

Permanente educatie bij de Raad voor de Kinderbescherming



Masterthesis Onderwijskundig ontwerp en advisering
Johan Dekkers
Studentnummer 0151939
Begeleider dr A.M. Versloot
2^e beoordelaar drs M.H.E. Lubbers
Juni 2011

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Samenvatting.....	4
1. Inleiding	6
1.1 Aanleiding	6
1.2 Kader van dit onderzoek	6
1.3 Organisatiebeschrijving.....	7
1.4 Leeswijzer	9
2. Theoretisch Kader	10
2.1 De RvdK: een professionele bureaucratie.....	10
2.2 De omschrijving van een professional.....	10
2.3 Permanente educatie	12
2.4 Probleemstelling	16
2.5 Afsluiting theoretisch kader.....	17
3. Methode van onderzoek	18
3.1 Deelnemers.....	18
3.2 Onderzoeksstrategie	18
3.3 Steekproef	19
3.4 Analyse	19
3.5 Onderzoeksinstrument	20
4. Data-analyse bestaande documenten	24
4.1 Jaarplan 2011 RvdK.....	24
4.2 Jaarplan LB 2011.....	25
4.3 ARAR Algemeen Rijksambtenarenreglement.....	25
4.4 De leergids	26
4.5 Rechtspositieregeling Opleiding Jeugdbescherming.....	26
4.6 Afsluiting data-analyse bestaande documenten	26
5. Resultaten.....	27
5.1 Respons analyse	27
5.2 Afspiegeling.....	27
5.3 Schalen bij de afhankelijke variabelen	32
5.4 Analyses met de schalen op de afhankelijke variabelen.....	40
5.5 Invloed van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabelen.....	42
6. Conclusies	46
6.1 Representatieve afspiegeling.....	46
6.2 Ingezette interventies en trainingen/opleidingen	46
Masterthesis Onderwijskundig ontwerp en advisering	2
Johan Dekkers, 0151939	
14-06-11	

6.3 Positieve toename van kennis, vaardigheden en houdingen door interventies	47
6.4 Motivatie en verantwoordelijkheid voor permanente educatie	48
6.5 Antwoord op probleemstelling.....	49
7. Discussie	50
8. Aanbevelingen	51
Literatuur.....	52
Bijlage 1 Vragenlijst.....	54

Samenvatting

De kennis van een professional veroudert door de maatschappelijke ontwikkelingen. De professional wil kennis op peil houden om zijn vak goed uit te oefenen. Om deze kennis op peil te houden wil de Raad voor de Kinderbescherming (RvdK) dat leren een continu proces is.

De probleemstelling van dit onderzoek is: welke interventies hebben een positieve invloed op de permanente educatie bij de Raad voor de Kinderbescherming.

In interviews hebben sleutelfunctionarissen aangegeven in welke documenten, permanente educatie een doel is. Vervolgens zijn deze documenten geanalyseerd. Hierna is een vragenlijst samengesteld en uitgezet onder medewerkers van de Raad voor de Kinderbescherming.

Resultaten

De volgende documenten hebben invloed op de motivatie tot permanente educatie: Jaarplan 2011 RvdK, Jaarplan LB 2011, Algemeen Rijksambtenarenreglement, Leergids Justitie, rechtspositie- en trainingen Opleiding Jeugdbescherming.

Na schaalanalyse op de afhankelijke variabelen, voldoen de volgende schalen aan de standaardcriteria:

- Informeel leren
- Interventies Raad (non-formeel leren)
- Verantwoordelijkheid leren
- Motivatie permanente educatie
- Formeel leren:
 - Basismodules
 - Persoonlijke effectiviteit
 - Overige werkgerelateerde trainingen

Het informeel leren heeft een significant grotere positieve invloed op permanente educatie dan de basismodules (formeel leren). De overige werkgerelateerde trainingen (formeel leren) hebben een grotere positieve invloed ten opzichte van het informeel leren en interventies van de Raad (non-formeel leren).

De raadsonderzoekers en de administratief medewerkers vinden dat de verantwoordelijkheid van leren meer een verantwoordelijkheid van zichzelf, dan de teamleiders. Het aantal dienstjaren heeft alleen invloed op de overige werkgerelateerde trainingen. Leeftijd en opleiding hebben geen invloed op de afhankelijke variabelen.

De motivatie voor permanente educatie scoort gemiddeld 3,5 op een vierpuntschaal waarbij de kwaliteit van het werk de belangrijkste reden is.

Conclusie

De onderzoeksresultaten bevestigen het idee dat:

- De ingezette interventies van de RvdK de motivatie tot permanente educatie niet bevorderen.
- Informeel leren de meeste invloed heeft op permanente educatie bij de RvdK. Dit ondanks de hogere gemiddelde score van de werkgerelateerde trainingen. Het aantal deelnemers aan informeel leren is veel hoger waardoor de invloed groter is. Daarna volgt het formele leren.
- De medewerkers van de RvdK gemotiveerd zijn voor permanente educatie omdat zij:
 1. kwaliteit van het werk belangrijk vinden
 2. vinden dat je altijd moet blijven leren
 3. de veranderingen in de externe en interne omgeving bij willen houden
 4. door te blijven leren hun eigen werkzekerheid vergroten
- De verantwoordelijkheid voor permanente educatie moet bij de medewerkers zelf liggen.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Ouders zijn allereerst zelf verantwoordelijk voor de verzorging, de opvoeding en het stimuleren van de ontwikkeling van hun kind. Als ouders hun verantwoordelijkheid niet (kunnen) nemen, kan de ontwikkeling van het kind in gevaar komen. In dat geval moet de overheid ingrijpen in de gezinssituatie. De Raad voor de Kinderbescherming (RvdK) – een onderdeel van het ministerie van Veiligheid en Justitie – voert die taak uit. Dit is een verantwoordelijke taak en daarom wil de RvdK dat deze taak zorgvuldig en professioneel wordt uitgevoerd. Een belangrijke pijler van professioneel handelen is permanente educatie.

Permanente educatie is het continu ontwikkelen van de expertise van de professional.

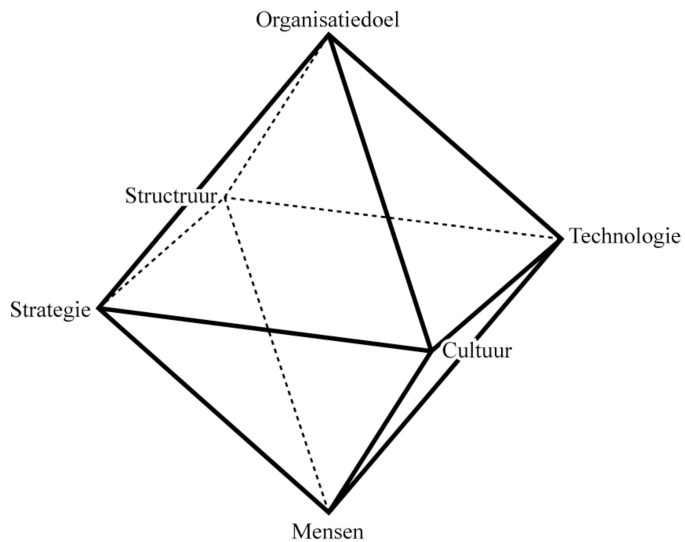
De benodigde kennis, vaardigheden en houdingen om de taken naar behoren uit te voeren, verouderd in een snel tempo. Dit verouderen wordt onder andere veroorzaakt door de snelle ontwikkelingen in onze maatschappij. Om dit verouderen van de kennis te voorkomen, moet leren een continu proces zijn, ook tijdens het werken. De ideale organisatie om dit vorm te geven is de lerende organisatie. De professional leert tijdens de dagelijkse praktijk in de organisatie. In dit onderzoek wordt onderzocht welke interventies de RvdK kan toepassen om dit leren van de professionals positief te beïnvloeden.

1.2 Kader van dit onderzoek

Het onderwerp van deze thesis is gekozen binnen de Sociale Wetenschappen, het departement Pedagogische en onderwijskundige wetenschappen en de afdeling Onderwijskunde. Het onderwerp valt onder het onderzoeksthema ‘een leven lang leren’ binnen Onderwijskunde. Dit onderzoek beperkt zich tot het leven lang leren van een professional bij de RvdK. Het type arbeidsorganisatie van de RvdK is een professionele bureaucratie (Mintzberg, 2000).

1.3 Organisatiebeschrijving

De organisatie van de RvdK wordt beschreven aan de hand van de Leidse Octaëder van Boonstra, Steensma, & Demenint (2002). Deze Leidse octaëder hanteert een zestal clusters van variabelen die onderling samenhangen en elkaar sterk beïnvloeden. Ook staan de clusters in een uitwisselingsrelatie met de omgeving van de organisatie. De zes clusters zijn:



Figuur 1
De Leidse octaëder

Deze beschrijving maakt het mogelijk dat vergelijkbare organisaties ook gebruik kunnen maken van deze resultaten.

1.3.1 De organisatiedoelen

De organisatiedoelen geven de identiteit van de RvdK weer. De doelstellingen komen voort uit de missie van de RvdK. Deze missie is als volgt geformuleerd:

De RvdK komt op voor de rechten van het kind, van wie de ontwikkeling en opvoeding wordt bedreigd. De Raad schept voorwaarden om die bedreiging op te heffen of te voorkomen. De Raad doet onderzoek, adviseert in juridische procedures en kan maatregelen of sancties voorstellen. De Raad werkt nauw samen met andere instanties.

Vanuit deze missie zijn de hoofddoelen voor 2008 – 2011 beschreven:

1. Kinderen hoeven bij de Raad niet meer te wachten;
2. Kinderbescherming wordt nog doeltreffender uitgevoerd;
3. Het professionele handelen van de Raad wordt versterkt.

1.3.2 De organisatiestrategie

Vanuit de politiek en de maatschappij is de afgelopen jaren druk uitgeoefend om het besluitvormingsproces over de inzet van de kindbeschermingsmaatregelen sneller te laten verlopen. Het project 'Anders Werken, Beter Beschermd' heeft deze opdracht gekregen. De essentie van dit programma is dat onnodige wachttijden zoveel mogelijk worden vermeden. Dit is bereikt door een andere wijze van plannen van de werkzaamheden.

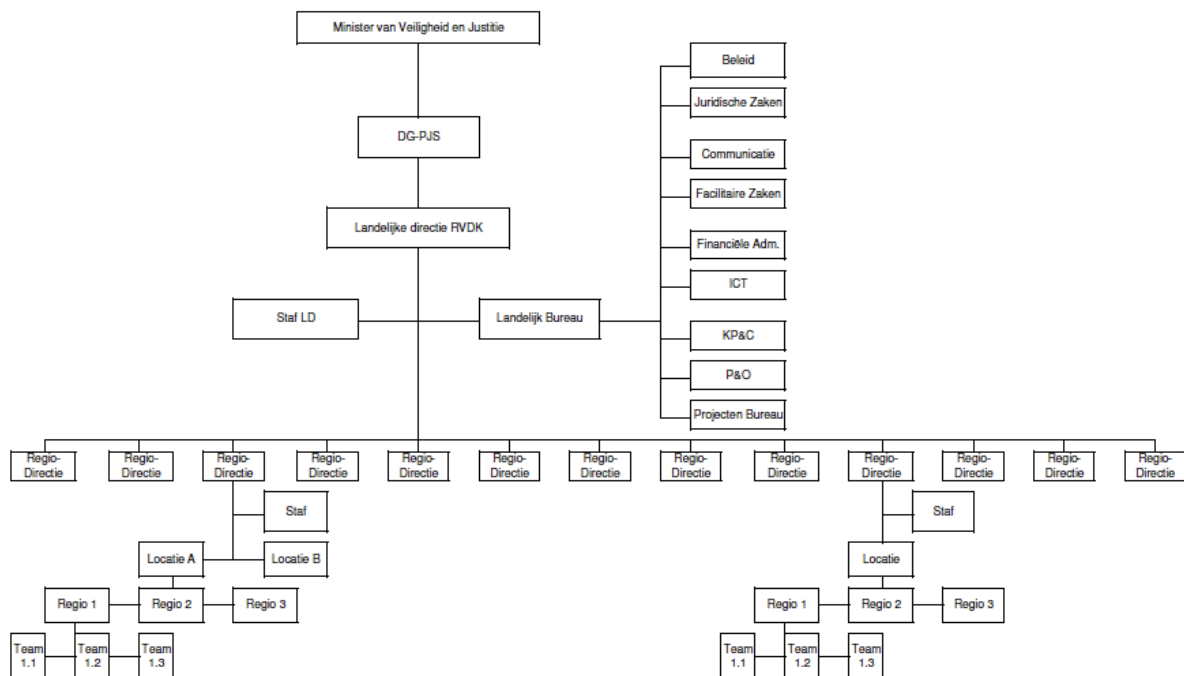
Daarnaast is er een nieuwe onderzoeksmethodiek uitgewerkt. Deze methodiek sluit meer aan op de huidige wetenschappelijke inzichten. Belangrijk is dat deze methodiek op de grensvlakken aansluit op de methodiek van de ketenpartners in de jeugdzorg.

Professionalisering krijgt vorm door deze nieuwe methodiek en bottom up visievorming toe te passen. De permanente educatie van raadsmedewerkers is daarbij een aandachtspunt.

1.3.3 De organisatiestructuur

De RvdK is een landelijk opererende organisatie. Naast de Landelijke Directie in Utrecht zijn er 13 regio's in het land operationeel en een landelijk bureau voor de beleidsondersteuning van de regio's. De regio's zijn tamelijk autonoom functionerende eenheden met een eigen structuur. Hierna volgt het organigram van de RvdK waarin deze structuur neergezet is:

Organigram Raad voor de Kinderbescherming per 07-03-2011



Figuur 2
Organigram RvdK

1.3.4 De technologie

De raadsmedewerkers worden ondersteund door het softwarepakket Kinderbescherming Bedrijfsprocessen Systeem (KBPS). Dit is een geautomatiseerd systeem waarin het werkproces is ondergebracht. Daarnaast is er een gestandaardiseerde inkoopprocedure die vanuit de facilitaire dienst wordt ondersteund en uitgevoerd. Het personeelsbeleid wordt door geautomatiseerde systemen ondersteund.

1.3.5 De mensen in de organisatie

Het merendeel van de raadsmedewerkers bestaat uit hoogopgeleide professionals. Zij functioneren op Hbo- of Universitair niveau. Zij worden ondersteund door administratieve -en facilitaire medewerkers. Deze medewerkers voeren hun taken zelfstandig en met een grote mate van (zelf)verantwoordelijkheid uit. Er vindt overleg plaats tussen de verschillende expertises.

1.3.6 De organisatiecultuur

De RvdK voert een politieke opdracht uit. Vanwege dit politieke krachtenveld wordt de focus gewijzigd naar gelang de politieke wensen. Op dit moment wordt meer en meer belang gehecht aan jeugdstrafrecht en preventie.

Bij de Raad werken mensen die actief meedenken. Zij nemen geen blad voor de mond als een kind in nood is of de kwaliteit van het werk in het geding komt. Hoewel zelfstandig optreden soms noodzakelijk is, staat samenwerking centraal. Met collegae, maar ook met de instellingen voor jeugdhulpverlening, de politie, het openbaar ministerie, de rechterlijke macht, de jeugdreclassering en scholen.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk twee wordt in het theoretisch kader nader ingegaan op de begrippen van de probleemstelling. De professionele bureaucratie, de professional en permanente educatie worden achtereenvolgens behandeld. In hoofdstuk drie komt de toegepaste onderzoeksmethode aan de orde met het onderzoeksinstrument. In hoofdstuk vier wordt de data analyse van de bestaande documenten beschreven. Vervolgens worden in hoofdstuk vijf de resultaten van dit onderzoek behandeld, waarna in hoofdstuk zes de conclusies volgen. De discussie volgt in hoofdstuk zeven en in hoofdstuk acht wordt dit onderzoek afgesloten met de aanbevelingen.

2. Theoretisch Kader

In dit theoretisch kader wordt nader ingegaan op de begrippen professionele bureaucratie, de professional en permanente educatie. Afstemming over deze begrippen is noodzakelijk om deze begrippen te operationaliseren voor dit onderzoek. De kennis van dit theoretisch kader wordt benut in dit onderzoek. Dit gebeurt door de praktijk van de RvdK te koppelen aan deze kennis.

In de volgende paragraaf wordt het begrip professionele bureaucratie van Mintzberg (2000) toegepast op de organisatie van RvdK. In deze professionele bureaucratie werken professionals. Wat onder professionals wordt verstaan komt aan de orde in paragraaf 2.5. In het laatste deel van dit theoretisch kader wordt beschreven wat permanente educatie is en hoe die te bevorderen is. Dit theoretisch kader wordt afgesloten met de probleemstelling van dit onderzoek.

2.1 De RvdK: een professionele bureaucratie

De basisconfiguratie professionele bureaucratie volgens Mintzberg (2000) past het beste bij de RvdK. De uitvoerende kern (raadsonderzoekers, coördinatoren taakstraf en casusregisseurs) is het belangrijkste onderdeel van de organisatie. Dit blijkt uit de kwantiteit van deze kern. Ongeveer 1400 fulltime equivalent is werkzaam in de uitvoerende kern van de in totaal 2200 fulltime equivalent in de gehele RvdK. De uitvoerende kern draagt zorg voor het uitvoeren van het primaire proces. Een belangrijk coördinatiemechanisme is standaardisatie van vaardigheden. Dit krijgt vorm door de werving en selectie eisen en door de interne functiegerichte opleidingen voor de professionals.

De organisatie van de RvdK is in voorgaande paragrafen beschreven aan de hand van de Leidse Octaeder en afgesloten met de vertaling naar de professionele bureaucratie. De kenmerken van de professionals worden in de volgende paragrafen besproken.

2.2 De omschrijving van een professional

In de literatuur zijn vele omschrijvingen van een professional te vinden. Binnen de context van dit onderzoek is het van belang een omschrijving te vinden van een professional die zich binnen een (professionele) organisatie begeeft. Dit geeft met name beperkingen aan de autonomie van de professional. De organisatie geeft kaders aan waarbinnen de professional zijn professie mag uitoefenen. Daarnaast gaat het binnen dit onderzoek om een kenniswerker. Het gaat niet om een timmerman of een lijstenontwerper. Volgens Weggeman (2007) gebruikt de kenniswerker nauwelijks spierkracht of bijzondere handvaardigheden maar vooral ideeën, begrippen, modellen en andere vormen van informatie. De kenniswerker is iemand die voor het uitvoeren

van zijn primaire taak afhankelijk is van kennis met een relatief korte halfwaardetijd. Ook de kennis van de kenniswerker vervalt naarmate de tijd verstrijkt. Dit vervallen gaat steeds sneller omdat de veranderingen elkaar steeds sneller opvolgen in een steeds groter wordende omgeving. Dit geeft de bijzondere positie aan van de professionele kenniswerker binnen een organisatie. Aan de hand van kenmerken van een professional wordt hierna een beschrijving gegeven van de professional.

2.2.1 De kenmerken van een professional

Volgens Mintzberg (2000) is een professional iemand die deel uitmaakt van een erkende beroepsgroep, nadat hij de gevolgde beroepsopleiding met succes voltooid heeft. Om tot de beroepsgroep toegelaten te worden is een intensieve langdurige beroepsopleiding noodzakelijk. De beroepsgroep is georganiseerd in een beroepsvereniging, die op zijn beurt weer normen en waarden stelt aan de leden. Er moet voldaan worden aan verschillende voorwaarden om toe te treden tot de beroepsvereniging. Vervolgens moet het vak voldoende onderhouden worden om lid te mogen blijven.

Aan deze eisen moet voldaan zijn om professioneel te kunnen handelen. Weggeman (2007) voegt daar nog een aantal kenmerken aan toe:

- Beschikt over gespecialiseerde kennis, doorgaans verkregen na een langdurige opleiding en door voortdurend leren van opgedane ervaringen en toegepaste vaardigheden
- Streeft naar autonomie en heeft het recht om keuzes te maken over hoe en met welke middelen het beroep wordt uitgeoefend
- Is gedreven en is in hoge mate persoonlijk betrokken bij de uitoefening van het beroep
- Heeft behoefte aan identificatie met de beroepsgroep en met naaste collega's
- Heeft een sterke beroepsethiek en voelt zich verplicht diensten te verlenen zonder voortdurend rekening te houden met het financiële belang van de organisatie en zonder emotioneel bij de cliënten betrokken te raken
- Hanteert professionele standaarden en hij wil (beroeps)normen intercollegiaal handhaven en controle op het gedrag van andere professionals.

Dit alles betekent dat er niet verwacht wordt dat de professional zonder meer de systemen of methodieken van de organisatie toepast. Hij blijft kritisch en maakt bewust zijn keuzes. Deze keuzes hangen af van de vraag van de cliënt en de toepasbaarheid van de systemen en methodieken van de organisatie. Deze kritische houding vindt zijn oorsprong in actuele kennis van het vak. In de kenmerken van de professional is al aangegeven dat deze zorgt voor het onderhouden van zijn vak en voortdurend leert uit ervaringen. Dit vindt plaats in de vorm van permanente educatie die hierna beschreven wordt.

2.3 Permanente educatie

In deze paragraaf wordt het begrip permanente educatie beschreven en het nut van permanente educatie.

Permanente educatie heeft, in dit onderzoek, te maken met het leren van volwassenen. Vandaar dat de manier waarop volwassenen leren daarna aan bod komt. Om te komen tot interventies die positieve invloed hebben op permanente educatie, wordt vervolgens beschreven welke factoren de motivatie van permanente educatie beïnvloeden.

2.3.1 Begrip permanente educatie

Het begrip permanente educatie bestaat sinds 1979. Toen is het begrip 'levenslang leren' vervangen. Het begrip levenslang leren had een negatieve associatie. Al snel is de link gelegd naar een levenslange straf. Dit was een belangrijke reden om het begrip te vervangen. Het idee achter permanente educatie is al veel ouder. Al eeuwen geleden was men er van overtuigd dat educatie zowel tijdens - als na de jeugd wenselijk is (Thijssen, 2010). In de loop der jaren is het begrip verder uitgebreid. De Onderwijsraad (2003) heeft de volgende omschrijving van het begrip gegeven:

“Alle leeractiviteiten die gedurende het hele leven ontplooid worden om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verbeteren”, en stelt in dit geheel de lerende centraal.”
(Onderwijsraad, 2003, p.22)

In deze beschrijving wordt permanente educatie gezien vanaf de wieg tot aan het graf. Hierbij worden drie perioden onderscheiden: voorschools, initieel en postinitieel (Onderwijsraad, 2003). De deelnemers van dit onderzoek hebben, zoals beschreven, de voorschoolse en initiële educatie afgesloten. In dit onderzoek wordt de postinitiële educatie onderzocht. Waarom permanente educatie van nut is, wordt in de volgende paragraaf beschreven.

2.3.2 Het nut van permanente educatie

Permanente educatie is in eerste instantie van nut om via het onderwijs kansen voor iedereen te creëren. De periode van deelname aan het onderwijs is daardoor langer geworden maar hierdoor is het mogelijk om op latere leeftijd carrière te maken. Tevens is permanente educatie van nut voor het bestrijden van werkloosheid. Door permanente educatie is het mogelijk om tijdig om te scholen en zodoende klaar te zijn voor een ander beroep of werk. Voor de kenniseconomie en de globalisering kan permanente educatie diensten bewijzen door te zorgen dat organisaties innovatieve ideeën kunnen produceren. Deze innovatieve ideeën zijn nodig om een antwoord te geven op snelle ontwikkelingen in deze periode. Dit is cruciaal om de continuïteit van organisaties te borgen. Als laatste staat permanente educatie in de schijnwerpers in het kader van de persoonlijke ontwikkeling. Hierbij wordt gedacht aan het

ontwikkelen van ieders talenten. Deze talenten zijn nog niet altijd duidelijk tijdens het initieel onderwijs. Pas op latere leeftijd en met meer levens- en werkervaring wordt duidelijk welke talenten mensen hebben. Door permanente educatie is het mogelijk deze op latere leeftijd tot volle bloei te laten komen. Van Roekel-Kolkhuis Tanke (2008) omschrijft de noodzaak van permanente educatie als volgt:

- Veranderingen in de externe omgeving noodzaken tot bijblijven.
- De professional is professional bij de gratie van de geleverde kwaliteit van zijn werk.
- Duurzame ontwikkeling is inherent aan professionaliteit: een echte professional denkt nooit dat hij er al is.
- Vanuit externe instanties – die zich bezig houden met kwaliteitsbewaking – ontstaat de druk om voortdurend te blijven voldoen aan veranderende eisen. Door te investeren in de eigen ontwikkeling, kan de professional –als ondernemer die zijn deskundigheid en ervaring exploiteert- de eigen werkzekerheid vergroten.

Deze punten van Van Roekel Kolkhuis-Tanke sluiten aan bij de noodzaak van permanente educatie bij de RvdK. Wetgeving en maatschappelijke ontwikkelingen spelen een belangrijke rol in de ontwikkelingen binnen de RvdK. Dit is een continu proces waardoor blijvende ontwikkeling in de vorm van permanente educatie nodig is. De werknemers van de RvdK moeten aan de criteria van de beroepsregistratie blijven voldoen. Ook de wettelijke beroepsregistratie is in ontwikkeling. Hierdoor is investeren in de eigen ontwikkeling een noodzaak geworden. Hierbij kan permanente educatie van nut zijn.

Een belangrijk onderdeel van deze permanente educatie, in de postinitiële educatie, is het leren van volwassenen. Op welke manieren dat leren werkt, wordt in de volgende paragraaf beschreven.

2.3.3 Het leren van volwassenen

Het leren in het kader van de noodzakelijke permanente educatie kan volgens Van Roekel-Kolkhuis Tanke (2008) via twee lijnen ingedeeld worden:

1. Leren ten behoeve van aanpassen: het verwerven van kennis, vaardigheden en houding, die nodig zijn voor de nieuw vereiste kwalificaties. Hierbij heeft leren vooral het karakter van het zich eigen maken van reeds vastgestelde kennis, vaardigheid en houdingsaspecten. Dit is nodig om beter toegerust te zijn voor de veranderde situatie en de nieuw gestelde eisen zoals die zich voordoen. Aanpassend leren betekent vooral ook: het bijspijkeren van tekorten in kennis en vaardigheden, die ontstaan zijn bij (oudere) medewerkers.

2. Leren ten behoeve van zelf (mede) creëren: het leren als gevolg van reflectie op handelingscontext. Oftewel leren als reflection-in-action. Hierbij heeft leren vooral het karakter van het zelf actief vormgeven aan voortdurend veranderende situaties. Het doorlopend zelf creëren van vooraf nog niet bekende kennis en inzichten, op basis van reflectie op ervaringen (vaak samen met anderen in een sociale context) is hier essentieel.

Het leren ten behoeve van aanpassen zal vaak op initiatief van de werkgever gebeuren. Dit heeft dan een verplichtend karakter. Het organisatieperspectief staat hier voorop. Het leren is in de vorm van formeel leren. Bij het leren ten behoeve van het zelf (mede)creëren ligt het initiatief bij de werknemer. Het leren vindt plaats tijdens het werken en op reflectiemomenten daarna. Dit leren staat indirect ten dienste van de organisatie én kent een sterk eigen belang van de werknemer. De vormen van leren zijn non-formeel of informeel leren.

2.3.3.1 Formeel, non-formeel en informeel leren

Alle drie vormen van leren behoren tot het leren binnen permanente educatie. Het is juist kenmerkend voor permanente educatie dat er gebruik wordt gemaakt van verschillende vormen van leren.

De drie vormen zijn door de Hanzehogeschool Groningen (2011) als volgt beschreven:

- Formeel leren kan worden gedefinieerd als: leren binnen een georganiseerde en gestructureerde context of omgeving, die expliciet ontworpen is als leeromgeving en leidt tot een diploma. Het leren is hoofdzakelijk intentioneel. Kennis is voornamelijk expliciet.
- Non-formeel leren of non-formele educatie kan worden omschreven als iedere georganiseerde educatieve activiteit buiten het formele systeem (denk aan projecten, workshops, etc.).
- Informeel leren refereert aan het verwerven van vaardigheden en kennis buiten formele educatieve settings om. Leerervaringen kunnen interacties inhouden met anderen die niet een specifieke rol hebben als docent, of door zelfonderwijs.

Bij de RvdK is een voorbeeld van het formele leren het leren in het kader van de Opleiding Jeugdbescherming. Dit is een eenjarige opleiding die voor iedere nieuwe raadsonderzoeker en coördinator taakstraffen, verplicht is. Deze leidt op tot een diploma en vindt hoofdzakelijk plaats in een gecreëerde leeromgeving.

Het non-formele leren vindt plaats in het kader van het Meerjarenprogramma van de RvdK. Vanuit de diverse projecten worden workshops of trainingen georganiseerd. Deze leiden niet op tot een diploma maar zijn wel georganiseerde leeractiviteiten.

Het informeel leren vindt voornamelijk plaats in de dagelijkse praktijk. Op ieder moment van de dag leren mensen. Dit gebeurt niet georganiseerd.

Alle drie de vormen van leren behoren tot de permanente educatie. Samen kunnen ze invulling geven aan de noodzaak van permanente educatie. Als er rekening gehouden wordt met de manier van leren door volwassenen kan de permanente educatie gestimuleerd worden. In de volgende paragraaf wordt hierop verder ingegaan.

2.3.3.2 Manier van leren van volwassenen

De manier van leren verschilt per individu. Daar waar de ene persoon continu behoefte heeft aan nieuwe uitdagingen, heeft de ander juist behoefte aan bestendinging. Dit verschil zal naarmate de leeftijd toeneemt, ook toenemen. Dit wordt veroorzaakt door levens- en werkervaring en vooral door de manier waarop het individu hiermee omgaat. Er is dus niet één manier van leren te beschrijven maar in het algemeen zijn deze typeringen volgens Van Roekel-Kolkhuis Tanke (2008) te geven:

1. Oudere medewerkers leren het liefst binnen de grenzen van een bekend terrein;
2. Leren vooral door aan te sluiten bij bestaande referentiekaders;
3. Leren effectiever als ze zelf hun leerproces grotendeels kunnen sturen;
4. Leren meer vanuit eigen motivatie als het geleerde direct praktisch toepasbaar is;
5. Leren het liefst binnen de sociale context van het dagelijks werk.

Om permanente educatie te bevorderen, moet er rekening gehouden worden met de manier van leren. Dit beïnvloedt de motivatie positief. Hoe de motivatie nog meer gestimuleerd kan worden wordt in de volgende paragraaf aangegeven.

2.3.4 Motivatie tot permanente educatie

Om te komen tot permanente educatie is intrinsieke motivatie nodig. In alle vormen van leren is het noodzakelijk dat er vanuit intrinsieke motivatie wordt geleerd. Deze motivatie is voorwaardelijk voor het leren. Dit geldt sterker bij non-formeel en informeel leren, dan bij formeel leren. De motivatie zal sneller ontstaan als er aan een aantal voorwaarden voldaan is. Eraut (1994) heeft deze voorwaarden op een rijtje gezet:

1. "An appropriate combination of learning settings (on-the-job, near the job, home, library, course, etc),
2. Time for study, consultation and reflection,
3. The availability of suitable learning resources,
4. People who are prepared (i.e. both willing and able) to give appropriate support
5. The learners own capacity to learn and to take advantage of the opportunities available "

Deze voorwaarden zijn zowel door de werkgever (RvdK) als door de werknemers te beïnvloeden. Het is in eerste instantie een verantwoordelijkheid van de werknemer zelf om deze

voorwaarden te bewerkstelligen. De werkgever doet dit vanuit goed werkgeverschap. Het is een wederzijds belang om zo goed mogelijk deze omstandigheden te creëren. De werkgever heeft belang in het kader van de continuïteit van de organisatie en de werknemer om zo goed mogelijk invulling te geven aan zijn professionaliteit. De werknemer is professional bij de gratie van de geleverde kwaliteit van zijn werk. Dit zijn voorwaarden waaraan voornamelijk de werkgever kan werken.

Het individu maakt zelf ook afwegingen. Het individu gaat leren als de private kosten opwegen tegen de opbrengst. De kosten kunnen in geld, tijd en immateriële kosten uitgedrukt worden en de opbrengst in promotie, waardering, enzovoorts.(Onderwijsraad, 2003)

2.4 Probleemstelling

De RvdK wil zijn taak zorgvuldig en professioneel uitvoeren. Hiervoor is het van belang dat de raadsmedewerkers gebruik kunnen en willen maken van de nieuwste methodieken en in kunnen spelen op externe ontwikkelingen. Dit is nodig om de hoge kwaliteit te leveren die noodzakelijk is voor het uitvoeren van deze maatschappelijk ingrijpende taak. Een belangrijke mogelijkheid om dit te realiseren is permanente educatie van de raadsmedewerkers. Permanente educatie draagt bij aan de verbetering van kennis, vaardigheden en houdingen van de raadsmedewerkers. De RvdK wil permanente educatie in de organisatie stimuleren. Dit onderzoek wil de RvdK hierin adviseren. Gelet op de beschreven literatuur levert dit de volgende probleemstelling op:

Welke interventies hebben een positieve invloed op de permanente educatie bij de Raad voor de Kinderbescherming?

Uit deze probleemstelling volgen de volgende deelvragen:

1. Welke trainingen en/of opleidingen worden al ingezet bij de RvdK?
2. Zijn kennis, vaardigheden of houding positief veranderd door de ingezette trainingen en/of opleidingen?
3. Welke overige interventies zijn ingezet door de RvdK om permanente educatie te bevorderen?
4. Is de kennis, vaardigheden of houding positief veranderd door overige interventies?
5. Waarom wil de raadsmedewerker deelnemen aan permanente educatie?

2.5 Afsluiting theoretisch kader

In dit theoretisch kader zijn de begrippen professionele bureaucratie, professional en permanente educatie belicht vanuit de literatuur. De inhoud van dit kader is een basis om te komen tot een methodische beantwoording van de onderzoeksvraag. Hoe verder invulling gegeven wordt aan de methode van onderzoek, volgt in het volgende hoofdstuk.

3. Methode van onderzoek

De RvdK is een uitvoeringsinstantie van het Ministerie van Veiligheid en Justitie. Het raadsonderzoek wordt uitgevoerd door medewerkers van de RvdK. De raadsonderzoeker verricht het onderzoek en rapporteert aan de rechter. De casusregisseur coördineert het onderzoek en volgt de cliënt door de jeugdzorgketen heen. Het proces wordt door hem bewaakt en de doorlooptijd wordt in de gaten gehouden. De coördinator taakstraffen begeleidt de cliënt bij de uitvoering van een taak- of leerstraf, welke door de rechter is opgelegd. Deze drie functiegroepen zijn de deelnemers in dit onderzoek. Een verdere specificatie volgt hierna.

3.1 Deelnemers

Deelnemers in dit onderzoek zijn de medewerkers van de RvdK. De medewerkers kennen geen externe sturing om permanente educatie te volgen. Er werken 2637 medewerkers bij de RvdK. Zij werken verdeeld over 13 regio's in Nederland. De respondentengroep van dit onderzoek komt uit de regio's Friesland / Flevoland, Amsterdam, Gelderland.

3.2 Onderzoeksstrategie

Er wordt gebruik gemaakt van bestaand schriftelijk materiaal. Er wordt een data analyse uitgevoerd voor de CAO Rijk, arbeidsovereenkomsten, jaarplan RvdK en materiaal van de afdeling P&O.

Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van een vragenlijst. Dit kan volgens 't Hart, Dijk van, Goede de, Jansen, & Teunissen, (1998) omdat er geen gedragsobservaties plaatsvinden en de invloed van de interviewer klein kan zijn. Daarnaast zijn er beperkte middelen en tijd beschikbaar.

3.2.1 Onderzoeksmethode

Het bestaand materiaal wordt onderzocht op voorwaarden ter bevordering van permanente educatie.

De enquête wordt uitgevoerd door middel van een schriftelijk interview. Dit interview wordt afgenomen door middel van een elektronisch verstuurd vragenlijst. De gebruikte vragenlijst is van Lankhuijzen (2002). Een vierpuntschaal wordt hierbij toegepast.

3.2.2 Een schriftelijke vragenlijst

Het gebruik van de schriftelijke vragenlijst is niet responsvriendelijk maar vraagt weinig tijd. Zowel voor de interviewer alsook voor de respondenten. Door de korte benodigde tijd weegt de non-respons niet op tegen de beschikbare tijd. Daarnaast kan nu de respondent tijd gebruiken

om antwoorden op te zoeken. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het vragen naar de genoten opleidingen en reflectieve momenten.

Het invullen van de vragenlijst gebeurt anoniem. Dit is van belang omdat er ook gevraagd wordt naar de rol van de leidinggevende. De anonimiteit zorgt ervoor dat de respondent geen sociaal wenselijke antwoorden geeft.

3.2.3 Non-respons

Non-respons kan veroorzaakt worden door de drukke primaire werkzaamheden van de raadsonderzoekers. Dit primair proces heeft een hogere prioriteit dan het invullen van de vragenlijst. De doorlooptijden van de casuïstiek is momenteel een belangrijke prioriteit en dit beïnvloedt de keuze van de raadsmedewerkers. Om de non-respons zoveel mogelijk te beperken wordt een goede introductie gegeven bij de vragenlijst. Hierin wordt het belang van de vragenlijst uitgelegd voor zowel de raadsmedewerker als de RvdK. Tevens wordt er gebruik gemaakt van de gebruikelijke terminologie. Dit maakt dat de raadsmedewerkers deze vragenlijst als een vragenlijst van de eigen organisatie herkennen.

3.3 Steekproef

Het betreft hier een steekproef. Bij een foutenmarge van 5%, een betrouwbaarheidsniveau van 95% en een spreiding van 50% betekent dit dat de vragenlijst onder 334 raadsmedewerkers uitgezet moet worden. Dit is berekend met de steekproefcalculator (<http://www.journalinks.be/steekproef/>). De enquête is in de maand april 2011 uitgevoerd.

3.4 Analyse

In de analyse wordt de informatie die in dit onderzoek gevonden is met elkaar vergeleken. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de volgende informatie:

- Theoretisch kader
- Bestaand materiaal
- Data vanuit de enquête

In het theoretisch kader zijn voorwaarden genoemd die een positieve invloed hebben op de permanente educatie van professionals. In het bestaand materiaal wordt vervolgens bekeken in hoeverre deze theoretische voorwaarden ook hierin terug te vinden zijn. Uit de data van de enquête moet blijken of deze voorwaarden gewaardeerd en benut worden in de praktijk van de professional.

Er wordt een conclusie getrokken uit wat er theoretisch wenselijk is (theoretisch kader), wat er al door de RvdK is toegepast en hoe dit beleefd wordt door de professionals. Vanuit deze conclusie volgen de interventies die een positieve invloed hebben op de permanente educatie.

3.5 Onderzoeksinstrument

De bestaande documenten worden geanalyseerd zodat de door de RvdK ingezette interventies helder worden. In de vragenlijst wordt gevraagd of deze interventies een positieve invloed hebben op de permanente educatie.

De analyse van de bestaande documenten wordt verricht door de documenten te scannen op de voorwaarden die permanente educatie bevorderen volgens Eraut (1994).

Daarnaast is een verdeling aangegeven volgens de twee lijnen die Van Roekel Kolkhuis-Tanke (2008) heeft aangegeven waarlangs permanente educatie van volwassenen ingedeeld kan worden. Deze analyse geeft een antwoord op de deelvraag van de probleemstelling: welke interventies worden al toegepast bij de RvdK?

Vervolgens is een vragenlijst (bijlage) ontworpen op basis van de vragenlijst van Lankhuijzen (2002). De vragen zijn aangepast aan de RvdK en de toegepaste interventies.

3.5.1 Bestaande documenten en trainingen/opleidingen

Voor de beantwoording van de deelvragen is een inventarisatie gedaan naar de bestaande interventies en trainingen/opleidingen. In een open niet gestructureerd interview is aan het hoofd P&O en aan de adviseurs leren en ontwikkelen van de RvdK gevraagd waar deze interventies en trainingen/opleidingen beschreven staan. Hieruit zijn de volgende documenten aangegeven met betrekking tot bestaande interventies:

- Jaarplan 2011 RvdK
- Jaarplan Landelijk Bureau 2011
- Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR)
- De leergids van het Ministerie van Justitie en Veiligheid
- De rechtspositieregeling Opleiding Jeugdbescherming

De documenten zijn geanalyseerd op de onderstaande indicatoren. Deze indicatoren zijn gebaseerd op Eraut (1994, p176).

Draagt deze interventie bij aan:

- Het aanbieden van meerdere vormen van leren: formeel, non-formeel, informeel leren
- Beschikbaar zijn van tijd voor leren en reflectie
- Beschikbaar stellen van passende leerbronnen
- Het ondersteunen van het leerproces
- De mogelijkheid om talenten te benutten

De trainingen/opleidingen zijn overgenomen van het bestaande aanbod van de RvdK. De bron voor dit trainingsaanbod is het intranet van de RvdK.

3.5.2 Vragenlijst

Bij het operationaliseren van de deelvragen is gebruik gemaakt van het schema van Baarda, de Goede & Kalmijn (2000). Hierbij worden per deelvraag de theoretische dimensie en de indicatoren vermeld. Op deze gestructureerde wijze zijn de enquetevragen tot stand gekomen. In schema ziet deze operationalering er als volgt uit.

Operationaliseren van de deelvragen

Deelvraag 1 en 2: Van welke leeractiviteiten wordt bij de Raad gebruik gemaakt en in welke mate is je kennis vaardigheden en houding positief veranderd door deze leeractiviteiten?

Theoretische dimensie	Indicatoren	Enquêtevragen
Formeel leren / non-formeel leren	Opleiding Jeugdbescherming	Aan welke training hebt je het afgelopen jaar deelgenomen?
Non-formeel leren	Training of workshop in het kader van het meerjarenprogramma	Heb je deelgenomen aan een training of workshop in het kader van het Meerjarenprogramma?
Non-formeel leren	Leergids justitie	Heb je deelgenomen aan een training of opleiding uit de leergids van het Ministerie van Justitie?
Non-formeel leren	Opleiding of training van buiten de Raad	Heb je deelgenomen aan een training, workshop of opleiding buiten het aanbod van de RvdK?
Informeel leren	Leren door informatie zoeken	In welke mate bent u bezig geweest met de volgende leeractiviteiten?
	Leren door advies te vragen	
	Leren door vallen en opstaan	
	Leren door het toenemend routiniseren	
	Leren door verhogen van de moeilijkheidsgraad	
	Leren door bewust te experimenteren	
Permanente educatie zijn alle leeractiviteiten die gedurende het hele leven ontplooid worden om kennis vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verbeteren, en stelt in dit geheel de lerende centraal	Toenemen van kennis, vaardigheden en competenties	In welke mate is je kennis, vaardigheden of houding positief veranderd door de leeractiviteiten?

Deelvraag 3 en 4: Welke overige interventies worden door de Raad ingezet en dragen de overige interventies bij aan permanente educatie?

Theoretische dimensie	Indicatoren	Enquêtevragen
<p>Motivatie voor permanente educatie neemt toe als:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Verschillende leervormen worden aangeboden ➤ Er tijd is voor studie, consultatie en reflectie ➤ Er geschikte leerbronnen beschikbaar zijn ➤ Er voldoende ondersteuning bij het leren kan en mag gegeven worden ➤ Iemand voordeel heeft bij het gebruik maken van zijn eigen capaciteiten 	<p>Werkstroommanagement</p> <p>Leiderschapstraject</p> <p>Actieplan Professionalisering Jeugdzorg</p> <p>Opleiding Jeugdbescherming</p> <p>MJP Meerjarenprogramma</p> <p>Opleiding Jeugdbescherming</p> <p>Algemene Rijksambtenaren-reglement</p>	<p>In welke mate ben je het eens met de onderstaande stellingen: Volledig oneens, oneens, eens, volledig eens</p> <p>Door invoering van werkstroommanagement ben ik beter in staat om mijn tijd voor te leren plannen.</p> <p>Door invoeren van werkstroommanagement kan ik meer tijd plannen voor leeractiviteiten.</p> <p>Door het leiderschapstraject is mijn direct leidinggevende meer bereid om tijd vrij te maken voor studie, consultatie en reflectie.</p> <p>In het functioneringsgesprek is mijn persoonlijke ontwikkeling een gespreksonderwerp.</p> <p>Mijn leidinggevende denkt mee met mijn loopbaanplanning.</p> <p>Mijn leidinggevende stimuleert het leren van elkaar.</p> <p>Professionalisering richt zich op formeel leren, non-formeel leren en informeel leren. Juist deze verschillende vormen van leren stimuleren mij tot voortdurend leren.</p> <p>Actieplan professionalisering zorgt ervoor dat ik tijd krijg om te leren. Hierdoor zal ik meer tijd besteden aan permanente educatie.</p> <p>Het beschikbaar zijn van het jeugdzorgbrede aanbod van cursussen en trainingen door het actieplan professionalisering jeugdzorg vergemakkelijkt permanent leren.</p> <p>Ondersteuning van een mentor of begeleider helpt mij om gemotiveerd te zijn en te blijven om te leren</p> <p>De verschillende vormen van leren, de verplicht beschikbare tijd en de ondersteuning in het meerjarenprogramma, motiveren mij tot leren.</p> <p>Het beschikbare aanbod van de Opleiding Jeugdbescherming daagt mij uit tot leren.</p> <p>De scholingsregeling in het Algemene Ambtenarenreglement (ARAR) biedt voldoende tijd en geld om leren binnen de RvdK mogelijk te maken.</p>

Deelvraag 5: Waarom wil de raadsmedewerker deelnemen aan permanente educatie?

Theoretische dimensie	Indicatoren	Enquêtevragen
<p>Van Roekel-Kolkhuis Tanke geeft de noodzaak van permanente educatie aan:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Veranderingen in de externe omgeving noodzaken tot blijven➤ De professional is gratie van de geleverde kwaliteit van zijn werk➤ Duurzame ontwikkeling is inherent aan professionaliteit: een echte professional denkt nooit dat hij er al is➤ Vanuit externe instanties- die zich bezig houden met kwaliteitsbewaking – ontstaat de druk om voortdurend te blijven voldoen aan veranderende eisen. Door te investeren in de eigen ontwikkeling kan de professional – als ondernemer die zijn deskundigheid en ervaring exploiteert – de eigen werkzekerheid vergroten.	<p>Motivatie voor permanente educatie</p> <p>Verantwoordelijkheid van leren</p>	<p>Permanente educatie vind ik belangrijk omdat:</p> <p>Ik de veranderingen in de externe en interne omgeving bij wil houden.</p> <p>Ik de kwaliteit van mijn werk belangrijk vind.</p> <p>Ik vind dat je altijd moet blijven leren.</p> <p>Ik vind dat ik door te blijven leren mijn eigen werkzekerheid vergroot.</p> <p>Ik vind dat ik alle initiatieven voor mijn eigen scholing zelf zou moeten nemen.</p> <p>Ik vind dat ik zelf alle verantwoordelijkheid voor mijn bijscholing moet dragen.</p> <p>Een persoonlijk ontwikkelbudget in tijd zou mij meer motiveren tot leren.</p> <p>Een persoonlijk ontwikkelbudget in geld zou mij meer motiveren tot leren</p>

De vragenlijst en het voorblad zijn als bijlagen opgenomen in dit onderzoeksverslag.

4. Data-analyse bestaande documenten

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven van de analyse van de bestaande documenten. De genoemde documenten in paragraaf 3.5.1 worden geanalyseerd op de beschreven indicatoren in paragraaf 3.5.1. Per document worden de interventies aangegeven welke invloed hebben op de permanente educatie.

4.1 Jaarplan 2011 RvdK

In het jaarplan 2011 RvdK zijn de volgende interventies opgenomen die invloed hebben op de permanente educatie: werkstroommanagement, leiderschapstraject, Actieplan

Professionalisering Jeugdzorg en Opleiding Jeugdbescherming effectiever en efficiënter.

Tabel 1

Interventies Jaarplan 2011 RvdK met betrekking tot permanente educatie

	Aanbieden meerdere vormen van leren	Beschikbare tijd voor leren en reflecteren	Beschikbaar stellen van passende leerbronnen	Ondersteunen van leerproces	Talenten benutten
Jaarplan 2011 RvdK					
➤ Werkstroommanagement		X			
➤ Leiderschapstraject	X	X	X	X	
➤ Actieplan Professionalisering Jeugdzorg	X	X	X	X	
➤ Opleiding Jeugdbescherming effectiever en efficiënter	X	X	X	X	

4.2 Jaarplan LB 2011

In het jaarplan LB 2011 zijn de volgende interventies opgenomen die invloed hebben op de permanente educatie: werkstroommanagement, leiderschapstraject, Management development, Actieplan Professionalisering Jeugdzorg en Opleiding Jeugdbescherming.

Tabel 2

Interventies Jaarplan LB 2011 met betrekking tot permanente educatie

	Aanbieden meerdere vormen van leren	Beschikbare tijd voor leren en reflecteren	Beschikbaar stellen van passende leerbronnen	Ondersteunen van leerproces	Talenten benutten
Jaarplan LB 2011					
➤ Werkstroommanagement					X
➤ Leiderschapstraject			X		
➤ Management development					X
➤ Actieplan Professionalisering Jeugdzorg en Opleiding Jeugdbescherming			X		

4.3 ARAR Algemeen Rijksambtenarenreglement

De arbeidsrechtelijke afspraken worden vastgelegd in het Algemeen Rijksambtenarenreglement. In dit reglement is met betrekking tot de permanente educatie artikel 59 opgenomen.

Tabel 3

Interventies ARAR met betrekking tot permanente educatie

	Aanbieden meerdere vormen van leren	Beschikbare tijd voor leren en reflecteren	Beschikbaar stellen van passende leerbronnen	Ondersteunen van leerproces	Talenten benutten
Algemeen Rijksambtenarenreglement					
➤ Artikel 59		X			

4.4 De leergids

Opleidingsprogramma's die door Directie Personeel & Organisatie van het Ministerie van Veiligheid en Justitie aangeboden worden, staan in de leergids vermeld.

Tabel 4

Interventies Leergids Justitie met betrekking tot permanente educatie

	Aanbieden meerdere vormen van leren	Beschikbare tijd voor leren en reflecteren	Beschikbaar stellen van passende leerbronnen	Ondersteunen van leerproces	Talenten benutten
Leergids Justitie					
➤ Leergids			X		

4.5 Rechtspositieregeling Opleiding Jeugdbescherming

De opleiding jeugdbescherming is een interne functiegerichte opleiding voor beginnende raadsonderzoekers en coördinatoren taakstraf. In de rechtspositie is deze opleiding verankerd in het werkproces.

Tabel 5

Interventies Rechtspositie Opleiding Jeugdbescherming met betrekking tot permanente educatie

	Aanbieden meerdere vormen van leren	Beschikbare tijd voor leren en reflecteren	Beschikbaar stellen van passende leerbronnen	Ondersteunen van leerproces	Talenten benutten
Rechtspositie Opleiding Jeugdbescherming					
➤ Rechtspositie Opleiding Jeugdbescherming		X		X	X

4.6 Afsluiting data-analyse bestaande documenten

Uit de bestaande documenten zijn de interventies geanalyseerd die invloed hebben op de permanente educatie. In de vragenlijst worden deze interventies opgenomen. Aan de respondenten wordt gevraagd of zij vinden dat deze interventies, de permanente educatie ondersteunen. In het volgende hoofdstuk worden de resultaten hiervan beschreven.

5. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken. De respons analyse wordt eerst beschreven. Daarna volgen de resultaten van de onafhankelijke variabelen. Met deze resultaten wordt de afspiegeling van de responsgroep ten opzichte van de populatie weergegeven. Tevens wordt het onderlinge verband tussen de onafhankelijke variabelen aangegeven. Hierna volgen de resultaten van afhankelijke variabelen. Voor de afhankelijke variabelen wordt eerst een schaalanalyse uitgevoerd. Na de schaalanalyse volgt een beschrijvende analyse met de schalen. Als laatste worden de verbanden en verschillen beschreven.

5.1 Respons analyse

Bij de RvdK werken 2637 medewerkers (RvdK, 2011). Deze medewerkers zijn werkzaam over 13 regio's en een landelijk bureau. Voor dit onderzoek zijn drie regio's gevraagd om mee te werken. Van deze drie regio's zijn er twee regio's die werken vanuit twee locaties. Zo werkt de regio Friesland en Flevoland vanuit de locaties Leeuwarden en Lelystad. De regio Gelderland werkt vanuit de locaties Arnhem en Zutphen. Door deze verschillende locaties wordt de staf van deze regio's in de mailinglijst dubbel vermeld. Ook zijn de stafadviseurs die onder het landelijk bureau vallen vermeld. Deze landelijke adviseurs behoren niet tot de doelgroep van dit onderzoek. In totaal zijn er 622 vragenlijsten uitgezet in de regio's. Door de dubbele staf in twee regio's en de stafadviseurs worden hierop 22 vragenlijsten in mindering gebracht. Dit maakt dat er totaal 600 vragenlijsten verstuurd zijn. Van deze 600 vragenlijsten zijn er 148 retour gezonden. Dit betekent een respons van 24,7%. De afspiegeling van deze responsgroep ten opzichte van de bezetting van de RvdK komt hierna aan de orde.

5.2 Afspiegeling

In deze paragraaf wordt op de onafhankelijke variabelen een vergelijking uitgevoerd tussen de populatie en de responsgroep. Achtereenvolgens komen de volgende variabelen aan de orde: geslacht, functie, leeftijd, hoogst genoten opleiding en de dienstjaren. Het onderling verband tussen deze onafhankelijke variabelen volgt daarna.

5.2.1 Verdeling geslacht

Volgens het sociaal jaarverslag (RvdK, 2011) behoort 74,7% tot het vrouwelijke geslacht en 25,3% is man. In de responsgroep behoort 74,3% tot het vrouwelijke geslacht en 25,7% is man.

Tabel 6

Percentuele verschil tussen man en vrouw van de totale bezetting (N= 2637) bij de RvdK en de responsgroep (N= 148)

	Populatie	Responsgroep	Aantal responsgroep(N)
Man	25.3%	24.3 %	36
Vrouw	74.7%	70.3 %	104
Geen gegevens		5.4 %	8
Totaal		100.00 %	148

5.2.2 Verdeling functiegroepen

Wanneer de functiegroepen van de populatie en de responsgroep vergeleken worden, blijkt dat er veel overeenkomsten zijn in de twee groepen.

Tabel 7

Vergelijking van de verdeling in functiegroepen tussen de populatie en de responsgroep.

	Populatie	Responsgroep	Aantal in responsgroep
Raadsonderzoeker	49.60 %	52.00 %	77
Coördinator Taakstraffen	8.60 %	8.80 %	13
Casusregisseur	4.40 %	9.50 %	14
Gedragsdeskundige	6.40 %	4.10 %	6
Juridisch deskundige	2.20 %	2.00 %	3
Administratief medewerker	19.09 %	9.50 %	14
Teamleider	5.39 %	6.80 %	10
Regiodirecteur	0.65 %	1.40 %	2
Geen gegevens		6.10 %	9
Totaal		100.00 %	148

5.2.3 Leeftijdverdeling

De verdeling in leeftijd komt in grote mate overeen met elkaar. Volgens het sociaal jaarverslag is 35% jonger dan 35 jaar en in de responsgroep is dit 35,8%. De tweede leeftijdsgroep is tussen de 35 en 55 jaar. Deze groep is voor 52% vertegenwoordigd in het sociaal verslag en 48,6% in de responsgroep. De laatste groep is 55 jaar en ouder, deze is voor 13% aanwezig in het sociaal jaarverslag en voor 10,8% in de responsgroep.

Tabel 8

Leeftijdverdeling populatie en responsgroep

	Populatie	Responsgroep	Aantal in responsgroep
Tot 35 jaar	35 %	35.80 %	53
35 – 55 jaar	52 %	48.60 %	72
55 jaar en ouder	13 %	10.80 %	16
Geen gegevens		4.70 %	7
Totaal	100 %	100 %	148

5.2.4 Hoogst genoten opleiding

In dit onderzoek is ook de vraag gesteld naar de hoogst genoten opleiding. Deze gegevens zijn niet vermeld in het sociaal jaarverslag. Vergelijken is hierdoor niet mogelijk. De verdeling in de responsgroep is als volgt. Er is 6,4% van de medewerkers die aangeven dat MBO hun hoogst genoten opleiding is. De grootste groep, namelijk 53,6%, geeft aan een HBO als hoogste relevante opleiding gevolgd te hebben. Voor 15,7% geldt dat zij een post HBO opleiding gevolgd hebben. Het wetenschappelijk onderwijs is door 23,6% gevolgd en 0,7% heeft een post WO opleiding.

Tabel 9

Percentuele verdeling van de hoogst genoten opleiding in de responsgroep

	Responsgroep	Aantal in responsgroep
MBO	6.10 %	9
HBO	50.70 %	75
Post HBO	14.90 %	22
WO	22.30 %	33
Post WO	0.70 %	1
Geen opgave	5.40 %	8
Totaal	100.00 %	148

5.2.5 Aantal jaar werkzaam bij RvdK

Het aantal jaren dat de respondenten werkzaam zijn bij de RvdK is vergelijkbaar met de populatie. De grootste groep is van 0 tot 5 jaar werkzaam bij de RvdK. De groep van 15 jaar of langer is het kleinst. De samenstelling van de populatie is niet alleen jong in leeftijd, zie tabel 3, maar ook in het aantal dienstjaren.

Tabel 10

Vergelijking aantal dienstjaren populatie en responsgroep

	Populatie	Responsgroep	Aantal in responsgroep
0 – 5 jaar	47.00 %	48.00 %	71
5 – 15 jaar	36.80 %	33.10 %	49
15 jaar of meer	16.20 %	13.50 %	20
Geen gegevens		5.4 %	8
Totaal		100.00 %	148

5.2.6 Samenvatting afspiegeling

In de voorgaande paragrafen is de vergelijking in de verdeling van geslacht, functiegroepen, leeftijd, hoogst genoten opleiding en aantal dienstjaren, tussen de populatie en de responsgroep beschreven. Uit alle vergelijkingen blijkt dat er grote overeenkomsten bestaan tussen de vertegenwoordiging in de populatie en de responsgroep. De conclusie is dat de samenstelling van de responsgroep een representatieve afspiegeling is van de populatie. Nu de afspiegeling van de onafhankelijke variabelen is beschreven volgt de samenhang tussen de onafhankelijke variabelen in de volgende paragraaf.

5.2.7 Samenhang tussen de onafhankelijke variabelen

Zoals verwacht is er een samenhang tussen de leeftijd en het aantal dienstjaren. Als een respondent ouder is kunnen er meer dienstjaren gemaakt zijn. Omgekeerd is dit niet het geval. Als een respondent jonger dan 35 jaar is, kunnen er maximaal 19 dienstjaren zijn volbracht. Ook is er een samenhang tussen het geslacht en de leeftijd van de respondenten. Hoe ouder de respondenten zijn hoe meer de mannen vertegenwoordigd zijn. De samenhang tussen het opleidingsniveau en de functie blijkt ook significant te zijn. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger ook de functie is. Tevens is er een significante samenhang tussen de leeftijd en de functie. Hoe ouder een respondent is, hoe hoger de hiërarchische of functionele functie is. Opvallend is dat er een negatieve samenhang is tussen het geslacht en het aantal dienstjaren. Dit betekent dat er meer jonge vrouwen dan jonge mannen voorkomen maar meer oudere mannen dan oudere vrouwen.

De samenhang van leeftijd en functie in combinatie met de negatieve samenhang tussen geslacht en aantal dienstjaren geeft aan dat de oudere mannen in de hogere functie oververtegenwoordigd zijn ten opzichte van vrouwen. Jonge vrouwen zijn oververtegenwoordigd ten opzichte van jonge mannen in de lagere hiërarchische of functionele functies.

Tabel 11

Samenhang tussen de onafhankelijke variabelen

		Opleidings-			
		Dienstjaren	Geslacht	niveau	Leeftijd
Functie	Pearson Correlation	,114	,002	,399**	,192*
	Sig. (2-tailed)	,180	,983	,000	,024
	N	139	139	139	139
Dienstjaren	Pearson Correlation		-,210*	-,099	,538**
	Sig. (2-tailed)		,013	,244	,000
	N		140	140	140
Geslacht	Pearson Correlation			,088	-,309**
	Sig. (2-tailed)			,299	,000
	N			140	140
Opleidings niveau	Pearson Correlation				,024
	Sig. (2-tailed)				,774
	N				140

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nu de resultaten van de onafhankelijke variabelen zijn beschreven, komen de resultaten van de afhankelijke variabelen in de volgende hoofdstukken aan bod.

5.3 Schalen bij de afhankelijke variabelen

In de volgende paragrafen wordt een schaalanalyse uitgevoerd voor:

- informeel leren;
- overige interventies van de RvdK en motivatie;
- verantwoordelijkheid van leren binnen de Raad;
- de motivatie voor permanente educatie
- het formele leren (in de vorm van ingezette trainingen binnen de Raad).

5.3.1 Deelname en positieve verandering in kennis, vaardigheid en houding door informele leeractiviteiten

Het onderdeel informeel leren bestaat uit 7 items. De vraag is of er deelgenomen is aan de informele leeractiviteit en of hierdoor de kennis, vaardigheden of houding positief veranderd is. Voor het antwoord is een Likert vierpuntschaal gebruikt, waarbij een keuze gemaakt is tussen weinig (1), voldoende (2), ruim voldoende (3) en veel (4) positieve verandering in kennis, vaardigheden of houding door informeel leren.

Om tot een schaal te komen is de homogeniteit van de 7 items getest. Een Cronbach's Alpha van .723 is het resultaat. Item 16 heeft een item totaal correlatie van .261. Bij verwijdering van dit item zou de Cronbach's Alpha toenemen tot .730. Vanwege de geringe toename van de Cronbach's Alpha is dit item niet uit de schaal verwijderd.

Tabel 12
Schaal informeel leren

Aantal items = 7, Cronbach's Alpha = .723	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
8. Leren door informatie zoeken	,428	,693
10. Leren door het bezoeken van congressen of lunchlezingen	,324	,717
12. leren door advies te vragen	,546	,662
14. Leren door vallen en opstaan	,423	,694
16. Leren door het toenemend routiniseren	,261	,730
18. Leren door verhogen van de moeilijkheidsgraad	,452	,688
20. Leren door bewust te experimenteren	,609	,642

5.3.2 Ingezette interventies van de RvdK en motivatie

Dit onderdeel bestaat uit 14 items. Deze items zijn afgeleid van de analyse op bestaande interventies die gericht zijn op het verbeteren van de motivatie voor permanente educatie. De items zijn stellingen. Deze stellingen geven aan wat de veronderstelde bijdrage van de interventies is aan de motivatie voor permanente educatie. De respondenten kunnen aangeven of zij volledig oneens (1), oneens (2), eens (3) of volledig eens (4) zijn met de stelling.

De homogeniteit van de 14 items blijkt uit een test op het geheel van deze 14 items. Het resultaat is een Cronbach's Alpha van .838. Item 21 scoort een lage item totaal correlatie van .274. Het verwijderen van dit item leidt echter niet tot een hogere homogeniteit van de schaal. Dit item is dan ook niet verwijderd. Ook het item 30 scoort een lage item totaal correlatie van .212. De Cronbach's Alpha zou bij verwijdering wel toenemen tot .845. Vanwege de al hoge Cronbach's Alpha van de schaal en de inhoudelijke belangrijkheid van dit item is er voor gekozen om dit item niet te verwijderen.

Tabel 13

Schaal overige interventies

Aantal items = 14, Cronbach's Alpha = .838	Corrected Item-Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
21. Met gebruik van werkstroommanagement kan ik tijd plannen voor leeractiviteiten.	,274	,838
22. Mijn direct leidinggevende is bereid om mij tijd te geven voor studie, consultatie of reflectie.	,350	,835
23. In het functioneringsgesprek is mijn persoonlijke ontwikkeling een gespreksonderwerp.	,338	,835
24. Mijn leidinggevende denkt mee met mijn loopbaanplanning.	,345	,835
25. Mijn leidinggevende stimuleert het leren met en van elkaar.	,418	,831
26. Het beschikbaar zijn van het aanbod in de Opleiding Jeugdbescherming, daagt mij uit tot leren.	,477	,827
27. De manieren van leren in het aanbod stimuleren mij tot leren.	,607	,819
28. Actieplan Professionalisering zorgt ervoor dat ik tijd krijg om te leren.	,593	,821
29. Jeugdzorgbreed aanbod van trainingen vergemakkelijkt permanente educatie.	,449	,829
30. Ondersteuning van een begeleider motiveert mij om te blijven leren.	,212	,845
31. Het Meerjarenprogramma zorgt ervoor dat ik tijd krijg om te leren.	,681	,815
32. Ondersteuning van het leren in het Meerjarenprogramma stimuleert mij tot leren.	,634	,817
33. Verschillende vormen van leren in het Meerjarenprogramma stimuleren mij tot leren.	,608	,819
34. Door het Algemene Ambtenarenreglement (ARAR) beschik ik over tijd om te leren.	,566	,822
35. Door het Algemene Ambtenarenreglement (ARAR) heb ik de financiële middelen om te leren.	,439	,829

5.3.3 Verantwoordelijkheid van leren binnen de Raad

Bij de items 36 tot en met 39 konden de respondenten aangeven of zij het eens zijn met de stellingen in deze vragen. Dit was mogelijk door een keuze tussen volledig oneens (1), oneens (2), eens (3) en volledig eens (4).

De Cronbach's Alpha van dit onderwerp is .598. Bij nadere analyse van de items blijkt dat item 37 de verantwoordelijkheid voor bijscholing ligt bij mijzelf en lage item totaal correlatie heeft van .181. Bij verwijdering van dit item stijgt de Cronbach's Alpha naar .667. Dit is een aanvaardbaar niveau om over te gaan tot een schaal voor de verantwoordelijkheid van leren binnen de Raad. Item 37 is daarom ook verwijderd uit de schaal.

Tabel 14

Schaal verantwoordelijkheid leren

Aantal items = 3, Cronbach's Alpha = .667	Cronbach's	
	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
36. Alle initiatieven voor mijn eigen scholing moet ik zelf nemen.	,386	,521
37. De verantwoordelijkheid voor bijscholing ligt bij mijzelf.	,181	,667
38. Een persoonlijk opleidingsbudget in tijd zou mij meer motiveren tot leren.	,551	,393
39. Een persoonlijk opleidingsbudget in geld zou mij meer motiveren tot leren.	,426	,489

5.3.4 Motivatie voor permanente educatie

Of en waarom raadsmedewerkers permanente educatie belangrijk vinden is geoperationaliseerd in vier items 40 tot en met 43. Op deze stellingen kan via een Likert vierpuntschaal geantwoord worden. Het antwoord kan zijn volledig oneens (1), oneens (2), eens (3) en volledig eens (4).

De vier items blijken een homogene schaal te vormen want de Cronbach's Alpha geeft een score van .768. De item totaal correlatie van alle vier de items scoort boven de .50. Het verwijderen van een item leidt in geen enkel geval tot een toename van de Cronbach's Alpha. Er zijn dan ook geen items verwijderd uit de schaal.

Tabel 15

Schaal motivatie permanente educatie,

Aantal items = 4, Cronbach's Alpha = .768	Cronbach's	
	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
40. Ik de veranderingen in de externe en interne omgeving bij wil houden.	,557	,720
41. Ik de kwaliteit van mijn werk belangrijk vind.	,617	,691
42. Ik vind dat je altijd moet blijven leren.	,507	,745
43. Ik vind dat ik door te blijven leren mijn eigen werkzekerheid vergroot.	,612	,691

5.3.5 Het formele leren (in de vorm van ingezette trainingen binnen de Raad)

In dit onderdeel zijn de trainingen van het aanbod van de RvdK opgedeeld in groepen. De eerste twee groepen zijn de basismodules en de verdiepingsmodules. De derde groep zijn de overige trainingen, niet uit het aanbod van de Raad. Per groep is vervolgens een onderverdeling gemaakt naar soortgelijke modules.

Per groep wordt er gevraagd of er deelgenomen is aan modules uit deze groep. Indien er deelgenomen is, wordt per item gevraagd om aan te geven in welke mate de kennis, vaardigheden of houding positief is veranderd door deze module. Dit kan aangegeven worden door een vierpunts Likertschaal de mogelijkheden van weinig (1), voldoende (2), ruim voldoende (3) en veel (4). Bij de groep overige trainingen kan per item aangegeven worden welke training dit betreft.

5.3.5.1 Basismodules

De basismodules bestaan uit vijf subschalen. De subschalen zijn Theoretische modules, Modules Kinderen in Raadsonderzoek, Modules methodiek RvdK, Specifiek voor de Coördinatoren Taakstraffen en overige modules. Eerst vindt een schaalanalyse plaats op de subschalen. Daarna wordt een schaalanalyse uitgevoerd over alle subschalen van de basismodules.

5.3.5.1.1 Theoretische modules

Bij de theoretische modules blijkt dat de vier modules geen homogene groep vormen. De Cronbach's Alpha is .383. Bij het verwijderen van de items 45 en 46 blijkt de homogeniteit van de items 47 en 48. Deze schaal heeft een Cronbach's Alpha score van .840. De overgebleven items zijn belangrijke items in het curriculum van de RvdK. Deze vertegenwoordigen het juridische aspect in het curriculum. Bij de aanvang van de schaalanalyse zijn vier items betrokken. Er blijven nu twee items over. Omdat deze twee items het juridische aspect in het curriculum vertegenwoordigen is er toch een schaal gevormd van deze twee items.

Tabel 16

Schaal theoretische modules

Aantal items = 2, Cronbach's Alpha .840	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
45. Oriëntatie	,050	,466
46. KBPS	,157	,368
47. Personen en familierecht	,308	,196
48. Jeugdstrafrecht	,325	,172

5.3.5.1.2 Modules Kinderen in Raadsonderzoek

De schaal kinderen in raadsonderzoek heeft een opvallend hoge score, namelijk een Cronbach's Alpha van .926. Dit is te verklaren omdat deze afzonderlijke modules voorheen een cursus vormden. Nu wordt deze cursus modulair aangeboden.

Tabel 17

Schaal Kinderen in Raadsonderzoek

Aantal items = 8, Cronbach's Alpha = .926	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
50. Theorieenpraktijk	,688	,921
51. Jongekinderen	,817	,911
52. Schoolkinderen	,862	,907
53. Adolescenten	,900	,904
54. GenO	,581	,930
55. Kindermishandeling	,846	,909
56. Kinderpsychiatrie	,739	,917
57. Jeugdcriminaliteit	,579	,928

5.3.5.1.3 Modules methodiek RvdK

De schaal modules methodiek RvdK heeft een Cronbach's Alpha van .768. Alleen verwijdering van item 60 levert een hogere score op. Gezien de item totaal correlatie van .348 en de belangrijkheid van dit item in de schaal, is item 60 niet verwijderd.

Tabel 18

Schaal modules methodiek RvdK,

Aantal items = 4, Cronbach's Alpha = .768	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
59. Algemeen	,657	,683
60. Bescherming	,348	,816
61. Straf	,475	,765
62. Rapportage	,882	,503

5.3.5.1.4 Specifiek voor de Coördinatoren Taakstraffen

Specifiek voor coördinatoren taakstraffen bestaat al uit twee items. Van de items 64 en 65 is geen schaal te maken omdat deze schaal dan uit minder dan drie items zou bestaan.

Tabel 19

Specifiek voor Coördinatoren Taakstraffen

64. Werving en Relatiebeheer
65. Voorlichting Arbo

5.3.5.1.4 Overige modules

De drie items uit deze subgroep leveren een Cronbach's Alpha op van .776. Verwijderen van item 68 levert een nog hogere Cronbach's Alpha op van .879. Gezien de score op item totaal correlatie van .440 en de belangrijkheid van item 68 is dit item niet verwijderd.

Tabel 20

Schaal overige modules,

Aantal items = 3, Cronbach's Alpha = .776	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
67. Houding en gesprekstechnieken	,838	,413
68. Intercultureleprofessionaliteit	,440	,879
96. Omgaan met agressie	,599	,713

5.3.5.1.5 De schaal basismodules

Voor alle subschalen van de basismodules is nu een schaalanalyse uitgevoerd. Om een schaal te vormen voor de basismodules als totaal, is eerst een schaalanalyse uitgevoerd op de subschalen. De modules specifiek voor de coördinatoren taakstraf zijn niet tot een schaal gevormd en worden niet meegenomen in de schaal basismodules. De schaal basismodules komt tot een Cronbach's Alpha score van .715. Door de subschaal overige modules te verwijderen kan de Cronbach's Alpha stijgen tot .759. Hiermee wordt echter wel een essentieel deel van de basismodules verwijderd uit de schaal. Daarnaast is de Cronbach's Alpha al ruim boven de ondergrens van .60. Het item overige modules is om beschreven reden niet verwijderd.

Tabel 21

Schaal basismodules

Aantal items = 4, Cronbach's Alpha = .715	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Modules Kinderen in Raadsonderzoek	,667	,566
Modules Methodiek RvdK	,454	,685
Overige modules	,414	,759
Theoretische modules	,581	,612

5.3.5.2 Verdiepingsmodules

De verdiepingsmodules bestaat uit vier subschalen. De subschalen zijn de modules persoonlijke effectiviteit, training voor administratief en facilitair medewerker, training voor mentoren en overige modules. Eerst vindt een schaalanalyse plaats op de subschalen. Daarna wordt een overkoepelende schaalanalyse uitgevoerd op de subschalen van de verdiepingsmodules.

5.3.5.2.1 Modules persoonlijke effectiviteit

De items van persoonlijke effectiviteit vertonen samenhang. Dit blijkt uit een Cronbach's Alpha van .646. Echter wanneer item 75 verwijderd wordt stijgt de Cronbach's Alpha naar .916. Uit de score op item totaal correlatie van -.249 is duidelijk dat item 75 afwijkt. Het item 75 is dan ook uit de schaal verwijderd.

Tabel 22

Schaal persoonlijke effectiviteit

Aantal items = 5, Cronbach's Alpha = .916	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
71. Feedback geven en ontvangen	,683	,500
72. Persoonlijkeeffectiviteit	,763	,481
73. Persoonlijkeeffectiviteit voor teamleiders	,763	,481
74. Conflicthantering en onderhandelen	,683	,500
75. Plannen en organiseren	-,249	,916
76. Time en stressmanagement	,462	,577

5.3.5.2.2 Training voor administratief en facilitair medewerker

Op deze subgroep is de respons te laag om een schaalanalyse uit te voeren. Deze subgroep wordt niet opgenomen in de schaalanalyse verdiepingsmodules.

5.3.5.2.3 Training voor mentoren

De twee items van de subgroep training voor mentoren vormen kunnen geen aparte schaal vormen omdat het aantal items minder dan drie is.

Tabel 23

Training voor mentoren

81. Basistraining
82. Verdiepingstraining

5.3.5.2.4 Overige modules

De items van de overige modules scoren een negatieve Cronbach's Alpha van -.480. Ook na het checken van de scores op de afzonderlijke items is dit niet opgelost. Hierdoor is er geen schaal gevormd overige modules.

5.3.5.2.5 Schaal verdiepingsmodules

Van de verdiepingsmodules blijft maar één subschaal over namelijk die van persoonlijke effectiviteit. Er kan dus geen schaal voor de verdiepingsmodules gevormd worden. De schaal persoonlijke effectiviteit wordt in de verdere analyses betrokken.

5.3.5.3 Overige trainingen

Op de groep trainingen uit de leergids van het Ministerie van Justitie is te weinig respons gekomen om dit deel mee te nemen in de test voor homogeniteit. De trainingen in het kader van het meerjarenprogramma en de overige trainingen worden wel opgenomen. Gezien het feit dat er maar twee items resteren wordt er geen schaal gemaakt van de overige trainingen.

Tabel 24

Overige trainingen

91. Trainingen in het kader van Meerjarenprogramma

99. Overige werkgerelateerde trainingen

5.3.6 Samenvatting schaalanalyse

In tabel 21 wordt een overzicht gegeven van de schalen die aan de standaardcriteria voldoen. Met name deze schalen worden benut bij de analyses die hierna volgen om de deelvragen van het onderzoek te kunnen beantwoorden.

Tabel 25

Samengestelde schalen

	N	Mean	Std. Deviation	Cronbach's Alpha
Informeellere	138	2,3390	,51802	.723
Interventiesraad (non-formeel leren)	140	2,3001	,45627	.838
Verantwoordelijkheidleren	139	3,1727	,50656	.667
Motivatie permanente educatie	139	3,4550	,43686	.768
Formeellere bestaande uit de schalen:				
• Basismodules	68	2,1165	,70692	.715
• Persoonlijke effectiviteit	24	2,1833	1,04035	.916
• Overige werkgerelateerde trainingen	30	2,8700	,77600	.686

5.4 Analyses met de schalen op de afhankelijke variabelen

De afhankelijke schalen zijn de schalen uit tabel 25. In deze paragraaf wordt eerste een analyse op de schalen uit tabel 25 beschreven. Hierna volgt een verschilanalyse in gemiddelden bij de afhankelijke schalen. In de laatste subparagraaf ligt de focus op de schaal motivatie voor permanente educatie.

5.4.1 Afhankelijke variabelen

De overige werkgerelateerde trainingen ($M=2.87$) scoren gemiddeld het hoogst maar hebben de minste deelnemers ($N=30$). De schaal informeel leren heeft een lagere gemiddelde score van 2.34 maar veel meer deelnemers ($N=138$). De basismodules ($M=2.12$) en persoonlijke effectiviteit ($M=2.18$) scoren gemiddeld het laagst. De schaal interventies raad heeft een gemiddelde score van $M=2.30$ met een kleine spreiding ($SD=.46$) en een hoge Cronbach's Alpha van .838. De motivatie permanente educatie ($M=3.46$) scoort gemiddeld hoger dan verantwoordelijkheid van leren ($M=3.17$). Ook de spreiding van de scores op motivatie permanente educatie ($SD .437$) is kleiner dan de spreiding van de scores op verantwoordelijkheid van leren ($SD .507$).

5.4.2 Significante verschillen in gemiddelden bij schalen afhankelijke variabelen

Door middel van een gepaarde t-toets is vastgesteld of er significante verschillen zijn tussen de gemiddelde scores op de schalen voor de afhankelijke variabelen. Tabel 26 laat een significant verschil ($t(66) = 2.656$, $p = .010$) bij paar 1 zien. basismodules. Het informeel leren heeft een grotere positieve invloed op het verwerven van kennis, vaardigheden of houdingen ten opzichte van de basismodules. Er is ook een significant verschil ($t(27) = -3.273$, $p = .003$) bij paar 3 uit tabel 26. De overige werkgerelateerde trainingen hebben een grotere positieve invloed ten opzichte van het informeel leren. Paar 5 uit tabel 26 is significant verschillend ($t(137) = 5.931$, $p = .000$). De motivatie voor de permanente educatie is significant groter dan het feit dat de respondenten verantwoordelijkheid voor het leren bij zichzelf neerleggen.

Paar 8 uit tabel 26 is ook significant verschillend ($t(29) = -3.152$, $p = .004$). De overige werkgerelateerde trainingen hebben een grotere positieve invloed ten opzichte van interventies raad. Paar 10 uit tabel 26 is bijna significant ($t(11) = .051$, $p = .051$). Wellicht dat bij een groter aantal respondenten dit verschil wel significant zou worden.

Tabel 26

Verschillen in gemiddelde scores bij de schalen voor afhankelijke variabelen

		t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	Informeellere - Basismodules	2,656	66	,010
Pair 2	Informeellere – Persoonlijkeeffectiviteit	,902	22	,377
Pair 3	Informeellere –Overige werkgerelateerde trainingen	-3,273	27	,003
Pair 4	Informeellere – Interventiesraad	,698	137	,487
Pair 5	Motivatie permanente educatie– verantwoordelijkheidleren	5,931	137	,000
Pair 6	Interventiesraad - Basismodules	1,547	67	,126
Pair 7	Interventiesraad – Persoonlijkeeffectiviteit	,332	23	,743
Pair 8	Interventiesraad –Overige werkgerelateerde trainingen	-3,152	29	,004
Pair 9	Basismodules – Persoonlijke effectiviteit	-1,114	16	,282
Pair 10	Basismodules – Overige werkgerelateerde trainingen	-2,194	11	,051
Pair 11	Persoonlijke effectiviteit – Overige werkgerelateerde trainingen	-1,404	7	,203

5.4.3 Motivatie voor permanente educatie

Om antwoord te kunnen geven op deelvraag 5 van dit onderzoek is door middel van een gepaarde t-toets onderzocht of de afzonderlijke itemscores, significant verschillen. Er zijn drie significante verschillen gevonden. Dit is tussen item 40 en 41 ($t(136) = -5.79, p < 0.01$), item 42 en 43 ($t(313), p < 0.05$) en tussen item 41 en 43 ($t(133) = p < 0.01$).

Voor het beantwoorden van deelvraag 5 worden ook de afzonderlijke itemscores gebruikt zoals deze in tabel 27 zijn vermeld.

Tabel 27

Motivatie om te komen tot permanent leren

Permanente educatie vind ik belangrijk omdat:	N	Gem	SD
40 Ik de veranderingen in de externe en interne omgeving bij wil houden.	138	3.38	0.50
41 Ik de kwaliteit van mijn werk belangrijk vind.	138	3.60	0.50
42 Ik vind dat je altijd moet blijven leren	135	3.50	0.57
43 Ik vind dat ik door te blijven leren mijn eigen werkzekerheid vergroot.	134	3.34	0.65

5.5 Invloed van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabelen

In deze paragraaf worden de resultaten weergegeven van de verschilanalyses die gemaakt is tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabelen.

De onafhankelijke variabelen zijn functie, aantal jaren werkzaam bij RvdK, geslacht, leeftijd en hoogste relevante opleiding.

5.5.1 De invloed van geslacht

Door middel van een t-toets is getoetst of mannen en vrouwen significant verschillen vertonen in de gemiddelde scores van de schalen van de afhankelijke variabelen. In tabel 28 is af te lezen dat vrouwen significant hoger scoren op de schaal motivatie permanente educatie en ook op de schaal modules persoonlijke effectiviteit. Op de andere schalen is geen significant verschil waargenomen.

Tabel 28

De invloed van geslacht

Schaal 1	Schaal 2	Significant verschil in variantie	Verskil in gemiddelde	Significant verschil
Geslacht	Motivatie permanente educatie	.205	- ,18175	.025
Geslacht	Modules persoonlijke effectiviteit	.061	-1,00000	.006

5.5.2 De invloed van functies

Met one way anova is getoetst of er tussen de functies significante verschillen in gemiddelde scores zijn op de schalen van de afhankelijke variabelen (tabel 29). Er is een significant verschil tussen de functies op de verantwoordelijkheid van leren ($f(7) = 2.971$, $p = .006$). Uit de multiple comparisons toets Bonferroni blijkt dat de Raadsonderzoeker de verantwoordelijkheid voor leren meer een verantwoordelijkheid van zichzelf vindt dan de teamleider. Het verschil in gemiddelde is .54675 en $p = .22$. Ook de administratief medewerker vindt dat de verantwoordelijkheid van leren meer bij hem zelf ligt. Hierbij is het verschil in gemiddelde .68462 en $p = .21$.

Er is een significant verschil tussen de functies op de basismodules ($f(5) = 2.454$, $p = .043$). Ook is er een significant verschil tussen de functies op de persoonlijke effectiviteit ($f(6) = 2.802$, $p = .044$). Vanwege te weinig cases is het niet bekend bij welke functies dit specifiek het geval is. Nader onderzoek kan hier antwoord op geven. De andere functies hebben geen significante invloed op de afhankelijke variabelen.

Tabel 29
De invloed van functies

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Informeellere	Between Groups	,961	7	,137	,501	,833
	Within Groups	35,363	129	,274		
	Total	36,323	136			
Interventiesraad	Between Groups	2,124	7	,303	1,483	,179
	Within Groups	26,804	131	,205		
	Total	28,928	138			
Motivatie permanente educatie	Between Groups	,778	7	,111	,570	,780
	Within Groups	25,351	130	,195		
	Total	26,128	137			
Verantwoordelijkheidleren	Between Groups	4,848	7	,693	2,971	,006
	Within Groups	30,305	130	,233		
	Total	35,154	137			
Basismodules	Between Groups	5,545	5	1,109	2,454	,043
	Within Groups	27,569	61	,452		
	Total	33,114	66			
Persoonlijkeeffectiviteit	Between Groups	12,378	6	2,063	2,802	,044
	Within Groups	12,515	17	,736		
	Total	24,893	23			
Overige werkgerelateerde trainingen	Between Groups	2,017	6	,336	,500	,802
	Within Groups	15,450	23	,672		
	Total	17,467	29			

5.5.3 De invloed van aantal dienstjaren

Met one way anova is getoetst of er tussen het aantal dienstjaren significante verschillen in gemiddelde scores zijn op de schalen van de afhankelijke variabelen (tabel 30). Er is alleen een significant verschil in gemiddelde scores tussen het aantal dienstjaren op de overige werkgerelateerde trainingen ($f(3) = 3.629$, $p = .026$). Het aantal dienstjaren heeft verder geen significante invloed op de afhankelijke variabelen.

Tabel 30

De invloed van het aantal dienstjaren

		Sum of		Mean		
		Squares	df	Square	F	Sig.
Informeellere	Between Groups	,746	3	,249	,925	,431
	Within Groups	36,018	134	,269		
	Total	36,763	137			
Interventiesraad	Between Groups	1,094	3	,365	1,781	,154
	Within Groups	27,844	136	,205		
	Total	28,938	139			
Motivatie permanente educatie	Between Groups	,814	3	,271	1,436	,235
	Within Groups	25,523	135	,189		
	Total	26,337	138			
Verantwoordelijkheidleren	Between Groups	,474	3	,158	,611	,609
	Within Groups	34,937	135	,259		
	Total	35,412	138			
Basismodules	Between Groups	,412	3	,137	,266	,850
	Within Groups	33,071	64	,517		
	Total	33,483	67			
Persoonlijkeeffectiviteit	Between Groups	,857	3	,286	,238	,869
	Within Groups	24,037	20	1,202		
	Total	24,893	23			
Overige werkgerelateerde trainingen	Between Groups	5,156	3	1,719	3,629	,026
	Within Groups	12,311	26	,474		
	Total	17,467	29			

5.5.4 De invloed van leeftijd

Met one way anova is getoetst of er tussen de leeftijd significante verschillen in gemiddelde scores zijn op de schalen van de afhankelijke variabelen. Uit deze anova blijkt dat er geen significant verschil in gemiddelde scores is op de schalen van de afhankelijke variabelen.

Leeftijd heeft geen invloed op de afhankelijke variabelen.

5.5.5 Verschilanalyse tussen de opleiding en afhankelijke variabelen

Met one way anova is getoetst of er tussen de opleiding significante verschillen in gemiddelde scores zijn op de schalen van de afhankelijke variabelen. Uit deze anova blijkt dat er geen significant verschil in gemiddelde scores is op de schalen van de afhankelijke variabelen. De opleiding heeft geen invloed op de afhankelijke variabelen.

6. Conclusies

6.1 Representatieve afspiegeling

De responsgroep is een representatieve afspiegeling van de populatie. Dit blijkt uit een vergelijking van de samenstelling van de responsgroep en de populatie. Hierbij is een vergelijking gemaakt op de onafhankelijke variabelen: geslacht, functiegroepen, leeftijd, hoogst genoten opleiding en aantal dienstjaren. Over het algemeen zijn mannen meer vertegenwoordigd in de hogere functies dan vrouwen.

6.2 Ingezette interventies en trainingen/opleidingen

De interventies en trainingen/opleidingen van de RvdK om permanente educatie te bevorderen zijn door middel van documentanalyse onderzocht. Hierbij heeft een documentanalyse plaatsgevonden aan de hand van de gestelde criteria van Eraut (1994) en Van Roekel Kolkhuis Tanke (2008).

6.2.1 Antwoord op deelvraag 1 en 3

De analyse levert de volgende interventies op:

- Werkstroommanagement
- Leiderschapstraject
- Actieplan professionalisering jeugdzorg
- Opleiding jeugdbescherming effectiever en efficiënter
- Algemene Rijksambtenarenreglement
- Leergids justitie
- Rechtspositie Opleiding jeugdbescherming
- Trainingen/opleidingen van het intranet uit het trainingsaanbod van de RvdK

Bovenstaande interventies zijn op het gebied van formeel en non-formeel leren. Daarnaast wordt het informeel leren ingezet binnen de RvdK. Ook deze vorm van permanente educatie is in dit onderzoek meegenomen.

Met de resultaten van de documentanalyse uit hoofdstuk 4 Data analyse, is een antwoord gegeven op deelvraag 1 en deelvraag 3 van dit onderzoek.

6.3 Positieve toename van kennis, vaardigheden en houdingen door interventies

Aan de hand van een vragenlijst is onderzocht wat de invloed van de interventies op permanente educatie bij de RvdK is. De invloed van de interventies van de RvdK wordt eerst beschreven, gevolgd door formeel leren en informeel leren.

6.3.1 De overige interventies van de RvdK

De interventies die ingezet zijn door de RvdK dragen niet positief bij aan de permanente educatie. Dit is af te leiden uit tabel 25 waarin een gemiddelde score van 2,3 vermeld is voor interventies van de RvdK. Hierbij staat de score 2 voor oneens en score 3 voor eens in een vierpunts Likert schaal. Dit betekent dat de interventies onvoldoende positief bijdragen aan het aanbieden van verschillende vormen van leren, tijd verschaffen voor leren, beschikbaar stellen van bronnen voor leren, ondersteuning bij het leren en gebruik maken van de talenten.

6.3.2 Het formeel leren

Het formele leren draagt positief bij aan de toename van kennis, vaardigheden en houdingen. In tabel 25 is af te lezen dat de gemiddelde score op de schalen loopt van 2,1 voor de basismodules en de persoonlijke effectiviteit tot 2,9 voor de overige werkgerelateerde trainingen. Hierbij is gescoord op een Likert vierpuntschaal. Voldoende is hier vertegenwoordigd door een 2 en ruim voldoende een 3. De functies beoordelen overigens de basismodules en de persoonlijke effectiviteit trainingen verschillend. Dit kan te maken hebben met de relevantie van de modules en de functie. Voor de functie Raadsonderzoeker en coördinator taakstraffen zijn bijvoorbeeld niet dezelfde modules even relevant. De coördinator taakstraffen heeft voornamelijk te maken met adolescenten en de Raadsonderzoeker met kinderen jonger dan 12 jaar.

6.3.3 Het informeel leren

Het informeel leren draagt ook positief bij tot de toename van kennis, vaardigheden en houdingen. In tabel 25 is af te lezen dat de gemiddelde score op de schaal informeel leren 2,3 is. Ook hier is gebruik gemaakt van een vierpunts Likert schaal waarbij voldoende door 2 vertegenwoordigd is en 3 voor ruim voldoende.

De overige werkgerelateerde trainingen dragen het meest positief bij aan de permanente educatie. Als tweede is dit het informeel leren en daarna de basismodules.

Alhoewel de overige werkgerelateerde trainingen het meest positief bijdragen aan permanente educatie, wordt er veel minder gebruik gemaakt van de overige werkgerelateerde trainingen ten opzichte van informeel leren. Het aantal deelnemers aan de overige werkgerelateerde trainingen is 30, terwijl er 138 deelnemers zijn voor informeel leren. Ook voor de basismodules zijn minder deelnemers (68) dan voor het informele leren (138). De gemiddelde positieve bijdrage aan

permanente educatie van overige werkgerelateerde trainingen is wel hoger maar het effect is veel kleiner omdat er veel minder deelnemers zijn.

De overige werkgerelateerde trainingen worden hoger gewaardeerd naarmate het aantal dienstjaren toenemen. Deze werkgerelateerde trainingen zijn modules die gevolgd worden na een aantal dienstjaren om verdieping of verbreding te ondersteunen van de functie. Deze trainingen passen dus beter bij iemand die al een aantal dienstjaren bij de RvdK heeft gewerkt.

6.3.4 Antwoord op deelvraag 2 en 4

Het antwoord op deelvraag 2 en 4 is af te lezen in tabel 25 en luidt als volgt: het grootste positieve effect op permanente educatie vindt plaats bij het informele leren. Dit wordt bewerkstelligd door de gemiddelde score maar zeker ook door het aantal deelnemers aan informeel leren ten opzichte van overige werkgerelateerde trainingen. Daarna volgen de basismodules, welke ook een positief effect hebben op de permanente educatie. De interventies van de RvdK dragen niet positief bij aan de motivatie voor permanente educatie.

6.4 Motivatie en verantwoordelijkheid voor permanente educatie

In tabel 25 is af te lezen dat de motivatie voor permanente educatie een gemiddelde score oplevert van 3,5 op een vierpuntschaal. Daarbij scoren vrouwen hoger op de motivatie tot permanente educatie dan mannen (tabel 28). De motivatie voor permanente educatie in het algemeen is hoog. Dit past in de kenmerken die Weggeman (2007) heeft beschreven van een professional. Het voortdurend leren van opgedane ervaringen en toegepaste vaardigheden is een belangrijk kenmerk van een professional volgens Weggeman (2007).

6.4.1 Antwoord op deelvraag 5

Waarom permanente educatie belangrijk wordt gevonden, antwoord op deelvraag 5, is omschreven in vier punten (tabel 27). De kwaliteit van het werk is de meest belangrijke motivatie voor permanente educatie. Daarna volgt de gedachte dat de professional altijd moet blijven leren. Daarbij speelt het bijhouden van veranderingen in de externe en interne omgeving op de derde plaats een rol. Permanente educatie om de eigen werkzekerheid te vergroten is het minst belangrijk van de vier redenen om gemotiveerd te zijn voor permanente educatie.

In tabel 30 is af te lezen dat de motivatie voor permanente educatie is hoger dan de gemiddelde score op verantwoordelijkheid nemen voor je eigen leerproces (3,2). De medewerkers van de RvdK willen zelf het initiatief kunnen nemen bij - en sturing op permanente educatie. Wel maakt de uit te oefenen functie verschil op het gebied van de verantwoordelijkheid van permanente educatie. De administratief medewerkers en de raadsonderzoekers vinden dat de verantwoordelijkheid van permanente educatie meer bij henzelf ligt dan de teamleiders.

6.5 Antwoord op probleemstelling

In de vorige paragrafen uit dit hoofdstuk is antwoord gegeven op de deelvragen van dit onderzoek. Samen vormen deze paragrafen een antwoord op de probleemstelling van dit onderzoek. De onderzoeksresultaten bevestigen het idee dat:

- De overige interventies van de RvdK de motivatie tot permanente educatie niet bevorderen.
- Informeel leren de meest positieve invloed heeft op de permanente educatie bij de RvdK. Daarna volgt het formele leren.
- De medewerkers van de RvdK gemotiveerd zijn voor permanente educatie omdat zij:
 1. kwaliteit van het werk belangrijk vinden
 2. vinden dat je altijd moet blijven leren
 3. de veranderingen in de externe en interne omgeving bij willen houden
 4. door te blijven leren hun eigen werkzekerheid vergroten
- De verantwoordelijkheid voor permanente educatie moet bij de medewerkers zelf liggen.

7. Discussie

Alhoewel dit onderzoek met grote zorgvuldigheid is uitgevoerd, zijn er punten voor discussie. Een van deze punten is dat dit onderzoek een casestudy betreft. Het onderzoek is uitgevoerd bij de RvdK. Het type organisatie is een professionele bureaucratie en er werken professionals volgens de kenmerken van Weggeman (2007). Uiteraard zijn er nog veel meer organisatie met een professionele bureaucratie als organisatietype met professionals. Om de resultaten van dit onderzoek te bevestigen zou het goed zijn om meerdere malen dit onderzoek uit te voeren bij soortgelijke organisaties.

Ten tweede hebben de respondenten gereageerd op stelling met betrekking tot de overige interventies van de RvdK. Hierbij is niet de vraag gesteld of de respondenten ook daadwerkelijk deel hebben genomen aan deze interventies. Het kan dus zijn dat een respondent een subjectief oordeel heeft gegeven bij het beantwoorden van deze vragen. Dit is geprobeerd te ondervangen omdat deze interventies voor allemaal verplicht zijn om te volgen of voor allemaal van kracht zijn.

Bij de trainingen/opleidingen is in de vragenlijst opgenomen of de respondenten het afgelopen jaar hebben deelgenomen aan de trainingen/opleidingen. Als dit niet het geval is, dan zijn de vragen niet beantwoord. Dit heeft een lage respons opgeleverd op een aantal vragen. Het gevolg hiervan is dat sommige analyses niet uitgevoerd konden worden.

8. Aanbevelingen

Het informeel leren heeft de meest positieve invloed op de permanente educatie bij de RvdK. De meeste aandacht bij de RvdK gaat nu echter uit naar het formeel leren en het inzetten van raadsinterventies. Dit terwijl de overige interventies de motivatie tot permanente educatie niet positief beïnvloeden. Tevens zal permanente educatie worden bevorderd als de medewerker zelf meer sturing kan geven aan permanente educatie. Het strekt tot de aanbeveling om meer aandacht te besteden aan het informele leren en de sturing daarop, zodat permanente educatie bevorderd wordt. Deze aanbeveling is in lijn met de typering van het leren van volwassen medewerkers volgens Van Roekel-Kolkhuis Tanke (2008):

1. Oudere medewerkers leren het liefst binnen de grenzen van een bekend terrein. Binnen eigen professie
2. Vooral aansluiten bij bestaande referentiekaders. Iets nieuws leren koppelen aan bestaande referentiekaders
3. Effectiever als ze zelf hun leerproces grotendeels kunnen sturen. Off the job beter dan formele leersituatie
4. Meer vanuit eigen motivatie als het geleerde direct praktisch toepasbaar is
5. Leren het liefst binnen de sociale context van het dagelijks werk, informeel leren in de eigen werksituaties en met de bekende collega's

Een vervolgonderzoek onder een grotere groep respondenten of meerdere organisaties levert nog meer detailinformatie op. Met name de positieve toename van kennis, vaardigheden en houdingen in de verschillende functiegroepen is interessant om te kunnen vaststellen. Hierdoor wordt het mogelijk om een meer op maat passend opleidingsaanbod aan te bieden voor alle functiegroepen. Ook zou hier nader ingegaan kunnen worden op de verantwoordelijkheid voor leren. Hierin kan dan antwoord gezocht worden op de volgende vraag: Wat is de reden dat de teamleiders de verantwoordelijkheid voor permanente educatie minder bij zichzelf leggen dan de administratieve medewerkers en raadsonderzoekers?

Literatuur

- Baarda, D., Goede de, M., & Kalmijn, M. (2000). *Enqueteren en gestructureerd interviewen*. Houten: Educatieve Partners Nederland.
- Bergenhengouwen, G. J., Mooijman, E. A., & Tillema, H. H. (2002). *Strategisch opleiden en leren in organisaties*. Groningen: Stenfert Kroese.
- Boonstra, J., Steensma, H., & Demenint, M. (2002). *Ontwerpen en ontwikkelen van organisaties*. 's-Gravenhage: Elsevier bedrijfsinformatie bv.
- Colardyn, D., & Bjornavold, J. (2004). Validation of formal, non-formal and informal learning: policy and practices in EU Member States. *European Journal of Education, Vol 39, no 1*, 1-22.
- Eraut, M. (1994). *Developing Professional Knowledge and competence*. London: RoutledgeFalmer.
- Hanzehogeschool Groningen. (2011, maart 2). *formeel, niet-formeel en informeel leren*. Opgeroepen op maart 2, 2011, van Hanzehogeschool Groningen:
<http://www.hanze.nl/home/Onderzoek/Kennisportal/Kenniscentra/Kenniscentrum+Kunst+en+Same+nleving/Lectoraten/Lifelong+Learning+in+Music+and+the+Arts/Lifelong+Learning/Formeel+en+informeel+leren.htm>
- Landelijke Directie Raad voor de Kinderbescherming. (2008). *Meerjarenprogramma 2008 - 2011*. Utrecht.
- Landelijke Directie Raad voor de Kinderbescherming. (2008). *Versterking professioneel handelen*. Utrecht: Raad voor de Kinderbescherming.
- Lankhuijzen, E. S. (2002). *Learning in a self-managed management career: The relation between managers' HRD-patterns, psychological career contracts and mobility perspectives*. Enschede: PrintPartners Ipskamp.
- Mintzberg, H. (2000). *Organisatiestructuren*. Schoonhoven: Academic Service.
- Onderwijsraad. (2003). *Werk maken van een leven lang leren*. Den Haag: Drukkerij Artoos.
- Raad voor de Kinderbescherming. (2011, mei 06). *Kinderbescherming*. Opgehaald van Bezetting Raad:
<http://www.kinderbescherming.nl/over%5Fde%5Fraad/jaarberichten/Sociaal%5Fjaarbericht%5F2009/Bezetting/Bezetting%5FRaad/>
- Roekel-Kolkhuis Tanke van, I. (2008). *competent bijven werken in latere loopbaanfasen*. Delft: Eburon.
- Rosoft, Inc. (2010, Mei 14). *Steekproefcalculator*. Opgeroepen op Februari 25, 2011, van Steekproefcalculator: <http://www.journalinks.be/steekproef/>

- 't Hart, H., Dijk van, J., Goede de, M., Jansen, W., & Teunissen, J. (1998). *Onderzoeksmethoden*. Amsterdam: Boom.
- Thijssen, J. (2010). De opkomst van lifelong learning. *Opleiding en Ontwikkeling*, 2, 16-22.
- Weggeman, M. (2008). *Leidinggeven aan professionals? Niet doen!* Schiedam: scriptum.

Bijlage 1 Vragenlijst

De vragenlijst begint op pagina 2

Onderzoek 'permanente educatie'

Permanente educatie is belangrijk voor professionals zoals jij. Om een beeld te krijgen wat jij belangrijk vindt bij permanente educatie, wordt door Leren en Ontwikkelen van de RvdK een onderzoek uitgezet. Het onderzoek richt zich op de manier waarop medewerkers zich ontwikkelen in hun vakgebied. De resultaten van het onderzoek vormen een basis om beleid te ontwikkelen, gericht op permanent leren.

Jouw mening telt

Vriendelijk vragen we je de vragenlijst in te vullen. Door het invullen van de vragenlijst wordt ook jouw mening meegenomen. Als iedereen dit doet, bereiken we een hoge respons. Bij een hoge respons is de uitkomst van het onderzoek meer betrouwbaar. Dit betekent dat de resultaten van het onderzoek goed aansluiten bij de mening van alle raadsmedewerkers. Dus ook jouw mening!

Het onderzoek wordt uitgevoerd door Johan Dekkers, adviseur P&O beleid met aandachtsgebied Leren en Ontwikkelen (L&O) van de RvdK. De Universiteit Utrecht begeleidt dit onderzoek. In overleg met de regiodirecteuren is de vragenlijst uitgezet in de volgende drie regio's: Amsterdam en Gooi & Vechtstreek, Friesland en Flevoland, Gelderland.

Aanwijzingen voor het invullen van de vragenlijst

Het invullen van de vragenlijst duurt 10 tot maximaal 15 minuten.

Het heeft de voorkeur om de vragenlijst digitaal in te vullen.

In de grijze vakken vul je de antwoorden in:

- In de vierkante grijze vakjes plaats je kruisjes door het vakje aan te klikken van je keuze;
- In de grijze rechthoekige vlakken kun je een vrije tekst invullen;
- In het algemene gedeelte van de vragenlijst zijn ook uitrolmenu's opgenomen. Als je op dit vlak klikt dan zie je de pijl oplichten. Door op de pijl te klikken rollen de mogelijke antwoorden op deze vraag uit. Klik dan op het juist antwoord en ga door met de volgende vraag.

Bij de vraag 'Aan welke trainingen heb je het afgelopen jaar deelgenomen' op de pagina's 4 tot en met 7, geef je per vraag aan of je trainingen van dat cluster hebt gevolgd. Indien je trainingen van het cluster gevolgd hebt, dan graag de score van de gevolgde modules invullen. Indien je geen trainingen van dat cluster hebt gevolgd kun je direct door naar het volgende cluster.

Wil je de ingevulde vragenlijst uiterlijk 15 april 2011 retourneren aan:

Johan Dekkers via het volgende e-mailadres j.dekkers@rvdk.minjus.nl

(of de uitgeprinte vragenlijst naar: Raad voor de Kinderbescherming, Postbus 19202, 3501 DE Utrecht ter attentie van Johan Dekkers).

Wat gebeurt er met je antwoorden?

Nadat de antwoorden zijn verzameld worden conclusies getrokken en aanbevelingen geformuleerd voor de RvdK. Hoofd P&O van de RvdK krijgt dit onderzoek aangeboden. Indien je belangstelling hebt voor de samenvatting, kun je dit kenbaar maken door je e-mailadres in te vullen in de vragenlijst.

Anonimiteit

Alle informatie wordt vertrouwelijk behandeld. Individuele respons zal niet te herleiden zijn.

Wij danken je hartelijk voor je medewerking.

Vragenlijst permanente educatie

Algemene gegevens

Mijn functie is:

Het aantal jaar dat ik bij de RvdK werk is: _____ jaar

Mijn geslacht is: man vrouw

Mijn leeftijd is: _____ jaar

Mijn hoogste relevante opleiding is:

Mijn emailadres is: _____@rvdk.minjus.nl

(vul dit alleen in als je het op prijs stelt om het onderzoeksverslag te ontvangen)

Aan welke leeractiviteiten heb je deelgenomen in het afgelopen jaar?

<i>Leren niet door middel van een formele training of opleiding.</i>	In welke mate is je kennis, vaardigheden of houding positief veranderd door de leeractiviteit?			
Ben je bezig geweest met de volgende leeractiviteiten:	Weinig	Vol-doende	Ruim vol-doende	Veel
Leren door informatie zoeken (bijvoorbeeld door het lezen van literatuur of beleidsdocumenten) ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leren door het bezoeken van congressen, seminars of lunchlezingen ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leren door advies te vragen ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leren door vallen en opstaan (Door onverwacht geconfronteerd te worden met problemen in het werk, toevallig tot betere inzichten en /of oplossingen komen) ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leren door het toenemend routiniseren (Al doende bepaalde taken en/of werkwijze steeds beter leren beheersen) ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leren door verhogen van de moeilijkheidsgraad (een reeks soortgelijke taken en/of werkwijzen leren uitvoeren in volgorde van toenemende moeilijkheidsgraad) ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leren door bewust te experimenteren (geheel nieuwe taken en/of werkwijzen uitproberen om die te leren beheersen) ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In welke mate ben je eens met de onderstaande stellingen:				
<i>De onderstaande stellingen hebben betrekking op projecten of regelingen bij de RvdK: Werkstroommanagement, Opleiding Jeugdbescherming, Leiderschapstraject en Professionalisering.</i>	Volledig oneens	Oneens	Eens	Volledig eens
Met gebruik van werkstroommanagement kan ik tijd plannen voor leeractiviteiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn direct leidinggevende is bereid om mij tijd te geven voor studie, consultatie of reflectie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In het functioneringsgesprek is mijn persoonlijke ontwikkeling een gespreksonderwerp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn leidinggevende denkt mee met mijn loopbaanplanning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn leidinggevende stimuleert het leren met en van elkaar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het beschikbaar zijn van het aanbod in de Opleiding Jeugdbescherming, daagt mij uit tot leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De manieren van leren in het aanbod stimuleren mij tot leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Actieplan Professionalisering zorgt ervoor dat ik tijd krijg om te leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeugdzorgbreed aanbod van trainingen vergemakkelijkt permanente educatie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ondersteuning van een begeleider motiveert mij om te blijven leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het Meerjarenprogramma zorgt ervoor dat ik tijd krijg om te leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ondersteuning van het leren in het Meerjarenprogramma stimuleert mij tot leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verschillende vormen van leren in het Meerjarenprogramma stimuleren mij tot leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door het Algemene Ambtenarenreglement (ARAR) beschik ik over tijd om te leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door het Algemene Ambtenarenreglement (ARAR) heb ik de financiële middelen om te leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In welke mate ben je eens met de onderstaande stellingen:				
<i>De onderstaande stellingen hebben betrekking op leren binnen de Raad voor de Kinderbescherming.</i>	Volledig oneens	Oneens	Eens	Volledig eens
Alle initiatieven voor mijn eigen scholing moet ik zelf nemen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De verantwoordelijkheid voor bijscholing ligt bij mijzelf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Een persoonlijk opleidingsbudget in tijd zou mij meer motiveren tot leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Een persoonlijk opleidingsbudget in geld zou mij meer motiveren tot leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Permanente educatie vind ik belangrijk omdat:				
Ik de veranderingen in de externe en interne omgeving bij wil houden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik de kwaliteit van mijn werk belangrijk vind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind dat je altijd moet blijven leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind dat ik door te blijven leren mijn eigen werkzekerheid vergroot.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aan welke trainingen heb je het afgelopen jaar deelgenomen?				
<i>Verplichte modules Opleiding Jeugdbescherming voor Raadsonderzoekers en Coördinatoren Taakstraf</i>	In welke mate is je kennis, vaardigheden of houding positief veranderd door de leeractiviteit?			
Theoretische modules ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> Indien ja: graag hierna die module(s) een score geven	Weinig	Vol- doende	Ruim vol- doende	Veel
Orientatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KBPS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personen en familierecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeugdstrafrecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Modules Kinderen in Raadsonderzoek ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> Indien ja: graag hierna die module(s) een score geven				
Theorie en praktijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jonge kinderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schoolkinderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adolescenten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gezag en omgang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kindermishandeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderpsychiatrie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeugdcriminaliteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aan welke trainingen heb je het afgelopen jaar deelgenomen?				
<i>Verplichte modules Opleiding Jeugdbescherming voor Raadsonderzoekers en Coördinatoren Taakstraf</i>	In welke mate is je kennis, vaardigheden of houding positief veranderd door de leeractiviteit?			
Modules methodiek RvdK ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> Indien ja: graag hierna die module(s) een score geven	Weinig	Vol- doende	Ruim vol- doende	Veel
Algemeen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bescherming	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Straf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rapportage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Specifiek voor de Coördinatoren Taakstraffen ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> Indien ja: graag hierna die module(s) een score geven				
Werving en relatiebeheer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voorlichting ARBO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Overige modules ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> Indien ja: graag hierna die module(s) een score geven				
Houding en gesprekstechnieken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interculturele professionaliteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omgaan met Aggressie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aan welke trainingen heb je het afgelopen jaar deelgenomen?				
<i>Verdiepingsmodules Opleiding Jeugdbescherming voor alle functies</i>	In welke mate is je kennis, vaardigheden of houding positief veranderd door de leeractiviteit?			
Persoonlijke effectiviteit ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> Indien ja: graag hierna die module(s) een score geven	Weinig	Vol- doende	Ruim vol- doende	Veel
Feedback geven en ontvangen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persoonlijke effectiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persoonlijke effectiviteit voor teamleiders	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conflicthantering en onderhandelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plannen en organiseren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Time en Stressmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Training voor administratief en facilitair medewerker ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> Indien ja: graag hierna die module(s) een score geven				
Administratief medewerker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Facilitair medewerker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Training voor mentoren ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> Indien ja: graag hierna die module(s) een score geven				
Basistraining	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verdiepingstraining	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Overige modules ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> Indien ja: graag hierna die module(s) een score geven				
Werkwijze Gezag en Omgang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afstand, Screening, Adoptie, Afstamming	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Huiselijk Geweld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychopathologie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Casusregisseurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adviesvaardigheden voor GD's en JD's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aan welke trainingen heb je het afgelopen jaar deelgenomen?				
<i>Trainingen die (nog) niet opgenomen zijn in het aanbod van de Opleiding Jeugdbescherming</i>	In welke mate is je kennis, vaardigheden of houding positief veranderd door de leeractiviteit?			
Heb je deelgenomen aan een training of workshop in het kader van het Meerjarenprogramma ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> Indien ja: graag hierna die module(s) een score geven	Weinig	Vol- doende	Ruim vol- doende	Veel
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heb je deelgenomen aan een training of opleiding uit de leergids van het Ministerie van Justitie ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> Indien ja: graag hierna die module(s) een score geven				
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Overige werkgerelateerde trainingen / opleidingen die hiervoor niet genoemd zijn. ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> Indien ja: graag hierna de titel van de betreffende training / opleiding aangeven en een score geven				
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Als je terugkijkt naar de opleidingen die je vanaf begin 2010 hebt gevolgd, van welke opleiding heb je in je dagelijkse werk het meeste profijt gehad?

Waar ligt dat aan?

Opmerkingen of tips die nog niet aan de orde zijn geweest:

Einde van de vragenlijst.

Wil je de ingevulde vragenlijst uiterlijk **15 april 2011** retourneren aan Johan Dekkers via het volgende emailadres j.dekkers@rvdk.minjus.nl .

Bedankt voor je medewerking.