Naar een branche-erkend bij- en nascholingsaanbod voor jongerenwerkers

Jop van Amelsvoort
Frank Peters

Nijmegen, november 2010

In opdracht van
FCB Dienstverlenen in Arbeidsmarktvraagstukken

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

© 2010 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photo print, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

1 Inleiding 1
1.1 Achtergrond onderzoek en vraagstelling 1
1.2 Doelen en vraagstelling 1
1.3 Aanpak van het onderzoek 3
1.4 Leeswijzer 3

2 Inventarisatie bij- en nascholingsaanbod 5
2.1 Inleiding 5
2.2 Resultaten inventarisatie bij- en nascholing voor jongerenwerkers 6
2.3 Discrepanties tussen vraag naar en aanbod van bij- en nascholing 9

3 Opzet van een systeem voor branche-erkenning 13
3.1 Inleiding 13
3.2 Kernelementen van een erkenningssystematiek 13
3.3 Inhoudelijke component van het erkenningssysteem 14
3.4 De procedurele component van het erkenningssysteem 16

4 Database erkende bij- en nascholing voor jongerenwerkers 21
4.1 Inleiding 21
4.2 Gewenste inhoud van de database 21
4.3 Gewenste functionaliteit van de database 22
4.4 Voorzet voor de inrichting van de database 23
4.5 Samenvatting en slotopmerkingen 32

Bijlagen 33
Bijlage 1 – Leden werkgroep Bij- en nascholing jongerenwerk 35
Bijlage 2 – Verslag inventarisatie bij- en nascholing 37
Bijlage 3 – Door jongerenwerkers gevolgde scholing 57
Bijlage 4 – Door organisaties aangeboden scholing 59
Bijlage 5 – Formulieren erkenningsprocedure 63

1 Inleiding

1.1 Achtergrond onderzoek en vraagstelling

De druk op het jongerenwerk neemt als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen (hanggroepen, multiprobleem jongeren et cetera) steeds verder toe. Sociale partners pleiten in dat verband voor een krachtige profilering, vernieuwing en upgrading van het jongerenwerk. Betere opleidingen tot stand brengen is daarbij een belangrijk aandachtspunt. In relatie daarmee is op verzoek van MOgroep Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Abvakabo FNV en beroepsorganisatie BV Jong het competentieprofiel 'Jongerenwerker'[1] ontwikkeld, dat de grondslag vormt voor zowel het aanscherpen van de initiële beroepsopleidingen als voor een adequaat bij- en nascholingsaanbod.

Wat betreft dat laatste is door partijen een project opgezet, gericht op de totstandkoming van een goed en branche-erkend bij- en nascholingsaanbod voor jongerenwerkers. FCB heeft het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) verzocht een dergelijk systeem voor branche-erkenning te ontwerpen. In voorliggend rapport doen we daarvan verslag.

1.2 Doelen en vraagstelling

Zoals aangegeven, heeft het project tot doel om te komen tot een goed en branche-erkend bij- en nascholingsaanbod voor jongerenwerkers. Daarmee beoogt het project bij te dragen aan:

- het vergroten van de transparantie van vraag en aanbod;
- een betere benutting van het voor de branche relevante bij- en nascholingsaanbod;
- de beschikbaarheid van een voldoende en kwalitatief goed bij- en nascholingsaanbod;
- erkenning van voor de branche relevante opleidingen.

Het project dient voor wat betreft het bij- en nascholingsaanbod enerzijds een overzicht te geven van het beschikbare aanbod aan scholing, cursussen, trainingen en opleidingen, en anderzijds van discrepanties met de huidige behoefte van instellingen, c.q. van de witte vlekken (het nog ontbrekend aanbod).
Het zorgdragen voor voldoende en kwalitatief goed bij- en nascholingsaanbod wordt geoperationaliseerd in de vorm van (het ontwikkelen van een systeem voor) branche erkenning.

Zowel de inventarisatie van het aanbod als het ontwikkelen van het systeem voor erkenning spitst zich in het uit te voeren project toe op (ontwikkelingen in) het jongerenwerk. Het hoger gelegen doel van betrokken partijen is om te komen tot een overdraagbare methodiek voor erkenning van het bij- en nascholingsaanbod voor de hele welzijnsbranche.

1 Van Dam, C. en N. Zwikker (2008). *Jongerenwerker*, Utrecht: Movisie.

Inventarisatie van en behoefte aan bij- en nascholingsaanbod
Ten aanzien van het te inventariseren en te ontwikkelen bij- en nascholingsaanbod wordt verondersteld dat het:

- aansluit bij het competentieprofiel Jongerenwerker;
- aansluit bij actuele maatschappelijke en beleidsmatige ontwikkelingen;
- op criteria als kwaliteit, prijs, flexibiliteit en levertijd is getoetst en goedgekeurd door sociale partners;
- handig en goed te gebruiken is;
- periodiek wordt geactualiseerd en aangevuld.

Het eerder gememoreerde competentieprofiel Jongerenwerker heeft in het project gediend als vertrekpunt voor inventariseren van het beschikbare aanbod en het bepalen welke aanvullende behoefte er is aan bij- en nascholingsaanbod.

(Overdraagbaar) systeem voor branche erkenning
Om opleidingen extern - op brancheniveau - te kunnen legitimeren, moet er een erkenningssystematiek worden ontwikkeld. Een dergelijke systematiek heeft een inhoudelijke (o.a. welke beoordelingscriteria?) en een procedurele component (hoe en door wie vindt de erkenning plaats?). Zoals hiervoor aangegeven, biedt voor wat betreft het jongerenwerk het competentieprofiel Jongerenwerker de belangrijkste grondslag voor de inhoudelijke component van het erkenningssysteem.

Kernelementen van een erkenningssystematiek
De praktijk laat zien dat het erkennen van opleidingen op zeer veel verschillende manieren kan plaatsvinden. Er zijn bijvoorbeeld verschillen naar:

- het *wat*: er kan sprake zijn van erkenning van een organisatie die een opleiding verzorgt, van een opleiding of juist van een combinatie van beide;
- het *hoe*: er zijn veel manieren om te beoordelen of een opleiding al dan niet voor erkenning in aanmerking komt, zoals: toetsbeoordeling, curriculumbeoordeling, zelfevaluatie en klantenonderzoek;
- het *wie*: er zijn niet alleen veel instanties denkbaar, die de beoordeling kunnen uitvoeren, maar bij de erkenningsprocedure kan ook de rol van de aanvrager en van andere betrokkenen (zoals sociale partners) sterk variëren.

Het zal duidelijk zijn dat het wat, het hoe en het wie onderling samenhangen en mede afhankelijk zijn van het doel van de erkenning.

Onderzoeksvragen
Voortbouwend op bovenstaande is voor wat betreft de te stellen onderzoeksvragen een onderscheid gemaakt in:

Inventarisatie van en behoefte aan bij- en nascholingsaanbod

- vragen gericht op het in kaart brengen van het (bestaande) aanbod van relevante specialistische opleidingen (inclusief de ontwikkeling van een database voor het registreren en toegankelijk maken van het aanbod);
- vragen gericht op het vaststellen van de behoefte aan na- en bijscholing voor jongerenwerkers;
- discrepanties tussen vraag en aanbod.

Ontwerp van een (overdraagbaar) systeem voor branche erkenning
- vragen gericht op het ontwerp voor een systeem voor branche erkenning;
- vragen gericht op de overdraagbaarheid ervan ten behoeve van de hele branche Welzijn.

1.3 Aanpak van het onderzoek

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, zijn de volgende werkzaamheden uitgevoerd:
- aanwezige bij- en nascholing inventariseren;
- het vaststellen van en adviseren over ontbrekend aanbod;
- een (systeem voor) branche erkenning uitwerken;
- het beschrijven van een overdraagbare methodiek voor branche erkenning ten behoeve van de hele branche Welzijn;
- een database met deze informatie opbouwen en inrichten: structuur en inhoud.

De aanwezige bij- en nascholing is geïnventariseerd via een e-mailenquête onder jongerenwerkers en telefonische interviews van werkgevers.

Vervolgens is door KBA een prototype ontworpen van een systeem voor branche-erkenning. De criteria die in dat systeem worden gehanteerd zijn opgesteld in overleg met de werkgroep Bij- en nascholing jongerenwerk (zie bijlage 1 voor de leden van de werkgroep). Kernelementen in de erkenningssystematiek zijn de eisen dat de scholing relevant moet zijn voor de branche en voor jongerenwerkers en dat de kwaliteit van de opleiding moet gewaarborgd zijn. Beide eisen zijn geoperationaliseerd in 6 criteria.

De bouw van de database is door FCB in eigen beheer uitgevoerd / uitbesteed aan een externe partij. KBA heeft hiervoor een programma van eisen en een functioneel ontwerp (blauwdruk) opgesteld en de inhoud aangeleverd.

De beschrijving van een overdraagbare methodiek voor branche erkenning ten behoeve van de hele welzijnsbranche is gebeurd op basis van een overallanalyse van de bevindingen van de voorafgaande delen van het project, zowel inhoudelijk als procedureel. Daarbij gaat het dus niet alleen om het systeem voor erkenning op brancheniveau ‘sec’, maar ook om de wijze waarop de vraag en aanbod in andere segmenten van de branche zo goed en efficiënt mogelijk kan worden geïnventariseerd en toegankelijk kan worden gemaakt.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt verslag gedaan van de resultaten van de inventarisatie. Hierbij wordt ook ingegaan op de discrepantie tussen de vraag naar en het aanbod van scholing en het advies om die discrepantie terug te brengen. Het systeem voor branche-erkenning beschrijven we in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 staan de eisen aan de inrichting van de database.

2 Inventarisatie bij- en nascholingsaanbod

2.1 Inleiding

Een eerste stap in dit onderzoek behelst het inventariseren van actueel aanbod van en behoefte aan bij- en nascholing voor jongerenwerkers en eventuele discrepantie daartussen. De resultaten van de inventarisatie zijn input voor enerzijds een database met gegevens over (branche-) erkende bij- en nascholing voor jongerenwerkers en anderzijds een advies over uitbreiding van het scholingsaanbod.

Gegevens over het huidige en het gewenste bij- en nascholingsaanbod zijn verzameld door middel van een online enquête onder jongerenwerkers en een telefonische enquête onder vertegenwoordigers van organisaties waar jongerenwerkers werkzaam zijn.

De centrale vragen voor de inventarisatie zijn:
1. Welke bij- en nascholing is de afgelopen twee jaar gevolgd (door jongerenwerkers) en aangeboden (door organisaties)?
2. Welke ontwikkelingen doen zich voor in het werkveld van jongerenwerkers en welke kerntaken voor jongerenwerkers worden daardoor de komende jaren belangrijker of juist minder belangrijk?
3. Aan welke bij- en nascholing voor jongerenwerkers is er behoefte waarin nu niet voorzien wordt?

Met bij- en nascholing bedoelen we deskundigheidsbevordering door middel van scholing, uitgezonderd de volledige opleidingen beroepsonderwijs. Omwille van de leesbaarheid zal echter vaak de term ‘scholing’ worden gebruikt, waarmee we bij- en nascholing bedoelen, tenzij duidelijk anders is aangegeven.

De resultaten zijn gebaseerd op gegevens van 39 jongerenwerkers en 48 organisaties voor jongerenwerk. De inventarisatie van het bij- en nascholingsaanbod is in ons onderzoek middel om te komen tot een (overdraagbare) systematiek voor branche-erkenning van bij- en nascholing. Dit betekent dat in het onderzoek niet is beoogd om statistische gevolgtrekkingen te maken over de kenmerken van de populatie op het gebied van bij- en nascholing. We hebben ons daarom ook niet gericht op een in kwantitatief opzicht representatief beeld, maar op het verkrijgen van kwalitatief voldoende diepgang en voldoende dekking van de bestaande variëteit in de branche: spreiding naar regio en type organisatie (werksoort en type organisatie):
- De *diepgang* hebben we nagestreefd via een vragenlijst voor jongenwerkers waarbij we de scholing in kaart hebben gebracht op het niveau van kerntaken en competenties én door gegevens bij werkgevers te verzamelen via interviews, zodat ze hun antwoorden desgewenst konden uitleggen of uitwerken.
- Ook de *variëteit* is in orde: er hebben jongerenwerkers gereageerd uit vrijwel alle delen van Nederland en respondenten uit kleine en grote organisaties die diverse werksoorten aanbieden. Er zijn weliswaar verschillen op deze kenmerken tussen de steekproef en de populatie jongerenwerkers en hun organisaties zoals door Noorda in kaart gebracht, maar het is uiterst onwaarschijnlijk dat dit een vertekening geeft van de onderzoeksuitkomsten.

Op deze manier hebben we nauwkeurig kunnen beschrijven hoe het in de steekproef staat met het aanbod van en de vraag naar scholing. Bovendien (en daar was het uiteindelijk om te doen) heeft het ons bruikbare handvatten opgeleverd voor het opzetten van een systeem van branche-erkenning.

In paragraaf 2.2 doen we verslag van de resultaten van de inventarisatie. Op basis van de resultaten van de inventarisatie gaan we in paragraaf 2.3 in op de discrepantie tussen vraag naar en aanbod van scholing.

2.2 Resultaten inventarisatie bij- en nascholing voor jongerenwerkers

In deze paragraaf beschrijven we de resultaten van de inventarisatie. We gaan in op de volgende onderwerpen:
- van welke scholing jongerenwerkers en organisaties gebruik hebben gemaakt;
- met welke kerntaken deze scholing verband houdt;
- welke ontwikkelingen zich in het jongerenwerk voordoen en wat dit betekent voor de kerntaken;
- aan welke scholing behoefte is waarin nog niet is voorzien.

In bijlage 2 is een gedetailleerd verslag van de inventarisatie opgenomen.

Bij- en nascholing voor jongerenwerkers
De inhoud van de geïnventariseerde scholing is zeer divers en strekt zich uit over verschillende scholingsgebieden. In bijlage 3 en 4 zijn lijsten met de geïnventariseerde scholing opgenomen voor respectievelijk de jongerenwerkers en de organisaties voor jongerenwerk. De vijf meest voorkomende gebieden van scholing in de inventarisatie zijn:
1. inhoudelijke thema's jongerenwerk;
2. werkwijzen en methoden;
3. organisatorische randvoorwaarden;
4. persoonlijke ontwikkeling;
5. initiële opleidingen welzijn.

Het merendeel van de scholing voor jongerenwerkers heeft betrekking op inhoudelijke thema's en op werkwijzen en methoden. Dit is scholing die zich richt op de doelgroepen (zoals meiden, drugsverslaafden en hangjongeren) en problematieken (zoals overlast en agressie) van het jongerenwerk en op de aanpak daarvan. Dit is tevens de scholing die zich het meest specifiek richt op de beroepsgroep jongerenwerkers. Veel scholing is echter ook gericht op andere beroepsgroepen dan jongerenwerkers.
Scholing op het gebied van organisatorische randvoorwaarden en persoonlijke ontwikkeling is algemeen van aard en richt zich niet (specifiek) op jongerenwerkers. Scholing op persoonlijke ontwikkelingen is voor jongerenwerkers wel van groot belang, omdat zij vaak zichzelf inzetten als 'instrument' in het werken met jongeren.
De initiële opleidingen welzijn zijn algemeen van aard. Zij richten zich niet specifiek op het jongerenwerk, hoewel zij wel onderdelen kunnen bevatten die relevant zijn voor jongerenwerkers. Er is momenteel nog geen specifieke initiële opleiding voor jongerenwerkers.

Vanuit het oogpunt van erkenning van bij- en nascholing voor jongerenwerkers kunnen we concluderen dat vooral scholing op het gebied van inhoudelijke thema's en werkwijzen en methoden in aanmerking kan komen voor erkenning. Scholing op het gebied van organisatorische randvoorwaarden en persoonlijke ontwikkeling zijn veelal te algemeen om daarvoor in aanmerking te komen. Initiële opleidingen komen per definitie niet in aanmerking voor erkenning als bij- of nascholing. Echter, gezien het ontbreken van specifieke opleidingen voor jongerenwerkers adviseren we om afgebakende onderdelen (modulen, deelkwalificaties) van deze opleidingen (mits als zodanig aangeboden) wel in aanmerking te laten komen voor erkenning.

Aan de organisaties is ook gevraagd naar de redenen waarom men de scholing aanbied, of de scholing extern is ingekocht of intern wordt aangeboden en wat de duur van de scholing is. .

- De meest voorkomende reden voor het aanbieden van scholing is het ontwikkelen van expertise/specialisatie, dit wil zeggen dat bestaande expertise in de organisatie wordt binnengehaald. Loopbaanontwikkeling is de minst vaak genoemde reden.
- De meeste scholing (70 procent) is betrokken van externe aanbieders, die de scholing hebben ontwikkeld en uitgevoerd. Dit betekent dat de organisaties ook een substantieel aandeel (30 procent) intern aanbieden. Intern wil hier zeggen dat de organisatie zelf betrokken is bij het ontwikkelen en/of het uitvoeren van de scholing. In veel gevallen gaat het dan om maatwerk, om afstemming van scholing op de organisatie waarbij de organisatie actief betrokken is bij de ontwikkeling en/of de uitvoering van de scholing.
- Een deel van het intern ontwikkelde aanbod kan ook beschikbaar worden gesteld voor derden.
- De keuze voor extern/intern aanbod lijkt deels samen te hangen met de reden van het aanbod van de scholing. Als het gaat om ontwikkeling van het vakgebied is er relatief wat vaker sprake van intern aanbod dan bij de andere redenen. Voor de ontwikkeling van het vakgebied is vaak geen bestaand aanbod beschikbaar. Bovendien is ontwikkeling van het vakgebied bij uitstek een zaak van de professionals zelf. Als het gaat om bijhouden van het vakgebied is er het minst vaak sprake van intern aanbod.
- De scholing heeft overwegend een korte duur. Tweederde van de scholing heeft een duur van 3 dagdelen of minder.

Scholing en kerntaken

Om het aanbod van en de vraag naar scholing te vergelijken zijn beide gekoppeld aan de kerntaken voor jongerenwerkers. Deze kerntaken zijn ontleend aan het door Movisie ontwikkelde beroepsprofiel voor jongerenwerkers (Van Dam & Zwikker, 2008). In dit beroepsprofiel worden 13 kerntaken voor jongerenwerkers beschreven, onderscheiden naar drie taakgebieden, de cliëntgebonden, organisatiegebonden en professiegebonden taken. In het beroepsprofiel zijn de kerntaken als volgt onder de taakgebieden gerangschikt:

Cliëntgebonden taken

01. Contacten opbouwen en onderhouden;
02. Signaleren;
03. Analyseren;
04. Ontwerpen (van activiteiten, programma's);
05. Mogelijkheden creëren;
06. Animeren en stimuleren;
07. Participatie;
08. Begeleiden;

09. Doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen;
10 Evalueren.

Organisatiegebonden taken
11. Bijdragen aan de organisatie;
12. Bijdragen aan beleidsontwikkeling.

Professiegebonden taken
13. Kwaliteit en competenties in het werk ontwikkelen en onderhouden.

In de geïnventariseerde scholing wordt veel aandacht geschonken aan met name drie kerntaken:
- het ontwikkelen en onderhouden van kwaliteit en competenties;
- signaleren;
- contacten opbouwen en onderhouden.

Dit blijkt zowel uit de inventarisatie onder jongerenwerkers als uit de inventarisatie onder organisaties. We concluderen hier uit dat er voor deze kerntaken sprake is van een ruim aanbod aan scholing.

Kerntaken die veel minder aan bod zijn gekomen in de scholing zijn:
- bijdragen aan de organisatie;
- mogelijkheden creëren;
- evalueren;
- ontwerpen;
- doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen.

Voor deze vijf kerntaken concluderen we dat er sprake is van een laag aanbod aan scholing.

Ontwikkelingen en kerntaken
De jongerenwerkers en organisaties signaleren diverse ontwikkelingen binnen het jongerenwerk. De meeste ontwikkelingen hebben betrekking op veranderingen in de werkwijze van jongerenwerkers en op veranderingen van het (probleem)gedrag van jongeren. Mede door deze ontwikkelingen neemt het belang van een aantal kerntaken van jongerenwerkers toe. Dat betreft vooral de kerntaken:
- het ontwikkelen en onderhouden van kwaliteit en competenties;
- signaleren;
- doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen;
- participatie;
- contacten opbouwen en onderhouden.

Er zijn geen kerntaken waarvan het belang afneemt.

Behoefte aan scholing
De jongerenwerkers en de organisaties geven aan dat er een ruime behoefte is aan scholing, waarin momenteel nog niet wordt voorzien. Voor zowel de jongerenwerkers als de organisaties heeft de behoefte aan scholing met name betrekking op de volgende cliëntgebonden kerntaken:
- begeleiden;
- doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen;
- mogelijkheden creëren.

De jongerenwerkers hebben daarnaast ook behoefte aan scholing voor de kerntaken ‘kwaliteit en competenties ontwikkelen en onderhouden’, ‘bijdragen aan beleidsontwikkeling’ en ‘analyseren’. De organisaties geven aan ook een behoefte te hebben aan scholing voor de kerntaken ‘signaleren’, ‘stimuleren’ en ‘contacten opbouwen en onderhouden’. Bovendien hebben organisaties behoefte aan scholing op twee thema’s, namelijk ‘communicatie (met partners)’ en ‘samenwerken/netwerken’.

2.3 Discrepanties tussen vraag naar en aanbod van bij- en nascholing

In de vorig twee paragraaf is geïnventariseerd van welke scholing jongerenwerkers en organisaties gebruik hebben gemaakt, welke ontwikkelingen zich in het jongerenwerk voordoen en aan welke scholing behoefte is waarin nog niet is voorzien. In deze paragraaf vergelijken we de behoefte aan scholing met het scholingsaanbod waarvan door jongerenwerkers en organisaties gebruik is gemaakt en stellen we vast welke discrepanties daartussen bestaan. Op basis van de vastgestelde discrepanties adviseren we welke scholingsaanbod uitgebreid of ontwikkeld zou moeten worden om voor het jongerenwerk in de huidige en toekomstige vraag naar scholing te voorzien.

We spreken van een discrepantie als voor een kerntaak geldt dat de behoefte aan na- en bijscholing groot is en het aanbod klein. Als tegelijkertijd de verwachting is dat de kerntaak voor jongerenwerkers in belang zal toenemen, dan wordt de discrepantie versterkt. Als zowel de jongerenwerkers als de organisaties een discrepantie aangeven, dan wordt de discrepantie ook versterkt.

De resultaten van de analyse zijn samengevat in figuur 6. In dit overzicht is, gesplitst voor jongerenwerkers en voor organisaties, voor elk van de kerntaken aangegeven of de behoefte aan scholing groot is, of het aanbod klein is en of het belang van de kerntaak in de toekomst groter wordt. In de figuur zien we drie kerntaken waarvoor sprake is van een discrepantie (zie de gemarkeerde kerntaken in figuur 6).

1. Doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen

Voor deze kerntaak is er sprake van een grote behoefte en een klein aanbod en bovendien wordt deze kerntaak belangrijker voor jongerenwerkers. De jongerenwerkers en de organisaties zijn het hierover met elkaar eens.

2. Mogelijkheden creëren

Voor deze kerntaak is er sprake van een grote behoefte en een klein aanbod. De jongerenwerkers en de organisaties zijn het hierover met elkaar eens, ook over het feit dat deze kerntaak niet aan belang zal toenemen.

3. Begeleiden

Voor deze kerntaak zien de organisaties een grote behoefte en een klein aanbod. De jongerenwerkers constateren wel een grote behoefte, maar geen klein aanbod. Zowel de jongerenwerkers als de organisaties verwachten niet dat het belang van deze kerntaak zal gaan toenemen.

Figuur 1 – Behoefte aan en aanbod en belang van scholing volgens jongerenwerkers en hun werkgevers

	Volgens jongerenwerkers			Volgens organisaties		
Kerntaken	**Behoefte**	**Aanbod**	**Belang**	**Behoefte**	**Aanbod**	**Belang**
Cliëntgebonden taken						
1. Contacten opbouwen en onderhouden			groter	groot		groter
2. Signaleren			groter	groot		groter
3. Analyseren	groot		groter		klein	
4. Ontwerpen (van activiteiten, programma's)		klein			klein	
5. Mogelijkheden creëren	groot	klein		groot	klein	
6. Animeren en stimuleren		klein		groot		
7. Participatie		klein	groter			groter
8. Begeleiden	groot			groot	klein	
9. Doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen	groot	klein	groter	groot	klein	groter
10. Evalueren		klein			klein	
Organisatiegebonden taken						
11. Bijdragen aan de organisaties		klein			klein	
12. Bijdragen aan beleidsontwikkeling	groot		groter		klein	
Professiegebonden taken						
13. Kwaliteit/competenties in werk ontwikkelen/ onderhouden	groot		groter			groter

In het overzicht in figuur 1 komen nog andere combinaties voor dan een grote behoefte en een klein aanbod. Voor de kerntaak ‘participatie’ constateren de jongerenwerkers bijvoorbeeld een klein aanbod en een groter wordend belang, zonder een grote behoefte. Het zou kunnen dat er als gevolg van de ontwikkelingen op termijn wel een grotere behoefte ontstaat. Evengoed zou voor die kerntaken waarvoor het aanbod momenteel niet klein is, maar waarvoor wel een grote behoefte aan scholing bestaat en het belang toeneemt, een situatie kunnen ontstaan waarin het aanbod alsnog tekortschiet. Kerntaken waarvoor deze combinatie geldt zijn: ‘contacten opbouwen en onderhouden’, ‘signaleren’, ‘analyseren’, ‘bijdragen aan beleidsontwikkelingen’ en ‘kwaliteit en competenties ontwikkelen en onderhouden’. Het zal dan van de ontwikkelingen binnen het jongerenwerk afhangen of er op termijn alsnog een discrepantie zal ontstaan, waarmee ook deze kerntaken in aanmerking zouden kunnen komen voor uitbreiding van het scholingsaanbod.

Een van de resultaten van de inventarisatie was dat de organisaties naast scholing op de kerntaken ook belang hechtte aan scholing op twee thema’s; communicatie met partners en samenwerken/netwerken. Zij gaven in de interviews aan dat er behoefte is aan scholing op beide thema’s en dat gezien de ontwikkelingen binnen het jongerenwerk deze thema’s aan belang zullen gaan toenemen. Tegelijkertijd is er nauwelijks scholing genoemd die zich richtte op deze thema’s. De jongerenwerkers zelf constateren binnen het jongerenwerk eveneens ontwikkelingen naar meer communicatie en samenwerking met andere instanties en partijen. Uit de door hen gevolgde scholing komen deze thema’s niet naar voren. Uit deze resultaten concluderen we dat er ook voor deze twee thema’s sprake is van een discrepantie tussen behoefte aan en aanbod van scholing.

Samengevat laten de resultaten van de analyse zien dat er sprake is van een discrepantie tussen vraag naar en aanbod van scholing op drie kerntaken en op twee thema's:

1. de kerntaak 'doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen';
2. de kerntaak 'mogelijkheden creëren';
3. de kerntaak 'begeleiden';
4. het thema 'communiceren met partners';
5. het thema 'samenwerken/netwerken'.

De conclusie die we hieruit trekken is dat voor de drie kerntaken ('doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen', 'mogelijkheden creëren' en 'begeleiden') en twee thema's ('communicatie met partners' en 'samenwerken/netwerken') meer scholingsaanbod beschikbaar moet komen om aan de vraag naar scholing op die gebieden te voldoen.

Op termijn zou er alsnog een discrepantie tussen behoefte en aanbod kunnen ontstaan voor de volgende 6 kerntaken: 'participatie', 'contacten opbouwen en onderhouden', 'signaleren', 'analyseren', 'bijdragen aan beleidsontwikkelingen' en 'kwaliteit en competenties ontwikkelen en onderhouden'. Dit heeft te maken met de verwachting dat het belang van deze kerntaken voor jongerenwerkers in de toekomst zal gaan toenemen. We adviseren om bij het uitbreiden en nieuw ontwikkelen van scholingsaanbod rekening te houden met toekomstige ontwikkelingen in het werkveld.

3 Opzet van een systeem voor branche-erkenning

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de opzet van een systeem voor de erkenning van het scholingsaanbod voor jongerenwerkers door de branche. Via branche-erkenning krijgt het jongerenwerk de beschikking over een voldoende en kwalitatief goed scholingsaanbod. Ook maakt branche-erkenning een betere benutting van het voor de branche relevante scholingsaanbod mogelijk en vergroot het de transparantie van vraag en aanbod. In de kern gaat het bij branche-erkenning van scholing dus om twee samenhangende functies:

1. Het waarborgen en bevorderen van de relevantie en kwaliteit van scholing op een uniforme, gestandaardiseerde manier. De erkenning houdt in dat het gaat om scholing die relevant is voor jongerenwerkers en voldoet aan de kwaliteitseisen die de branche daaraan stelt.
2. Communicatie over scholing. Een vastgelegde standaard voor relevantie en kwaliteit van scholing dient voor belanghebbenden als gemeenschappelijk referentiepunt. Jongerenwerkers bijvoorbeeld, kunnen aantonen dat de scholing die zij hebben gevolgd voldoet aan de eisen van de branche, terwijl werkgevers daar naar kunnen verwijzen om aan te geven welke (extra) competenties en welke scholing zij van jongerenwerkers verwachten.

In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de kernelementen van een erkenningssysteem. Daarna beschrijven we de inhoudelijke component van een dergelijk systeem (de criteria) en vervolgens de procedurele component (de werkwijze).

3.2 Kernelementen van een erkenningssystematiek

Voor veel onderwijs- en opleidingsinstellingen is het van groot belang of zelfs verplicht om opleidingen/toetsen te laten beoordelen door een onafhankelijke instantie. Voor deze onafhankelijke kwaliteitsbeoordeling worden verschillende benamingen naast en door elkaar gebruikt, zoals externe legitimering, erkenning, certificering en creditering. Omdat de term ‘externe legitimering’ in het taalgebruik specifiek verwijst naar de examinering in het mbo, wordt hier gekozen voor de term ‘erkenningssystematiek’.

De praktijk laat zien dat het erkennen van opleidingen op zeer veel verschillende manieren kan plaatsvinden. Er zijn bijvoorbeeld verschillen naar:

- het *wat*: er kan sprake zijn van erkenning van een organisatie die een opleiding verzorgt, van een opleiding of juist van een combinatie van beide;
- het *hoe*: er zijn veel manieren om te beoordelen of een opleiding al dan niet voor erkenning in aanmerking komt, zoals: toetsbeoordeling, curriculumbeoordeling en klantenonderzoek;
- het *wie*: er zijn niet alleen veel instanties denkbaar die de beoordeling kunnen uitvoeren, maar ook de rol van de aanvrager en van andere betrokkenen (zoals sociale partners) bij de erkenningsprocedure kan sterk variëren.

Het zal duidelijk zijn dat het wat, het hoe en het wie onderling samenhangen en mede afhankelijk zijn van het doel van de erkenning. Om opleidingen extern te kunnen erkennen, moet er een

erkenningssystematiek worden ontwikkeld, in het onderhavige geval een branche-erkenning. Een dergelijke systematiek heeft een inhoudelijke component, de beoordelingscriteria, en een procedurele: hoe en door wie vindt de erkenning plaats? Het competentieprofiel Jongerenwerker biedt een belangrijk aangrijpingspunt voor de inhoudelijke component van het erkenningssysteem.

3.3 Inhoudelijke component van het erkenningssysteem

Twee hoofdeisen
In opverleg met de werkgroep zijn er twee hoofdeisen vastgesteld waaraan scholing voor jongerenwerkers moet voldoen om voor branche-erkenning in aanmerking te komen:
1. de scholing moet relevant zijn voor de branche en voor jongerenwerkers;
2. de kwaliteit van de opleiding moet gewaarborgd zijn.

Ad. 1: relevant voor de branche en de jongerenwerker
Deze eis betekent dat de inhoud van de scholing moet aansluiten bij het competentieprofiel voor jongerenwerkers. Dit competentieprofiel is immers een door de branche gelegitimeerde inhoudelijke standaard, waarin staat aangegeven welke (specifieke) competenties nodig zijn voor het uitoefenen van het beroep jongerenwerker. Dit betekent bovendien dat de scholing moet aansluiten bij ontwikkelingen die zich voordoen in de actuele beroepspraktijk van jongerenwerkers. Ten slotte is het van belang om duidelijkheid te verkrijgen over de vereiste competenties bij intreding in het beroep en de vereiste competenties na verloop van tijd (vakvolwassenheid). De scholing moet toegevoegde waarde hebben ten opzichte van de initiële opleiding tot jongerenwerker.

Nota bene: als aan de eerste hoofdeis niet wordt voldaan, kan de aanvraag tot branche-erkenning worden afgewezen en hoeft niet meer getoetst te worden op de tweede hoofdeis.

Ad. 2: kwaliteit opleiding gewaarborgd
Dit betekent dat deelnemers de competenties van de opleiding daadwerkelijk kunnen verwerven. Bij de uitwerking van deze eisen nemen we de competenties van jongerenwerkers zoals deze zijn opgenomen in het competentieprofiel voor jongerenwerkers, als invalshoek. Enerzijds sluiten we daarmee aan bij een gelegitimeerde en geaccepteerde inhoudelijke standaard. Anderzijds geven we daarmee aan dat het erkenningsysteem scholing voor jongerenwerkers het resultaat van het leren (verworven competenties) als uitgangspunt wordt genomen en niet zozeer de visie op hoe leren tot stand komt. Opleidingsorganisaties hanteren diverse onderwijsmodellen, waaraan verschillende visies op leren ten grondslag kunnen liggen. Het erkenningssysteem scholing voor jongerenwerkers heeft de functie van een gemeenschappelijke standaard en gaat niet uit van één onderwijsmodel of één specifieke visie op leren.

Voorwaarden en criteria
Om te bepalen of scholingsaanbod voldoet aan beide hoofdeisen (brancherelevantie en kwaliteit) worden die uiteengelegd in een aantal criteria. Op basis van de informatie die volgens een daarvoor opgesteld format door de opleidingsaanbieder wordt aangeleverd, moet kunnen worden vastgesteld of het aanbod aan de criteria voldoet. Bovendien moet sprake zijn van scholing, niet van regulier (door OCW erkend) beroepsonderwijs. Om deze reden stellen we vooraf de volgende drie voorwaarden:

- het scholingsaanbod betreft geen volledige reguliere beroepsopleiding;
- de scholing is zodanig door de aanbieder beschreven dat de toets op onderstaande criteria en aspecten daarvan kan worden uitgevoerd en dat door de beoordelingscommissie kan worden vastgesteld (i) of aan de voorwaarden voor erkenning wordt voldaan en (ii) de doelen, opzet en kenmerken van het scholingsaanbod een consistent beeld van de scholing geven;
- het is inzichtelijk hoe de scholing is georganiseerd, wat de randvoorwaarden zijn en tegen welke prijs de scholing wordt aangeboden.

Om vast te stellen of scholingsaanbod relevant is voor de branche en kwaliteit heeft, zijn 6 criteria opgesteld: 1 criterium voor de brancherelevatie en 5 criteria voor de kwaliteit. Om voor erkenning in aanmerking te komen moet scholing voldoen aan alle criteria.

Brancherelevantie

Criterium 1 - De inhoud van de scholing betreft competenties en/of kerntaken uit het beroepsprofiel Jongerenwerker.

Kwaliteit

Criterium 2 - De aanbieder levert kwaliteit. Dat blijkt uit:

a. de erkenning door de overheid als onderwijsinstelling; of
b. het lidmaatschap van de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO); of
c. registratie in het Beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk werkers (BAMw) of het Centraal Register Kort Beroepsonderwijs (CRKBO); of
d. gecertificeerd door CEDEO, CPION of Hobéon RKO.

(De scholing moet aan ten minste één van de subcriteria voldoen.)

Criterium 3 – De doelen van de scholing

a. zijn beschreven in termen van te verwerven competenties die worden genoemd in het beroepsprofiel Jongerenwerker; en
b. geven aan wat de beoogde leeropbrengsten zijn bij de cursisten, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen kennis en vaardigheden waarover jongerenwerkers na de scholing beschikken.

(De scholing moet aan beide subcriteria voldoen.)

Criterium 4 - Jongerenwerkers maken deel uit van de doelgroep.

Criterium 5 - De wijze waarop wordt gewerkt aan het bereiken van de leerdoelen bestaat uit zelfstudie, contacturen met de docent en leren in de praktijk.

Criterium 6 - De scholing leidt tot een overlegbaar bewijs dat de deelnemer met succes aan de scholing heeft deelgenomen. Het bewijs is op naam gesteld van de deelnemer en geeft aan wat de scholing inhoudt (in termen van competenties en kerntaken) en wat de doelen van de scholing zijn. Als bewijs komt in aanmerking:

a. een wettelijk erkend diploma, certificaat of verklaring; of
b. een diploma of certificaat, of
c. een bewijs van deelname.

(De scholing moet aan ten minste één van de subcriteria voldoen.)

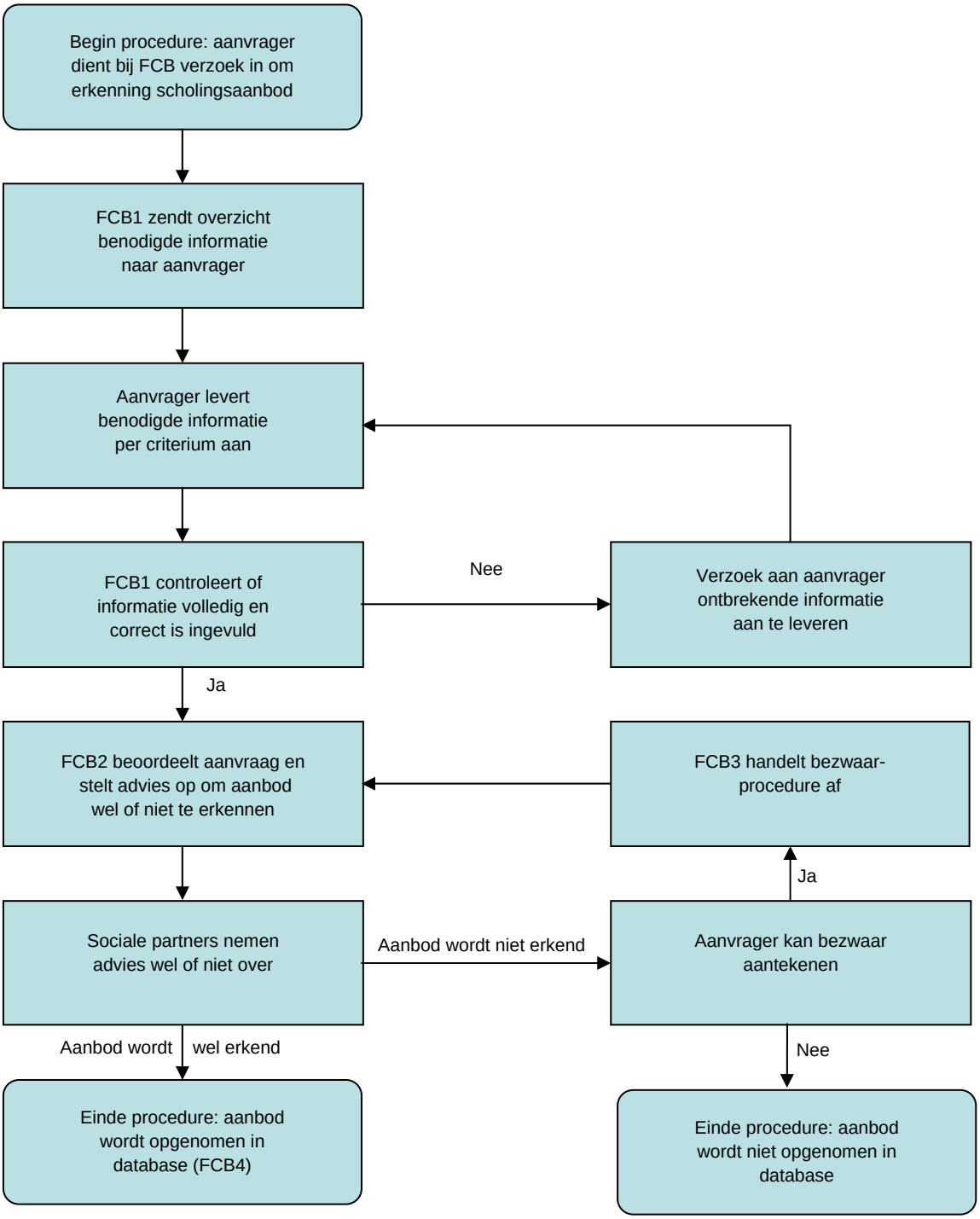
3.4 De procedurele component van het erkenningssysteem

Procedure

De procedurele component bestaat uit een aantal stappen die leiden tot het al dan niet erkennen van een bepaald scholingsaanbod, waarbij verschillende partijen zijn betrokken. In schema 1 is een voorstel opgenomen hoe dit kan worden georganiseerd. Als afgeleide van de procedure is in tabel 4.1 aangegeven welke activiteiten door wie en in welke vorm dienen te worden uitgevoerd. Ook wordt daarbij aangegeven welke documenten voor uitvoering van de procedure nodig zijn. Uitgangspunten bij de opzet van de procedure zijn:

- initiatief voor de aanvraag om erkenning ligt bij de scholingsaanbieder;
- de procedure wordt uitgevoerd door medewerkers van FCB;
- op basis van door de scholingsaanbieder aan te leveren informatie wordt bepaald of het scholingsaanbod aan de criteria voldoet;
- er wordt gebruikgemaakt van digitaal in te vullen en te versturen standaardformulieren, zowel voor FCB als de aanvrager (zie toelichting bij ‘Documenten’);
- sociale partners beslissen (op basis van een door FCB opgesteld advies) of scholingsaanbod wordt erkend;
- de aanvrager van de erkenning heeft de mogelijkheid bezwaar te maken tegen een negatieve beoordeling van de aanvraag om erkenning.

Schema 1 – verloop afhandeling aanvraag branche-erkenning



Toelichting:
- met FCB1, FCB2, FCB3 en FCB4 worden medewerkers bedoeld van FCB (zie tabel 3.1);
- met 'sociale partners' wordt een al bestaand overleg van sociaal partners bedoeld. Overigens kunnen de sociale partners de beoordeling van het advies ook overdragen aan een daartoe door hen gemandateerde functionaris (van FCB).

Tabel 3.1 – Toelichting procedure branche-erkenning

Activiteit?	**Wie?**	**Hoe?**	**Documenten**
Aankondiging branche-erkenning	FCB1 (informatiedesk)	Via communicatiemedia sociale partners, via website FCB, via digitale nieuwsbrief FCB, via magazine FCB.	
Verzoek om erkenning scholingsaanbod	Aanvrager	digitaal	Antwoordkaart (e-mailformulier op website)
Toezenden handleiding en aanvraagformulier	FCB1 (informatiedesk)	Digitaal via website (downloads), of via e-mail	- Handleiding aanvraagprocedure - Aanvraagformulier
Aanvrager levert benodigde informatie per criterium aan	Aanvrager	Digitaal	
FCB1 controleert of informatie volledig is	FCB1 (informatiedesk)		
Verzoek aan aanvrager ontbrekende informatie aan te leveren	FCB1 (informatiedesk)	Digitaal	
Beoordeling aanvraag en opstellen advies om aanbod wel of niet te erkennen	FCB2 (inhoudsdeskundige)	Beoordelen aangeleverde informatie per criterium en wat betreft de consistentie van de doelen, opzet en kenmerken van de scholing	Scoreformulier
Sociale partners nemen advies wel of niet over	Werkgroep van sociale partners*	- Op voordracht FCB2 - FCB1 informeert aanvrager over uitkomst en bezwaarmogelijkheid	
Aanvrager kan bezwaar aantekenen	Aanvrager	Digitaal	Bewaarschrift negatieve beoordeling
Afhandeling bezwaarprocedure	FCB3**	Beoordelen bezwaarschrift en eventueel extra aangeleverde informatie	
Aanbod wordt opgenomen in database	FCB4 (beheerder FCB website)	Digitaal op website	

* *De werkgroep Bij- en nascholing jongerenwerk stelt voor dat de werkgroep minimaal uit 2 en maximaal 4 leden bestaat; respectievelijk 1 of 2 werkgeversvertegenwoordigers(s) en 1 of 2 werknemersvertegenwoordiger(s).*

* *Omwille van een objectieve bezwaarprocedure is FCB3 een andere medewerker dan FCB2 (die in eerste instantie het scholingsaanbod heeft beoordeeld). De werkgroep Bij- en nascholing jongerenwerk stelt voor dat de rol van FCB3 wordt vervuld door het bestuur van FCB of de stuurgroep FCB.*

Documenten
Uit tabel 3.1 blijkt dat ter ondersteuning van de activiteiten in de aanvraag en beoordelingsprocedure van branche-erkenning de volgende formulieren beschikbaar zijn:

- een *digitale antwoordkaart* waarmee de aanvrager kan aangeven scholingsaanbod te willen laten erkennen;
- een *handleiding* voor de aanvrager van de erkenning waarin de aanvraag- en beoordelingsprocedure wordt toegelicht;
- een *aanvraagformulier* waarop de aanvrager per (sub)criterium aangeeft of en waarom het scholingsaanbod daaraan voldoet;
- een *scoreformulier* waarop de beoordelaar van de aanvraag per criterium vaststelt of het aanbod daaraan voldoet;
- een *bezwaarschriftformulier* waarmee de aanvrager bezwaar kan aantekenen tegen het niet verlenen van branche-erkenning.

Deze formulieren zijn opgenomen in bijlage 5. Het gaat hierbij om eerste versies; al naar gelang de definitieve organisatie van de procedure zullen deze zo nodig worden aangepast.

Nazorg
Zoals in hoofdstuk 1 is beschreven, maakt de opzet van het systeem voor branche-erkenning van scholingsaanbod onderdeel uit van het project 'Branche erkend scholingsaanbod jongerenwerkers'. Dit project zal in september 2010 worden afgerond. Om het systeem voor branche-erkenning operationeel te houden zal een aantal taken ook na afloop van het project met de oplevering van het systeem moeten worden uitgevoerd. In het bijzonder betreft dat de volgende taken:

- nieuwe aanvragen in behandeling nemen;
- bestaande aanvragen verlengen;
- onderhoud database.

Daarnaast is het denkbaar dat het systeem na verloop van tijd geëvalueerd moet worden en moet worden bijgesteld of dat er onvoorziene problemen optreden die om aandacht vragen. Dit onderhoud behoort niet tot het project, maar moet wel tijdens het project worden georganiseerd.

4 Database erkende bij- en nascholing voor jongerenwerkers

4.1 Inleiding

Voor een betere benutting van het beschikbare scholingsaanbod door jongerenwerkers is het van belang dat dit aanbod transparant en toegankelijk in kaart wordt gebracht. Een middel daartoe is het inrichten van een database waarin belanghebbenden via verschillende ingangen kunnen zoeken naar de gewenste scholing. Belangrijke gebruikersgroepen zijn de jongerenwerkers die op zoek zijn naar scholing voor zichzelf, of personeels- en opleidingsfunctionarissen die op zoek zijn naar scholing voor jongerenwerkers binnen hun organisatie.
Voorafgaand aan het opnemen van een scholing in de database vindt er een toets plaats op de relevantie en kwaliteit van de scholing en wordt de scholing al of niet erkend door de branche. In de database wordt alleen scholing opgenomen die door de branche erkend is. Op deze manier is er een waarborg ingebouwd voor de kwaliteit van de in de database opgenomen scholing.

In dit hoofdstuk gaan we in op de gewenste inhoud van een database scholing voor jongerenwerkers (paragraaf 4.2) en op de gewenste zoek- en selectiefunctionaliteit die een dergelijke database in zich zou moeten bergen (paragraaf 4.3). Vervolgens schetsen we wat dat betekent voor de opzet van een database (paragraaf 4.4) en sluiten we af met een korte samenvatting en enkele slotopmerkingen.

4.2 Gewenste inhoud van de database

De inhoud van de database dient inzicht te geven in een aantal kenmerken van zowel de scholing als de aanbieder van de scholing. Daarbij gaat het om praktische gegevens, zoals contactgegevens en om inhoudelijke gegevens op basis waarvan gebruikers een keuze kunnen maken uit het aanbod dat past bij hun wensen. De aanvraag van de erkenning bevat veel informatie over de aanbieder en over de scholing (zie de handleiding en het formulier erkenningaanvraag). Deze informatie is beschikbaar als een erkenning wordt aangevraagd en kan als basis dienen voor de inhoud van de database.

Informatie over de scholing vormt de kern van de database. Op grond van deze informatie kunnen gebruikers opleidingen zoeken en selecteren en informatie opvragen over een scholing. Met betrekking tot de inhoud van de scholing zou de onderstaande informatie een plaats moeten krijgen in de database.

Naam en inhoud van de scholing
- de naam of aanduiding van de scholing;
- een beschrijving van de inhoud;
- een omschrijving van de te realiseren leerdoelen;
- de competenties waarop de scholing zich richt;
- de kerntaken waarop scholing zich richt;
- de inhoudelijke thematieken / onderwerpen die in de scholing aan de orde komen;
- de beoogde leereffecten van de scholing.

De vorm van de scholing en de afsluiting
- de belangrijkste didactische werkvormen waarvan gebruik wordt gemaakt;
- de verhouding tussen theorie en praktijk;
- het afsluitingsbewijs van de scholing.

De doelgroep(en) en eisen aan de deelnemers
- de doelgroepen waarvoor de scholing bestemd is;
- eisen ten aanzien van het huidige opleidingsniveau;
- eisen ten aanzien van werkzaam zijn op het vakgebied;
- eisen ten aanzien van ervaring op het vakgebied.

De organisatie van de scholing
- de tijdsomvang van de scholing (in dagdelen);
- de doorlooptijd van de scholing;
- de groepsgrootte (minimaal – maximaal aantal deelnemers);
- mogelijke wijze(n) van inschrijving (open inschrijving of gesloten (incompany));
- locatie waar de open scholing wordt uitgevoerd;
- contactgegevens van de contactpersoon voor de scholing;
- verwijzing naar website van opleider waar meer informatie is te vinden.

In de database moet ook informatie over de aanbieder worden opgenomen. Deze informatie is meer algemeen van aard en staat in principe los van specifieke scholing die wordt aangeboden. Een aanbieder kan meerdere scholingen aanbieden, maar van de aanbieder hoeft echter maar een keer informatie in de database te worden opgenomen. De informatie over de aanbieder dient wel gekoppeld te worden aan elke scholing die hij aanbiedt. De volgende informatie lijkt ons relevant om op te nemen:
- naam van de aanbieder;
- het huisadres (straat, huisnummer, postcode plaats);
- het postadres (postbusnummer, postcode, plaats);
- telefoonnummer;
- e-mailadres;
- website;
- of de aanbieder gecertificeerd is en zo ja door welke instantie.

Voordat we aangeven wat deze gewenste inhoud betekent voor de opzet van een database, gaan we in de volgende paragraaf eerst in op enkele wensen met betrekking tot de functionaliteit van de database.

4.3 Gewenste functionaliteit van de database

Het doel van de database na- en bijscholing voor jongerenwerkers is dat gebruikers scholing kunnen zoeken op een aantal kenmerken die voor hen relevant zijn en dat zij vervolgens overzichtelijke informatie krijgen over de geselecteerde opleiding. Dit betekent dat de database ieder geval twee functionaliteiten in zich moet hebben:
- een zoek- en selectiefunctie;
- een presentatiefunctie.

Zoek- en selectiefunctie
Met betrekking tot de zoek- en selectiefunctie kan gekozen worden voor een eenvoudig systeem waarbij zoekwoorden worden ingevoerd en waarbij als resultaat de opleidingen worden teruggegeven waarbij deze zoekwoorden voorkomen in één (of meer) van de velden in de database. Dit betekent dat de database opgezet moet worden in de vorm doorzoekbare tekstvelden. Velden die zich hiervoor goed lenen zijn bijvoorbeeld de beschrijvingen van de inhoud en doelen van de scholing.

Een andere mogelijkheid is om de zoek- en selectiefunctie in te richten met behulp van voorgedefinieerde categorieën, die vooraf ingesteld (aangevinkt) kunnen worden. Het voordeel hiervan is dat het zoekproces sneller en met een ingestelde focus kan worden uitgevoerd. Voor de opzet van de database betekent dit dat er minimaal enkele velden moeten zijn waarvan de inhoud bestaat uit een vooraf gedefinieerde (gesloten) set categorieën. Voorbeelden van velden die zich hier goed voor lenen zijn bijvoorbeeld de competenties en de kerntaken waar de scholing zich op richt.

Welke zoek- en selectiestrategie het beste is, is moeilijk te zeggen en afhankelijk van de voorkeuren van de gebruikers. De beste methode lijkt ons daarom om beide zoekstrategieën te combineren: een vrij zoekveld in combinatie met de mogelijkheid om gebruik te maken van selectie door middel van het kiezen van voorgedefinieerde categorieën.
Het resultaat van een zoekactie is een lijst met (namen van) scholing die voldoet aan de opgegeven criteria en zoektermen. Deze lijst moet een link-functie hebben, dit wil zeggen dat via de namen van een scholing doorgelinkt moet kunnen worden naar de informatie over deze scholing.

De presentatiefunctie
Het uiteindelijke doel en resultaat van een zoekactie is dat er op een overzichtelijke manier informatie gepresenteerd wordt over een geselecteerde scholing. Vanuit het oogpunt van duidelijkheid voor de gebruiker pleiten we voor een voorgeformatteerde presentatievorm: een formulier waarin de informatie, zoals aangegeven in paragraaf 4.2, in een vaste vorm wordt weergegeven. Het presenteren van de informatie over de scholing als een geheel biedt de gebruiker een totaaloverzicht over de scholing. Het presenteren van de informatie in een vast format geeft de gebruiker de mogelijkheid vrij snel in te zoomen op die aspecten van de scholing die voor hem of haar van belang zijn.

De vraag is nu wat deze wensen betekenen voor de inrichting van de database.

4.4 Voorzet voor de inrichting van de database

Voor de inrichting van de database is gekeken naar enkele bestaande databases voor bij- en nascholing. De belangrijkste zijn: de ‘Databank Bij- en Nascholing’ voor de zorg (www.zorgportaal.nl); de ‘Databank Na- en Bijscholing’ voor de jeugdzorg van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI, www.Nji.nl); de ‘Database Opleidingen voor de Gehandicaptenzorg’ van de Vereniging Gehandicaptenzorg Neerland (VGN, www.vgn.nl). Voor de opzet en inrichting van deze database heeft KBA een vooronderzoek verricht. Daarnaast is nog gekeken naar databases van het Productschap Wijn en het Productschap Diervoeders.

In grote lijn bieden deze databases ongeveer hetzelfde. We constateren ook wat verschillen, onder andere op het gebied van de uitgebreidheid van de informatie, de presentatie van de informatie en de zoekmogelijkheden. De hier uitgewerkte voorzet is deels gebaseerd op de database van de VGN. Redenen hiervoor zijn:

- de uitgebreidheid van de informatie;
- de gestructureerde presentatie van informatie;
- de specifieke zoekmogelijkheden (met name de ingang ‘competenties’ die in andere databases ontbreekt);
- de consequent doorgevoerde heldere opzet en presentatie van het geheel.

Inhoud van de database

Voor het inrichten van een database is het van belang in welke vorm de informatie voor de verschillende velden beschikbaar is en in de database moet worden opgenomen: in een gesloten vorm met voorgedefinieerde categorieën, of in een open vorm als tekst. Daarnaast is het van belang of velden meegenomen moeten worden als doel van een zoek- en selectieactie en zo ja in welke vorm: als (gesloten) criterium, of als (open) tekst, of als criterium en tekst.

In onderstaande tabellen is voor de scholing (tabel 4.1), respectievelijk de aanbieder (tabel 4.2) aangegeven om welke informatie het gaat (velden), of de vorm van de informatie open of gesloten is, om welke categorieën het gaat in geval van gesloten informatie en of de informatie als zoekcriterium kan worden gebruikt en zo ja in welke vorm (criterium, tekst of criterium en tekst).

Tabel 4.1 – Informatie over de scholing

Velden	**Open / gesloten**	**Categorieën**	**Zoek- / selectieveld?**
Naam van de scholing	open		tekst
Beschrijving inhoud	open		tekst
Omschrijving leerdoelen	open		tekst
Inhoudelijke thematieken / onderwerpen	open		criterium en tekst
Doelgroep(en) waarvoor de scholing bestemd is	open		tekst
Competenties waarop de scholing zich richt	gesloten	01. legt contact 02. richt zich op de vraag en de behoefte 03. handelt doelgericht 04. werkt kostenbewust 05. is initiatiefrijk en benut kansen 06. legt verantwoording af 07. reflecteert op eigen handelen 08. draagt bij aan beleid 09. zorgt voor kwaliteit 10. bewaakt eigen arbeidsomstandigheden 11. ontwikkelt het eigen vak 12. bouwt betekenisvolle relatie op 13. werkt vindplaatsgericht 14. bevordert participatie 15. neemt initiatief tot netwerken en bouwt deze op	criterium en tekst

Velden	Open / gesloten	Categorieën	Zoek- / selectieveld?
		16. programmeert en organiseert activiteiten 17. creëert veilige omgeving 18. treedt respectvol en duidelijk op bij agressie en verbaal geweld 19. werkt intercultureel	
Kerntaken waarop scholing zich richt	gesloten	01. contacten opbouwen en onderhouden 02. signaleren 03. analyseren 04. ontwerpen (van activiteiten, programma's) 05. mogelijkheden creëren 06. animeren en stimuleren 07. participatie 08. begeleiden 09. doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen 10. evalueren 11. bijdragen aan de organisatie 12. bijdragen aan beleidsontwikkeling 13. kwaliteit en competenties in het werk ontwikkelen en onderhouden	criterium en tekst
(nieuwe) Ontwikkelingen waar scholing zich op richt	open		
Belangrijkste didactische werkvormen	gesloten (?)	* opsomming werkvormen of toch 'open'? *	criterium en tekst
Verhouding theorie en praktijk	gesloten	- Nadruk op praktijk - Gelijke verdeling praktijk en theorie - Nadruk op theorie	criterium
Deelnemer is werkzaam als jongerenwerker (/op vak-gebied)	gesloten	- nee - ja	criterium
Deelnemer heeft ervaring als jongerenwerker (/op vakge-bied?)		- nee - ja, minimaal … jaar	criterium
Afsluiting van de scholing	gesloten	- geen afsluiting - afsluiting zonder individuele beoordeling - afsluiting met individuele beoordeling	criterium
Afsluitingsbewijs	gesloten / open (aanvulling)	- een wettelijk erkend diploma, certificaat of verklaring - een diploma of certificaat - een bewijs van deelname - anders, namelijk: aangevuld met open: [anders, nl.: ……..]	criterium
Omvang van de scholing (in dagdelen)	half open	aantal dagdelen	nee
Looptijd van de scholing	half open	[jaren / maanden / weken / dagen]	nee
Groepsgrootte (minimaal –	half open	minmaal ….. personen	nee

Velden	Open / gesloten	Categorieën	Zoek- / selectieveld?
maximaal)		maximaal … personen	
Mogelijke wijze(n) van inschrijving		- open inschrijving - gesloten inschrijving (incompany) - beide mogelijk	criterium
Locatie waar de open scholing wordt uitgevoerd	gesloten	- eén vaste locatie - meerdere locaties [verwijzing naar vindplaats meerdere locaties]	nee
Contactgegevens contact-persoon	open	- achternaam - voorletters - tussenvoegsel - telefoon vast - telefoon mobiel - E-mailadres	nee

Eerder is opgemerkt dat een aanbieder meerdere scholing kan aanbieden. Een database kan echter zo worden opgezet dat informatie over de aanbieder slechts een keer hoeft te worden ingevoerd. Binnen de database wordt dan een relatie gedefinieerd tussen de aanbieder en de aangeboden scholing (relationele database). Tabel 4.2 geeft een overzicht van de informatie over de aanbieder en de velden die in de database moeten worden opgenomen.

Tabel 4.2 – Informatie over de aanbieder

Velden	Open / gesloten	Categorieën (indien gesloten)	Zoek- / selectieveld?
Naam aanbieder	open		tekst
Huisadres (c.q. Straat / huisnummer)	open		nee
Postcode huisadres	open		nee
Plaats huisadres	open		nee
Postadres	open		nee
Postcode postadres	open		nee
Telefoonnummer	open		nee
E-mailadres	open		nee
Website	open		nee
De aanbieder is erkend of geregistreerd als opleider:	gesloten	- nee - ja, door OCW - ja, door lidmaatschap van de NRTO - ja, door de BAMw* - ja, door registratie in het CRKBO	criterium

Velden	Open / gesloten	Categorieën (indien gesloten)	Zoek- / selectieveld?
De aanbieder is gecertificeerd als opleider: Zo ja door	gesloten	- nee - ja, door CEDEO - ja, door CPION - ja, door andere instantie, namelijk ……	criterium en tekst

* *Beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk werkers*
** *ISO is niet inhoudelijk*

Functionaliteit van de database
In paragraaf 4.3 is aangegeven dat de database in ieder geval twee functionaliteiten in zich moet hebben; een zoek- en selectiefunctie en een presentatiefunctie.

Hier geven we als voorzet enkele prototypische voorbeeldschermen hoe dit er voor de gebruiker uit zou kunnen zien.

In figuur 1 is een voorbeeld weergegeven hoe een zoekscherm er uit zou kunnen zien. Gebruikers kunnen zoeken naar scholing door middel van een vrije zoekterm, voorgedefinieerde selectiecriteria, of een combinatie van beide. In onderstaand voorbeeld zijn drie selectiecriteria opgenomen: de competenties waar de scholing zich op richt; de kerntaken waar de scholing zich op richt; de wijze waarop de scholing wordt aangeboden. In het uiteindelijke ontwerp kunnen desgewenst (ook) andere criteria worden opgenomen.

Figuur 1 – Voorbeeld van een zoekscherm

Zoeken naar bij- en nascholing voor jongerenwerkers

U kunt zoeken via een vrije zoekterm of via vaste selectiecriteria of via een combinatie van beide.

Hier een eventuele zoekterm invullen | Nu zoeken

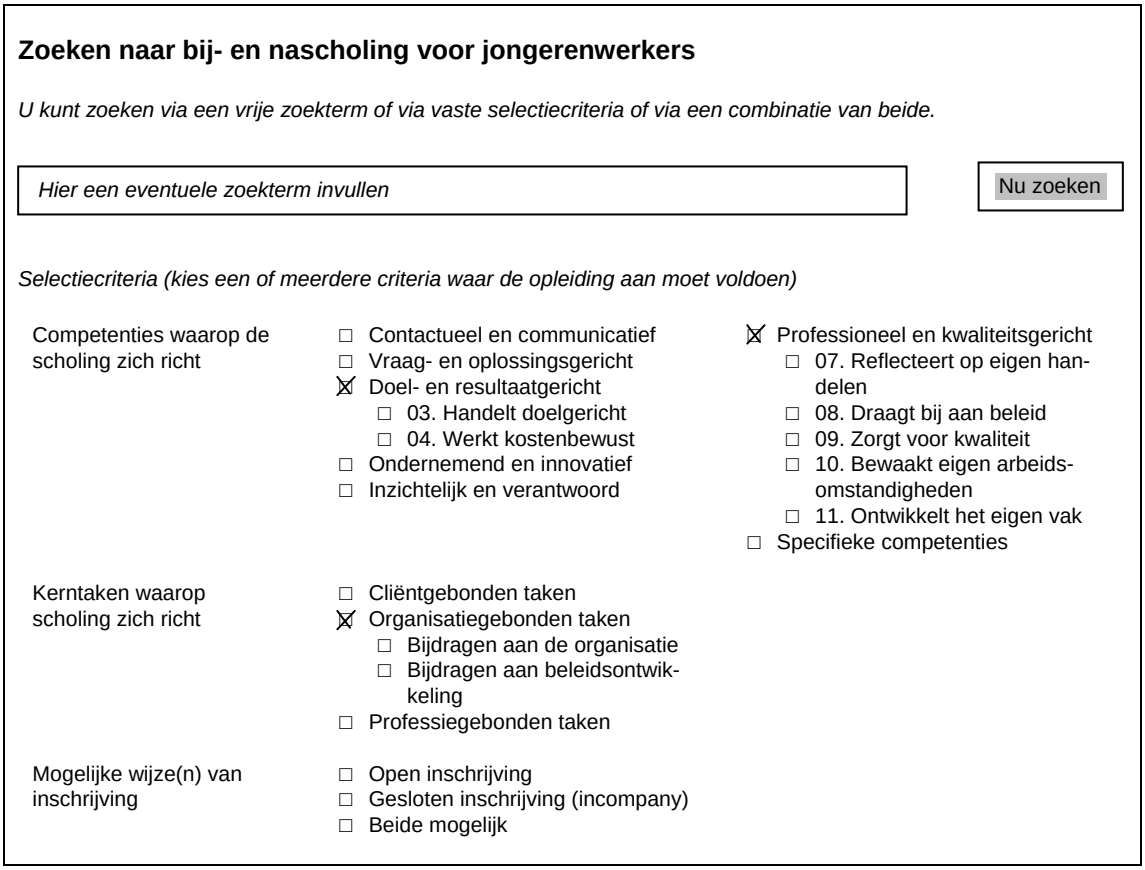
Selectiecriteria (kies een of meerdere criteria waar de opleiding aan moet voldoen)

Competenties waarop de scholing zich richt	☐ 01. Legt contact ☐ 02. Richt zich op de vraag en de behoefte ☐ 03. Handelt doelgericht ☐ 04. Werkt kostenbewust ☐ 05. Is initiatiefrijk en benut kansen ☐ 06. Legt verantwoording af ☐ 07. Reflecteert op eigen handelen ☐ 08. Draagt bij aan beleid ☐ 09. Zorgt voor kwaliteit ☐ 10. Bewaakt eigen arbeidsomstandigheden	☐ 11. Ontwikkelt het eigen vak ☐ 12. Bouwt betekenisvolle relatie op ☐ 13. Werkt vindplaatsgericht ☐ 14. Bevordert participatie ☐ 15. Neemt initiatief tot netwerken en bouwt deze op ☐ 16. Programmeert en organiseert activiteiten ☐ 17. Creëert veilige omgeving ☐ 18. Treedt respectvol en duidelijk op bij agressie en verbaal geweld ☐ 19. Werkt intercultureel
Kerntaken waarop scholing zich richt	☐ Contacten opbouwen en onderhouden ☐ Signaleren ☐ Analyseren ☐ Ontwerpen (van activiteiten, programma's) ☐ Mogelijkheden creëren ☐ Animeren en stimuleren ☐ Participatie	☐ Begeleiden ☐ Doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen ☐ Evalueren ☐ Bijdragen aan de organisatie ☐ Bijdragen aan beleidsontwikkeling ☐ Kwaliteit en competenties in het werk ontwikkelen en onderhouden
Mogelijke wijze(n) van inschrijving	☐ Open inschrijving ☐ Gesloten inschrijving (incompany) ☐ Beide mogelijk	

Indien dit scherm te omvangrijk wordt, zijn er twee opties om het zoekscherm overzichtelijker te maken. De eerste optie om het zoekscherm overzichtelijk te houden is om in eerste instantie niet de selectiecriteria te tonen, maar als ‘optieknop’ onder het vrije zoekveld weer te geven. De gebruiker kan de selectiecriteria er indien gewenst bijhalen, of alleen zoeken met behulp van zelf ingevoerde zoektermen.

Een tweede optie is om omvangrijke criteria, zoals de competenties en kerntaken in bovenstaand voorbeeld, in te klappen tot hogere categorieën en allen die competenties of kerntaken te tonen waarvoor de hogere categorie is geselecteerd. De competenties vallen onder zeven competentiegebieden, de kerntaken vallen onder drie taakgebieden. In dat geval zou het zoekscherm er uit kunnen zien zoals weergegeven in figuur 2.

Figuur 2 – Voorbeeld van een verkort zoekscherm



In dit voorbeeld zijn alleen de competentiegebieden ‘Doel- en resultaatgericht’ en ‘Professioneel en kwaliteitsgericht’ geselecteerd, zodat alleen voor deze competentiegebieden de onderliggende competenties zichtbaar zijn. Bij de kerntaken is alleen het taakgebied ‘Organisatiegebonden taken’ geselecteerd, zodat alleen voor dit taakgebied de onderliggende kerntaken zichtbaar zijn.

Een derde optie is om in eerste instantie alleen het vrije zoekveld te tonen, zonder de specifieke selectiecriteria, met daaronder de mogelijkheid om de specifieke criteria zichtbaar te maken. Dit kan gerealiseerd worden door een knop ‘selectiecriteria’, of ‘geavanceerd zoeken’ toe te voegen.

Het resultaat van de zoekactie is een lijst met alle scholing die voldoet aan de zoekcriteria. Uit deze lijst moet de gebruiker een scholing kunnen kiezen waarvoor hij of zij de beschikbare informatie wil zien. De lijst zou er kunnen uitzien als in figuur 3. In dit voorbeeld zijn twee gegevens opgenomen, namelijk de scholing en de aanbieder van de scholing.

Figuur 3 – Voorbeeld van een resultaatscherm van een zoekactie

Zoekresultaten voor scholing jongerenwerkers

U kunt informatie van een scholing zichtbaar maken door op de naam van de scholing te klikken

Scholing	**Aanbieder**
Agressiehantering	Bureau Agtrai
Ambulant werken	Stichting Ambul
Overlast hangjongeren	Kenniscentrum Hangjo
Communicatie	Trainingsbureau Commu

Het uiteindelijke doel van een zoekactie is om informatie te verkrijgen over een specifieke scholing. Via de scholingslijst kan uiteindelijk een scholing geselecteerd worden, waarvoor vervolgens uitgebreide informatie wordt gepresenteerd. Het presentatiescherm zou er uit kunnen zien zoals weergegeven in figuur 4.

Figuur 4 – Voorbeeldscherm van de presentatie van informatie

Informatie over de scholing

Contactgegevens

Naam aanbieder:	Bureau Agtrai
Adres aanbieder:	Trainingsweg 7 2222 LA Utrechtermeer
Postadres aanbieder	n.v.t.
Telefoonnummer aanbieder	123-4567890
E-mailadres aanbieder	info@agtrai.nl
Website aanbieder	www.agtrai.org
Laatste wijziging	03-07-2010

Omschrijving van de scholing

Naam van de scholing:	Agressiehantering
Beschrijving van de scholing:	De training is gericht op het voorkomen van en/of veilig hanteren van agressief gedrag bij cliënten en verhogen van het veiligsheidsbevinden van medewerkers en cliënten
Omschrijving doelen	Het leren voorkomen van agressie; het leren hanteren van agressie.
Competenties waarop de scholing zich richt:	Contact leggen; doelgericht handelen; betekenisvolle relatie opbouwen; veilige omgeving creëren
Kerntaken waarop de scholing zich op richt:	Contacten opbouwen en onderhouden; signaleren; analyseren begeleiden
Thema's waar de scholing zich op richt:	Begeleiding bij buurtactiviteiten; Gedragsproblemen (bijv. agressie, problemen i.v.m. sexualiteit, verslaving); overlast
De beoogde leereffecten van de scholing zijn:	

Vorm van de scholing en afsluiting

De belangrijkste didactische werkvormen zijn:	Instructie; confrontatie; oefening/training; terugkoppeling naar eigen praktijk
Afsluiting van de scholing:	Afsluiting met beoordeling
De (geslaagde) deelnemers ontvangen als bewijs:	Een certificaat

Doelgroep en eisen aan deelnemer

Doelgroep waarvoor de scholing bestemd is:	Jongerenwerkers; buurtwerkers
Werkzaam zijn in jongerenwerk is vereiste voor deelname:	Ja
Benodigde ervaring voor deelname:	Zowel beginnende als ervaren medewerkers

Organisatie van de scholing

Omvang van de scholing (in dagdelen):	5 dagdelen
Looptijd van de scholing:	5 weken
De verhouding tussen theorie en praktijk:	Nadruk op praktijk
Groepsgrootte:	12 – 15 deelnemers
Wijze van inschrijven:	Zowel open inschrijving als gesloten (incompany)
Bij open inschrijving vindt de scholing plaats:	Bij Bureau Agtrai in Utrechtermeer
Contactpersoon voor de scholing	Kees Jansen
Tel. nr. contactpersoon:	017- 9946922
E-mailadres contactpersoon:	KJ@agtrai.nl

4.5 Samenvatting en slotopmerkingen

In dit hoofdstuk is een voorzet gegeven voor de opzet van een database voor bij- en nascholingsaanbod voor jongerenwerkers. Doel van de database is het bijeen brengen van informatie over erkende scholing voor jongerenwerkers, met als achterliggend doel het vergroten van de transparantie, de toegankelijkheid en de benutting van het scholingsaanbod voor jongerenwerkers.

In paragraaf 4.2 en 4.3 zijn wensen geformuleerd met betrekking tot de inhoud en enkele functionaliteiten van de database. Het uitgangspunt daarbij was dat gebruikers op een eenvoudige wijze naar scholing kunnen zoeken en op een goede en overzichtelijke manier informatie over deze scholing krijgen gepresenteerd. Als gebruikers hebben we met name twee groepen voor ogen gehad: jongerenwerkers die op zoek zijn naar scholing en personeels-/opleidingsfunctionarissen die op zoek zijn naar scholing voor jongerenwerkers in hun organisatie.
Vervolgens is in paragraaf 4.4 aangegeven wat de betekenis is van die wensen voor de inrichting van een database. Daar zijn voorstellen beschreven voor de inhoud van de database en het resultaat voor de gebruikers. De inhoud van de database wordt ontleend aan de informatie die aanbieders moeten aanleveren ten behoeve van de erkenning van hun scholingsaanbod. Ten slotte zijn er enkele prototypische voorbeelden gegeven hoe het zoekproces en resultaat er voor de gebruikers uit zou kunnen zien. De voorstellen zijn bedoeld als input voor het feitelijk ontwerpen en bouwen van de database.

We sluiten dit hoofdstuk af met enkele opmerkingen die uitstijgen boven de gedane voorstellen, maar daar wel aan raken.

Als uitgangspunt voor de voorstellen is steeds gehanteerd dat alleen het door de branche erkende scholingsaanbod wordt opgenomen in de database. Voor dit scholingsaanbod is, via het proces van erkenning, de benodigde informatie voorhanden en het beeld compleet. Het is te overwegen om ook niet erkend scholingsaanbod in de database op te nemen. Bijvoorbeeld vernieuwende of innovatieve scholing, die niet (helemaal) aan de eisen van erkenning voldoet. Met betrekking tot de database is het dan aan te raden om het onderscheid tussen erkende en niet erkende scholing helder te houden, bijvoorbeeld door het niet erkende aanbod onder te brengen in een aparte module. Dit biedt ook mogelijkheden om andere informatie te presenteren dan voor het erkende aanbod.

De database wordt gepresenteerd op een website. Dit biedt mogelijkheden voor contact met de gebruikers van de database. We geven de overweging mee om bij de database een feedbackmogelijkheid te plaatsen, waarmee gebruikers de database kunnen becommentariëren op het gebruik en op de inhoud. De verkregen informatie kan gebruikt worden om de database te verbeteren.

Voortbouwend op de vorige opmerking kun je nog verder gaan door gebruikers mogelijkheden te bieden om opmerkingen te plaatsen over bijvoorbeeld ontwikkelingen in het jongerenwerk en ontwikkelingen in de scholing voor jongerenwerkers. Daarmee krijgt de database een praktische context en meer betekenis. Zie de plaatsing van de database bij- en nascholing voor jongerenwerkers als een ‘concept’

Bijlagen

Bijlage 1 – Leden werkgroep Bij- en nascholing jongerenwerk

Werkgroep

Peter Elferink	directeur Welstede, voorzitter van de werkgroep
Paul Roessen	directeur Scala Welzijn
Michelle van de Wateringen	jongerenwerker bij Welzijn Bergen
Heleen Raamsdonk	manager Sector Jeugd van Divers
Matthijs van Manen	beleidsmedewerker Arbeidsmarkt Welzijn Abvakabo FNV
Ben Hoogendam	bestuurder Abvakabo FNV (plaatsvervangend lid)
Jacqueline van Veen	adviseur bij Adviesbureau JONG&ZO en staffunctionaris Jeugd- en Jongerenwerk Midden-Holland (plaatsvervangend lid namens Abvakabo FNV)

Projectleiding en -uitvoering

Jop van Amelsvoort	senior onderzoeker Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, projectuitvoerder
Monique Klück	projectleider FCB
Edwin Luttik	projectleider MOgroep W&MD
Frank Peters	senior onderzoeker Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, projectuitvoerder

Bijlage 2 – Verslag inventarisatie bij- en nascholing

Gegevens over het huidige en het gewenste bij- en nascholingsaanbod zijn verzameld door middel van een online enquête onder jongerenwerkers en een telefonische enquête onder vertegenwoordigers van organisaties waar jongerenwerkers werkzaam zijn.

De centrale vragen voor de inventarisatie zijn:

- Welke bij- en nascholing is de afgelopen twee jaar gevolgd (door jongerenwerkers) en aangeboden (door organisaties)?
- Welke ontwikkelingen doen zich voor in het werkveld van jongerenwerkers en welke kerntaken voor jongerenwerkers worden daardoor de komende jaren belangrijker of juist minder belangrijk?
- Aan welke bij- en nascholing voor jongerenwerkers is er behoefte waarin nu niet voorzien wordt?

Met bij- en nascholing bedoelen we deskundigheidsbevordering door middel van scholing, uitgezonderd de volledige opleidingen beroepsonderwijs. Omwille van de leesbaarheid zullen we echter vaak de term 'scholing' gebruiken, waarmee we bij- en nascholing bedoelen, tenzij duidelijk anders is aangegeven.

In dit document doen we verslag van de resultaten van beide enquêtes. In paragraaf 2 beschrijven we de resultaten van de online enquête onder de jongerenwerkers, in paragraaf 3. gaan we in op de resultaten van de interviews onder de organisaties waar jongerenwerk wordt aangeboden. In paragraaf 4 vatten we de belangrijkste resultaten samen.

1 Enquête onder jongerenwerkers

1.1 Aanpak en respons

Jongerenwerkers zijn langs twee wegen uitgenodigd om deel te nemen aan een webenquête over bij- en nascholing. Ten eerst via een gerichte e-mail aan 302 jongerenwerkers (waarvan de namen zijn aangeleverd door de MOgroep), ten tweede via een open uitnodiging op de website van Abvakabo FNV. De webenquête heeft ruim drie weken opengestaan. De respons bedraagt 56 respondenten, waarvan 47 via de e-mailuitnodiging en 9 via de open uitnodiging[2].
De respondenten blijken niet allemaal werkzaam te zijn in de functie van jongerenwerker (tabel 1). Vijf respondenten zijn werkzaam als directeur, als manager/coördinator of als personeels-

2 Via een e-mailuitnodiging zijn 302 jongerenwerkers benaderd. Na anderhalve week is een herinnering verstuurd. 17 Mailadressen bleken niet (meer) bereikbaar (gebounced). 138 Jongerenwerkers hebben de uitnodigingsmail ingezien, 66 hebben doorgeklikt naar de webenquête en 47 zijn er gestart met het beantwoorden van de enquête; dit is 34 procent van de jongerenwerkers die de mail hebben ingezien. De respons ten opzichte van het totale aantal benaderde jongerenwerkers is 16 procent.
Op de open uitnodiging is gereageerd door 44 jongerenwerkers, waarvan er 9 (20 procent) zijn gestart met het beantwoorden van de enquête. De respons via de open uitnodiging is gering.

functionaris. Van 12 respondenten is de functie niet bekend. Van de respondentgroep werken er 39 als jeugd-/jongerenwerker, dit is 69,6 procent van het totale aantal respondenten.
In zijn onderzoek 'De staat van professioneel jeugd- en jongerenwerk in Nederland anno 2009' becijfert Noorda het aantal professionals in het jeugd- en jongerenwerk in Nederland op 3.870, waarvan er 2.900 (75 procent) werkzaam zijn op uitvoerend niveau (Noorda, 2009)[3]. Dit betekent dat ongeveer 1,3 procent van de uitvoerende jeugd- en jongerenwerkers in ons onderzoek is opgenomen.

Tabel 1 – Functies van de respondenten (n=56)

Functie	Aantal	Percentage
Jeugd- / jongerenwerker	39	69,6
Directeur / manager / personeelsfunctionaris	5	8,9
Niet bekend	12	21,4
Totaal	56	100,0

Het doel van dit onderzoeksonderdeel is bij- en nascholing te schetsen vanuit het perspectief en de ervaringen van jongerenwerkers zelf. In de beschrijving van onderstaande resultaten beperken we ons daarom tot de groep van 39 respondenten die we geïdentificeerd hebben als jongerenwerker.

In deze paragraaf gaan we in op de door de jongerenwerkers gevolgde bij- en nascholing, op ontwikkelingen binnen het jongerenwerk en veranderingen in het belang van de kerntaken voor jongerenwerkers en op de behoefte van jongerenwerkers aan bij- en nascholing, waarin nu nog niet voorzien wordt. Daaraan voorafgaand gaan we in op enkele kenmerken van de organisaties waar de jongerenwerkers werken.

De jongerenwerkers geven aan dat de organisaties waarin zij werken in totaal 2.692 medewerkers vertegenwoordigen (zie tabel 2)[4]. Het gemiddeld aantal medewerkers per organisatie is 81,6. Van deze medewerkers zijn er 301 jongerenwerker, dat is 11,2 procent van het totaal aantal medewerkers van die organisaties.

3 Noorda J. (2009). *De staat van professioneel jeugd- en jongerenwerk in Nederland Anno 2009.* Utrecht.
4 In deze berekening is een respondent die onwaarschijnlijk hoge aantallen heeft opgegeven niet meegenomen.

Tabel 2 – Aantal medewerkers en aantal jongerenwerkers bij organisaties van de respondenten (n=34)

Totaal aantal medewerkers bij organisaties	2.692
Totaal aantal jongerenwerkers bij organisaties	301
Aandeel jongerenwerkers	11,2%
Gemiddeld aantal medewerkers per organisatie	81,6
Gemiddeld aantal jongerenwerkers per organisatie	8,9

35 Respondenten hebben aangegeven wat de vestigingsprovincie is van hun organisatie (tabel 3). Het beeld dat daaruit naar voren komt is dat de jongerenwerkers uit ons onderzoek wat meer werkzaam zijn in de provincies Noord-Holland, Noord-Brabant, Friesland en Gelderland en wat minder in Flevoland, Limburg en Zeeland. Uit één provincie, Drenthe, vinden we geen jongerenwerkers in het onderzoek terug.

Tabel 3 – Jongerenwerkers naar vestigingsprovincie van hun organisatie (n=35)

Provincie	Aantal jongerenwerkers in respondentgroep	Percentage
Noord-Holland	8	22,9
Noord-Brabant	5	14,3
Friesland	4	11,4
Gelderland	4	11,4
Groningen	3	8,6
Overijssel	3	8,6
Utrecht	3	8,6
Zuid-Holland	2	5,7
Flevoland	1	2,9
Limburg	1	2,9
Zeeland	1	2,9
Drenthe	0	0,0
Totaal	35	100,0

Noorda geeft in zijn eerder aangehaalde onderzoek een overzicht van de formatie van het jeugd- en jongerenwerk naar provincie. Uit dat overzicht blijkt dat Zuid-Holland, Noord-Holland en Noord-Brabant de provincies zijn met de grootste formatie; Zeeland, Drenthe, Friesland en Flevoland kennen de laagste formatie aan jeugd- en jongerenwerkers (Noorda, 2009)[5]. Als we de verdeling van formatie uit het onderzoek van Noorda vergelijken met die van de jongerenwerkers in ons onderzoek, dan zien we enkele overeenkomsten in het beeld, maar ook enkele verschillen. De overeenkomsten zijn dat in beide onderzoeken Noord-Holland en Noord-Brabant een relatief grote formatie kennen en dat Drenthe, Zeeland en Flevoland een relatief kleine

5 Noorda J. (2009).*De staat van professioneel jeugd- en jongerenwerk in Nederland Anno 2009.* Utrecht.

formatie kennen. De grootste verschillen zijn een sterke ondervertegenwoordiging van Zuid-Holland en oververtegenwoordiging van Friesland in ons onderzoek. Kleinere verschillen zijn de lichte oververtegenwoordiging van Noord-Holland, Groningen en Gelderland in ons onderzoek. Voor deze provincies wijkt de verdeling met 2,5 tot 6 procentpunt af van de verdeling in het onderzoek van Noorda.

1.2 Door jongerenwerkers gevolgde bij- en nascholing

Van de jongerenwerkers heeft iets meer dan de helft (53,8 procent) de afgelopen twee jaar deelgenomen aan bij- en nascholing. Zij volgden in die twee jaar gemiddeld ruim 2 scholingen. Dit is vergelijkbaar met resultaten uit het onderzoek van Noorda (2009), waaruit blijkt dat 48 procent van de jongerenwerkers redelijk tot veel aan bijscholing doet. In het onderzoek van Fabri ligt het percentage echter veel hoger: daar geeft 70 procent van de jongerenwerkers aan dat zij eenmaal per jaar een cursus of training volgen (Fabri, 2007)[6]. Vanuit het werkveld komen signalen dat er de laatste jaren veel minder na- en bijscholing is gevolgd dan daarvoor, vanwege de bekostiging. Bezuinigingen hebben ertoe geleid dat er minder geldt wordt uitgetrokken voor scholing van medewerkers. Bovendien bestaat de indruk dat de scholing voor jongerenwerkers de laatste jaren ook nauwelijks is vernieuwd.

De jongerenwerkers hebben 49 scholingen gevolgd. In bijlage 3 is een lijst met de geïnventariseerde scholing opgenomen. In tabel 4 is samengevat op welke scholingsgebieden de inhoud van deze scholing betrekking heeft gehad.

Tabel 4 – Door jongerenwerkers gevolgde bij- en nascholing, naar scholingsgebied (n=49)

Scholingsgebied	Aantal keer genoemd door jongerenwerkers	Procentueel aandeel
Inhoudelijke thema's	25	51,0
Werkwijzen, methoden	12	24,5
Organisatorische randvoorwaarden	5	10,2
Persoonlijke ontwikkeling	4	8,2
Initiële opleiding	3	6,1
Totaal	49	100,0

Van de door jongerenwerkers gevolgde scholing is de helft (51,0 procent) gericht op inhoudelijke thema's van het jongerenwerk. Hier gaat het met name om scholing op het gebied van specifieke doelgroepen en op het gebied van specifieke problematieken. Als doelgroepen worden vooral verslaafden, hangjongeren en meiden genoemd. Bij de problematieken gaat het vooral om agressief gedrag, overlast en drugsgebruik. Deze scholingen richten zich expliciet op het werkterrein van het jongerenwerk.

Een substantieel deel van de bij- en nascholing is gericht op werkwijzen en methoden (24,5 procent). In dit verband wordt scholing genoemd met betrekking tot de aanpak van ambulant

6 Fabri, W. (2007). *Hoe houden jongerenwerkers hun vak bij?* Utrecht: NJI.

werken, individueel begeleiden en gesprekstechnieken. De hier genoemde scholing richt zich vaak op het jongerenwerk, maar soms ook op meer algemene (ped)agogische werkwijzen en methoden.
10,2 Procent van de scholing is gericht op organisatorische randvoorwaarden. Hieronder valt scholing op het gebied van bedrijfshulpverlening (BHV), EHBO, sociale hygiëne en management. Deze scholing is doorgaans generiek van aard en richten zich niet specifiek op jongerenwerkers.

8,2 Procent van de scholing is gericht op persoonlijke ontwikkeling. Bij deze scholing gaat het met name om het vergroten van de effectiviteit van het eigen gedrag, zoals assertiviteitstraining, empowerment en om coaching en intervisie. Ook deze scholing is doorgaans algemeen van aard en niet specifiek bedoeld voor jongerenwerkers.
Ten slotte bestaat 6,1 procent van de scholing uit de initiële opleidingen Cultureel Maatschappelijke Vorming (CMV) en Social Work. Initiële opleidingen worden doorgaans niet tot bij- en nascholing gerekend; kenmerk van bij- en nascholing is immers dat zij iets toevoegen aan de initiële opleiding(en). Het jongerenwerk verkeert echter in een situatie waarin er (nog) geen initiële opleiding tot jongerenwerker is. Jongerenwerkers kunnen verschillende opleidingsachtergronden hebben, meestal een van de welzijnsopleidingen. Deze opleidingen overlappen elkaar voor een deel, maar voor een deel ook niet en bovendien dekken zij niet het gehele beroepsprofiel voor jongerenwerkers. In de praktijk betekent dit dat jongerenwerkers vaak ook bijgeschoold moeten worden op gebieden die in het beroepsprofiel jongerenwerker zijn opgenomen en dat de bijscholing kan bestaan uit onderdelen van initiële opleidingen welzijnswerk.

Om de scholing te kunnen linken aan hun beroepsprofiel, is de jongerenwerkers gevraagd om aan te geven op welke kerntaken de gevolgde bij-/nascholing zich richtte. De kerntaken in dit onderzoek zijn overgenomen uit het beroepsprofiel voor de jongerenwerker, zoals medio 2008 is opgesteld door Movisie (Van Dam & Zwikker, 2008)[7]. Zij onderscheiden 13 taken verdeeld over drie taakgebieden: cliëntgebonden, organisatiegebonden en professiegebonden taken. In het beroepsprofiel zijn de kerntaken als volgt onder de taakgebieden gerangschikt:

Cliëntgebonden taken
01. Contacten opbouwen en onderhouden
02. Signaleren
03 Analyseren
04. Ontwerpen (van activiteiten, programma's)
05. Mogelijkheden creëren
06. Animeren en stimuleren
07. Participatie
08. Begeleiden
09. Doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen
10. Evalueren

Organisatiegebonden taken
11. Bijdragen aan de organisatie
12. Bijdragen aan beleidsontwikkeling.

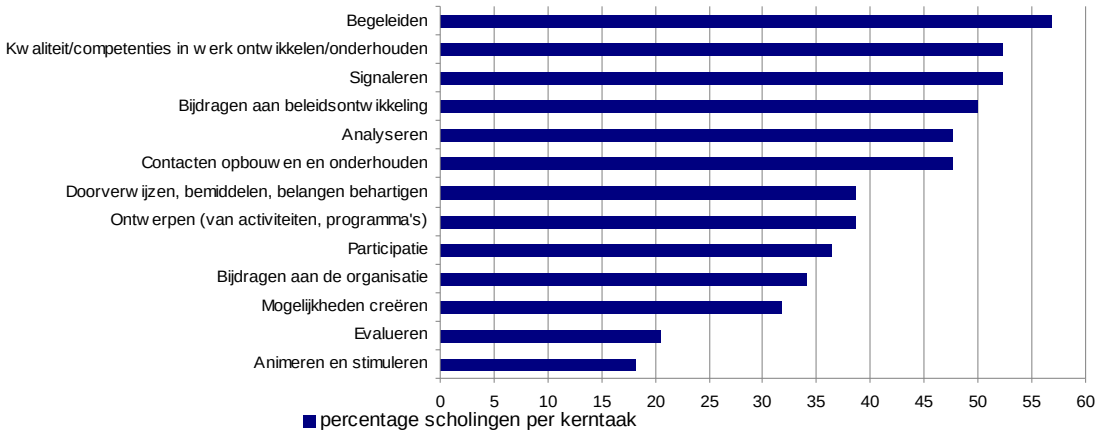
7 Dam, C. van & Zwikker, N. (2008). *Beroepenstructuur Jongerenwerker.* Utrecht: Movisie.

Professiegebonden taken

13. Kwaliteit en competenties in het werk ontwikkelen en onderhouden

De respondenten konden per scholing meerdere kerntaken aangeven. In figuur 1 is per kerntaak weergegeven welk percentage van de scholing gericht was op die kerntaak. Hieruit uit blijkt dat in het scholingsaanbod in verschillende mate aandacht is besteed aan de kerntaken. Sommige kerntaken komen in de helft of meer van de scholing aan bod, andere kerntaken komen in minder dan een vijfde van de scholing aan bod.

Figuur 1 – Percentage gevolgde scholing per kerntaak (n=44)



Er zijn 6 kerntaken waaraan de geïnventariseerde scholing ruime aandacht hebben besteed. Drie kerntaken komen in meer dan de helft van de gevolgde scholing aan bod, ‘begeleiden’ (56,8 procent), ’het ontwikkelen en onderhouden van kwaliteit en competenties’ en ‘signaleren’ (elk 52 procent). Ongeveer de helft van de scholing richt zich op de kerntaken ‘bijdragen aan beleidsontwikkeling’ (50 procent), ‘analyseren’ en ‘contacten opbouwen en onderhouden’ (48 procent). Deze 6 kerntaken liggen op alle drie de taakgebieden (cliënt-, organisatie- en professiegebonden) die in het beroepsprofiel voor jongerenwerkers worden onderscheiden. De door de jongerenwerkers gevolgde scholing strekt zich dus uit over alle drie de taakgebieden in het beroepsprofiel.

De scholing richt zich in mindere mate op de overige kerntaken: ‘animeren en stimuleren’ (18,2 procent), ‘evalueren’ (20,5 procent), ‘mogelijkheden creëren’ (31,8 procent), ‘bijdragen aan de organisatie’ (34,1 procent), ‘participatie’ (36,4 procent), ‘ontwerpen’ en ‘doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen’ (elk 38,6 procent).

1.3 Ontwikkelingen in het jongerenwerk en gevolgen voor kerntaken jongerenwerker

De jongerenwerkers geven aan dat zij belangrijke ontwikkelingen signaleren op hun werkgebied. De ontwikkelingen liggen op het gebied van: de werkwijzen van jongerenwerkers, het gedrag van jongeren, de omgeving, de samenwerking met andere partijen/functionarissen en de doelgroepen (zie tabel 5).

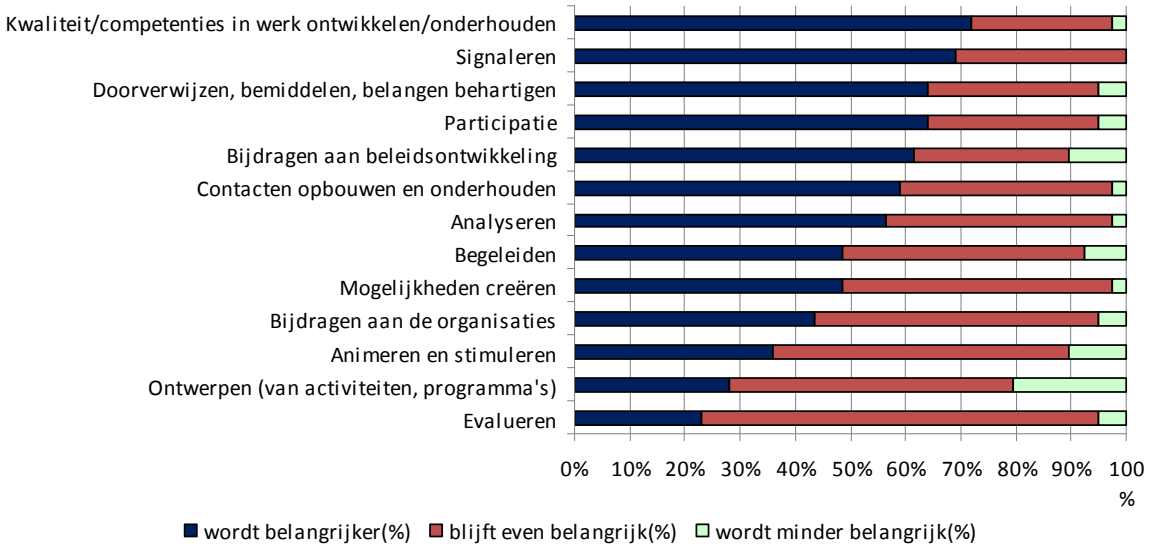
Tabel 5 – Gesignaleerde ontwikkelingen in het jongerenwerk

Ontwikkelingen op het gebied van	Aantal keer genoemd
Werkwijze van jongerenwerkers	22
Gedrag van jongeren	19
Omgeving van jongerenwerk	15
Samenwerking met andere partijen	14
Divers	9
Doelgroep	7
Eindtotaal	86

Met betrekking tot de manier van werken zien de jongerenwerkers met name een verschuiving optreden van locatiegebonden werken naar ambulant werken. De jongerenwerkers zullen zich meer naar buiten moeten richten, meer op straat en wijkgericht moeten werken. Bovendien wordt het jongerenwerk minder groepsgericht en zal zich meer richten op individueel werken, coachen en begeleiden.
Wat betreft het gedrag van jongeren constateren de jongerenwerkers dat ongewenst en overlastgevend gedrag van jongeren toeneemt. Bovendien voelen jongeren minder binding, vertonen zij meer 'zapgedrag', willen zij minder en veranderen hun ontmoetingsvormen.
Met betrekking tot ontwikkelingen in de omgeving van het jongerenwerk wijzen de jongerenwerkers vooral op bezuinigingen en verdergaande marktwerking in het welzijnswerk.
Wat betreft de samenwerking met andere partijen constateren de jongerenwerkers dat deze zal toenemen. Zij wijzen daarbij op samenwerking met de zorg, de hulpverlening en de politie. Samenwerking zal bovendien meer en meer plaatsvinden in netwerken.
Met betrekking tot doelgroepen wijzen de jongerenwerkers met name op een toename van de problematieken (meer drugsgebruik, meer overlast) en een toenemende verjonging van de doelgroepen.

Als gevolg van genoemde ontwikkelingen zien de respondenten verschuivingen optreden in het belang van de kerntaken van jongerenwerkers. In figuur 2 is aangegeven welk aandeel van de respondenten meent dat kerntaken meer of minder belangrijk zullen worden, of dat het belang ervan niet zal veranderen. De donkere linkerbalk geeft aan hoeveel procent van de jongerenwerkers denken dat de kerntaak belangrijker zal worden, de lichtere middenbalk geeft het percentage jongerenwerkers dat denkt dat het belang van de kerntaak niet zal veranderen en de lichtste balk rechts geeft aan welk percentage denkt dat de kerntaak minder belangrijk zal worden.

Figuur 2 – Percentage jongerenwerkers dat het belang van een kerntaak ziet toenemen, gelijk blijven of afnemen (n = 39)



Over het algemeen zien de jongerenwerkers hun kerntaken vooral in belang toenemen of gelijk blijven. Voor 7 van de 13 kerntaken geeft meer dan de helft van de jongerenwerkers aan dat zij in de toekomst belangrijker zullen worden. Er zijn geen kerntaken waarvoor een meerderheid van de respondenten vindt dat de kerntaak minder belangrijk zal worden.

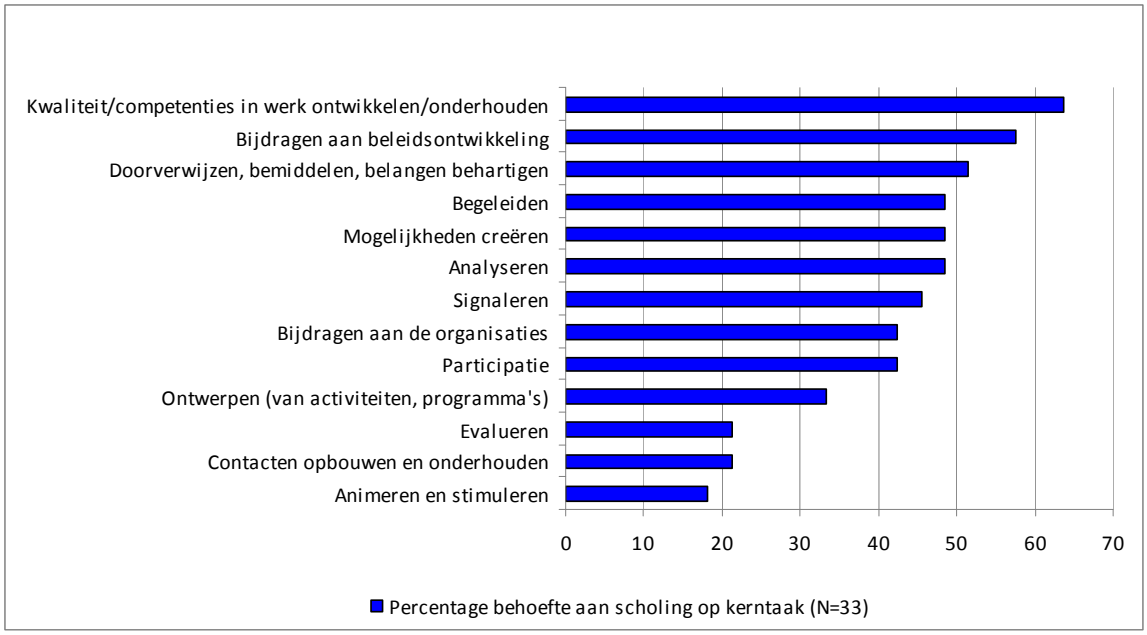
De zeven kerntaken die voor jongerenwerkers belangrijker zullen worden zijn:
- kwaliteit/competenties in werk ontwikkelen/onderhouden;
- signaleren;
- doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen;
- participatie;
- bijdragen aan beleidsontwikkeling;
- contacten opbouwen en onderhouden;
- analyseren.

Voor één kerntaak, het ontwerpen van activiteiten en programma's, meent een vijfde van de jongerenwerkers dat het belang ervan zal afnemen.

1.4 Behoefte aan bij- / nascholing voor jongerenwerkers

36 Jongerenwerkers geven aan dat zij behoefte hebben aan bij- en nascholing voor jongerenwerkers, waarin nu nog niet wordt voorzien. De drie kerntaken waarvoor de helft of meer van de respondenten aangeeft dat er behoefte bestaat aan scholing zijn: 'het ontwikkelen en onderhouden van kwaliteit en competenties' (63,6 procent), 'het bijdragen aan beleidsontwikkeling' (57,6 procent) en het 'doorverwijzen, bemiddelen en belangen behartigen' (51,5 procent). (zie figuur 3).

Figuur 3 – Behoefte aan scholing per kerntaak (in procenten; n=33)



De drie kerntaken waarvoor de minste behoefte bestaat aan scholing zijn: animeren en stimuleren (18,2 procent), evalueren (21,2 procent) en contacten opbouwen en onderhouden (eveneens 21,2 procent). Voor de overige kerntaken geeft 42 tot 49 procent van de respondenten aan dat er op deze gebieden behoefte is aan scholing.

48,5 Procent van de respondenten benoemt nog andere zaken (dan de 13 kerntaken) waarvoor behoefte is aan scholing (zie tabel6). Deze liggen met name op het gebied van inhoudelijke thema's of problematieken (7 keer genoemd), werkwijzen en methoden (6 keer genoemd) en financiën/financiering (5 keer genoemd).

Tabel 6 – Taakgebieden buiten de 13 kerntaken waarvoor behoefte is aan bij-/nascholing

Taken op het gebied van	Aantal keer genoemd
Inhoudelijk thema	7
Werkwijze, methode	6
Financiën / financiering	5
Profilering, zichtbaar maken	2
Algemeen	1
Communicatie	1
Informatie	1
Management, leidinggeven	1
Organisatie	1
Samenwerken	1
Eindtotaal	26

2 Enquête onder organisaties

Voor dit onderzoeksonderdeel zijn telefonische interviews gehouden met organisaties die jongerenwerkers in dienst hebben. Door de MOgroep zijn voor dit onderzoek contactgegevens van 237 organisaties beschikbaar gesteld. Met 216 organisaties is concreet contact geweest, de overige 11 organisaties waren tijdens de interviewperiode niet bereikbaar. Uiteindelijk konden er binnen de looptijd van het onderzoek 48 telefonische interviews afgenomen worden; dit komt neer op een respons van 22 procent.

In bijna de helft van de gevallen is gesproken met een personeelsfunctionaris, maar er zijn ook interviews afgenomen met directieleden, managers/leidinggevenden en jongerenwerkers (tabel 7).

Tabel 7 – Functies van de respondenten

Functies	Aantal respondenten	Percentage respondenten
Directie	11	22,9
Jeugd- en jongerenwerker	8	16,7
Manager / leidinggevende	7	14,6
P&O / interne organisatie	22	45,8
Totaal	48	100,0

Bij de 48 organisaties werken volgens opgaaf van de respondenten 4.592 medewerkers (tabel 8). Dat is gemiddeld 95 medewerkers per organisatie. Van deze medewerkers zijn er 393 jongerenwerker, dat is 8,6 procent van het aantal medewerkers bij de organisaties.

Tabel 8 – Aantal medewerkers en aantal jongerenwerkers bij organisaties van de respondenten (n=48)

Totaal aantal medewerkers bij organisaties	4.560
Totaal aantal jongerenwerkers bij organisaties	393
Aandeel jongerenwerkers	8,6 %
Gemiddeld aantal medewerkers per organisatie	95,0
Gemiddeld aantal jongerenwerkers per organisatie	8,2

In zijn eerder aangehaalde onderzoek geeft Noorda aan dat er in 2009 zo'n 346 organisaties en 2902 uitvoerende professionals waren die professioneel jeugd- en jongerenwerk aanboden. Dit betekent dat 14 procent van die organisaties in ons onderzoek betrokken is en dat de organisaties in de responsgroep eveneens 14 procent van de uitvoerende professionals jeugd- en jongerenwerk vertegenwoordigen.

2.1 Aangeboden bij- en nascholing voor jongerenwerkers

De inhoud van de door de organisaties genoemde scholing is zeer divers. In bijlage 4 is een lijst opgenomen met de geïnventariseerde scholing. Tabel 9 geeft een samenvattend overzicht van het aantal keer dat scholing genoemd is per scholingsgebied.

Tabel.9 – De inhoud van de door organisaties aangeboden scholing (n=95)

Scholingsgebieden	Aantal keer genoemd	Procentueel
Inhoudelijk thema	38	40,0
Werkwijze, methode	23	24,2
Organisatorische randvoorwaarden	20	21,1
Persoonlijke ontwikkeling	11	11,6
Initiële opleiding	3	3,2
Totaal	95	100,0

Van de door de organisaties aangeboden scholing richt 40 procent zich op inhoudelijke thema's. Deze scholingsactiviteiten hebben vooral betrekking op gedrag van jongeren (zoals: agressie, lastig gedrag en overlast), op een specifieke doelgroep (zoals: meiden, loverboys/-lovergirls en drugsgebruikers), op participatie en op communicatie, voorlichting en jongereninformatie. Deze scholingsactiviteiten zijn veelal specifiek gericht op het jongerenwerk en de jongerenwerker. Scholingsactiviteiten richten zich met name op het werken met de jongeren, op de cliëntgebonden taken van jongerenwerkers.

Bijna een kwart van de scholingsactiviteiten heeft betrekking op werkwijzen en methoden voor jongerenwerk. Deze scholing is doorgaans gericht op het jongerenwerk en de jongerenwerker, of op meer algemene methoden die binnen het jongerenwerk gebruikt kunnen worden. Scholingsactiviteiten richten zich eveneens voornamelijk op cliëntgebonden taken, zoals signaleren, stimuleren, participatie en communicatie. Eén scholingsactiviteit richt zich op beleidsvorming (beleidsdiscussies over het vertalen van maatschappelijke problemen naar nieuwe methoden en producten).

Een vijfde van de scholing richt zich op organisatorische randvoorwaarden. Hier gaat het met name om bedrijfshulpverlening (BHV), EHBO, administratieve systemen en sociale hygiëne. Dit is doorgaans algemene scholing die zich niet specifiek richt op jongerenwerk of jongerenwerkers.

11,6 Procent van de scholing is gericht op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. Hier gaat het met name om scholing op persoonlijk functioneren en persoonlijke effectiviteit. Concreet worden genoemd: neuro-linguïstisch programmeren, empowerment, assertiviteits- en effectiviteittraining. Deze scholing is doorgaans algemeen van aard en richten zich niet specifiek op jongerenwerk en jongerenwerkers. Binnen deze scholing is communicatie een belangrijk onderdeel. Daarnaast richten de scholingsactiviteiten zich op het verkrijgen van ondersteuning in de vorm van coaching en intervisie. De hier genoemde scholingsactiviteiten refereren vooral aan de 'professiegebonden taak' van jongerenwerkers (het ontwikkelen en onderhouden van kwali-

teit en competenties) en het competentiegebied ‘professioneel en kwaliteitsgericht’ uit het beroepsprofiel voor jongerenwerkers.

Ten slotte wordt er 3 keer een initiële opleiding op hbo-niveau genoemd: de opleidingen Cultureel Maatschappelijke vorming en Cultureel Maatschappelijke Dienstverlening en een niet nader gespecificeerde hbo-opleiding. Zoals in de vorige paragraaf al opgemerkt, worden initiële opleidingen doorgaans niet tot bij- en nascholing gerekend. Gezien het feit dat er (nog) geen specifieke opleiding voor jongerenwerk is, valt het te overwegen om afgebakende onderdelen binnen de welzijnsopleidingen wel in aanmerking te laten komen voor erkenning als bij- nascholing voor jongerenwerkers.

Uit een analyse van de door organisaties aangeboden scholing komt naar voren dat deze scholing vooral betrekking heeft op de vijf kerntaken:
- contacten opbouwen;
- signaleren;
- stimuleren;
- participatie;
- kwaliteit en competenties ontwikkelen en onderhouden.

Voor de volgende acht kerntaken is het aanbod van scholing veel geringer:
- bijdragen aan beleidsontwikkeling;
- bijdragen aan de organisatie;
- mogelijkheden creëren;
- evalueren;
- analyseren;
- begeleiden;
- ontwerpen;
- doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen.

Tijdens de interviews is gevraagd naar enkele kenmerken van deze scholing. Hieronder gaan we in op de aard van het aanbod (extern/intern), de duur en de doelgroep van de scholing en op de redenen waarom de organisatie deze scholing aanbied aan haar jongerenwerkers.

Extern of intern aanbod
Bij 36 (75 procent) van de 48 organisaties hebben jongerenwerkers de afgelopen twee jaar scholing gevolgd (zie tabel 10). 43,8 Procent van de organisaties heeft alleen externe scholing aan hun jongerenwerkers aangeboden. Met externe scholing wordt bedoeld dat de scholing volledig is ingekocht bij een derde partij, die de scholing heeft ontwikkeld en verzorgd. We spreken van interne scholing als de organisatie zelf heeft bijgedragen aan de ontwikkeling of het verzorgen van de scholing. Voor een kwart van de organisaties ging het zowel om externe als om interne scholing. Slechts een klein deel van de organisaties (6,3 procent) heeft hun jongerenwerkers uitsluitend interne scholing aangeboden.

Tabel 10 – Aard van de scholing voor jongerenwerkers (n=48)

Bij- /nascholing voor jongerenwerkers	Percentage organisaties
Geen scholing	25,0
Externe scholing	43,8
Interne scholing	6,3
Zowel externe als interne scholing	25,0
Totaal	100,1

In totaal zijn er door de respondenten 95 scholingsactiviteiten genoemd. Daarvan is bijna driekwart (73 procent) extern ingekocht en ruim een kwart (27 procent) intern ontwikkeld en/of uitgevoerd. Dit betekent dat het merendeel van de scholing voor jongerenwerkers wordt ingekocht bij externe aanbieders, maar dat de organisaties bij een substantieel deel van de scholing betrokken is geweest bij de ontwikkeling of de uitvoering ervan. Een deel van de geïnventariseerde scholing is dus maatwerk en het feitelijke aanbod kan dus verschillen tussen organisaties.

Duur van de scholing

De duur van de geïnventariseerde scholing loopt sterk uiteen, van een half dagdeel tot 35 dagdelen (zie tabel 11). Voor externe scholing is de minimale duur 1 dagdeel. De meest voorkomende duur van de scholing (de modus) is twee dagdelen: 38 procent van het scholingsaanbod neemt twee dagdelen in beslag. Twee derde van de scholing heeft een duur van 3 dagdelen of korter. De conclusie is dat de geïnventariseerde scholing overwegend een korte van duur is, waarbij de interne scholing over het algemeen nog wat kortere is dan de externe scholing.

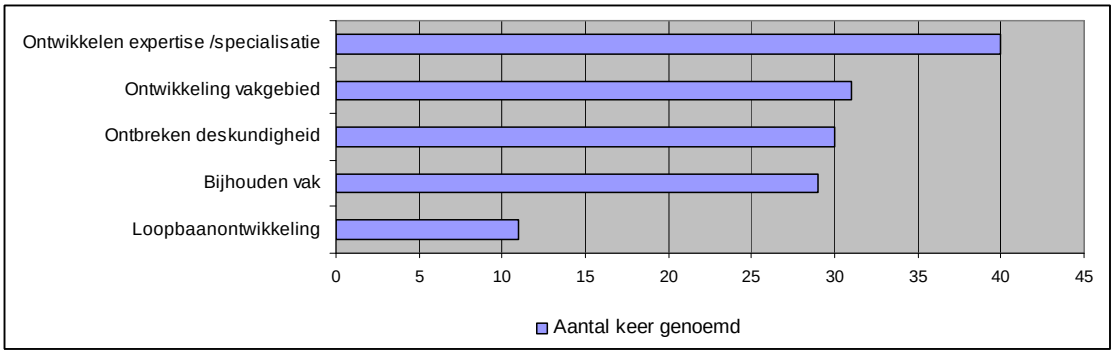
Tabel 11 – Verdeling van de duur van de scholing in dagdelen, uitgesplitst naar interne en externe scholing en voor het totale aanbod (in procenten, n=95)

Duur (dagdelen)	Intern	Extern	Totaal
0,5	3,6	0,0	1,0
1	21,4	23,6	23,0
2	46,4	34,7	38,0
3	3,6	4,2	4,0
4	14,3	8,3	10,0
5	0,0	4,2	3,0
6	3,6	6,9	6,0
8	3,6	11,1	9,0
9	0,0	2,8	2,0
13	3,6	0,0	1,0
16	0,0	1,4	1,0
24	0,0	1,4	1,0
35	0,0	1,4	1,0
	100,0	100,0	100,0

Redenen voor het aanbieden van scholing

De meest genoemde reden voor het aanbieden van scholing voor jongerenwerkers is het 'Ontwikkelen van expertise en specialisatie' (40 keer genoemd). Bij het ontwikkelen van expertise en specialisatie gaat het erom dat binnen het vakgebied bestaande expertise binnen de organisatie wordt gehaald. 'Ontwikkeling vakgebied', 'Ontbreken deskundigheid' en 'Bijhouden vak' worden ongeveer even vaak (rond de 30) keer genoemd als reden voor de scholing. Ontwikkeling van het vakgebied heeft betrekking op het ontwikkelen van nieuwe expertise en deskundigheid die binnen het vakgebied nog niet bestaat. Loopbaanontwikkeling wordt het minst vaak als reden voor scholing genoemd (11 keer).

Figuur 4 – Redenen voor het aanbieden van scholing (n=95)



2.2 Ontwikkelingen in het jongerenwerk en gevolgen voor kerntaken jongerenwerker

Het overgrote deel van de respondenten (87,5 procent) signaleert ontwikkelingen in het werkveld van de jongerenwerker, die kunnen leiden tot veranderingen in het werk van de jongerenwerkers. De gesignaleerde ontwikkelingen liggen vooral op het gebied van: werkwijze van jongerenwerkers, de omgeving van het jongerenwerk, gedrag van jongeren en samenwerking met andere partijen (tabel 12).

Tabel 12 – Gesignaleerde ontwikkelingen in het jongerenwerk

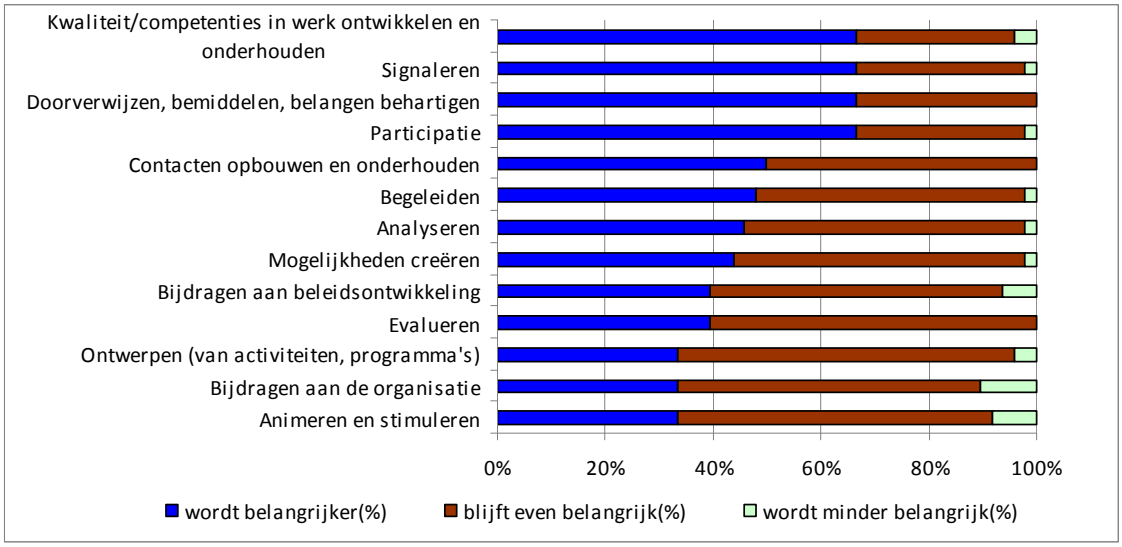
Ontwikkeling op gebied van	Aantal keer genoemd
Werkwijze van jongerenwerkers	37
Omgeving van jongerenwerk	21
Gedrag van jongeren	13
Samenwerking met andere partijen	10
Doelgroep	6
Divers	4
Totaal	91

Met betrekking tot de werkwijze van jongerenwerkers treden er volgens de respondenten verschillende verschuivingen op; het karakter van het jongerenwerk lijkt te veranderen. Deze

verschuivingen zijn als volgt te karakteriseren: van groepswerk naar individueel werk; van locatiegebonden naar ambulant; van 'jongerenwerk' naar specifieke doelgroepen /problematieken; van opvang naar signalering en initiëren hulpverlening.
Wat betreft de omgeving van het jongerenwerk wordt gewezen op economische ontwikkelingen en bezuinigingen waardoor de budgetten verminderen. Daarnaast wordt gewezen op de ontwikkeling van nieuwe partijen zoals Centra voor Jeugd en Gezin en de Brede School, op demografische ontwikkelingen ontgroening en vergrijzing en op ontwikkelingen op het gebied van nieuwe communicatiemedia.
Wat betreft het gedrag van jongeren ziet men een toename van het 'overlastgedrag' van jongeren, jongeren worden brutaler, agressiever en hebben minder respect voor ouderen. De problemen van jongeren worden complexer en vaak is er sprake van meerdere problemen. Ten slotte worden jongeren mondiger en gaan zij meer meebepalen.
De samenwerking van jongerenwerk met andere partijen zal toenemen. De verwevenheid met de hulpverlening wordt groter en het jongerenwerk zal steeds meer ingebed worden in netwerken met een multidisciplinaire aanpak.
Met betrekking tot de doelgroepen wordt er vooral op gewezen dat de probleemjongeren veel jonger worden.

Gevolgen voor kerntaken
Als gevolg van bovenstaande ontwikkelingen zien de respondenten verschuivingen optreden in het belang van de kerntaken van jongerenwerkers. In figuur 5 is voor alle 13 kerntaken aangegeven hoeveel procent van de respondenten meent dat als gevolg van de genoemde ontwikkelingen de kerntaken van jongerenwerkers meer of minder belangrijk zullen worden, of dat het belang ervan niet zal veranderen. De donkere linkse balk geeft aan hoeveel procent van de jongerenwerkers denken dat de kerntaak belangrijker zal worden, de lichtere middenbalk geeft het percentage jongerenwerkers dat denkt dat het belang van de kerntaak niet zal veranderen en de lichtste balk rechts geeft aan welk percentage denkt dat de kerntaak minder belangrijk zal worden.

Figuur 5 – Verschuivingen in het belang van kerntaken voor jongerenwerkers (n=48)



Men vindt over het algemeen dat alle kerntaken voor jongerenwerkers belangrijk zijn én belangrijker zullen worden. Er zijn vijf kerntaken die volgens de helft van de jongerenwerkers of meer belangrijker zullen worden in de toekomst. Dit zijn: “het ontwikkelen en onderhouden van kwaliteit en competenties in het werk’, ‘signaleren’, ‘doorverwijzen, bemiddelen en belangen behartigen’ en ‘participatie’, en ‘contacten opbouwen en onderhouden. Er zijn geen kerntaken waarvoor een substantieel deel van de respondenten vindt dat ze minder belangrijk zullen worden.

2.3 Behoefte aan bij- en nascholing voor jongerenwerkers

Van de respondenten geeft ruim de helft (54,2 procent) aan dat er binnen hun organisatie behoefte is aan scholing voor jongerenwerkers, waarin nu nog niet voorzien wordt. De anderen voelen die behoefte niet. Wat betreft de inhoud van de gewenste scholing, komt er een breed palet aan thema’s naar voren. Relatief vaak door de organisaties genoemde thema’s waarop scholing wenselijk is zijn: communicatie, samenwerken en netwerken, specialistische kennis en kennis van specifieke doelgroepen, participatie, ambulant werken en het inzetten van (nieuwe) media.

Door de respondenten zijn 50 scholingsgebieden genoemd, waarvoor scholing gewenst wordt. In tabel 13 is weergegeven op welke kerntaken deze scholing betrekking heeft. De vijf meest genoemde kerntaken waarvoor behoefte bestaat aan scholing zijn ‘begeleiden’, (9 keer genoemd). Andere kerntaken waarop scholing gewenst is zijn: ‘signaleren’ en ‘mogelijkheden creëren’ (elk 8 keer genoemd) en ‘doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen’ en ‘contacten opbouwen en onderhouden’ (elk 7 keer genoemd). Dit betekent dat er volgens de vertegenwoordigers van de organisaties vooral behoefte is aan scholing op de cliëntgebonden taken en minder op de organisatie en professiegebonden taken.

Tabel 13 – Kerntaken waarop bij-/nascholing gewenst is (n=50 scholingsgebieden)

Kerntaak	Aantal keer genoemd
Begeleiden	9
Signaleren	8
Mogelijkheden creëren	8
Doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen	7
Contacten opbouwen en onderhouden	7
Participatie	6
Ontwerpen	6
Stimuleren	5
Kwaliteit en competenties ontwikkelen en onderhouden	5
Analyseren	3
Bijdragen aan de organisatie	2
Bijdragen aan beleidsontwikkeling	2
Evalueren	1

Naast de kerntaken zijn er door de respondenten tijdens de interviews twee thema’s naar voren gebracht waarvoor zij scholing voor jongerenwerkers van belang achten. Dit zijn de thema’s

communicatie en samenwerken/netwerken. Men ziet dat er binnen het jongerenwerk in toenemende mate moet worden samengewerkt met partners en andere instanties die zich bezighouden met jongeren. Veelal zal deze samenwerking plaatsvinden in ketens of netwerken, terwijl de jongerenwerkers vaak gericht zijn op het werken met de jongeren zelf of met groepen jongeren. In het verlengde daarvan is het van belang dat jongerenwerkers geschoold worden in communicatie met partners, met beleidsmakers en met opdrachtgevers, willen zij zich goed kunnen profileren naar andere partijen en daar iets voor elkaar krijgen.

De conclusie is dat er bij de organisaties vooral behoefte is aan scholing voor jongerenwerkers op de vijf kerntaken ‘begeleiden’, ‘signaleren’, ‘mogelijkheden creëren’, ‘doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen’ en ‘contacten opbouwen en onderhouden’ en op twee thema’s: ‘communicatie’ en ‘samenwerken/netwerken’.

3 Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk is geïnventariseerd van welke scholing jongerenwerkers en organisaties gebruik hebben gemaakt, welke ontwikkelingen zich in het jongerenwerk voordoen en aan welke scholing behoefte is waarin nog niet is voorzien.

Inhoud scholing
De inhoud van de geïnventariseerde scholing is zeer divers en strekt zich uit over vijf verschillende scholingsgebieden:
6. inhoudelijke thema’s;
7. werkwijzen en methoden;
8. organisatorische randvoorwaarden;
9. persoonlijke ontwikkeling;
10. initiële opleidingen welzijn.

Het merendeel van de scholing voor jongerenwerkers heeft betrekking op inhoudelijke thema’s en op werkwijzen en methoden. Dit is scholing die zich richt op de doelgroepen en problematieken van het jongerenwerk en op de aanpak daarvan. Dit is tevens de scholing die zich het meest specifiek richten op de beroepsgroep jongerenwerkers.
Scholing op het gebied van organisatorische randvoorwaarden en persoonlijke ontwikkeling is algemeen van aard en richt zich niet (specifiek) op jongerenwerkers.
Er is momenteel nog geen specifieke opleiding voor jongerenwerkers. De initiële opleidingen welzijn zijn algemeen van aard. Zij richten zich niet specifiek op het jongerenwerk, hoewel zij wel onderdelen kunnen bevatten die relevant zijn voor jongerenwerkers.

Aan de organisaties is ook gevraagd waarom men de scholing aanbied, of de scholing extern is ingekocht of intern wordt aangeboden en wat de duur van de scholing is. .
- De meest voorkomende reden voor het aanbieden van scholing is het ontwikkelen van expertise/specialisatie binnen de organisatie; loopbaanontwikkeling is de minst vaak genoemde reden.
- De meeste scholing (70 procent) zijn betrokken van externe aanbieders, die de scholing hebben ontwikkeld en uitgevoerd. Dit betekent dat de organisaties ook een substantieel aandeel (30 procent) intern aanbieden. Intern wil hier zeggen dat de organisatie zelf betrokken is

bij het ontwikkelen en/of het uitvoeren van de scholing. In veel gevallen gaat het dan om maatwerk, om afstemming van scholing op de organisatie.
- Een deel van het intern ontwikkelde aanbod is (mogelijk) beschikbaar voor derden.
- De keuze voor extern/intern aanbod lijkt deels samen te hangen met de reden van het aanbod van de scholing. Als het gaat om ontwikkeling van het vakgebied is er relatief wat vaker sprake van intern aanbod dan bij de andere redenen. Als het gaat om bijhouden van het vakgebied is er het minst vaak sprake van intern aanbod.
- De scholing heeft overwegend een korte duur. Tweederde van de scholing heeft een duur van 3 dagdelen of minder.

Kerntaken

Om het aanbod van en de vraag naar scholing te vergelijken zijn beide gekoppeld aan de kerntaken voor jongerenwerkers. Deze kerntaken zijn ontleend aan het door Movisie ontwikkelde beroepsprofiel voor jongerenwerkers (Van Dam & Zwikker, 2008). In dit beroepsprofiel worden 13 kerntaken voor jongerenwerkers beschreven, onderscheiden naar drie taakgebieden, de cliëntgebonden, organisatiegebonden en professiegebonden taken.

In de geïnventariseerde scholing wordt veel aandacht geschonken aan drie kerntaken:
- het ontwikkelen en onderhouden van kwaliteit en competenties;
- signaleren;
- contacten opbouwen en onderhouden.

Dit blijkt zowel uit de inventarisatie onder jongerenwerkers als uit de inventarisatie onder organisaties. We concluderen hier uit dat er voor deze kerntaken sprake is van een ruim aanbod aan scholing.

Kerntaken die veel minder aan bod zijn gekomen in de scholing zijn:
- bijdragen aan de organisatie;
- mogelijkheden creëren;
- evalueren;
- ontwerpen;
- doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen.

Voor deze vijf kerntaken concluderen we dat er sprake is van een laag aanbod aan scholing.

De jongerenwerkers en organisaties signaleren diverse ontwikkelingen binnen het jongerenwerk. De meeste ontwikkelingen hebben betrekking op veranderingen in de werkwijze van jongerenwerkers en op veranderingen van het (probleem)gedrag van jongeren. Mede door deze ontwikkelingen neemt het belang van een aantal kerntaken van jongerenwerkers toe. Dat betreft vooral de kerntaken:
- het ontwikkelen en onderhouden van kwaliteit en competenties;
- signaleren;
- doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen;
- participatie;
- contacten opbouwen en onderhouden.

Er zijn geen kerntaken waarvan het belang afneemt.

Behoefte aan scholing

De jongerenwerkers en de organisaties geven aan dat er een ruime behoefte is aan scholing, waarin momenteel nog niet wordt voorzien. Voor zowel de jongerenwerkers als de organisaties heeft de behoefte aan scholing met name betrekking op de volgende cliëntgebonden kerntaken:

- begeleiden;
- doorverwijzen, bemiddelen, belangen behartigen;
- mogelijkheden creëren.

De jongerenwerkers hebben daarnaast ook behoefte aan scholing voor de kerntaken

- kwaliteit en competenties ontwikkelen en onderhouden;
- bijdragen aan beleidsontwikkeling;
- analyseren.

De organisaties geven aan ook een behoefte te hebben aan scholing voor de kerntaken:

- signaleren;
- stimuleren;
- contacten opbouwen en onderhouden.

Bovendien hebben organisaties behoefte aan scholing op twee thema's, namelijk;

- communicatie (met partners);
- samenwerken/netwerken.

Bijlage 3 – Door jongerenwerkers gevolgde scholing

Bij-/nascholing	Aanbieder*
Training "omgaan met Agressie"	n.b.
Instructie Verantwoord Alcoholgebruik	n.b.
bijscholing jongerenwerk met Zeeuwse jongerenwerkers	scoop
vakmanschap welzijn	primo NH
jimmy cursus voor jip C	JIP Rotterdam
training over seksualiteit en jongeren	GGD
bestrijding overlast hangjongeren	n.b.
omgaan met agressie (bijscholing op maat)	n.b.
deskundigheidsbevordering omtrent alcohol gebruik	Novadic Kentrom
deskundigheidsbevording rondom resultaat gericht schrijven	n.b.
deskundigheidsbevordering voeren van intake gesprekken	n.b.
schuldhulpverlening aan jongeren	n.b.
conflicthantering binnen het jongerencentrum	n.b.
verslavingen (drugs- en alcohol)	n.b.
Time-Management	n.b.
DISC Test	n.b.
Training straatcultuur	n.b.
training 'Jongeren in openbare ruimte' (over jops)	Stade advies
congres over het 'nieuwe jongerenwerk' (ontwikkelingen binnen landelijk jongerenwerk)	n.b.
JOS aanpak	n.b.
alcohol en drugs	n.b.
hangjongeren en overlast	n.b.
extreem rechtse jongeren	n.b.
startbijeenkomst verwijsindex	n.b.
communicatietraining	n.b.
training over vrijwilligerswerk voor jongeren (1 week)	n.b.
training over het organiseren van internationale jongerenuitwisselingen (1 week)	n.b.
bijeenkomst over drugs (1 dag)	n.b.
Zomerschool rond 'Relationeel werken' (twee dagen)	Zomerschool Oranje-fonds
Agressietraining (dagdeel)	n.b.
Projectmanagement (dag)	n.b.
Leiderschap met hart en ziel (dag)	Ben Tiggelaar
Medewerkersdagen met persoonlijke vorming, teambuilding (5 dagen per jaar)	n.b.
Zomerschool Jongerenwerk	Zomerschool Oranje-fonds
Signalering en omgaan met kindermishandeling en huiselijk geweld	n.b.
Leidinggeven aan vrijwilligers	n.b.

Bij-/nascholing	Aanbieder*
systeemgericht werken	n.b.
Jongerenwerk en hulpverlening	n.b.
Training superwoman, meidenwerk	n.b.
budgetteren	n.b.
xenofobie	n.b.
bhv	n.b.
sociale hygiëne	n.b.
EHBO / BHV	n.b.
management	n.b.
CMV HBO Opleiding	n.b.
BHV/SHV	n.b.
Alleen trainingsdagen aan de hand van thema's, bijv. van het Jongeren Overleg Drenthe (JOD).	Jongeren Drenthe Overleg (JOD)
Master Social Work	n.b.
1/2 jaar Hogeschool Social Work	Avans Hogeschool

* n.b. = aanbieder niet bekend

Bijlage 4 – Door organisaties aangeboden scholing

Naam Scholing	Aanbieder*	Intern/extern
Agressie en geweld (op maat)	Intern	Intern
Agressieregulatie	Cura XL	Extern
Agressietraining	n.b.	Extern
Agressietraining	Intern	Intern
Ambulant werken	n.b.	Extern
Assertiviteitstraining; persoonlijke effectiviteit	Schouten en Nelissen	Extern
Competentiedag	Movisie	Extern
Conferentie meidendag	Intern	Intern
Cursus Medewerker Jongeren Informatie	Stichting Jong Rotterdam	Extern
Cursus straatgericht werken	Stade	Extern
Cursussen CMV	Hogeschool Windesheim	Extern
Dag voor jeugdparticipatie	Jongerenwerk Rotterdam	Extern
diverse beleidsdiscussies, gericht op vertaling maatschappelijke problemen naar nieuwe methoden en producten	Intern	Intern
Diverse coachingstrajecten, duur verschilt	Intern	Intern
Drugsvoorlichting	Intern	Intern
Educatieve Trajecten	Expertis	Extern
Effectief werken met risicojongeren	Expertisecentrum Veiligheid 's Hertogenbosch	Extern
Effectieve aanpak risicojongeren	NICIS	Extern
Effectmeting	Intern	Intern
Effectmeting in jongerenwerk	Dienst maatschappelijke ontwikkelingen Amsterdam	Extern
EHBO bij drugsongevallen	Novadic Kentron	Extern
Geld en jongeren	Intern	Intern
Gesprekstechnieken	n.b.	Extern
Gordon training	Zon trainingen	Extern
Hangjongeren en overlast	MEI zakelijke bijeenkomsten	Extern
Het Puberbrein	Studiecentrum Bedrijf Overheid	Extern
ICC-cursus (Interne Cultuurcoördinator)	Gemeente	Extern
Iedereen doet mee	Jeugdinitiatieven Noord-Holland	Extern
Individuele coaching	Kleine organisaties	Extern
Interactief leren	Intern	Intern
Intervisie	Intern	Intern
Intervisie: studiedag methodisch werken	Intern	Intern
Jongeren en informatie	Intern	Intern
Jongeren en overlast	Gemeente	Extern
jongerenmarketing	n.b.	Extern

Naam Scholing	Aanbieder*	Intern/extern
Kanjermethode	Gemeente Veenendaal	Extern
Landelijke studiedag loverboy en lovergirl	euro regionaal congresburo Eindhoven	Extern
Leefbaarheid	K2	Extern
Loverboytraining	Leids congrescentrum	Extern
Meidenwerk	Landelijk netwerk	Extern
Methodiek ambulant jongerenwerk	Spectrum Arnhem	Extern
Monitoren van groepen en individuen in company traject	Jan Schellekens	Extern
Netwerken in verband met jongeren	Stichting Eigentijdse Verbindingen	Extern
Neurolinguistisch programmeren	n.b.	Extern
Omgaan met nieuwe website	Intern	Intern
Omgaan met ongewenst gedrag	Intern	Intern
Ontwikkeling binnen jongerenwerk	K2	Extern
Opbouwwerk	ZET	Extern
Oplossingsgericht werken	Intern	Intern
Professionaliseren in het opbouwwerk	Intern	Intern
Protocol jongeren en overlast	Intern	Intern
Signaleren en motiveren	Intern	Intern
Stop kindermishandeling	Intern	Intern
Studiedag Maatschappelijke Stage	MO-groep	Extern
Training ambulant jongerenwerk	Stade Advies Utrecht	Extern
Training empowerment	Paolo Advies	Extern
Training Jongerenparticipatie	Young Works	Extern
Training NLT	Mindswitch	Extern
Training omgaan met lastige jongeren, drugsgebruikers e.a.	Intern	Intern
Training ouders tegendraadse jeugd	Gemeente	Extern
Triple P - opvoedingsondersteuning	Nederlands Jeugd Instituut	Extern
Uitwisseling participatie met Hogeschool Zuid	Intern	Intern
Vroege signalering	n.b.	Extern
Werken met nieuwe media	Studio West	Extern
Zomerschool	Oranjefonds ism MO groep	Extern
zomerschool	Oranjefonds en Movisie	Extern
Zomerschool	Oranje fonds	Extern
Zomerschool	Oranjefonds	Extern
Zomerschool	Oranjefonds en Movisie	Extern
zorg voor jeugd	projectgroep, ook intern	Extern
AED-training	Intern	Intern
BAV	n.b.	Extern
BAV cursus	Euro BHV	Extern
bedrijfshulpverlening	Een regionaal werkend bedrijf dat erkende cursussen geeft.	Extern
BHV	n.b.	Extern

Naam Scholing	Aanbieder*	Intern/extern
BHV/AED	IVM	Extern
BHV-Cursus	BON-bedrijfsopleidingen	Extern
BHV-training	Realert opleidingen	Extern
CJG (Centrum Jeugd en Gezin)	Ferion	Extern
Congressen	Diverse	Extern
cursus excel	Intern	Intern
Diverse deskundigen	Intern	Intern
diverse netwerkbijeenkomsten	bijv. Zuid Holland	Extern
EHBO cursus	Medische eerstehulpverlening Stan	Extern
EHBO/reanimeren/BHV	Door onszelf georganiseerd door een deskundige in te huren	Extern
Erptime (registratie)	Intern	Intern
Fondsenwerving binnen jongerenwerk	K2	Extern
HBO Cultureel Maatschappelijke Vorming	Hogeschool Windesheim en Hogeschool Arnhem Nijmegen	Extern
International Award for Young People	Innternational Award for young People	Extern
Internationale uitwisseling	K2	Extern
Introductie	Intern	Intern
Jongerendag met externe spreker	Intern	Intern
Landelijke Dag Jongerenwerk	MO-groep, Beroepsvereniging Jongerenwerk	Extern
Naast jongerenwerk volgen van een HBO opleiding	n.b.	Extern
Opleiding Cult.Maatsch.Dienstverl.	Hogeschool InHolland	Extern
Reanimatiecursus	Intern	Intern
Regas	P3Plus	Extern
RISC systeem	Regio Eemland	Extern
Sociale hygiëne	Horeca brancheinstituut Amersfoort	Extern
Sociale Hygiëne	Stichting Horeca Onderwijs	Extern
Sprekers tijdens vergaderingen	Diverse	Extern
Stagebegeleiding	Intern	Intern
Studiedagen	verschillende aanbieders	Extern
Van resultaat naar dienst BCF (Beleidsgestuurde contractfinanciering)	Stade	Extern
veiligheid en basishouding	Practicos	Extern
Verscheidene congressen.	n.b.	Extern
Vrijwilligersbeleid	Intern	Intern
Workshopmiddag	K2	Extern

* n.b. = aanbieder niet bekend; intern = organisatie draagt bij aan ontwikkeling en/of uitvoering van de scholing.

Bijlage 5 – Formulieren erkenningsprocedure

Formulier 1 – Antwoordkaart

Hierbij verzoek ik u mij het aanvraagformulier te sturen voor het laten erkennen van scholing.

Achternaam:		
Voorletter(s) / tussenvoegsel(s):		
Geslacht:	☐ man	☐ vrouw
Telefoonnummer vast / mobiel:		
E-mail:		
Naam organisatie:		
Adres / huisnummer / toevoeging:		
Postcode / plaats:		
Postadres:	Postbus	
Postcode / plaats:		
Telefoonnummer:		
E-mail:		

Versturen

Formulier 2 – Handleiding erkenningaanvraag scholing voor jongerenwerkers

1 Inleiding

Voor de kwaliteit van het jongerenwerk is het van belang dat jongerenwerkers en hun werkgevers kunnen beschikken over scholing die is gericht op de taken en competenties van jongerenwerkers. Bron daarvoor is de database 'Erkende scholing jongerenwerk' waarin scholing wordt opgenomen die voldoet aan de eisen die de branche daaraan stelt. Deze database kan via de website van de FCB Dienstverlenen in Arbeidsmarktvraagstukken (FCB) worden geraadpleegd. In totaal gaat het om bijna 3.000 jongerenwerkers en 350 organisaties waar jongerenwerkers werkzaam zijn, die de database kunnen gebruiken om de voor hen geschikte scholing te vinden.

In deze handleiding leest u wat u moet doen om uw scholingsaanbod te laten erkennen en in de database op te laten nemen. Daar zijn geen kosten aan verbonden, maar u dient wel alle gevraagde informatie aan te leveren. Op basis van die informatie wordt beslist of uw aanbod aan de criteria voldoet en in de database kan worden opgenomen.

2 Voorwaarden

Een aanvraag voor de erkenning van uw scholingsaanbod heeft alleen zin als wordt voldaan aan de volgende drie voorwaarden:

1. de scholing die u aanbiedt betreft geen volledige reguliere beroepsopleiding;
2. u levert schriftelijk de informatie aan die FCB nodig heeft om de toets op de criteria uit te voeren en om vast te stellen of de doelen, opzet en kenmerken van de scholing consistent zijn;
3. u maakt inzichtelijk hoe de scholing is georganiseerd, wat de randvoorwaarden zijn en tegen welke prijs de scholing wordt aangeboden.

3 Criteria

De criteria voor de erkenning van scholing hebben betrekking op de relevantie van de scholing voor de branche en de kwaliteit van u als aanbieder van de scholing en van de scholing zelf. In totaal gaat het om zes criteria. In sommige criteria wordt gerefereerd aan het competentieprofiel voor jongerenwerkers. Dit kunt u downloaden of bestellen via www.movisie.nl > Mens en organisatie > Beroepsontwikkeling > Competentieprofielen > Overzicht profielen > Jeugd en jongeren. Om het profiel te downloaden dient u zich te registeren.

Criterium 1 - De inhoud van de scholing betreft competenties en/of kerntaken uit het beroepsprofiel Jongerenwerker.

Criterium 2 - De aanbieder levert kwaliteit. Dat blijkt uit:
a. de erkenning door de overheid als onderwijsinstelling; **en/of**
b. het lidmaatschap van de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO); **en/of**
c. registratie in het Beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk werkers (BAMw) of het Centraal Register Kort Beroepsonderwijs (CRKBO); **en/of**
d. gecertificeerd door CEDEO, CPION of Hobéon RKO.

Criterium 3 - De doelen van de scholing:
a. zijn beschreven in termen van te verwerven competenties die worden genoemd in het beroepsprofiel Jongerenwerker; en
b. geven aan wat de beoogde leeropbrengsten zijn bij de cursisten, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen kennis en vaardigheden waarover jongerenwerkers na de scholing beschikken.

(De scholing moet aan beide subcriteria voldoen.)

Criterium 4 - Jongerenwerkers maken deel uit van de doelgroep.

Criterium 5 - De wijze waarop wordt gewerkt aan het bereiken van de leerdoelen bestaat uit zelfstudie, contacturen met de docent en leren in de praktijk.

Criterium 6 - De scholing leidt tot een overlegbaar bewijs dat de deelnemer met succes aan de scholing heeft deelgenomen. Dit bewijs is op naam gesteld van de deelnemer en geeft aan wat de scholing inhoudt (in termen van competenties en kerntaken) en wat de doelen van de scholing zijn. Als bewijs komt in aanmerking:
a. een diploma of een wettelijk erkend certificaat of verklaring; **of**
b. een diploma of certificaat; **of**
c. een bewijs van deelname.

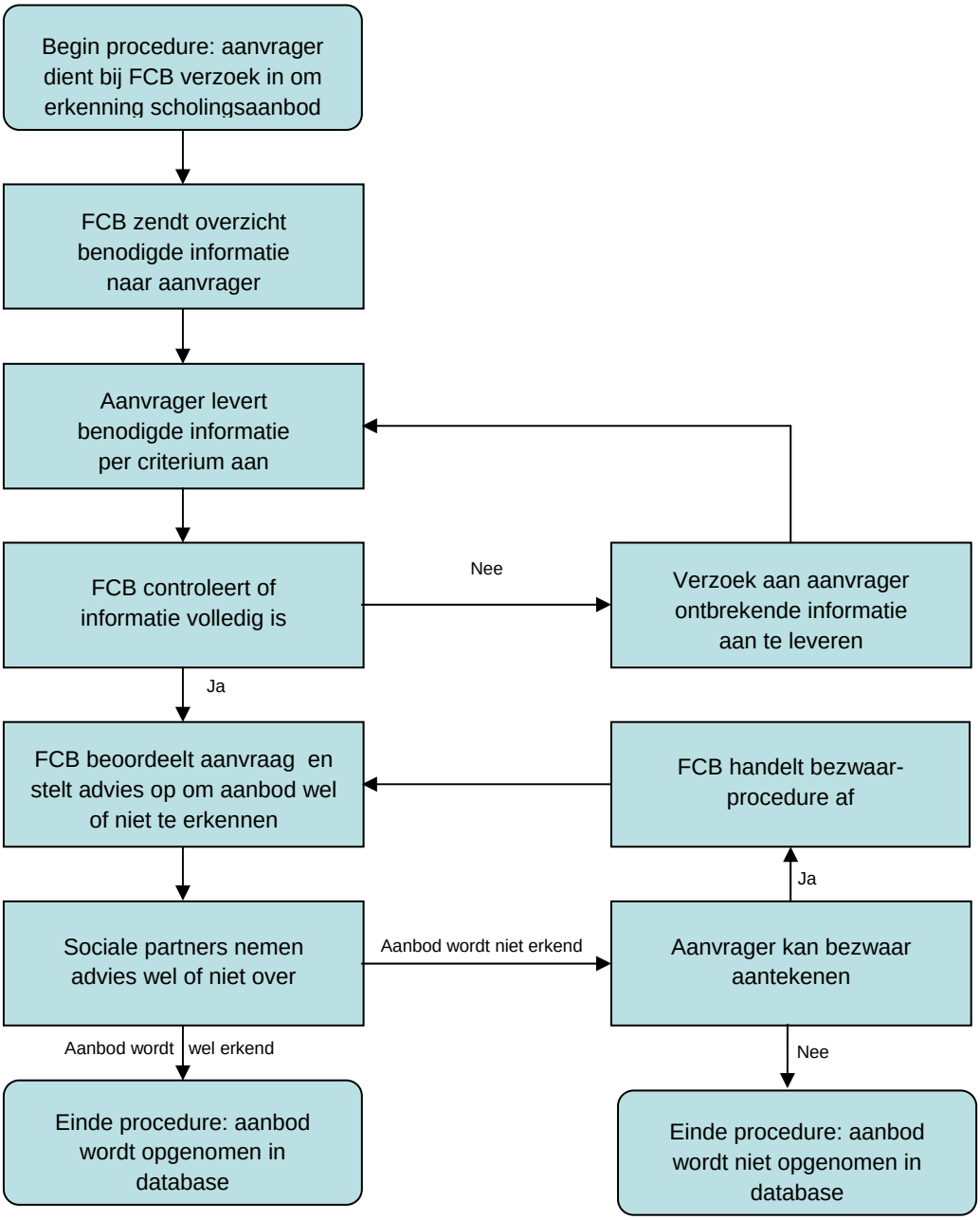
Alleen scholing die aan elk van de zes criteria voldoet, wordt door de branche erkend en opgenomen in de database.

4 Procedure

Om de aanvraagprocedure te starten, vult u de antwoordkaart in op de website van FCB. Vervolgens ontvangt u van FCB per e-mail een aanvraagformulier dat u volledig dient in te vullen. Als er informatie ontbreekt, zal FCB u vragen die alsnog aan te leveren. Alleen aanvragen waarin alle benodigde informatie is opgenomen, worden in behandeling genomen.

Sociale partners beslissen op basis van een door FCB opgesteld advies of het scholingsaanbod wordt erkend en kan worden opgenomen in de database. Indien wordt besloten het aanbod niet te erkennen, kunt u daartegen bezwaar aantekenen.

De aanvraagprocedure in stappen:



Zoals eerder beschreven, start de aanvraagprocedure met het invullen van de digitale antwoordkaart op de website van FCB. Het digitale aanvraagformulier wordt u door FCB per e-mail toegestuurd. Als de erkenningbeslissing negatief uitvalt en u daartegen bezwaar wilt aantekenen, ontvangt u ook daarvoor een standaardformulier van FCB.

Formulier 3 – Aanvraagformulier branche-erkenning scholing voor jongerenwerker

1 Contactgegevens

Controleer of de juiste gegevens van de organisatie en contactpersoon zijn ingevuld.

Gegevens organisatie

Naam organisatie				
Adres / huisnummer / toevoeging				
Postcode / plaats				
Postadres	Postbus			
Postcode / plaats				
Telefoonnummer				
E-mailadres				
Website				

Gegevens contactpersoon

Achternaam				
Voorletter(s) / tussenvoegsel(s)				
Geslacht	☐ man	☐ vrouw		
Telefoonnummer vast / mobiel				
E-mailadres				

2 Kenmerken van de scholing

Onderstaande gegevens worden niet gebruikt voor de erkenning van de scholing maar voor de beschrijving daarvan in de database.

Naam scholing ☐

Aard van de scholing
- ☐ een volledige beroepsopleiding*
- ☐ deel van een bestaande beroepsopleiding
- ☐ anders

** Volledige beroepsopleidingen worden niet als scholing aangemerkt en daarom niet erkend en ook niet in de database opgenomen.*

Geef een korte omschrijving van de scholing. Gebruik kernwoorden die uw scholing goed typeren en waarmee uw scholing kan worden gevonden door de beoogde doelgroep. ☐

Als de scholing inspeelt op actuele ontwikkelingen of nieuwe thema's in het jongerenwerk, beschrijf die dan kort. ☐

Vorm van de scholing
- ☐ schriftelijk
- ☐ mondeling
- ☐ scholing met theorie- en praktijkonderdelen
- ☐ training on the job
- ☐ anders, namelijk: ☐

Verhouding theorie en praktijk
- percentage theorie: ☐ %
- percentage praktijk: ☐ %

Omvang en duur van de scholing
- aantal studiebelastinguren: ☐
- totaal aantal dagdelen: ☐
- aantal dagdelen zelfstudie: ☐
- aantal dagdelen voor bijwonen bijeenkomsten: ☐

Doorlooptijd van de scholing

aantal dagen: ☐

aantal weken: ☐

aantal maanden: ☐

aantal jaren: ☐

Groepsgrootte

minimum aantal personen: ☐

maximum aantal personen: ☐

Inschrijving

☐ open inschrijving

☐ gesloten inschrijving (incompany)

☐ beide

Belangrijkste didactische werkvormen*

☐ aanbiedende werkvormen: doceervorm, demonstratie, vertellen

☐ gespreksvormen: onderwijsleergesprek, klasgesprek, leergesprek, groepsdiscussie

☐ samenwerkingsvormen: (varianten van) groepswerk, probleemgestuurd leren, simulatiespel, rollenspel, gevalsmethode

☐ individualiserende werkvormen: (begeleid) zelfstandig leren, labopracticum, zelfstudiepakket, contractwerk

☐ strategieën: beheersingsleren, projectmethode, excursie, huistaken, praktijkleren.

☐ anders, namelijk: ☐

* Indeling ontleend aan Roger Standaert, Roger, Firmin Troch, Inge Peeters en Stef Piedfort (2006). *Leren en onderwijzen. Inleiding tot de algemene didactiek*. Leuven: Acco.

Op welke wijze wordt de voortgang van het leerproces bewaakt? ☐

Afsluiting van de scholing

☐ afsluiting zonder beoordeling

☐ afsluiting met beoordeling

Als de scholing wordt afgesloten met beoordeling, hoe vindt dat dan plaats? ☐

Toelatingseisen	☐ opleidingsniveau, namelijk: ☐ ☐ werkzaam in het jongerenwerk ☐ aantal jaren ervaring, te weten: ☐ ☐ omvang aanstelling per week, te weten: ☐ ☐ tijdsinvestering, te weten: - aantal uren per week: ☐ of - totaal aantal uren: ☐ ☐ anders, namelijk: ☐
Zijn er over dit aanbod resultaten van klanttevredenheidsonderzoeken beschikbaar?	☐ ja *(resultaten bijvoegen)* ☐ nee
Scholingslocatie	☐
Totale kosten van de scholing	incl. BTW € ☐ excl. BTW € ☐
Aanvullende opmerkingen	☐

3 Relevantie van de scholing

Onderstaande gegevens worden gebruikt voor de erkenning van de scholing en opgenomen in de database.

3.1 Op welke kerntaken van het beroepsprofiel Jongerenwerker heeft de scholing betrekking?

- ☐ Contacten opbouwen en onderhouden
- ☐ Signaleren
- ☐ Analyseren
- ☐ Ontwerpen
- ☐ Mogelijkheden creëren
- ☐ Animeren en stimuleren
- ☐ Participatie
- ☐ Begeleiden
- ☐ Doorverwijzen, bemiddelen en belangen behartigen
- ☐ Evalueren
- ☐ Bijdragen aan de organisatie
- ☐ Bijdragen aan beleidsontwikkeling
- ☐ Kwaliteit en competenties in het werk ontwikkelen en onderhouden

3.2 Op welke competenties van het beroepsprofiel Jongerenwerker heeft de scholing betrekking?

- ☐ Bouwt betekenisvolle relatie op
- ☐ Werkt vindplaatsgericht
- ☐ Bevordert participatie
- ☐ Neemt initiatief tot netwerken en bouwt deze op
- ☐ Programmeert en organiseert activiteiten
- ☐ Creëert veilige omgeving
- ☐ Treedt respectvol en duidelijk op bij agressie en verbaal geweld
- ☐ Werkt intercultureel
- ☐ Ontwikkelt het eigen vak

4 Kwaliteit van de scholing

Onderstaande gegevens worden gebruikt voor de erkenning van de scholing en opgenomen in de database.

4.1 Wat voor soort organisatie is uw organisatie? *(Bewijs van erkenning of deelname bijvoegen.)*

- ☐ een door de overheid erkende onderwijsinstelling
- ☐ een organisatie die lid is van de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO)
- ☐ een organisatie die geregistreerd staat in het Beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk werkers (BAMw)
- ☐ een organisatie die geregistreerd staat in het Centraal Register Kort Beroepsonderwijs (CRKBO)
- ☐ een niet-erkende of niet-geregistreerde organisatie
- ☐ anders, namelijk: ☐

4.2 Door welk instituut is uw organisatie gecertificeerd? *(Kopie van certificaat bijvoegen.)*

- ☐ door geen enkel instituut
- ☐ CEDEO
- ☐ CPION
- ☐ Hobéon RKO
- ☐ anders, namelijk: ☐

4.3 Op welk competentie(s) is het doel van de scholing gericht?

- ☐ Bouwt betekenisvolle relatie op
- ☐ Werkt vindplaatsgericht
- ☐ Bevordert participatie
- ☐ Neemt initiatief tot netwerken en bouwt deze op
- ☐ Programmeert en organiseert activiteiten
- ☐ Creëert veilige omgeving
- ☐ Treedt respectvol en duidelijk op bij agressie en verbaal geweld
- ☐ Werkt intercultureel
- ☐ Ontwikkelt het eigen vak

4.4 Wat zijn de leereffecten van de scholing? *(Maak onderscheid tussen kennis en vaardigheden waarover jongerenwerkers na de scholing beschikken.)*

Kennis: ☐
Vaardigheden: ☐

4.5 Voor welke doelgroep is de scholing bedoeld? *(Beschrijf dat in termen van functies en/of beroepen.)*

Functies: ☐
Beroepen: ☐

4.6 Op welke wijze wordt gewerkt aan het bereiken van de leerdoelen?

Zelfstudie:	☐ ja	☐ nee
Contacturen met de docent:	☐ ja	☐ nee
Leren in de praktijk:	☐ ja	☐ nee

4.7 Welk bewijs ontvangt de deelnemer dat hij of zij met succes aan de scholing heeft deelgenomen? *(Kopie van bewijs bijvoegen.)*

- ☐ een wettelijk erkend diploma, certificaat of verklaring
- ☐ een diploma of certificaat
- ☐ een ander bewijs van deelname, namelijk: ☐
- ☐ deelnemers ontvangen geen bewijs van deelname

4.8 Welke informatie is in het bewijs opgenomen?

- ☐ naam van de deelnemer
- ☐ competenties
- ☐ kerntaken
- ☐ doelen van de scholing
- ☐ anders namelijk: ☐

Formulier 4 – Scoreformulier

1. Relevantie (zie vragen 3.1 en 3.2 van het aanvraagformulier)	Ja	Nee
a. Heeft de scholing betrekking op taken en/of competenties uit het beroepsprofiel Jongerenwerker?	☐	☐
Is a met ja beantwoord?	☐	☐

2. Soort organisatie (zie 4.1 en 4.2)	Ja	Nee
a. een door de overheid erkende onderwijsinstelling	☐	☐
b. een organisatie die lid is van de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO)	☐	☐
c. een organisatie die geregistreerd staat in het Beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk werkers (BAMw	☐	☐
d. een organisatie die geregistreerd staat in het Centraal Register Kort Beroepsonderwijs (CRKBO)	☐	☐
e. een organisatie die is gecertificeerd door CEDEO	☐	☐
f. een organisatie die is gecertificeerd door CPION	☐	☐
g. een organisatie die is gecertificeerd door Hobéon RKO	☐	☐
Is a, b, c, d, e, f **of** g met ja beantwoord?	☐	☐

3. Doel (zie 4.3 en 4.4)	Ja	Nee
a. Is duidelijk op welke competentie(s) het doel van de scholing is gericht?		
b. Is het doel van de scholing beschreven in termen van kennis **en** vaardigheden?	☐	☐
Zijn a **en** b met ja beantwoord?	☐	☐

4. Doelgroep (zie 4.5)	Ja	Nee
a. Maken jongerenwerkers deel uit van de doelgroep?	☐	☐
Is a met ja beantwoord?	☐	☐

5. Leerdoelen (zie 4.6)	Ja	Nee
a. Bestaat de wijze waarop wordt gewerkt aan het bereiken van de leerdoelen uit zelfstudie **en** contacten met de docent **en** leren in de praktijk?	☐	☐
Is a met ja beantwoord?	☐	☐

6.	**Bewijs van deelname**	Ja	Nee
a.	Krijgt de deelnemer na afloop een wettelijk erkend diploma, certificaat of verklaring **of** een diploma of certificaat **of** een ander bewijs van deelname? (zie 4.8)	☐	☐
b.	Vermeldt het bewijs van deelname de naam van de deelnemer **en** de getrainde competenties **en** de getrainde kerntaken **en** de doelen van de scholing? (zie 4.9)	☐	☐
Zijn a **en** b met ja beantwoord?		☐	☐

7.	**Consistentie**	Ja	Nee
a.	Hangen de doelen, opzet en kenmerken van de scholing samen en zijn ze niet in tegenspraak met elkaar?	☐	☐
Is a met ja beantwoord?		☐	☐

Uitslag:

- de scholing wordt erkend als alle gearceerde cellen zijn aangekruist;
- in alle andere gevallen wordt de scholing niet erkend;
- bezwaar tegen het niet erkennen van de scholing is alleen mogelijk indien de gearceerde cellen van de rubrieken 1, 2 en 7 zijn aangekruist.

Formulier 5 – Beoordeling aanvraag

Utrecht, [invullen: datum] ☐

Aan [invullen: naam organisatie] ☐
Ter attentie van [invullen: naam contactpersoon] ☐

Op [invullen: datum ontvangst aanvraagformulier] ☐ hebt u een aanvraag ingediend voor het laten erkennen van de scholing [invullen: naam scholing] ☐.

Op grond van de door u aangeleverde gegevens over de scholing, hebben sociale partners in het jongerenwerk besloten:

☐ de scholing te erkennen en op te nemen in de database 'Erkende scholing jongerenwerk';
☐ de scholing niet te erkennen, omdat is vastgesteld dat de scholing niet voldoet aan:

- ☐ criterium 1: de inhoud van de scholing sluit aan bij het beroepsprofiel Jongerenwerker
- ☐ criterium 2: de aanbieder levert kwaliteit wat blijkt uit erkenning door, lidmaatschap van of certificering door daarvoor relevante organisaties
- ☐ criterium 3: de doelen van de scholing
  - ☐ zijn gericht op competenties uit het beroepsprofiel Jongerenwerker
  - ☐ geven aan wat de beoogde leereffecten zijn bij de cursisten, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen kennis en vaardigheden
- ☐ criterium 4: jongerenwerkers maken deel uit van de doelgroep
- ☐ criterium 5: de wijze waarop wordt gewerkt aan het bereiken van de leerdoelen, bestaat uit zelfstudie, contacturen met de docent en leren in de praktijk.
- ☐ criterium 6: de scholing leidt tot een overlegbaar bewijs dat de deelnemer met succes aan de scholing heeft deelgenomen. Dit bewijs is op naam gesteld van de deelnemer en geeft aan wat de scholing inhoudt (in termen van competenties en kerntaken) en wat de doelen van de scholing zijn.
- ☐ de samenhang tussen doelen, opzet en kenmerken van de scholing, te weten ☐:

Ik hoop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Indien uw aanvraag is afgewezen en u tegen dit besluit bezwaar wilt maken, kunt u gebruik maken van het digitaal in te vullen bezwaarschrift dat op de site van het FCB beschikbaar is.

Hoogachtend,

[invullen: naam FCB-medewerker]

Formulier 6 – Bezwaarschrift

1 Gegevens organisatie en contactpersoon

Naam organisatie:

Adres / huisnummer / toevoeging:

Postcode / plaats:

Postadres: Postbus

Postcode / plaats:

Achternaam contactpersoon:

Voorletter(s) / tussenvoegsel(s):

Geslacht: ☐ man ☐ vrouw

Telefoonnummer vast / mobiel:

E-mail:

2 Bezwaar

Op [invullen: datum] ☐ hebt u mij gemeld dat [invullen: naam scholing] ☐ die wordt aangeboden door [invullen naam organisatie] ☐ niet wordt erkend door de branche Jongerenwerk en derhalve niet in de database 'Erkende scholing jongerenwerk' wordt opgenomen. U motiveert dit besluit met de vermelding dat [invullen: reden niet-erkenning] ☐. Met dit besluit kan ik mij niet verenigen om de navolgende reden [invullen: reden aangeven waarom] ☐.

Ter ondersteuning van mijn bezwaren, verwijs ik u naar de volgende stukken die ik als bijlagen hebt toegevoegd: [invullen: naam stukken] ☐.

Gelet op deze stukken verzoek ik uw voornoemd besluit in heroverweging te nemen en te besluiten de scholing [invullen: naam scholing] ☐ te erkennen en op te nemen in de database 'Erkende scholing jongerenwerk'.

Hoogachtend,

[invullen: uw naam] ☐