met agressie op de werkvloer	Zittend en Nieuw	groepswerkers	toenemende agressie tegen groepswerkers	
Controle fysiek beheersing	Zittend en Nieuw	groepswerkers	toename van incidenten met verbale en fysieke agressie en ongewenst gedrag	
PACT training	Zittend en Nieuw	hulpverleners/pedagogisch medewerkers	leren omgaan met agressie	
Basis psychopathologie kind in ontwikkeling	Nieuw	behandelteam	bedoeling regelmatig intern aanbod verplicht stellen voor behandelteam	
Basistraining oplossingsgericht bejegenen	Zittend	uitvoerenden in primair proces	keuze oplossingsgericht als bejegenen als metavisie voor deze organisatie	Onderdeel implementatie, zorgcoor/middenkader realiseert vervolg
Korte oplossingsgerichte therapie	Zittend	ambulant hulpverleners/ped med/leiding	nieuwe manier van werken voor iedereen	
BANStechniek sociale competentiemodel en competentiegericht doelen stellen	Zittend en Nieuw	groepswerkers/mentoren	behoefte om gezamenlijk methode doorlopend per cyclus	Geïntegreerd in eigen scholingsaanbod
Competentie vergroting in de residentiële jeugdzorg	Zittend en Nieuw	ped med (groepswerk), nieuw: ambulant mede	methodiek aanbod voor hulpverlening	
Competentiegerichte hulpverlening	Nieuw	hulpverleners/pedagogisch medewerkers	onderhoud en methodiek keuze	
Methodiek residentiële groepen v/h competentiemodel	Zittend en Nieuw	groepsleiding		Boek competentievergroting in de RZ, Slot /Spanjaard
Sociaal competentiemodel	Zittend en Nieuw	ambulant medewerkers, ped med.		Soms in delen aangeboden aan teams/train the trainer
Ouders en gezinnen				
Basistraining werken met ouders	Zittend en Nieuw	groepsleiding	hulpaanbod richt zich steeds meer op ouders	Standaard voor nieuwe medewerkers
Competentiegericht werken met gezinnen	Zittend en Nieuw	ambulant medewerkers, (zittend) ped mede		
gezinsgericht werken vanuit vraaggericht perspectief	zittend en Nieuw	groepswerkers, leidinggevend, gedragswetenschappers	behoefte meer gezinsgericht werken en vraag uit de samenleving	

Intensieve gezinsbegeleiding Triple P	Zittend è Nieuw zittende medewerkers	ambulant hulpverleners ambulante hulpverleners/ped med	methode die aansluit bij interne vraag	
Werken met ouders (systeem en oplossingsgerichts)	Zittend	pedagogisch medewerkers	flexibele en meer ambulante hulp	Saxion voert mede uit/verandering TA door ontwikkeling
Opleiding thuisbegeleiding	Zittend	pedagogisch medewerkers	taakstelling transfer naar thuissituatie optimaliseren	
<i>Overige thema"s</i>				
Contextueel werken	Zittend è Nieuw	pedagogisch medewerkers ambulante H, leidinggevend	versterken gezinsgerichte visie	ESF branche erkenning
Autisme	Nieuw	behandelteam	goede basis voor werk met autisme	
7 -stap	Nieuw	aspirant gezinshuisouders/project ouders	voorbereiding en en selectie voor aspirant gezinshuisouders/peegouders	
Actieve leeromgeving	Zittend è Nieuw	groepswerkers 6-12	vraag managementteam na positieve evaluatie Kalei	
Kaleidoscoop	Zittend è Nieuw	groepswerkers 0-4	vraag management Na onderzoek	Onderdeel jaarlijks aanbod, ook onderhoudsaanbod
Vervolgtraining: taalspraak stimulering	Zittend è Nieuw	groepsleiding	groot aantal kinderen met taalspraakproblemen	Nieuwelingen krijgen standaard de BIC training
Training drugs	Zittend	pedagogisch medewerkers		
Cliënten trainen medewerkers	Nieuw	alle ambulant & pedagogisch werkers	vraaggerichtheid vergroten, bejegening	Met klanten gemaakt
Training teamleiders	Zittend	Meewerkend teamleiders		

Zelfontwikkeld Scholingsaanbod	Aanbieders	jeugdzorg		
Onderwerp Scholing	Voor Medewerkers	in de functie	Reden	Toelichting
<i>Communicatie</i>				
Basiscommunicatie	Zittend en Nieuw	pedagogisch medewerkers		ESF branche erkenning
Basishouding communicatie	Zittend en Nieuw	groepsleiding	nieuwelingen standaard deze training	
VIB	Zittend en Nieuw	ambulant hulpverleners en leidinggevend	deskundigheidsbevordering/professionalisering	ESF branche erkenning
VIB:video interactie begeleiding	Zittend en nieuw	ambulant hulpverleners	sluit aan bij interne vraag	ESF branche erkenning
Instroomtraining CVW	Nieuw	gezinsbegeleiders, groepsleiding, gedragswetenschappers	nieuwelingen inwerken in ingezet beleid	
Introductiedag de waarden	Nieuw	allen	kwaliteitsverbetering	
Training nieuwe medewerkers	Nieuw	pedagogisch medewerkers		
Basisprogramma	Zittend	uitvoerend medewerkers	in ontwikkeling	veel aandacht gaat uit naar kennisdelen
Aanvullend specialistisch aanbod	Zittend	uitvoerend medewerkers	in ontwikkeling	veel aandacht gaat uit naar kennisdelen
Aanvullend specialistisch aanbod	Zittend	uitvoerend medewerkers	in ontwikkeling	veel aandacht gaat uit naar kennisdelen

Zelf ontwikkeld scholingsaanbod	Bureaus	Jeugdzorg		
Onderwerp scholing	Medewerkers	in de functie	Reden ontwikkeling	
<i>Wetgeving en recht</i>				
Juridische basiskennis/OTS	zittend	jb, jh, unitleiders	eigen juristen kunnen kennis goed overdragen	
Inwerkmodule juridisch en intro bijz	nieuwe medewerkers		wens aanbod precies op maat	
Optreden te rechtzitting	zittend	geen onderscheid, verplicht	dringende en noodzakelijke scholingsbehoefte medewerkers	verplicht voor iedereen vanwege bewezen nut
Optreden te rechtzitting	nieuw	jb en unitleiders	op rechtzitting optreden vraagt specifieke kennis en vaardigheden eenduidig optreden	met acteur
Wet op de Jeugdzorg	nieuw		onbekendheid van medewerkers met de wet	
Cursus indicatiestelling	zittend èn nieuw	Jbers, Jhers, JR, AMK	Invoering wet op de jeugdzorg	
PPI psychiatr. Problematiek en indicatiestelling	zittend èn nieuw	indicatiestelling en caseman	kennisvergroting psychiatr problematiek voor brede jeugdzorg indicatie	ggz jeugd en gdragw via principe train the trainer
<i>Overige Thema's</i>				
Kinder en jeugdpsychopathologie	zittend èn nieuw	alle functies	samenwerkingsafspraken (inv wet op de JZ)	meerwaarde ontmoeting twee organisaties
Casemanagement	zittend en nieuw	casemanagement	implementatie nieuwe werkwijze	
Basistraining kindermishandeling	zittend èn nieuw	uitvoerend medeew teamman, gedragswet jb, jr, toegang	onbekend	
Praten met kinderen	zittend èn nieuw			
systemetheorie	zittend èn nieuw	alle functies	vooropleiding/opfrisser, voorloper systeembenadering	
Basiscursus LVG	zittend	voorkeur medewerkers BJZ	nieuwe doelgroep voor bijz	
<i>Organisatiegericht</i>				
Introductie cursus	nieuw	allen	nieuwe medewerkers wegwijs te maken in de organisatie	
IIIntroductieprogramma nieuwe medewerkers	nieuw	allen		
Scholingshandboek werkprocessen	zittend èn nieuw	alle functies primair proces	harmonisatie in werkprocessen	

Themabijeenkomsten	zittend èn nieuw	jb, jrc, jh, amk, seh	behoefte aan info uitwisseling, deskundigheidbev mbt bepaalde onderwerpen	
Informatiesysteem JZ	zittend èn nieuw	allen	medewerkers snel operationeel laten zijn	
Deltamethode	zittend èn nieuw	mij werkers, teamleiders	implementatie gewenst als vervolg pilot, niet wachten op trage landelijke ontw	afstemming op landelijk aanbod
Funciescholing jb, toegang en jr	nieuw	mij werkers	aanbod voor HBOers tbv verwerving gewenste competenties BJL	
Funciescholing	zittend èn nieuw	zittend leiding, nieuwe JB		
Inwerkprogramma/funciescholing JB	nieuw	gezinsvoogden	ontevredenheid over landelijk aanbod	
Leer en opleidingstraject pleegzorg	nieuw	pleegzorg	combinatie werksoort en specifieke doelgroep	
Leer en opleidingstrajectet jeugdbescherming	nieuw	jeugdbeschermers	combinatie werksoort en specifieke doelgroep	
Opleidingsprogramma JB	zittend èn nieuw	JB	klaar stomen voor praktijk	Inwerk, functie scholing en Delta in één programma
Leer en opleidingstrajectet jeugdreclassering	nieuw	jeugdreclassering	combinatie werksoort en specifieke doelgroep	
groenblauw functiegericht	roze: communicatie	geel: psychologie	groenblauw functiegericht	roze: communicatie
Paars wetgeving en recht	zeebalauw: ouders en gezin	rood: agressie	Paars wetgeving en recht	zeebalauw: ouders en gezin
grijs organisatiegericht (intro)	oranje oplossingsgericht	lichtgroen:competenties cliënt	grijs organisatiegericht (intro)	oranje oplossingsgericht