



Model Professioneel Statuut Jeugdhulp en Jeugdbescherming



Beroepsontwikkeling

Professionalisering Jeugdhulp
en Jeugdbescherming

Model Professioneel Statuut Jeugdhulp en Jeugdbescherming	1
Voorwoord	2
Begrippenlijst	3
1. Inleiding	4
2. De professional: Kaders en verantwoordelijkheden	6
2.1. De professional: Een professionele beroepshouding	6
2.2. Verantwoordelijkheden van de professional	7
3. De organisatie: Kaders en verantwoordelijkheden	9
3.1. Kaders van de organisatie	9
3.2. Verantwoordelijkheden van de organisatie	10
4. Dilemma's	12
4.1. Gezamenlijke verantwoordelijkheid	12
4.2. Dilemma's rondom professionele autonomie	12
5. Het Professioneel Statuut: samen werken aan professionele autonomie	14
5.1. In gesprek over professionele autonomie	14
5.2. Dilemma's signaleren en bespreken	17
5.3. Tips uit het werkveld	19
Colofon	22

Om verantwoorde en goede hulp te kunnen bieden, is het belangrijk dat professionals de ruimte krijgen om zelf, samen met de jeugdige en/of het gezin, oplossingen te zoeken voor de hulpvraag. En dat zij de besluiten nemen die aan deze oplossingen bijdragen. Deze professionele autonomie komt tot stand als de organisatie ruimte geeft voor zelfstandig beroepsmatig handelen, en als professionals de verantwoordelijkheid nemen voor een professionele beroepshouding. Ook moeten professionals kunnen werken volgens hun professionele standaarden. Hiermee onderbouwen en verantwoorden zij hun afwegingen.

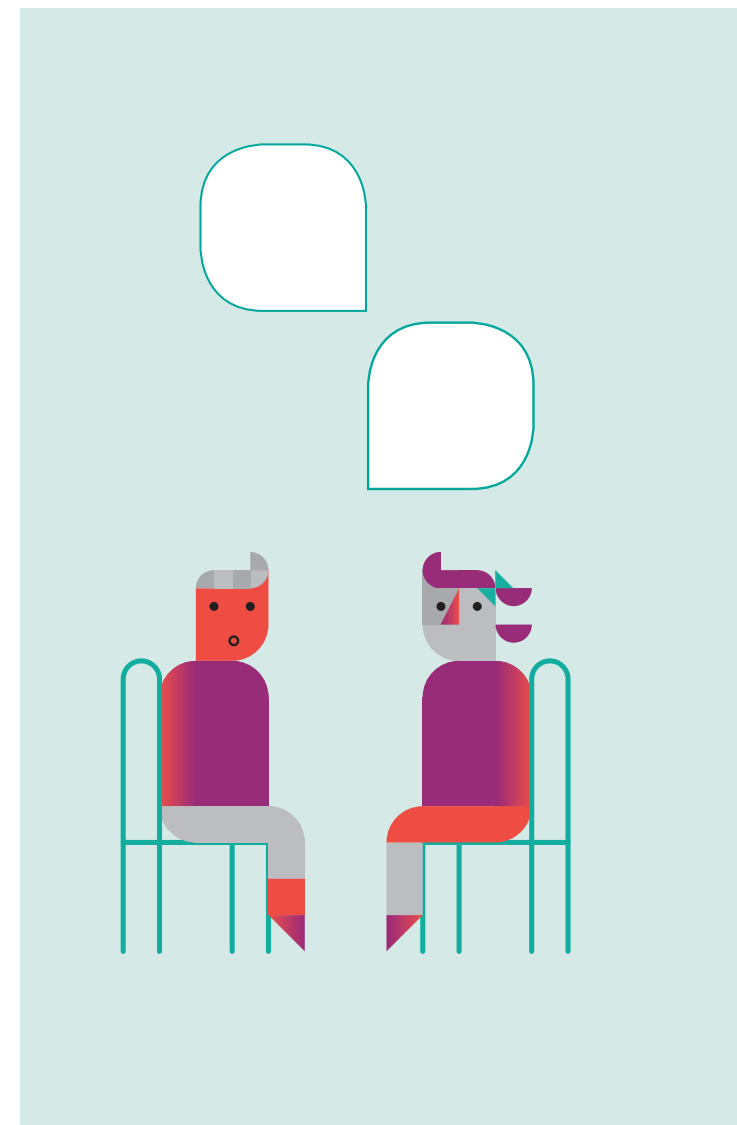
Dit model Professioneel Statuut beschrijft hoe, vanuit verschillende wettelijke kaders, de verantwoordelijkheden van organisaties en professionals verdeeld zijn. Het geeft aan welke ruimte professionals hebben om autonoom te kunnen handelen en wat dit van de organisatie vraagt. Er worden tools en tips aangereikt om het gesprek hierover aan te gaan. Het model toont ook waar zich dilemma's kunnen voordoen. De handvatten uit dit model kunnen gebruikt worden om naar aanleiding daarvan met elkaar in gesprek te gaan.

Het is niet 'in beton gegoten'. Het Professioneel Statuut is bedoeld om de dialoog tussen de professional en de organisatie over hun te onderscheiden verantwoordelijkheden te ondersteunen en te stimuleren. Basis daarbij is een evenwichtige relatie tussen de professional en de organisatie. Het jeugddomein kent veel verschillende werksoorten met ieder een eigen aard. Om die reden is gekozen voor een breed inzetbaar model dat door organisaties zelf verder uitgewerkt en aangepast kan worden. Organisaties maken ook zelf, eventueel op basis van de voor hen geldende cao, de keuze om het Professioneel Statuut onderdeel uit te laten maken van de arbeidsovereenkomst.

Doel model Professioneel Statuut

Dit model Professioneel Statuut voor Jeugdhulp en Jeugdbescherming beschrijft kaders en verantwoordelijkheden van organisatie en professional. Daarnaast biedt het tips en tools om hierover in gesprek te gaan. En het geeft handvatten om dilemma's, die zich voordoen in de werkpraktijk, te bespreken in de organisatie.

Dit model Professioneel Statuut schrijft niets voor. Het kan helpen om te komen tot een Professioneel Statuut dat past bij de eigen organisatie of sector. Zo kan het aansluiten bij reeds bestaand(e) werkwijzen, kwaliteitsbeleid of afspraken.



¹ Organisatie: de aanbieder, die in opdracht van de gemeente, jeugdhulp of jeugdbescherming biedt. In dit model Professioneel Statuut wordt tevens bedoeld de werkgever waarmee de professional een 'werkgever – werknemersrelatie' of een 'opdrachtgever – opdrachtnemerrelatie' heeft.

Begrippenlijst



Aanbieder van Jeugdhulp en Jeugdbescherming is de organisatie die jeugdhulp en jeugdbescherming biedt aan de jeugdige en/of het gezin in opdracht van de gemeente of het Rijk.

Kwaliteitskader Jeugd is de leidraad bij de toepassing van de norm van de verantwoorde werktoedeling. Het geeft onder andere een afwegingskader om te bepalen voor welke werkzaamheden, taken of verantwoordelijkheden een geregistreerde professional moet worden ingezet en wanneer een niet- geregistreerde professional kan worden ingezet.

Organisatie is de aanbieder die in opdracht van de gemeente of het Rijk, jeugdhulp of jeugdbescherming biedt (Jeugdwet). In dit model Professioneel Statuut wordt tevens bedoeld de werkgever waarmee de professional een 'werkgever – werknemersrelatie' of een 'opdrachtgever – opdrachtnemerrelatie' heeft.

Professional is de beroepsbeoefenaar die hulp biedt aan jeugdige en/of gezin en die als werknemer in dienst is bij, of als zelfstandige (zzp'er) in opdracht werkt van een organisatie in jeugdhulp en jeugdbescherming.

Professionalisering is het vergroten van de kwaliteit van de hulp aan de jeugdige en/of het gezin door organisaties en professionals in de jeugdhulp en jeugdbescherming. Organisaties en professionals zijn hiervoor gezamenlijk verantwoordelijk.

Professionele autonomie is de ruimte die professionals (nodig) hebben om hun beroep uit te kunnen oefenen in afstemming met de jeugdige en/of het gezin. Daarbij laten zij zich leiden door hun professionele standaard en nemen zij de grenzen van wet en regelgeving in acht.

Professioneel handelen omvat alle handelingen die een professional verricht wanneer hij jeugdhulp of jeugdbescherming biedt.

Professionele standaarden zijn de normen en richtlijnen geldend voor de beroepsgroep. Het zijn door de beroepsgroep aanvaarde uitgangspunten voor zorgvuldige beroepsuitoefening. Deze zijn te vinden in onder andere de beroepscode, vakinhoudelijke richtlijnen en beroepsprofielen.

Professionele verantwoordelijkheid is de verantwoordelijkheid van de beroepsbeoefenaar voor zijn handelen.

Vakbekwaam wil zeggen dat een professional voldoende is toegerust voor de taken die hij uitvoert.

Verantwoorde hulp is hulp die de aanbieder en de gecertificeerde instelling aanbieden en die in ieder geval veilig, doeltreffend en cliëntgericht wordt verleend, afgestemd op de reële behoefte van de jeugdige en/of het gezin.

1. Inleiding

De Jeugdwet²: nieuwe eisen aan professionals

De Jeugdwet verlangt een verandering in ondersteuning, hulp en zorg voor de jeugdige en/of het gezin.

De autonomie van professionals en hun verantwoordelijkheden daarbij, zijn groter dan voorheen. Dit stelt eisen aan professionals ten aanzien van, onder meer, hun beroepshouding. Er wordt ook van hen gevraagd dat zij zich intensiever gaan bezighouden met hun beroepsontwikkeling. Werkgevers moeten werken volgens de norm van de verantwoorde werktoedeling. Dat betekent dat alle professionals vakbekwaam moeten zijn en dat professionals die werkzaamheden verrichten op hbo-niveau of hoger zich moeten registreren in een beroepsregister (BIG-register of Kwaliteitsregister Jeugd). Professionals moeten nog bewuster de jeugdige en/of het gezin centraal stellen en meer werken vanuit de eigen kracht van de jeugdige en/of het gezin. Daarnaast wordt van hen verwacht dat zij nog meer gaan samenwerken met collega's met een andere deskundigheid, en met de netwerken rondom de jeugdige en/of het gezin. Integraal werken draagt bij aan minder wisselingen van professionals bij de hulpverlening, en aan betere onderlinge afstemming tussen professionals. Professionals bieden gezamenlijk hulp op verschillende levensgebieden en borgen continuïteit tijdens overgangsfases in het hulpverleningsproces. Integraal werken is volop in ontwikkeling.

Professionals moeten werken volgens de voor hen geldende professionele standaard. Zij hanteren beroepsethische normen bij de hulp die zij bieden, en zij werken volgens de vakinhoudelijke richtlijnen. Hiervoor is een evenwichtige relatie tussen de organisatie en de autonome professional nodig. Dit om te voorkomen dat de professional in een spagaat komt tussen organisatievoorschriften en organisatiedoelen enerzijds, en de beroeps(ethische) normen anderzijds.

De Jeugdwet: nieuwe eisen aan organisaties

Organisaties die jeugdhulp en jeugdbescherming aanbieden, zorgen dat zij vakbekwame professionals in kunnen zetten. Zij zijn verplicht hun organisatie zo in te richten dat zij verantwoorde hulp aanbieden. Deze verplichting uit de Jeugdwet is uitgewerkt in de norm van de verantwoorde werktoedeling³.

De norm bestaat uit drie onderdelen:

- in beginsel wordt gewerkt met in het BIG-register⁴ en/of bij het Kwaliteitsregister Jeugd geregistreerde professionals (hbo- of wo-functieniveau)⁵;
- bij het toedelen van taken aan professionals wordt rekening gehouden met hun specifieke kennis en vaardigheden;
- geregistreerde professionals moeten kunnen werken volgens de voor hen geldende professionele standaarden.

Organisaties zorgen er tevens voor dat er integraal kan worden gewerkt binnen de organisatie en tussen professionals van verschillende organisaties.

² [De Jeugdwet](#)

³ Deze norm geldt ook voor de Raad voor de Kinderbescherming, de onder de Dienst Justitiële Inrichtingen ressorterende rijks justitiële jeugdinrichtingen (rijks JJI's), Halt en Stichting Nidos

⁴ Het gaat hier om professionals die geregistreerd staan als arts, gezondheidszorgpsycholoog, psychotherapeut of verpleegkundige

⁵ In het [Kwaliteitskader Jeugd](#) hebben brancheorganisaties, gemeenten en beroepsverenigingen beschreven voor welke werkzaamheden, taken of verantwoordelijkheden een geregistreerde professional moet worden ingezet en wanneer dit niet hoeft.



Doel van het model Professioneel Statuut

Verantwoordelijkheden van de organisatie en de professional kunnen op gespannen voet staan met elkaar of zelfs botsen. Dat vraagt om een dialoog over de afwegingen die gemaakt worden. Organisatie en professional moeten zich steeds bewust zijn dat zich dilemma's kunnen voordoen en dat zij een gedeelde verantwoordelijkheid hebben om deze bespreekbaar te maken. Zo kunnen gefundeerde keuzes gemaakt worden, die recht doen aan ieders verantwoordelijkheid en aan de hulpverlening aan de jeugdige en/of het gezin.

Om dilemma's bespreekbaar te maken, zijn onder meer vertrouwen, een veilige sfeer en openheid nodig. Helderheid over kaders en verantwoordelijkheden van zowel de professional als de organisatie helpt daarbij.



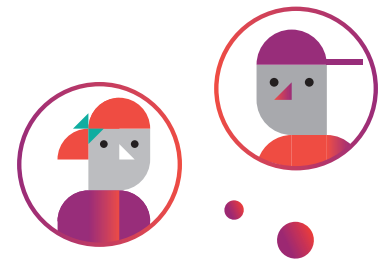
Tip!

Professionele autonomie vraagt om wederzijds vertrouwen tussen werkgever en professional, geef dat aan elkaar.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 van dit model Professioneel Statuut zijn de kaders (§2.1) en verantwoordelijkheden (§2.2) van professionals uiteengezet. Hoofdstuk 3 beschrijft de kaders (§3.1) en verantwoordelijkheden (§3.2) van organisaties. Hoofdstuk 4 gaat over gezamenlijke verantwoordelijkheid en dilemma's rondom professionele autonomie. Handvatten, tips en tools om over professionele autonomie en dilemma's in gesprek te gaan, worden in hoofdstuk 5 geboden.

- *Dit model Professioneel Statuut Jeugdhulp en Jeugdbescherming is bruikbaar tot op het moment waarop een geactualiseerde versie verschijnt.*
- *Daar waar 'hij' of 'zijn' staat in dit document kan ook 'zij' of 'haar' worden gelezen.*



2. De professional: Kaders en verantwoordelijkheden

Dit hoofdstuk beschrijft kaders en verantwoordelijkheden van de professional. Het gaat om de onder § 2.1 opgenomen professionele kaders: de professionele beroepshouding, de professionele standaard en de wettelijke kaders. Onder § 2.2 staan de verantwoordelijkheden van de professional.

“Als je de grenzen kent van je eigen vakbekwaamheid dan zie je ook waar je je zelf nog kunt ontwikkelen.”

2.1. De professional: Een professionele beroepshouding

Van alle professionals werkzaam in de jeugdhulp en jeugdbescherming wordt een professionele beroepshouding verwacht: zij moeten als ‘goed’ hulpverlener handelen. De professionele beroepshouding is bepalend voor de kwaliteit van hulp die de jeugdige en/of het gezin krijgt.

2.1.1. Kaders voor de beroepshouding

De professionele beroepshouding veronderstelt dat de professional:

- wensen en behoeften van de jeugdige en/of het gezin centraal stelt;
- aansluit bij de eigen kracht van de jeugdige en/of het gezin en hun omgeving;
- problemen tijdig signaleert;
- veiligheid van de jeugdige borgt;
- over voldoende kennis en kundigheid beschikt;
- continu investeert in zijn vakbekwaamheid en inzet op een leven lang leren en reflecteren;
- integraal werkt en de deskundigheid van collega's (h)erkent en inzet als dat nodig is.



2.1.2. Professionele standaarden

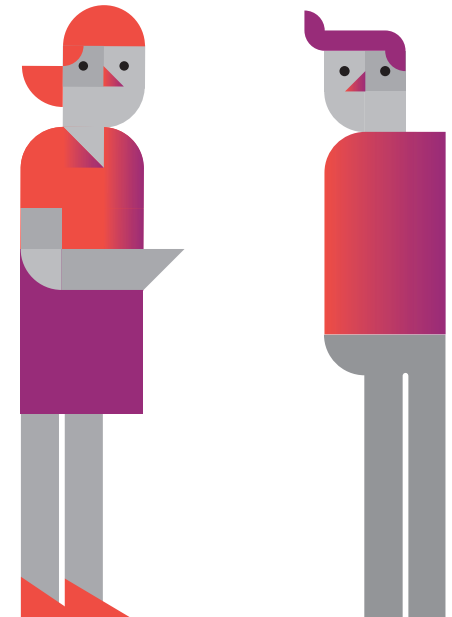
Een professionele beroepshouding is voorwaarde voor professionele autonomie: de ruimte voor beroepsmatig handelen en het zelf, samen met de jeugdige en/of het gezin, nemen van besluiten. Deze autonomie verplicht de professional om verantwoording af te leggen over zijn eigen handelen richting de jeugdige en/of het gezin, organisatie, samenwerkingspartners, collega's en samenleving. De professionele autonomie wordt daarbij ondersteund door de professionele standaarden, waaronder de Beroepscode en Vakinhoudelijke richtlijnen⁶.

Via (tucht)recht⁷ zijn geregistreerde professionals aanspreekbaar op hun beroepsmatig handelen.

2.1.3. Wettelijke kaders

Het professioneel handelen krijgt vorm binnen de grenzen van de Jeugdwet. Daarnaast gelden andere wettelijke kaders, zoals bijvoorbeeld: de Wet Meldcode kindermishandeling/huiselijk geweld, de Geneesmiddelenwet, de WGBO (Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst⁸), de wet BPOZ (Bijzondere opnemering in psychiatrische ziekenhuizen)⁹ en de wet BIG. In arbeidsrechtelijke zin gaat het om het boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de toepasselijke CAO. In de praktijk is de arbeidsrelatie uitgewerkt in een arbeidsovereenkomst¹⁰ en meestentijds ook in een functieomschrijving. Organisaties en professionals kennen daarnaast organisatievoorschriften waarin procedureafspraken staan, bijvoorbeeld afspraken over het aantal cliënten. Dit zijn afspraken die tussen werkgever en werknemer gelden en die voor de beroepsuitoefening van belang zijn. De werkgever stelt de werknemer hiervan inhoudelijk op de hoogte.

“Als professional leg je niet alleen verantwoording af aan je leidinggevende, maar ook – of juist – aan cliënten en collega's.”



⁶ O.a. de Vakinhoudelijke Richtlijnen Jeugdhulp. Meer richtlijnen zijn te vinden op www.nji.nl/nl/Databank/Databank-Richtlijnen.

⁷ Verschillende beroepsgroepen kennen het tuchtrecht. [Meer informatie](#) voor bij het SKJ geregistreerde professionals.

[Meer informatie](#) over in het BIG-register geregistreerden. Daarnaast kennen diverse beroepsverenigingen ook verenigings-tuchtrecht.

⁸ WGBO

⁹ Wet BPOZ

¹⁰ In het geval van zzp-professionals is sprake van opdrachtovereenkomst.



2.2. Verantwoordelijkheden van de professional

Professionals zijn verantwoordelijk voor: het bieden van goede hulp, werken volgens de voor hen geldende professionele standaarden, hun eigen beroepsontwikkeling en het nakomen van de arbeidsovereenkomst.

2.2.1. Verantwoordelijkheid voor goede hulp

Professionals bieden op zorgvuldige wijze hulp, die is afgestemd op de jeugdige en/of het gezin en andere betrokkenen in het hulpverleningsproces. Zij zijn verantwoordelijk voor hun eigen kwaliteit van handelen, en verrichten alleen werkzaamheden die binnen hun bekwaamheid en deskundigheid vallen. Zijn er meerdere professionals gezamenlijk betrokken bij de hulpverlening aan de jeugdige en/of het gezin, dan zijn zij ieder voor hun aandeel in de hulp verantwoordelijk. De organisatie heeft de verantwoordelijkheid om te zorgen dat zij als geheel verantwoorde hulp biedt.

De professional is aan te spreken op:

- het kennen van de grenzen van zijn eigen vakbekwaamheid die een bepaalde hulpvraag vereist, en het beoordelen of hij binnen deze grenzen handelt. Bij twijfel raadpleegt hij hierover andere professionals of zijn leidinggevende;
- de ontwikkeling van zijn eigen vakbekwaamheid;
- het alert zijn op de veiligheid van de jeugdige;
- het verhelderen van de vragen en behoeften van de jeugdige en/of het gezin;
- het versterken van de eigen kracht en zelfregie van de jeugdige en/of het gezin;
- samenwerking en versterking van het netwerk rondom de jeugdige en/of het gezin;
- het inzetten van effectieve methoden;
- het transparant zijn naar de jeugdige en/of het gezin en andere betrokkenen;
- samenwerking met professionals met een andere deskundigheid. Professionals geven de eigen grenzen van vakbekwaamheid aan en stemmen deze goed af op die van hun collega's. Zij zijn zich bewust van hun onderlinge afhankelijkheid en reflecteren op de samenwerking. Voor de jeugdige en/of het gezin is altijd duidelijk wie hun aanspreekpunt is.

“Ik wil ingezet worden in situaties waarvoor ik vakbekwaam ben. In een situatie waarvoor ik dat niet ben, kan een collega ingezet worden die wel over de kennis en kunde beschikt die aansluit bij de hulpvraag.”



“Om je werk goed te kunnen doen volg je trainingen en/of cursussen. Daarmee houd je je eigen bekwaamheid op peil. Daarnaast blijf je in gesprek met collega's over wie waarvoor verantwoordelijk is binnen de gestelde kaders.”

2.2.2. Werken volgens de professionele standaarden

Professionals dragen verantwoordelijkheid voor hulp van goede kwaliteit. De professionele standaarden die voor hun beroepsgroep geldt, ondersteunt dit. Dit betekent onder andere dat de professional:

- kennis heeft van de voor hem geldende professionele standaarden, en deze op goede wijze in weet te zetten voor het maken van afwegingen bij zijn beroepsmatig handelen;
- ervoor zorgt dat hij de ruimte heeft om te handelen volgens zijn beroepscode. Als dat nodig is spreekt hij de organisatie en/of zijn collega's daarop aan;
- zijn professionele ruimte benut en ondernemend en initiatiefrijk is bij het samen met de jeugdige en/of het gezin zoeken naar oplossingen;
- aan te spreken is op zijn eigen handelen en de kwaliteit van de beslissingen van het team waarin hij werkt.

Voorbeeld

In een gezin spelen verschillende problemen. Een oplossing die voldoet aan alle procedures en protocollen is er daardoor niet. De hulpverlener zoekt echter net zo lang tot er een goede oplossing is gevonden voor het kind. Samen met zijn werkgever bespreekt hij op welke punten de hulpverlening afwijkt van de standaardprocedures en waarom. De hulpverlener gebruikt zijn vakinhoudelijke richtlijnen en beroepscode om de door hem gemaakte keuzes te onderbouwen.

2.2.3. Verantwoordelijkheid voor beroepsontwikkeling

Professionals zijn verantwoordelijk voor het op peil houden en bevorderen van hun professionele deskundigheid. Dit doen zij onder meer door (bij – en na-)scholing, reflectie en vakinhoudelijk overleg. Om dit proces te ondersteunen, zorgt de professional op hbo- en wo-functie-niveau zelf voor zijn beroepsregistratie bij het BIG-register of bij de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ).

De professional:

- is zelf verantwoordelijk voor zijn beroepsregistratie, de organisatie speelt daarbij een faciliterende rol;
- draagt zorg voor bij- en nascholing;
- reflecteert op zijn eigen beroepsmatig handelen.

3. De organisatie: Kaders en verantwoordelijkheden

11

Dit hoofdstuk beschrijft kaders en verantwoordelijkheden van de organisatie. Het gaat om de onder § 3.1 opgenomen kaders: de wettelijke kaders, de organisatorische en de financiële kaders. Onder § 3.2 staan de verantwoordelijkheden van de organisatie.

“Soms zit er spanning op het wettelijk kader versus verantwoordelijkheid. Dat is iets wat je binnen de organisatie gezamenlijk moet onderzoeken en bespreken om uit te vinden wat je in die situatie het beste kunt doen.”

3.1. Kaders van de organisatie

Er zijn kaders waarbinnen organisaties hun taken vormgeven. Deze kaders bepalen de verantwoordelijkheidstoedeling tussen de organisatie en de professional. In de volgende paragrafen wordt hiervan een korte schets gegeven.

3.1.1. Wettelijke kaders

Organisaties in de jeugdhulp en jeugdbescherming bieden, in opdracht van gemeenten of het Rijk, binnen wettelijke kaders verantwoorde hulp. Het belangrijkste wettelijk kader is de Jeugdwet. In de inleiding is al kort ingegaan op de norm van de verantwoorde werktoedeling.

Voor het Professioneel Statuut zijn naast de norm van de verantwoorde werktoedeling ook andere kaders van belang. Zo ontvangt de professional de opdracht van de organisatie om in een gezagsverhouding (dienstverband), of middels een overeenkomst van opdracht (als zzp'er of onderaannemer), de opgedragen werkzaamheden uit te voeren. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen (artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek). Op grond van artikel 7:661 Burgerlijk Wetboek¹¹, is de werkgever aansprakelijk voor fouten in de hulpverlening die namens de organisatie door de professional¹² wordt verleend. Tenzij de professional opzettelijk fout, of bewust roekeloos heeft gehandeld.

Andere wettelijke kaders van de organisatie zijn terug te vinden in bijvoorbeeld de Jeugdwet¹³, Besluit Jeugdwet¹⁴, de WGBO (Wet Geneeskundige Behandelingsovereenkomst), het Burgerlijk Wetboek of in sommige situaties de Ambtenarenwet¹⁵.

¹¹ Vindplaats [aansprakelijkheid in arbeidsrelaties](#).

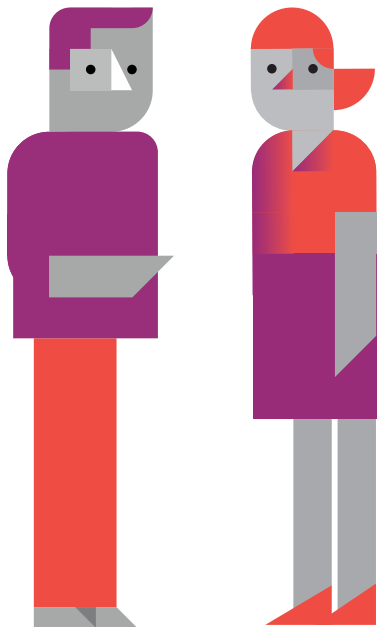
¹² In het geval de professional geen loondienstverband heeft, maar middels een overeenkomst van opdracht werkt, leggen opdrachtgever (organisatie) en opdrachtnemer (professional) in de overeenkomst vast wat zij onderling hebben afgesproken over aansprakelijkheid.

¹³ [Jeugdwet](#)

¹⁴ [Besluit Jeugdwet](#)

¹⁵ [Burgerlijk Wetboek](#)

“Soms is een nuttige en snelle oplossing niet volgens de standaardprocedures en lijkt deze duurder. Maar als je dan de kosten op de korte en de lange termijn afweegt, dan blijkt het toch beter om van de kaders af te wijken en te kiezen voor die “duurdere” hulp.”



3.1.2. Organisatorische kaders

Op basis van een visie en missie heeft de organisatie een koers uitgezet en doelen vastgesteld. Dit beleid bepaalt hoe de organisatie zich op de langere termijn ontwikkelt. Deze koers krijgt vorm binnen een voor de organisatie specifieke organisatiecultuur en door de organisatie vastgesteld kwaliteitsbeleid.



Tip!

Betrek ook beleidsmakers bij het gesprek over professionele autonomie.

Medebepalend voor de organisatiekoers is wie de specifieke opdrachtgever(s) is (zijn). Dit zijn gemeenten die bepalen welke organisatie jeugdhulp en jeugdbescherming aanbiedt. Bij het aanbieden van jeugdbescherming dient aandacht te worden besteed aan het normenkader voor de certificering van aanbieders van jeugdbescherming. En aan de ambtelijke voorschriften die gelden voor justitiële werkgevers, zoals: de Justitiële Jeugdinrichtingen, Halt en de Raad voor de Kinderbescherming.

3.1.3. Financiële kaders

De organisatie heeft een financieel kader waarin de beschikbare financiële middelen en de inzet hiervan zijn vastgelegd. Het financieel kader leidt tot keuzes in de bedrijfsvoering die van invloed zijn voor de uitvoering van de hulpverlening.



3.2. Verantwoordelijkheden van de organisatie

3.2.1. Erkenning van de professionele verantwoordelijkheid

De organisatie die jeugdhulp of jeugdbescherming aanbiedt, zorgt ervoor dat de professionals kunnen handelen volgens hun professionele standaarden.

Dit betekent dat de organisatie:

- aan de professional ruimte geeft om zelfstandig en samen met collega's beslissingen te nemen over hun beroepsuitoefening;
- de professional niet kan verplichten om te handelen in strijd met zijn professionele standaarden.

Voorbeeld

Ouders die vinden dat hun kind niet de juiste hulp heeft gekregen, hebben een gesprek bij hun jeugdhulporganisatie aangevraagd. De organisatie neemt de klacht serieus en bereid een gesprek voor met de betreffende jeugdhulpverlener. Bij de voorbereiding op het gesprek blijkt dat de rapportages van de hulpverlener niet compleet zijn. Dat maakt het voor de organisatie moeilijk om de nodige ondersteuning te bieden aan hun professional en om snel tot een goede oplossing te komen voor het kind en de ouders. Autonoom werken vraagt volgens de organisatie dan ook om duidelijke afspraken. Ook als het gaat om het vastleggen van afwegingen en onderbouwing van keuzes in rapportages.

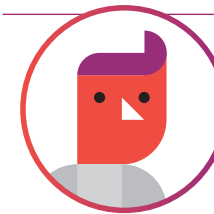
3.2.2. Verantwoordelijkheid voor randvoorwaarden

De aanbieder is verantwoordelijk voor de randvoorwaarden waarbinnen jeugdhulp en jeugdbescherming aan de jeugdige en/of het gezin wordt verleend.

De organisatie:

- biedt de professional de noodzakelijke materiële en personele voorzieningen, zodat de professional op juiste en gepaste wijze zijn beroep professioneel kan uitoefenen;
- biedt voorzieningen die passen binnen de mogelijkheden van de aanbieder en de geldende wet- en regelgeving;
- kan, als de situatie daarom vraagt, praktische en morele ondersteuning bieden aan de professional;
- ondersteunt professionals bij integraal werken en interdisciplinair samenwerken;
- faciliteert de professional bij zijn beroepsontwikkeling.

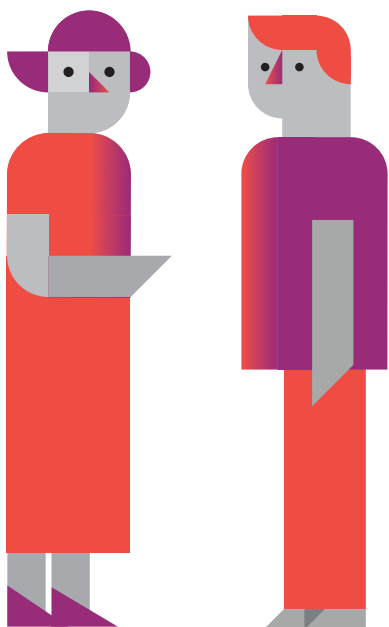
“Het is belangrijk dat ik mijn grenzen aan kan geven als ik door bepaalde kaders van de organisatie geen goede hulp kan bieden. Samen met mijn leidinggevende en collega's wil ik dan kijken wat nodig is voor het kind, en hoe we dat samen kunnen regelen.”



4. Dilemma's

14

“Je moet je houden aan de kaders van de wet en van de organisatie, maar ook vertrouwen op je eigen vakbekwaamheid en gezonde verstand.”



4.1. Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Professionals en organisatie bewaken samen de continuïteit en kwaliteit van de jeugdhulpverlening en jeugdbescherming die zij bieden. Zij dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor goede hulp aan de jeugdige en/of het gezin. Zij hebben daartoe, in hun gezagsverhouding die volgt uit de (arbeids)overeenkomst, ieder hun eigen én gezamenlijke verantwoordelijkheden. En zij worden begrensd door kaders die van invloed zijn op de hulpverlening. Daar waar verantwoordelijkheden en/of kaders van beide partijen botsen of op gespannen voet met elkaar staan, kunnen er dilemma's ontstaan over professionele autonomie. Het gezamenlijk bespreken van deze dilemma's draagt bij aan een evenwichtige relatie tussen organisatie en professional. In gesprek gaan is een uiting van gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen.



Tip!
Blijf het kind en gezin met hun hulpvraag centraal stellen.

Ook wanneer er dilemma's spelen, blijft het doel van organisatie en professional om efficiënte, nuttige en veilige hulp van goede kwaliteit te bieden aan de jeugdige en/of het gezin. Daarom is het van belang dat beide partijen dilemma's tijdig signaleren, hierover in gesprek gaan en gezamenlijk bijdragen aan een oplossing.

4.2. Dilemma's rondom professionele autonomie

4.2.1. Afwijken van kaders van de organisatie

Soms zal een professional beredeneerd moeten afwijken van de kaders van de organisatie. Van beleid, regels of protocollen kan worden afgeweken als de kwaliteit van de hulpverlening daarom vraagt. Het besluit af te wijken van bestaande kaders moet weloverwogen gebeuren, beredeneerd zijn, en getoetst worden bij anderen (collega's, samenwerkingspartners, leidinggevende). Intercollegiaal overleg of consultatie kan hierbij helpen. De professional moet de keuze voor het afwijken van de kaders van de organisatie altijd kunnen verantwoorden.

4.2.2. Werken volgens de professionele standaarden

Organisaties moeten ervoor zorgen dat hun geregistreerde professionals kunnen werken volgens de voor hen geldende professionele standaarden. Als professionals afwijken van hun professionele standaarden moeten zij dit kunnen onderbouwen.

“In praktijk heb je vaak te maken met ketenpartners en financiers. Zij houden er soms andere ideeën op na als het gaat over professionele autonomie. De externe druk is groot. Je moet dan af en toe keuzes maken die op gespannen voet staan met vakinhoudelijke overwegingen.”

Beroepsethische normen

Het werken in de jeugdhulp en jeugdbescherming vraagt om een professionele beroepshouding. Onderdeel daarvan is dat geregistreerde professionals handelen volgens de voor hun beroepsgroep geldende ethische normen, zoals verwoord in beroepscode¹⁶. Deze normen, die door en voor beroepsgenoten zijn ontwikkeld en vastgelegd, ondersteunen de professionele autonomie van de professional. Wanneer zich situaties voordoen waarin de beroepsethische normen conflicteren met belangen of kaders van de organisatie ontstaat er een spanningsveld. Dit kan voor de professional leiden tot een dilemma dat van invloed is op de – kwaliteit van – hulpverlening.

Vakinhoudelijke richtlijnen

Naast beroepsethische normen, werken professionals ook volgens de voor hun beroepsgroep geldende vakinhoudelijke richtlijnen¹⁷. Deze richtlijnen zijn door en voor beroepsgenoten ontwikkeld en vastgelegd. De richtlijnen ondersteunen de professionals bij het maken van afwegingen en het verantwoorden van hun handelen. Wanneer van professionals gevraagd wordt om in strijd met hun richtlijnen te handelen, ontstaat een spanningsveld of dilemma.

Tuchtrecht

Professionals horen zich te gedragen als goed hulpverlener. Daarbij houden zij rekening met wat voor de beroepsgroep geldt als norm of standaard. Zij moeten hun handelen kunnen verantwoorden door de afwegingen, die ze in een bepaalde situatie gemaakt hebben, uit te leggen en te onderbouwen. Geregistreerde professionals, zijn gebonden aan de algemene tuchtnorm¹⁸ die hoort bij de beroepsregistratie. In het uiterste geval kunnen professionals ter verantwoording worden geroepen voor een tuchtcollege. De beroepscode en de vakinhoudelijke richtlijnen dienen in dat geval als toetsingsinstrument en als maatstaf waaraan het beroepsmatig handelen wordt getoetst.

Handreikingen en tips voor het omgaan met dilemma's zijn opgenomen in § 5.2

¹⁶ De verschillende beroepsgroepen binnen jeugdhulp en jeugdbescherming hebben een eigen beroepscode.

¹⁷ Richtlijnen die door beroepsverenigingen zijn geautoriseerd, zijn onderdeel van de professionele standaard die in acht genomen moet worden door de professional.

¹⁸ Art 47 wet BIG en [art 2 tuchtrechtlement SKJ](#)

5. Het Professioneel Statuut: Samen werken aan professionele autonomie

In dit hoofdstuk staat hoe het (model) Professioneel Statuut kan helpen om vorm te geven aan professionele autonomie. Hoe organiseer je het gezamenlijke gesprek hierover? Hoe ga je er samen vervolgens mee aan de slag? Hoe bewaak je de kwaliteit van de hulp die je biedt? Hoe ga je om met dilemma's uit de dagelijkse praktijk? In de volgende paragrafen staan tips en werkvormen die ingezet kunnen worden.

5.1. In gesprek over professionele autonomie

5.1.1 Gedeelde beelden over Professionele autonomie

Het Professioneel Statuut vraagt om een goede introductie. Ga met elkaar in gesprek over wat professionele autonomie is. Welke beelden leven hierover binnen de organisatie? Ervaren professionals al professionele ruimte? Wat vinden zij van die ruimte: geeft het ze de mogelijkheid om eigen methodieken in te zetten? Of hebben ze juist liever strakke kaders? En wat vraagt het van leidinggevende en directie? In deze paragraaf staan verschillende werkvormen om met elkaar het gesprek aan te gaan.



Tip!

Zorg er gezamenlijk voor dat er overeenstemming is over wat professionele autonomie inhoudt.

Reflecteren op professionele autonomie

De organisatie ben je samen: professionals, directie, leidinggevenden, beleidsmedewerkers, bestuur. Samen reflecteer je op hoe professionele autonomie vorm krijgt in de organisatie, bijvoorbeeld aan de hand van onderstaande gespreksonderwerpen:



- Hoe verhouden organisatiecultuur en concrete en officiële afspraken zich tot elkaar? Hoe wordt er binnen de organisatie met fouten en het melden daarvan omgegaan? Is alles in regels vastgelegd en vast te leggen? In hoeverre is ook het management en de bestuurder toegankelijk en aanspreekbaar? Wordt kritische feedback op het beleid getolereerd of zelfs aangemoedigd? Spreken alle lagen van de organisatie dezelfde taal?
- In het (model) Professioneel Statuut staat een aantal kernbegrippen, zoals bijvoorbeeld: verantwoordelijkheid, professionele autonomie, professionele beroepshouding of vakbekwaamheid. Binnen de context van de eigen organisatie geef je gezamenlijk betekenis aan deze begrippen.

Gezamenlijk verkennen van professionele autonomie
Organiseer een bijeenkomst (voor maximaal 20 personen) en speel het **Stellingen-spel Professionele Autonomie**. Met dit spel kunnen jeugdhulpverleners, leidinggevendenden, directie en beleids- en kwaliteitsmedewerkers samen in gesprek gaan over professionele autonomie. Wat verstaat de organisatie onder professionele autonomie? Is er een door iedereen gedeelde visie? Wat is nu die professionele ruimte en hoe geef je er samen vorm aan? Dit stellingen-spel helpt om gezamenlijk te onderzoeken wat nodig is binnen de organisatie om professionele ruimte goed te organiseren.



Het spel met uitleg is te vinden in de gereedschapskist Professionele autonomie op de website van PJ&J.

5.1.2 Actief aan de slag met professionele autonomie

Cirkel van professioneel verlangen

Dit is een actieve werkvorm voor ca. 16 personen die gericht is op het in gang zetten van verandering. De werkvorm bestaat uit een of meer sessies van ruim een uur. Afhankelijk van het aantal deelnemers en van wat nodig en mogelijk is. Samen met collega's met verschillende expertise en van verschillende afdelingen inventariseer je de stand van zaken in de organisatie: Wat gaat er al goed rondom professionele autonomie? Wat zou je met elkaar willen verbeteren? Na de inventarisatie ga je met elkaar actief aan de slag met verbeteracties!



Een instructie en de materialen die nodig zijn voor deze werkvorm, vind je in de gereedschapskist Professionele autonomie op de website van PJ&J.

“Als er veel controle is en top down georganiseerd wordt, dan krijg je als professional nooit voldoende (zelf) vertrouwen om professionele ruimte te zoeken.”

5.1.3 Externe begeleiding

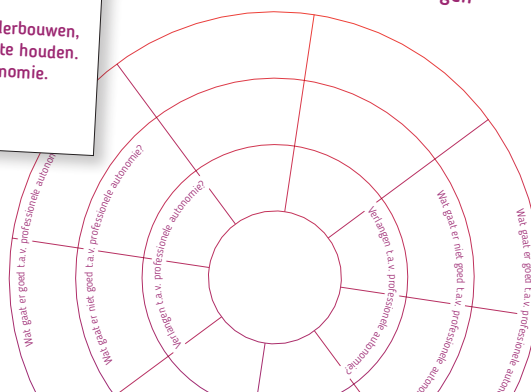
Is professionele autonomie en/of werken met een Professioneel Statuut binnen de organisatie nieuw? Dan kan een deskundige externe gespreksleider de organisatie begeleiden. Hij kan deskundigheid en ervaring inbrengen en het gezamenlijke proces faciliteren. Een bijkomend voordeel van een externe gespreksleider is dat deze als ‘neutraal’ wordt ervaren: iemand die zonder voorkennis en zonder beslissingsmacht tijdelijk deel uitmaakt van het proces. Dat komt de veiligheid en de openheid tijdens het gesprek ten goede.

Ook is het mogelijk om via in-company trainingen aan de slag te gaan met het (model) Professioneel Statuut. Om kennis te maken met het thema of om het statuut inzetbaar voor de eigen organisatie te maken en het te implementeren. Deze trainingen worden onder meer verzorgd door de BPSW School.

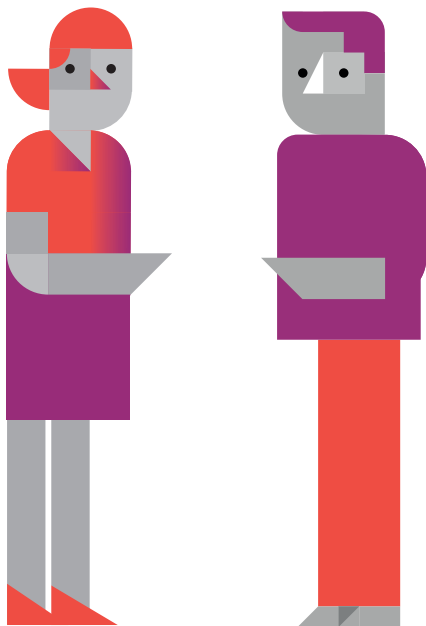
Ik snap echt niet wat er wordt bedoeld met professionele ruimte.

Als ik mijn handelen kan onderbouwen, dan hoef ik me nergens aan te houden. Dat is professionele autonomie.

Cirkel van professioneel verlangen



“Voor professionele autonomie moet je voldoende deskundig zijn. Daarvoor ga je zelf aan de slag. De organisatie moet je dan wel ondersteunen. Bijvoorbeeld met tijd.”



5.1.4 Professionele autonomie en deskundigheidsbevordering

Autonoom handelen vereist vakbekwaamheid. Een professional doet niet zomaar iets: hij heeft de kennis en vaardigheden om de hulp te bieden die nodig is. Een professional investeert zelf in zijn deskundigheidsbevordering en loopbaan. De werkgever kan professionals hierbij individueel en in teamverband ondersteunen.

Kwaliteiten in de organisatie

Professionals kennen hun eigen grenzen van vakbekwaamheid. Het helpt om ook goed te weten over welke kwaliteiten, talenten en kennis collega's beschikken. Oplossingen en besluiten bij een hulpvraag kunnen dan met de juiste mensen besproken en getoetst worden. Naast dat het leuk is, is het ook raadzaam om iedereen een eigen talentenprofiel te laten maken. Samen talenten opsporen, zorgt ervoor dat collega's van elkaar weten waar zij goed in zijn en voor ingezet willen en kunnen worden. Door het samen te doen, ontdek je kwaliteiten die je zelf niet (meer) ziet. Ook wordt zichtbaar welke kwaliteiten – mogelijk – nog ontbreken in de organisatie.

Competentieprofiel jeugd- en gezinsprofessionals en Competentie-tool

Jeugd- en gezinsprofessionals kunnen gebruik maken van het competentieprofiel voor jeugd- en gezinsprofessionals om te onderzoeken welke competenties zij nog verder kunnen ontwikkelen. Het profiel is actueel en gaat uit van de opgaven waar een professional zich vandaag de dag voor gesteld ziet. De cliënt is daarbij steeds uitgangspunt. Bij het competentieprofiel is een competentie-tool ontwikkeld die te vinden is op de website van PJ&J. Deze competentie-tool kan op verschillende manieren worden ingezet.

Teamoverleg

Tijdens een teamoverleg over professionalisering of in gesprek met een collega of leidinggevende kun je samen met de tool aan de slag. Eerst kijk je voor welke vragen en opgaven je je vaak gesteld ziet. Daarna zie je welke competenties dit vraagt. Door in gesprek te gaan hierover, ontdek je waarin je je verder kunt ontwikkelen.

Leerkring

Zorg voor een lerende houding van de organisatie. Organiseer leerkringen in de eigen organisatie. Professionals bespreken daarin welke deskundigheid in de organisatie nodig is om autonoom te kunnen werken. Hiervoor kunnen zij eventueel ondersteuning krijgen van door henzelf gekozen experts. Op die manier krijgen teams de ruimte om zelf onderbouwde keuzes te maken voor opleidingen die aansluiten bij hun dagelijkse praktijk.





5.2 Dilemma's signaleren en bespreken



Tip! Bepaal in de organisatie wat de dilemma's zijn waar je tegen aanloopt en bespreek die.

5.2.1 Dilemma's signaleren

Professional en/of organisatie hebben de verantwoordelijkheid om te signaleren of er, binnen de organisatie of in de dagelijkse werkp praktijk, spanningsvelden en dilemma's zijn, waarbij de professionele autonomie in het geding is. Als het organisatiebelang en de invulling van de professionele autonomie tot spanning leidt, hebben de organisatie en de professional de gezamenlijke taak en verantwoordelijkheid het gesprek hierover met elkaar aan te gaan.

Degene in de organisatie die het dilemma signaleert, neemt het initiatief om hierover in gesprek te gaan met (een) collega('s). Professionals kunnen ook in hun intervisie of supervisie bespreken hoe ze een dilemma aan de orde kunnen stellen.

Inzet vertrouwenspersoon

Als het voor de professional lastig is om een dilemma bespreekbaar te maken, kan een vertrouwenspersoon van de organisatie helpen. Een professional kan dan overleggen met de vertrouwenspersoon en advies inwinnen over een goede route om het dilemma aan te kaarten. Ook iemand anders binnen of buiten de organisatie kan een dergelijke rol spelen. Professionals moeten weten bij wie ze hiervoor terecht kunnen.

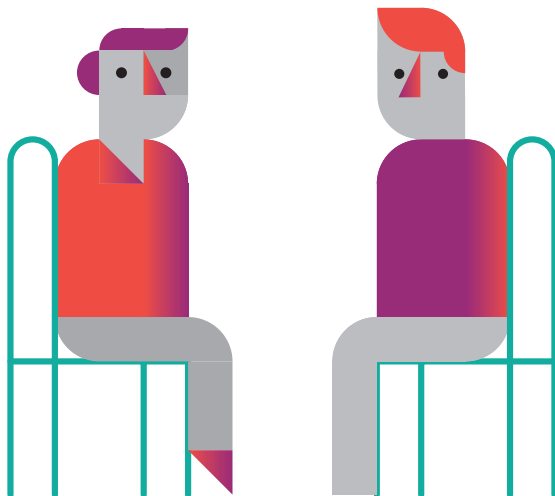
Professionele standaarden: onderbouwd afwijken van de kaders

Sommige problemen vragen om ruimte voor innovatieve oplossingen. Om oplossingen die soms botsen met de gangbare regels die binnen de organisatie gelden. De vakinhoudelijke richtlijnen en de beroepscode van de beroepsgroep (professionele standaarden) zijn op zo'n moment een steuntje in de rug van de professional. Professionele autonomie is immers niet vrijblijvend. De professional moet zich steeds afvragen: "Doe ik het goede?". Hij kan daarbij te rade gaan bij de normen (beroepscode) van zijn beroepsgroep en bij de vakinhoudelijke richtlijnen die samen met cliënten ontwikkeld zijn. Hiermee onderbouwt hij zijn keuzes. Zo helpen de professionele standaarden de kwaliteit van hulp goed te houden. Het is belangrijk dat professionals kennis hebben van hun professionele standaarden. En dat zij weten hoe deze hen ondersteunen.

5.2.2 Dilemma's bespreken

Het bespreken van dilemma's kan op verschillende niveaus in de organisatie plaatsvinden. Belangrijk is dat alle collega's die bij het dilemma betrokken zijn, deelnemen aan het gesprek. Transparantie en vertrouwen zijn sleutelbegrippen voor een goede dialoog. Er is respect voor de inbreng van ieders professionele visie en verantwoordelijkheid, en er is ruimte om de verschillende invalshoeken te bespreken. Het streven is om in enkele sessies tot een gezamenlijk gedragen oplossing te komen.

Tip! Zorg er gezamenlijk voor dat er overeenstemming is over wat professionele autonomie inhoudt.



Stappenplan om een dilemma te bespreken



- 1 **Benoem vooraf de gezagsverhouding**
De autonomie van de professional heeft effect op de verhouding tussen werkgever en werknemer. Het is goed om in gesprekken over dilemma's vooraf de gezagsverhouding tussen professional en organisatie (leidinggevende, teamleider et cetera) te benoemen. De professional moet erop kunnen vertrouwen dat er voldoende ruimte is om beroepsethische dilemma's te bespreken, zonder dat dit gevolgen heeft voor de arbeidsrelatie.
- 2 **Voldoende kennis professionele standaarden**
Zorg dat professionals (en andere betrokken collega's) kennis hebben van de professionele standaarden (beroepscode en vakinhoudelijke richtlijnen).
- 3 **Creëer een veilige omgeving**
Mensen durven pas echt open te zijn als ze zich veilig voelen. Dat gevoel heeft meer met sfeer te maken dan met 'afspraken'. Het kan daarom goed zijn om te beginnen met het gesprek over de kernbegrippen van het Professioneel Statuut. Het gesprek wordt dan niet direct gericht op de spanning die kan ontstaan tussen organisatiebeleid en professionele autonomie.
- 4 **Organiseer het gesprek met een heterogene groep**
Bespreek dilemma's als dat mogelijk is binnen een heterogeen samengestelde groep. Zo'n groep kan bestaan uit verschillende uitvoerende functies, leidinggevenden en inhoudelijke collega's. De verschillen zorgen ervoor dat een dilemma vanuit verschillende invalshoeken wordt bekeken. Meer ervaren professionals kunnen hun collega's uitleggen dat de verantwoordelijkheid voor eigen keuzes en afwegingen niet iets is om je zorgen over te maken. Maar dat je wel je keuzes bewust afweegt en goed onderbouwt.
- 5 **Afronding van het gesprek**
Probeer het gesprek af te ronden met een gezamenlijke conclusie. Mochten er nog vragen zijn of is er het gevoel dat het dilemma onvoldoende besproken is, plan dan een vervolgesprek. Kom je er samen niet uit? Dan kan een onafhankelijke externe begeleider uitkomst bieden (zie ook §5.1.3).

Beroepsverenigingen

Beroepsverenigingen kunnen met hun leden meedenken als het gaat om vragen rond professionele autonomie. Vaak is er een beroepsethisch spreekuur of zijn er andere mogelijkheden om te sparren met collega's en deskundigen over dilemma's binnen de organisatie, of over situaties waarin het werken volgens professionele standaarden 'in de knel' komt.

Vooraankondiging: Spel voor Professionalisering in de jeugdhulp en jeugdbescherming

Begin 2018 komt in de gereedheidskist van PJ&J een spel beschikbaar voor teams en organisaties. Het spel richt zich op diverse onderdelen van professionalisering, zoals: professionele autonomie, beroepscode, vakinhoudelijke richtlijnen en visie en beleid in de organisatie. Het biedt concrete handvatten waarmee je in de organisatie - of zelf - aan de slag kunt. Het maakt uitwisseling van kennis, beelden, visies en ideeën op een leuke manier mogelijk. En het levert een concrete 'actielijst' op van punten die je op kunt pakken. Het spel komt in een downloadversie beschikbaar met spelinstructie. Het spel kan ook gespeeld worden met een speelleider. Deze zorgt ervoor dat het maximale wordt gehaald uit het spel, en verwerkt na afloop de actiepunten in een schriftelijke analyse met advies. Houd de [website van PJ&J](#) in de gaten en/of meld je aan voor de [nieuwsbrief](#).

5.3 Tips uit het werkveld



- Betrek ook beleidsmakers bij het gesprek over professionele autonomie
- Schiet bij incidenten niet terug in de 'controlestand'
- Autonomie vraagt om vertrouwen, geef dat aan elkaar
- Betrek kinderen, jongeren en gezinnen bij het leren en ontwikkelen
- Zorg er gezamenlijk voor dat er overeenstemming is over wat autonomie inhoudt
- Er mogen verschillende opvattingen over kaders zijn, bespreek ze met elkaar
- Het is tweerichtingsverkeer: ruimte bieden én nemen
- Start én onderhoud de dialoog samen
- Bepaal als organisatie wat de grote dilemma's zijn waar je tegen aanloopt en bespreek die
- Neem ook collega's mee die nog niet zover zijn in het proces van professionalisering
- Voer het gesprek over autonomie op een gelijkwaardige manier
- Zoek bij het maken van beleid nadrukkelijk naar de stem van de professional
- Blijf het kind en gezin met hun hulpvraag centraal stellen
- Professionele autonomie vraagt om proactieve en zelfbewuste professionals

Heb je vragen over professionele autonomie? Dan kun je terecht bij de [beroepsvereniging](#) van jouw beroepsgroep.



Dit model Professioneel Statuut is tot stand gekomen in het programma Professionalisering Jeugdhulp en Jeugdbescherming met subsidie van het Ministerie van VWS. Met dank aan de professionals en organisaties die hebben bijgedragen aan dit (model) Professioneel Statuut.



Tekst: Mr. Annemieke de Ruijter

Advies en ontwikkeling: Magteld Beun (BPSW),
Wilma Lozowski (NIP), Margriet de Roos, Jolanda Winters

Redactie: Desartes

Opmaak: Studio Playground

Utrecht, september 2017

© Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW), Nederlands Instituut van Psychologen (NIP), Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO)



Beroepsontwikkeling

Professionalisering Jeugdhulp
en Jeugdbescherming