

BVJONG

10 jaar

Beroepsvereniging Kinder- en Jongerenwerkers

Verkenning beroepscode en beroepsregistratie in het kinder- en jongerenwerk

www.bvjong.nl 10 jaar BVjong, going strong! @bvjong

Voorwoord	4
1. Inleiding	5
1.1. Aanleiding	5
1.2. Beroepsvereniging BVjong	6
1.3. Werkwijze	6
1.4. Opbouw rapport	7
2. Een karakteristiek van het Jeugdwelzijnswerk	8
2.1.1. Jeugdwelzijnswerk, definitie en begrenzing	8
2.1.2. Begrenzing van deze verkenning	8
2.1.3. Omvang van het professioneel kinder- en jongerenwerk	9
2.2. Typering van het professioneel kinder- en jongerenwerk	9
2.3. Doelgroepen en functies van het kinder- en jongerenwerk	11
2.4. Positie kinder- en jongerenwerk binnen het sociaal domein	13
2.4.1. Internationaal verdrag van de rechten van het kind	13
2.4.2. Een ‘tak aan de stam’ van het sociaal werk	13
2.4.3. Vergroten sociale competenties en versterken actief burgerschap	15
2.5. Positie kinder- en jongerenwerk binnen Transitie Jeugdzorg	15
2.5.1. Het grijze gebied tussen preventie en lichte jeugdhulp	17
2.5.2. Samen voor de transformatie van de jeugdbeleid	19
2.6 Ontwikkelingen in het werkveld	19
3. Verkenning invoering beroepscode	22
3.1. Inleiding	22
3.2. Doel en functie van een beroepscode	22
3.2.1. Eerder concept-beroepscode jongerenwerk	23
3.3 Literatuuronderzoek	24
3.3.1 Vergelijkbare beroepscode in Nederland	24
3.3.2 Vergelijkbare beroepscode in andere landen	24
3.4 Kinder- en jongerenwerkers over een beroepscode	25
3.4.1 Peiling onder kinder- en jongerenwerkers	25
3.4.2 Consultatie kinder- en jongerenwerkers	27

3.5.	Consultatie partner-organisaties en experts	30
3.5.1.	Consultatie partner-organisaties	30
3.5.2.	Consultatie experts	31
4.	Verkenning Beroepsregistratie	33
4.1.	Inleiding	34
4.2.	Beroepsregistratie in de jeugdwet	35
4.2.1.	Wel of niet verplichte beroepsregistratie	36
4.3.	Beroepsontwikkeling kinder- en jongerenwerk binnen het sociale domein	36
4.4.	Kinder- en jongerenwerkers over beroepsregistratie	37
4.4.1.	Peiling onder kinder- en jongerenwerkers	37
4.4.2.	Consultatie kinder- en jongerenwerkers	38
4.5.	Consultatie partner-organisaties en experts	40
4.5.1.	Consultatie partner-organisaties	40
4.5.2.	Consultatie experts	42
5.	Conclusies en aanbevelingen	46
5.1.	Het professioneel kinder- en jongerenwerk verbreedt	46
5.2.	Kinder- en jongerenwerk nodig voor transformatie jeugdzorg	46
5.3.	Een beroepscode is wenselijk	46
5.4.	Invoering beroepsregistratie nader verkennen	47
5.5.	BVjong als sterke beroepsvereniging	49

Bijlagen

Bijlage 1.	Beroepscode, versie januari 2014	53
Bijlage 2.	Uitkomsten digitale onderzoek werkveld	53
Bijlage3.	Graeme Tiffany, Professional Standards in Youth Work	74
Bijlage 4.	Literatuurlijst	77
Bijlage 4.	Betrokkenen bij de consultaties	79

Colofon:

Auteurs: Niko de Groot en Froukje Hajer
Eindredactie: Kees Neefjes
Vormgeving kافت: Seppie Groot

Dit rapport is geschreven in opdracht van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

ISBN/EAN: 978-90-819394-2-3

© BVjong, 31 januari 2014, Maastricht
Overnemen of citeren uit dit rapport is uitsluitend toegestaan met bronvermelding.

BVjong,
Beroepsvereniging Kinder- en Jongerenwerkers,
Postbus 194,
6200 AD Maastricht
E-mail: bestuur@bvjong.nl
www.bvjong.nl

IBAN: NL91INGB0005102619
t.n.v. BVjong, Maastricht,
KvK 24363178

De BVjong, Beroepsvereniging Kinder- en Jongerenwerkers heeft ten doel: het bewaken, versterken en stimuleren van het kinder- en jongerenwerk in Nederland, en het behartigen van de belangen van de beroepsgroep en de voorwaarden waaronder de professie kan worden uitgeoefend.
De publicatie is te downloaden op www.bvjong.nl.

VOORWOORD

Het ministerie van VWS heeft BVjong verzocht een verkenning uit te voeren naar de mogelijkheid en het draagvlak voor de invoering van een landelijke beroepscode en beroepsregistratie voor professionele kinder- en jongerenwerkers. Daar zijn we blij mee. Het vaststellen van een beroepscode staat al langer op onze wensenlijst. En ook omdat ons preventieve werk van belang wordt geacht, omdat we betekenisvolle relaties met kwetsbare doelgroepen in de samenleving hebben, omdat we present zijn in buurten waar kinderen en jongeren opgroeien. En niet ten laatste, omdat we begrijpen dat het Ministerie van VWS belang hecht aan de mening en stem van werkers uit de praktijk. De BVjong vertegenwoordigt die werkers als beroepsvereniging.

De uitnodiging van het ministerie om daarnaast ook nog verder te kijken dan alleen kinder- en jongerenwerk, maar naar het hele sociale domein: daar kunnen we trots op zijn. Naast de NVMW bestaan er binnen de sector welzijn en maatschappelijke dienstverlening geen beroepsverenigingen. BVjong, hoewel relatief klein, kan met de NVMW bijdragen aan de zelforganisatie van uitvoerend werkers. Dat bevordert de verdere professionalisering en verbetering van de positionering van ons vak. Dat komt kinderen en jongeren ten goede. Gezien maatschappelijke ontwikkelingen zoals toenemende armoede onder kinderen en jongeren, vergroting van sociale uitsluiting, verzetsgedrag van jongeren, is daar alle aanleiding toe.

Het is gelukt: met bijna 100 uitvoerende werkers is in de afgelopen twee maanden gesproken, meer dan 200 werkers reageerden op de oproep een enquête in te vullen. Dat toont betrokkenheid en zelfwerkzaamheid. De vaststelling van een beroepscode wordt omarmd. Beroepsregistratie wordt veelal ook door de werkers gewenst onder zekere voorwaarden. Deskundigen, partners en stakeholders zijn geconsulteerd. Hun meningen komen deels overeen, maar variëren op specifieke aspecten. Dat tekent het krachtenveld waarin uitvoerende werkers zich in deze tijd bevinden. Samenwerking met de brancheorganisatie MOgroep, met andere beroepsverenigingen, vakbonden, onderwijs, expertisecentra en overheden, Ministerie van VWS en VNG van belang.

Tijdens de landelijke studiebijeenkomst “Beroepscode! Registratie?” van de BVjong op 24 januari 2014, is deze rapportage en de concept beroepscode besproken. Op- en aanmerkingen zijn in deze rapportage verwerkt. Op de aansluitende ALV van BVjong is de beroepscode vastgesteld, en tevens het werkplan van BVjong voor 2014 goedgekeurd, waarin conclusies en aanbevelingen uit deze rapportage zijn opgenomen. Een mijlpaal voor de BVjong en een doorbraak voor het brede sociaal werk.

Het bestuur spreekt waardering uit voor de inzet van de projectleiders, adviseurs van de BVjong, Froukje Hajer en Niko de Groot, die in een heel korte periode deze verkenning uitvoerden. En natuurlijk ook voor de actieve inzet van andere betrokken die actief meewerkten, de werkers voorop.

De BVjong maakt in 2014 werk van verdere professionalisering van onze pedagogische specialisatie in het sociale domein en gaat aan de slag met de aanbevelingen uit deze verkenning. Dat kunnen we niet alleen. Daar hebben we overheden, stakeholders, partners, kenniscentra en experts voor nodig. En *last but not least* de inbreng en actieve inzet van uitvoerende werkers zelf!

Het Bestuur van de BVjong

Maastricht, 30 januari 2014.

1. INLEIDING

1.1. AANLEIDING

Op 1 januari nemen de gemeenten de verantwoordelijkheid voor de jeugdzorg over van de provincies en het Rijk. Belangrijke opdrachten voor de gemeenten zijn daarbij onder andere een transformatie van jeugdbeleid naar ontmedicaliseren, ontzorgen, het versterken van preventie en van optimaliseren van beschermende factoren bij opgroeien en opvoeden. Tegelijkertijd vinden transitie plaats rond de AWBZ, de Participatiewet, en de Wet passend onderwijs.

Deze ontwikkelingen vereisen adequate samenwerking tussen jeugdinstituten, met name in signaleringsnetwerken, sociaal wijkteams, groepswork, individuele coaching en jeugdzorg en -hulpverlening. De kwaliteit van professioneel handelen, integriteit en zorgvuldigheid van informatieoverdracht is hierbij van groot belang. In de het kader van de Jeugdwet wordt daarom gewerkt naar verdere professionalisering, beroepsregistratie en tuchtrecht voor jeugdzorgwerkers. Deze vormen van professionalisering in de jeugdsector gaan op dit moment voorbij aan het professioneel kinder- en jongerenwerk. Terwijl juist deze sector in de gemeenten al jarenlang een belangrijke rol speelt bij het versterken van de pedagogische civil society: het versterken van de eigen kracht van de jeugd en de leefomgeving en de preventie in de gemeenten.

Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport vroeg daarom de beroepsvereniging voor kinder- en jongerenwerkers BVjong om in dit kader de mogelijkheden te verkennen van beroepsregistratie – zonder bureaucratie - voor het jeugdwerk, en na te gaan wat er in deze al bestaat in het sociaal werk algemeen, zodat gebruik kan worden gemaakt van expertise, materiaal en ervaring van andere beroepsgroepen en/of beroepsverenigingen. Daarbij heeft de huidige staatssecretaris van VWS de wens uitgesproken dat er in de toekomst beroepsregistratie voor het gehele sociaal werk komt.

Het ministerie gaf BVjong de volgende opdracht 'een verkenning te doen naar de mogelijkheid en het draagvlak voor de vaststelling en invoering van een beroepscode voor de sector jeugdwerk, waaronder met name het professionele kinder-, tiener- en jongerenwerk, waarbij ook rekening wordt gehouden met relevante ontwikkelingen in de jeugdzorg en in het brede sociale domein, en naar mogelijke registratie ten behoeve van professionalisering en kwaliteit van het jeugdwerk. Onder de voorwaarde, inhoudend dat u de MOgroep periodiek informeert over de uitvoering van deze opdracht en betreft bij inhoudelijke afwegingen die de MOgroep in directe zin raken.'

BVjong wilde graag aan dit verzoek voldoen. In twee maanden tijd is veel werk verzet. Zo is met kinder- en jongerenwerkers, vertegenwoordigers van landelijke organisaties en experts gesproken in eenmalige verkennende gesprekken. Voor u liggen de resultaten van de verkenning, waarmee het ministerie en het werkveld meer inzicht krijgen in de het belang én de omvang van de het kinder- en jongerenwerk als beroepsgroep, een concept beroepscode én uitgebreide informatie over mogelijkheden voor een beroepsregistratie en het draagvlak hiervoor.

1.2 BEROEPSVERENIGING BVJONG

BVjong is de landelijke beroepsvereniging voor kinder- en jongerenwerkers. Doel van deze beroepsvereniging is het bewaken, versterken en stimuleren van het kinder- en jongerenwerk in Nederland, toezien op voorwaarden waaronder het beroep kan worden uitgeoefend en het behartigen van de belangen van de beroepsgroep. BVjong doet dit door:

- het verhogen van de kennis en vakbekwaamheid van de beroepsgroep door middel van het organiseren van drie of vier regionale of landelijke bijeenkomsten per jaar;
- het signaleren en behartigen van de belangen van het kinder- en jongerenwerk naar de overheden en andere relevante partijen;
- het fungeren als gesprekspartner namens de beroepsgroep in de (landelijke) politiek, bijvoorbeeld in kader van de transitie jeugdzorg;
- het verbeteren van de beeldvorming en het maatschappelijk aanzien van het vak kinder- en jongerenwerker.

De beroepsvereniging vierde in november 2013 haar tienjarig bestaan. Eind december 2013 waren 212 kinder- en jongerenwerkers lid van BVjong. Dat betekent dat er zo'n acht procent van de kinder- en jongerenwerkers aangesloten is bij de beroepsvereniging. Daarnaast zijn via sociale media zo'n 450 uitvoerend werkers als volger bij de BVjong betrokken. Tevens kent de BVjong sympathiserende leden, die het kinder- en jongerenwerk een warm hart toedragen, maar zelf niet (meer) actief in het uitvoerend werk werkzaam zijn.

BVjong heeft een bestuur dat uit zeven leden bestaat, allen werkzaam of werkzaam geweest in het kinderwerk of jongerenwerk. Twee adviseurs ondersteunen het bestuur. Zowel de bestuursleden als de adviseurs verrichten hun werkzaamheden als vrijwilligers.

1.3 WERKWIJZE

De Verkenning door BVjong heeft plaatsgevonden in de maanden november en december 2013 en bestaat uit de volgende onderdelen:

- *Deskresearch*
Centrale vragen in de deskresearch zijn: Welke beroepscode bestaan er bij organisaties voor collega professionals, en hoe kan beroepsregistratie worden georganiseerd? Wat kunnen we leren uit het buitenland?
- *Consultaties kinder- en jongerenwerkers*
Via een digitale vragenlijst, consultatiegesprekken en bijeenkomsten zijn kinder- en jongerenwerkers geconsulteerd.
- *Consultatie stakeholders.*
Met vertegenwoordigers van de beroepsvereniging voor maatschappelijk werkers (NVMW) en van de MOgroep (werkgevers) hebben we gesproken. Van Abvakabo FNV ontvingen we een schriftelijke reactie. Tijdens een bijeenkomst van de regiegroep Actieprogramma Professionalisering Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening is de Verkenning ook met andere dan van hierboven genoemde partners in dit actieprogramma besproken, zoals met vertegenwoordigers van de MBO-raad en de HBO-raad.
- *Consultaties met kennisinstututen MOVISIE en NJI*

MOVISIE is geconsulteerd vanwege haar kennis en expertise op het terrein van maatschappelijke dienstverlening, professionalisering in het sociale domein en vraagstukken met betrekking tot de Wmo.

Het Nederlands Jeugd Instituut (NJI) is kennispartner met betrekking tot de transformatie van de jeugdzorg en haar inzet op jeugdwelzijnswerk, participatie en opvoeding.

- *Consultatie experts*

Vanuit de wetenschap hebben vier personen hun mening en advies gegeven:

- o Judith Metz, lector jongerenwerk aan de Hogeschool van Amsterdam;
- o Hans van Ewijk, bijzonder hoogleraar aan de Universiteit voor Humanistiek en expert op het terrein van sociaal werk en actief burgerschap;
- o Rinske Evers, adviseur bij SpectrumElan in Gelderland en opsteller van een concept-beroepcode jongerenwerk in 2011;
- o Graeme Tiffany, lector en adviseur bij Federation for Detached Youth Work; het UK platform voor straathoekwerk en adviseur bij Dynamo International.

1.4 OPBOUW RAPPORT

De Verkenning beschrijft in hoofdstuk 2 allereerst het jeugdwelzijnswerk en de actuele ontwikkelingen in het beroep en werkveld.

Hoofdstuk 3 gaat in op het draagvlak en de wenselijkheid van een beroepscode voor het kinder- en jongerenwerk.

Hoofdstuk 4 beschrijft dezelfde aspecten van de beroepsregistratie.

Hoofdstuk 5 beschrijft de conclusies en aanbevelingen.

In bijlagen treft u achtereenvolgens aan:

- de Beroepscode voor kinder- en jongerenwerkers 2014;
- de uitgebreide vragenlijst die voor de consultatie van kinder- en jongerenwerkers is gebruikt;
- een literatuurlijst en een overzicht van geraadpleegde websites;
- de namen van betrokkenen bij deze Verkenning.

2.1 JEUGDWELZIJSWERK, DEFINITIE EN BEGRENZING.

In een historische terugblik op de professional in het sociale domein uit 2012 getiteld “De sociale kwestie hervat”, onder redactie van Margot Scholte en Ard Sprinkhuizen, is de positionering van het beroep van de sociale professional beschreven in de huidige beleidscontext. Door de komst van de Wet maatschappelijke ondersteuning, gaan burgers, overheid en maatschappelijke organisaties zich onderling herpositioneren. Er wordt meer verwacht van professionals in de eerste lijn. De nieuwe jeugdwet én de komst van de Participatiewet en de Wet Passend Onderwijs versterken dit proces. ‘Professionals uit verschillende disciplines gaan zich steeds meer op elkaars terrein bewegen en elkaar naderen. In het werkveld betekent dit dat professionals met een SPH-, MWD- en een CMV-achtergrond (jeugdwerk, opbouwwerk, sociaal-culturele vorming) steeds meer met dezelfde cliëntgroepen en problematieken in aanraking komen.’ In deze veranderende beleidscontext herdefinieert het jeugdwelzijnswerk zich, evenals de opleidingen die de toekomstige professionals af gaan leveren. Wat verstaan we onder het jeugdwelzijnswerk?

‘Jeugdwelzijnswerk’ is volgens de Thesaurus Zorg en Welzijn een verzamelnaam voor een gevarieerd basisaanbod van sociaal-culturele voorzieningen voor kinderen en jongeren, zoals kinderwerk, tiener- en jongerenwerk, sportbuurtwerk en jongereninformatie. Het basisaanbod bevat eveneens activiteiten die stimulering van de ontwikkeling of preventie van problemen tot doel hebben. Onder het jeugdwelzijnswerk vallen diverse werksoorten: kinderwerk, jongerenwerk, meidenwerk, tienerwerk, vrijwillig jeugdwerk, ambulantly jongerenwerk, streetcornerwerk, en in sommige definities ook het peuterspeelzaalwerk. Het kinder- en jongerenwerk vormt een onderdeel van het sociaal (cultureel) werk.

Namen van functies van werkers verschillen sterk per gemeente: zo zijn brede schoolcoördinatoren, combinatiefunctionarissen sport en cultuur, evenals sociaal makelaars jeugd vormen van kinder- en jongerenwerk, maar worden niet altijd door werkers en werkgevers als zodanig beschouwd. Door de verschillende functienamen is het beroep niet meer herkenbaar voor (con)collega’s. Veel discussie is er over de naamgeving van het beroep: de term jeugdwerk vinden werkers veelal te ouderwets, maar is echter wel gangbaar in het buitenland. De term ‘sociaal werker jeugd’ is ook (nog) niet de goede benaming. Voor deze verkenning hanteren we de naam kinder- en jongerenwerker.

2.1.1 BEGRENZING VAN DEZE VERKENNING

Het *peuterspeelzaalwerk* valt buiten deze verkenning, mede gezien de korte tijdspanne van het traject. De positie van het peuterspeelzaalwerk binnen het jeugdwelzijnswerk staat momenteel ter discussie. In een recente beleidsbrief pleit minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ervoor de financiering en kwaliteit van het peuterspeelzaalwerk en kinderopvang te harmoniseren. Het peuterspeelzaalwerk heeft een eigen rol binnen het sociaal werk.

Het *vrijwillig jeugdwerk*, zoals van de Scouting en de YMCA, beschrijven we niet in deze verkenning. Voor de beroepskrachten die in de ondersteuning van het vrijwillig jeugdwerk werkzaam zijn, kunnen de resultaten van deze verkenning naar de beroepscode en beroepsregistratie echter wel relevant kunnen zijn. Of dit inderdaad het geval is, kan in een volgende fase van dit traject worden verkend.

In deze notitie focussen we dus op het professioneel kinder- en jongerenwerk.

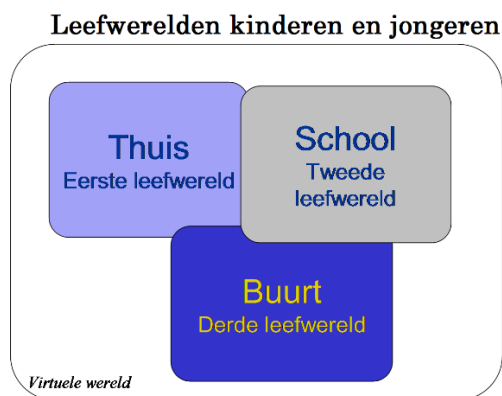
2.1.2 OMVANG VAN HET PROFESSIONEEL KINDER- EN JONGERENWERK

Een indicatie van het aantal professionele kinder- en jongerenwerkers in Nederland is moeilijk te geven. Werkers hebben verschillende functies, met vergelijkbare kenmerken. Veelal zijn namen van functies gekoppeld aan (tijdelijke) beleidsspeerpunten met bijbehorende subsidies. Zo zijn er onder meer combinatiefunctionarissen, brede school coördinatoren, individuele jongerencoaches, ambulante jongerenwerkers, sociale makelaar jeugd.

Het onderzoek “De staat van het professioneel jeugd- en jongerenwerk in Nederland” van de MOgroep geeft aan hoeveel beroepskrachten er ongeveer in het jeugdwerkzorgsysteem werken. In 2009 waren er ruim 2.800 (1.955 fte) jongerenwerkers en 801 (595 fte) kinderwerkers. Grofweg betekent dit dat er per 600 jongeren één fte jongerenwerk beschikbaar is. Er is één fte kinderwerk beschikbaar per 2.750 kinderen. Recentere cijfers zijn op dit moment niet voorhanden.

2.2 TYPERING VAN HET PROFESSIONEEL KINDER- EN JONGERENWERK

Het kinder- en jongerenwerk is een laagdrempelige voorziening voor in principe alle kinderen en jongeren, die diverse verschijningsvormen kent. Kinder- en jongerenwerkers begeleiden procesmatig individuele en groepen meisjes en jongens in de leeftijd van circa 4 tot 23 jaar in de vrije tijd, in aansluiting op hun leefwereld en sociale omgeving. Het kinder- en jongerenwerk verbindt de drie leefwerelden - thuissituatie, school en buurt - en de virtuele wereld van de doelgroepen. Het is gericht op opvoeding en ontwikkeling, vroegsignalering en preventie, vanuit de rol van buurtpedagoog. Een doelgerichte programmering op basis van groepswerk, individueel (case)werk, en buurtgerichte activiteiten gericht op verbeteren van de sociale verbanden en de leefbaarheid zijn kenmerkend voor de methodische aanpak. Daarmee onderscheidt het kinder- en jongerenwerk zich van de jeugdzorg.



In de publicatie “Daar ben je goed in!” heeft BVjong 'kinder- en jongerenwerk nieuwe stijl' beschreven en aan de hand van elf portretten geïllustreerd. Hieronder volgen enkele citaten.

‘De leefwereld van kinderen en jongeren verandert continu en het kinder- en jongerenwerk anticipeert daarop en is daarom voortdurend in ontwikkeling. Het is een van de oudste werksoorten binnen het sociaal-cultureel werk, met een lange staat van dienst. Het is er, maar wordt gemist als de speeltuinwerker of de jongerenwerker verdwijnt. Kinder- en jongerenwerkers zijn mede-opvoeders in de buurt. Zij vervullen naast en samen met ouders, scholen, jeugdzorg en vele andere organisaties een rol in de ontwikkeling van met name kinderen en jongeren die extra aandacht nodig hebben in vrije tijd en maatschappelijke participatie. Zij zijn essentiële partners bij het realiseren van een pedagogisch civil society.’

‘Het vertrekpunt voor het werk is de leefwereld van de kinderen en jongeren. Inzet van het werk is de volwaardige deelname van kinderen en jongeren aan de samenleving. De inhoud, aanpak én doelgroepen van het kinder- en jongerenwerk verschillen per gemeente, en zijn afhankelijk van het lokale jeugdbeleid. Het werk beweegt mee met maatschappelijke ontwikkelingen, trends en behoeften in leefsituaties van kinderen en jongeren in gemeenten.’

Het kinder- en jongerenwerk anticipeert op de transformatie van de jeugdzorg. Dat blijkt duidelijk uit de portretten uit deze publicatie. In Deventer bijvoorbeeld, worden drie pijlers van het kinderwerk onderscheiden: Pijler 1 is het basisaanbod, dat bestaat uit contact leggen en relaties opbouwen. Pijler 2 is 'Welzijn voorkomt zorg: preventie vanuit samenwerking'. Pijler 3 is 'Welzijn versterkt zorg: brug vormen tussen jeugdzorg en wijk'.

Als gemeenten de regie hebben over zowel lokaal preventief jeugdbeleid als over de jeugdzorg, zijn ze verantwoordelijk voor zowel een positief opvoed- en opgroeklimaat, vroegsignalering en preventie als voor alle vormen van gespecialiseerde jeugdzorg. 'Hierdoor wordt het gemakkelijker om verbindingen te leggen tussen zorg, onderwijs, werk en inkomen, vrije tijd, cultuur, sport en veiligheid. Bovendien biedt het de gemeente kansen om door extra investeringen in vroegsignalering en preventie te besparen op duurdere vormen van gespecialiseerde jeugdzorg.

Figuur 1: Complementair werken in de pedagogische basisinfrastructuur



Bron: NJI

2.3 DOELGROEPEN EN FUNCTIES VAN HET KINDER- EN JONGERENWERK

Het kinder- en jongerenwerk richt zich in principe op alle kinderen en jongeren, maar heeft kanszoekende jeugd als primaire doelgroep. Daarbij gaat het om kinderen en jongeren met een lage sociaal-economische status en van ouders met een laag sociaal- economische status en opleidingsniveau. Professionals hebben veel contacten met kinderen en jongeren uit 'zorgmijdende' gezinnen. De doelgroep van het kinder- en jongerenwerk verschilt per gemeente, maar kan ook binnen één organisatie per project verschillen.

Kinder- en jongerenwerk houdt zich bezig met de begeleiding van jeugdigen in de samenleving bij het volwassen worden en is als basisvoorziening gepositioneerd in de vrije tijd. Het richt zich op gedragsbeïnvloeding, het leren aangaan van sociale verbindingen met anderen, zoals leeftijdsgenoten, buurtbewoners en organisaties. Maar ook op het bevorderen van persoonlijke ontwikkeling en het stimuleren van maatschappelijke participatie en democratisch burgerschap. Vertrekpunten zijn het perspectief en de eigen behoeften van de jeugd en het versterken van hun veerkracht. Inzet is een volgende stap in de ontwikkeling naar volwassenheid. Door te werken vanuit de leefwereld en de gerichtheid op de kansen en mogelijkheden van de jeugdigen, onderscheidt het kinder- en jongerenwerk zich van de jeugdzorg.

Het kinder- en jongerenwerk doet dit door middel van:

- opzetten en bevorderen van jeugdparticipatie;
- vorming, ontwikkeling en opvoeding;
- educatie en voorlichting;
- versterken van sociale verbinding in de buurt;
- organiseren van ontmoeting en recreatie.

Het kinder- en jongerenwerk:

- heeft een signalerende functie.
- biedt kinderen en jongeren mogelijkheden om hun talenten te herkennen en hun vaardigheden verder te ontwikkelen;
- stimuleert de pedagogische leefomgeving van de jeugdige door actief bij te dragen aan de opgroeikansen van kinderen en jongeren.
- stimuleert en activeert de jeugd bij het actief deelnemen aan de samenleving.
- stimuleert kinderen en jongeren om zich te ontwikkelen tot zelfstandige, verantwoordelijke mensen in hun fysieke en sociale omgeving (buurt, school, dorp, stad);
- biedt informatie en advies, evenals lichte vormen van hulp, vroegtijdig en dicht bij huis met een variëteit aan interventies, methodieken en vanuit een pedagogische rol;
- zet zich in om voor individuele en groepen kinderen en jongeren om de kans op problemen thuis, op school of in de vrije tijd zo klein mogelijk te maken en levert op deze wijze een bijdrage aan het voorkomen van zwaardere vormen van ondersteuning, hulpverlening of zorg aan kinderen en jongeren en hun ouders;
- verbindt jeugdigen (weer) met zichzelf, met elkaar, met hun fysieke omgeving en met hun sociale omgeving;
- biedt 'nazorg' aan kinderen en jongeren die al in de problemen zijn geraakt en na een jeugdhulptraject weer 'gewoon' mee willen doen aan de samenleving.

2.4 POSITIE KINDER- EN JONGERENWERK BINNEN HET SOCIAAL DOMEIN.

Kinder- en Jongerenwerk is gesitueerd binnen de Wmo en werkt conform de acht bakens van Welzijn Nieuwe Stijl. De kinder- en jongerenwerker:

1. zoekt de vraag achter de vraag: is present in de eigen leefomgeving van kinderen en jongeren en signaleert wat er aan mogelijkheden, behoeften en problemen zijn;
2. optimaliseert de eigen kracht: spreekt kinderen, jongeren en hun sociale omgeving aan op hun eigen kracht en mogelijkheden en benut de potentiële inzet van ouders en buurtgenoten;
3. gaat erop af: is zichtbaar en aanspreekbaar in de leefdomeinen van kinderen en jongeren: thuis, op school en op straat;
4. verbindt formele en informele hulp en zorg: koppelt vragen van kinderen en jongeren en eventueel van ouders waar nodig met informele en formele netwerken;
5. zoekt naar een optimale verhouding tussen collectief en individueel: combineert wijk- en groepsgerichte methoden met aandacht voor de individuele vragen en problemen van kinderen en jongeren;
6. werkt integraal: werkt vanuit een brede aanpak en onderhoudt duurzame contacten met alle relevante organisaties;
7. werkt niet vrijblijvend, maar resultaatgericht: dringt zich niet op maar is ook niet vrijblijvend, en biedt continuïteit in een doorgaande ontwikkelingslijn van peuter tot en met jongere;
8. heeft voldoende professionele ruimte: met deze ruimte en mandaat kunnen zij basis van de nieuwste inzichten en methodieken hun doelstellingen behalen en hun resultaten verantwoorden.

Kinder- en Jongerenwerk Nieuwe Stijl werkt planmatig en maakt daarbij gebruik van goede registratiesystemen, wijkanalyses en heldere effectmetingen. Daardoor kunnen professionals de resultaten van hun inspanningen zichtbaar maken voor opdrachtgevers en samenwerkingspartners, maar ook voor ouders, buurtbewoners en kinderen en jongeren zelf.

2.4.1 INTERNATIONAAL VERDRAG VAN DE RECHTEN VAN HET KIND

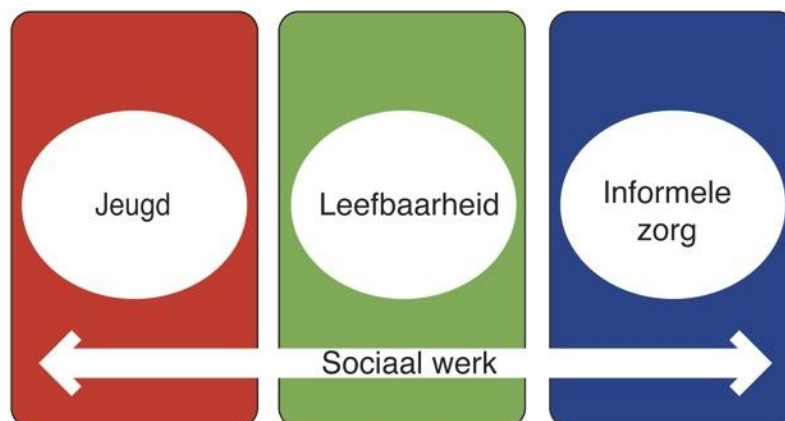
Kinder- en jongerenwerk zorgt voor laagdrempelige aanspreekpunten voor kinderen, jongeren en hun ouders in de wijk. Het zorgt ervoor dat de jeugdigen beschikken over voldoende faciliteiten en bezigheden, zodat ze zich in een belangrijke fase in hun leven kunnen ontwikkelen, onder én na schooltijd. Door kinderen en jongeren serieus te nemen en hen te laten zien dat ze er daadwerkelijk bij horen, verkeren kinder- en jongerenwerkers tegelijkertijd in de positie om hen te kunnen aanspreken op hun gedrag.

Kinder- en jongerenwerkers behandelen niet, maar begeleiden. Het coachen en het begeleiden van groepen en individuen is een belangrijke taak. Kinder- en jongerenwerkers werken in het voorportaal van de jeugdzorg, en gaan uit van kansen en mogelijkheden. Zij zien kinderen en

jongeren staan. Kinder- en jongerenwerkers zijn medeopvoeders, als buurtpedagogen, naast ouders, leerkrachten, de kinderopvang, de jeugdzorg en politie. Zij hanteren het “Internationale Verdrag inzake de rechten van het kind” als achterliggend kader en zijn daarbij vooral gericht op het bevorderen van maatschappelijke participatie, recht op recreatie, spel en vorming en op het geven van extra aandacht aan die kinderen en jongeren die opgroeien met meer risicofactoren. Kinder- en jongerenwerkers fungeren als brug tussen kind en ouders enerzijds en de hulpverlenende instantie anderzijds. Dit contact verloopt makkelijker doordat zij een relatie hebben opgebouwd met de kinderen, jongeren en hun ouders vanuit het laagdrempelige aanbod. Waar nodig en mogelijk trekken kinder- en jongerenwerkers samen op met zorg- of hulpverleners bij het bieden van de passende hulp en begeleiding.

2.4.2 EEN “TAK AAN DE STAM” VAN HET SOCIAAL WERK.

De professionals in het welzijnswerk - oftewel het sociaal werk – zijn globaal werkzaam op het terrein van jeugd, leefbaarheid en de informele zorg. In het onderstaande figuur is de horizontale lijn het sociaal werk. De aandacht voor de jeugd en de Jeugdwet is de verticale kolom. Het kinder- en jongerenwerk is zowel in de horizontale lijn actief, als in de verticale.



Kenmerkend voor het kinder- en jongerenwerk is de gerichtheid op de leeftijdscategorie van 4 tot 23 jaar. Het kinder- en jongerenwerk is gebaseerd op drie fundamenteën:

1. Tijdens het basisaanbod ontstaan contacten met kinderen, jongeren en hun ouders. Kinder- en jongerenwerkers benaderen hen actief, veelal op basis van signalen uit de buurt of van eigen waarnemingen. Bij dit basisaanbod zijn veelal vrijwilligers, buurtbewoners én vakkrachten actief.
2. Op basis van signalen van kinderen en jongeren die in de knel dreigen te raken, initiëren kinder- en jongerenwerkers extra aandacht c.q. zorg en projectmatige activiteiten, al dan niet met ondersteuning van netwerkpartners uit de jeugdzorg. Zij hebben hiervoor vele methodieken en werkvormen tot hun beschikking. Hierdoor zijn zij in een vroeg stadium in beeld. Met een extra aanpak kunnen zij escalatie van problemen voorkómen, hetgeen voor het kind of de jonger en zijn of haar familie zelf van belang is, maar ook voor de buurt en de

samenleving. Dit maatwerk vergroot tegelijk de participatie van kinderen, jongeren en hun ouders én het bevordert het aangaan van een betere relatie met kinderen en hun omgeving.

3. Indien nodig werken kinder- en jongerenwerkers intensief samen met (jeugd)zorg-collega's, op het snijvlak van sociaal (ped)agogisch werk en jeugdhulp.

Deze drie fundamenten versterken elkaar en verliezen afzonderlijk van elkaar hun kracht.

2.4.3 VERGROTEN VAN SOCIALE COMPETENTIES EN VERSTERKEN VAN ACTIEF BURGERSCHAP

Kinder- en jongerenwerkers vergroten de sociale competenties van kinderen en jongeren en versterken hun actief en democratisch burgerschap. Zij spreken jeugdigen op hun mogelijkheden aan. Zij zijn gericht op hun *empowerment* en emancipatie en inclusie. Ze bieden hen kansen en ondersteunen hen bij het ontwikkelen van hun talenten. De kinder- en jongerenwerkers werken vraaggericht en zijn creatief en ondernemend. Zij laten kinderen en jongeren zelf de activiteiten organiseren, zodat ze er van kunnen leren. De uitgangspunten van levensecht leren staan centraal. Participatie van de kinderen en jongeren en werken aan talentontwikkeling, het bevorderen van competenties van kinderen en van sociale en taalvaardigheid zijn daarbij de hoofddoelen.

2.5 POSITIE KINDER- EN JONGERENWERK BINNEN TRANSITIE JEUGDZORG.

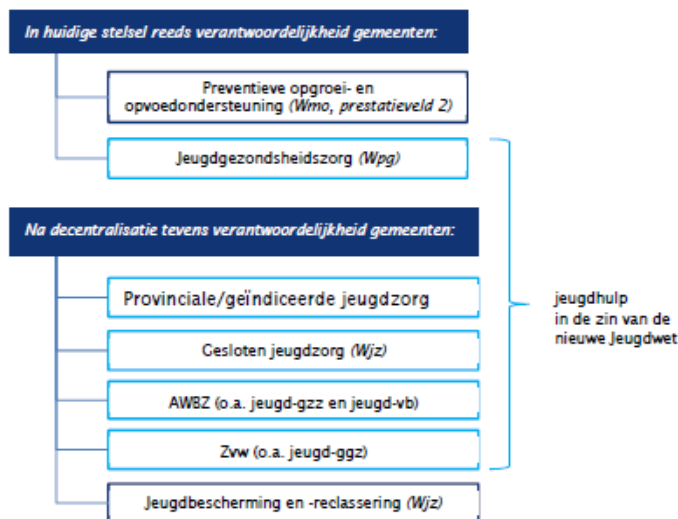
Doel van de nieuwe Jeugdwet (concept van Memorie van Toelichting 1 juli 2013) is dat alle kinderen gezond en veilig moeten kunnen opgroeien, hun talenten ontwikkelen en naar vermogen participeren in de samenleving. Ook gaat het om het versterken van de eigen kracht van jongeren en het zorgend en probleemoplossend vermogen van de gezinnen waaruit zij afkomstig zijn en de van de sociale omgeving van die gezinnen. Kernpunten zijn *empowerment* en *participatie* van jeugdigen en gezinnen. Verder wil het Kabinet het jeugdstelsel vereenvoudigen en efficiënter maken. Om deze zaken te realiseren is een omslag (transformatie) nodig in de ondersteuning, hulp en zorg aan jeugdigen en gezinnen. Voor die omslag is het volgende nodig:

1. Preventie en uitgaan van eigen verantwoordelijkheid en eigen mogelijkheden (eigen kracht) van jeugdigen en hun ouders, met inzet van hun sociale netwerk.
2. Demedicaliseren, ontzorgen en normaliseren door onder meer het opvoedkundig klimaat te versterken in gezinnen, wijken, scholen en in voorzieningen als kinderopvang en peuterspeelzalen.
3. Eerder de juiste hulp op maat te bieden om het beroep op dure gespecialiseerde hulp te verminderen.
4. Integrale hulp aan gezinnen volgens het uitgangspunt 'één gezin, één plan, één regisseur'; door ontschotting van budgetten ontstaan meer mogelijkheden voor adequatere samenwerking en innovaties in ondersteuning, hulp en zorg aan jeugdigen en gezinnen.
5. Meer ruimte voor professionals om de juiste hulp te bieden door vermindering van regeldruk. Betrokken professionals die sociale netwerken in de omgeving van het gezin weten in te schakelen en die kunnen samenwerken met vrijwilligers en familieleden en hun kracht weten te benutten.

Deze vijf transformatiedoelen zijn de pijlers van de nieuwe Jeugdwet, die de huidige Wet op de Jeugdzorg vervangt. Ze moeten de matig tot slecht functionerende jeugdzorg verbeteren en zijn opgesteld op basis van adviezen van onder meer van de Werkgroep Toekomstverkenning Jeugdzorg. Preventie, een vroegtijdige aanpak, de hulp dichterbij, dit alles moet ook nog leiden tot een forse bezuiniging. Onder de transformatiedoelen valt ook het doel ‘ontzorgen en normaliseren’ door onder meer het ‘opvoedkundig klimaat te versterken’ in gezinnen, wijken, scholen en in voorzieningen als kinderopvang en peuterspeelzalen. Participatie en empowerment zijn daarin kernbegrippen.

In de nieuwe Jeugdwet zelf zijn de ‘spelers aan de voorkant’ echter niet scherp zichtbaar. Het kinder- en jongerenwerk, hierbij vermoedelijk gerekend onder het positief en preventief jeugdbeleid en gepositioneerd binnen Wmo-prestatieveld 2 (Preventieve opgroei- en opvoedondersteuning), wordt daarbij niet gerekend onder jeugdhulp in de zin van de nieuwe Jeugdwet.

Figuur 2: Vormen van jeugdhulp in de zin van de nieuwe jeugdwet



uit “Professionalisering in de Jeugdwet” – pag.13, AEF”.

Alle aandacht lijkt op dit moment te liggen bij de transitie van de jeugdzorg naar de gemeenten per 1 januari 2015. Uit het rapport van de Transitiecommissie Stelselherziening Jeugd (12 november 2013) blijkt dat de gemeenten hun handen vol hebben met het invoeren van de transitie en nog nauwelijks toekomen aan de hierboven genoemde transformatiedoelen.

Ter inspiratie van instellingen en gemeenten hebben het transitiebureau van de VNG en het ministerie van VWS alvast tien jeugdbakens geformuleerd gebaseerd op het Verdrag inzake de Rechten van het Kind, die als basisuitgangspunten kunnen worden gebruikt voor de transitie:

Kinderen doen mee en groeien gezond en veilig op

1. Ik mag zijn wie ik ben.
2. Ik doe mee en krijg de ruimte en steun om mijn talenten te ontwikkelen.

De eigen kracht van kinderen, gezinnen en hun netwerk is de leidraad

3. Mijn ouders kennen mij het best en zijn ook als eerste verantwoordelijk voor mijn

ontwikkeling en opvoeding.

4. Mijn ouders en ik gaan zelf de dagelijkse uitdagingen aan die horen bij het opgroeien en opvoeden. Als we dat niet alleen kunnen, doen we het samen met de mensen om ons heen.

De professional als onderdeel van het netwerk

5. Als ik of mijn ouders problemen niet met de mensen om ons heen kunnen oplossen, zijn er hulpverleners die ons ondersteunen zodat wij het (weer) zelf kunnen. Deze mensen zorgen dat hun hulp goed past bij mij, ons gezin en onze omgeving.
6. Een hulpverlener die mij of ons gezin helpt of ondersteunt, houdt altijd rekening met mijn hele ontwikkeling en kijkt goed naar alles wat er speelt in ons gezin.
7. De hulpverlener is goed in haar/zijn werk en mag daarom doen wat nodig is om mij of ons zo goed mogelijk te helpen of te steunen.

De juiste zorg op de juiste plek en de juiste tijd

8. Mijn ouders en ik krijgen de hulp die we nodig hebben op het moment dat die nodig is en op de plek die handig is voor ons.
9. Ik ben veilig: thuis, op school, in de buurt en in de zorg.
10. Alle mensen om mij heen werken goed samen en daardoor kan ik zijn wie ik ben en later worden wie ik wil.

BVjong heeft in haar inspraakreactie op de Jeugdwet (17 oktober 2012) aangegeven een voorstander te zijn van de uitgangspunt van de Jeugdwet zoals hierboven geformuleerd en van het leggen dat de verantwoordelijkheid voor alle jeugd bij de gemeente. BVjong ziet dat in het huidig jeugdzorgstelsel dat de zorg vaak te ver van de wijk en gezin is georganiseerd, te bureaucratisch is, en teveel gericht op één specialistische hulpverleningsaanpak.

Voor de hier bovengenoemde transformatiedoelen zoals in de Memorie van Toelichting geformuleerd, spreken BVjong zeer aan. Een echte omslag is nodig naar meer preventie, meer uitgaan van de eigen kracht van de jeugdige en zijn gezin, naar het versterken van de kracht van de sociale omgeving, naar ontschotten en ontzorgen én naar een betere samenwerking tussen instellingen. In de feitelijke concept-Jeugdwet komt dit volgens BVjong echter onvoldoende tot zijn recht. Ook merkt BVjong op dat de beschikbare expertise in de wijk van onderwijs, kinderopvang, kinderwerk en jongerenwerk nog onvoldoende wordt benut.

2.5.1 HET GRIJZE GEBIED TUSSEN PREVENTIE EN LICHTE HULP

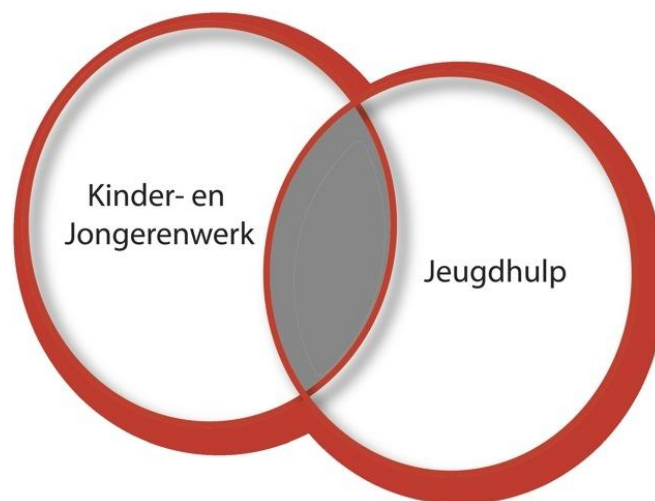
Door te werken vanuit de leefwereld en de gerichtheid op kansen en mogelijkheden van de jeugdige onderscheidt het kinder- en jongerenwerk zich van de jeugdzorg. De inzet is gericht op het ondersteunen van een gezonde ontwikkeling in een veilige pedagogische omgeving, die het kind of de jongere in staat stelt om volwaardig mee te doen aan het maatschappelijk leven. Vertrekpunt zijn het versterken van het perspectief en de eigen behoeften en (eigen) veerkracht van de jeugd. Inzet is een volgende stap in de ontwikkeling naar volwassenheid.

Maar het kinder- en jongerenwerk houdt niet op bij een positief ontwikkelen van mogelijkheden en talenten. Het sociaal werk en dus ook het kinder- en jongerenwerk, is volop in beweging. Naast de

bijdrage aan de leefbaarheid in de wijk, wordt verwacht dat het kinder- en jongerenwerk zich steeds meer richt op individuele, kwetsbare jeugd. Ook hier wordt uitgegaan van de jongeren met hun mogelijkheden, beperkingen, maar ook talenten en wensen. De inzet is gericht op het ondersteunen van een gezonde ontwikkeling in een veilige omgeving, die de jongeren in staat stelt om volwaardig mee te doen aan het maatschappelijk leven. Jongerenwerkers werken daarvoor samen met andere professionals, zoals politie, gemeente, (brede) school en het Centrum voor Jeugd en Gezin.

Belangrijke kracht hierbij is dat het kinder- en jongerenwerk niet zoals politie of jeugdhulp pas in actie komt op basis van probleemsignalen, maar al in de buurt aanwezig is voordat problemen ontstaan en dan al relaties heeft opgebouwd met de jeugd, hun ouders en de buurt. Die relaties zijn het grootste 'goud' dat de kinder- en jongerenwerker inbrengen in de samenwerking met anderen. En als de jeugdhulp zich weer terugtrekt omdat haar werk erop zit, blijft het kinder- en jongerenwerk de relatie met de jeugd in stand houden en kan zo een oogje in het zeil blijven houden.

Kinder- en jongerenwerkers fungeren als brug tussen de leefwereld van kind en ouders en de systeemwereld van hulpverlenende instantie. Dit contact verloopt makkelijker doordat zij een relatie hebben opgebouwd met de kinderen, jongeren en hun ouders vanuit het laagdrempelig wijkgericht werken. Waar nodig en mogelijk trekken kinder- en jongerenwerkers samen op bij het bieden van passende hulp en begeleiding.



Maar steeds vaker gaat het kinder- en jongerenwerk verder. Vooral in het jongerenwerk is sprake van een grijs gebied waar het onderscheid tussen preventie en lichte hulp niet altijd te maken is. Zoals bij ambulante jongerenwerkers, straathoekwerkers of individuele jongerencoaches – die een belangrijke rol vervullen bij de hulpverlening aan kinderen en jongeren in de wijk of op straat. Ze zoeken de jeugd op met een outreachende, vindplaatsgerichte aanpak. Ze werken pro-actief, gericht op de overlastgevende en/of zorgmijdende jeugd. Ze zoeken de jeugd op in de wijk, individueel of in hanggroepen, en maken contact. Met als belangrijkste kracht dat ze de leefwereld van de jeugd kennen en daardoor een betekenisrelatie met de jeugd kunnen aangaan. Ze handelen vanuit de brede benadering, gericht op alle leefgebieden van de jeugd en kijken samen met de jeugd naar hun vragen, problemen en oplossingen.

Hiermee is het kinder- en jongerenwerker een belangrijke speler in de transformatie van het jeugdbeleid. Deze professionals maken deel uit van een multidisciplinair overleg of van een sociaal wijkteam. Dat wijkteam heeft samenwerkingsrelaties met veiligheidsnetwerken en zorgnetwerken waarbij het jongerenwerk samenwerkt met de justitiële ketenpartners, politie, gemeenten, onderwijs, arbeidsmarkt en jeugdzorg.

2.5.2 SAMEN VOOR DE TRANSFORMATIE VAN DE JEUGDSECTOR

En daarbij werken kinder- en jongerenwerkers steeds samen met andere sectoren. Zo werken in kader van de Wet passend onderwijs kinderwerkers aan het vergroten van duurzame deelname aan buitenschoolse activiteiten met kinderen van het speciaal onderwijs. Of in kader van de Participatiewet wordt gewerkt samen met toeleidingprojecten naar (passend) werk. Met als belangrijke kracht dat de leeftijdsgrens in het jongerenwerk op ca. 23 jaar ligt, maar verhoogd kan worden als nodig voor zorgmijdende, overlastgevende jongeren of werkprojecten. Hierbij heeft het kinder- en jongerenwerk dus niet te maken met een leeftijdsgrens bij 18 jaar zoals in jeugdhulp en daar als een groot knelpunt wordt ervaren.

Het kinder- en jongerenwerk is in staat in contact te komen met jeugd of gezinnen waar de jeugdzorg vaak niet 'binnen komt'. Goed kinder- en jongerenwerk brengt kinderen en jongeren uit deze gezinnen waar nodig in contact met de jeugdzorg. Het levert meerwaarde op als de jeugdzorg en het sociaal werk samen optrekken. Het kinder- en jongerenwerk is dan een gelijkwaardig partner van de jeugdzorg. Juist door de verschillende invalshoeken en opleidingsachtergronden en andere manieren van kijken naar kinderen en jongeren, vullen jeugdhulpverlening en kinder- en jongerenwerk elkaar goed aan. De meer individuele kijk van de jeugdhulpverlening wordt versterkt door de meer groepsmatige, omgevingscontext gerichte en speels creatieve blik van het kinder- en jongerenwerk. Voor een succesvolle transformatie van de jeugdzorg is het goed de samenwerking tussen kinder- en jongerenwerk en jeugdzorg verder te versterken.

2.6. ONTWIKKELINGEN IN HET WERKVELD

Door de bezuinigingen en de decentralisaties zijn ontwikkelingen in het kinder- en jongerenwerk in een stroomversnelling gekomen. Hieronder zijn de belangrijkste ontwikkelingen in het werkveld beknopt toegelicht.

Er wordt steeds meer wijkgericht en outreachend gewerkt.

Wat kunnen we er samen aan doen om van de wijk een betere omgeving om op te groeien te maken? Samen verantwoordelijk nemen! Dit is essentieel voor burgerschapsvorming. Kinder- en jongerenwerkers zijn 'aanwezig' of 'present' in de buurt, aanspreekbaar en onderhouden duurzame contacten met alle relevante organisaties, ondernemers en sleutelfiguren in de buurt. Zij stimuleren de 'eigen kracht' van kinderen en jongeren en de pedagogische *civil society*.

Samen werken aan talenten en ontwikkelingskansen

Met het onderwijs en met andere actoren werken het kinder- en jongerenwerkers samen aan het vergroten van ontwikkelingskansen en talenten van kinderen en jongeren. Zij doen dit in nauwe samenwerking met en aanvullend op het onderwijs, vaak in samenwerkingsverbanden van brede scholen, met de kinderopvang, sportverenigingen, het lokale vrijwillige jeugdwerk, kunst- en cultuurinstellingen, Centra voor Jeugd en Gezin, jeugdgezondheidszorg, jeugdhulpverlening, maatschappelijk werk en de politie.

Samen werken aan voorkomen overlast en verbeteren leefbaarheid van de wijk

Om overlast te voorkomen en de leefbaarheid van de wijken te verbeteren, wordt steeds intensiever samengewerkt met de politie. Door toezicht op bekende plekken, het aanspreken van de jongeren en bewoners, het aanbieden van activiteiten of trajecten en doorverwijzing naar de jeugdzorg. Doordat de politie en jongerenwerk vanuit verschillende perspectieven naar de jeugd kijken, inspireren en ondersteunen zij elkaar vanuit die onderscheiden functies en vullen zij elkaar in de praktijk goed aan. De straathoekwerker of jongerenwerker fungeert hierbij als een intermediair om het vertrouwen tussen jongeren en volwassen burgers te herstellen.

Meer met minder middelen

De maatschappij is harder geworden en de tolerantie voor jongeren is afgenomen. Hoe eerder jongeren in hun eigen woonomgeving worden betrokken bij zaken die hen aangaan, hoe beter geanticipeerd wordt op probleem- of overlastsituaties en hoe groter het effect hiervan is.

De bezuinigingen nopen maatschappelijke organisaties meer te doen met minder middelen en zoveel mogelijk gebruik te maken van de eigen kracht van de burgers en de handen ineen te slaan en gezamenlijk een vraaggerichte inzet te doen. Zo maken gemeenten én samenwerkingspartners een brede aanpak van het kinder- en jongerenwerk mogelijk. Met woningbouwverenigingen bijvoorbeeld, werken kinder- en jongerenwerkers aan het pedagogisch klimaat van een wijk en met de jeugdzorg realiseren zij een naschoolse dagbehandelingsgroep. En met de GGZ werkt men samen voor ouders en kinderen met psychische problematieken. Met het primair en voortgezet onderwijs werken kinder- en jongerenwerkers samen in het kader van de brede school, ook in de schoolvakanties.

Heldere effectmeting en productafspraken

In steeds meer gemeenten werkt het kinder- en jongerenwerk met een goed registratiesysteem. Wijkanalyses, registratiesystemen en planmatig werken en evalueren helpen kinder- en jongerenwerkers om de resultaten van hun inspanningen aan te tonen en bij het maken van keuzes. Het maatschappelijke rendement is op deze manier lokaal uit te rekenen. Tegelijk waakt het kinder- en jongerenwerk ervoor om door te schieten in een dominant zorgdenken en 'overregistratie' met digitale effectmetingen, wat ten koste gaat van het uitvoerende werk.

Grenzen vervagen

Het werkveld is – mede onder invloed van de transities - sterk in beweging en de hulp- of ondersteuningsvraag complex. Door de vraag van het kind of de jongere centraal te stellen en het adagium 'één gezin, één plan, één regisseur' te voeren, kijkt ook het kinder- en jongerenwerk over de grenzen van de sector heen. Werkers in het kinder- en jongerenwerk werken steeds meer vaker samen met andere sectoren, met name jeugdzorg, onderwijs en arbeid. Het aantal sociaal wijkteams of frontline-teams waarin ook kinder- en jongerenwerkers participeren, neemt toe. De grenzen tussen werkvelden vervagen en steeds vaker wordt de samenwerking opgezocht met organisaties op het gebied van jeugdzorg, GGZ, welzijn, onderwijs, kinderopvang, wonen, veiligheid, sport, inkomen et cetera. Aan de andere kant neemt door de branchevervaging de concurrentie bij aanbestedingen toe.

3. VERKENNING INVOERING BEROEPSCODE

3.1. INLEIDING

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat het kinder- en jongerenwerk steeds meer een dubbele opdracht heeft om enerzijds een bijdrage aan de leefbaarheid in de wijk te leveren en zich anderzijds steeds meer te richten op individuele, kwetsbare jeugdigen. De samenleving vraagt kinder- en jongerenwerkers bij te dragen aan het oplossen van maatschappelijke problemen. Kinder- en jongerenwerkers hebben de ambitie om jongeren te begeleiden tot volwassenen die volwaardig meedoen in de samenleving. Om die ambitie waar te kunnen maken, moeten kinder- en jongerenwerkers professioneler werken binnen de eigentijdse kaders, zoals de nieuwe Jeugdwet, de Participatiewet en de Wet passend onderwijs. Lies Schilder, directeur van de NVMW benoemt de eisen waar een beroepsgroep aan moet voldoen in haar oratie “Leren dat maatschappelijk werkt“ en in de Marie Kamphuislezing 2013.

Een beroepsgroep is volgens Lies Schilder pas geprofessionaliseerd als er sprake is van:

- de aanwezigheid van een *body of knowledge and skills* (de kennis die aan het handelen van het beroep ten grondslag ligt, met de bijbehorende methodieken);
- controle op arbeidstaken;
- controle op opleiding en geaccrediteerde nascholing;
- een beroepsprofiel;
- een beroepscode;
- beroepsregistratie;
- een beroepsvereniging.

In die zin is een beroepscode een onderdeel van een proces van professionaliseren. In dit hoofdstuk verkennen we het draagvlak voor de invoering van een beroepscode voor kinder- en jongerenwerkers.

3.2. DOEL EN FUNCTIE VAN DE BEROEPSCODE.

Een beroepscode wordt meestal opgesteld door een beroepsvereniging of een branche-organisatie. De beroepscode geeft aan waar een beroepsgroep voor staat, welke waarden zij in haar beroepsuitoefening belangrijk vindt, waarop zij trots is en waarop zij aangesproken wil worden.

Belangrijke waarden zijn hierbij bijvoorbeeld: integriteit, betrokkenheid, rechtvaardigheid, een goed gevoel voor verhoudingen en relaties, respect, vertrouwen, assertiviteit en zelfbeschikking, moraliteit en reflectief vermogen.

Uit die waarden volgt een aantal gedragsregels die tezamen een beroepscode vormen, die duidelijkheid biedt voor alle betrokkenen:

- kinder- of jongerenwerker hebben een duidelijk houvast bij hun professioneel handelen en een duidelijk aangegeven ruimte om daarbinnen eigen keuzes te maken;
- onderling hebben kinder- en jongerenwerkers een gemeenschappelijk richtsnoer voor onderlinge discussie en onderlinge feedback;

- belanghebbenden zoals kinderen, jongeren én hun ouders, maar ook gemeente en partnerorganisaties weten wat zij van kinder- en jongerenwerkers mogen verwachten en waar zij hen op kunnen aanspreken.

Een goede beroepscode is meer dan een aantal gedragsregels voor een beroepsgroep. Wie lid wordt van een beroepsvereniging, onderschrijft met dit lidmaatschap dat hij of zij werkt volgens de richtlijnen van de beroepscode van die vereniging. De beroepscode biedt via het interne tuchtrecht een basis om bij klachten over het functioneren van professionals uit de betreffende beroepsgroep te toetsen en tot een uitspraak over de gegrondheid van de klachten te komen.

3.2.1. EERDERECONCEPT-BEROEPSCODE JONGERENWERK

In 2009 heeft Spectrum Gelderland in opdracht van BVjong een landelijke verkenning voor een beroepscode voor jongerenwerkers uitgevoerd. Het kinderwerk was destijds nog apart georganiseerd in de BV Kinderwerk. Tijdens een landelijk congres in Amsterdam werd de discussie over invoering van een beroepscode gestart. De reacties maakten duidelijk dat er toen nog veel onduidelijkheid was over het begrip beroepscode. Veel werkers dachten daarbij in eerste instantie aan voorschriften en protocollen en nog niet aan de steun bij dilemma's en eenduidige beeldvorming. Uit de discussies bleek tevens dat het werkveld bemoeienis van buitenaf bedreigend vond en dat men grote waarde hechtte aan de eigen afwegingen. Deze afwegingen worden weliswaar contentieus gemaakt, maar een hang naar vrijheid, een anarchistisch tintje, valt er ook in te bespeuren. Het meest voorkomende argument van de voorstanders was dat het vak jongerenwerk voor de buitenwereld te diffuus is. Dat er gewerkt moet worden aan erkenning, waardering, trots en kwaliteit. Zij zagen een beroepscode als een verdere stap van professionalisering. Tegen het einde van een workshop was een ruime overgrote meerderheid van de jongerenwerkers vóór een beroepscode en slechts 10 procent van de honderd deelnemende jongerenwerkers tegen.

Tijdens bijeenkomsten van BVjong in 2010 werd duidelijk dat het overgrote deel van het jongerenwerk nog steeds vóór het opstellen van een beroepscode was. Het belang om gedeelde uitgangspunten uit te dragen en een moreel kompas te hebben, waren de meest gehoorde argumenten vóór het ontwikkelen van de beroepscode.

Wat toen verder opviel, was de enorme diversiteit in meningen over de inhoud van die code. De door Spectrum Gelderland ontwikkelde concept-beroepscode Jongerenwerk 2011 is door gebrek aan middelen bij BVjong helaas in de kast blijven liggen.

3.3. LITERATUURONDERZOEK

3.3.1. VERGELIJKBARE BEROEPSCODES IN NEDERLAND.

In Nederland zijn verschillende beroepscode opgesteld. Zo kennen we binnen de sociale sector de Beroepscode voor de Maatschappelijk Werker, de Beroepscode voor de Jeugdzorgwerker en de Beroepscode voor de Sociaal Agogisch Werker. Deze beroepscode zijn ondergebracht bij de Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (NVMW). De maatschappelijk werkers, jeugdzorgwerkers en sociaal agogisch werkers zijn tuchtrechtelijk aanspreekbaar en toetsbaar wanneer zij lid zijn van de NVMW en/of staan ingeschreven in het Beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk Werkers/BAMw

Ook de pedagogisch medewerkers in de kinderopvang hebben in 1998 met hulp van Abvakabo FNV een beroepscode ontwikkeld en vastgesteld. Deze is in 2009 geactualiseerd. De Beroepscode Kinderopvang is een samenstel van ethische en praktische normen en beginselen dat richtlijnen geeft voor het handelen van professioneel pedagogische medewerkers. Deze beroepscode is bedoeld als middel om de kwaliteit van de beroepsuitoefening te bewaken en te vergroten. Verschil met de beroepscode voor maatschappelijk werk, jeugdzorg en sociaal agogisch werk is dat de Beroepscode Kinderopvang niet verbonden is aan het lidmaatschap van een beroepsvereniging. Nadeel daarvan is dat daardoor niet duidelijk is hoe de pedagogisch medewerkers zich tot deze beroepscode verhouden en er ook geen tuchtrecht is.

3.3.2. VERGELIJKBARE BEROEPSCODES IN ANDERE LANDEN.

De IFSW is de International Federation of Social Workers, een internationale federatie van sociaal werkers. De federatie is een samenwerkingsverband van allerlei nationale (beroeps)verenigingen. In Nederland is geen afdeling van deze organisatie. IFSW heeft een internationale beroepscode voor sociaal werkers opgesteld. Deze code verwoordt belangrijke principes waarop de sociaal werker zijn professioneel handelen moet baseren. In de eerste plaats gaat het in deze code over de rechten en de waardigheden van de mens. Sociaal werkers zouden het welzijn van mensen moeten bevorderen door:

- hun recht op zelfbeschikking te respecteren;
- hun recht op participatie te bevorderen;
- hun persoon als een geheel te behandelen;
- hun kracht te herkennen en te ontwikkelen.

In de tweede plaats gaat het over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de sociaal werker ten opzichte van zijn 'cliënten', maar ook gericht op de rest van de maatschappij door:

- negatieve discriminatie tegen te gaan;
- diversiteit te herkennen en te respecteren;
- een eerlijke verdeling van de middelen na te streven;
- onrechtvaardig in beleid en praktijk tegen te gaan;
- te werken aan een inclusieve maatschappij die geen mensen uitsluit.

De internationale IFSW-code bevat ook eisen waaraan het professionele gedrag van de sociaal werker moet voldoen. De ISFW is in zo'n 90 landen actief en veel van deze landen hebben hun beroepscode gebaseerd op de internationale beroepscode.

We hebben geen uitvoerige studie gemaakt hoeveel landen een beroepscode kinder- en jongerenwerk heeft. Wel kunnen we meerdere landen kunnen vinden die een code hebben. België heeft de code "Doe ik het wel goed?" die samen met het werkveld ontwikkeld is voor het jeugdwerk ten behoeve van maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren. Maar er zijn ook uitgebreide beroepscodes voor jeugdwerkers in Australië, Engeland, Duitsland, Ierland en Schotland. Wat daarbij opvalt, zijn de trainingen voor werkers om hen bewust te maken van de ethische consequenties van hun handelen. Dit komt vooral doordat er een sterke landelijke belangenorganisatie van jeugdwerkers is in deze landen.

Graeme Tiffany van de Federation for Detached Youth Work beschrijft dat ook in het buitenland dezelfde dilemma's als in Nederland zichtbaar zijn bij beroepsregistratie in het jeugdwerk (zie bijlage 3).

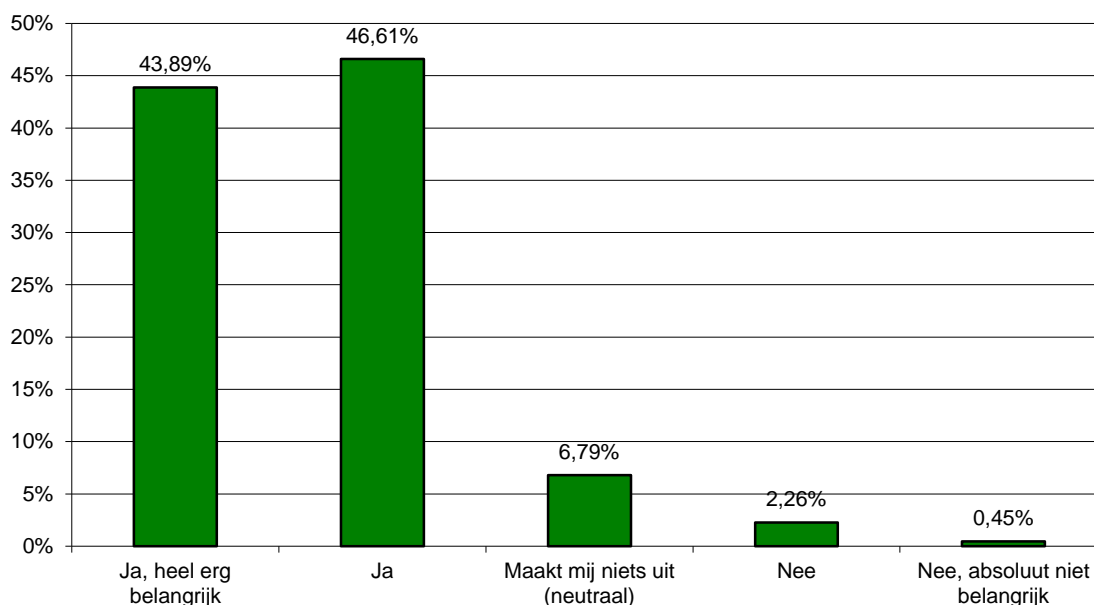
3.4. KINDER- EN JONGERENWERKERS OVER EEN BEROEPSCODE?

3.4.1. PEILING ONDER KINDER- EN JONGERENWERKERS

We hebben een peiling uitgevoerd onder de bij BVjong bekende kinder- en jongerenwerkers. In totaal hebben 226 personen de vragen uit de digitale enquête beantwoord. Dit is dus een respons van 43,6 procent. De uitkomsten hiervan zijn in bijlage 2 te lezen.

De belangrijkste uitkomst is dat 90% van de werkers het belangrijk vindt dat er een beroepscode ontwikkeld wordt (zie onderstaand figuur). Maar liefst 92 procent van de respondenten kent de betekenis van een beroepscode. Slechts 8 procent niet.

Vraag: Vind je een beroepscode voor het kinder- tiener en jongerenwerk belangrijk?



Daarbij geeft 40% geeft aan de beroepscode in het werk gemist te hebben in concrete situaties, zoals:

Situaties die verband houden met informatie delen en privacy

Bij het delen van vertrouwelijke info over een kind, jongere of gezin wordt een beroepscode gemist (12 respondenten). Genoemd worden verder situaties als omgaan met foto's bij publicaties, ongewenste intimiteiten, de veiligheid van medewerkers, gedrag of zaken die maatschappelijk zeer ongewenst zijn, zoals criminaliteit en incest. Concrete vragen waren: Wat doe je met signalen? Wanneer is er meldingsplicht?

Bij contacten met jongeren en/of hun ouders:

Ook bij de omgang met jongeren en hun ouders missen werkers een beroepscode: 'Wat vertel je wel, wat niet aan ouders?' (5 respondenten). Dit is vooral het geval bij calamiteiten en crisissituaties (5 respondenten).

In situaties met samenwerkingspartners

Vooraf bij contacten met politie en justitie willen werkers kunnen terugvallen op een beroepscode (20 keer expliciet spontaan genoemd). Voorts missen werkers een beroepscode in samenwerkingsverbanden met onderwijs,(school)maatschappelijk werk, jeugdgezondheidszorg, werk, BJJ, CJG, buurtcoaches, jongeren-netwerkoverleg, het Veiligheidshuis en sociale diensten/UWV.

In situaties om de grenzen van de functie of het vak te beschermen

Werkers geven aan dat de grenzen van het kinder- en jongerenwerk vaak niet duidelijk zijn voor beleidsmedewerkers van de gemeente of voor overheidsinstellingen zoals politie en stadstoezicht. Een beroepscode helpt bij een betere positionering van het professioneel kinder- en jongerenwerk als een vak en een specialisme in het algemeen. Daarnaast geeft het waardering, herkenning, erkenning en een formele status. Een beroepscode komt tevens goed van pas in opleidingen en bijscholingstrajecten en is handig voor potentiële of beginnende beroepsbeoefenaren.

In situaties met opdrachtgevers.

Het delen van vertrouwelijke informatie met gemeenten stelt werkers voor lastige situaties. Wat te doen met een gemeente die gegevens vraagt die je als jongerenwerker niet wilt prijsgeven? Werkers missen een beroepscode die daarover duidelijkheid biedt. Ook in de profilering naar andere opdrachtgevers en andere instanties missen werkers een beroepscode.

In situaties in de eigen organisatie

Ook in de eigen organisatie kan een beroepscode een belangrijk instrument zijn, dat regelmatig wordt gemist. Ook daar spelen privacy-kwesties een rol. Een beroepscode kan helpen bij het opstellen van een privacy reglement en veiligheidsbeleid voor organisaties.

Situaties die zich voordoen bij samenwerkingspartners rond een duidelijke positionering en profilering, spelen ook in de eigen organisatie: een beroepscode kan helpen bij een duidelijker positie van het kinder- en jongerenwerk in de eigen organisatie.

Daarnaast noemen werkers dat in contacten met leidinggevend en managers een beroepscode gemist wordt.

De persoonlijke visie en ervaring van een jongerenwerker is belangrijk bij de beroepsuitoefening. Deze verschilt per werker. Een beroepscode kan dan handvatten bieden, ook bij het inwerken van nieuwe collega's.

3.4.2. CONSULTATIE KINDER- EN JONGERENWERKERS

Met bijna honderd kinder- en jongerenwerkers zijn verdiepende gesprekken gevoerd voor deze verkenning. Tijdens de conferentie ter gelegenheid van het tienjarig bestaan van BVjong in Rotterdam, tijdens teamdag van Stichting Jeugd- en Jongeren Midden Holland hadden we een groepsessie. Ook tijdens de Terugkomdag Zomerschool Oranjefonds in Doorn en bij een bijeenkomst met kinderwerkers bij Stichting Libertas Leiden gaven werkers hun meningen. We spraken in kleinere kring met werkers bij Trajekt in Maastricht, Menswel in Echt, Netwerk in Hoorn en Jongerenwerk Barkema & De Haan in Baflo. En we organiseerden een expertmeeting met werkers en hebben met het bestuur BVjong een werksessie gehouden. Tijdens de Noordelijke dag voor het jongerenwerk op 22 januari in Groningen en de ALV van de BVjong op 24 januari 2014 zullen werkers verder discussiëren over de beroepscode en beroepsregistratie.

De belangrijkste indruk van de verschillende bijeenkomsten was de grote bevoegenheid die de deelnemende kinder- en jongerenwerkers uitstraalden. De indruk dat hun werk er echt toe doet, spatte er vanaf. Maar ook de zorg dat de profilering van het werk en erkenning door gemeenten én partnerinstelling verbetering behoeft.

Opvallend was dat meer dan 80 procent van de werkers die we gesproken hebben een voorstander van de invoering van een landelijke beroepscode was. De grootste zorgpunten waren het ontstaan van bureaucratie en inperking van professionele ruimte. Daarnaast waren er suggesties voor de invulling van de beroepscode. Uitgesproken tegenstanders van de invoering van een beroepscode zijn we niet tegengekomen. Zowel uit de gesprekken als uit de schriftelijke vragenlijst blijkt dus dat de invoering van een landelijke beroepscode door een overweldigende meerderheid wordt toegejuicht.

De belangrijkste onderwerpen die tijdens de gesprekken over de invoering van een landelijke beroepscode die besproken zijn, zijn hieronder beknopt weergegeven.

Erkenning van het vak door een beroepscode

'Een beroepscode geeft je identiteit en kracht aan jou als werker,' zei een werker tijdens de jubileumconferentie van BVjong. Het geeft de sector een stem. Volgens deze en ook andere werkers geeft een beroepscode aan wat het kinder- en jongerenwerk is. Dat is volgens velen nu niet altijd duidelijk, ook al omdat het in verschillende gemeente én in verschillende instellingen weer net iets anders wordt uitgevoerd.

Beroepscode neemt werker in bescherming

Het is belangrijk om de integriteit van de werkers in de beroepscode centraal te stellen. Dat geeft werkers houvast bij hun werk. Een beroepscode geeft duidelijkheid over wanneer werkers wel of niet

informatie moeten delen met andere instellingen. Belangrijk is dat er meer wordt vastgelegd dan alleen een beroepscode, is de opvatting die we meerdere keren hoorden.

Onderdeel van kwaliteitsdenken

'Risico bij invoering van de beroepscode is dat je zou kunnen denken dat je het daarmee als beroepsgroep of organisatie klaar bent,' zei een werker in Maastricht. 'Het moet onderdeel zijn van kwaliteitsdenken als sector.' Dat kwaliteitsdenken is volgens deze werker erg belangrijk. Alleen al de discussie over de beroepscode, over ethische vragen in je werk is volgens vele werkers belangrijk. Het is altijd moeilijk om landelijk te bepalen wat je lokaal wel of niet moet doen, dat kun je niet dichtregelen. 'Ik dacht duidelijkheid te krijgen met een beroepscode, maar dat krijg je niet, je moet altijd blijven interpreteren,' aldus een werker in Maastricht. 'Maar achteraf ben ik daar ook gelukkig mee. Nu is het niet dichtgeregeld. Lees het vooral als een hulpmiddel dat je als werker bewust en dus beter maakt.'

Kern van het vak scherper stellen.

'Staat er ook iets in de beroepscode over jongerenparticipatie. Belangrijk uitgangspunt voor ons vak is dat jongeren een stem krijgen,' zei een jongerenwerker uit Groningen. 'Nu is het soms te veel gericht op wat de gemeente wil, maar het is vooral ook van belang wat de jongeren willen, dat ze gehoord worden.' Het kinder- en jongerenwerk is expert voor de leefwereld volgens een andere werker. En de kracht van het werk ligt vooral in de koppeling tussen de leefwereld van de jongere en het systeemwereld van overheid en instellingen. 'Kinder- en jongerenwerkers hebben in het krachtenveld te maken met verschillende actoren, die allemaal iets willen van ons,' zegt deze werker. 'De jongere wil gewoon met rust gelaten worden of in een andere situatie meedoen. En de samenleving, oftewel de verschillende instellingen zoals jeugdzorg, school, politie en gemeente, willen allemaal iets anders. In dat spel moet je als werker goed je positie in kunnen nemen.'

Ruime en geen bureaucratie

Veel werkers geven aan dat het kinder- en jongerenwerk een vak is dat pas echt kan functioneren als het niet te veel afgebakend is, als het ruimte heeft om flexibel in te kunnen spelen op de wensen en noden van de jeugd. In het werk past het niet echt om te werken met vaste protocollen en regels die ook nog eens bureaucratisch werken. Een beroepscode moet dit dus ook niet in de hand werken.

Grenzen van het vak, hulpverleners of coachen.

In de concept beroepscode stond nog: 'een jongerenwerker kent de grenzen van zijn vak en daarbij doet hij niet aan hulpverlening'. Discussie gaat hier om de term 'hulpverleners'. Wat is dit exact? Misschien kan men bij de individuele jongerencoach of ambulante jongerenwerker liever spreken van 'hulpverlenend coachen' om onderscheid te maken met de hulpverleners die behandelen. Maar je kunt ook gewoon erkennen dat vanuit bepaalde typen jongerenwerk aan hulpverlening wordt gedaan. En dat we bewust moeten zijn dat er een grijs gebied is tussen jeugdhulp en jongerenwerk, waarbij niet duidelijk is waar de grenzen liggen. Waar de werkwijze van het jongerenwerk minder geprotocolleerd is, meer gericht op holistische positieve benadering en minder op de problemen alleen, meer outreachend, veldwerk gericht op straat. En met duidelijke verbinding met andere hulpverlening om de grenzen te bewaken en overdracht waar mogelijk te bewerkstelligen. Helpen, ondersteunen, begeleiden en coachen met als doel ontwikkelen tot volwaardige volwassene.

Verschil competentieprofiel en beroepscode

In veel welzijnsorganisaties wordt gewerkt met competentieprofielen waaraan werkers -afhankelijk van hun functie - moeten voldoen. Wat is de verhouding van een dergelijk organisatie-instrument met de beroepscode? Wat regel je in welk instrument? Wat is van de verantwoordelijkheid van de organisatie, wat van de beroepsgroep?

Ambitie een bindende beroepscode

De ambitie moet zijn dat de beroepscode bindend moet zijn voor alle werkers, dat zou kunnen door bijvoorbeeld BVjong of via de werkgevers. Bijvoorbeeld dat iedere werker het moet ondertekenen. En dan niet alleen degene die lid is van de beroepsvereniging BVjong, maar alle kinder- en jongerenwerkers die professioneel actief zijn.

3.5. CONSULTATIE PARTNER-ORGANISATIES EN EXPERTS

3.5.1. CONSULTATIE PARTNER-ORGANISATIES

We hebben met vier landelijke organisaties gesproken over de invoering van een beroepscode: de NVMW, de kennisinstututen MOVISIE en NJI en de MOgroep.

Nederlandse Vereniging van Maatschappelijke Werkers (NVMW)

De NVMW werkt aan professionalisering van het maatschappelijk werkers, sociale agogen en jeugdzorgwerkers, met een eigen beroepsprofiel, een beroepscode, en –tuchtrecht. De maatschappelijk werkers hebben sinds 1962 een beroepscode, de sociaal agogen – voorheen Phorza – sinds 2010, de jeugdzorgwerkers sinds 2012. De sociaal agogen en jeugdzorgwerkers hebben sinds 2013 ook tuchtrecht. Voor een sterke beroepsvereniging is een adequate infrastructuur een belangrijke voorwaarde. De NVMW heeft ervaren stafmedewerkers in de helpdesk, een eigen vakblad en organiseert jaarlijkse studiedagen. De vereniging heeft ruim 4000 aangesloten professionals, namelijk voor maatschappelijk werkers, jeugdzorgwerkers én sociaal-agogische werkers (dit zijn vooral sph-ers). De NVMW staat open voor verdere gesprekken met BVjong en andere beroepsverenigingen om verdere samenwerking te onderzoeken. Er wordt bijvoorbeeld gedacht aan samenwerking in federatief verband binnen de NVMW.

Nederlandse Jeugdinstituut en MOVISIE

Het Nederlands Jeugdinstituut NJI en MOVISIE juichen de verdere professionalisering van de sector, te beginnen met een beroepscode toe teneinde de positie voor kinder- en jongerenwerkers te versterken zodat ze beter beslagen ten ijs te kunnen treden in het krachtenveld van burgers, instellingen, opdrachtgevers en aanpalende beroepen.

MOVISIE, kennisinstituut op terrein van welzijn en sociale vraagstukken, merkt wel op dat er een verschil is binnen de verschillende beroepssectoren in het sociale domein. Beroepen die een hoog niveau van professionalisering kennen – artsen bijvoorbeeld – gebruiken hun status vaak om het beroep af te schermen, zodat zij hun eigen spelregels kunnen bepalen. Dit wordt gesloten professionalisering genoemd, waarbij er sprake grote discretionaire ruimte.

In de (jeugd)welzijnssector is volgens MOVISIE eerder sprake van open professionalisering, waarbij beroepskrachten weinig middelen hebben om zich te beschermen tegen de eisen van burgers en instellingen. Evelien Tonkens spreekt in dit verband over 'de spagaat van de sociale professional'.

Het landschap van instellingen en institutionele verbanden zal de komende jaren door de drie transities flink op de schop gaan. In die context biedt een beroepscode volgens MOVISIE duidelijkheid voor de sector, opdrachtgevers en partnerorganisaties en krijgen beroepskrachten de mogelijkheid om hun eigen autonomie te waarborgen.

MOgroep

Als ondernemersorganisatie voor de branche Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening ondersteunt de MOgroep de ontwikkeling van een aparte beroepscode voor het kinder- en jongerenwerk. Het is volgens de MOgroep goed een aantal (gedragen) morele en ethische uitgangspunten voor het handelen van deze werkers vast te stellen en vast te leggen. Andries Baart pleitte op het Welzijnsdebat 2013 volgens de MOgroep ook voor een groter accent op het moreel handelen door professionals. Werkers moeten niet alleen methodisch denken, maar ook morele afwegingen maken. Een beroepscode kan hierin ondersteund werken. De MOgroep pleit er wel voor om goed te kijken naar generieke elementen voor alle sociaal werkers en aanvullende specifieke elementen voor specifieke beroepsgroepen als maatschappelijk werkers, kinderwerkers en jongerenwerkers. De MOgroep vindt het ontwikkelen van een beroepscode voor het kinder- en jongerenwerk dus een goede zaak, maar vindt het wel van belang dat deze beroepscode zo opgesteld wordt dat deze gemakkelijk verbreed kan worden naar de andere delen van het sociaal werk.

3.5.2. CONSULTATIE EXPERTS

Daarnaast hebben we enkele onafhankelijke experts met kennis van het kinder- en jongerenwerk om advies gevraagd.

Judith Metz, lector Jongerenwerk in de Stad aan de Hogeschool van Amsterdam

Als lector Jongerenwerk spreekt Judith Metz zich niet uit over het kinderwerk, maar beperkt zij zich tot het jongerenwerk. Zij is een uitgesproken voorstander van een beroepscode jongerenwerk, en wel om twee redenen. Ten eerste omdat een beroepscode volgens haar een belangrijk kwaliteitsinstrument is voor de professionaliteit van het beroep. Een beroepscode vraagt immers om helderheid over de taakopvatting van het beroep. Ook omvat een beroepscode een visie op de eigen professionaliteit van het jongerenwerk, vastgelegde kwalificaties van de jongerenwerker en richtlijnen voor beroepsgebonden bij- en nascholing. Tenslotte maakt een code tuchtrecht mogelijk, wat een minimale vorm is van kwaliteitsborging.

Juist omdat het jongerenwerk geen eigen opleidingen kent, biedt een beroepscode de mogelijkheid om de inhoud en kwaliteit van het vak te borgen en over te dragen.

De tweede reden waarom Judith Metz een voorstander is van de beroepscode, is omdat die de mogelijkheid biedt om het jongerenwerk stevig te positioneren in de sociale infrastructuur. Helderheid over de taakopvatting en professionaliteit van het jongerenwerk maakt het mogelijk om zichtbaar te maken welke positie het jongerenwerk heeft ten opzichte van partners als onderwijs, ouders, informele netwerken, jeugdzorg en politie en wat haar specifieke bijdrage is aan de zorg voor en begeleiding van de jeugd.

Als organisatievorm biedt de beroepscode het jongerenwerk een landelijk aanspreekpunt voor overleg over de aanpak van zaken als seksueel geweld en kindermishandeling of het delen van informatie binnen de verschillende ketens. Zodra samenwerkingsafspraken zijn gemaakt en

opgenomen in de beroepscode, biedt deze code jongerenwerkers handvatten voor wat te doen in complexe situaties. Bij verschil van inzicht biedt de beroepscode jongerenwerkers rugdekking.

Rinske Evers, adviseur bij SpectrumElan in Velp Gelderland en opsteller van de concept-beroepscode 2011

Nadat duidelijk werd dat het in de beroepscode niet zozeer gaat om het opstellen van concrete regels en gedragsvoorschriften, maar dat de essentie is dat de jeugdwelzijnswerker bewust verantwoord handelt, was de ruime meerderheid van de jongerenwerkers voor een beroepscode. De grootste uitdaging is nu volgens Rinske Evers het opstellen van een gedragen inhoud van die code: niet te algemeen, maar ook niet te specifiek. Volgens haar is een beroepscode zinvol als die de uitkomst is van een proces van binnenuit en door de hele organisatie (bottom-up-up) wordt vormgegeven. De invulling moet aansluiten bij de belevingswereld van kinderwerkers, tienerwerkers en jongerenwerkers. Er moet volgens Rinske Evers sprake zijn van een continu proces, waarvoor de verantwoordelijkheid zowel bij de werknemers als bij het management ligt. Het proces moet goed vorm krijgen in de routines van de arbeidsorganisatie. Niet alleen het ontwikkelen en het invoeren van de beroepscode is van belang, maar vooral de implementatie en de borging. Het waarborgen van professioneel handelen vereist een doorlopende dialoog over professioneel handelen.

Hans van Ewijk ziet het belang van een beroepscode in combinatie met een eigen beroepsstandaard en professionaliseringstraject voor het jeugdwerk, aansluitend op die van het bredere sociaal werk (zie verder 4.5.2).

4.1. INLEIDING

In het vorige hoofdstuk hebben we het belang van invoering van een beroepscode verkend. In dit hoofdstuk verkennen we een ander aspect van professionalisering, namelijk de beroepsregistratie. Wat het belang hiervoor kan zijn, zien we op de website www.professionaliseringjeugdzorg.nl, waar onder het mom van 'Laat zien wat je waard bent' zeven redenen voor professionals in de jeugdzorg staan om zich te registreren:

1 Herkenbaar kwaliteitskeurmerk: Hiermee laat je aan cliënten zien dat je goed opgeleid bent en op de hoogte bent van de laatste ontwikkelingen in je vak.

2 Zichtbaar vakbekwaam: Je laat aan je werkgever zien over welk niveau van vakbekwaamheid je beschikt en daarmee dat je een professional bent.

3 Meer educatiemogelijkheden: Doordat werkgevers de beroepsregistratie ondersteunen, krijg je meer mogelijkheden om je competenties te ontwikkelen en bij te houden.

4 Meer houvast door beroepscode: Je verbindt je aan de beroepsethische normen die bij je beroep horen en beschreven staan in de beroepscode van de diverse beroepsgroepen.

5 Meer bescherming door tuchtrecht: Een instrument om de normen voor professioneel handelen aan te scherpen, te leren van fouten en zo nodig te corrigeren.

6 Meer ruimte om je vak uit te oefenen: Doordat je laat zien dat je een professional bent, voor wie de eigen verantwoordelijkheid het uitgangspunt is, krijg je meer ruimte om je vak uit te oefenen.

7 Meer erkenning: Doordat je je vakbekwaamheid kan aantonen krijg je meer erkenning en kun je trots zijn op je vak.

Een beroepsregistratie is een kwaliteitsregistratie, waarbij de ingeschrevenen niet alleen laten zien dat ze een bepaald vak uitoefenen, de beroepscode hanteren, maar ook dat zij het beroep serieus nemen, vakbekwaam zijn en op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen op het vakgebied. Bij

beroepsregistratie hoort ook de verplichting de eigen deskundigheidsbevordering up-to-date te houden.

Uit de bovengenoemde zeven redenen kunnen we concluderen dat beroepsregistratie een instrument voor professionalisering voor elk sociaal beroep kan zijn, dus ook voor het kinder- en jongerenwerk. De invoering van de Jeugdwet en de turbulente ontwikkelingen binnen het sociaal werk, met name als gevolg van de transities, zijn extra aanleiding om tot beroepsregistratie voor kinder- en jongerenwerkers over te gaan.

4.2. BEROEPSREGISTRATIE IN DE JEUGDWET

Er zijn veel landelijke ontwikkelingen rond professionalisering in het kader van de nieuwe Jeugdwet en de transformatie van het jeugdstelsel. Zo is de regering als systeemverantwoordelijke voorstander van beroepsregistratie en kwaliteitsbevordering van jeugdhulpprofessionals.

In de nieuwe Jeugdwet is daarom opgenomen dat om de kwaliteit van de jeugdhulp en de uitvoering van kinderbeschermingsmaatregelen en jeugdreclassering te borgen, de regering de professionalisering in het brede jeugdhulpdomein wil stimuleren door meer beroepen onder registratie en tuchtrecht te brengen. Daarom wordt in een onderliggende AMvB ten aanzien van jeugdhulpaanbieders en de gecertificeerde instellingen die een kinderbeschermingsmaatregel of jeugdreclassering uitvoeren, bepaald dat de norm van de verantwoorde werktoedeling toegepast moet worden. Op basis van het principe “pas toe of leg uit” dienen instellingen werk toe te delen aan in het Kwaliteitsregister Jeugd geregistreerde jeugdprofessionals, tenzij zij kunnen verantwoorden dat toedeling van het werk aan niet geregistreerde jeugdprofessionals de kwaliteit niet nadelig beïnvloedt of indien het zelfs noodzakelijk is voor de kwaliteit van de hulpverlening. De norm van verantwoorde werktoedeling wordt geoperationaliseerd in een kwaliteitskader dat nog in ontwikkeling is.

In de beeldvorming wordt de norm van verantwoorde werktoedeling beschouwd als een impliciete eis van registratie, terwijl juridisch de zogenoemde 'tenzij-bepaling' voldoende ruimte geeft om af te wijken. Dan kan er toe leiden dat gemeenten de keuze maken om op *safe* te spelen en kiezen voor gecertificeerde instellingen met geregistreerde professionals. Hierdoor zou een ongelijk speelveld kunnen ontstaan.

Uit het rapport “Professionalisering in het nieuwe jeugdstelsel” van bureau AEF blijkt echter dat circa 60 procent van de professionals die jeugdhulpwerkzaamheden verrichten die onder de nieuwe Jeugdwet vallen, (nog) niet voldoen aan de registratie-eisen en daardoor onder de tenzij-bepaling vallen. Daarnaast krijgen gemeenten te maken met meer nieuwe verantwoordelijkheden in het sociale domein dan alleen het domein jeugd.

Daarom heeft het ministerie besloten dat er vóór eind 2014 – met betrokkenheid de branches Jeugdzorg, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, de Vereniging Gehandicaptten Nederland, GGZ, GGD en met de VGN - een integraal kwaliteitskader voor de Jeugdwet wordt ontwikkeld. Dit zal het in ieder geval handvatten moeten bieden bij het beantwoorden van de vraag wanneer wel en niet verantwoord werk aan andere dan geregistreerde professionals kan of moet worden toegedeeld.

4.2.1. WEL OF NIET VERPLICHTE BEROEPSREGISTRATIE

In het rapport “Professionalisering in de jeugdsector” wordt geconcludeerd dat er hard wordt gewerkt aan professionalisering, maar dat iedere branche en beroepsgroep eigen eisen kent. De wijze waarop invulling is gegeven aan professionalisering en de instrumenten die daarbij zijn ingezet, vormen een breed spectrum. Dit spectrum loopt uiteen van een relatief informele variant, bestaande uit competentieprofielen, tot aan een systeem van beroepsregistratie.

In het rapport worden drie vormen van professionalisering door registratie genoemd, die hieronder worden toegelicht.

a. *Waarom kiezen bepaalde branches voor verplichte registratie?*

Beroepsregistratie is verplicht voor jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers. In deze branches is voor verplichte registratie gekozen, omdat dit duidelijkheid biedt over de vakbekwaamheid waarover een professional beschikt en omdat beroepsbeoefenaren zich met de registratie ook binden aan beroepsethische normen. Dit biedt enerzijds houvast voor de professionals bij de uitoefening van hun werk. Anderzijds kan de professional ook op zijn handelen worden aangesproken als daarover een klacht komt via het tuchtrecht. Nadat eerdere campagnes in de jeugdzorg om professionals vrijwillig te bewegen tot lidmaatschap van een beroepsvereniging dan wel registratie in een beroepsregister niet het gewenste effect hadden, werd een systeem van verplichte registratie en tuchtrecht met wettelijke verankering voorgesteld. Deze plicht tot registratie gaat per januari 2014 in.

b. *Waarom kiezen andere branches voor vrijwillige kwaliteitsregistratie?*

Registerleraar.nl is een register van, voor en door leraren in het primair, voortgezet, speciaal en middelbaar beroepsonderwijs. Onder professionele ontwikkeling verstaat het register de activiteiten die je doelbewust en doelgericht onderneemt om je bekwaamheid als leraar op peil te houden en verder te ontwikkelen.

In de Wet BIO (wet op de beroepen in het onderwijs) staat dat een leraar moet voldoen aan bepaalde bevoegdheidseisen en dat de werkgever de professionele ontwikkeling van het onderwijspersoneel moet waarborgen. Dat betekent dat ook de school ervoor moet zorgen dat een leraar mogelijkheden en middelen heeft voor zijn professionele ontwikkeling. Die middelen maken deel uit van de bekostiging van scholen (zie sector CAO's). Daarnaast zijn er andere mogelijkheden, zoals de lerarenbeurs. De registratie voor leraren is niet verplicht, omdat de registratie voorlopig nog niet is verankerd is in de Wet BIO.

c. *De MO-groep kiest voor de sector welzijn niet voor registratie, en heeft voor de sector maatschappelijke dienstverlening al wel een vrijwillig kwaliteitsregister!*

Binnen de branche welzijn heeft men bewust niet gekozen voor een systeem van verplichte beroepsregistratie. Ook de gehandicaptenzorg heeft volgens de MOgroep bewust niet gekozen voor registratie. Het uitgangspunt is sturen op vertrouwen. Beroepsregistratie geeft – zo is de gedachte – geen garantie voor kwaliteit. De inzet van administratieve en ‘zware’ instrumenten – zoals verplichte beroepsregistratie - toetst volgens de welzijnsbranche het verkeerde: niet of organisaties de goede dingen doen, maar of ze ‘gedekt’ zijn. De ontwikkeling van tien kerncompetenties (in kader

actieprogramma professionalisering) past volgens MOgroep veel beter bij een moderne integrale visie binnen het brede sociale domein. De kerncompetenties zijn mede ontwikkeld om de beroepsidentiteit en het zelfbewustzijn te versterken.

Binnen de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening is de achterban van de NVMW -de maatschappelijk werkers, sociaal agogen en jeugdzorgwerkers - momenteel de enige beroepsgroep die wel een registratiesystematiek, tuchtrecht en een beroepscode kennen. Wanneer een professional aan de door het BAMw gestelde criteria voldoet, beschikt hij volgens het BAMw in beginsel over voldoende competenties om het vak kwalitatief verantwoord uit te oefenen. Samen met een goed georganiseerde hulpverlening – met onder meer duidelijke informatievoorziening en voldoende personeel - en goede materiële voorzieningen, waarborgt een register dat professionals aan de verwachtingen van cliënten kunnen voldoen, zo is de gedachte.

4.3. BEROEPSONTWIKKELING KINDER- EN JONGERENWERK BINNEN HET SOCIALE DOMEIN.

Binnen het sociale domein is het FCB als arbeidsmarktfonds een organisatie voor arbeidsmarktvaartstukken in de branches kinderopvang, jeugdzorg en welzijn en maatschappelijke dienstverlening. FCB stimuleert en ondersteunt werkgevers en werknemers bij de ontwikkeling van het werk in deze branches, onder andere via stimuleringsregelingen, ondersteuning van innovatieve projecten, trainingen, workshops en andere collectief ontwikkelde instrumenten. Dit aanbod is samengesteld voor en door werkgevers en werknemers in de drie branches. FCB wordt bestuurd door de werkgevers- en werknemersorganisaties Jeugdzorg Nederland, MOgroep, Brancheorganisatie Kinderopvang, Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak.

Door de transitie van de jeugdzorg wordt de jeugdhulp vanaf 2015 de taak van de gemeenten. De decentralisatie van het welzijnswerk vond al in de jaren tachtig van de vorige eeuw plaats. Door de grote bezuinigingen op het werk die daarop volgden, is destijds een groot aantal beroepskrachten op hbo-niveau vervangen door werkers op mbo-niveau of zelfs zonder opleiding.

Ondersteuningsinstellingen die direct de belangen van het werk behartigden en de deskundigheidsbevordering van werkers ontwikkelden, zijn opgegaan in kennisinstututen die ver afstaan van de uitvoerende praktijk. De kwaliteit van de beroepsontwikkeling is hiermee erg afhankelijk geworden van de lokale situatie én het beleid van de lokale organisatie.

De ontwikkelingen in Engeland zijn interessant voor de Nederlandse situatie. In het artikel “Jongerenwerker moet voldoen aan steeds hogere eisen” (NJI 2009) beschrijft de directeur van de Engelse National Youth Agency (NYA) het jongerenwerk in Engeland. De Engelse overheid heeft volgens haareen duidelijke visie op het jongerenwerk en stelt harde resultaatverplichtingen aan de gemeenten. In elk kiesdistrict moet een jongerencentrum zijn met een voor iedereen toegankelijk en breed gepubliceerd aanbod. Jongerenwerkers zijn verplicht om in multidisciplinaire teams samen te werken met onderwijs, criminaliteitspreventie, gezondheidszorg en preventie van uiteenlopende vormen van sociale problematiek. Kinder- en jongerenwerkers zijn in Engeland ook aanzienlijk beter georganiseerd dan in Nederland. Er is een beroepsvereniging en een vastgesteld curriculum voor het vak van de jongerenwerker, ondersteund door een aantal hulpmiddelen, maar zonder een voorgeschreven methodiek. Er is een nationaal erkende kwaliteitsstandaard, een landelijke inspectie en een systeem van collegiale toetsing. Dat alles is onder andere mogelijk doordat het jongerenwerk een eigen kennisinstituut heeft, de NYA. Helaas constateren we dat het overheidsbeleid ook in Engeland na 2010 vanuit de ‘Big societygedachte’ vanaf 2010 heeft geleid tot grote bezuinigingen op het werk.

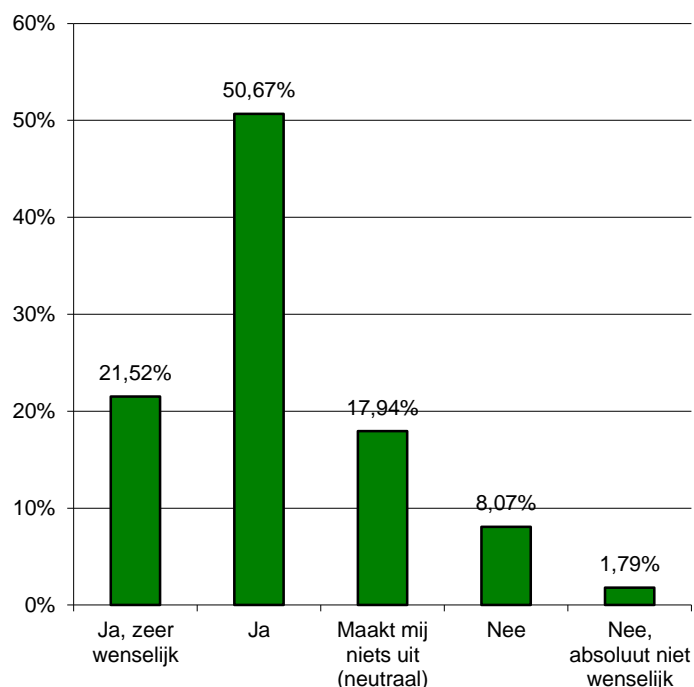
4.4. KINDER- EN JONGERENWERKERS OVER BEROEPSREGISTRATIE

4.4.1. PEILING ONDER KINDER- EN JONGERENWERKERS

In de schriftelijke vragenlijst hebben we de kinder- en jongerenwerkers ook gevraagd naar de wenselijkheid van beroepsregistratie voor hun vak (zie ook bijlage 2). De belangrijkste uitkomsten zijn:

- 39,2 procent is bekend met de betekenis van beroepsregistratie, 36,5 procent is er enigszins en 24,3 procent is er niet mee bekend;
- 72 procent van de werkers vindt de invoering van een vorm van beroepsregistratie voor het kinder- en jongerenwerk belangrijk, en 10 procent vindt dit niet wenselijk (zie onderstaand tabel);

Vraag: Vind jij een landelijke beroepsregistraties voor kinder- en jongerenwerk wenselijk?



Daarbij heeft 36 procent van de deelnemers aandachtspunten voor de verkenning ingevuld in de vorm van adviezen en opmerkingen van diverse aard, zoals:

- o voorkom dat Beroepsregistratie doorslaat en te bureaucratisch wordt, kosten met zich meebrengt (8 respondenten);
- o een beroepscode moet de vrijheid van handelen die hoort bij dit vak niet beperken (2 respondenten);
- o een positieve ontwikkeling, goed voor het vak (2 respondenten);
- o houdt rekening met instroom van (goede) werkers zonder afgeronde opleiding, vanuit doelgroep (8 respondenten);
- o een en ander moet zich verhouden met andere systemen, zoals VOG's, de meldcode Kindermishandeling en de organisatie-kwaliteitssystemen (6 respondenten).

4.4.2. CONSULTATIE KINDER- EN JONGERENWERKERS

We hebben tijdens de verschillende consultatiegesprekken met werkers in het kinder- en jongerenwerk uitgebreid gesproken over de mogelijkheid van al dan niet verplichte beroepsregistratie. De meeste werkers waren voorstander van een vorm van beroepsregistratie, maar men maakte zich ook zorgen over bureaucratische rompslomp en kosten. Hieronder de belangrijkste opmerkingen op een rij.

Registratie moet wel kwaliteit verhogend werken

‘Registratie zorgt dat de kwaliteit wordt verhoogd en op peil wordt gehouden. Bij verplichte registratie is de intrinsieke motivatie van belang. Het werkt niet als een werker zegt dat hij een training “moet” volgen. Van belang is ook dat werkers de competenties ontwikkelen die ze nodig hebben in hun werk. Er is een soort basis-methodische opleiding nodig die de werkers scherp houdt. Vraag is wel hoe moet je die opleiding moet inrichten. Maatwerk per individu is immers van belang, naast basismethodiek en basisvaardigheden. Het zou vanzelfsprekend moeten zijn dat professionele kinder- en jongerenwerkers zich blijven scholen, zich blijven verdiepen in hun vak.’

De post deskundigheid is soms sluitpost binnen de organisatie

‘Welzijnsorganisaties hebben het op dit moment veel moeite om te overleven door gemeentelijke bezuinigingen, de vermarkting van het werk met offertetrajecten en het voldoen aan veranderende eisen door de drie transitie. Organisaties zien daarbij het belang om te investeren in HKZ of ISO kwaliteitssystemen om als organisatie te kunnen blijven overleven. De scholing van individuele werkers lijkt soms een sluitpost.’

Verschillende typen werkers met verschillende eisen en opleidingen

‘Het is van belang om goed te kijken naar de eisen van die het kinder- en jongerenwerk worden gesteld. Bijvoorbeeld door mbo-ers in een leertraject te zetten en begeleiden. Een goed scholingsplan én competentie management zijn van groot belang voor een organisatie. Binnen het sociaal werk en met name binnen het kinder- en jongerenwerk zie je verschillende typen werkers met verschillende opleidingsniveaus. Er zijn zowel hbo-opgeleide als mbo-opgeleide professionals, terwijl er ook zij-instromers vanuit de praktijk komen zonder de juiste opleiding. Zo spraken we iemand van een organisatie die goede ervaringen heeft met een NS-conducteur die het jongerenwerk in ging: hij wist door zijn werk veel van de leefwereld van de jongeren. Daar moet je in de uitwerking rekening mee houden.’

Registratie geen doel op zich.

‘Registratie is geen doel, maar een instrument: de professional wordt zelf weer medeverantwoordelijk voor zijn opleiding en kwaliteit. Einddoel: het mag niet vrijblijvend, maar daarvoor zijn nog wel enkele stappen te maken, bijvoorbeeld met de MOgroep en dus de brede sector sociaal werk.’

Belangrijk voor erkenning van ons werk

‘Belangrijk argument voor invoering van beroepsregistratie is dat het de status van het vak verbetert. Taak van de werkers is om kinderen en jongeren te begeleiden tot volwassenheid. Dat doe je op deze manier ook met het vak. Het vak moet weer in zijn kracht gezet worden. Registratie geeft meer aanzien aan het vak. We zouden minstens op een gelijkwaardige manier moeten samenwerken met de zorgsector en met de veiligheidssector.’

Slechte kwaliteit werkers brengt vak in diskrediet

‘Nu kan iedereen zomaar kinder- of jongerenwerker worden. Er mogen best kwaliteitseisen aan ons vak gesteld worden. Soms kom je op een studiedag in het land waarbij je je schaamt voor het niveau van de werkers. Als jouw organisatie duidelijk werkt aan kwaliteitsverbetering van individuele werkers, heb je last van andere werkers die nog op een erg basaal niveau denken. Dat beschaamt het aanzien van ons vak. Maar nu gaat het goede beleid van de ene organisatie te niet door slecht beleid van de andere. Op deze manier redden we het niet, we moeten meer werken als beroepsgroep aan kwaliteitsverbetering van het vak.’

Als je het niet verplicht, werkt het niet.

‘Als je de beroepsregistratie niet verplicht stelt, dan stelt het niets voor én kan iedereen zijn eigen normen vasthouden. Op dit moment heb je werkers die het vak naar beneden trekken. Het is nu een beetje wildgroei. Door zo’n verplichte registratie creëer je kaders, niet alleen voor de organisatie maar ook voor de individuele werkers.’

Zorg om de kosten en bureaucratie.

‘Een grote zorg – zeker in deze tijd van bezuinigingen – zijn de kosten van de registratie. Het moet wel te dragen zijn voor de organisaties. Bij een organisatie schatten ze het huidig scholingsbudget op één tot anderhalf procent van het personeelsbudget. Daaruit zou de registratie gefinancierd moeten worden. Een andere zorg is het bureaucratische gedoe van registratie, accreditatiepunten et cetera. Dit moet zo min mogelijk zijn, omdat het anders niet gaat werken voor onze sector. Wat betreft de scholingseisen zou vooral gekeken moeten worden naar maatwerk en - zoals een organisatie aangaf - naar goed samen werken met andere instellingen en opleidingen in de regio.’

4.5. CONSULTATIE PARTNER-ORGANISATIES EN EXPERTS.

4.5.1. CONSULTATIE PARTNER-ORGANISATIES

We hebben de NVMW, MOgroep, Abvakabo FNV, het Nederlands Jeugdinstituut en MOVISIE ook gevraagd hoe zij denken over al dan niet verplichte beroepsregistratie voor het kinder- en jongerenwerk. Daarnaast hebben we onafhankelijke experts om hun mening gevraagd, namelijk Judith Metz, Hans van Ewijk en Rinske Evers.

Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werk (NVMW).

Het NVMW is groot voorstander van beroepsregistratie van haar werkers en beveelt dit kwaliteitsinstrument eveneens aan voor het sociaal werk en dus ook het kinder- en jongerenwerk. NVMW werkt in het kwaliteitsregister jeugd samen met Nederlandse vereniging van orthopedagogen en onderwijskundigen (NVO) en het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). Het kwaliteitsregister is ondergebracht bij BAMw (Beroepsregister Agogisch en Maatschappelijk werk). Dit is een zelfstandige organisatie, dus losgekoppeld van de beroepsverenigingen, maar met een goede link met de NVMW. Er zijn drie verschillende kwaliteitskamers bij BAMw, namelijk voor jeugdzorgwerkers, maatschappelijk werkers en sociaal agogisch werkers. De beroepsverenigingen geven een bindend advies aan BAMw. De accreditatie-eisen met betrekking tot opleidingen zijn vastgelegd. Per vijf jaar moeten professionals een aantal punten behalen en daarnaast hun beroep voor minimaal zestien uur per week uitoefenen. De kosten en tariefstellingen voor registratie verschillen per kamer. Voor een jeugdzorgwerker bijvoorbeeld, kost de registratie jaarlijks € 140,-. Daarbij komt jaarlijks gemiddeld nog € 290,- voor opleidingskosten, € 200,- voor een reflectietraject (intervisie) en € 240,- voor vrije scholingsruimte. In totaal dus ongeveer € 870,- per jaar. Tel je daar de kosten voor het lidmaatschap van de beroepsvereniging bij op, dan kom je in totaal op ongeveer € 1.000,- per jaar ofwel ongeveer 1,5% van de loonkosten van de professional.

MOgroep.

De MOgroep is vooralsnog geen voorstander van een verplichte beroepsregistratie voor het kinder- en jongerenwerk. Hun argument is vooral dat het de vraag is of je hiermee daadwerkelijk de kwaliteit van het werk verbetert, plus daarnaast de bezwaren van de bureaucratische rompslomp én kosten. Het bureau AEF onderzoekt onder meer een splitsing in type kwaliteitseisen tussen de zwaardere zorg (waar beroepsregistratie én beroepscode verplicht zijn) én andere/lichtere vormen van jeugdhulp (waar de professionaliteit op een andere manier geborgd kan worden).

De MOgroep focust op vakvolwassenheid en vakvereisten voor de professional. Basis daarvoor zijn tien generieke competenties Maatschappelijke Ondersteuning die gelden voor iedere sociaal werker. Deze competenties zijn gelegitimeerd door alle partners in de branche. Daar kunnen nog specifieke competenties bij komen voor het kinder- en jongerenwerk. Aan BVjong de taak om samen met de MOgroep deze specifieke competenties te benoemen en te verduidelijken. De arbeidsmarktorganisatie FCB heeft in opdracht van MOgroep en vakbonden drie standaarden ontwikkeld voor vakvolwassenheid: te weten de gevorderde, de vakbekwame en de vakvolwassen beroepsbeoefenaar. In de visie van de MOgroep is een vakvolwassen professional iemand die kan

aantonen de competenties op dat niveau in de praktijk te beheersen met als doel resultaat te boeken, dat is de beoogde waarde toe te voegen voor de burger.

De MOgroep wil de ontwikkeling van de professional richting vakvolwassenheid stimuleren en faciliteren. Dit moet onder meer via de CAO gerealiseerd worden in de vorm van een persoonlijk loopbaanbudget.

De MOgroep vraagt nadrukkelijk ruimte om met de branche nieuwe kwaliteitscriteria uit te werken op basis van vijf criteria: het moet eenvoudig, transparant, betekenisvol, gemakkelijk uitvoerbaar en betaalbaar zijn.

Eén van de mogelijkheden zou zijn een lichte vorm van registratie, maar de MOgroep wil zich hier nog zeer zeker niet op vastleggen. Van belang is dat de kwaliteitscriteria passend zijn voor de sector en dat er voldoende ruimte is om deze ook binnen de sector goed te bediscussiëren. Belangrijke vraag hierbij is vooral: Welk probleem willen we precies oplossen? En is hierbij al dan niet verplichte registratie een goed instrument? Verder brengt professionalisering vragen met zich mee over verantwoordelijkheids- en kostenverdeling. Vragen die tevens goed in beeld gebracht en beantwoord moeten worden.

Abvakabo FNV

De inhoudelijke reactie van de Abvakabo is kort. Ze zien op dit moment niet zoveel in beroepsregistratie voor de jeugdwerkers. De groep 'jeugdwerkers' is volgens hen niet alleen erg moeilijk te definiëren, maar daarnaast wijst Abvakabo op de trend dat juist steeds minder onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende specialisaties binnen welzijn. Zij zien de meerwaarde van verplichte beroepsregistratie voor werkers niet en focussen liever op het profileren van het werk richting gemeenten door middel van de verschillende activiteiten en instrumenten die ontwikkeld zijn door bijvoorbeeld FCB en vanuit het Actieplan Professionalisering W&MD.

Nederlands Jeugdinstituut

Het Nederlands Jeugdinstituut vindt in zijn algemeenheid beroepsregistratie belangrijk. Beroepsregistratie draagt bij aan professionalisering en biedt werkers de mogelijkheid om te laten zien wat ze waard zijn.

Voor de sector jeugd welzijn bestaat nog geen verplichte beroepsregistratie, maar jeugd welzijn gaat straks wel tot de jeugdhulp behoren, aldus het NJI. Het NJI wijst erop dat enerzijds de werkers en de werksoort zich moeten verhouden tot andere professionals op de grens van preventie en jeugdhulp. Deze grens is voor jeugd welzijnswerkers niet eenvoudig vast te stellen. De combi van deze functies vormt in de praktijk juist de kracht van het vak. Anderzijds moeten jeugd welzijnswerkers zich verhouden tot andere sociaal werkers, die steeds meer generalisten (moeten) worden.

MOVISIE

Aanleiding voor de professionalisering van de jeugdzorg waren volgens MOVISIE bekende incidenten zoals de dood van Savanna. De gedachte achter deze professionalisering was dat de jeugdzorgpraktijk zulke hoge eisen aan de beroepskracht stelt, dat alle zeilen bijgezet moesten worden om de kwaliteit van de jeugdzorgwerker te vergroten. Resultaat daarvan waren beroepsprofielen, beroepsopleidingen, registratie en tuchtrecht. De nadruk op registratie en tuchtrecht is volgens MOVISIE uiteindelijk wel heel dominant in dit proces. Het lijkt er volgens MOVISIE soms op alsof het vooral ging om instrumenten te ontwikkelen om misstanden aan te kunnen pakken.

Professionaliseren – registratie zou daarvan een onderdeel kunnen zijn – moet vooral de bedoeling hebben om de kwaliteit van beroepskrachten en daarmee uiteindelijk de kwaliteit van hun dienstverlening te vergroten. MOVISIE kan zich voorstellen dat ook BVjong kiest voor het middel van registratie, maar adviseert BVjong dan te kiezen voor een eenvoudiger vorm van registratie. Dat spaart tijd en kosten. Een vervolg op deze verkenning kan zijn het onderzoeken of dergelijke vereenvoudigde systemen bestaan.

Tenslotte pleit MOVISIE ervoor dat de verschillende beroepsgroepen in de sociale sector geen eilandenrijk gaan vormen waarbij iedere groep zijn code en dergelijke opstelt. Vaak gaat het om relatief kleine beroepsgroepen die zichzelf een dienst zouden bewijzen door zoveel mogelijk gezamenlijk op te trekken in dit soort trajecten. Het Actieplan Professionalisering W&MD biedt daarvoor op dit moment een mooi platform.

4.5.2. CONSULTATIE VAN EXPERTS

Ook over invoering van een beroepsregistratie hebben we enkele experts gevraagd om hun mening.

Judith Metz, *lector Jongerenwerk in de grote stad aan de Hogeschool van Amsterdam*

Het serieus nemen van de beroepscode vraagt volgens Judith Metz om een vorm van registratie, en wel om twee redenen. Ten eerste is registratie nodig om zichtbaar te maken welke jongerenwerkers de beroepscode naleven en welke niet. Ook wordt het dan mogelijk om de naleving van de beroepscode te volgen. Tenslotte is het een voorwaarde voor tuchtrecht. Judith Metz gebruikt bewust niet de term 'controleren', omdat het zichtbaar maken en het volgen van de naleving niet gaat over wantrouwen maar over het legitimeren van de kwaliteit van de beroepsuitoefening. Over wat goed gaat, maar ook wat ontbreekt, overbodig is of wat knelpunten zijn. Dit laatste is van belang om indien nodig de beroepscode bij te stellen.

Het kinder- en jongerenwerk is volgens Judith Metz een beroep dat permanent in ontwikkeling is als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen enerzijds en het meebewegen met de leefwereld van jongeren anderzijds. De tweede reden dat Metz registratie wenselijk vindt, is dat daarmee zowel voor jongerenwerkers als voor derden zichtbaar is wie 'aanspreekpunt' of 'beheerder' is van de beroepscode, hoe deze tot stand komt en door wie de beroepscode wordt gedragen. Dit biedt jongerenwerkers zeggenschap over en medeverantwoordelijkheid voor de inhoud van hun beroep. Externen biedt het een landelijk aanspreekpunt voor samenwerking met jongerenwerkers.

Een andere vraag is volgens Metz of het nodig is om te werken met een *verplichte* beroepsregistratie. Dat is voor haar een dilemma. In de toekomst is een verplichte beroepsregistratie onvermijdelijk. Op dit moment vraagt ze zich af of het jongerenwerk voldoende georganiseerd is om op een kwalitatief goede manier gestalte te geven aan deze registratie. Een verplichte registratie is uiteindelijk noodzakelijk om werkelijk als werkers verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor de inhoud en professionaliteit van het jongerenwerk als beroep en om een minimale kwaliteit van individuele werkers te borgen. Het stelt namelijk vast wat de taakopvatting van het beroep is, wie als jongerenwerkers mogen werken en aan welke eisen zij moeten voldoen.

Bovendien biedt verplichte registratie bescherming tegen het uitvoeren van jongerenwerk door ongekwalificeerde werkers als ambtenaren of jeugdzorgmedewerkers. Pas als alle jongerenwerkers gebonden zijn aan de beroepsregistratie, kan de registratie jongerenwerkers rugdekking geven richting opdrachtgevers enerzijds en samenwerkingspartners in de jeugdketen en de veiligheidsketen anderzijds.

Knelpunt voor het nu al verplichten van beroepsregistratie is volgens Metz dat de noodzakelijke voorwaarden voor een kwalitatief goede registratie ontbreken. Jongerenwerkers worstelen al decennia met de taakopvatting van hun werk. De beroepscode is in ontwikkeling. De beroepsvereniging BVjong heeft in december weliswaar haar tienjarig jubileum gevierd, maar moet het doen met nog weinig leden: slechts acht procent van de jongerenwerkers is lid van de BVjong.

Tenslotte neemt Metz afstand van de opvatting dat beroepsregistratie leidt tot onnodige bureaucratie en haaks staat op de informele omgangscultuur binnen het jongerenwerk. Registratie ziet ze eerder als een praktisch instrument om de waarde en de kwaliteit van het jongerenwerk te versterken, te borgen en zichtbaar te maken, hetgeen juist vanwege de informele cultuur belangrijk is.

Hans van Ewijk, *bijzonder hoogleraar Grondslagen in het maatschappelijk werk – Universiteit van Humanistiek en oud- lector Sociaal beleid, Innovatie en Beroepsontwikkeling aan Hogeschool Utrecht*

Hans van Ewijk stelt zich de vraag welk probleem registratie oplost. Het politieke debat over registratie werd sterk gevoed door de dood van Savanna en vergelijkbare zaken. Lost registratie op dat werkers of hun organisaties foute inschattingen maken? Tegenover Savanna staat Jansen Steur, een geregisterd arts die in de fout ging. Registratie is duur, omdat het niet alleen het onderhoud van een register vereist, maar ook moet garanderen dat professionals voortdurend bij de les blijven. Het kan ook tot ongewenste exclusiviteit leiden en tot doorschietende bureaucratisering. In veel hedendaagse opvattingen over professionalisering gaat het niet zozeer om formeel vastleggen van beroepen en om registreren, maar veel meer over een cultuur van voortdurende aandacht voor het 'goede werk goed doen', dat de meeste kans heeft als gezamenlijk project van beleid, organisatie en beroepsgroep. Het nadeel van registreren kan volgens Van Ewijk ook zijn – zoals in de GGZ: een bijna puur professionele omgeving - dat het de afstand tussen vrijwilligers en professionals vergroot. Jeugdwerk is juist zo sterk door zijn nauwe verbinding met vrijwilligerswerk, de laagdrempeligheid en de openheid van het vak. Registratie zou er in het uiterste geval toe kunnen leiden dat het jeugdwerk alleen open staat voor een bepaald type opgeleide professional.

Aan de andere kant denkt Van Ewijk dat een brede registratie van sociaal werkers een stevigere positionering in het beroepenveld kan opleveren. De eenheid die verpleegkundigen, therapeuten en

juristen uitstralen, missen we in de sociale sector. Daar is het een ratjetoe van functies en opleidingen en ontbreekt het aan een stevige sociale identiteit. De stam van het sociaal werk is nog erg dun. Een brede registratie van sociaal werkers kan het familiegevoel versterken, neemt het vak ook serieuzer en dwingt alle sociaal werkers tot permanent professionaliseren.

Op grond van bovenstaande stelt Van Ewijk het volgende voor:

- Op stamniveau (brede sector welzijnswerk of onder nieuwe naam 'sociaal werk') moet er – op niet te lange termijn – een helder sociaal werk profiel zijn, maar ook een beroepscode en beroepenstandaard (dat inhoud en kwaliteit regelt) en een gemeenschappelijke naam. Hier is al een aantal stappen genomen door onder andere MOVISIE, de NVMW, MOgroep en de HSAO (opleidingen). Of dit ook tot formele registratie van alle sociaal werkers moet leiden, is nog een open vraag. Eerst maar die gezamenlijkheid inhoudelijk vorm geven. Jeugdwerkers zouden zich ook sterk moeten maken voor deze brede benadering.
- Maatschappelijke erkenning en wettelijke verankering zouden idealiter op stamniveau moeten liggen (alle afgestudeerde sociaal werkers die in de sector werken), maar krijgt een civiel effect bij een bepaalde functie (of beroepsvariant) binnen een bepaalde instelling of aanstelling. Dus alle sociaal werkers zijn gehouden aan een standaard, een code, een profiel, en permanent leren maar voor bepaalde functies is het een voorwaarde om formeel geregistreerd te zijn en is ook sprake van tuchtrecht.
- Per beroepsvarianten – zoals ook het kinder- en jongerenwerk – kunnen aanvullende, beperkte profielen, codes, standaards en body's of knowledge ontwikkeld worden, daar waar deze niet in de stam aangegeven zijn of te generalistisch zijn.
- Er moet een knip zijn tussen alles wat valt onder maatschappelijk opvoeden en maatschappelijk ondersteunen (lichte begeleiding) enerzijds, en wat onder jeugdhulp of jeugdzorg valt anderzijds, zoals gerichte behandelingen en intensieve begeleiding. In de geïndiceerde jeugdhulp zijn beroepskrachten per definitie gecertificeerd, tenzij aangetoond kan worden dat dit niet nodig is. In de maatschappelijke ondersteuning wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van informele netwerken, vrijwilligers en een ruime variatie aan beroepskrachten. Echter, in die lokale ondersteuning zijn generalistische, hoogopgeleide sociaal werkers nodig als ankerpunten in de wijk en de eerste lijn noodzakelijk. Zij zouden onder de certificering kunnen vallen. Dus bij het lokaal sociaal werk in al zijn varianten is geen sprake van registratie, tenzij er een overtuigende argumentatie is dat het noodzakelijk is vanwege de zwaarte van de functie. Voor jeugdwerkers zou dit kunnen betekenen dat een deel van hen onder die generalisten valt. Ze zouden dan aangeduid kunnen worden als jeugd-sociaalwerkers. Andere werkers in het jongerenwerker (vrijwilligers, activiteiten leiders, beheerders enzovoort) vallen dan onder een lichter regime.

Kortom: het lijkt Hans van Ewijk verstandig dat het jeugdwerk zijn eigen beroepsstandaard, beroepscode en professionaliseringstraject ontwerpt, maar wel aansluitend op die van het bredere sociaal werk, en dat het zich positioneert (voor zover dat aan het jeugdwerk zelf is) in het lokale sociale beleid.

Rinske Evers, *adviseur bij SpectrumElan in Velp, Gelderland*

Vanaf 2009 heeft BVjong vooral aandacht besteed aan het idee van een professionaliseringsslag door middel van een beroepscode. Er is minder aandacht geweest voor de vraag of een beroepsregistratie gewenst is. In 2010 zijn er hierover wel enkele discussies gevoerd op de landelijke dag van het jongerenwerk, op een bijeenkomst van BVjong en in de jongerenwerk-bijeenkomsten in provincie Gelderland. Daar was Rinske Evers nauw bij betrokken.

Eén van de discussiepunten is de vraag of je registratie en bijscholing verplicht moet stellen. 'Het lijkt tegenstrijdig met het vertrouwen in de professional,' zei een van de jongerenwerkers. 'Bijna iedere professional wil toch kwaliteit leveren en zijn kennis op peil houden?' De tegenstanders vonden deze registratie geldverspilling en bureaucratisch tijdverdrijf. Daarnaast gaf men aan dat lang niet iedere professional hetzelfde niveau heeft en dat er ook jeugdwelzijnswerkers werkzaam zijn zonder diploma, die het juist erg goed doen. De voorstanders zeiden dat ze als erkende, geregistreerde beroepskracht willen worden gezien. Registratie zou een goed instrument zijn om de betrouwbaarheid te vergroten en om tijd en geld voor bijscholing, intervisie en supervisie 'te claimen'.

Volgens Evers 'is het wel verstandig om als overheid, werkgevers en beroepsverenigingen duidelijk de ambitie uit te dragen dat het verbeteren van de kwaliteit van jeugdwelzijnswerkers (en frontliners) net zo groot is als de ambitie die men heeft ten opzichte van de kwaliteitsverbetering van jeugdhulpverleners en gedragswetenschappers. De kwaliteit van preventie en lichte hulp is minstens zo belangrijk.'

We komen op basis van de peiling en consultatie onder de kinder- en jongerenwerkers, de consultatie onder partnerorganisaties en experts en de verdere informatie zoals verwoord in dit rapport tot de volgende aanbevelingen en conclusies.

5.1. Het professioneel kinder- en jongerenwerk verbreedt.

Kinder- en jongerenwerkers werken steeds vaker en steeds meer samen met professionals uit andere sectoren, met name jeugdzorg, politie, onderwijs (brede scholen), kinderopvang en arbeid. Door de transities in het sociale domein (Jeugdwet, de Wet Passend Onderwijs en de Participatiewet) is deze ontwikkeling in een stroomversnelling geraakt.

- Vertrekpunt van het kinder- en jongerenwerk zijn het perspectief en de eigen behoeften van de jeugd en de inzet om de jeugd een volgende stap in de ontwikkeling naar volwassenheid te laten maken. Het kinder- en jongerenwerk werkt vanuit de drie leefwerelden van kinderen en jongeren, is gericht op vroegsignalering en preventie, vanuit de rol als buurtpedagoog. Doelgericht wijkgericht werken op basis van groepswerk, individueel (case)werk, en buurtgerichte activiteiten gericht op verbeteren van de leefbaarheid zijn kenmerkend voor de methodische aanpak. Daarmee onderscheidt het kinder- en jongerenwerk zich van de jeugdzorg.
- We zien dat de samenleving steeds meer van kinder- en jongerenwerkers vraagt. Steeds meer worden ze als kenner van de leefwereld van de jeugd, als ambulante werker of individuele jongerencoach gevraagd om als generalist mee te werken in multi-disciplinaire teams in zorg en veiligheidsketens.
- Om die ambitie waar te kunnen maken, is verdere professionalisering van het kinder- en jongerenwerk vereist. We komen hier in de onderstaande aanbevelingen op terug.

5.2. Kinder- en jongerenwerk nodig voor transformatie jeugdzorg.

De vijf transformatiedoelen (uitgaan van eigen kracht, demedicaliseren en ontzorgen, vroeg erbij, integrale hulp en ruimte voor professionals) zijn de pijlers van de nieuwe Jeugdwet. Ze moeten het functioneren van de jeugdzorg verbeteren. Maar we zien dat bij de invoering van de nieuwe Jeugdwet alle aandacht uit lijkt te gaan naar de (zwaardere) jeugdhulp. Voor een echte transformatie van het jeugdbeleid is de kracht van het kinder- en jongerenwerk van groot belang. Om te *ontzorgen* en te *normaliseren* zal er meer aandacht moeten komen voor het versterken van het *opvoedkundig klimaat* in gezinnen, scholen en wijken. Juist de kennis en ervaring van het kinder- en jongerenwerk om gericht op alle leefgebieden te zoeken naar de eigen kracht, participatie kwaliteiten, talenten en (on)mogelijkheden van de jeugd is hierbij van essentieel belang.

- We constateren tevens dat gemeenten bezorgd zijn over de lacunes die aan de voorkant van de jeugdhulp dreigen te ontstaan en zoeken naar nieuwe coalities tussen de verschillende actoren in het jeugdbeleid. We adviseren daarom dat wij als BVjong samen met MOgroep

nader met het ministerie van VWS en de VNG spreken over de ontwikkelingen rond het kinder- en jongerenwerk in het hele sociale domein.

- We constateren daarnaast dat er een belangrijk kloof én een grijs gebied bestaan tussen de jeugdhulp en het kinder- en jongerenwerk. We adviseren het ministerie van VWS om samen met BVjong verder praktijkonderzoek te doen naar het effectief samenwerken tussen jeugdzorg en kinder- en jongerenwerk in het kader van de transformatie van de jeugdzorg.

5.3 Een beroepscode is wenselijk

Er is zeer groot draagvlak voor de invoering van een beroepscode. Dit blijkt zowel uit enquêtes onder werkers als uit de consulterende gesprekken met groepen kinder- en jongerenwerkers. Ook de partnerorganisaties en experts zijn in principe voorstander van de invoering van een beroepscode.

Een beroepscode wordt gezien als een goed kwaliteitsinstrument voor de verdere professionalisering van het beroep, waardoor het kinder- en jongerenwerk zich steviger kan positioneren in het netwerk.

De discussie ging daarom niet over óf maar over hoé de beroepscode moet worden ontwikkeld en geborgd. Hierbij doen we de volgende aanbevelingen:

1. *Breed of smal?* Meerdere werkers, partner-organisaties en experts geven aan het ontwikkelen van een beroepscode voor het kinder- en jongerenwerk als een goede zaak te beschouwen. Maar ze vinden het – gezien de ontwikkeling dat welzijnswerkers steeds meer als generalist gaan werken – wel van belang dat de beroepscode zo opgesteld wordt dat deze gemakkelijk verbreed kan worden naar het hele sociaal werk. Wij delen deze mening
2. *Begin als BVjong en stem af voor de toekomst.* We adviseren aan BVjong op niet te wachten op de discussie beroepscode “smal” voor alleen het kinder- en jongerenwerk of breed voor het *sociaal werk*. De noodzaak van een beroepscode voor het kinder- en jongerenwerk is met dit rapport duidelijk vastgesteld. We adviseren daarom aan BVjong om op korte termijn alvast een eigen beroepscode vast te stellen voor leden van BVjong. Maar dan wel een zodanige beroepscode dat deze gemakkelijk uitgebouwd kan worden naar gehele sector sociaal werk. Deze aanbeveling is aangenomen door het bestuur BVjong. In bijlage 1 ziet u de beroepscode zoals vastgesteld op de algemene ledenvergadering op 24 januari 2014.
3. *Voor wie geldt de beroepscode?* De ambitie zou volgens ons moeten zijn dat de beroepscode in de toekomst bindend is voor alle werkers in het sociaal werk. En bij voorkeur gekoppeld aan het lidmaatschap van een beroepsvereniging. Als dit juridisch niet mogelijk is, moet gekeken worden naar een andere oplossing zodat iedere werker die professioneel werkzaam is binnen het sociaal werk op termijn werkt volgens een door een beroepsvereniging vastgestelde beroepscode.

4. *Verbreding naar gehele sociaal werk.* We adviseren BVjong om de partijen in de sociale sector, verenigd in het Actieplan Professionalisering Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, en daarbij met name MOgroep en Abvakabo FNV een duidelijke uitspraak te laten doen over hoe en op welke wijze zij denken een brede invoering van een beroepscode voor het sociaal werk voor eind 2014 te kunnen realiseren.
5. *Hoe wordt de beroepscode ingevoerd?* Dit vraagt nog wel wat verdere uitwerking. Kan dit via de beroepsvereniging BVjong of moet BVjong zich dan verbreden tot de gehele sociaal werk? Of moet de beroepscode inclusief registratie en tuchtrecht opgenomen worden in een aparte kamer van de NVMW? We stellen vast dat hiervoor vervolgstappen nodig zijn, samen met partnerorganisaties, zoals MOgroep en NVMW.
6. *Beroepscode inbedden.* Tenslotte is duidelijk dat je er niet bent met alleen het opstellen van een beroepscode. Professionalisering is een proces dat een continu karakter moet hebben, waarbij de verantwoordelijkheid zowel bij de werknemers als werknemers ligt. Het waarborgen van professioneel handelen vereist een doorlopend dialoog over professioneel en ethisch handelen. Niet alleen het ontwikkelen en het invoeren van de beroepscode is noodzakelijk, maar ook de implementatie en borging ervan door het uitwerken van een handreiking en trainingen van werkers.

5.4 Invoering beroepsregistratie nader verkennen

De invoering van een al dan niet verplichte beroepsregistratie is een complexere zaak. We komen hier tot de volgende constatering en aanbevelingen:

1. We constateren dat dit onderwerp heel wat discussie te weeg brengt, met name over het aspect van de kosten en mogelijke bureaucratische consequenties. Maar ook dat het een trendbreuk is met het huidige beleid in het sociaal werk dat landelijke handreikingen, competentieprofielen en een scholingsplan voor de sector ontwikkeld worden met een niet verplichtend karakter voor lokale (welzijns)organisaties.
2. We constateren ook dat een ruime meerderheid van de kinder- en jongerenwerkers voorstander is van een vorm van beroepsregistratie (70 procent van de werkers is voor, 10 procent is tegen, 20 procent heeft geen mening).
3. De ambitie zou - volgens de meeste werkers - moeten zijn dat er een niet vrijblijvende registratie wordt ontwikkeld als een belangrijk kwaliteitsinstrument: als erkenning en bewijs voor de kwaliteit van het werk en als instrument waarmee de professionals zelf medeverantwoordelijk worden voor hun opleiding en kwaliteit.
4. Daarnaast constateren we dat een vorm van beroepsregistratie niet haalbaar en ook niet wenselijk is voor uitsluitend het kinder- en jongerenwerk. Daarvoor is deze sector te klein en is deze teveel verweven met het brede sociaal werk. Een vorm van beroepsregistratie is volgens ons wel goed mogelijk als het 'sociaal werk breed' wordt ingevoerd.

5. We constateren ook dat de branche-organisaties in het sociaal werk - waaronder MOgroep, Jeugdzorg Nederland en MEE Nederland – voor eind 2014 een nieuw samenhangend kwaliteitskader ontwikkelen voor instellingen in de Jeugdhulp, dat handvatten moet bieden voor de vraag wanneer wel en niet verantwoord werk aan anderen dan geregistreerde professionals kan of moet worden toegedeeld. Onze voorkeur heeft hierbij een vorm van beroepsregistratie waarbij gekozen wordt voor een zwaardere én lichtere variant voor bepaalde typen jeugdhulp.
6. Deze vorm van beroepsregistratie voor het kinder- en jongerenwerk zal ons inziens daarom niet dezelfde kunnen zijn als de huidige opgestelde kwaliteitsregistratie Jeugd, waarbij een HBO-opleiding en 18 uur werkzaam zijn binnen de jeugdhulp vereist is. We zien meer perspectief in een eigen – op maat gesneden – kwaliteitsregistratie voor het sociaal werk.
7. Daarom adviseren we BVjong om samen met de MOgroep voor eind 2014 de mogelijkheden van een eigen kwaliteitsregister voor de sociaal werk, inclusief tuchtrecht, te verkennen. De belangrijkste opties hiervoor zijn een eigen kwaliteitsregister, bijvoorbeeld onderdeel van het FCB, of een aparte registerkamer inclusief tuchtrecht ontwikkeld bij BAMw.

5.5 BVjong, als sterke beroepsvereniging

Tenslotte hebben we nog een paar aanbevelingen voor BVjong:

1. We constateren we dat BVjong een actieve beroepsvereniging is, maar ook kwetsbaar omdat het ledental beperkt is en omdat zij feitelijk steunt op een beperkt aantal mensen, die vrijwillig naast hun eigenlijke werk de beroepsvereniging draaiende houden.
2. Wil je als beroepsvereniging goed kunnen werken aan de professionalisering van vak met een eigen beroepsprofiel, een beroepscode, beroepsregistratie en –tuchtrecht, dan is een goede infrastructuur voor een sterke beroepsvereniging van belang. En ook voor een sterke sector is het van belang om een sterke beroepsvereniging te hebben met voldoende leden.
3. We willen BVjong oproepen om samen met de MOgroep en andere partnerorganisaties te verkennen hoe de beroepsvereniging verder kan worden versterkt. Een mogelijkheid is het stimuleren van het lidmaatschap van de beroepsvereniging door de werkgevers. Binnen BVjong is daar reeds ervaring mee opgedaan.
4. We adviseren de mogelijkheid te onderzoeken om BVjong te laten uitgroeien tot een beroepsvereniging voor het gehele sociaal werk (exclusief maatschappelijk werk), met daarbij wel een eigen specifieke kamer voor het kinder- en jongerenwerk en mogelijk ook aparte kamers voor de onderdelen leefbaarheid (opbouwwerk) en informele zorg (vrijwilligerswerk, vrijwillige zorg). En als tweede optie de samenwerking met de NVMW (Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk werkers) nader te verkennen.

5. Er komen veel taken op BVjong af, die nauwelijks te doen zijn voor een vrijwillig bestuur. Hierbij denken we zowel aan het versterken van het contact met de achterban als het implementeren van de aanbevelingen uit dit rapport. Daarom pleiten we voor – mogelijk in eerste instantie op projectbasis – professionele ondersteuning van BVjong voor minimaal 20 uur per week.
6. Daarnaast zijn extra middelen nodig om de belangrijkste aanbevelingen uit dit rapport te kunnen realiseren. Hierbij denken we met name aan praktijkonderzoek naar de huidige positie van het kinder- en jongerenwerk binnen de transitie op gemeentelijk niveau, het verkennen en ontwikkelen van een brede beroepscode sociaal werk; het ontwikkelen handreiking en training beroepscode én de verkenning voor een beroepsregistratie voor sociaal werk.

De beroepscode is tijdens de ALV van de BVjong d.d. 24-1-2014 vastgesteld en in dit rapport als bijlage opgenomen. Tevens verschijnt de beroepscode als aparte publicatie.

BEROEPSCODE KINDER- EN JONGERENWERK 2014 ¹

De beroepscode is vastgesteld op de Algemene ledenvergadering van de BVjong d.d. 24-1-2014.

De code is een dynamisch document. Elk jaar kan BVjong aan de hand van op- en aanmerkingen de beroepscode bijstellen tijdens de jaarlijkse ALV.

BVjong wil bij de verschillende onderdelen van de beroepscode nog situaties uit de praktijk toevoegen als illustratie. Suggesties hiervoor zijn van harte welkom.

DOEL EN FUNCTIE VAN DE BEROEPSCODE.

In het dagelijks werk komen kinder- en jongerenwerkers vaak situaties tegen waarbij zij zich afvragen: “Wat moet ik doen om het ‘goed te doen?’ “Hoe zal ik handelen in deze situatie? En is dat in overeenstemming met mijn functie, c.q mijn beroep?” Gelukkig staan werkers er niet alleen voor. Ze zijn lid van een team, er is een teamleider en een organisatie. Ook maken werkers vaak deel uit van sociale wijkteams waar collega’s vanuit verschillende sectoren samenwerken en elkaar ondersteunen.

Met de beroepscode van BVjong, de beroepsvereniging van kinder- en jongerenwerkers, hebben de werkers een hulpmiddel in situaties waar ethische waarden en normen aan de orde zijn. De beroepscode vormt een leidraad bij morele discussies, op momenten dat je beslissingen moet nemen die in strijd kunnen zijn met het uitoefenen van het beroep.

In de beroepscode staan de afspraken die de leden van de beroepsgroep BVjong met elkaar hebben gemaakt over de uitoefening van hun beroep. Het hanteren en onderschrijven ervan is niet vrijblijvend. Het biedt niet alleen de professional een kader voor zijn beroepsuitoefening, maar geeft tegelijk ook collega’s, deelnemers en samenwerkingspartners een instrument, waarmee duidelijk is waar een werker zich aan moet houden bij de uitoefening van zijn vak.

Vooralsnog is deze beroepscode opgesteld voor kinder- en jongerenwerkers. Het is echter wenselijk dat er een beroepscode komt voor alle professionals in het sociaal-werk (welzijnswerk). BVjong wil daar echter niet op wachten, gezien de ontwikkeling in de jeugdwet, die 1 januari 2015 ingevoerd wordt in Nederland. In de komende periode voert BVjong overleg met andere beroepsgroepen en de werkgeversorganisatie om de code te verbreden.

^{1*} We hebben gebruik gemaakt van de eerder door BVjong opgestelde beroepscode en van “de deontologische code voor het jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren” van het Vlaamse steunpunt voor jeugdwerk, gepubliceerd in Uit de marge, oktober 2010.

BEROEPSCODE KINDER-EN JONGERENWERK 2014

ALGEMENE UITGANGSPUNTEN

Achterliggende principes voor de beroepsuitoefening zijn overgenomen uit het Internationale VN Verdrag inzake de Rechten van het Kind (1989).

Het belang van het kind.

Wat is in het belang van het kind/de jongere? Dat is niet altijd meteen duidelijk. Als werker kun je hierover van mening verschillen met het kind of de ouders. Ga altijd in dialoog met het kind of jongere voor je een beslissing neemt.

Het participatieprincipe.

Kinderen en jongeren hebben het recht om hun mening te uiten en het recht dat men met deze mening rekening houdt in elke aangelegenheid of procedure die hen betreft.

Het non-discriminatiebeginsel.

We discrimineren niet op basis van huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale, etnische of maatschappelijke afkomst, handicap, geboorte, of andere omstandigheid van het kind of van zijn wettelijke voogd.

1. DEPRIMAIRE DOELGROEP IS HET KIND OF DE JONGERE IN DE WIJK OF GEMEENTE.

Uitgangspunten daarbij zijn:

- De leefwereld van de jeugdige met al zijn of haar mogelijkheden, beperkingen, maar ook talenten en wensen op alle leefgebieden. En daarmee onderscheidt het kinder- en jongerenwerk zich van bijvoorbeeld de jeugdzorg.
- De inzet is gericht op het ondersteunen van een gezonde ontwikkeling in een veilige omgeving, die de jeugdige in staat stelt om volwaardig mee te doen aan het maatschappelijk leven.
- Het aanspreken en ontwikkelen van talenten bij kinderen en jongeren; het zorgen dat ze met dat talent in de spotlight komen; vanuit een positieve benadering werken aan de eigen kracht van jeugdigen; bijdragen van versterken het zelfbeeld en werken aan de participatie van de jeugd in de samenleving zijn kernbegrippen in de werkmethoden van een kinder- en jongerenwerker
- De werker ontwikkelt vraaggericht - zoveel mogelijk samen met de doelgroep - een aanbod vanuit de individuele, groepsgebonden en maatschappelijke context van de kinderen en jongeren. Hij stimuleert hen om dit mee inhoud en vorm te geven.

2. HET VAK BEPERKT ZICH NIET UITSLUITEND TOT HET ONDERSTEUNEN VAN INDIVIDUELE OF GROEPEN JEUGD, MAAR RICHT ZICH OOK OP HUN SOCIALE CONTEXT IN DE WIJK OF GEMEENTE.

Uitgangspunten daarbij:

- Belangrijke kracht is dat het kinder- en jongerenwerk niet zoals politie of jeugdhulp pas in actie komt op basis van probleemsignalen, maar al in de buurt is voordat problemen ontstaan en bouwt aan een betekenisrelatie met de jeugd, ouders en buurt. Die relatie met ouders, jeugd en de buurt is het grootste 'goud' dat de kinder- en jongerenwerker inbrengt in de samenwerking met anderen.
- De werker probeert de kinderen en jongeren te begrijpen binnen de bredere individuele, sociale, politieke en economische context.
- De werker streeft naar zelfstandigheid, rechtvaardigheid, eerlijker maatschappelijke verhoudingen en toekenning van gelijke rechten voor maatschappelijk kwetsbare groepen
- De werker signaleert kansen en bedreigingen van en voor de doelgroep en rapporteert dit naar zijn organisatie en de opdrachtgever.
- De werker werkt samen met anderen om de sociale context van de jeugd te verbeteren en de wijk of gemeente leefbaarder te maken..

3. DE WERKER RESPECTEERT ELK KIND EN ELKE JONGERE ONGEACHT ZIJN RAS, ETNICITEIT, SEKSUELE GEAARDHEID, GESLACHT, HANDICAP, GODSDIENSTIGE OF IDEOLOGISCHE OVERTUIGINGEN.

Toelichting:

- De werker verdiept zich in de culturele achtergronden en bijbehorende normen en waarden, die het gedrag van de jeugd beïnvloedt.
- Hij toont daarbij de bereidheid ten aanzien om iedere jeugdige te ondersteunen.
- Met uitzondering van gedrag dat strijdig is met de Verklaring van de Rechten van de Mens en het Verdrag van de Rechten van het Kind.

4. DE WERKER ERKENT EN VERSTERKT DE EIGEN MENING EN EIGEN VERANTWOORDING VAN KINDEREN EN JONGEREN.

Toelichting:

- De werker benadert de kinderen en jongeren als unieke en authentieke personen.
- De werker erkent dat kinderen en jongeren wilsbekwaam zijn: kinderen en jongeren zijn in staat een eigen mening te vormen en vrij om verantwoorde keuzes te maken.
- De werker respecteert de bewuste handelingen en keuzes van het kind of de jongere.
- Hij ondersteunt hen bij de afweging van belangen en wijst hen op mogelijke gevolgen. Een minderjarige van twaalf jaar en ouder wordt geacht in staat te zijn om zijn belangen redelijk te beoordelen.

5. DE WERKER IS ZICH BEWUST VAN ZIJN PROFESSIONELE TAAK EN VOORBEELDROL ALS MEDEOPVOEDER

Toelichting:

- De werker is een voorbeeldfiguur. Hij is zich bewust van zijn opvoedende rol naar kinderen en jongeren. Hij helpt hen beter inzicht te verwerven in hun gedrag en de mogelijke gevolgen ervan.
- De werker is zich bewust van zijn invloed op het sociaal leerproces van kinderen en jongeren. Hij stimuleert hun competenties met het oog op volwaardige deelname aan de samenleving.
- De werker gaat positief om met conflicten en moeilijke situaties met en tussen kinderen of jongeren. Hij zoekt hierbij naar leermogelijkheden voor hen en voor zichzelf
- De werker communiceert duidelijk over regels en afspraken.
- De werker begrenst grensoverschrijdend gedrag. Hij motiveert dit tegenover het kind of de jongere en staat in voor de opvolging en re-integratie.
- De werker heeft respect voor de fysieke integriteit van de kinderen en jongeren. Hij gebruikt geen geweld(dreiging).
- De werker krijgt het respect van de kinderen of jongeren vanuit de betekenisrelatie die hij met hen opbouwt.

6. DE WERKER WERKT ACTIEF MEE MET DE ONTWIKKELING EN UITVOERING VAN DE DOELSTELLINGEN EN BELEID VAN DE ORGANISATIE

Toelichting:

- De werker toetst eigen opvattingen aan die van collega's en stelt eigen inzichten en beroepservaring actief beschikbaar.
- De werker vertaalt ontwikkelingen naar een praktische aanpak in de wijk
- De werker is medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van dienstverlening van de organisatie. En als je vindt dat je collega's of directie onvoldoende kwaliteit leveren of als je het niet eens bent met het beleid van de organisatie dan bespreek je dit binnen de organisatie.
- De werker werkt mee aan de registratie en aan de verzameling van gegevens die nodig en relevant zijn voor het beleid van de organisatie.
- De werker meldt interne mistoestanden, zoals herhaaldelijk in strijd handelen van de beroepscode van collega's of organisatorische tekortkomingen, aan de vertrouwenspersoon binnen de organisatie.

²Werkers die als ZZP-er werken vallen hier mogelijk buiten.

7. DE WERKER WERKT EFFECTIEF EN EFFICIENT SAMEN MET KETENPARTNERS.

Toelichting:

- De werker werkt in het belang van de jeugd –waar nodig samen met beroepskrachten uit andere disciplines (zorg, onderwijs, politie, sport, etc.).
- De werker kent zijn eigen deskundigheid, wat hij als werker bij kan dragen.
- De werker kent de grenzen van zijn expertise en vak.
- De werker kent en gebruikt de mogelijkheden die ketenpartners kunnen bijdragen in de samenwerking.
- De werker is bereid zijn professionele kennis ter discussie te stellen bij de samenwerkingspartners. Door deze voortdurende communicatie – ook over de taak en rol van jouw als werker – werk je aan een effectieve werkrelatie met de samenwerkingspartners.

8. DE WERKER GAAT BEWUST OM MET SIGNALLEN VAN ONGEWENST GEDRAG

Toelichting:

- De werker is alert op signalen die wijzen op machtsmisbruik, seksueel ongewenst gedrag, pesten, criminaliteit en ander ongewenst gedrag van of ten opzichte van jeugdige.
- Een vermoeden bespreek je het met de jeugdige(n) en mogelijk betrokkenen en zonodig maak je er (bij voorkeur door je leidinggevende) een melding bij Advies en steunpunt Huiselijk Geweld.

9. DE WERKER DEELT ALLEEN INFORMATIE MET ANDEREN ALS DIT BIJDRAAGT AAN DE BELANGEN VAN HET KIND OF JONGERE.

Toelichting:

- De werker deelt trends, ontwikkelingen en signalen over de jeugd, over jeugdgroepen én de (on)veiligheid en leefbaarheid van de wijk met de ketenpartners én netwerkoverleg.
- De werker is – wat betreft persoonlijke gegevens van individuen gebonden aan privacywetgeving en gaat discreet om met de vertrouwelijke informatie over kinderen en jongeren en hun omgeving.
- Hij geeft deze vertrouwelijke informatie niet door aan derden.
- Er zijn uitzonderingen op deze ‘discretieplicht’:
 - o Als het delen van informatie in het belang is van het kind of de jongere. Maar dan vraag je als jeugdwerker altijd vooraf toestemming aan het kind of de jongere.
 - o Als er sprake is van een noodtoestand: als de fysieke, psychosociale of seksuele integriteit van kinderen of jongeren op het spel staat.
 - o Indien de wet de medewerker hiertoe verplicht: bijvoorbeeld bij een ondervraging door een onderzoeksrechter.
 - o Indien er sprake is van een gewetenskwestie, een moreel dilemma, voor de medewerker of de organisatie.
 - o Als de medewerker of organisatie geschaad wordt. Maar de medewerker overlegt hierover altijd eerst met zijn coördinator, tenzij dit niet mogelijk is wegens urgentie. Bovendien draagt hij niet meer informatie over dan noodzakelijk voor een goed begrip van de situatie.
- De discretieplicht geldt ook tegenover collega’s binnen de organisatie.

10. DE WERKER WERKT AAN DE PROFESSIONALITEIT EN DE KWALITEIT VAN ZIJN VAK.

Toelichting:

- De werker oefent zijn beroep deskundig uit op basis van actuele kennis en in nauwe aansluiting op maatschappelijke ontwikkelingen in het kinder- en jongerenwerk en het lokale sociale domein.
- De werker houdt zich aantoonbaar op de hoogte van actuele informatie, middelen, kennis en vernieuwende praktijken nodig zijn om zijn werk ten behoeve van de jeugd, organisatie en samenleving te kunnen vervullen.
- De werker ondersteunt ontwikkelingen die profilering van zijn vak versterken en/of betere voorwaarden scheppen voor een goede beroepsuitoefening. Denk hierbij aan bijvoorbeeld onderzoek, publicaties en het ondersteunen van de beroepsvereniging.
- De werker bevordert door het naleven van de beroepsnormen – en door daar persoonlijk verantwoording over af te leggen- het vertrouwen en de erkenning van zijn beroep.

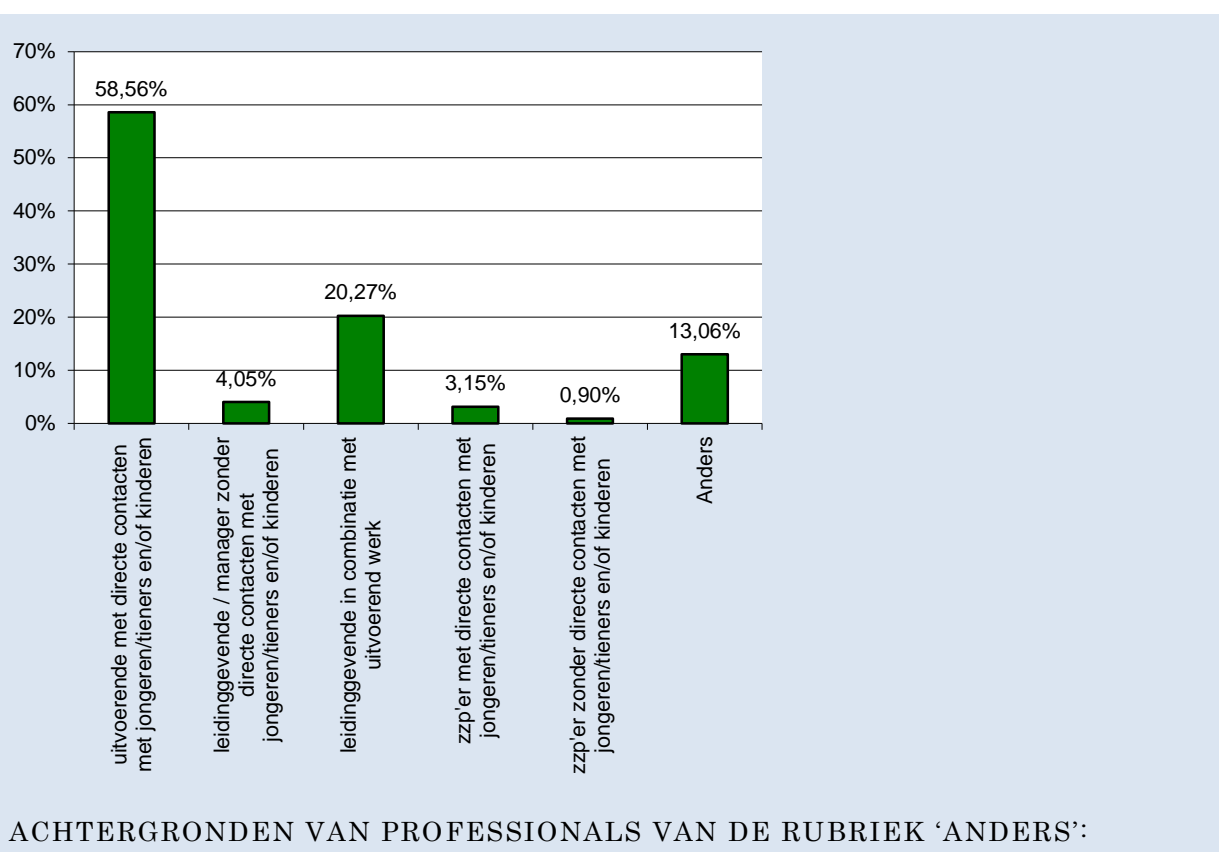
“WENSELIJKHEID VAN EEN BEROEPSCODE EN BEROEPSREGISTRATIE VOOR HET KINDER- TIENER EN JONGERENWERK. “

Van 29 november tot 16 december 2013 is het werkveld gevraagd naar de wenselijkheid van een beroepscode en beroepsregistratie voor het kinder- tiener en jongerenwerk.

Hieronder enkele cijfers over het bereik:

- Aantal verstuurd vragenlijsten: 472
- Aantal respondenten: 205 (43% van het totaal)
- Respons via universele link: 21
- Totaal aantal reacties: 226

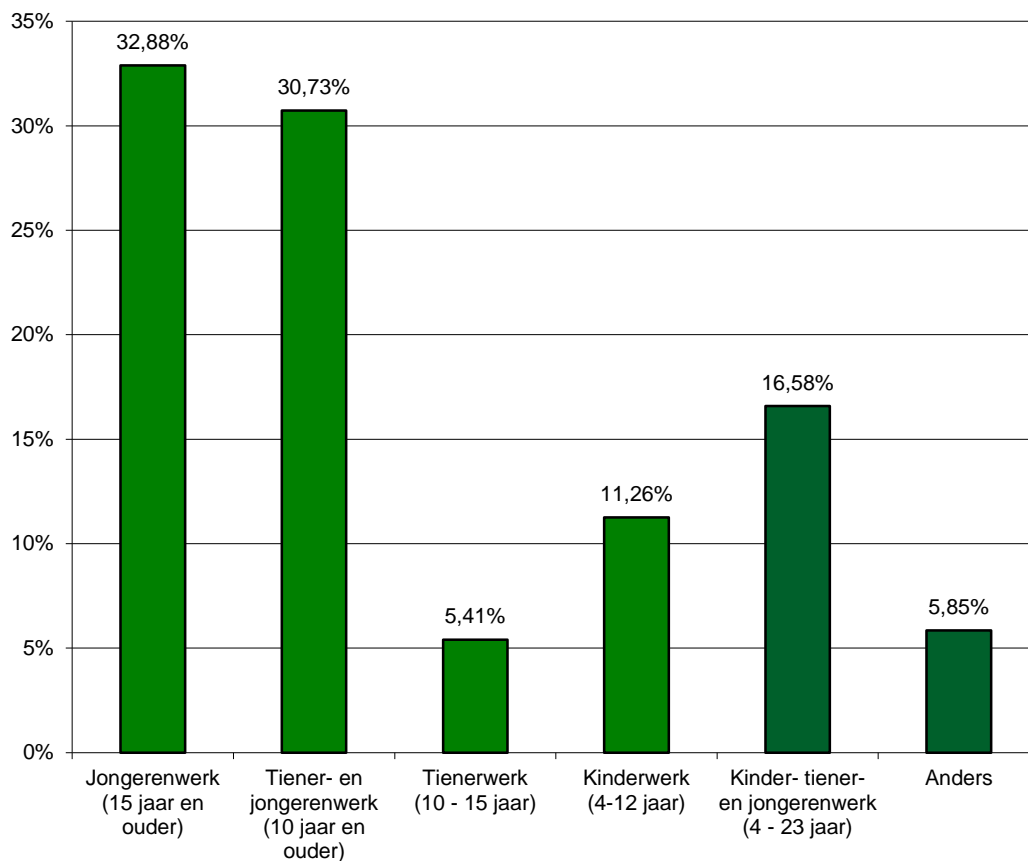
VRAAG 1: HOE IS UW WERKSITUATIE HET BESTE TE OMSCHRIJVEN? IK WERK ALS ...



ACHTERGRONDEN VAN PROFESSIONALS VAN DE RUBRIEK ‘ANDERS’:

- beleidsmedewerkers /adviseurs jeugd en jongerenwerk (5)
- leidinggevend met uitvoerende taken (16, waarvan 2 als zzpers)
- docenten/trainers (4)
- secretariële ondersteuning (2)
- studenten (2)

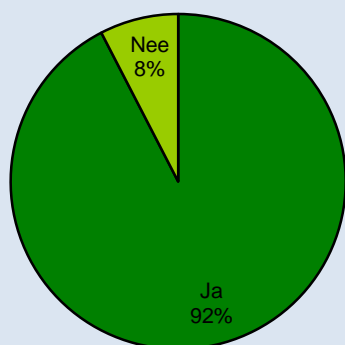
VRAAG 2: MET OF VOOR WIE WERKT U?



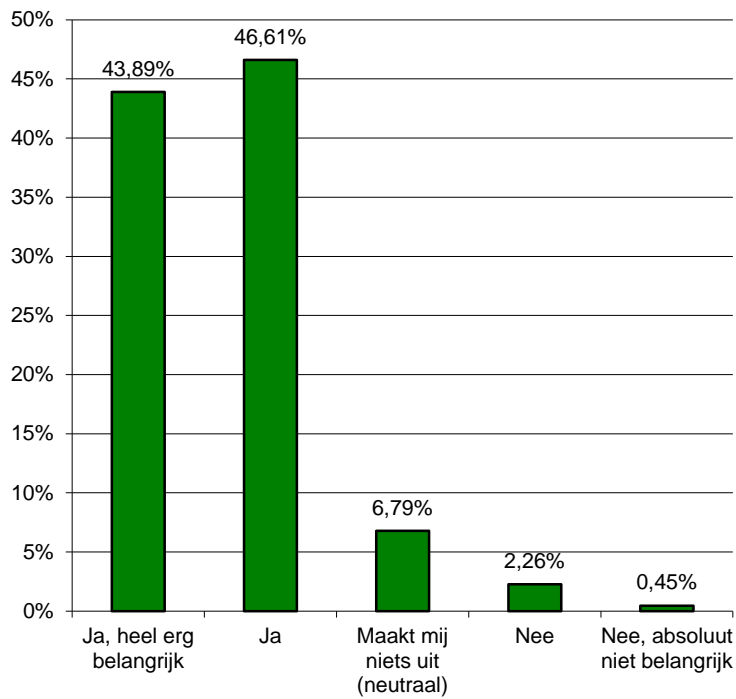
Anders (12)waaronder 2 beleidsmedewerkers, 2 leidinggevenden, 2 studenten.

DEEL 1: VERKENNING BEROEPSCODE

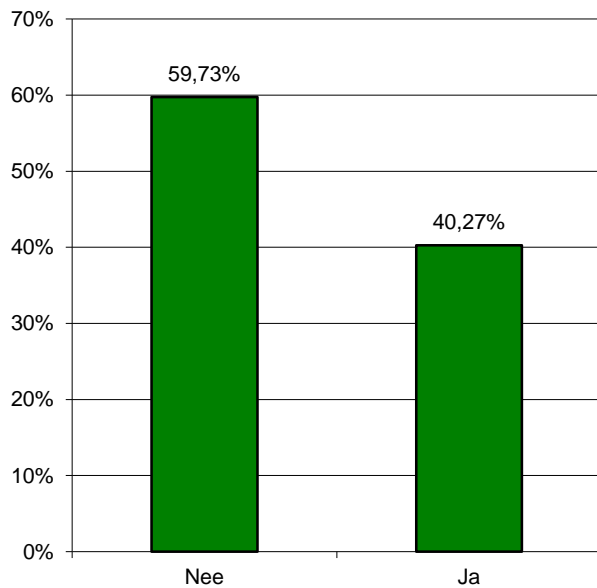
VRAAG 3: BEN JE BEKEND MET DE BETEKENIS VAN EEN BEROEPSCODE?



VRAAG 4: VIND JE EEN BEROEPSCODE VOOR HET KINDER- TIENER - EN JONGERENWERK BELANGRIJK?



VRAAG 5: ZIJN ER SITUATIES GEWEEST DAT JE EEN BEROEPSCODE HEBT GEMIST IN JE WERK?



Indien ja, in welke situatie(s)?

a. Situaties m.b.t. omgaan met privacy/informatie delen

Bij het delen van vertrouwelijke info over een gezin/kind/jongere wordt een beroepscode gemist (12). Genoemd worden verder situaties als omgaan met foto's bij publicaties, ongewenste intimiteiten, gedrag/zaken die maatschappelijk zeer ongewenst zijn, zoals criminaliteit, incest en dergelijke. Maar ook uitwisselen informatie, veiligheid medewerkers en de vraag wat doe je met signalen? Wanneer is er meldingsplicht?

Enkele reacties:

'Gezien we steeds meer een belangrijke schakel worden in de signalering van problemen bij kinderen, is het soms lastig om te weten wat wel en niet kan en mag. Zeker op het gebied van privacy gevoeligheid.'

'Natuurlijk weet je zelf goed wanneer je vertrouwelijke info wel/niet deelt. De afwegingen die je maakt, zullen altijd beroep doen op de werker, maar een algemene beroepscode waar je altijd op terug kunt vallen is er nu niet. Wat mij betreft komt die er wel.'

'Als jongerenwerker heb ik te maken gehad met kindermishandeling en daaraan gekoppelde crisisopvang. Hoe ga je dan precies om met de diverse betrokkenen en wat kan/mag wel en wat niet?'

'In veel gevallen moest ik toen ik leiding gaf of uitvoerend werker was, het allemaal zelf bedenken.'

'Regelmatig doen zich situaties voor waarin voor mij niet duidelijk is hoe ik als jongerenwerker moet omgaan met vertrouwelijke informatie en privacy.'

'Ik heb nog geen situaties meegemaakt, maar voor de toekomst denk ik dat een beroepscode zeer belangrijk gaat worden'.

b. Bij contacten met jongeren en of hun ouders:

Ook bij de omgang met jongeren en hun ouders missen werkers een beroepscode: 'Wat vertel je wel, wat niet aan ouders?' (5). Dit is vooral het geval bij calamiteiten en crisissituaties (5), waarbij men de volgende voorbeelden noemt:

- Bij een dakloze jongere die niet ingeschreven stond bij onze gemeente en hierdoor niet geholpen kon worden. Geld gaat voor beroepscode.
- Bij individuele jongeren in situaties rond eerwraak en uithuwelijking, waarbij de jongerenwerker moest handelen vanwege gevaar voor de jongere zelf.
- In situaties waar kinderen thuis mishandeld werden.

Enkele reacties:

'Bij crisissituaties in gezinnen, vraag ik me af: "hoe ben ik beschermd, als er onverhoopt iets misgaat of misgegaan zou zijn?" Waar begint je verantwoordelijkheid en waar houdt die op?'

'In hoeverre betrek je de ouders in het hulpverleningsproces, wanneer je bijvoorbeeld weet dat ouders inschakelen verplicht is, maar dit schadelijk kan zijn voor de jongere?'

'Bij het uitwisselen van vertrouwelijke informatie vind ik het belangrijk dat de jongere in kwestie hier zelf toestemming voor geeft. Dit is in mijn ervaring nooit een probleem geweest.'

'Wat is de grens tussen jou privé als jongerenwerker en het uitvoerende werk dat je doet? In dit kader verwijs ik naar het hulp bieden aan jongeren en hun gezin die niet alleen professioneel bij jou terecht zijn gekomen, maar ook vrienden van jou zijn.'

'Beroepscode kan zeker helpend zijn in antwoorden zoeken in dilemma's die je tegenkomt in omgang met jeugd in hun leefwereld.'

c. In situaties met samenwerkingspartners

Een beroepscode wordt gemist bij de samenwerking met partners. Daarbij valt op dat werkers vooral bij contacten met politie en justitie terug willen kunnen vallen op een beroepscode (20 keer expliciet spontaan genoemd).

Voorts missen werkers een beroepscode in samenwerkingsverbanden met onderwijs, (school)maatschappelijk werk, gezondheidszorg, BJZ, CJG's, buurtcoaches, jongerennetwerkoverleg, veiligheidshuis, sociale diensten/UWV.

Enkele reacties:

'De vertrouwensrelatie met een jongere is de basis van je vak, maar waar liggen de grenzen?'

'Soms proberen externe partners informatie te horen die werkers niet willen delen, omdat deze in vertrouwen door de jongere aan hen is verstrekt. Ook proberen partners je te bewegen bepaalde taken te doen die niet bij het jongerenwerk passen.'

'Het veiligheidsnetwerk probeert op allerlei manieren gebruik te maken van het jongerenwerk. Politie vraagt na een strafbaar feit een jongere te lokken om hem vervolgens op te pakken.'

'Ik zoek de samenwerking zoek met partners. Ik word door hen echter niet betrokken bij het reilen en zeilen rondom de kinderen waardoor ik de aansluiting mis.'

'In overlegsituaties met ketenpartners werd te pas en te onpas over jongeren met naam en toenaam gesproken, zonder dat deze jongeren van te voren hierover worden geïnformeerd en/of hiervoor toestemming hebben gegeven.'

'Ik twijfelde over het wel/niet doorspelen van belastende informatie naar justitie. Als jongerenwerker wordt je hier te weinig in beschermd.'

'De politie vraagt om samenwerking, maar wij als jongerenwerk vinden dat de informatie over deze jongere vertrouwelijk is.'

'Wat deel je wel met ketenpartners en wat niet? Jongerenwerkers zijn geen hulpverleners. Maar wat doe je met jongeren met pittige problematiek die hulpverlening afwijzen, maar open staan voor hulp van een jongerenwerker? Hoe ver ga je dan met hulpverleners?'

d. In situaties om de grenzen van de functie/het vak te beschermen

Werkers geven aan dat de grenzen van het kinder- en jongerenwerk vaak niet duidelijk zijn voor beleidsmedewerkers van de gemeente of voor overheidsinstellingen zoals politie en stadstoezicht. Een beroepscode helpt bij een betere positionering jeugdwerk (JJW, JWW) als een vak/specialisme etcetera in het algemeen. Daarnaast geeft het waardering, herkenning, erkenning en een formele status. Een beroepscode helpt ook beginnende beroepsbeoefenaren en opleidingen, en bij scholingstrajecten.

Enkele reacties:

‘Vaak zijn er verschillende visies binnen het vak kinder- en jongerenwerk. Hierdoor is het vaak niet duidelijk waar we nu precies voor staan. Ook in situaties waar anderen/opdrachtgevers een ander idee hebben dan wij als professionals.’

‘Ik kan mijn werk goed uitleggen, maar een landelijk vastgestelde beroepscode geeft meer kracht en stevigheid, waardoor ik serieuzer wordt genomen.’

‘Met een beroepscode kun je beter de piketpaaltjes uitzetten waar de grenzen van jouw vak liggen.’

‘Een beroepscode maakt tastbaarder wat je doet en met name richting raad en bestuurders is dat wenselijk.’

‘Ik kan mij wel voorstellen dat er situaties zijn waarbij het prettig is dat je kunt terugvallen op een beroepscode en je als beroepsgroep conformeert aan de beroepscode. Zelf ben ik nog niet zolang jongerenwerker.’

‘Als team hetzelfde uitdragen vraagt al aandacht, laat staan als beroepsgroep.’

‘Weet iedereen wat het werk van een jongerenwerker is? Triest word ik ervan als er een onervaren ongeschoolde collega met mij moet werken die staat te schreeuwen en te schelden. Schreeuwen kan een middel zijn, maar dat is dan zeer ongebruikelijk. Meestal is het een emotionele reactie van onbevoegde collega's uit onvermogen.’

‘Er is veel discussie over wel of niet samenwerken met politie (en zo ja in welke mate), zowel intern als extern.’

e. In situaties met opdrachtgevers.

Het delen van vertrouwelijke informatie met gemeenten stelt werkers voor lastige situaties. Wat te doen met een gemeente die gegevens vraagt die je niet wilt prijsgeven? Een beroepscode waar men op terug kan vallen, wordt door werkers in die situaties gemist.

Ook in de profilering naar opdrachtgevers en andere instanties missen werkers een beroepscode.

Een reactie:

‘Dit is mijn positie en rol, dit zijn de mogelijkheden en beperkingen.’

f. In situaties in de eigen organisatie

In de eigen organisatie kan een beroepscode een belangrijk instrument zijn. Dit wordt regelmatig gemist. Ook in de eigen organisatie spelen privacy-kwesties een rol. Een beroepscode kan helpen bij het opstellen van een privacy reglement en veiligheidsbeleid voor organisaties.

Situaties die zich voordoen bij samenwerkingspartners rond een duidelijke positionering en profilering, spelen ook in de eigen organisatie: een beroepscode kan helpen bij een duidelijker positie van het kinder- en jongerenwerk in de eigen organisatie.

Daarnaast zeggen werkers dat in contacten met de leidinggevende en managers een beroepscode gemist wordt. Leidinggevendenden hanteren verschillende stijlen, die soms tegenstrijdig zijn met de uitoefening van het vak. Zij zouden de beroepscode ook moeten onderschrijven en daar naar handelen. Integriteit wordt daarbij genoemd, en ondersteunend zijn voor werkers op basis van vertrouwen en respect.

Het communiceren in de Nederlandse taal door werkers en teamleiders zou in een beroepscode moeten staan.

De persoonlijke visie en ervaring van een jongerenwerker is belangrijk bij de beroepsuitoefening. Zelfs binnen dezelfde instelling verschilt deze soms per werker. Een beroepscode kan dan handvatten bieden. Dit is ook het geval bij het samenwerken met nieuwe collega's in de wijk en in het eigen team met kinder- en jongerenwerkers.

Ook bij de eisen aan (voor)opleiding en kwaliteit van collega's vinden werkers een beroepscode van belang. Bij het inwerken van nieuwe collega's of stagiaires vindt men het eveneens belangrijk om op een beroepscode terug te kunnen vallen.

Enkele reacties:

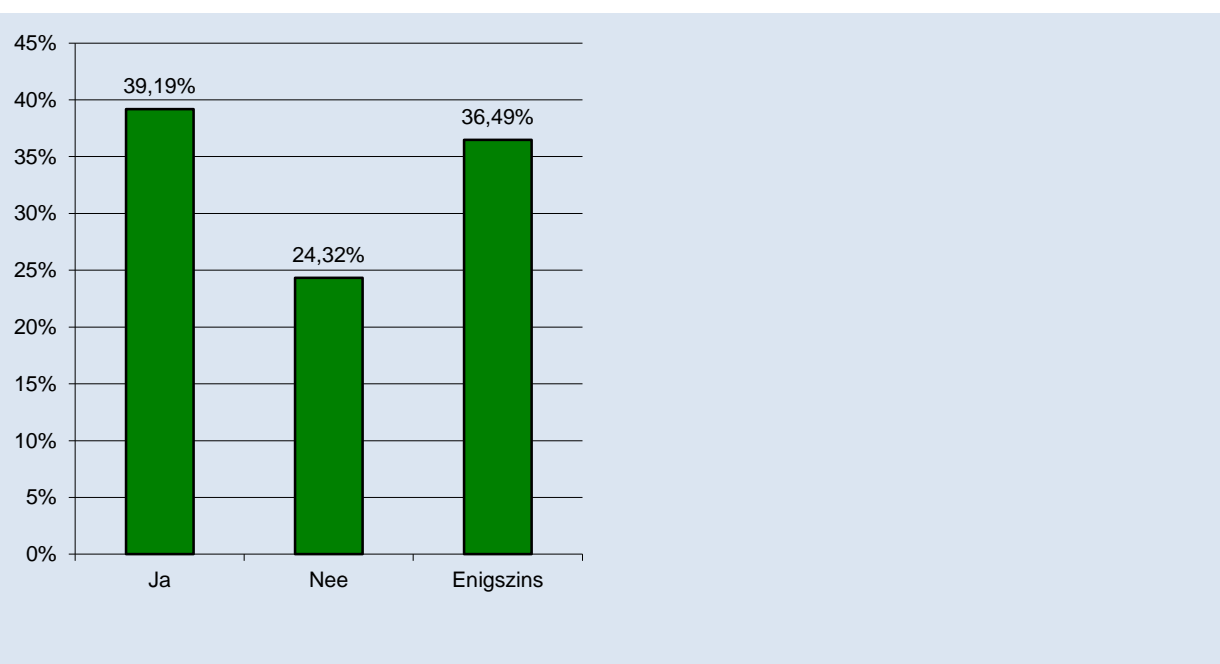
'Ik ben bedreigd omdat vertrouwelijk informatie vanuit collega's is gedeeld met een jongere.'

'Een oude collega ging onpedagogisch te werk en kwam erg dreigend over naar de jongere collega.'

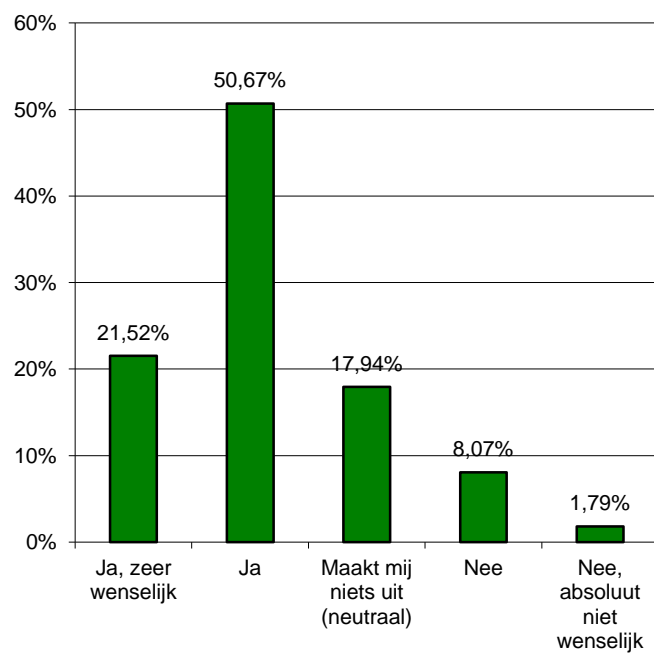
'Als uitvoerende werker heb ik collega's meegemaakt, die m.i. buiten hun boekje gingen en/of onvoldoende de vereiste competenties beheersten.'

DEEL 2: VERKENNING BEROEPSREGISTRATIE EN ACCREDITATIE:

VRAAG 6: BEN JE BEKEND MET DE BETEKENIS VAN LANDELIJKE BEROEPSREGISTRATIE EN ACCREDITATIE?



VRAAG 7: VIND JIJ EEN LANDELIJKE BEROEPSREGISTRATIES VOOR KINDER- EN JONGERENWERK WENSELIJK?



VRAAG 8: WELKE AANDACHTSPUNTEN WIL JE BVJONG MEEGEVEN VOOR DE VERKENNING BEROEPSCODE EN BEROEPSREGISTRATIE VOOR HET KINDER-TIENER- EN JONGERENWERK?

64 % van de deelnemers aan de enquête heeft geen aandachtspunten voor de verkenning. Samenvattend geeft 36% adviezen en opmerkingen van diverse aard:

- voorkom dat Beroepsregistratie doorslaat en te bureaucratisch wordt en kosten met zich meebrengt (8);
- een beroepscode moet de vrijheid van handelen die hoort bij dit vak niet beperken (twijfel over consequenties, 2);
- een positieve ontwikkeling, goed voor het vak (2);
- houdt rekening met instroom van (goede) werkers zonder afgeronde opleiding, vanuit doelgroep bijvoorbeeld (8);
- een en ander moet zich goed verhouden tot andere systemen, zoals VOG's, de meldcode Kindermishandeling en organisatie-kwaliteitssystemen(6).

BVjong kreeg de onderstaande adviezen

Registratie: angst voor doorslaan bureaucratie.

'Ben bang dat er te veel tijd kwijt gaat aan registratie (administratieve handelingen) en dit ten koste gaat van de jongeren.'

'Ik zie het nut wel van beroepsregistratie en accreditatie en scholing, maar zie ook de nadelen en vraag me af of dit nu haalbaar is.'

'Zorg dat het niet te bureaucratisch wordt. Zorg dat het blijven houden van de registratie betaalbaar blijft voor de werkgever. Je moet immers via voortdurende scholing zorgen dat je je registratie mag blijven houden. Zorg ervoor dat deze geaccrediteerde trainingen niet te smal qua onderwerp zijn. Met een beroepsregistratie zet je je unique selling point en je kwaliteit op de kaart, maar het kan er ook voor zorgen dat je niet meer flexibel bent als werksoort, en dat is nu net de kracht van het jongerenwerk, dus timmer het niet helemaal dicht. Zorg dat je je niet beperkt tot het werken in de nulde (preventieve) lijn, want via individueel jongerenwerk doorbreek je de schotten tussen de nulde, eerste en tweede lijn. Dus zorg ervoor dat individueel jongerenwerk (hulpverlening, gezin, plan, de jongerenwerker als generalist in een sociaal wijkteam of team gezinscoaches) ook een plek krijgt in de registratie.'

'Het moet niet te bureaucratisch worden en niet alleen gericht op hulpverlening maar ook op preventie.'

'Ik zou voor een bedrijfsregistratie gaan en daar de beroepscode in meenemen. Een beroepsregistratie is wat ons betreft niet wenselijk. Ons werk ik mede afhankelijk van de inzet van vrijwilligers. Dat haal je onderuit door een beroepsregistratie. Ik zou eerder inzetten op een goed aanbod van training en workshops, juist ook gericht op het inzetten van vrijwilligers. De vakkennis kant kun je volgens mij heel goed dichtten met een label op bedrijfsniveau.'

‘Registratie is pas wenselijk na rolverduidelijking na transitie.’

‘Voor profilering van het vak is beroepsregistratie heel belangrijk. Wel essentieel om hierbij aansluiting te zoeken met de andere welzijnsfuncties als dit mogelijk is. Of voorloper te worden! Een milde vorm van registratie lijkt me aan te raden die niet al te kostbaar is.’

- ‘Voorkom dat we te veel bezig gaan met het registreren.’
- ‘De inzet is kwaliteit, de valkuil is “erkend willen worden”. Hierdoor kan structuur, bureaucratie belangrijker worden dan de kwaliteit van het werk.’
- ‘We moeten onze kracht behouden dat we in het grijze gebied kunnen blijven werken en present zijn. Niet vanachter een loket wat allemaal via regeltjes moet waardoor de jongeren niet goed geholpen kan worden en snel.’
- ‘Persoonlijk heb ik moeite met een dwingend karakter van een beroepsregistratie. Dit kan namelijk de instroom van het vak (verheffing van de doelgroep) in de weg staan. We werken nu met VOG en voor sommige goede ervaringsdeskundige werkers is dit soms alleen moeilijk punt.’
- ‘Bij peuterspeelzaal de enorme berg werk/bureaucratie gezien die registratie met zich meebrengt. Voor kleine organisaties bijna ondoenlijk.’
- ‘Beroepsregistratie zorgt wel voor een extra motivatie om bv bijscholing bij te houden, erkenning, maar ook duidelijkheid naar partners wat je mag en kunt verwachten. Daarnaast liggen de nadelen door jullie benoemd natuurlijk ook wel op de loer.’
- ‘Bekijk goed of de registratie écht meerwaarde heeft en niet slechts een bureaucratisch instrument is. Allerlei extra voorschriften kunnen het werk ernstig belemmeren zonder dat het nodig is.’
- ‘Meer is minder (niet teveel protocollen en dergelijke a.u.b.)
- ‘Het werk niet te veel “protocolliseren”.’
- ‘Dit vergroot de overhead van organisaties. Daardoor komen bezuinigingen harder aan of komen de opdrachtgevers voor meerkosten te staan. Dit is minder wenselijk.’
- ‘Een beroepscode hoeft niet per se te leiden tot registratie en accreditatie. De meerwaarde hiervan ontbreekt namelijk.’

Twijfel: vrijheid van handelen moet gegarandeerd blijven

- ‘Als de beroepscode komt is daarin een mate van vrijheid tot handelen volgens mij belangrijk omdat wij op een andere (vrijblijvende) manier contacten hebben met de doelgroep dan de hulpverlening.’
- ‘Alles valt en staat bij de formulering van de beroepscode. Een "verkeerde" beroepscode kan tegen je worden gebruikt. Een "lege" beroepscode heeft weinig zin. Oftewel dit kon nog wel eens een spannend gebeuren worden. Natuurlijk kan ik achter de beroepscode staan als deze in lijn is met onze visie.’
- ‘Ja, dit vind ik belangrijk. En nee, dit past niet bij de aard van ons werk. Jongerenwerk is een plek bij uitstek waarin schoffies de mogelijkheid krijgen om te groeien. Dit gaat soms zover dat ze zich ontwikkelen tot jongerenwerker. Daarnaast ken ik jongerenwerkers die ontzettend goed zijn in hun werk, maar lak zullen hebben aan hun beroepsregistratie. Deze twee groepen zijn luizen in de pels en moet je niet afschrikken. Want het zijn vaak juist deze werkers die resultaat boeken met de moeilijkste jongeren. Voor de groep werkers die vanuit hun opleiding dit werkveld ingaan (daar val ik onder), kan registratie helpen om hun werk als volwaardig te zien en zich door te ontwikkelen in hun vak.’

Hierdoor kunnen jongerenwerkers misschien wat langer vast gehouden worden in dit werkveld, waardoor kwaliteitsverbetering ontstaat. Wanneer door de registratie het jongerenwerk serieuzer wordt genomen, krijgen ervaren werkers meer mogelijkheden en verantwoordelijkheid in hun werk.'

- 'De vrije rol die wij nu hebben moet hierdoor niet verloren gaan.'
- 'Verheldering van een duivels dilemma, goede organisatie van het debat, modernisering van registratie cfm eisen/uitgangspunten etc van ons beroep.'
- 'Blijf erop letten dat jongerenwerk echt een eigen professie is en niet zo snel te vergelijken met iets anders.'
- 'Ik begrijp dat een beroepscode en beroepsregistratie zijn voordelen heeft. Maar waar ik bang voor bang is dat het werk op deze manier dichtgetimmerd wordt. Ik vind dat je zelf in de organisatie goede afspraken moet maken hoe ergens mee om te gaan en dit ook openlijk bespreken. Ik werk in een fijn team en als ik ergens niet uitkom, dan heb ik mijn collega's en leidinggevende die ik om hulp en advies vraag. Ik heb daar geen beroepscode voor nodig. Hetzelfde geldt voor de beroepsregistratie, het gaat om wat je doet, dat wat je levert, hoe je met kinderen en je netwerk omgaat. Als jij hier als werker op een krachtige manier mee omgaat en je hebt visie en weet waarom je iets doet, dan wordt je vanzelf serieus genomen. Daar heb je geen beroepsregistratie voor nodig. Het hangt van de persoon af, als ik kijk naar onze samenwerkingspartners in de hulpverlening dan ken ik er een aantal die allemaal een keurige opleiding hebben, maar waar ik in de praktijk niks aan heb. Doordat zij gebonden zijn aan.'
- 'Jongerenwerk heeft "speelruimte" nodig. Laat je oren niet hangen naar "regelneven". Creativiteit en innovatie gedijen bij ruimte en de mogelijkheid om fouten te maken.'
- 'Hou het jong en jeugdig, Innovatie is ons sleutelwoord, we moeten dat zeker zo houden dus niet mee gaan in bestaande kaders.'
- 'Er moet wel veel ruimte blijven voor verschillende werkwijzen, zowel in methodiek als omgeving.'
- 'Het moet niet te veel gaan zorgen voor beperkingen in het werk dat ten goede moet blijven voor kinderen enz.'
- 'Wel registratie en wel zorgen voor vorm van verplicht onderhoud van kennis en methodieken. Niet in een te dwingend kader (zoals bijvoorbeeld beroepsregister verpleegkundigen: vorm van doorgeschoten erkenningsdrang!)

Positieve ontwikkeling: een beroepscode is goed voor ons vak.

- 'Profileren van ons beroep, verschil duidelijk maken t.o.v. jeugdzorg of onderwijs. Resultaten en opbrengsten van onze inzet kenbaar maken. Dat professionals dit werk moeten blijven doen omdat er een essentieel verschil is tussen aanpak van agoog en van vrijwilligers. Wat wij doen is een vak en vereist vakmanschap. Daar horen competenties bij. Een beroepscode kan bijdragen aan erkenning en positievere beeldvorming van ons werk. Welzijn is het cement van de samenleving. Kinderen hebben recht op professionals die hen in hun vrije tijd begeleiden.'
- 'Je moet samenwerken met instanties en je schendt de privacy van je doelgroep. Het wordt dan rechtvaardig door te zeggen dat er een convenant is en dat je de info moet delen.'
- 'Jongerenwerk: ik ben een agoog, mede opvoeder, deze erkenning krijg ik niet van ketenpartners. ze zien ons als lanterfantten, terwijl we heel hard groepen in elkaar zetten en ze tot maatschappelijke betrokkenheid toeleiden. Medeburgers die in zichzelf geloven.'

Dat is soms super moeilijk als ze er geen hulp bij krijgen vanuit hun ouders èn waar wat mee aan de hand is.'

- 'Verfijnen van wat er nu ligt, en graag geen discussies van "Ik ben niet geschoold maar kan wel met jongeren werken".'
- 'Wil je de positie van jeugdwerk gestalte blijven geven is met de komst van Sociale Wijkteams, ook een beroepscode en accreditatie op korte termijn een must.'
- 'Meer erkenning voor het jongerenwerk.'
- 'De beroepscode is in mijn ogen ook een stukje erkenning van het werk. Doorzetten dus!'
- 'Ik vind de voordelen die genoemd worden voor de beroepscode en accreditatie groter dan de nadelen.'
- 'Bij een beroepscode hoort ook tuchtrecht in verenigingsverband. Dat vraagt weer om een actieve beroepsvereniging die in staat is dit tuchtrecht uit te voeren. Voor mij is dat een drie-eenheid: code, tuchtrecht, vereniging. Het gaat immers om zelfregulatie van de beroepsgroepen, en daarmee versterken van professioneel eigenaarschap.'
- 'Een Beroepscode en accreditatie zal in de transitie jeugdzorg een duidelijker positie voor het jongerenwerk betekenen. Voor netwerkpartners zal de rol van het jongerenwerk hierdoor zichtbaarder worden.'
- 'Het is goed als we, door meerdere factoren, waar deze beroepscode deel van uitmaakt, het jongerenwerk beter op de kaart kunnen zetten.'
- 'Erkenning voor je vak en sterker staan in netwerkoverleggen, valt en staat met goed contact met je klanten (jongeren, opdrachtgever en samenwerkingspartners). Professioneel handelen, verantwoordelijkheid nemen en de juiste rol invullen is daarbij van groot belang.'

Scholing en opleiding

- 'Ik ben het eens met de scholing van jongerenwerkers, maar wat mij betreft kan dit ook met cursussen en bijscholing, hoeft niet per se in te stappen met een bepaalde specificatie maar wel verplichten tot bijscholing (is een mening).'
- 'Houd rekening met onze "oud gedienden" die wellicht niet de juist papieren hebben, maar wel de juiste ervaring in het vak.'
- 'In de laatste jaren is er al een omslag gaande binnen het jongerenwerk, maar nog steeds zijn er veel kinder-, tiener-, jongerenwerkers zonder een passend diploma. Werkers die wel een diploma hebben zijn vaak te breed geschoold (sociaal cultureel werk) en niet specifiek toegespitst op de doelgroep waar men mee werkt. Ik denk dat een goede beroepsregistratie pas mogelijk als er een passende opleiding of aanvullende cursus is die aansluit bij het werken met deze groepen en individuen.'
- 'Scholing of toetsing op competenties vind ik belangrijk. Er zijn veel lager opgeleide krachten die goed hun werk doen. Er zijn jammer genoeg ook veel krachten die al heel lang op dezelfde manier werken, zich voor elk karretje laten spannen, veel praten en niets doen.'
- 'Ervaring is naar mijn mening belangrijker dan de kennis en dat naar de toekomst, dus wat nieuwe, jonge werkers op deze weg nodig hebben is belangrijk. Oudere ervaren werkers moeten op hun ingeslagen paden kunnen verdergaan.'
- 'Het belang van een goede basisopleiding met daarnaast aandacht voor bijscholing en training op de werkvloer.'

- 'Goede balans met hoeveelheid werk wat dit kost. De specifieke competenties die sommige jongerenwerkers hebben, maar die niet corresponderen met het opleidingsniveau. Hoe maak je dit zichtbaar/toetsbaar?'
- 'Zowel theoretische kennis (methodieken) als ervaring (praktijk) zijn belangrijk in een opleiding. Er zijn nu veel opleidingen, waar van beide mist. Meer aandacht voor individuele begeleiding/coaching binnen het jongerenwerk.'

Aanvullende maatregelen zijn ook nodig.

Een beroepscode alleen is niet voldoende, melden veel werkers:

- 'Maak een landelijke databank, laat mensen die met kinderen en jongeren werken een soort eed afleggen en stel de VOG-verklaring daarin verplicht.'
- 'Iedere jongerenwerker heeft een verklaring van goed gedrag ingeleverd Jongerenwerkers zijn nooit alleen met een jongere in bijvoorbeeld een jongerencentrum.'
- 'Werken naar een keurmerk "kwalitatief kinderwerk".'
- 'Verplicht: akte van goed gedrag, serieuze status bij overleggen met partners, inzicht in convenanten die getekend worden en dergelijke.'
- 'Inbedden meldcode Kindermishandeling in de beroepscode en beroeps registratie. Wellicht is dit een overbodige aanvulling, ik ben niet goed bekend met de beroepscode. Werk als jeugdconsulent en combinatiefunctionaris cultuur.'

Overig adviezen en opmerkingen

- 'Kinderwerk nog meer op de kaart zetten en de belangrijkheid benadrukken (werkt preventief).'
- 'Ga ook in gesprek met jongeren om scherp te krijgen wat nodig is.'
- 'Jongerenwerk is een schakel en makelaar tussen meerdere instanties en de doelgroep.'
- 'Een ondergrens instellen op zaken die effect hebben op de kwaliteit van de dienstverlening en invloed op de gezondheid van een jongere (lijkt mij logisch).'
- 'Vergeet niet dat als het jeugdwerk zich gaat bewegen op het snijvlak van bijz dan kan het jw veel voordeel kan hebben bij code en registratie. Daarnaast is het van belang om de code en registratie in jw taal te schrijven.'
- 'Dit onderwerp moet vaker onder de aandacht worden gebracht bij diverse instanties die jeugd-/jongerenwerk ten uitvoer brengen. BV Jong dient in de toekomst ook veel meer te richten op, het positioneren van het Jeugd-/Jongerenwerk in het web van het veld van het Welzijnswerk. Dit betekent dan ook meer in contact komen met uitvoerenden (Jongerenwerkers en hun leidinggevenden), beleidsmaker en -bepalers op landelijk en lokaal niveau.'
- 'Verbinding met de transformatie en het generalistisch werken, meerwaarde vanuit het jw.'
- 'Er wordt steeds meer gewerkt met vrijwilligers die het werk uitvoeren, de professional treedt steeds meer terug.'
- 'Houdt rekening met het feit dat sommige van onze werkers ook generalisten zijn en niet alleen kinder- en jongerenwerk uitvoeren.'
- 'Vrijwilligers zijn superbelangrijk, maar zij kunnen gediplomeerde en ervaren beroepskrachten niet vervangen.'

- 'Ja in het werken met kinderen, tieners en jongeren heb je het niet alleen over kinder- tiener- en jongerenwerkers. Aansluiting vinden bij andere beroepsgroepen die ook in hun werk te maken hebben met kinderen, tieners en jongeren is naar mijn mening wenselijk. In het vak van kinder- tiener- en jongerenwerk werkt men immers vaak samen met.'
- 'Voor- en nadelen nog beter op een rijtje en een (gemeenschappelijke) keuze maken.'
- 'Zorg dat BVjong zich beter op de kaart zet bij tiener en jongerenwerkers. Een rondvraag onder deze groep leert dat een groot deel niet weet wat de beroepsvereniging voor hen kan betekenen of kennen deze niet. Als je een beroepscode wil laten slagen, begint het bij landelijk meer bekendheid en gedragen worden bij de tiener en jongerenwerkers.'
- 'Goed werkend systeem introduceren, want veel van de huidige haperen.'
- 'Niet te krampachtig doen.'
- 'Ik wil graag de eerste opzet zien en daaraan kritiek of aanvullingen toevoegen. Lijkt me beter dan iedereen op voorhand van alles op de agenda te laten zetten.'
- 'Beroepscode ook tzt presenteren aan ketenpartners.'
- 'Controle hierop na invoering.'
- 'Probeer meer mensen te betrekken bij het onderzoek dan de mensen die al bekend zijn met BVjong. Zet via andere professionals enquête en andere onderzoeksmethoden uiteen.'
- 'Ik denk dat landelijke afspraken absoluut niet wenselijk zijn omdat er een wezenlijk verschil zit in jongeren uit de Randstad en jongeren van het platteland waar wij mee werken. Daarnaast zit ik absoluut niet te wachten op nog meer bureaucratie en dat voorzie ik met deze suggesties wel. Je moet in ons vak alles juist niet landelijk willen regelen omdat er te grote verschillen zijn in de doelgroepen.'
- 'Mensenrechten, welke dingen zijn we verplicht om te doen en welke mogen we zelf invulling aan geven. Competenties SCW2,3 en 4 herschrijven, of zijn deze nog goed?'

BIJLAGE 3: PROFESSIONAL STANDARDS IN YOUTH WORK; SOME PHILOSOPHICAL REFLECTIONS.

Youth workers and others in the so-called ‘social professions’ have long since discussed the need for professional standards. Some countries have gone as far as producing a code of ethics and some of these are relatively long-standing³. Related conversations about professional associations and professional registration are more recent and have tended to ebb and flow with few definitive conclusions being drawn as to their value or necessity. Indeed, it is rare that countries have gone as far as creating formal structures, with Australia’s Youth Worker’s Association⁴ being an exception. Rather, debates have tended to take an academic form; students of youth work have typically been tasked to explore the relative merits and pitfalls of *professionalism* and contrast these with those identifiable with the process of *professionalisation*. Thinking about these things has always been important for learning but they take on a particular resonance today as interest in professional standards and professional associations once again take centre-stage in the wider enquiry into the eternal question of the ‘future of youth work’. The emergence of the networks of the Commonwealth Youth Programme⁵, Professional Open Youth Work in Europe (POYWE)⁶ and national initiatives such as the Irish Youth Workers’ Association (IYWA)⁷ illustrate this well with POYWE, for example, committed to “strengthening the position of professional Open Youth Work; making the effects and the necessity of this field of action visible; and [seeking] a common approach to quality development.” Perhaps ironically, this chimes with new narratives in the new round of European youth policy, which will take us to 2020. Here the language of ‘quality’ youth work is everywhere, with commentary on: ‘quality systems, quality labels, quality criteria, quality development, as well as quality standards’.

It’s important to pause in order to recognise that this range of endeavours has varying motivations behind them and that understanding these is at the heart of the question about professional standards.

It might be an odd place to continue, but what if we were to consider first the concept of *standards* in preference to *professional*? Richard Pring’s is a rare voice that notes the language of standards appears to lack a good deal of reasonableness⁸. In his criticism of political rhetoric that demands standards in education be ‘raised’ Pring points out, simply, a standard cannot be raised. In reality it can only be changed (unless that is it – he points out quizzically – it is a different kind of standard – a flag, such as the Royal Standard that is lowered when the Queen leaves Buckingham Palace and subsequently raised when she returns). This provocation is important as it helps us recognise that in the language of standards we are, in effect, talking of

³The National Youth Agency (NYA) of England and Wales’ current statement on: ‘Ethical Conduct in Youth Work’ was first produced in 2000.

⁴ Australia’s Youth Worker’s Association: <http://www.ywa.net.au/>

⁵ <http://thecommonwealth.org/media/news/commonwealth-youth-programme-proposes-professional-association-youth-development-workers>

⁶ Professional Open Youth Work in Europe: <http://poywe.org/>

⁷ Irish Youth Workers’ Association https://www.facebook.com/pages/Irish-Youth-Workers-Association-IYWA/114609802059803?hc_location=timeline

⁸ The Nuffield Review of 14-19 Education

‘standardisation’ – something so troublesome to the architect Alvar Aalto⁹ that he remarked: “Standardisation is industrialised violence to individual taste.” At the heart of this sentiment is a concern that context gets lost; which is surely something that concerns all youth workers. And yet, as policy increasingly trumps guidance, the demands of youth workers appear to mimic this process of standardisation, with calls for scripts of rule-based conduct growing louder.

Some analysis is called for. It’s doubtful that all of this is merely coincident with Europe-wide austerity politics. Across the piste, youth work services are being ‘rationalised’, made subject to cut backs or closed entirely. That that remains, as Cousee¹⁰ argues, has become “an a-political and a-pedagogical instrument, standing for nothing, falling for everything.” It becomes something that responds to externally determined needs, forgetting therein who the primary client is. It’s a practice that increasingly targets particular young people on the basis of spurious, deterministic, ‘science’: the philosophies of education that have historically underpinned youth work (such as Oakeshott¹¹ and Dewey¹²) become fatally wounded and replaced with the neo-liberal ideology of the market, through its Fordist, mechanistic and systems-based approaches that favour those workers unencumbered by reflection¹³. Which is why, as Loic Wacquant¹⁴ so eloquently puts it; we need to have a finely tuned appreciation (detector de foutaise) of ‘neoliberal newspeak’ without which we will surely adopt it ourselves. And, as Foucault¹⁵ shows, our behaviours will change as a consequence. Accordingly we must ask is the interest in professional standards little more than an attempt at self-preservation? This does not mean that no action is necessary. What’s being lost is the Lifeworld¹⁶ of values, principles and corner stones¹⁷; cast aside because they defy measurement - but all the more valuable as their indeterminacy makes possible an appreciation of a world of work in which there are few definitive answers. This *is* the world of youth work. Consider the values of participation, democracy, collective action, empowerment, social justice, equality and anti-discrimination; how could a commitment to these be standardised and made rule-based?

If standards are problematic surely professionalism is not? Not so. Certainly we should be watchful where the process of professionalisation takes over. Typically language changes, as a discourse of ‘expert’ follows on [Thank God for that, a bunch of experts]. Beyond this our ‘associations’ become exclusive and excluding [what *standards* (or criteria or qualifications) are required for membership?]. Wither *inclusion*; wither *low threshold* practice. And for what; the professional status so many others strive for? A status that validates doing to rather than working with?

⁹http://en.wikipedia.org/wiki/Alvar_Aalto

¹⁰ Cousee, F. *Youth Work and social exclusion: learning from history?* <http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/Publications/Coyote/15/YW.pdf>

¹¹ Oakeshott

¹² Dewey

¹³ Stephen Ball

¹⁴ Loic Wacquant

¹⁵ Foucault

¹⁶ Habermas

¹⁷In Defence of Youth Work campaign: <http://www.indefenceofyouthwork.org.uk/wordpress/>

Consider then a paradigm shift; one in which youth workers lead a heightened appreciation of the 'semi-professional': someone who acknowledges they don't know it all; someone who celebrates knowledge on the ground; someone moved by the thoughts and experiences of those that they work with, someone who can value young people's values (even if they are not necessarily their own) and someone who, in so-doing, 'tips power'¹⁸ toward the young in order to create the spaces essential for their autonomy and self-determination to develop. Consider the youth worker then as the architect of a new vision of professionalism. It is this that should be campaigned for; the true professional prize of freedom in judgement-making – and the opportunity to pass this on to young people. With this we can argue, daily if necessary, those principles can endure even in a world of constant change, where the only certainty is of uncertainty. It is this debate, of what youth work values are and what we should do to live them out that is implicit in all good youth work that must be attended to and invested in. Made public *this* will represent youth work in a participatory rather than representative way. Thence it is for the many, rather than the few.

Graeme Tiffany

<http://www.graemetiffany.co.uk/>

¹⁸ Bernard Davies

- Bakens transformatie jeugdbeleid, *VNG en het Rijk, Den Haag, september 2013*
- Old code of ethics: A youth work commentary, Standards council for Scotland, Youthlink, The national agency for youth work, *Schotland 2012*
- Competentieprofiel Jongerenwerker. *MOVISIE, Utrecht, 2008*
- Concepttekst jeugdwet, *Rijksoverheid, Kamerstuk 1-7-2013*
- 'Daar ben je goed in!' De kracht van het kinder- en jongerenwerk in 11 portretten. *Groot, N. de, F.Hajer, BVjong, Utrecht/Maastricht 2012*
- De maatschappelijk werker als gezagsdrager in een wereld die roept om burgerkracht. *Dr. Lies Schilder, Marie Kamphuislezing 2013*
- De sociale kwestie hervat, de Wmo en sociaal werk in transitie. *Scholte, M. en Ard Sprinkhuizen, Bohn, Stafleu en van Loghum 2012*
- De staat van professioneel jeugd- en jongerenwerk in Nederland, *MOgroep, Utrecht, 2009*
- De waarde van jeugdwelzijnswerk. *Oenen, S van, Metz J, Hoorik, I van, Bakker PP en Hilverdink P, Nederlands Jeugdinstituut, Utrecht, 2011*
- De tien competenties, Welzijn en maatschappelijke dienstverlening, *Actieprogramma professionalisering, MOVISIE, Utrecht 2013*
- De waarde(n) van het jongerenwerk, lectorale rede. *Metz, Judith, Hogeschool van Amsterdam, 2013*
- Een betere basis voor peuters, Kamerbrief 1-12-2013
- Ethical Issues in Youth Work, *Banks, Sarah, Londen 1999*
- Geen kind buitenspel, Beleidsbrief stelselwijziging jeugd. *Ministerie VWS en Ministerie Veiligheid en Justitie, Den Haag, 2012*
- Handboek Modern Jongerenwerk. *Veenbaas R, Noorda J, Ambaum H, VU uitgeverij Amsterdam, 2011*
- Het belang van onzeker weten. Over de revisie van de verzorgingsstaat. *Lectorale Rede Stam, M. Amsterdam University Press 2013*
- Investeren rondom kinderen. *Raad voor maatschappelijke ontwikkeling, Den Haag, 2009*
- Jeugdzorg dichterbij. *Werkgroep Toekomstverkenning Jeugdzorg. 2010*
- Jongerenwerker moet voldoen aan steeds hogere eisen, *Fabri, W, NJI 2009*
- Jongerenwerk nieuwe stijl. *Strijen, F van, SWP, Amsterdam, 2011*
- Jongerenwerkers weten hoe de hazen lopen, *MO Groep Utrecht, 2009*
- Kleine stappen, grote overwinningen. *Jongerenwerk: historisch beroep met perspectief. Metz J, SWP, Amsterdam, 2011*
- Kwaliteitsregister BAMw, www.bamw.nl
- Laat zien wat je waard bent, zeven redenen voor professionals in de jeugdzorg om zich te laten registreren, www.professionaliseringjeugdzorg.nl
- Leren dat maatschappelijk werkt, *Schilder, L, Eburon, Delft 2013*
- Manifest sociaal werker, in het hart van het sociaal domein, *Actieprogramma professionalisering Welzijn en maatschappelijke dienstverlening, MOgroep/MOVISIE e.a., Utrecht 2013*
- Memorie van toelichting bij de Jeugdwet, *Rijksoverheid, Kamerstuk 1-7-2013*
- Moresprudentie, Ethiek en beroepscode in het sociaal werk, *Buitink, J, ThiemeMeulenhoff, Amsterdam 2012*
- Nader rapport bij de Jeugdwet, *Rijksoverheid, Kamerstuk 1-7-2013*
- Om het kind, Visies op een ander jeugdstelsel, *Bakker, K, Hellen Kooijman, Joanka Prakken, NJI, Utrecht, 2013*

- Ontzorgen en normaliseren. Naar een sterke eerstelijns jeugd- en gezinszorg. *Raad voor maatschappelijke ontwikkeling, Den Haag, 2012*
- Professionalisering in de jeugdwet, Eindrapportage, *Andersson, Elffers Felix, Utrecht, 2013*
- The Youthwork contract: professionalism and ethics, *H.Sercombe Youth Studies, Australie, 1997*
- Verbeter de wereld, begin bij de opvoeding. Vanachter de voordeur naar democratie en verbinding. *Winter, M de, SWP, Amsterdam 2011*
- VN-Verdrag inzake de Rechten van het Kind, *1989*

Beroepscode collega-beroepsgroepen:

- Background to the code of ethics, Dr Howard Sercombe e.a. *Western Australia. 2002*
- Beroepscode maatschappelijk werker, (herziene versie) *NVMW, Utrecht 2010*
- Beroepscode voor de Jeugdzorgwerker, *NVMW, Utrecht 2012*
- Beroepscode sociaal agogisch werker, *Phorza, Utrecht 2010*
- Beroepscode Kinderopvang, *ABVA-KABO*
- Code of ethics *IFSW (International Federation of Social workers)*
- Conceptberoepscode jongerenwerk, *BVjong en Spectrum 2011*
- Deontologische code voor het jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren Vlaams steunpunt voor jeugdwerk, *Uit De Marge , Brussel, 2010*
- Ethical conduct in Youth Work, National Youth Agency Statement of principles

Consultaties kinder- en jongerenwerkers

Naast een digitale enquête hebben we tijdens de volgende bijeenkomsten gesproken met kinder- en jongerenwerkers:

- Workshops 10 jaar BVjong in Rotterdam;
- Bijeenkomst Stichting Jeugd- en Jongeren Midden Holland;
- Terugkomdag Zomerschool Oranjefonds in Doorn;
- Bijeenkomst met kinderwerkers bij Stichting Libertas Leiden;
- Bijeenkomst bij Trajekt in Maastricht;
- Bijeenkomst bij Menswel in Echt;
- Bijeenkomst bij Netwerk in Hoorn;
- Bijeenkomst bij Jongerenwerk Barkema & De Haan in Baflo;
- Landelijke expertmeeting met werkers;
- Werksessie met het bestuur BVjong;
- Noordelijke dag voor het jongerenwerk in Groningen;
- Studiedag en ALV van de BVjong.
-

Consultatie stakeholders.

- NVMW - Lies Schilder, directeur NVMW;
- MO-groep - Aly van Beek en Edwin Luttik;
- ABVAKABO - Mathijs van Maanen;
- Bureau AEF - Eva van der Veer.
-

Consultaties met kennisinstututen MOVISIE en NJI

- NJI - Marja Valkestijn, Pink Hilverdink, Marian Berger;
- MOVISIE - Harry Hens.
-

Consultatie experts

- Judith Metz, lector jongerenwerk aan de Hogeschool van Amsterdam;
- Hans van Ewijk, bijzonder hoogleraar aan de Universiteit voor Humanistiek en expert op het terrein van sociaal werk en actief burgerschap;
- Rinske Evers, adviseur bij SpectrumElan in Gelderland en opsteller van een concept-beroepcode jongerenwerk in 2011;
- Graeme Tiffany, lector en adviseur bij Federation for Detached Youth Work; het UK platform voor straathoekwerk en adviseur bij Dynamo International.