

# **Veranderende leerbehoeften van pleegzorgwerkers**

Een behoefte analyse naar leeractiviteiten binnen drie verschillende  
pleegzorgorganisaties

Margriet Meike Wiersma

## **Veranderende leerbehoeften van pleegzorgwerkers**

Een behoefte analyse naar leeractiviteiten binnen drie verschillende pleegzorgorganisaties



Student: Margriet Meike Wiersma, 3478483

Master Maatschappelijke Opvoedingsvraagstukken, Universiteit Utrecht

Thesisbegeleider Universiteit Utrecht: Dr. Chris Baerveldt

Thesisbegeleidster Stichting Alexander: Adimka Uzozie

Datum: 20-06-2014

## Dankwoord

Beste lezer,

Voor u ligt mijn masterscriptie gericht op de leerbehoeften van pleegzorgwerkers uit drie verschillende pleegzorgorganisaties. Na hard werken, reizen naar verschillende steden en afspraken met mijn scriptiebegeleiders, ben ik aan het einde gekomen van deze masterscriptie rit.

Graag maak ik van deze gelegenheid gebruik om een aantal mensen te bedanken die deze scriptie mede mogelijk hebben gemaakt. Mijn dank is groot voor alle respondenten van de drie verschillende pleegzorgorganisaties die bereid waren een uur vrij te maken in hun overvolle agenda's. De interviews waren zeer nuttig en de passie die iedereen voor zijn vakgebied had was erg inspirerend.

Ik bedank ook Stichting Alexander, voor het verkrijgen van mijn respondenten uit het project 'Pleegzorg: Voor Elkaar' en de begeleiding bij mijn onderzoek. Met name mijn begeleidster Adimka Uzozie bedank ik graag voor haar wijze woorden, handige tips en gerichte feedback. Ook dank aan Kitty Jurrius, waar ik mijn vragen bij neer kon leggen in de tijd dat Adimka met zwangerschapsverlof was. Zonder Stichting Alexander was dit onderzoek niet zo prettig verlopen en had ik niet de informatie verkregen die ik nu heb. Chris Baerveldt, mijn begeleider vanuit de Universiteit Utrecht, bedank ik graag voor de VIP gesprekken waarbij hij uren vrij maakte om tot in detail feedback te geven op mijn scriptie. Als laatste nog een woord van dank aan mijn ouders, die er niet alleen tijdens deze scriptie maar gedurende mijn gehele studietijd altijd voor mij zijn geweest.

Dan rest mij nog één ding en dat is u veel leesplezier te wensen!

Utrecht, 20 juni 2014

Margriet Wiersma

**Abstract**

**Objective:** The purpose of this research is to explore the professional and personal needs and competences of social workers in foster care and their knowledge about foster care organizations. Needs of social workers in foster care might change, because of the changing laws and rules. **Method:** To get a clear view on social workers' needs, fourteen interviews are carried out in three different foster care organizations. Needs are separated into three different areas, i.e.: professional knowledge, personal competences and knowledge about the organization. **Results:** Foster care organizations help to increase the competence of their social workers by offering in-service training. The results suggest that social workers are content with the current in-service training, but still want to learn more about communication with foster children and their environment. The findings also suggest that social workers in foster care think it is useful to make learning methods in in-service training more interactive and also to learn from each other's experiences. On top of that, they would like in-service training to be repeated. **Conclusion:** On the basis of these findings it can be concluded that social workers' needs can be met by changing learning methods, by repeating them and by adding communication training. It is recommended that foster care organizations monitor the needs of their social workers by using a tripartite competence model, which is developed in this study. *Keywords:* needs assessment, social workers, foster care, competences, in-service training, child welfare system

## Inleiding

Wanneer kinderen tussen de 0 en 18 jaar tijdelijk of langdurig niet meer thuis kunnen wonen, komen zij in de pleegzorg terecht (Bartelink, 2013). De laatste tien jaar is het aantal pleegkinderen in Nederland verdubbeld. In 2012 waren er ruim 16.330 pleeggezinnen die in totaal ongeveer 21.000 kinderen opnamen. Pleegzorgwerkers zijn er, om deze pleeggezinnen te begeleiden in de zorg voor het pleegkind. Pleegzorgbegeleiding wordt in Nederland door 28 organisaties voor Jeugd en Opvoedhulp aangeboden (Jeugdzorg Nederland, 2013).

Deze pleegzorgorganisaties hebben te maken met veranderingen in de jeugdzorg, mede door de veranderende wet op de jeugdzorg. Hierdoor lijken de eisen aan professionals in de pleegzorg te veranderen (Tijhuis, 2014). Hoewel niet duidelijk is wat precies de eisen zijn, zijn er een aantal tendensen van deze veranderingen te constateren. Zo wordt er op vakinhoudelijk gebied bijvoorbeeld meer dan voorheen nadruk gelegd op het betrekken van het netwerk (Jeugdzorg Nederland, 2013) en moeten medewerkers sinds 1 januari 2014 opleidingen en leeractiviteiten bijhouden in het beroepsregister voor agogisch en maatschappelijk werk (BAMw). Verder wordt er meer aandacht besteed aan het verbeteren van contacten tussen professionals (Tijhuis, 2014).

Al deze veranderingen kunnen er toe leiden dat pleegzorgwerkers meer of andere behoeften hebben aan leeractiviteiten zoals trainingen en andere ontwikkelingsmogelijkheden. Om een idee te geven hoe een training voor pleegzorgwerkers eruit kan zien worden er voorbeelden gegeven van trainingen zoals de agressietraining (Spinder, 2006) en de recent ontwikkelde training over 'wennen in een pleeggezin'. Deze komt voort uit een eerder onderzoek over ervaringen van betrokkenen in de pleegzorg met de wienperiode van het pleegkind (Singer, Uozie & Zeijlmans, 2012).

Hoewel pleegzorgorganisaties de laatste jaren steeds meer aandacht besteden aan dergelijke leeractiviteiten voor pleegzorgwerkers, is er nog geen behoefte onderzoek bij medewerkers gedaan. Daarom gaat dit onderzoek in op leerbehoeften van pleegzorgwerkers en heeft het daarnaast als doel helder te krijgen wat op het gebied van deskundigheid verwacht wordt van pleegzorgwerkers. Door met pleegzorgwerkers van drie verschillende pleegzorgorganisaties in gesprek te gaan, wordt achterhaald in welke mate er daadwerkelijk behoefte is aan de aangeboden leeractiviteiten.

Een overzicht van leerbehoeften kan voor pleegzorgorganisaties nuttig zijn bij het waarborgen van de deskundigheid van pleegzorgwerkers. De onderzochte leerbehoeften kunnen verder door pleegzorgorganisaties worden meegenomen in de besluitvorming rondom trainingsprogramma's, strategieën, doelen en werkwijzen. Om de leerbehoeften te

onderzoeken staat de volgende vraag in dit onderzoek centraal: *Wat zijn leerbehoeften van pleegzorgwerkers van drie verschillende pleegzorgorganisaties?* Hierop wordt ingegaan door te kijken naar de volgende vragen:

- 1) In hoeverre sluit het huidige aanbod van leeractiviteiten binnen drie verschillende pleegzorgorganisaties in midden Nederland aan bij de leerbehoeften van pleegzorgwerkers?
- 2) Welke leerbehoeften blijven onbeantwoord?

### **Theoretisch kader**

Voor een goed begrip van de mogelijke leerbehoeften van pleegzorgwerkers, wordt eerst een overzicht gegeven van wat pleegzorg is en wat voor effect het heeft op het pleegkind. Vervolgens wordt beschreven welke vaardigheden pleegzorgwerkers moeten hebben om met de gevolgen van pleegzorg voor pleegkinderen om te kunnen gaan. Daarna worden een aantal competenties beschreven die van pleegzorgwerkers verwacht kunnen worden en op welke wijze deze competenties aangeleerd kunnen worden. In de context van huidige veranderingen wordt tot slot gekeken wat voor leerbehoeften pleegzorgwerkers kunnen hebben.

### **Pleegzorg**

Pleegzorg houdt in dat een kind in een ander gezin gaat wonen, omdat dit – ondanks hulp – bij de ouder(s) thuis niet meer kan. Pleegzorg kan in diverse juridische vormen plaatsvinden, namelijk vrijwillig, door een ondertoezichtstelling (gezinsvoogd) of door voogdij. De duur van pleegzorg varieert, afhankelijk van de reden van de uithuisplaatsing (Bartelink, 2013; Jeugdzorg Nederland, 2013; Bureau Jeugdzorg Flevoland, 2013). Bij kortdurende pleegzorg, ook wel de hulpverleningsvariant, is een kind maximaal 6 maanden met een eventuele verlenging tot een jaar in een pleeggezin. De langdurige pleegzorg, ook wel opvoedingsvariant, is een variant waarbij het kind voor langere tijd, vaak tot volwassenheid door de pleegouders wordt opgevoed. Deeltijdpleegzorg is daarnaast een variant waarbij pleegouders alleen in de vakanties, weekenden of na school de zorg over het kind hebben (Rijksoverheid, 2014; Jeugdzorg Nederland, 2013; Staatscourant, 2013).

Het gegeven dat een kind in de pleegzorg terecht komt, kan verschillende redenen hebben. Zo kan het kind door de biologische ouders verwaarloosd, mishandeld of seksueel misbruikt zijn (Stovall-McClough & Dozier, 2004). Ook kan het gedrag van een kind dermate lastig zijn dat de ouders het niet aankunnen. Een andere reden voor plaatsing in pleegzorg kan zijn dat er tijdelijk geen opvang is voor het kind omdat zijn of haar moeder opgenomen is in het ziekenhuis (Pleegzorg Nederland, 2014).

Om te constateren of een kind in een pleeggezin moet blijven of terug geplaatst kan worden naar ouders, maken pleegzorgwerkers gebruik van verschillende modellen. Deze modellen zijn onder andere gericht op de kwetsbaarheid en weerbaarheid van het gezin. Een voorbeeld hiervan is de beoordelingsboog; dit is een instrument dat pleegzorgwerkers helpt om advies te geven over het toekomstperspectief van het kind. In een dergelijk advies worden onder andere de competenties van ouders meegenomen (Choy & Schulze, 2009). Een ander voorbeeld is het gezinsmodel van Olsen (2000). Dit model laat zien dat een kind het beste opgroeit in een gezin waar er sprake is van een balans tussen de factoren cohesie of wel de emotionele band die familieleden hebben, flexibiliteit of wel de mate waarin relaties en regels in het gezin veranderen en de communicatie in een gezin. Olsen (2000) stelt dat wanneer deze balans aanwezig is, een gezin beter functioneert dan wanneer dit niet het geval is.

### **Gevolgen voor pleegkind**

De verandering van de gezinssituatie van het kind wanneer hij of zij uit huis geplaatst wordt, kan veel gevolgen hebben voor het kind aangezien er ingegrepen wordt in de band tussen ouder en kind (Bartelink, 2013). Het kind blijft vaak niet bij het eerste pleeggezin waarin het wordt geplaatst, maar wisselt vaak van pleeggezin, wat zorgt voor onstabieleit. Deze onstabieleit heeft een significante invloed op het gedrag van het pleegkind, waardoor het kind problemen kan ervaren (Rubin et al., 2007). Deze gedragsproblemen van pleegkinderen nemen toe wanneer het kind vaker wordt overgeplaatst (Newton, Litrownik & Landsverk, 2000). Het begeleiden en bijhouden van het gedrag van het pleegkind en het pleeggezinnen tijdens en na de plaatsing is daarom noodzakelijk voor het voorkomen of verminderen van gedragsproblemen (Leathers, 2006; Farmer et al., 2001). Deze veranderingen voor het kind hebben niet alleen gevolgen voor het gedrag van het kind, maar ook voor het functioneren op school en het algemeen welzijn (Batelink, 2013).

Naast de problemen als gevolg van een uithuisplaatsing hebben pleegkinderen vaak ook problemen doordat zij mishandeld of verwaarloosd zijn of andere traumatische ervaringen hebben meegemaakt (Bartelink, 2013). Pleegkinderen hebben bovendien vaak last van hechtingsproblemen. Door eerdere onzekere hechtingsrelaties en door plaatsing in een ander gezin, worden de primaire hechtingsbanden van een kind verstoord (Stovall-McClough & Dozier, 2004). Verschillende onderzoeken naar de gehechtheid bevestigen dit en stellen dat het verliezen van ouders effect heeft op de vorming van nieuwe hechtingsrelaties, de ontwikkeling van een kind en latere gedragsproblemen (Bowlby, 1973; Stovall-McClough & Dozier, 2004). Een pleegkind kan namelijk ook op latere leeftijd, vanaf de adolescentie, problemen gaan ervaren. Zo blijkt uit onderzoek dat pleegkinderen later minder kans hebben

op werk (Belfield, Levin & Rosen, 2012), meer kans hebben dakloos te worden, een grotere kans hebben om in de criminaliteit terecht te komen en vaak economisch instabieler zijn (Lee, Courtney & Tajima, 2014).

Problemen bij pleegkinderen tijdens en na de uithuisplaatsing zouden moeten afnemen door hen ook na het 18<sup>de</sup> levensjaar goede zorg te blijven bieden (Baecke et al., 2009; Lee et al., 2014). Uit Amerikaans onderzoek blijkt al dat deze zorg na het 18<sup>de</sup> levensjaar goede resultaten oplevert voor pleegjongeren (Lee et al., 2014). Een andere manier om problemen te verminderen is door kinderen te plaatsen in familiale kringen. Er heerst namelijk al langere tijd het idee dat een uithuisplaatsing naar familiale kringen, dus de netwerkplaatsing, zorgt voor meer stabiliteit voor het kind dan de plaatsing in een onbekend gezin, ook wel het bestandspleeggezin genoemd (Lewis & Fraser, 1987; Cuddeback, 2004). Bovendien blijkt uit recent nationaal en internationaal onderzoek dat netwerkpleegzorg voor het kind vaak prettiger is, omdat het kind in een voor hem of haar bekende omgeving opgroeit (Rubin et al., 2007; Bartelink, 2013; Pleegzorgadvies Nederland, 2014). Meer stabiliteit in een pleeggezin kan ervoor zorgen dat pleegkinderen zich beter ontwikkelen (Rubin et al., 2007). Kinderen in een netwerkpleeggezin hebben daarnaast meer gevoel van verbondenheid, meer continuïteit in het leven en vaak voor hun herkenbare en gelijke etniciteit, religie en gemeenschap. Echter blijkt dat de sociale steun die ouders nodig hebben voor deze netwerkplaatsing (Lewis en Fraser, 1987), niet altijd aanwezig is omdat biologische ouders vaak in sociale isolatie leven en dus weinig of geen sociale steun uit het netwerk krijgen (Cuddeback, 2004).

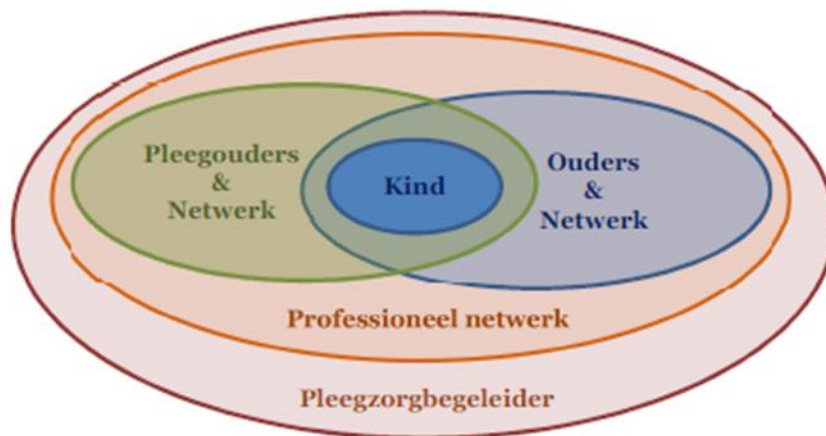
### **Pleegzorgwerker**

Pleegzorg kan worden gezien als een complex werkveld zijn, omdat er veel verschillende partijen bij betrokken zijn, namelijk het pleegkind, de biologische ouders, de pleegouders en hun kinderen, de voogd en een pleegzorgwerker van een pleegzorgorganisatie. Er zijn in Nederland 28 Jeugd & Opvoedhulp organisaties die pleegzorg aanbieden. Deze pleegzorgorganisaties zijn verantwoordelijk voor het voorbereidings- en screeningstraject van de (toekomstige) pleegouders. Wanneer een gezin vervolgens is goedgekeurd, is het de taak van de pleegzorgwerkers om de plaatsing van het kind in het pleeggezin te begeleiden (Staatscourant, 2013).

Een pleegzorgwerker heeft naast het begeleiden van het kind in het pleeggezin nog een aantal andere taken. Zo moeten ze het pleegkind en bijkomende problematiek in de gaten houden, het functioneren van pleegouders en van de organisatie bijhouden en de eigen deskundigheid onderhouden (Competentieprofiel jeugdzorgwerker, 2008). De pleegzorgwerker moet in de begeleiding en samenwerking voortdurend rekening houden met



meerdere partijen, ook wel meerzijdige partijdigheid genoemd, en de wensen, rechten, plichten en posities van de verschillende betrokkenen van het kind (Boszormenyi-Nagy, 1965). Voor de begeleiding van pleegouders en pleegkinderen legt de pleegzorgwerker huisbezoeken af bij pleeggezinnen en onderhoud hij of zij contact met scholen, Bureau Jeugdzorg en biologische ouders. Verder blijft de pleegzorgwerker op de hoogte van maatschappelijke ontwikkelingen. Figuur 3 laat zien dat de pleegzorgwerker in contact staat met zowel met het pleegkind als zijn of haar omgeving (de Baat & de Lange, 2013).



*Figuur 3: visie op de pleegzorg (de Baat & de Lange, 2013)*

### **Competenties pleegzorgwerker**

Om de taken als pleegzorgwerker goed te kunnen verrichten worden er bepaalde competenties van ze verwacht. Competenties zijn vaardigheden die iemand bezit. Hierbij kan het gaan om het gebruik van communicatie, kennis, technische vaardigheden, emoties en reflectie (Epstein & Hundert, 2002). Werkgevers kunnen competentieprofielen gebruiken bij werving en loopbaanontwikkeling van (toekomstige) werknemers. Een eenduidig competentieprofiel voor pleegzorgwerkers in Nederland bestaat nog niet, maar er zijn wel algemenere competentieprofielen voor de functies gezinscoaches en jeugdzorgwerkers. Aangezien een pleegzorgwerker een combinatie is van voorgaande functies, kan geschetst worden welke competenties van pleegzorgwerkers verwacht mogen worden.

Een essentiële competentie voor gezinscoaches is het ontwikkelen en onderhouden van een relatie met de betrokkenen. Hierbij zijn zaken als objectiviteit, communicatie en een onbevooroordeelde houding belangrijk (Drake, 1994). Kaslow (2004) maakt in zijn onderzoek over professionele psychologie onderscheid tussen een aantal verschillende competenties: de fundamentele competenties: kennis van ethiek, professionele codes en richtlijnen en regels,

## VERANDERENDE LEERBEHOEFTE VAN PLEEGZORGWERKERS

kern competenties: persoonlijke competenties om kritisch na te denken en met bepaalde situaties in het werk om te kunnen gaan en specialistische competenties: gericht op kennis over het vakgebied (Kaslow, 2004).

Verder geeft het NJI een overzicht van competenties waaraan jeugdzorgwerkers moeten voldoen. Er worden drie verschillende competentiegebieden beschreven, namelijk: generieke competenties, vakspecifieke competenties en thematische competenties. Generieke competenties zijn algemene competenties die voor alle jeugdzorgwerkers gelden, vakspecifieke competenties in het geval van pleegzorg zijn alleen gericht op het vakgebied van de pleegzorg en thematische competenties zijn gericht op bepaalde niet reguliere thema's die binnen het vakgebied aangepakt moeten worden (Bosscher & Zwikker, 2012). Competenties in de pleegzorg zijn bijvoorbeeld de meervoudige partijdigheid zoals eerder besproken en kennis van hechtingsproblematiek. Daarnaast worden er in een rapport over pleegzorgbegeleiding een aantal competenties genoemd waar een pleegzorgwerker aan moet voldoen, bijvoorbeeld: empathie, krediet geven en timing (de Baat & de Lange, 2013).

Opleidingen gebruiken dergelijke competenties om leerlingen op te leiden tot toekomstige jeugdzorgwerkers. Jeugdzorgwerkers zelf kunnen hun functioneren ook meten aan de competentieprofielen (Competentieprofiel jeugdzorgwerker, 2008). Verder is het nu zo dat organisaties zelf een competentieprofiel opstellen. Dit kan lastig zijn, omdat het volgens Kaslow (2004) soms moeilijk te bepalen is welke competenties moeten worden aangeleerd voor een bepaald vakgebied. Er wordt door de werkgroep 'Richtlijn Pleegzorg' al gewerkt aan een richtlijn pleegzorg, om een duidelijk overzicht te geven over hoe het werk als pleegzorgwerker het beste kan verlopen en welke vaardigheden nodig zijn. Het concept hiervoor zal in de zomer van 2014 worden uitgebracht met als doel verheldering te geven over aspecten als plaatsing van het kind, definitie en interventies (Richtlijnen Jeugdzorg, 2013).

Naar aanleiding van bovenstaande informatie worden verschillende competenties in drie verschillende categorieën onderverdeeld. Kennis van regels, professionele codes en richtlijnen zoals genoemd door Kaslow (2004) kunnen ondergebracht worden in de categorie 'kennis van de organisatie'. Het persoonlijk functioneren, empatisch vermogen, timing en dergelijke kunnen ondergebracht worden in de categorie 'persoonlijke competenties'. De kennis over problematiek van ouders en kinderen kunnen ondergebracht worden in de categorie 'vakinhoudelijke competenties'. In dit onderzoek zal aan pleegzorgwerkers gevraagd worden bij welke van deze drie competentie richtingen zij nog leerbehoeften hebben.

### **Trainingen**

Competenties kunnen door ontwikkelingsmogelijkheden, zoals trainingen, worden aangeleerd aan professionals (Kaslow, 2004). Een training kan gericht zijn op één of meerdere competenties. Een voorbeeld van een training die door pleegzorgwerkers wordt gevolgd is de agressietraining. Deze training richt zich op communicatieve persoonlijke vaardigheden van pleegzorgwerkers en op meer vakinhoudelijke competenties (Spinder, 2006).

Verder geeft het cursushandboek 'Functiescholing voor beginnende pleegzorgwerkers 2006-2007' een lijst met mogelijke trainingen voor beginnende pleegzorgwerkers (Spinder, 2006), zoals trainingen over het begeleiden van een plaatsing, communiceren met betrokkenen, de hulpverleningsvariant en opvoedingsvariant, samenwerking in een zorgteam, vraaggericht werken en hechting. In dit handboek wordt ook uitleg gegeven over het betrekken van het netwerk en competenties die aangeleerd worden bij trainingen, zoals communicatie, begrip tonen, bereikbaar zijn en groepsprocessen hanteren (Spinder, 2006). Een pleegzorgwerker doet daarnaast vaak ook mee aan trainingen die voor pleegouders bedoeld zijn, zodat ze de pleegouders kunnen helpen de kennis uit deze trainingen toe te passen (Dorsey et al., 2008).

Een andere competentie die pleegzorgwerkers moeten bezitten, is het regelen en organiseren van ontmoetingen tussen kinderen, biologische ouders en pleegouders. Training rondom deze ontmoetingen zijn nodig om de situatie voor het kind en de omgeving zo goed mogelijk te laten verlopen (Kessler & Greene, 1999). Communicatie is hierbij een belangrijke competentie (Forrester, Kershaw, Moss & Hughes, 2008). Wanneer een pleegzorgwerker dit goed aanpakt, wordt er een goede band met familie onderhouden, creëren pleegzorgwerkers een band met ouders en kunnen ze daarin de pleegouders beter ondersteunen.

Om competenties goed aan te leren zijn de leermethoden die gebruikt worden in trainingen volgens Bron, Veugelers en Vliet (2009) essentieel. Daarnaast zijn bij trainingen in het sociale veld zowel didactische vaardigheden als supervisie, aspecten om de overdracht van informatie te doen slagen. Verder zijn rolmodellen, rollenspellen, vignetten en ervaringsaspecten goed voor het overbrengen van kennis. Interactieve lesstijlen worden hierbij aanbevolen. Ten slotte zijn feedback- en evaluatiemomenten na de trainingen nuttig om kennis te onderhouden (Kaslow, 2004). Bron en collega's (2009) geven aan dat het aanleren van kennis, vaardigheden en houdingen beter gaat wanneer men leert door te doen en te ervaren.

### **Maatschappelijke ontwikkelingen en veranderingen in behoeften**

In de huidige omstandigheden rondom de veranderende wet op de jeugdzorg is er waarschijnlijk een veranderende behoefte in de inhoud van trainingen, waarbij andere competenties van de professionals verwacht worden. Zo zal bijvoorbeeld de behoefte aan geaccrediteerde trainingen, die worden goedgekeurd door het beroepsregister voor Agogisch en Maatschappelijk werkers (BAMw) toenemen. Door zich te registreren verbinden pleegzorgwerkers zich aan een beroepscode (NJI, 2012; Professionalisering jeugdzorg, 2014). Deze registratie is op dit moment nog niet verplicht, maar zal dit met de nieuwe wet op de jeugdzorg hoogstwaarschijnlijk wel worden (Tijhuis, 2014; Professionalisering jeugdzorg, 2014). Beroepskrachten moeten voor de registratie en het behouden van de registratie bepaalde leeractiviteiten volgen, zoals: trainingen en opleidingen, reflectiemomenten, congresbezoeken, publicaties van artikelen en voorlichtingen en presentaties geven over het vak (Professionalisering jeugdzorg, 2014). De focus komt meer te liggen op de kwaliteit van de jeugdzorg en de deskundigheid van jeugdzorgwerkers wordt door een dergelijke registratie bij gehouden (Berger & Zwicker, 2010; Van Yperen & Van der Zijden, 2010; Tijhuis, 2014). Hierdoor kunnen processen voor de pleegzorgwerker veranderen op het gebied van de positie van de werker, de vakinhoudelijke deskundigheid, de autonomie in de werkzaamheden en de manier van interactie met de cliënt. Het gaat daarbij ook om inhoudelijke veranderingen zoals de eigen kracht van mensen en hun netwerk (Robertson 2006; Ploeger, 2012; Pleegzorgadvies Nederland, 2014).

Niet alleen in Nederland, maar ook in het buitenland veranderen zaken rondom de jeugdzorg. Zo wordt er in Amerika ook aan beroepsregistraties gewerkt, waarin bepaalde competenties en trainingen worden vereist (Fouad et al., 2009). Trainingen in Amerika zijn de laatste twintig jaar door allerlei ontwikkelingen namelijk veranderd door: veranderingen in de diversiteit in families en organisatorische zaken, toename in privatisering en complexe sociale problemen; zoals kindermishandeling en drugsgebruik. Het op de juiste manier overbrengen van kennis blijft hierbij een lastig punt voor veel jeugdzorg instellingen in Amerika. Overdrachtsstrategieën en evaluatie momenten zijn nodig om kennis goed over te brengen. Tevens is de investering in de ontwikkeling van werknemers nuttig, dit kan namelijk tot gevolg hebben, dat werknemers ook meer investeren in hun organisatie (Curry, McCarragher & Dellmann- Jenkins, 2005). Naast Nederland en Amerika ervaren ook Denemarken en Zweden veranderingen in de jeugdzorg, zo is het toezicht op de kwaliteit in de zorg en de privatisering ook hier toegenomen (Green-Pedersen, 2002; Gilbert, 2012).

## VERANDERENDE LEERBEHOEFTE VAN PLEEGZORGWERKERS

Al met al kunnen veranderingen in de pleegzorg leerbehoeften van pleegzorgwerkers veranderen. De toenemende nadruk op netwerkpleegzorg kan leerbehoeften opwekken, bijvoorbeeld over het belang van het eigen netwerk en de eigen kracht (Ploeger, 2012; Robertson, 2006). Er moet meer vanuit de mensen zelf komen en meer naar het netwerk van de hulpvrager gekeken worden. Dit netwerk wordt ook wel de Pedagogische Civil Society genoemd (de Winter, 2011). Ten slotte kunnen leerbehoeften ontstaan in communicatie met kinderen en hun omgeving (Heins & Steenis, 2013) en het omgaan met planning en veranderende verhoudingen binnen het pleegzorgsysteem (Jeugdzorg Nederland, 2013). Pleegzorgwerkers krijgen namelijk steeds meer gezinnen toegewezen, waardoor het lastig is de kwaliteit van zorg te waarborgen (Jeugdzorg Nederland, 2013). Robertson (2006) geeft aan dat deze toename in werkdruk zorgt voor veranderingen in het pleegzorgsysteem en de verhoudingen tussen biologische ouders, pleegouders en het interdisciplinaire team van professionals.

### **Conclusie**

Op basis van de literatuur lijken er sterke aanwijzingen te zijn dat pleegzorgwerkers leerbehoeften hebben, mede door de veranderende context. Werkzaamheden kunnen namelijk op inhoudelijk gebied en op het gebied van competenties gaan veranderen. Deze veranderingen brengen met zich mee dat er meer druk ontstaat op verplichte leeractiviteiten vanuit de veranderingen in de jeugdzorg.

Daarnaast blijkt uit de literatuur dat pleegzorgwerkers competenties nodig hebben op verschillende gebieden. Zo moeten ze bijvoorbeeld in staat zijn om met verschillende partijen, ook wel meerzijdige partijdigheid, te communiceren. Er wordt van ze verwacht dat ze kennis hebben over psychische problematiek bij ouders en kinderen en de ontwikkeling van het kind tot en met de puberteit. Ook verwachten pleegzorgorganisaties dat pleegzorgwerkers op de hoogte blijven van verschillende vormen van wet- en regelgeving, zoals de nieuwe wet op de jeugdzorg, registratie bij BAMw, het onderscheid tussen de hulpverlenings- en opvoedingsvariant in de pleegzorg en het verschil in bestands- en netwerkpleegzorg.

Al deze punten kunnen leerbehoeften opwekken bij pleegzorgwerkers. In dit onderzoek is ervoor gekozen om de taken en competenties zoals genoemd in de literatuur om te zetten naar een eenvoudige lijst met onderzoeksvariabelen welke gebruikt zijn tijdens de dataverzameling (zie Bijlage 1 en Bijlage 2). De variabelen zijn: vakinhoudelijke competenties, persoonlijke competenties en kennis van de organisatie. ‘Kennis van de organisatie’ is daaraan toegevoegd. Hierin wordt gekeken naar de hoeveelheid kennis die pleegzorgwerkers hebben over hun organisatie.

## Methoden van onderzoek

### Onderzoeksopzet

In dit onderzoek zijn van drie verschillende pleegzorgorganisaties, in drie verschillende steden in midden Nederland leerbehoeften van pleegzorgwerkers in kaart gebracht. Daarbij is gebruik gemaakt van interviews met pleegzorgwerkers en observaties. Er zijn elementen van de pilot training van Stichting Alexander over het ‘wennen in een pleeggezin’ aangehaald en er zijn verdere leerbehoeften besproken.

De pleegzorgorganisaties die deel namen aan dit onderzoek hadden eerder ook al deelgenomen aan het onderzoek van Stichting Alexander en waren aanwezig bij de pilot training ‘wennen in een pleeggezin’ van Stichting Alexander. Na de pilot training is aan deelnemers gevraagd of ze deel wilden nemen aan dit onderzoek. Iedereen was hiertoe bereid. De respondenten gaven van te voren toestemming voor het interview en gingen akkoord met het gebruik van opnameapparatuur.

In totaal zijn veertien interviews uitgevoerd met medewerkers uit drie verschillende pleegzorgorganisaties. Het ging bij tien interviews om individuele gesprekken met pleegzorgwerkers. Daarnaast zijn er nog interviews afgenomen bij een trainer en gedragswetenschapper en twee professionals die zich bezig houden met de selectie van pleeggezinnen, ook wel matchers. Verder is er tijdens de pilot training van Stichting Alexander geëvalueerd en vrij geobserveerd wat men van deze training over het ‘wennen in een pleeggezin’ vond.

Per pleegzorgorganisatie zijn ongeveer vijf semigestructureerde interviews gehouden, op een plek die voor respondenten het beste schikte. Dit type interview houdt in dat vooraf een aantal vragen werden bedacht, maar dat er speling mogelijk was in de volgorde van vraagstelling en dat er vragen toegevoegd konden worden, afhankelijk van het verloop van het gesprek. Bij de ene organisaties waren het aantal geïnterviewden meer dan bij de andere organisatie, dit is gebaseerd op het aantal mensen dat aanwezig was bij de pilot trainingen. Er is getracht een zo gevarieerd mogelijke groep respondenten te selecteren. De respondenten hadden verschillende achtergrondkenmerken wat betreft geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en woonplaats. De onderzoeksgroep bestond uit twee mannen en twaalf vrouwen. De gemiddelde leeftijd van de vrouwelijke pleegzorgwerkers was 40,1 jaar en van de mannelijke pleegzorgwerkers 55,5 jaar. De jongste deelnemer was 23 jaar en de oudste 64. Ze hadden op één na allemaal sociale studies gevolgd. Alle respondenten hadden eerdere werkervaring in één of meer van de volgende werkvelden: psychiatrie, onderwijs en (pleeg)zorg.

Bij de interviews werd gebruik gemaakt van een topiclijst met de drie verschillende onderzoeksvariabelen: vakinhoudelijke competenties, persoonlijke competenties en kennis van de organisatie. Dit werd als grafische ondersteuning gebruikt tijdens het gesprek (zie Bijlage 1). Voor en tijdens de interviews zijn er voorbeelden onder de drie categorieën geplaatst om respondenten op weg te helpen indien ze een bepaalde competentie niet begrepen. Deze zijn verwerkt in Bijlage 2 en zijn een combinatie van competenties gevonden uit de literatuur en uit de interviews. Hierin staan dus niet alle competenties die bij een categorie kunnen horen, maar zijn bedoeld als voorbeelden van de competenties.

In de voorbereiding op de interviews werden wetenschappelijke artikelen geraadpleegd over competenties van pleegzorgwerkers. Daarnaast is ter voorbereiding ook een gesprek gevoerd met een algemeen stafmedewerker van één van de deelnemende pleegzorgorganisaties, om een duidelijker beeld te krijgen van de huidige veranderingen in de pleegzorg.

Aan het begin van het interview werd het doel en de opzet van het interview uitgelegd en werd de anonimiteit van de respondent verzekerd. Vervolgens werd er kort achtergrondinformatie uitgevraagd over de leeftijd en eerdere werk- en opleidingservaring. De rest van het interview werd zo veel mogelijk opgebouwd rondom de onderzoeksvariabelen, waarbij respondenten de bijbehorende leeractiviteiten en leerbehoeften konden noemen. Eerst is besproken wat het bestaande opleidings- en trainingsaanbod op het gebied van de vakinhoudelijke competenties, persoonlijke competenties en kennis van de organisatie was. Vervolgens werden deze categorieën gebruikt om te bespreken welke leerbehoeften de respondenten nog hadden. Het interview werd afgesloten met een korte samenvatting van de besproken leeractiviteiten en leerbehoeften en er was ruimte voor vragen en extra opmerkingen.

### **Validiteit en betrouwbaarheid**

Validiteit is de mate waarin onderzoeksbevindingen een goede weergave vormen van datgene wat zich feitelijk in de praktijk afspeelt (Rossi, Lipsey & Freeman, 2004; Baarda, de Goede & Teunissen, 2005). Om validiteit zoveel mogelijk te waarborgen werden vragen zo volledig mogelijk geformuleerd en uitgevraagd (Emans, 1990). Door anonimiteit te beloven is geprobeerd sociaal wenselijke antwoorden zoveel mogelijk te voorkomen. Echter, doordat respondenten aangaven dat er al genoeg trainingsaanbod was kon het zijn dat ze niet aan durfden te geven dat ze nog ergens behoefte aan hadden omdat ze dan nog meer trainingen zouden moeten volgen.

## VERANDERENDE LEERBEHOEFTE VAN PLEEGZORGWERKERS

Daarnaast hadden respondenten moeite met het aangeven van prioriteiten in de leerbehoeften. Dit werd voor een gedeelte opgevangen door interviews toegankelijk te maken. De toegankelijkheid van het onderzoek is versterkt, door dezelfde eenvoudige indeling te gebruiken zowel bij vragen over het huidige aanbod als bij vragen over de leerbehoeften. Dit maakte het voor de respondent makkelijker te schakelen tussen het huidige aanbod en leerbehoeften zonder dat het gesprek onduidelijk werd. Deze eenvoudige indeling is ook tijdens de interviews grafisch laten zien, waardoor respondenten er naar konden verwijzen. De interviewer kon door middel van deze topiclijst nagaan of alle onderwerpen ter sprake kwamen (Boeije, 2005).

Uiteindelijk bleek de categorie 'kennis van de organisatie' breder te zijn dan enkel informatie over de organisatie. Respondenten begonnen in deze categorie te spreken over maatschappelijke veranderingen, die duidelijke invloed hebben op de organisatie. De veranderingen in pleegzorg, als gevolg van de veranderingen in de wet op de jeugdzorg, waren niet direct binnen deze onderzoeksvariabelen te duiden. Echter, dit onderwerp was wel van invloed op de leerbehoeften van de respondenten. Daarom zijn maatschappelijke en organisatorische kwesties als algemeen thema terug te vinden in de inleiding en als een deel van de resultaten sectie.

Tot slot werd de validiteit gewaarborgd doordat de respondenten een erg ontspannen houding leken te hebben in de gesprekken. De reden voor deze ontspannen houding kan zijn dat een aantal respondenten eerder had meegedaan aan het onderzoek van Stichting Alexander. Hierdoor waren zij bekend met het deelnemen aan een interview. Respondenten gaven aan dat ze het prettig vonden weer even na te denken over de trainingen die ze hadden gevolgd, omdat de verkregen informatie vaak snel wegzakt. Ze werden ook enthousiaster over het praten over hun vak en de bijbehorende opleidingen en trainingen.

Om het onderzoek zo nauwkeurig en betrouwbaar mogelijk te maken is er extra gelet op een aantal punten. Zo is er gekozen voor interviews in plaats van vragenlijsten, zodat antwoorden mondeling konden worden doorgevraagd en zodat meteen verheldering gevraagd kon worden. Er kon daardoor beter gecontroleerd worden wat er met antwoorden bedoeld werd (Emans, 1999; Baarda et al., 2005). Verder zijn er naast pleegzorgwerkers ook een aantal andere betrokkenen bij pleegzorgwerkers geïnterviewd, namelijk een trainer, gedragswetenschapper en twee matchers. Deze respondenten konden aangeven wat volgens hen belangrijk was voor pleegzorgwerkers en dit kon vergeleken worden met wat pleegzorgwerkers zelf vonden. Er is ook geobserveerd en geëvalueerd tijdens de pilot training en daarna. Hierdoor kon een vergelijking worden gemaakt tussen hoe de pilot training van



Stichting Alexander werd ervaren vlak na de pilot training en een paar maanden later tijdens het interview.

Aan het einde van het interview is gevraagd of er nog onderwerpen misten of onduidelijk waren, om te zorgen voor een zo betrouwbaar mogelijk verhaal. Ook zijn de interviews telkens aan het einde samengevat en met de respondent besproken om te controleren of het goed was opgeschreven. Alle interviews zijn tevens opgenomen, waardoor ze na de interviews nageluisterd konden worden, om onjuiste of onvolledige informatie te voorkomen. Tijdens de interviews werd daarnaast gevraagd of respondenten dachten dat situaties ook voor collega's zouden gelden. Er werd hiermee gecheckt of de antwoorden generaliseerbaar waren naar leerbehoeften van collega's. Hierdoor kon er dus een beter beeld gevormd worden of leerbehoeften enkel voor het individu golden of ook voor andere pleegzorgwerkers.

Het analyseren van de interviews is op een systematische wijze tot stand gekomen, door het gebruik van een codeerprogramma MAXQDA. De categorisering die hiermee gepaard ging was nuttig om leerbehoeften duidelijk onder te verdelen. Interpretatiefouten werden voorkomen door gericht te coderen en door daarnaast ook door te vragen tijdens de interviews. Het lijkt erop dat de geïnterviewden niet de enigen waren die leerbehoeften hadden. Tijdens een informatie bijeenkomst in Noord-Brabant voor voogden van Bureau Jeugdzorg en pleegzorgwerkers kwam namelijk ook naar voren dat deze voogden en pleegzorgwerkers leerbehoeften hadden zoals communicatie met pubers en met andere collega's. Zij ervoeren dezelfde problemen als de geïnterviewde pleegzorgwerkers. Deze datatriangulatie (Baarda et al., 2005), het inzetten van zowel interviews als observaties, heeft bijgedragen aan de kwaliteit van dit onderzoek.

### **Resultaten**

In deze sectie worden de resultaten besproken aan de hand van de onderzoeksvragen gericht op het huidige aanbod van leeractiviteiten. Daarna worden de leerbehoeften van pleegzorgwerkers besproken. Ook wordt er stilgestaan bij de andere respondenten die in hun werkzaamheden te maken hebben met pleegzorgwerkers namelijk een trainer, gedragswetenschapper en twee matchers. Vervolgens worden in de conclusie en discussie aanbevelingen gedaan, waarin de enorme rijkdom aan suggesties van pleegzorgwerkers wordt meegenomen.

#### **Huidig aanbod van leeractiviteiten op het gebied van vakinhoudelijke competenties**

Binnen de betrokken pleegzorgorganisaties werden verschillende manieren genoemd waarop het opleidings- en trainingsaanbod binnen de organisatie wordt geregeld. Zo werd

## VERANDERENDE LEERBEHOEFTE VAN PLEEGZORGWERKERS

genoemd dat één organisatie een speciale afdeling opleiding en training (O&T) had, het bij de andere organisatie geregeld werd via de gedragswetenschappers en teammanagers en het bij de derde organisatie een algemeen stafmedewerker was die dit voornamelijk regelde. Daarbij werden ook een aantal uitzonderingen genoemd; sommige trainingen werden namelijk van buitenaf ingekocht. Zo werden er organisaties genoemd zoals Cupido, die seksualiteitstrainingen aanbieden, en de pleegzorgacademie, die onder andere verantwoordelijk zijn voor trainingen over het getraumatiseerde kind. Er waren ook een aantal pleegzorgwerkers die aangaven in hun vrije tijd opleidingen te volgen of gevolgd te hebben op het gebied van pleegzorg. Hierbij zijn de meest genoemde systeem therapie, video interactie begeleiding en het werken met familie opstellingen.

Het huidige aanbod van leeractiviteiten was voor de meeste pleegzorgwerkers duidelijk. Ze wisten daarnaast waar ze met vragen over deze leeractiviteiten terecht konden. Dit was volgens de meeste van hen een kwestie van ervaring. Pleegzorgwerkers waren van mening dat ze goed op de hoogte gehouden werden van het aanbod van leeractiviteiten. Echter, alle respondenten merkten op dat het huidige aanbod van leeractiviteiten aan veranderingen onderhevig was, waardoor er soms onduidelijkheid bestond over de inrichting van de organisatie. Door de veranderingen in de wet op de jeugdzorg zullen scholingsperspectieven in de pleegzorg veranderen. Een pleegzorgwerker noemde dat er sinds kort een ‘eigen kracht en sociale netwerk strategieën’ bijeenkomst is toegevoegd. Daarnaast werd gezegd dat pleegzorgwerkers sinds 1 januari 2014 geregistreerd moeten zijn bij registratiebureau BAMw en dat ze zich elk jaar bezig moeten houden met deskundigheidsbevordering door middel van trainingen en werkbegeleiding. Ook werd gezegd dat de taakverdelingen tussen Bureau Jeugdzorg en pleegzorgorganisaties zal veranderen.

Vakinhoudelijke thema's waar pleegzorgwerkers leeractiviteiten in hadden gevolgd waren de verplichte agressietraining en de seksuele ontwikkeling training. Daarnaast gaven ze aan dat het volgen van de training over de beoordelingsboog een vereiste is, dit is een instrument voor pleegzorgwerkers om te leren hoe ze een advies kunnen geven over het toekomstperspectief van het kind. Verder werden er nog trainingen genoemd over hechting, het getraumatiseerde kind, problematiek van ouders en kinderen, de opvoedings- en hulpverleningsvariant in de pleegzorg, de meerzijdige partijdigheid en omgaan met pleegkinderen in de puberteit. Ook werd een training over de pleegouder-pleegkind interventie genoemd (PPI). Verder gaven pleegzorgwerkers aan soms de trainingen voor pleegouders te volgen, om als pleegzorgwerker de pleegouder beter te kunnen begeleiden.

### **Huidig aanbod van leeractiviteiten op het gebied van persoonlijke competenties**

Respondenten gaven aan dat er ook leeractiviteiten op persoonlijk gebied aangeboden werden vanuit de pleegzorgorganisaties. Deze konden gericht zijn op de manier van werken, zoals oplossingsgericht en systeemgericht werken. Maar konden ook momenten van intervisie, supervisie en/of werkbegeleiding zijn. Hierin was ruimte voor het bespreken van casuïstiek en zaken waar men tegenaan liep. Dit kon bijvoorbeeld gebeuren door middel van het kwaliteitenspel. Verder werd er nog aangegeven dat verslaglegging binnen het werk een punt is waarop leeractiviteiten worden aangeboden, bijvoorbeeld over het verwerken van vragenlijsten, het gebruik van de computer en het leren schrijven van een plan. Er werd ook gezegd dat supervisie momenten in vakinhoudelijke leeractiviteiten verwerkt konden zitten, hierin werd dan op persoonlijke competenties geëvalueerd. In de agressietraining werd bijvoorbeeld een rollenspel verwerkt, waarna gereflecteerd werd op gespreksvaardigheden door middel van videobeelden. Pleegzorgwerkers gaven als laatste aan vaak wel het gevoel te hebben met vragen over vakinhoudelijke of persoonlijke zaken bij collega's, gedragswetenschapper of een werkbegeleider terecht te kunnen, omdat ze zich bij elkaar op hun gemak voelen.

### **Huidig aanbod van leeractiviteiten op het gebied van organisatorische kennis**

De meeste geïnterviewde pleegzorgwerkers wisten, aan de hand van werkervaring, waar zij binnen de organisatie met vragen terecht konden. Echter, door veranderingen in de pleegzorg is hier meer onduidelijkheid over ontstaan. Wel werd aangegeven dat als gevolg van de veranderingen in de jeugdzorg informatiebijeenkomsten, over bijvoorbeeld eigen kracht en sociale netwerkstrategieën, werden georganiseerd. Het bleef soms nog wel onduidelijk wat de veranderingen nou precies inhielden. Een aantal pleegzorgwerkers gaven aan onzeker te zijn over het behouden van hun baan of zelfs al zeker te weten dat contracten niet werden verlengd. Hoewel de beroepsregistratie bij BAMw bij alle respondenten wel bekend was, was de reden van deze registratie niet altijd even duidelijk. Bovendien vonden ze het niet duidelijk welke leeractiviteiten ze voor deze registratie mochten gebruiken, of wel welke leeractiviteiten geaccrediteerd waren.

### **Aansluiting huidig aanbod bij leerbehoeften pleegzorgwerkers**

Vanuit alle drie de pleegzorgorganisaties was er wel een pleegzorgwerker die aangaf tevreden te zijn met de aansluiting van de huidige leeractiviteiten bij de leerbehoeften die ze hadden. Vijf van de respondenten gaven aan dat ze alle leeractiviteiten nuttig vonden en dat er dus geen leeractiviteiten bij zaten waar ze geen behoefte aan hadden. Een pleegzorgwerker

vond dat er niet meer trainingen moeten komen, aangezien er dan geen tijd meer overblijft om de verkregen kennis te gebruiken.

Ondanks dat de houding van pleegzorgwerkers over het opleidings- en trainingsaanbod binnen de organisatie overwegend positief was, zeiden een aantal pleegzorgwerkers dat bepaalde leeractiviteiten niet helemaal aansluiten bij wat ze nodig hadden. Ze vonden dat de trainingen te algemeen gericht waren op de jeugdzorg en niet zo zeer op de pleegzorg. Het zou volgens een respondent kunnen dat de leeractiviteiten te veel op jeugdzorg gericht zijn, omdat pleegzorgwerkers tot twee jaar terug ook nog jeugdzorgwerkers waren. Pleegzorgwerkers vonden daarnaast dat sommige leeractiviteiten minder nuttig waren, omdat ze al voldoende expertise hadden op bijvoorbeeld het gebied van verslaglegging en computerkennis. Een pleegzorgwerker gaf verder nog aan dat ze het soms jammer vond dat bepaalde leeractiviteiten, bijvoorbeeld over het praten met kinderen, zo populair waren, dat de inschrijvingen snel vol zaten.

### **Leerbehoeften van pleegzorgwerkers op vakinhoudelijk en persoonlijk gebied**

Over het algemeen waren pleegzorgwerkers erg tevreden over het huidige aanbod, hoewel er nog een aantal punten waren waar ze nog meer over zouden willen leren. De respondenten gaven aan dat ze zich graag ontwikkelden en graag op de hoogte bleven van veranderingen binnen het vakgebied. Het was opvallend dat veel van de geïnterviewden niet alleen behoefte hadden aan inhoudelijke veranderingen van leeractiviteiten, maar ook aan veranderingen in de manier waarop die aangeboden werden. Ze zeiden dat het goed zou zijn om af en toe een herhalings- of opfrismoment te hebben van leeractiviteiten, zodat de informatie niet naar de achtergrond zou verdwijnen. Dit hoefde volgens hen niet vaak te zijn, maar kon wel goed zijn om aan de verkregen kennis herinnerd te worden. Ook vonden pleegzorgwerkers dat er meer informatie moest worden gedeeld en uitgewisseld, in en tussen verschillende organisaties.

Onderwerpen die erg leefden onder pleegzorgwerkers waren de video interactie begeleiding, systeem therapie, familie opstellingen, hechtingsproblemen van kinderen, traumatische ervaringen van kinderen en plaatsing in een pleeggezin. Ook pleegkinderen in de puberteit waren volgens pleegzorgwerkers een probleem, ze gaven aan dat pleegkinderen rond de puberteit vaak 'uit het pleeggezin knallen'. Ze krijgen dan vaak meer problemen en de communicatie met deze pubers wordt dan lastiger. Een matcher gaf aan dat pleegzorgwerkers en matchers tegen het probleem aanlopen dat het kind vanaf 18 jaar niet meer onder de pleegzorg valt. Ze gaf daarom aan dat het handig zou zijn meer te leren over wet- en regelgeving, om te achterhalen wat er voor deze kinderen nog mogelijk is.

## VERANDERENDE LEERBEHOEFTE VAN PLEEGZORGWERKERS

Alle geïnterviewde functiegroepen gaven aan dat communicatie met verschillende partijen, zoals met ouders maar vooral met kinderen altijd een punt van verbetering blijft. Hierbij ging het dan niet zo zeer om de theorie, maar meer om het oefenen van gesprekken. Bijvoorbeeld leren afremmen en structuur aanhouden wanneer een pleegouder op de praatstoel zit, of leren hoe kinderen een stem gegeven kan worden.

Er werd daarnaast genoemd dat sommige trainingen voor startende pleegzorgwerkers nuttiger waren dan voor meer ervaren medewerkers. In de evaluatie van deze pilot voor pleegzorgwerkers over ‘wennen in een pleeggezin’, werd gezegd dat het uitwisselen van ervaringen tussen startende en meer ervaren pleegzorgwerkers nuttig was. Tijdens de evaluatie van deze training werden ook punten genoemd die in het algemeen voor trainingen golden. Zo gaven respondenten aan dat de training geen nieuwe informatie bracht maar dat dit niet erg was omdat het prettig was bepaalde onderwerpen, zoals het communiceren met het kind, te herhalen. Verder vonden ze de rollenspellen leerzaam, een pleegzorgwerker noemde dat ze dit in trainingen vaak wel spannend vond maar dat rollenspellen wel zorgen dat onderwerpen goed blijven hangen. De gedragswetenschapper bevestigde in het interview dat actievere werkvormen beter werkten voor pleegzorgwerkers dan 50 PowerPoint sheets aan theorie. Als laatste werden de actiepunten die achteraf zijn gestuurd naar deelnemers als positief ervaren. Een pleegzorgwerker zegt hierover: *‘Ja precies. Nou dat is leuk omdat dat als je dat dan na een tijdje weer onder ogen krijgt, dat het leuk is om te bedenken wat er van zo'n middag of zoiets is blijven hangen. Wat je nou werkelijk meeneemt, en niet zomaar opschrijft en dan weer doorgaat met je dagelijkse stille werkje, maar dus ook.’*

Verder noemden ze dat ze meer wilden leren over het betrekken van het kind bij de plaatsing. Ze wilden meer leren over het organiseren van eerste ontmoetingsmomenten tussen pleegouders en pleegkinderen. Een pleegzorgwerker zei: *‘Maar hoe doe je dat nou zo, dat het niet een soort keuring wordt en ook dat het voor het kind niet belastend is, dat hij ervaart van o er wordt nu naar mij gekeken en nou dat dat is soms een beetje zoeken van hoe doe je dat nou.’*

Op het gebied van persoonlijke competenties valt volgens een pleegzorgwerker nog winst te behalen door competenties die van de pleegzorgwerker worden verwacht tijdens vergaderingen of intervisie momenten te toetsen. Er werd verder gezegd dat het computersysteem efficiënter zou kunnen. Een pleegzorgwerker gaf aan dat er een tijd lang het idee heerste om een kleine laptop aan pleegzorgwerkers mee te geven, zodat ze na een huisbezoek snel een verslag konden schrijven van het huisbezoek, bijvoorbeeld in de auto. Dit was volgens deze pleegzorgwerker erg handig, maar werd helaas niet doorgezet. Sommige

## VERANDERENDE LEERBEHOEFTE VAN PLEEGZORGWERKERS

pleegzorgwerkers gaven daarnaast aan wel meer ondersteuning te willen in tijdsmanagement, afspraken lopen vaak uit en de werkdruk ligt hoog.

Tot slot vonden een aantal pleegzorgwerkers dat leerbehoeften af konden nemen door in de jeugdzorg en tijdens opleidingen meer aandacht te besteden aan pleegzorg. Ook de geïnterviewde trainer gaf aan dat het zonde is dat het onderwerp pleegzorg weinig wordt behandeld in de door pleegzorgwerkers gevolgde opleidingen in het Hoger Beroeps Onderwijs (HBO).

### **Leerbehoeften van pleegzorgwerkers op organisatorisch gebied**

De veranderingen in de jeugdzorg werden veel besproken door de respondenten tijdens het onderzoek, omdat dit binnen de organisatie soms voor verwarring kon zorgen. Voor pleegzorgwerkers was het nog niet altijd duidelijk wat er allemaal kon gaan veranderen en welke taken straks golden voor pleegzorgwerkers en welke voor Bureau Jeugdzorg. De gedragswetenschapper noemde dat het goed kan zijn voor pleegzorgwerkers en andere professionals om van elkaar te leren. Pleegzorgwerkers bevestigden dit en noemden dat ze het belangrijk vonden van elkaars expertise gebruik te maken en dat het niet te veel 'ieder voor zich' moest worden. Een respondent zei: *'Daar zit de transitie wel heel goed. Om ja dan moeten we wel met medewerkers gaan overleggen, van wat is handig. Er is krapte, we kunnen kinderen amper kwijt, ja dan ga je met elkaar zitten overleggen van goh wij hebben een kind dat eigenlijk een pleeggezin nodig heeft en goh wij hebben een kind in pleegzorg wat eigenlijk niet meer past. Kan die niet beter naar de groep. En dat je daar dan meer uitwisseling tussen hebt.'*

Daarnaast gaf de trainer aan dat er in de organisatie waar zij voor werkt leeractiviteiten sinds kort op aanvraag zijn geworden. Dit hield in dat de organisatie geen standaard trainingslijst meer aanbood aan pleegzorgwerkers, maar dat pleegzorgwerkers zelf aan konden geven welke trainingen zij nodig hadden. De gedragswetenschapper gaf aan dat het goed was als pleegzorgwerkers zelf de verantwoordelijkheid kregen over wat ze nodig hadden.

Als laatste gaven een aantal pleegzorgwerkers aan dat de leerbehoeften die zij hadden ook voor collega's konden gelden. Zo dachten pleegzorgwerkers dat collega's ook zouden vinden dat verslaglegging efficiënter kon, collega's ook moeite konden hebben met tijdsmanagement, het soms ook lastig konden vinden grenzen aan te geven bij pleegouders en ook graag expertise wilden uitwisselen.

### Conclusie en discussie

Door veranderingen in de jeugdzorg veranderen eisen die aan pleegzorgwerkers worden gesteld. Zo moeten pleegzorgwerkers sinds kort geregistreerd staan in een beroepsregister en wordt er van ze verwacht wet- en regelgeving bij te blijven houden. Dergelijke veranderingen kunnen ervoor zorgen dat pleegzorgwerkers andere of meer behoefte aan leeractiviteiten krijgen. In dit onderzoek is er gekeken naar de veranderende leerbehoeften van pleegzorgwerkers. Er is getracht antwoord te geven op de vraag: *Wat zijn leerbehoeften van pleegzorgwerkers van drie verschillende pleegzorgorganisaties?* Dit is gedaan middels een driedelige competentieverdeling: vakinhoudelijke competenties, persoonlijke competenties en kennis van de organisatie. Trainingen die door pleegzorgorganisaties aangeboden worden kunnen op al deze verschillende competentiegebieden ingaan. Een voorbeeld van een dergelijke training is de training ‘wennen in een pleeggezin’, welke gericht is op zowel vakinhoudelijke competenties als persoonlijke competenties. De respondenten uit dit onderzoek komen uit het bestand van deelnemers aan deze training. Er zijn in totaal veertien respondenten geïnterviewd, waarvan tien pleegzorgwerkers, één trainer, één gedragswetenschapper en twee matchers in de leeftijdscategorie 23 tot 62 jaar.

Pleegzorgwerkers geven aan dat ze het huidige aanbod van opleidingen en trainingen grotendeels goed vinden aansluiten bij de leerbehoeften die ze hebben. Echter zijn er nog wel een aantal punten van verbetering te noemen. Een opvallend resultaat is dat pleegzorgwerkers niet zo zeer meer trainingen willen, maar vooral behoefte hebben aan verandering in de leermethoden die gebruikt worden in trainingen. Leermethoden beïnvloeden de manier waarop kennis wordt overgebracht en competenties worden aangeleerd (Bron et al., 2009). Verder wordt herhaling van onderwerpen en actieve werkvormen zoals rollenspellen belangrijk gevonden, omdat kennis en competenties daardoor beter worden overgedragen. Dit wordt beaamd door internationale literatuur, waarin rollenspellen en andere interactieve leerstijlen worden aanbevolen bij het ontwikkelen van competenties en het overdagen van kennis (Kaslow, 2004). Wetenschappelijk onderzoek toont bovendien aan dat men kennis, vaardigheden en houdingen beter aanleert wanneer gebruik wordt gemaakt van het uitwisselen van ervaringen. Didactische vaardigheden en supervisie zijn nodig om deze ervaringen op een goede manier over te brengen (Bron et al., 2009). Respondenten uit dit onderzoek noemen dit ook, ze vinden het erg nuttig om ervaringen zowel met collega’s onderling als met andere organisaties uit te wisselen.

## VERANDERENDE LEERBEHOEFTE VAN PLEEGZORGWERKERS

Aan de hand van deze resultaten wordt pleegzorgorganisaties aanbevolen leermethoden van trainingen te herzien, om te zorgen dat zij op een zo goed mogelijke wijze informatie overbrengen op pleegzorgwerkers. Daarnaast wordt vanuit de literatuur en de resultaten uit dit onderzoek aangeraden leeractiviteiten voor pleegzorgwerkers uit te breiden met trainingen gericht op; communicatie met pubers, tijdsmanagement in de dagelijkse werkzaamheden zoals verslaglegging en huisbezoeken, veranderende taakverdeling tussen BJZ en pleegzorgorganisaties en de veranderende wet- en regelgeving. Bovendien kan het nuttig zijn om vaker bijeenkomsten met andere pleegzorgorganisaties te organiseren, zodat er uitwisseling van kennis en ervaring kan plaatsvinden. Ten slotte wordt geconcludeerd dat competenties meer besproken kunnen worden in casuïstiekbesprekingen. Hierdoor kunnen pleegzorgwerkers meer aan competenties werken en begrijpen ze beter welke competenties ze voor bepaalde werkzaamheden nodig hebben.

Er moet wel rekening gehouden worden met het feit dat leeractiviteiten bij diverse pleegzorgorganisaties op verschillende manieren geregeld worden, hierdoor is het lastig om een theoretisch overzicht van leeractiviteiten en competenties te geven. Medewerkers, van verschillende organisaties, die over deze trainingen gaan kunnen in een panelgesprek samen met pleegzorgwerkers een overzicht van het huidige aanbod maken en daarnaast bespreken op wat voor manier bepaalde leerbehoeften realiseerbaar zijn. Vervolgens kan soortgelijk onderzoek ná de veranderingen in de wet op de jeugdzorg uitwijzen welke leerbehoeften daadwerkelijk zijn veranderd. Hierin kunnen de opgestelde richtlijnen jeugdzorg (Richtlijnen Jeugdzorg, 2013), die in de zomer van 2014 worden uitgebracht, verwerkt worden. Ten slotte zou er een eenduidig competentieprofiel moeten worden opgesteld specifiek voor pleegzorgwerkers. Dit kan dan meer structuur geven in zowel opleidingen als het werk.

Er is in dit onderzoek geprobeerd leerbehoeften van pleegzorgwerkers op een zo betrouwbaar mogelijke manier te onderzoeken. Zo zijn er naast pleegzorgwerkers ook andere betrokken geïnterviewd en is er gebruik gemaakt van vrije observatie. Daarnaast voelden de respondenten zich vertrouwd in de interviews, omdat deze anoniem waren en omdat de meesten bekend waren met het geven van interviews.

De resultaten van dit onderzoek zijn waarschijnlijk wel generaliseerbaar binnen de drie betrokken organisaties. Andere pleegzorgwerkers in deze organisaties hebben grotendeels dezelfde trainingen gevolgd als de respondenten en hebben daardoor waarschijnlijk soortgelijke leerbehoeften. Echter, door de kleine groep respondenten zijn resultaten niet generaliseerbaar naar andere pleegzorgorganisaties in Nederland. Ook is er maar één trainer,



## VERANDERENDE LEERBEHOEFTE VAN PLEEGZORGWERKERS

één gedragswetenschapper en twee matchers geïnterviewd, waardoor een beperkt beeld is geschetst over hoe zij de leerbehoeften van pleegzorgwerkers inschatten.

Het is discutabel of de grote lijnen van de resultaten uit dit onderzoek generaliseerbaar zijn naar andere pleegzorgorganisaties. Wel is de kans aannemelijk dat andere pleegzorgorganisaties met dezelfde problemen te maken hebben, omdat de context van jeugdzorg aan het veranderen is. Door deze veranderende context is het mogelijk dat andere pleegzorgorganisaties ook behoefte hebben aan behoefte onderzoek en evaluaties. De driedelige checklist voor competenties die in dit onderzoek is opgesteld zou daarom gebruikt kunnen worden om te controleren welke leerbehoeften er bij pleegzorgwerkers binnen de andere pleegzorgorganisatie zijn. Hierdoor kunnen pleegzorgorganisaties een betere inschatting maken hoe ze trainingsprogramma's, strategieën, doelen en werkwijzen het beste kunnen vormgeven.

Literatuurlijst

- Baarda, B., De Goede, M., & Teunissen, J. (2005). *Basisboek kwalitatief onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Baat, M, de., Lange, M, de. (2013). Pleegzorgbegeleiding. *Kenniskring Pleegzorg en het Nederlands Jeugdinstituut*. 1-68.
- Baecke, J., Boer, R. D., Bremmer, P., Duenk, M., Kroon, D., & Loeffen, M. (2009). Evaluatieonderzoek Wet op de jeugdzorg. *Eindrapport*. Amersfoort: BMC.
- Bartelink, C. (2013). Uithuisplaatsing: Wat werkt? Verkregen op 26 mei 2014 van: [http://www.onderwijsjeugdzorg.nl/nl/\(311053\)-nji-dossierDownloads-Watwerkt\\_Uithuisplaatsing.pdf](http://www.onderwijsjeugdzorg.nl/nl/(311053)-nji-dossierDownloads-Watwerkt_Uithuisplaatsing.pdf)
- Belfield, C., Levin, H., & Rosen, R. (2012). The Economic Value of Opportunity Youth. *Corporation for National and Community Service*, 1-49.
- Berger, M., & Zwikker, N. (2010). Professionalisering van de jeugdzorg. Wettelijke erkenning voor jeugdzorgberoepen is in aantocht. *Jeugd en Co*, 2, 38-48.
- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen*. Utrecht: NIZW uitgeverij.
- Bosscher, N., & Zwikker, N. (2012). Wat zit er in de databank na- en bijscholing jeugd? *Nederlands jeugd instituut*. 1-3.
- Boszormenyi-Nagy, I. (1965). A theory of relationships: Experience and transaction. *Intensive family therapy: Theoretical and practical aspects*, 33-86.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss. Volume II. Separation*. London: Hogarth Press.
- Bron, J., Veugelers, W. M. M. H., & van Vliet, E. (2009). *Leerplanverkenning actief burgerschap. Handreiking voor schoolontwikkeling*. Enschede: SLO

## VERANDERENDE LEERBEHOEFTE VAN PLEEGZORGWERKERS

Bureau Jeugdzorg Flevoland (2013). Wat is een voogd of een gezinsvoogd? Verkregen op 12-12-2013 van :

[http://www.bjzflevo.nl/ouders\\_en\\_opvoeders/veel\\_gestelde\\_vragen/voogd\\_of\\_gezinsvoogd](http://www.bjzflevo.nl/ouders_en_opvoeders/veel_gestelde_vragen/voogd_of_gezinsvoogd)

Choy, J. en E. Schulze (2009). 'Kiezen voor kinderen: een nieuw blik op het samenspel in pleegzorg'. Santpoort Zuid Amsterdam, Nisto Spirit.

Cuddeback, G. S. (2004). Kinship family foster care: a methodological and substantive synthesis of research. *Children and Youth Services Review*, 26, 623-639. doi: 10.1016/j.childyouth.2004.01.014

Curry, D., McCarragher, T., & Dellmann-Jenkins, M. (2005). Training, transfer, and turnover: Exploring the relationship among transfer of learning factors and staff retention in child welfare. *Children and Youth Services Review*, 27, 931-948. doi:10.1016/j.childyouth.2004.12.008

Dorsey, S., Farmer, E. M. Z., Barth, R. P., Greene, K. M., Reid, J., & Landsverk, J. (2008). Current status and evidence base of training for foster and treatment foster parents. *Children and Youth Services Review*, 30, 1403-1416. doi:10.1016/j.childyouth.2008.04.008

Drake, B. (1994). Relationship competencies in child welfare services. *Social Work*, 39, 595-602.

Emans, B (1990). *Interviewen. Theorie, techniek en training*. Groningen: Wolters-Noordhoff, Praktische gedragswetenschap.

Epstein, R. M., & Hundert, E. M. (2002). Defining and assessing professional competence. *Jama*, 287, 226-235. doi:10.1001/jama.287.2.226

## VERANDERENDE LEERBEHOEFTE VAN PLEEGZORGWERKERS

- Farmer, E., Burns, B., Chapman, M., Phillips, S., Angold, A., & Costello, E. (2001). Use of mental health services by youth in contact with social services. *Social Service Review*, 75, 605-624.
- Forrester, D., Kershaw, S., Moss, H., & Hughes, L. (2008). Communication skills in child protection: How do social workers talk to parents?. *Child & Family Social Work*, 13, 41-51. doi:10.1111/j.1365-2206.2007.00513.x
- Fouad, N. A., Grus, C. L., Hatcher, R. L., Kaslow, N. J., Hutchings, P. S., Madson, M. B., ... & Crossman, R. E. (2009). Competency benchmarks: A model for understanding and measuring competence in professional psychology across training levels. *Training and Education in Professional Psychology*, 3, 5-26. doi: 10.1037/a0015832
- Gilbert, N. (2012). A comparative study of child welfare systems: Abstract orientations and concrete results. *Children and Youth Services Review*, 34, 532-536.  
doi:10.1016/j.chilyouth.2011.10.014
- Green-Pedersen, C. (2002). New public management reforms of the Danish and Swedish welfare states: The role of different social democratic responses. *Governance*, 15, 271-294.
- Heins, S., & Steenis, B. van (2013). Transformatie jeugdzorg Food Valley. Ervaringen en trainingsbehoefte professionals jeugdzorg. *Gemeente Ede, afdeling strategie & onderzoek, Ede*. Verkregen op 17-2-2014 van:  
[http://www.transformatiejz.nl/fileadmin/bestanden-transformatieJZ/RapportErvaringen\\_en\\_trainingsbehoefte.pdf](http://www.transformatiejz.nl/fileadmin/bestanden-transformatieJZ/RapportErvaringen_en_trainingsbehoefte.pdf)
- Hutschemaekers, G. (2001). De professionalisering is dood... leve de professionalisering. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17,1, 239 – 248.

## VERANDERENDE LEERBEHOEFTE VAN PLEEGZORGWERKERS

Jeugdzorg Nederland (2013). Het verhaal van pleegzorg. Wat is pleegzorg en wat betekent het voor kinderen, ouders, pleegouders en gemeenten? Welke variatie in pleegzorg is er?

Verkregen op 03-03-2014 van:

[https://www.pleegzorg.nl/media/uploads/vouwkaart\\_het\\_verhaal\\_van\\_pleegzorg\\_pdf.pdf](https://www.pleegzorg.nl/media/uploads/vouwkaart_het_verhaal_van_pleegzorg_pdf.pdf)

Kaslow, N. J. (2004). Competencies in professional psychology. *American Psychologist*, 59, 774-781.

Kessler, M. L., & Greene, B. F. (1999). Behavior analysis in child welfare: Competency training caseworkers to manage visits between parents and their children in foster care. *Research on Social Work Practice*, 9, 148-170. doi: 10.1177/104973159900900202

Leathers, S. J. (2006). Placement disruption and negative placement outcomes among adolescents in long-term foster care: The role of behavior problems. *Child Abuse & Neglect*, 30, 307-324. doi:10.1016/j.chiabu.2005.09.003

Lee, J. S., Courtney, M. E., & Tajima, E. (2014). Extended foster care support during the transition to adulthood: Effect on the risk of arrest. *Children and Youth Services Review*, 42, 34-42. doi: 10.1016/j.childyouth.2014.03.018

Lewis, R.E., & Fraser, M. (1987). Blending informal and formal helping networks in foster care. *Children and Youth Services Review*, 9, 153-169.

Nederlands Jeugd Instituut (2014). Professionalisering. Verkregen op 12-12-2013 van <http://www.nji.nl/Praktijk-Professionalisering>

Newton, R. R., Litrownik A. J., & J. A. Landsverk (2000). Children and youth in foster care: Disentangling the relationship between problem behaviors and number of placements. *Child abuse & neglect*, 24, 1363-1374.

## VERANDERENDE LEERBEHOEFTE VAN PLEEGZORGWERKERS

Olsen, D.H. (2000). Circumplex model of marital and family systems. *Journal of Family Therapy*, 22, 144-167.

Pleegzorgadvies Nederland (2014). Visiedocument: Transitie en de effecten voor pleegzorg.

Verkregen op 17-2-2014 van: [http://www.pleegzorgadvies.nl/Transitie\\_Jeugdzorg](http://www.pleegzorgadvies.nl/Transitie_Jeugdzorg)

Pleegzorg Nederland (2014). Wanneer pleegzorg? Verkregen op 02-01-2014 van:

<https://www.pleegzorg.nl/over-pleegzorg/wanneer-pleegzorg/>

Ploeger, D. (2012). Minder concurreren. *Jeugd en Co*, 6, 20-21.

Professionalisering jeugdzorg (2014). Stand van zaken professionalisering jeugdzorg.

Verkregen op 20-05-2014 van: <http://www.professionaliseringjeugdzorg.nl/pjz/Over-deze-campagne/Stand-van-zaken-Professionalisering-Jeugdzorg>

Richtlijnen jeugdzorg (2013). Richtlijnen pleegzorg. Verkregen op 04-04-2014 van:

<http://www.richtlijnenjeugdzorg.nl/pleegzorg/>

Rijksoverheid (2014). Soorten pleegzorg. Verkregen op 05-04-2014 van:

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pleegzorg/soorten-pleegzorg>

Robertson, A. S. (2006). Including parents, foster parents and parenting caregivers in the assessments and interventions of young children placed in the foster care system.

*Children and Youth Services Review*, 28, 180-192.

doi:10.1016/j.chilyouth.2005.03.004

Rossi, P. H., Lipsey, M. W., & Freeman, H. W. (2004). Evaluation. A systematic approach (7th edition). Thousand Oaks, CA: Sage publications.

Rubin, D. M., O'Reilly, A. L., Luan, X., & Localio, A. R. (2007). The impact of placement stability on behavioral well-being for children in foster care. *Pediatrics*, 119, 336-344.

doi: 10.1542/peds.2006-1995

## VERANDERENDE LEERBEHOEFTE VAN PLEEGZORGWERKERS

Samenvatting competentieprofiel jeugdzorgwerker (2008). *Nederlands jeugd instituut*.

Verkregen op 24-05-2014 van:

[http://www.nji.nl/nl/Samenvatting\\_profiel\\_Jeugdzorgwerker.pdf](http://www.nji.nl/nl/Samenvatting_profiel_Jeugdzorgwerker.pdf)

Singer, E., Uzozie, A., & Zeijlmans, K. (2012). Nooit meer zo alleen: wennen in een pleeggezin. Verkregen op 17-2-2014 van: <http://www.nji.nl/nl/Actueel/Nieuws-over-de-jeugdsector/2012/Pleegkind-en--gezin-hebben-andere-informatiebehoefte>

Spinder, S. (2006). Functiescholing voor beginnende pleegzorgwerkers. Pro Education Hogeschool van Amsterdam i.s.m. Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn. 1- 160.

Staatscourant 28 juni (2013). 3 Kamerstukken I 2012/13, 32 529, nr. I, p. 3 (brief van de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, mede namens de Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie).

Stovall-McClough, K. C., Dozier, M. (2004). Forming attachments in foster care: Infant attachment behaviors during the first 2 months of placement. *Development & Psychopathology*, 16, 253-271. doi: 10.1017/S0954579404044505

Tijhuis, B. (2014). Kwaliteitskader jeugdzorg. De norm van verantwoorde werktoedeling. Verkregen op 26-05-2014 van <http://www.professionaliseringjeugdzorg.nl/pjz/Bestanden/Kwaliteitskader-Jeugdzorg.pdf>

Winter, M. de (2011). *Verbeter de wereld, begin bij de opvoeding. Vanachter de voordeur naar democratie en verbinding*. Amsterdam: SWP.

Yperen, T. van., & Zijden, Q. van der (2010). Indicatiestelling in de jeugdzorg: niet afschaffen, maar verbeteren. Verkregen op 19-1-2014 van: [http://www.partnersinjeugdbeleid.nl/uploads/publicaties/indicatiestelling\\_niet\\_afschaffen\\_maar\\_verbeteren.pdf](http://www.partnersinjeugdbeleid.nl/uploads/publicaties/indicatiestelling_niet_afschaffen_maar_verbeteren.pdf)

**Bijlage 1: Grafische weergave topiclijst**

Vak  
inhoudelijke  
competenties

Persoonlijke  
competenties

Kennis van de  
organisatie



## **Bijlage 2: Voorbeelden bij drie verschillende competentiegebieden**

### **Voorbeelden vakinhoudelijke competenties**

---

Problematiek ouders

Problematiek kinderen en pubers

Hechting en trauma

Ontwikkeling van het kind

Toekomstperspectief van het kind

Plaatsing in eigen netwerk

Agressiehantering en veiligheid

---

### **Voorbeelden persoonlijke competenties**

---

Communicatie en gesprekstechnieken (presenteren, positioneren, gespreksvaardigheden, gespreksvoering met kinderen, motivationale vragen stellen)

Onderhouden relatie met betrokkenen/ bezoekenregelingen (meerzijdige partijdigheid); objectiviteit en onbevooroordeeld blijven

Coachende vaardigheden (van ouders en pleegouders)

Schriftelijke vaardigheden

Reflectie tijdens werkbegeleiding

Systeemgericht werken

Empathie

Timing

Krediet geven

Meerzijdige partijdigheid en objectiviteit

---

**Voorbeelden kennis van de organisatie**

---

Wet- en regelgeving, professionele codes en richtlijnen

Hulpverlenings- en opvoedingsvariant

Registratiesysteem (BAMw)

Organogram, wie is er verantwoordelijk voor wat

Andere werknemers binnen pleegzorg en samenwerking in zorgteams

Pleegzorgsymposium

---

*Note:* De indeling van de voorbeelden bij deze drie competentiegebieden is een combinatie van competenties en kennis die een pleegzorgwerker moet hebben, gevonden uit wetenschappelijke literatuur (Boszormenyi-Nagy, 1965; Bowlby, 1973; Drake, 1994; Epstein & Hundert, 2002; Kaslow, 2004; Stovall-McClough & Dozier, 2004; Choy & Schulze, 2009; Belfield, Levin & Rosen, 2012; Bosscher & Zwikker, 2012; de Baat & de Lange, 2013; Bartelink, 2013) en uit de informatie die tijdens de interviews ter sprake kwam.