



HOE HOUDEN JONGERENWERKERS HUN VAK BIJ?
Onderzoek naar de professionalisering
van jongerenwerkers

Onderzoek in het kader van het project 'Professionalisering Brede school en
Jeugdwelzijnswerk,
Kenniscentrum, afdeling Jeugd en Opvoeding, NJi

© Nederlands Jeugdinstituut / NJi Utrecht
Oktober 2007

© 2007 NJi
Dit onderzoek is downloadbaar van www.nji.nl

Auteur
Wil Fabri

Drukwerk
Nji: Utrecht

Vanaf 1 januari 2007 is er het Nederlands Jeugdinstituut / NJi. Met zijn circa honderd medewerkers, zijn helpdesks, zijn expertise hét knooppunt van kennis en deskundigheid in de brede jeugdsector.

Het NJi werkt voor professionals, bestuurders en ambtenaren op het gebied van jeugdgezondheidszorg, opvang, educatie en jeugdwelzijn; opvoedingsondersteuning, jeugdzorg, jeugdbescherming; aangrenzende werkvelden, zoals onderwijs, justitie en internationale jongerenprojecten.

Contact:
Nederlands Jeugdinstituut
Postbus 19152
3501 DD UTRECHT
Telefoon: 030 2306 543
E-mail: w.fabri@nji.nl
Website: www.nji.nl

Voorwoord

Dit onderzoek is gehouden ten behoeve van mijn afstudeerscriptie voor de opleiding Informatiemanagement aan de Hogeschool van Amsterdam in het kader van het project 'Professionalisering van brede school en jeugdwelzijnswerk' van het Nederlandse Jeugdinstituut (NJi). Het onderwerp van de scriptie bevindt zich op de grens van Informatiemanagement en het onderwerpsgebied van mijn werk bij het NJi en het genoemde project: het jongerenwerk.

Op deze plek bedank ik de jeugdadviseurs van de Provinciale Centra voor Maatschappelijke Ontwikkeling. Ze hebben bijgedragen aan de totstandkoming van de vragenlijst, ze hebben adressen van jongerenwerkers geleverd en in een aantal gevallen de enquêtes verzonden.

En uiteraard een dankwoord aan alle jongerenwerkers die de enquête hebben ingevuld!

Wil Fabri

Inhoud

Samenvatting	9
1.1 Inleiding	12
1.2 Context van het onderzoek	12
1.3 Probleemstelling	13
1.4 Onderzoeksmethode	13
2 Het literatuuronderzoek, deel 1	15
2.1 Inleiding	15
2.2 Is jongerenwerk een vak?	15
2.3 Het ontstaan van het jongerenwerk	16
2.4 Het ontstaan van de opleidingen	17
2.5 Wat houdt het vak van jongerenwerker in?	17
2.6 Verschijningsvormen	19
3 Het literatuuronderzoek, deel 2	21
3.1 Inleiding	21
3.2 Het begrip competentie	21
3.3 De competenties van de jongerenwerker	22
3.4 Vormen van bijhouden van het vak	25
4 De quickscan	27
4.1 Inleiding	27
4.2 Onderzoeksmethode	27
4.3 Ondersteuningsstructuur	27
4.3.1 Landelijk niveau	27
4.3.2 Provinciaal niveau	28
4.4 Resultaten quickscan	28
4.4.1 Intercollegiaal overleg en congressen	28
4.4.2 Websites en tijdschriften jongeren	29
4.4.3 Cursussen en trainingen	30
4.4.4 Vaktijdschriften en nieuwsbrieven	30
4.4.5 Vakliteratuur	31
4.4.6 Websites voor jongerenwerkers	31
5 De enquête	33
5.1 Inleiding	33
5.2 Onderzoeksvragen	33
5.3 Onderzoeksmethode	33
5.4 Kenmerken van respondenten	34
5.4.1 Provincie	34
5.4.2 Opleiding	35
5.5 Opvattingen en onderwerpen	37

5.6	Deelname aan diverse vormen van professionalisering	38
5.7	Lidmaatschap beroepsvereniging	41
5.8	Randvoorwaarden om het vak bij te houden	41
6	Conclusies en aanbevelingen	42
6.1	Inleiding	42
6.2	Literatuuronderzoek, deel 1	42
6.3	Literatuuronderzoek, deel 2	43
6.4	Quickscan	43
6.4.1	Informatievoorziening	44
6.4.2	Ondersteuning	44
6.4.3	Activiteiten in de organisaties	44
6.4.4	Kwaliteit van het aanbod	45
6.5	De enquête	45
6.5.1	Kenmerken	45
6.5.2	Opvattingen en onderwerpen	46
6.5.3	Deelname aan vormen van professionalisering	46
6.5.4	Lidmaatschap van de beroepsvereniging	46
7	Literatuurlijst	48
	Bijlage I: Vragenlijst	51
	Bijlage II: Vergelijking competentieprofielen sociaal-cultureel werker – pedagogisch werker	53
	Bijlage III: Afkortingen opleidingen	54
	Bijlage IV: Websites voor jongerenwerkers en jongeren	55
	Bijlage V: Tabellen 14-17	56

Samenvatting

Dit onderzoek is gehouden ten behoeve van mijn afstudeerscriptie voor de opleiding Informatiemanagement aan de Hogeschool van Amsterdam in het kader van het project 'Professionalisering van brede school en jeugdwelzijnswerk' van het Nederlandse Jeugdinstituut (NJi).

De probleemstelling van het onderzoek is de vraag of jongerenwerkers hun vak bijhouden en zo ja, hoe zij dat doen. Onderzocht is wat het vak van jongerenwerker inhoudt, over welke competenties hij moet beschikken, welk aanbod aan informatievoorziening en ondersteuning er is en of jongerenwerkers hun vak bijhouden en hoe.

Het eerste deel bestaat uit een studie van recente literatuur over jongerenwerk. Ik heb mij afgevraagd waarom jongerenwerk een vak is en hoe hierover gedacht wordt. Vervolgens heb ik onderzocht over welke competenties de jongerenwerker moet beschikken om zijn vak te kunnen uitvoeren. Het derde deel van mijn onderzoek was een quickscan naar het aanbod dat er is voor jongerenwerkers aan informatie en ondersteuning om hun vak bij te houden. Als laatste heb ik een enquête gehouden onder jongerenwerkers in Nederland over hun opvattingen over het bijhouden van het vak, welke middelen zij daarvoor gebruiken en hoe het is gesteld met de randvoorwaarden. Uit al deze onderdelen zijn dit de belangrijkste conclusies:

- Jongerenwerkers houden hun vak bij. Dat is de belangrijkste conclusie uit dit onderzoek. Ze zijn zeer gemotiveerd om hun vak bij te houden (99% geeft dit aan), ze nemen ruimschoots deel aan activiteiten om het vak bij te houden en raadplegen vaak allerlei media om bij te blijven. Het meest populair zijn het teamoverleg, het raadplegen van websites en tijdschriften voor jongeren en het lezen van vaktijdschriften en nieuwsbrieven.
- Er is veel aanbod voor jongerenwerkers om hun vak bij te houden, zowel wat betreft informatievoorziening als ook ondersteuning. Er zijn mogelijkheden voor intercollegiaal overleg en congressen, er zijn veel websites en tijdschriften voor jongeren, er is een ruim aanbod aan cursussen en trainingen, er is een aantal vaktijdschriften en nieuwsbrieven (hoewel niet specifiek voor jongerenwerkers) en er is veel vakliteratuur. Ook is er aanbod van websites voor jongerenwerkers. Niet bekend is of dat aanbod aansluit bij de behoefte van jongerenwerkers en wat de kwaliteit ervan is.

Zowel het aanbod aan informatievoorziening als dat aan ondersteuning is versnipperd, de toegankelijkheid is niet optimaal; de informatie is verspreid over veel bronnen en aanbieders en landelijk overzicht ontbreekt. Wel zijn er inmiddels diverse initiatieven om dit te verbeteren.

- 97% van de organisaties waar de respondenten werken heeft teamoverleg, variërend van een keer per maand, een keer per twee weken of elke week.
- 50% van de ondervraagde jongerenwerkers vindt 'de leefwereld van jongeren' het belangrijkste onderwerp om bij te houden. Maar ook de andere gevraagde onderwerpen vond men belangrijk (methodieken en projecten, maatschappelijke en beleidsontwikkelingen, persoonlijke vaardigheden zoals kunnen evalueren, samenwerken, communiceren e.d. en financiering).

- Het opleidingsniveau van jongerenwerkers is in de laatste jaren niet gedaald: bijna 70% van de jongerenwerkers heeft een hbo-opleiding, 24% een opleiding op mbo niveau en 7% post-hbo of universiteit. Deze resultaten zijn globaal gelijk aan resultaten uit eerder onderzoek.
- Slechts 9% van de jongerenwerkers is lid van de beroepsvereniging. De redenen daarvoor zijn onbekendheid met de beroepsvereniging (56%), het nut ervan niet inzien (27%) en te weinig budget (17%).
- Een discussie over de inhoud van het vak jongerenwerk is niet meer nodig. In de literatuur worden veel verschillende definities van jongerenwerk gegeven maar er zijn daarin meer overeenkomsten dan verschillen te vinden. Uit een vergelijking daarvan blijkt dat jongerenwerk als volgt is te omschrijven: het maak deel uit van het sociaal-culturele jeugdwerk, vindt plaats buiten school, werk en gezin, is gericht op (groepen) jongeren 12-23 jaar, organiseert activiteiten voor en met jongeren, heeft een pedagogische doelstelling (het bevorderen van de persoonlijke ontwikkeling van jongeren, ze confronteren met hun eigen gedrag, ze vormen en helpen) en een maatschappelijke doelstelling (bevorderen van maatschappelijke integratie van jongeren, bevorderen democratisch burgerschap, preventie van geëxternaliseerd probleemgedrag).

Inleiding tot het onderzoek

1.1 Inleiding

Het NJi heeft als doelstelling om de beroepspraktijk in de jeugdsector te verbeteren. Het doet dit door kennis te verzamelen, verkrijgen, valideren en te verspreiden en de informatievoorziening van beroepskrachten, waaronder jongerenwerkers, is daarbij van groot belang. Het NJi probeert daarmee bij te dragen aan de (verdere) professionalisering van werkers door hen te voorzien van actuele en toepasbare kennis. Aan het behalen van deze doelstelling wil dit onderzoek bijdragen. De algemene vraagstelling van het onderzoek is of jongerenwerkers hun vak bijhouden en zo ja, hoe zij dat doen. Ik heb door middel van een literatuurstudie onderzocht wat het vak van jongerenwerker inhoudt, over welke competenties hij moet beschikken om het vak te kunnen uitoefenen en welke vormen van kennisoverdracht om deze competenties te verwerven of bij te houden worden genoemd. Vervolgens heb ik een quickscan uitgevoerd naar het aanbod aan informatievoorziening en ondersteuning dat voor jongerenwerkers beschikbaar is. Als laatste heb ik een enquête gehouden onder jongerenwerkers.

Er zijn zowel mannelijke als vrouwelijke jongerenwerkers. Voor het gemak spreek ik overal van de jongerenwerker in de mannelijke vorm. Ik bedoel uiteraard beide seksen.

1.2 Context van het onderzoek

Aan het jongerenwerk worden veel eisen gesteld. Gemeenten verwachten dat jongerenwerkers een bijdrage leveren aan het oplossen van ingewikkelde maatschappelijke problemen (Van Griensven 2003) en zelf hebben ze de ambitie om jongeren in een lastige periode in hun leven te begeleiden en daadwerkelijk te helpen¹. Om aan de maatschappelijke vraag die aan het jongerenwerk gesteld wordt, te kunnen voldoen is het belangrijk dat de jongerenwerker zijn vak bijhoudt. Daartoe moet helder zijn wat dat vak inhoudt en wat er van hem of haar verwacht wordt. Ook moet er voldoende aanbod zijn voor de jongerenwerker om dit te kunnen doen en moeten er voldoende randvoorwaarden aanwezig zijn om het ook mogelijk te maken. Ten slotte moet de jongerenwerker gemotiveerd zijn om zijn vak bij te houden en ook daadwerkelijk activiteiten ontplooiën.

Zoals gezegd wil het NJi bijdragen aan de professionalisering van jongerenwerkers, o.a. via het project 'Professionalisering van brede school en jeugdwelzijnswerk' en zijn er in de afgelopen jaren bij andere organisaties allerlei initiatieven geweest om daaraan bij te dragen. Zo heeft een aantal landelijke, provinciale en lokale organisaties, waaronder Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW Jeugd; het huidige NJi) tussen 2002 en 2006 het Landelijk Ontwikkelingsproject Jongerenwerk; kwaliteit en innovatie (Lojik) uitgevoerd met trajecten rond methodiekwontwikkeling, opleiding en

¹ Uitspraak van Dick Smit, voorzitter van de beroepsvereniging van jongerenwerkers tijdens de Dag van het Jongerenwerk 2007.

scholing, imagoverbetering en de opzet van een beroepsvereniging. Naar aanleiding van dit project hebben verspreid over Nederland een 20-tal kwaliteitskringen van ervaren jongerenwerkers een jaar lang gesproken over hun vak. Met het materiaal uit deze kwaliteitskringen is de publicatie Jongerenwerk geschreven (Van Ginkel, Veenbaas en Noorda 2006). Daarnaast heeft een aantal opleidingen het initiatief genomen om jongerenwerkopleidingen of specialisaties binnen bestaande opleidingen te ontwikkelen. Ook zijn er in minimaal drie regio's samenwerkingsverbanden ontstaan tussen opleidingen en welzijnsinstellingen om de samenwerking tussen deze partijen te verbeteren, gezamenlijke projecten te starten en te zorgen voor een betere afstemming tussen opleiding en beroepspraktijk. In Zuid-Limburg tenslotte is tussen september 2004 en juni 2007 in het kader van Lojik het project Kwaliteitsimpuls Professioneel Jongerenwerk Zuid-Limburg uitgevoerd. Doel van dit project was om de kwaliteit, het beleid, de samenwerking en de randvoorwaarden van het jongerenwerk te analyseren, aan te passen en te moderniseren.

In al deze recente trajecten staat de professionaliteit van de jongerenwerker centraal. Maar wat houdt die professionaliteit in en wat doet hij zelf om de professionaliteit in stand te houden? 'De jongerenwerker maakt gebruik van de mogelijkheden voor bijscholing en zorgt dat hij op de hoogte blijft van ontwikkelingen' (zie § 3.2) volgens een competentieprofiel. Er is echter weinig bekend over wat jongerenwerkers zelf vinden van dit onderwerp en hoe zij ermee omgaan.

1.3 Probleemstelling

De hoofdvraag die ik met dit onderzoek wil beantwoorden is 'houden jongerenwerkers hun vak bij, en zo ja, hoe?'. Deze vraag heb ik gesplitst in de vijf deelvragen:

1. Wat houdt het vak van de jongerenwerker in?
2. Over welke competenties moet een jongerenwerker beschikken?
3. Welk vormen van kennisoverdracht om het vak bij te houden worden in de literatuur genoemd?
4. Welk aanbod is er voor jongerenwerkers om hun vak bij te houden?
5. Houden jongerenwerkers hun vak bij? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe doen zij dat?

1.4 Onderzoeksmethode

De vragen 1 t/m 3 heb ik trachten te beantwoorden middels een literatuurstudie. Ik heb daartoe relevante literatuur geraadpleegd over het jongerenwerk, professionalisering van jongerenwerkers, competenties en het verwerven daarvan. Vraag 4 heb ik getracht te beantwoorden middels een quickscan via internet en diverse databanken. Het is wat dit onderdeel betreft niet de bedoeling om een totaaloverzicht te geven maar om een indruk te krijgen of er überhaupt wel aanbod is voor jongerenwerkers om hun vak bij te houden. Zijn er voldoende informatiebronnen voor de jongerenwerker? Is er voldoende ondersteuning?

Om een antwoord op vraag 5 te geven heb ik een schriftelijke enquête gehouden onder jongerenwerkers.

Verdere uitleg van onderzoeksmethoden vindt u bij de hoofdstukken.

2 Het literatuuronderzoek, deel 1

2.1 Inleiding

Een vak is een tak van wetenschap, kennis of kundigheid of een middel van bestaan, met als synoniemen beroep en ambacht. Een beroep is een maatschappelijke werkring waarvoor men de vereiste bekwaamheid en/of bevoegdheid heeft verkregen (Van Dale 2005). De vraag die ik in dit hoofdstuk beantwoord is de eerste deelvraag van mijn onderzoek: Wat houdt het vak van jongerenwerker in?

In § 2.1 ga ik in op de twijfel of jongerenwerk een vak is. In § 2.2 geef ik een korte schets van het ontstaan van het vak en in § 2.3 komt de geschiedenis van de opleidingen aan de orde. In § 2.4 geef ik weer wat in de recente literatuur gezegd wordt over wat het vak op dit moment inhoudt en ga ik in op de professionalisering. In § 2.6 ten slotte, zeg ik iets over de verschijningsvormen van het jongerenwerk.

2.2 Is jongerenwerk een vak?

Het lijkt misschien vreemd om de vraag te stellen of jongerenwerk een vak is maar hij moet gesteld worden omdat dit in kringen rondom het jongerenwerk ook gebeurt. Bij het opstellen van een nieuwe beroepenstructuur voor de sectoren zorg en welzijn² bijvoorbeeld, werd in eerste instantie geen beroepsprofiel opgesteld voor de jongerenwerker omdat men daarin slechts een verbijzondering zag van het vak van de sociaal-culturele werker. Volgens het Platform Kwaliteitsbeleid Zorg en Welzijn³ was jongerenwerk geen apart vak.

Het feit dat getwijfeld wordt of jongerenwerk een vak is, is te verklaren uit de geringe mate van professionalisering die het vak kenmerkt. Freidson hanteert bij het bepalen van de mate van professionalisering van een vak vijf dimensies: de aanwezigheid van een 'body of knowledge', controle van de arbeidsmarkt, controle op de arbeidstaken, controle op opleiding en training, en een beroepsideologie (beroepscode en beroepsethiek). De mate van professionalisering van het jongerenwerk is, gemeten naar deze dimensies, laag (Spierts 2005).

Een andere reden voor twijfel is omdat in de professionele omgeving van het jongerenwerk geen goed beeld bestaat van wat het vak inhoudt. Dit is niet nieuw en komt in vrijwel elke publicatie over het jongerenwerk die ik voor dit onderzoek heb bestudeerd aan de orde. De voornaamste opdrachtgevers van het jongerenwerk, de gemeenten, hebben weinig zicht op wat het jongerenwerk precies doet. 'Deze onduidelijkheid zorgt voor verkeerde verwachtingen. De gemeente vraagt het jeugd- en jongerenwerk nogal eens taken uit te voeren die zij niet kan waarmaken of die niet

² Deze is opgesteld door het Centrum voor Beroepsontwikkeling van het toenmalige NIZW (nu Movisie) in opdracht van het Platform Kwaliteitsbeleid Zorg en Welzijn.

³ Het Platform Kwaliteitsbeleid Zorg en Welzijn is een overleg tussen de werkgeversorganisatie van de sector, de vakbonden en het onderwijs om de kwaliteit van de beroepsuitoefening te waarborgen.

zijn afgesproken.’ (Van Griensven en Smeets 2003, p. 44). Volgens anderen is de reden de diversiteit van het beroep (Van Ginkel, Veenbaas en Noorda 2006).

2.3 Het ontstaan van het jongerenwerk

Het ontstaan van de volkshuizen aan het eind van de negentiende en het begin van de twintigste eeuw kan gezien worden als begin van het jeugdwerk in Nederland. Doel van deze volkshuizen was om de (ongeschoolde) arbeidersjeugd te socialiseren. De jeugdbeweging uit het eerste deel van de twintigste eeuw vormt, samen met de jeugdorganisaties uit de jaren twintig en dertig de vrije jeugdvorming (Hazekamp, Leenders, Valkestijn en Verwer 1994). Elke zuil had zijn eigen jeugdorganisaties met eigen landelijke koepels en ging jongeren in de vrije tijd begeleiden. Vanaf de jaren twintig ging ook de overheid zich met jeugd in de vrije tijd bezighouden door de vrije jeugdvorming te subsidiëren en cursussen voor jeugdleiders te stimuleren. Echter, de vrije jeugdvorming was niet in staat om de ongeschoolde arbeidersjeugd te bereiken, terwijl men deze juist wilde beschaven. Om in deze lacune te voorzien ontstond in de steden het clubhuiswerk. Echter, ook het clubhuiswerk lukte het niet de arbeidersjeugd te bereiken en te beschaven.

De ongerustheid over de (ongeschoolde) arbeidersjeugd, de zogenoemde massajeugd, kwam na de tweede wereldoorlog weer op. Ze werden niet bereikt door jeugdorganisaties en in de ogen van de overheid moest opgetreden worden tegen de verwildering van de zeden onder deze jongeren. In deze periode namen de subsidieregelingen voor het massajeugdwerk toe. In de rijkssubsidieregeling die werd ontwikkeld was het als volgt omschreven: ‘de alzijdige vorming van de jeugd van 6-24 jaar uit maatschappelijk zwakke milieus, waarbij aan deze jeugd in haar eigen omgeving onder vaste al dan niet gesalarieerde leiding, met gebruikmaking van daartoe geëigende lokaliteiten, de mogelijkheid tot ontwikkeling en ontspanning wordt geboden’ (Hazekamp, Leenders, Valkestijn en Verwer 1994, p. 20).

In de jaren zestig van de twintigste eeuw was er een forse groei van het club- en buurthuiswerk te zien en van het aantal betaalde jeugd- en jongerenwerkers.

In de jaren zeventig daalde het ledenaantal van de jeugdorganisaties verder en om de jeugd toch op te vangen ontstond het open jeugdwerk. Doel van dit werk was het faciliteren van ontmoeting en ontspanning; het ging in deze voorzieningen om het ruimte geven aan jongeren en hun eigen jeugdcultuur. De jeugdwerker was slechts voorwaardenscheppend en zijn pedagogische voorbeeldrol verdween naar de achtergrond.

Grote groepen jongeren voelden zich niet aangetrokken tot de cultuur van het open jeugdwerk en hielden zich liever op in de openbare ruimte. Om hen op te vangen ontstond het straathoekwerk en het randgroepjongerenwerk.

In de jaren 70-80 vond decentralisatie van het jeugdbeleid plaats en kwam het sociaal-culturele jeugdwerk definitief onder de verantwoordelijkheid van de lokale overheid.

In de jaren tachtig werd het sociaal-culturele jeugdwerk weer aangesproken op het aanpakken van problemen van en met jeugd. Ze kregen een rol in het voorkomen en bestrijden van bijvoorbeeld voortijdig schoolverlaten en kleine criminaliteit. De taken van signalering en doorverwijzing deden hun intrede (zie hoofdstuk 3).

2.4 Het ontstaan van de opleidingen

In het begin werd het jeugdwerk geleid door vrijwilligers maar in de loop van de jaren vond een proces van professionalisering plaats. In de katholieke zuil ontstond in de jaren dertig van de vorige eeuw de sociale pedagogiek en gaven de eerste docenten in het Hoogveld instituut (instituut voor wetenschappelijk onderzoek op het gebied van pedagogiek en onderwijskunde) cursussen voor jeugdwerkers in de zogenaamde levensscholen (Landelijke Stichting Katholieke Levensscholen voor Werkende Jongens, ca. 1957-1971).

Na de tweede wereldoorlog werden jeugdwerkers opgeleid in achtereenvolgens de scholen voor maatschappelijk werk en weer later de sociale academies. Het waren de verzuiilde koepels die verantwoordelijk waren voor de opleiding en de bijscholing van jeugdwerkers. Er was een gebrek aan voldoende geschoold personeel en het lukte de opleidingen niet voldoende jeugdwerkers op te leiden. In de jaren vijftig verbeterde de situatie door het ontstaan van de jeugdleideropleidingen van Brienoord (Rotterdam; algemeen), Middeloo (Amersfoort; algemeen), de Jelburg (Baarn; gereformeerd) en de Kopse Hof (Nijmegen; rooms-katholiek). Van gereformeerde zijde was er nog de Nijenburgh die opleidde voor gereformeerd jeugdwerk en de Wika-opleiding; werkers in kerkelijke arbeid.

In de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw zorgden de sociale academies voor de opleiding van jeugd- en jongerenwerkers. De algemene tendens in het hoger en middelbaar beroepsonderwijs was om brede basisopleidingen te creëren met daarbinnen differentiaties voor de afstudeerfase (Hazekamp, Leenders, Valkestijn en Verwer 1994 en Hazekamp & Van der Zande 1992). Hierop waren enkele uitzonderingen zoals bij Landstede in Zwolle de opleiding tot randgroepjongerenwerker op verschillende niveaus, die nog steeds bestaat. Ook zijn er in de afgelopen jaren enkele opleidingen ontstaan vanwege de groeiende vraag naar specifiek opgeleide jongerenwerkers, gecombineerd met de vraag naar gepaste opleidingen voor jongeren uit de doelgroep van het jongerenwerk. Zo kennen de ROC's van Amsterdam en Rotterdam opleidingen voor jongerenwerkers op niveau 2 en 4 mbo en heeft De Wittenberg een opleiding tot christelijk jeugdwerker.

2.5 Wat houdt het vak van jongerenwerker in?

In de literatuur zijn veel verschillende definities te vinden van het vak van de jongerenwerker. Een definitie die nog veel gebruikt wordt is die van Van Ewijk. Hij definieert jeugdwerk als 'de – niet op winst gerichte – poging van volwassenen om jeugd in aan leeftijd gebonden organisaties in de vrijetijdssector te plezieren (recreatie), te vormen (educatie) en te helpen (zorg/hulp)' (Van Ewijk 1989, p. 10). Van Ewijk stelt dat jongerenwerk een onderdeel is van het jeugdwerk, dat weer een onderdeel is van jeugdwelzijnswerk. Hij onderscheidt binnen het jeugdwerk de werksoorten vrijwillig jeugdwerk, kindercentra, kinderwerk, tienerwerk en jongerenwerk. Hiermee grenst hij het jeugdwerk af van commerciële activiteiten zoals disco's en gokhallen, maar ook van activiteiten die jeugdigen onder elkaar organiseren, zoals schuurfeesten. Het jeugdwerk speelt zich vooral af in de vrije tijd, buiten school, buiten het werk en

buiten het gezin. Jongerenwerk is binnen bovengenoemde definitie gericht op jongeren van 16 tot 25 jaar (Van Ewijk 1989).

Hazekamp & Van der Zande (1992) volgen voor een groot deel de opvattingen van Van Ewijk en geven aan dat jongerenwerk een koepelbegrip is voor een scala aan activiteiten die een directe aansluiting beogen bij de leefwereld van jongeren die men wil bereiken. Het doel van jongerenwerk is in hun ogen het bevorderen van de persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke integratie van jongeren. Zij hanteren een leeftijdsbegrenzing van 17 tot 21 jaar. In een analyse van het tijdschrift *Dux*⁴ kwam naar voren dat in de artikelen over jeugdwerk de persoon van de jeugdleader van groter gewicht werd geacht dan zijn methoden of vakbekwaamheid (Hazekamp en van der Zande 1992). Hazekamp en Van der Zande bepleiten een herwaardering voor de jongerenwerker als pedagoog. Na een periode van ont-pedagogisering van het vak en van het jeugdbeleid in de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw (zie ook § 2.2) dient de jongerenwerker in hun ogen weer pedagoog te worden. Ze bepleiten professionalisering van het vak en stellen dat daartoe een eenduidige definiëring moet plaatsvinden en een werktraditie ontwikkeld moet worden. Zij omschrijven de kwaliteiten die een jongerenwerker daarvoor nodig heeft als volgt: 'Verwacht mag worden dat hij in staat is gedachten en gevoelens onder woorden te brengen, problemen te lokaliseren en te analyseren.' (Hazekamp en van der Zande 1992, p. 96). Ook stellen zij dat een jongerenwerker beroepsmatig moet handelen, dwz. methodisch (doelgericht, planmatig en intentioneel) en pedagogisch (dwz jongeren in staat stellen om te leren).

De tendens naar herpedagogisering van het vak zet door. Volgens de Winter moet de jongerenwerker vooral een pedagoog zijn in het publieke domein (de jongerenwerker als buurtpedagoog). Hij of zij draagt bij aan de inburgering van kinderen en jongeren in de samenleving door de dialoog met ze aan te gaan, ze te confronteren met hun eigen gedrag en ze te betrekken bij de samenleving (participatie) (de Winter, 2004). Volgens de Winter geeft de jongerenwerker vanuit adolescentiepedagogische overwegingen steun aan jongeren en stelt grenzen. Hij of zij ondersteunt jongeren bij het leggen van sociale verbindingen en bij het ontwikkelen van de eigen identiteit. Deze twee taken zijn volgens de Winter even belangrijk en kunnen alleen geboden worden via vertrouwensrelaties en die hebben jongerenwerkers in veel gevallen met jongeren. De jongerenwerker kan ook een rol vervullen in de preventie van criminaliteit en overlast. De Winter haalt in dit verband de sociale bindingstheorie van Hirschi aan die het ontstaan van jeugdcriminaliteit verklaart dan wel voorspelt. Individuen met sterke persoonlijke en/of institutionele bindingen zullen zich niet snel delinquent gedragen, omdat ze daarmee het risico nemen deze bindingen te verliezen. Als bindingen zwak of afwezig zijn, neemt de kans op delinquent gedrag toe. Binding aan deviante leeftijdsgenoten (criminele jongerengroepen) verhoogt de kans op delinquentie (de Winter 2003).

In de meest recente publicatie over jongerenwerk wordt ingegaan op het moderne jongerenwerk. Dit boek is gebaseerd op de resultaten van een twintigtal kwaliteitskringen van ervaren jongerenwerkers die in heel Nederland hebben gesproken over hun vak (Van Ginkel, Veenbaas en Noorda 2006). In deze publicatie

⁴ Katholiek maandblad over jeugd, verschenen van 1927 tot 1970.

wordt een aantal kenmerken van jongerenwerk gegeven. Jongerenwerk richt zich op jongeren van 12-23 jaar, op jongeren buiten school, werk en gezin, uitgangspunt is de leefwereld en sociale omgeving van jongeren, het werkt meestal met groepen jongeren, heeft een pedagogische doelstelling, draagt bij aan een integrale benadering van jongerenproblematiek en draagt bij aan overlastbestrijding.

Ook is er een hernieuwde trend om jongerenwerk vooral te zien als preventie. Net als in de jaren tachtig van de vorige eeuw wordt van het jongerenwerk verwacht dat het naast bij te dragen aan de participatie van jongeren en hun gelegenheid te bieden voor ontmoeting, ook bijdraagt aan het voorkomen van problemen (Hazekamp en van der Zande 1992). Met de invoering van de nieuwe wet op de Jeugdzorg is er een grotere druk op de lokale overheid en daarmee op - wat hierin wordt genoemd - voorliggende voorzieningen bij het voorkomen van problemen van en met jongeren. Tegenwoordig wordt van het jongerenwerk verwacht dat het bijdraagt aan de oplossing van problemen van jongeren (arbeidstoeleiding, huiswerkondersteuning, doorverwijzing naar de jeugdzorg) en bij problemen met jongeren (overlastbestrijding en criminaliteitspreventie). Dit is helder verwoord in 'Jongerenwerk in Rotterdam' van de Dienst Stedelijke Onderwijs, Rotterdam (de Vries 2005). De gemeente stelt daarin dat de drie traditionele taken van het jongerenwerk, ontmoeting, ontwikkeling en ontplooiing, in Rotterdam in de toekomst wordt uitgebreid met opvoeding: "Met ontwikkeling wordt bedoeld het aanreiken van middelen waardoor jongeren de gelegenheid krijgen aanwezige capaciteiten en interesses te ontwikkelen en met ontplooiing wordt bedoeld het bieden van ruimte aan jongeren om zelf dingen op te pakken en te experimenteren binnen bepaalde grenzen. In deze notitie wordt als aanvulling op de eerder genoemde O's nadrukkelijk een vierde O aan het jongerenwerk verbonden, namelijk die van 'opvoeden', in de zin van aanspreken en grenzen stellen." (Vries, 2005, p. 6)

2.6 Verschijningsvormen

In vrijwel alle publicaties over het jongerenwerk worden verschillende verschijningsvormen beschreven. Soms worden varianten ingedeeld op methodische kenmerken (jongerenopbouwwerk, straathoekenwerk), soms op sekse (meidenwerk), soms of er al dan niet vanuit een locatie gewerkt wordt (ambulant jongerenwerk) en dan weer op leeftijd (tienerwerk). In wezen is de indeling in soorten jongerenwerk niet veranderd sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw, hoewel de terminologie soms wijzigt.

Wat betreft de leeftijdsindeling heeft er in de afgelopen tijd wel een verschuiving plaatsgevonden. Van Ewijk heeft het over jongerenwerk voor jongeren van 16-25, Hazekamp en van der Zande over 17-21 jaar maar Van Ginkel, Veenbaas en Noorda noemen 12-23 jaar. De daling van de beginleeftijd van de doelgroep van het jongerenwerk is te verklaren uit het feit dat er een toenemende noodzaak is om jongerenwerk in te zetten bij deze jongere kinderen. Bij preventie van jeugdcriminaliteit, waarin het jongerenwerk een taak heeft, is een grens gelegd bij 12 jaar; er wordt gesproken over 12-plussers en 12-minners. Ook komt het ambulante jongerenwerk deze jongere categorie tegen bij hun werk op straat.

In Jongerenwerk; Stand van zaken en perspectief (van Ginkel, Veenbaas en Noorda 2006) worden de varianten nog een keer een rijtje gezet. Hier worden ook mengvormen van jongerenwerk met andere werksoorten genoemd zoals het sportbuurtwerk (jongerenwerk en sport), projecten op het snijvlak van jongerenwerk en arbeidstoeleiding of jongereninformatiepunten waar de werkers opereren op het snijvlak van jongerenwerk en (beginnende) hulpverlening.

De invulling en aansturing van het jongerenwerk gebeurt op lokaal niveau door jongerenwerkers, welzijnsinstellingen en lokale beleidsmakers en wordt vaak op dat niveau anders genoemd. Waar het jongerenwerk eenzelfde naam heeft, wil dit nog niet zeggen dat het inhoudelijk ook hetzelfde is. In de ene plaats valt 'streetcornerwerk' bijvoorbeeld onder jongerenwerk en is te vergelijken met randgroepjongerenwerk of zelfs gewoon ambulante jongerenwerk, terwijl het in de andere gemeente hulpverlening betreft en valt onder de jeugdzorg.

In het volgende hoofdstuk ga ik in op de competenties die nodig zijn om deze taken te kunnen uitvoeren en de doelstellingen te kunnen behalen.

3 Het literatuuronderzoek, deel 2

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geef ik antwoord op deelvraag 2 van dit onderzoek: Over welke competenties moet een jongerenwerker beschikken?

In § 3.1 beschrijf ik de begrippen competentie en beroepscompetentie, in § 3.2 wat er in de literatuur gezegd wordt over de competenties van de jongerenwerker en in § 3.3 besteed ik aandacht aan de verschillende vormen en methoden die er zijn om het vak bij te houden.

3.2 Het begrip competentie

Een competentie is een geïntegreerd geheel van kennis, inzicht, vaardigheden, attitudes en persoonlijke eigenschappen, waarmee op adequate wijze resultaten kunnen worden behaald in een beroepssituatie, een leersituatie of een maatschappelijke situatie (Vlaar, 2005).

Competenties van beroepskrachten om in voorkomende beroepssituaties op adequate, doelbewuste en gemotiveerde wijze proces- en resultaatgericht te handelen, dat wil zeggen passende procedures te kiezen en toe te passen om de juiste resultaten te bereiken, worden beroepscompetenties genoemd. Beroepscompetenties vormen een onderdeel van beroepsprofielen en kwalificatieprofielen (Thesaurus Zorg en Welzijn, 2006).

Competenties zijn opgebouwd uit verschillende bouwstenen en hoewel er in de literatuur vanuit wordt gegaan dat ze ondeelbaar zijn wil ik hier toch een onderscheid maken. Attitudes en persoonskenmerken zijn een belangrijk element in het functioneren van werknemers⁵. Niet alle competenties zijn echter door opleiding of bijscholing te leren en dat geldt mijns inziens vooral voor deze twee bouwstenen. Dit wordt in de literatuur ook erkend en in de afgelopen jaren is er wat dat betreft een herwaardering voor de werkplek zelf als leersituatie gegroeid (Merriënboer 2002). Het is mijns inziens moeilijk een koppeling te maken tussen de bouwstenen van competenties en vormen om deze bij te houden. Een studie naar dit vraagstuk gaat voor dit onderzoek te ver dus ga ik uit van de ondeelbaarheid van de bouwstenen en neem ik aan dat ze allen aan bod komen door de genoemde vormen om het vak bij te houden.

Volgens Kwakman hebben werkenden ook tijdens hun arbeidsloopbaan nieuwe kennis en vaardigheden nodig. Ze zegt zelfs dat het echte leerproces pas plaatsvindt als nieuwe kennis in de beroepspraktijk wordt toegepast. Zij haalt Bolhuis aan die vijf voorwaarden onderscheidt om te leren op de werkplek: bewustwording van eigen opvattingen en handelwijzen, de bereidheid om die kritisch te bekijken, een aanbod van alternatieve opvattingen en handelwijzen, leeractiviteiten zijn vooral gericht op leren van ander handelen, niet alleen kennis, maar ook gedrag en een steunende

⁵ Zie ook § 4.2; analyse van het tijdschrift Dux

sociaal-culturele en materiële omgeving bij het vervullen van voorgaande voorwaarden (Kwakman 2003).

3.3 De competenties van de jongerenwerker

Van Ewijk noemt vijf functies van het jongerenwerk: zinvolle vrijetijdsbesteding bieden, gedrag van jongeren positief beïnvloeden, jongeren ondersteunen, intermediair zijn tussen verschillende domeinen zoals onderwijs, gezin, buurt en tussen jongeren en volwassenen en opkomen voor belangen van jongeren (Van Ewijk 1989).

Om deze functies te kunnen vervullen moeten jongerenwerkers volgens van Ewijk zelfstandig kunnen werken, aansluiting kunnen vinden bij de doelgroep, kunnen organiseren, doorverwijzen en adviseren, kunnen overleggen met allerlei instellingen en op de hoogte zijn van veel verschillende methodieken.

Van der Zande constateerde naar aanleiding van een vijfjarig onderzoek in het jongerenwerk dat de jongerenwerker aan de zijlijn was beland van zijn eigen beroep. Om ervoor te zorgen dat hij of zij weer centraal kwam te staan in het werk stelt van der Zande dat de jongerenwerker een andere beroepshouding moet aannemen (Van Ewijk 1989). Deze wordt gekenmerkt door de volgende aspecten:

- de jongerenwerker staat in een pedagogische verhouding tot jongeren
- het persoonlijke contact is één van de bouwstenen van dat pedagogisch handelen
- de jongerenwerker hanteert regels en stelt grenzen
- de jongerenwerker beschikt over kritische zelfreflectie.

Van der Zande zegt dat het jongerenwerk op grond van deze aspecten als beroep verder ontwikkeld moet worden.

In 'Sociaal-cultureel jeugdwerk; stand van zaken en perspectieven' maken de schrijvers een onderscheid in de niveaus waarop jeugdwerkers moeten professionaliseren en waaruit competenties afgeleid kunnen worden. Het primaire niveau betreft de directe relatie die werkers hebben met kinderen en jongeren. De belangrijkste uitgangspunten daarbij zijn het aansluiten bij initiatieven van kinderen en jongeren zelf en het bijdragen aan de zelfstandigheid van de doelgroepen. Daarbij geven ze een aantal werkprincipes aan, namelijk: een dialoog met kinderen en jongeren mogelijk maken, jongeren en kinderen laten deelnemen aan beslissingen van het jeugdwerk en leren mogelijk maken. Methoden die daarbij gebruikt worden zijn agogisch handelen (vastleggen doel, diagnose maken van de situatie, anticipatie, toetsing resultaat en correctie van het leerproces), sociaal-pedagogische methodieken (casework uit het maatschappelijke werk, groupwork uit het vormingswerk en community organization uit het opbouwwerk) en grondvormen van methodisch handelen van Giesecke (onderrichten, informeren, adviseren, arrangeren en animeren). Het secundaire niveau is dat van de netwerkontwikkeling, de begeleiding van vrijwilligers en het functioneren in een team (Hazekamp, Leenders, Valkestijn en Verwer 1994).

Van Ginkel, Noorda en Veenbaas wijden in hun boek een heel hoofdstuk aan de benodigde competenties van de jongerenwerker waarin de door Van Ewijk en Van der Zande genoemde eisen die aan jongerenwerkers gesteld worden, terugkomen (van Ginkel, Veenbaas en Noorda 2006). Zij gaan daarbij uit van de algemene competenties die alle welzijnswerkers moeten hebben volgens de nog in ontwikkeling zijnde hbo-

opleiding Social Work. Dat zijn ‘verkennen en analyseren’, ‘programmeren en organiseren’, ‘begeleiden en leiding geven’, ‘organisatie en beheer’ en ‘beleid en ontwikkeling’. De auteurs hebben deze gespecificeerd voor de jongerenwerker. Daaruit komt de volgende lijst met competenties.

Verkennen en analyseren

- De jongerenwerker heeft kennis van socialisatie- en leerprocessen, kan aansluiten bij de leefwereld van jongeren en bij sociale netwerken (gezin, familie, straat, buurt, school, vereniging) en hij is in staat de vraag achter de vraag te zien, en kan (mogelijke) problemen signaleren.
- De jongerenwerker kan een analyse maken van de samenleving op verschillende niveaus en van de culturele en sociale processen die zich daarin afspelen. Hij is in staat praktijkgericht onderzoek te doen en kan gebruikmaken van bestaand onderzoek. Hij kan een sociale kaart maken.
- De jongerenwerker heeft kennis van processen die zich afspelen in organisaties. Hij heeft zicht op onderlinge verhoudingen, op krachtenvelden.
- De jongerenwerker weet welke trends er zijn en welke invloed deze hebben op jongeren en op zijn eigen taken.
- De jongerenwerker kan contact leggen met individuen, groepen en organisaties.

Programmeren en organiseren

- De jongerenwerker kan activiteiten en programma’s bedenken en uitvoeren die bijdragen aan het behalen van de doelstellingen van het werk.
- De jongerenwerker weet wat voor de doelgroep belangrijk is: wat zijn de behoeften, wat zijn de leervragen van jongeren. Hij kan initiatieven nemen, mobiliseren, enthousiasmeren en een werkvorm bedenken die aansluit bij de leefwereld van jongeren.
- De jongerenwerker kan keuzes maken in hoeveel tijd en geld ergens aan besteed wordt. Die keuzes kan hij verantwoorden.
- De jongerenwerker is in staat jongeren te ondersteunen bij het zelf organiseren van activiteiten.
- De jongerenwerker kan zijn werk verantwoorden.

Begeleiden en leiding geven

- De jongerenwerker kan jongeren betrekken bij zijn werk.
- De jongerenwerker is in staat om te gaan met zeer diverse doelgroepen.
- Hij kan onderhandelen, bemiddelen en conflicten hanteren.
- De jongerenwerker kan leiding geven aan vrijwilligers

Organisatie en beheer

- De jongerenwerker kan zelfstandig werken
- De jongerenwerker kent zijn eigen grenzen en mogelijkheden en vraagt indien nodig om ondersteuning.
- De jongerenwerker maakt gebruik van de mogelijkheden voor bijscholing en zorgt dat hij op de hoogte blijft van ontwikkelingen
- De jongerenwerker is in staat om de eigen organisatie te vertegenwoordigen.

- De jongerenwerker kan samenwerken met andere personen en organisaties binnen en buiten het sociaal agogische werkveld, hij kan netwerken initiëren, ontwikkelen en aansturen.
- De jongerenwerker is in staat een bijdrage te leveren aan het beheer en het beleid van de instelling waar hij werkzaam is. Hij kan een bijdrage leveren aan het beheer van het personeel (beheerder, huishoudelijk medewerker, direct uitvoerende medewerkers). Hij kan een werkplanning en een taakverdeling maken en toezien op de werkprocessen. Hij is in staat om bij te dragen aan het beheer van ruimte en middelen (begroting, financiële verantwoording, administratie, registratie).

Beleid en ontwikkeling

- De jongerenwerker is in staat beleid te formuleren.
- De jongerenwerker is in staat te acquireren en aanvullende financiële middelen te verwerven.
- De jongerenwerker kan verbinding maken tussen de eisen van de opdrachtgever, de vragen en behoeften van jongeren en de doelstellingen van de eigen organisatie.
- De jongerenwerker heeft een creatieve en innovatieve aanpak bij het oplossen van problemen en hij kan antwoorden bedenken op actuele maatschappelijke vragen.
- De jongerenwerker kan gemeentelijk beleid omzetten in een uitvoeringsprogramma.
- De jongerenwerker heeft een lerende houding en is te allen tijde bereid zijn professionele competenties te vergroten, te verbreden en te verdiepen.
- De jongerenwerker kan ontwikkelingen in de praktijk of binnen netwerken signaleren en verbinden met nieuwe ontwikkelingen en inzichten op het gebied van de theorieën en methoden in zijn vakgebied.
- De jongerenwerker kan nieuwe ontwikkelingen zien en vertalen in een werkwijze die ook voor anderen bruikbaar kan zijn. Tegelijkertijd moet een jongerenwerker kunnen zien dat een nieuwe methode in zijn dagelijkse praktijk bruikbaar is en aangepast en ingezet kan worden.

Zoals in hoofdstuk 2 al is opgemerkt wordt nog gewerkt aan landelijke geldend erkend beroepsprofiel van de jongerenwerker. Het zal gebaseerd worden op het profiel van de Sociaal Cultureel Werker en van de Pedagogisch Werker uit de Beroepenstructuur Zorg en Welzijn (§ 2.1). Deze profielen zijn o.a. tot stand gekomen met behulp van bestaande beroepsprofielen en functiebeschrijvingen, literatuuronderzoek, expertmeetings en interviews met beroepskrachten (Vlaar, 2005). In bijlage 2 heb ik de competenties van de sociaal-culturele werker en de pedagogische werker, zoals deze in het kader van de Beroepenstructuur Zorg en Welzijn zijn opgesteld, naast elkaar gezet. De profielen zijn in een apart traject met deelnemers uit hun specifieke sector opgesteld en daarom verschillen ze wat betreft het gebruik van terminologie. Er zijn overeenkomsten (de sociaal-culturele werker ‘verheldert de vraag’ en de pedagogische werker ‘brengt de situatie in kaart’) maar ook verschillen. Een opmerkelijk verschil is dat bij de pedagogische werker ‘werkt outreachend’ is vermeld, terwijl dit bij de sociaal-culturele werker ontbreekt. Dit is des te opmerkelijker omdat van het jongerenwerk vrijwel overal in Nederland verwacht wordt dat het ook ambulante werkt. In het bestuurakkoord onderwijs en jeugd,

jongerenwerk van de gemeente Rotterdam (2005) is dit als volgt omschreven: 'Jongerenwerkers moeten jongeren opzoeken waar ze te vinden zijn: op straat, in buurthuizen enzovoorts.' (de Vries 2005, p. 9). Ook in de competenties zoals die door Van Ginkel, Veenbaas en Noorda zijn omschreven, ontbreekt dit terwijl het op een andere plek in de publicatie wel aan de orde komt: 'Het sociaal-culturele jongerenwerk dat meestal vanuit een accommodatie werkt en het ambulante jongerenwerk dat vooral op straat actief is, zijn de gouden combinatie voor de toekomst. De ambulante werker legt contact op ontmoetingsplekken van jongeren en biedt ze individueel of in groepsverband steun.' (Van Ginkel, Veenbaas en Noorda 2006, p.87)

Een andere opvallende competentie die bij de sociaal-culturele werker wel is vermeld en bij de pedagogische werker niet is 'geeft inzicht in sociale vraagstukken'. Hoewel de gebruikte terminologie verschilt zijn mijns inziens de competenties van sociaal-cultureel werker en pedagogisch werker die van toepassing zijn op het jongerenwerk vertegenwoordigd in de lijst met competenties van Van Ginkel, Veenbaas en Noorda.

3.4 Vormen van bijhouden van het vak

In de publicaties over jongerenwerk die ik bestudeerd heb komen zeer veel verschillende termen voor van werkvormen en methoden die jongerenwerkers (kunnen) gebruiken om hun vak bij te houden zoals werken in kleine groepen met begeleiding en coaching, hoorcolleges, praktijkopdrachten, trainingen, leerwerkplaatsen, cursussen, kwaliteitscirkels, teamoverleg, werkbegeleiding, raadplegen van media, congressen, tijdschriften en nieuwsbrieven lezen, etc. Ook hebben jongerenwerkers in de enquête ten behoeve van dit onderzoek zelf andere vormen geopperd zoals het bezoeken van andere instellingen (jobshadowing), intervisie en het informele overleg met partners uit hun netwerk (zie tabel 11). Het voert voor dit onderzoek te ver om hier al te diep op in te gaan maar een publicatie die wat dit betreft interessant is geeft een overzicht van 23 methoden en werkwijzen om in te zetten in kwaliteitszorg in instellingen voor zorg en welzijn (Verbeek 1997). Voor elke methode wordt beschreven wat deze inhoudt en waarvoor hij bedoeld is. Vervolgens wordt het toepassingsgebied beschreven en onder welke omstandigheden de methode effectief is gebleken. Hoewel methoden voor kwaliteitszorg wellicht niet precies hetzelfde zijn als methoden om het vak bij te houden, is de overeenkomst mijn inziens voldoende om hier te gebruiken. De methoden zijn gerangschikt naar niveaus: het niveau van de werknemer (intervisie, literatuur, vakblad, zelfevaluatie en scholing), collegiale verbanden (teamoverleg, casebesprekingen, kwaliteitsgroepen, protocollen, zelfsturende teams), het niveau van werknemer en klant (gebruikersraadpleging) en het niveau van de organisatie (functioneringsgesprekken, informatiesystemen, standaarden en richtlijnen, cursussen, werkbegeleiding) en ten slotte op beroepsniveau (beroepsprofiel, accreditatie, professionele netwerken, studiedagen, congressen). Ik heb uit de lijst die ik op basis van de literatuur heb opgesteld, die methoden gebruikt voor de enquête die mijns inziens toepasbaar zijn voor het jongerenwerk. Specifieke methoden die voor hulpverlening gebruikt worden zoals 'zorg/hulpverleningsplan' en

‘vertrouwenspersoon’ heb ik weggelaten. Ook heb ik de lijst ingekort om te vermijden dat de lijst te lang zou worden. Dit leverde de volgende lijst op: teamoverleggen, overig intercollegiaal overleg, werkbegeleiding, websites, tijdschriften, cursussen, trainingen, congressen, nieuwsbrieven en vakliteratuur.

4 De quickscan

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geef ik antwoord op de vraag welk aanbod er voor jongerenwerkers is om hun vak bij te houden. Ik heb dit onderzocht middels een quickscan bij landelijke en provinciale organisaties die het jongerenwerk ondersteunen of voorzien van informatie. Wat betreft het provinciale aanbod heb ik mij beperkt tot de provincies waaruit de respondenten afkomstig zijn. (zie § 5.3.1). Wat betreft de vormen heb ik me gebaseerd op de vormen die ik in de literatuur heb aangetroffen. In § 4.1 ga ik kort in op de onderzoeksmethode, in § 4.2 schets ik de recente ontwikkelingen rond deze ondersteuningsstructuur en de organisaties die deze ondersteuning kunnen bieden. In § 4.3 geef ik de resultaten weer van de quickscan naar het aanbod.

4.2 Onderzoeksmethode

Bij de quickscan heb ik gebruik gemaakt van zowel primaire bronnen (organisaties en websites van organisaties die aanbod voor jongerenwerkers hebben) als secundaire bronnen (startpagina's en databanken). Ik heb daarbij zowel gebruik gemaakt van diverse zoekmethoden, van zoeken via Google met één of meerdere woorden als boolean zoeken met trefwoorden en vrije tekst in databases van het NJi. Ook heb ik bij deze quickscan veel gebruik gemaakt van de kennis en contacten die ik in de afgelopen jaren heb opgedaan in mijn werk, via verschillende databanken van het NJi (Databank Evenementen, Catalogus van de Mulock Houwer bibliotheek) en met behulp van het Handboek voor de Pers en Google. Ook heb ik wat dit onderwerp betreft gebruik gemaakt van mijn eigen ervaring en documenten van o.a. het Lojik (zie § 1.2).

4.3 Ondersteuningsstructuur

4.3.1 Landelijk niveau

De na de tweede wereldoorlog ontstane landelijke koepels voor het sociale (jeugd)werk waren zoals gezegd verantwoordelijk voor de ondersteuning van het uitvoerende werk. Ze hadden als taak belangenbehartiging, onderzoek, informatie, deskundigheidsbevordering, beleidsontwikkeling en dienstverlening ten behoeve van de aangesloten organisaties. Elke werksoort had wel zijn eigen landelijke organisatie die voor de eigen achterban opkwam en door de landelijke overheid werd gefinancierd. In 1986 begon de overheid met de Herstructurering Landelijke Organisaties; de zogenaamde HLO operatie. Dit resulteerde in het stopzetten van de subsidies van ca. 35 landelijke organisaties vanaf 1989, het fuseren van een deel van deze organisaties en de oprichting van het NIZW. Het NIZW kreeg als taak de werkontwikkeling voor vijf sectoren: ouderen, thuiszorg, gehandicapten, jeugd en

opvang en lokaal welzijn. De werkontwikkeling voor het sociaal-culturele jeugdwerk was ondergebracht bij de sector Jeugd van het NIZW. Naast het NIZW ontstonden werkgeversorganisaties zoals de VOG, de vereniging van ondernemingen in de gesubsidieerde en gepremieerde sector. Deze nam de belangenbehartiging van de sector voor haar rekening .

Inmiddels is de VOG overgegaan in de Maatschappelijke Ondernemersgroep (MOgroep). Vanaf 1 januari 2007 zijn het NIZW en enkele andere landelijke organisaties opnieuw gereorganiseerd tot drie nieuwe organisaties: Vilans (voor de sector zorg), Movisie (voor lokaal sociaal beleid) en het Nederlandse jeugdinstituut (NJi) voor de gehele jeugdsector. Het NJi bestaat uit twee onderdelen; het Kenniscentrum voor het verzamelen, verrijken, valideren en verspreiden van voor de sector relevante kennis (gesubsidieerd door het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport) en de centra voor praktijkontwikkeling die gefinancierd worden door opbrengsten van opdrachten. Het Kenniscentrum verzamelt relevante informatie (ook voor jongerenwerkers) en biedt dit op velerlei manier aan: via publicaties, websites, databanken, trainingen, bijeenkomsten, etc. De ondersteuning van uitvoerende organisaties vindt vanuit de Centra voor Praktijkontwikkeling plaats: voor de dienstverlening moet betaald worden.

Naast deze (semi) gesubsidieerde organisaties zijn er ook allerlei commerciële organisaties en bureaus die opdrachten uitvoeren voor gesubsidieerde instellingen en trainingen, cursussen en begeleidingstrajecten aanbieden. Naast de grote adviesbureaus zijn er ook zeer veel kleinere organisaties, soms gewezen jongerenwerkers of managers van welzijnsinstellingen of voormalige gesubsidieerde organisaties.

4.3.2 Provinciaal niveau

Met de invoering van de Welzijnswet 1994 is de verantwoordelijkheid voor het welzijnsbeleid en het jeugdbeleid gedecentraliseerd naar de gemeenten. De provincies en de vier grote steden werden verantwoordelijk voor de financiering van de provinciale en grootstedelijke steunfunctieorganisaties op het terrein van welzijn. Zo ontstonden dergelijke organisaties in elke provincie en in de vier grote steden. Zij boden ondersteuning en begeleiding aan uitvoerende instellingen en werkers en namen de taken van werkontwikkeling, dienstverlening en advisering voor hun rekening (Hazekamp, Leenders, Valkestijn en Verwer 1994).

Ook op provinciaal niveau is inmiddels het een en ander veranderd. De steunfunctieorganisaties heten nu Provinciale Centra voor Maatschappelijk Ontwikkeling en ondersteunen het uitvoerende werk en vooral gemeenten. De welzijnsorganisaties zijn verantwoordelijke voor de bij- en nascholing van hun personeel.

4.4 Resultaten quickscan

4.4.1 Intercollegiaal overleg en congressen

Het Lojik (zie § 1.2) is een grote stimulans geweest voor het (weer) organiseren van allerlei vormen van intercollegiaal overleg. De tijdens de projectperiode door de

PCMO's en het Instituut Jeugd en Welzijn van de Vrije Universiteit gestarte kwaliteitskringen voor jongerenwerkers zijn na beëindiging van het project in veel regio's blijven bestaan, omgezet in regulier periodiek overleg of in thema- en studiedagen, specifiek voor jongerenwerkers.

In Groningen organiseert de ondersteuningsorganisatie, CMO Groningen, maximaal zes inhoudelijke bijeenkomsten per jaar waar onder andere het onderwerp positiebepaling en rol van het jongerenwerk aan de orde komen en methodieken jeugdparticipatie worden behandeld.

In Drenthe organiseert en ondersteunt STAMM het Jongerenwerkers Overleg Drenthe (JOD). Dit overleg is voortgekomen uit de kwaliteitskringen en heeft minimaal vijf bijeenkomsten per jaar.

In Gelderland wordt de kwaliteitskring door Spectrum voortgezet als klankbord en denktank en als leverancier van een toetsingskader voor beleid. In vijf bijeenkomsten wordt gewerkt aan onderwerpen zoals de relatie jongerenwerk en WMO, wat kan men verwachten van de inzet van 1fte jongerenwerk en wat doet een jongerenwerker op de terreinen ontmoeting en recreatie, sport en beweging, participatie, vindplaatsgericht werken, educatie en informatie en advies.

De kwaliteitskringen in Noord-Holland zijn gestopt en Primo Noord-Holland beraadt zich momenteel over de vraag of ze dergelijke overleggen zullen voorzetten. Er wordt gedacht aan themabijeenkomsten van een dagdeel of een dag.

De CMO van Zuid-Holland, PJ Partners, zet de kwaliteitskring niet voort maar organiseert acht themadagen over actuele onderwerpen binnen het jongerenwerk, waar tevens bestuurders en beleidsmakers jeugd voor worden uitgenodigd.

Onderwerpen die aan de orde komen zijn de jongerenwerker als rolmodel, werken met islamitische jongeren en jongens en meiden in de buitenruimte.

Ook K2, de CMO voor Noord-Brabant, organiseert meerdere malen per jaar bijeenkomsten voor jongerenwerkers.

Voor jongerenwerkers waren er in de periode waarover zij ondervraagd zijn in de enquête circa 30 congressen waarvan maar één heel specifiek voor deze doelgroep (de Dag van het Jongerenwerk). Daarnaast waren er congressen over specifieke onderwerpen (jeugdcriminaliteit, middelengebruik, democratische opvoeding, aanpak van jeugdgroepen etc.). Er waren zowel conferenties over beleidsmatige onderwerpen (samenwerking en samenhang en in jeugdbeleid) als over meer pragmatische onderwerpen met workshops (loverboys). Ook zijn er in die periode internationale conferenties geweest voor jongerenwerkers zoals een conferentie over informatievoorziening aan jongeren via internet en bijeenkomsten over internationale jongerenuitwisselingen.

4.4.2 Websites en tijdschriften jongeren

In websites en tijdschriften voor jongeren is voor jongerenwerkers vooral informatie over de leefwereld van jongeren te halen. In het Handboek van de Pers zijn 55 titels opgenomen van tijdschriften voor jongeren van 13-20 jaar. Dit betreft lifestyle tijdschriften voor jongens en meisjes (Fancy, Cosmo Girl, Sixteen, Hitkrant), tijdschriften van allerlei (jongeren) organisaties (Scouting, politieke partijen, etc.) en tijdschriften voor jongeren in het onderwijs (Actuele Onderwerpen).

Er zijn zeer veel websites van en voor jongeren. De nieuwste varianten zijn de zogenaamde virtuele gemeenschappen (webcommunities, profielensites) waar ook jongeren veel tijd doorbrengen (Myspace, Hyves, CU2, etc.). Daarnaast zijn er websites van tijdschriften en tijdschriften op internet (Break Out, Cosmogirl, Fancy), informatieve sites voor jongeren (alcoholgebruik, seksualiteit, werk en inkomen, algemene sites met meerdere onderwerpen), forums (fok) en talloze sites van organisaties voor jongeren. Een kleine greep hieruit vindt u in bijlage 4.

4.4.3 Cursussen en trainingen

Er zijn allerlei landelijk organisaties, zowel non-profit als commerciële organisaties, die een groot aantal, zeer diverse, cursussen en trainingen voor jongerenwerkers organiseren. Een kleine greep uit het aanbod. Het NJi heeft trainingen voor jongerenwerkers om internationale jongerenuitwisselingen te organiseren, het COC heeft een training voor jongerenwerkers om homoseksualiteit bespreekbaar te maken. SOA/AIDS traint jongerenwerkers in het bespreekbaar maken van veilig vrijen, De Spits, bureau voor jeugd- en jongerenwerk heeft een cursus ambulante jongerenwerk en een cursus breed jongerenwerk, Stade Advies heeft een cursus ambulante jongerenwerk en het Stedelijk Jongerenwerk Amsterdam heeft een training in de All Stars methodiek.

Daarnaast is er een uitgebreid regionaal aanbod door de PCMO's. Wederom een korte impressie. K2 in Noord-Brabant heeft cursussen en trainingen, specifiek voor jongerenwerkers, over thema's als methoden en technieken, signaleren, omgaan met agressie, werken met tieners en gespreksleider 'de Morele Dilemma Discussie Methode'. PJPpartners, de CMO voor Zuid-Holland, heeft bijvoorbeeld een training voor jongerenwerkers 'We hadden toch een afspraak' om morele vraagstukken aan de kaart te stellen en een cursus hoe om te gaan met agressie en ander grensoverschrijdend gedrag. Primo Noord-Holland organiseert de cursus 'Jongerenwerk, een vak apart!' (een basiscursus jongerenwerk), Prof Rotterdam heeft allerlei cursussen voor jongerenwerkers en Spectrum Gelderland heeft een groot aantal trainingen en cursussen voor jongerenwerkers, waaronder een cursus ambulante jongerenwerk, een cursus jongerenparticipatie, omgaan met pubers en een werkplaats Jongerenwerker als duizendpoot.

4.4.4 Vaktijdschriften en nieuwsbrieven

In Nederland is er geen vaktijdschrift, specifiek voor jongerenwerkers. Wel is er een aantal tijdschriften voor de sociale sector waar ook informatie voor en over jongerenwerk gegeven wordt.

- Bohn, Stafleu Van Lochem geeft samen met het NJi *Jeugd en co* en *Jeugd en Co Kennis* uit. Het zijn tijdschriften voor iedereen die met kinderen en jongeren werkt met problemen of risico's voor problemen waarbij het tweede een verdiepingstijdschrift is dat door het NJi wordt samengesteld.
- *Zorg en Welzijn* is een vaktijdschrift voor de hele sociale sector dat wordt uitgegeven door Reed Business. Het verschijnt 12 x per jaar en kent een maandelijkse e-mail nieuwsbrief.

- *TSS*, tijdschrift voor sociale vraagstukken, wordt uitgegeven door Movisie en verschijnt 10 x per jaar. Het biedt informatie over politieke onderwerpen, beleid en praktijk voor professionals die zich bezighouden met sociale kwesties.
- Alle PCMO's hebben hun eigen publicaties waarvan een deel slechts informatie over de eigen producten en diensten bevat maar een aantal ook algemene informatie. Spectrum Gelderland geeft vier keer per jaar een nieuwsbrief uit voor jongerenwerkers: de Nieuwsbrief Jongerenwerk.
- Het NJi geeft de Nieuwsbrief Brede school en Jeugdwelzijnswerk uit; een digitale nieuwsbrief die 6 x per jaar verschijnt en veel specifieke vakinformatie voor jongerenwerkers bevat.
- De BVJong geeft een paar keer per jaar een nieuwsbrief uit voor jongerenwerkers.

4.4.5 Vakliteratuur

Het NJi verzamelt zoals gezegd vakinformatie voor de hele jeugdsector, waaronder het jongerenwerk. In de publicatiecatalogus van het NJi zijn meer dan 34.500 titels verzameld met vakliteratuur; boeken, tijdschriftartikelen, digitale documenten. Om een indruk te krijgen van publicaties voor jongerenwerkers heb ik een zoekopdracht uitgevoerd in de catalogus met verschillende zoekingen. Zoeken met het trefwoord 'jeugd- en jongerenwerk' levert 633 titels op, gepubliceerd tussen 1966 en 2007, variërend van tijdschriftartikelen, methodiekbeschrijvingen, onderzoeksverslagen tot internationale publicaties over gezondheid in relatie tot sekse. Beperk je deze zoekopdracht tot de boeken, dan blijven er 299 titels over. Wat betreft de onderwerpen die in de enquête genoemd zijn, zijn publicaties over methodieken en projecten, leefwereld van jongeren en maatschappelijke- en beleidsontwikkelingen ruimschoots voorhanden. Over persoonlijke vaardigheden en financiering is in de catalogus weinig of niets te vinden. Dat is niet verbazingwekkend aangezien dit geen onderwerpen zijn waar het NJi en haar voorlopers zich mee hebben beziggehouden. De vraag is ook of het noodzakelijk is dat hier literatuur over is; persoonlijke vaardigheden worden eerder door trainingen en cursussen overgedragen en informatie over financiering is elders te vinden. Uitgeverij Elsevier geeft de Fondsen Almanak uit waarin alle fondsen genoemd worden (ook digitaal verkrijgbaar) en verder is financiering van het jongerenwerk vooral een lokale aangelegenheid.

4.4.6 Websites voor jongerenwerkers

Er zijn zeer veel informatieve sites die voor jongerenwerkers interessant kunnen zijn met bijvoorbeeld informatie over arbeidsrecht, de vakbond, beleid, etc. Deze heb ik niet geïnventariseerd maar slechts een aantal voorbeelden ter illustratie opgenomen in de lijst met websites in bijlage 4. Het is zeker geen volledige lijst maar geeft wel een indruk van de veelheid en de diversiteit van het aanbod.

- Er is een klein aantal websites, specifiek voor jongerenwerkers en soms ook door jongerenwerkers bijgehouden. Deze bevatten erg veel toegespitste informatie zoals recensies van specifiek voor jongerenwerkers interessante publicaties, links naar websites, methodieken of voorbeeldprojecten, bijdragen van jongerenwerkers zelf zoals discussiepunten of mededelingen, etc. Ook zijn er zogenaamde startpagina

websites voor jongerenwerkers waar erg veel links te vinden zijn die voor jongerenwerkers interessante informatie kunnen bevatten.

- Een tweede categorie vormen de jongereninformatiesites; dit zijn sites met informatie voor jongeren die door jongerenwerkers gebruikt kunnen worden bij hun informatietaak naar jongeren. Het gaat dan vooral over sociale informatie (leerplicht, scholing, voorzieningen, etc).
- Websites van voor jongerenwerkers interessante organisaties. Dit zijn, naast de specifieke jongerenwerker-websites, de meest interessante websites aangezien ze informatie bevatten over hun aanbod wat in veel gevallen ook specifiek voor jongerenwerkers is bedoeld zoals nieuws, ontwikkelingen, publicaties, trainingen en cursussen, evenementen, etc.
- Er zijn veel websites van jongerenwerkorganisaties of welzijnsorganisaties die gericht zijn op hun doelgroepen. Hierop staat meestal geen vakinformatie voor jongerenwerkers maar deze kunnen er wel informatie vinden over welke activiteiten collega's organiseren.

5 De enquête

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk doe ik verslag van de schriftelijke enquête onder jongerenwerkers. In § 5.1 ga ik in op de onderzoeksvraag en in § 5.2 licht ik de onderzoeksmethode toe. Dan ga ik in op een aantal kenmerken van de respondenten (§ 5.3), op hun opvattingen over het bijhouden van het vak en de onderwerpen waarop ze dit al dan niet doen (§ 5.4). Vervolgens behandel ik de resultaten van de deelname aan diverse vormen van professionalisering (§ 5.5), lidmaatschap van de beroepsvereniging (§ 5.6) en ik sluit af met § 5.7 waarin de resultaten van de vragen over enkele randvoorwaarden om het vak bij te houden zijn vervat.

5.2 Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van dit onderzoek is: ‘Houden jongerenwerkers hun vak bij, en zo ja, hoe?’ In de schriftelijke enquête onder jongerenwerkers is gevraagd naar:

- een aantal kenmerken van de respondenten: in welke provincie zij hun vak uitoefenen, hun opleidingsniveau, de opleidingsrichting die ze gevolgd hebben, en of ze momenteel een opleiding volgen;
- hun opvatting over het bijhouden van hun vak en de onderwerpen waarin ze vooral geïnteresseerd zijn;
- hoe vaak zij in het afgelopen jaar gebruik hebben gemaakt van een aantal methoden om hun vak bij te houden: deelname aan teamoverleg, aan overleg met collega’s in gemeente, regio of provincie, werkbegeleiding, raadplegen van jongerenwebsites of tijdschriften, volgen van cursussen of trainingen, bezoeken van congressen, lezen van een vaktijdschrift of nieuwsbrief, lezen van vakliteratuur en het raadplegen van websites voor jongerenwerkers en de eventuele redenen om bovenstaande dingen niet te doen;
- randvoorwaarden die aanwezig zijn om hun vak bij te houden: beschikbaarheid van tijd, geld en inzet van management.

De vragenlijst is opgenomen in bijlage 1

5.3 Onderzoeksmethode

Het doel van het onderzoek was mede om inzicht te krijgen in de vraag of jongerenwerkers activiteiten ontplooiën om hun vak bij te houden en hoe zij dit doen. Vanwege de grootte van de onderzoeksgroep die ik wilde onderzoeken, heb ik gekozen voor een schriftelijke enquête. Allereerst heb ik een concept vragenlijst opgesteld die ik heb voorgelegd aan de jeugdadviseurs van de PCMO’s (zie § 4.1.2). De vragenlijst is daarop aangepast en verspreid onder jongerenwerkers in zes provincies.

Er is geen actuele landelijke adreslijst van jongerenwerkers. Wel hebben een aantal PCMO's adreslijsten van jongerenwerkers of welzijnsinstellingen in hun provincies. Deze lijsten verschilden sterk van elkaar. In Groningen is het aantal jongerenwerkers zeer klein maar wel precies bekend (20) terwijl Noord-Brabant een zeer groot aantal welzijnsinstellingen kent waarvan onbekend is hoeveel jongerenwerkers er precies werken. Om toch enige spreiding in het onderzoek te brengen heb ik gekozen voor twee plattelandsprovincies (Groningen en Drenthe), twee provincies met middelgrote steden en platteland (Noord-Brabant en Gelderland) en twee provincies met een grote stad (Noord-Holland en Zuid-Holland). In Groningen, Drenthe, Noord-Holland, Zuid-Holland minus Rotterdam en Noord-Brabant zijn de adreslijsten geleverd door de betreffende CMO's. In Gelderland en Rotterdam hebben de ondersteuningsorganisaties de enquêtes verspreid onder de jongerenwerkers. In totaal heb ik 656 enquêtes verzonden. De jongerenwerkers konden de enquête per post retour zenden of naar een website gaan en de enquête online invullen. In totaal zijn er 167 enquêtes ingevuld waarvan 52% per post is geretourneerd en 48% online ingevuld. Drie ingevulde enquêtes waren van jongerenwerkers uit andere provincies en zijn niet meegenomen in de resultaten. De respons was daarmee 25%. Als we uitgaan van een grootte van de populatie van 1700 jongerenwerkers (zie § 6.2) dan betekent dit dat er een foutmarge van 8% is. Toch kunnen uit sommige gegevens conclusies getrokken worden gezien de hoogte van de uitkomst en het feit dat ander onderzoek de uitkomsten bevestigt.

5.4 Kenmerken van respondenten

5.4.1 Provincie

In Tabel 1 is de verdeling te zien van het aantal binnengekomen enquêtes per provincie. Van de meeste provincies zijn geen aantallen jongerenwerkers bekend (zie § 5.2) een uitspraak over de representativiteit is niet te geven. Zoals gezegd werken er per provincie verschillende aantallen jongerenwerkers en zijn ook verschillende aantallen enquêtes uitgezet. De respons per provincie vindt u in tabel 2.

Tabel 1: Aandeel provincies in het totaal van de instuurde enquêtes in percentages (N=164)

Provincie	% van totaal
Groningen	8%
Drenthe	13%
Gelderland	17%
Noord-Holland	12%
Zuid-Holland	12%
Noord-Brabant	36%
Ongeldig	2%
Totaal	100%

Tabel 2: Respons per provincie in aantallen en percentages.

Provincie	Aantal verzonden enquêtes	Aantal enquêtes retour	Respons
Groningen	20	13	65%
Drenthe	76	21	27%
Gelderland	111	29	26%
Noord-Holland	99	20	20%
Zuid-Holland	100	20	20%
Noord-Brabant	250	61	24%
Totaal	656	164	25%

5.4.2 Opleiding

Vrijwel alle respondenten geven aan een opleiding te hebben gevolgd. Wat betreft het niveau van de jongerenwerkers komen de uitkomsten redelijk overeen met uitkomsten uit ander onderzoek. In een onderzoek naar personeelsverloop en werkervaring onder jongerenwerkers had 72,5% een opleiding op hbo-niveau, 20,2% mbo-niveau en 2,1% universitair niveau (Van Griensven 2004). Volgens een quickscan onder 288 jongerenwerkers van het Instituut Jeugd en Welzijn in het kader van het Lojik (Vrije Universiteit 2003) had 71% een hbo-opleiding, 16% een mbo-opleiding en 7% een universitaire of vo-opleiding als hoogst genoten opleiding. Deze quickscan is gehouden ter voorbereiding van de Dag van het Jongerenwerk 2003.

In het onderhavige onderzoek zijn de percentages 68% hbo, 24% mbo en 7% vo of universitair. In tabel 3 is een overzicht van de opleiding van de respondenten gegeven. Er is slechts één respondent zonder voldoende vooropleiding aan het werk en deze volgt momenteel een opleiding. Van de mensen met een mbo opleiding volgt momenteel 46% een opleiding tegen slechts 12% van de hbo'ers.

Tabel 3: Opleidingsniveau van de respondenten in percentages (N=163)

Niveau	Percentage
Vmbo	1%
Mbo	24%
Hbo	68%
Vo	5%
Universiteit	2%
Totaal	100%

Tabel 4: Aantal respondenten dat momenteel een opleiding volgt, ingedeeld naar opleidingsniveau in aantallen en percentages (N=32)

Opleidingsniveau	Volgt opleiding	
	Aantal	Percentage
vmbo	1	100%
mbo	18	46%
hbo	13	12%
vo	0	0%
universiteit	0	0%

Het beeld dat ontstaat uit de literatuurstudie, dat jongerenwerkers niet eenduidig worden opgeleid, dat er geen controle van de beroepsgroep is op opleiding en training en dat er weinig specifieke opleidingen zijn wordt in dit onderzoek bevestigd. Van de respondenten heeft weliswaar 68% één van de gegeven richtingen gevolgd die traditioneel in het jongerenwerk zijn vertegenwoordigd (CMV, SPH en MWD) maar samen met de andere opleidingsrichtingen die respondenten aangeven gevolgd te hebben, werden 30 verschillende opleidingen genoemd!

De meeste andere opleidingen zijn SCW (17 maal), SPW (7 maal), Activiteiten begeleider en CALO (3 maal), lerarenopleiding, PABO, politieke en sociale wetenschappen en vrijetijdskunde (elk 2). Verder waren er opleidingen die één maal genoemd werden: bank- en verzekeringswezen; HBDO Beleidsadviseur Welzijn & Onderwijs; Hbo cultureel werk, volwasseneducatie; Hbo theater school/hbo pedagogiek; inrichtingswerk; jeugdwelzijnswerk; jongerenwerkeropleiding post hbo; kunstacademie; management en organisatie; MAVO; MBO SCW niveau 4; Meao bedrijfsadministratie; randgroep jongerenwerk; sociale academie; toegepaste geografie; tropische bosbouw; HBO.V. Twee respondenten hebben meerdere opleidingen gevolgd. Gezien het aantal malen dat SCW genoemd is als opleiding had deze in vragen 2a en 3b van de vragenlijst genoemd moeten worden.

Een lijst met afkortingen van de opleidingen vindt u in bijlage 3.

Tabel 5: Opleidingsrichting van de genoemde categorieën die respondenten gevolgd hebben in percentages (N=114)

Opleidingsrichting	Percentage
CMV	66%
SPH	14%
MWD	14%
VO	3%
Pedagogiek	3%
Totaal	100%

Ook in de opleidingen die momenteel gevolgd worden is een grote diversiteit. Bijna 50% volgt een andere opleiding dan de vier die in vraag 3b waren gegeven.

Opleidingen die genoemd worden naast CMV, SPH, MWD en pedagogiek zijn 2e-

graads leerkracht pedagogiek, advieswerk, bestuurskunde, christelijke jongerenwerkers opleiding, management, opbouwwerk, PABO, post HBO hoger management, projectmanagement, psychologie, vastgoed en makelaardij en yogadocent. Een aantal opleidingen laat vermoeden dat de betreffende jongerenwerker het vak wil verlaten.

Tabel 6 Opleidingsrichtingen die momenteel gevolgd worden als deel van de gehele respons in percentages (N=32)

	Richting gevolgde opleiding					
	CMV	SPH	MWD	Pedagogiek	Anders	Totaal
Volgt opleiding	33%	9%	3%	6%	49%	100%

5.5 Opvattingen en onderwerpen

Vrijwel alle respondenten geven aan dat zij het bijhouden van hun vak belangrijk vinden (98%). Eén respondent zegt dit niet te vinden.

Aan de respondenten is gevraagd vijf onderwerpen waarop zij willen blijven in volgorde van belangrijkheid te plaatsen. 18% van de respondenten heeft de vraag niet of onjuist beantwoord, waaruit blijkt dat deze vraag tot veel verwarring heeft geleid. De reden hiervoor kan in de vraagstelling liggen of in het feit dat de vraag niet goed gelezen is. Een aantal respondenten heeft één of meer van de onderwerpen van een kruisje voorzien of alle onderwerpen een 1 (meest belangrijk) of twee onderwerpen een 1 en de rest 3-5 gegeven. Als deze foute gegevens zijn niet meegeteld. Uit de juist ingevulde enquêtes komen de volgende gegevens.

Tabel 7: Belang dat gehecht wordt aan de gegeven onderwerpen om het vak bij te houden in percentages (N=127)

	Methodieken en projecten	Maatschappelijke- en beleidsontwikkelingen	Persoonlijke vaardigheden	Financiering	Leefwereld jongeren
Meest belangrijk	28%	23%	20%	8%	50%
Op één na meest belangrijk	28%	27%	28%	17%	19%
Op twee na meest belangrijk	19%	30%	19%	21%	9%
Op één na minst belangrijk	17%	15%	20%	16%	10%
Minst belangrijk	8%	5%	13%	38%	12%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Om iets meer zicht te krijgen op de resultaten van deze vraag heb ik de uitkomsten cijfermatig uitgedrukt. De meest belangrijke onderwerpen hebben een 5 gekregen, aflopend naar een 1 voor de minst belangrijke. Deze heb ik vervolgens opgeteld. Uit deze exercitie blijkt dat van het onderwerp 'Leefwereld van jongeren' het meest belangrijk gevonden wordt om bij te houden en 'Financiering' het minst belangrijk. Dit is niet verwonderlijk aangezien de leefwereld (of trends) van jongeren voor jongerenwerkers belangrijk is om contact te houden met jongeren. Ook zijn deze nogal veranderlijk, waardoor het bijhouden belangrijker wordt. Waarschijnlijk hebben lang niet alle jongerenwerkers te maken met financiën.

Tabel 8: Relatief belang van aspecten van bijhouden van het vak (N=137)

Onderwerpen voor bijhouden van het vak	Som
Leefwereld van jongeren	528
Methodieken en projecten	485
Maatschappelijke- en beleidsontwikkelingen	475
Persoonlijke vaardigheden	439
Financiering	330

5.6 Deelname aan diverse vormen van professionalisering

Aan de respondenten is een aantal vormen om hun vak bij te houden voorgelegd met de vraag of ze hiervan gebruik maken, zo ja, hoe vaak en zo nee, waarom niet.

Als we de resultaten bekijken van de vormen waarvan minimaal 1 x per maand gebruik wordt gemaakt valt op dat vooral het teamoverleg, het lezen van een vaktijdschrift of nieuwsbrief en het raadplegen van een website of tijdschrift voor jongeren het meest gebruikt worden. De laatste wordt door alle respondenten gedaan. 2% van de respondenten heeft één maal per jaar teamoverleg. De vraag is of dit een teamoverleg betreft zoals bedoeld of dat dit wellicht eerder een beleidsdag betreft.

Een zeer groot gedeelte van de jongerenwerkers (90%) neemt deel aan intercollegiaal overleg waarvan 69% minimaal één keer per maand. In de Quickscan geven de respondenten aan dat collega's hun voornaamste bron van vakinformatie zijn (86%). Van de 10% jongerenwerkers die nooit deelnemen aan overleg met collega's in de gemeente, regio of provincie (kwaliteitskring, regionaal overleg etc.) geeft iets meer dan de helft aan dat dit is omdat er geen overleg georganiseerd wordt (53%).

Een groot gedeelte van de jongerenwerkers (26%) heeft nooit werkbegeleiding. Daarvan zegt 70% dat er geen begeleiding is, terwijl 30% er zelf geen behoefte aan heeft. In de Quickscan geeft 26% van de jongerenwerkers aan dat zij het gebrek aan werkbegeleiding als een knelpunt in hun werk zien (Vrije Universiteit 2003). 25% heeft één maal per jaar werkbegeleiding. Ook hier is enige twijfel wat dit betekent. Wellicht wordt een functionerings- of beoordelingsgesprek bedoeld.

Het raadplegen van websites en tijdschriften voor jongeren is zeer populair onder jongerenwerkers. 94% van de respondenten doen dit minimaal één keer per maand. Meer dan een derde doet het wekelijks en bijna een derde doet het elke maand of een keer per 2 weken. Dit komt overeen met de uitkomsten bij vraag 4 b van enquête, waarbij jongerenwerkers aangeven informatie over de leefwereld van jongeren het meest belangrijk vinden. Zoals gezegd is dit één van de manieren om dit bij te houden.

Ook het bezoeken van een congres is een veel gebruikte vorm om het vak bij te houden (68%). Toch doet nog een vrij groot gedeelte dit niet (29%) met als argument geen tijd (44%) en het niet kennen van een geschikt congres (42%). Helaas is bij die laatste reden niet duidelijk of met het antwoord 'ik ken geen geschikt congres' bedoeld dat men geen enkel congres kent of dat de congressen die men kent niet voldeden aan hun eisen of verwachtingen.

Een veelgehoorde opmerking in kringen van het jongerenwerk is dat jongerenwerkers niet lezen. Uit dit onderzoek blijkt dat dit niet waar is. Er worden zowel tijdschriften voor jongeren gelezen als vaktijdschriften, nieuwsbrieven en vakliteratuur. Ook wordt dit bevestigd door de resultaten van de Quickscan waaruit bleek dat 62% van de respondenten vaktijdschriften als bron voor vakinformatie opgeeft en 47% boeken. Vrij laag scoort het raadplegen van een site voor jongerenwerkers (55%). Verreweg de meeste respondenten die dit nooit doen geven aan geen geschikte website te kennen (80%). Zeer laag scoort ook het volgen van een cursus of training. Dit kan verklaard worden uit het feit dat er niet elke week of twee weken congressen, cursussen en trainingen georganiseerd worden en dat deze relatief gezien meer tijd en geld vergen waardoor de frequentie minder zal zijn.

Tabel 9: Vormen van professionalisering van de gegeven categorieën in percentages (N=137)

	Nooit	1 x per jaar	1 x per maand	1 x per 2 weken	1 x per week	Totaal minimaal 1x per maand
Teamoverleg	1%	2%	38%	28%	31%	97%
Intercollegiaal overleg	10%	21%	48%	13%	8%	69%
Werkbegeleiding	26%	25%	36%	10%	3%	49%
Website/tijdschrift jongeren		6%	32%	28%	34%	94%
Cursus / training	14%	70%	15%	1%		16%
Congres	29%	68%	3%			3%
Vaktijdschrift / nieuwsbrief	5%	10%	60%	13%	12%	85%
Vakliteratuur	11%	27%	48%	8%	6%	62%
Website voor jongerenwerkers	25%	20%	37%	9%	9%	55%

Tabel 10: Redenen om bepaalde vormen nooit te gebruiken in horizontale percentages

	Er was geen teamoverleg	Ik heb geen tijd	Ik heb geen behoefte	Ik ken geen geschikte cursus of training
Reden niet deelname teamoverleg (N=2)	100,0%			
Reden niet deelname intercollegiaal overleg (N=19)	53%	31%	16%	
Reden geen werkbegeleiding (N=46)	70%		30%	
Reden geen website/tijdschrift jongeren (N=2)	50%	50%		
Reden geen cursus / training (N=21)		24%	24%	52%
Reden geen congres (N=48)	6%	44%	8%	42%
Reden geen vaktijdschrift / nieuwsbrief (N=8)	13%	50%		37%
Reden geen vakliteratuur (N=16)	13%	44%	6%	37%
Reden geen website voor jongerenwerkers (N=40)	10%	8%	2%	80%

De jongerenwerkers zijn ook gevraagd naar andere manieren om het vak bij te houden. Informeel overleg met collega's binnen en buiten de eigen instelling wordt het meest genoemd (30), gevolgd door het volgen van media zoals internet, krant, tv en googelen (17) en informeel overleg in het netwerk rondom jongeren (politie, jeugdzorg, halt, leerplicht, etc.) wordt 12 maal genoemd (zie tabel 11).

Weer was opvallend dat overleg met collega's hierbij het meest werd genoemd. Het raadplegen van experts wordt opvallende weinig genoemd; slechts één maal.

Tabel 11: Andere genoemde vormen van bijhouden van het vak in absolute aantallen (N=82)

Vormen	Aantal
Bestuurslidmaatschap van andere organisaties	2
Bezoeken aan andere instellingen	1
Informeel overleg met collega's binnen en buiten de eigen instelling, intervisie	30
Volgen van een opleiding	6
Contact onderhouden met jongeren (informeel, jongerenevenementen)	9
Informeel overleg in het netwerk rondom jongeren (politie, jeugdzorg, halt, leerplicht, etc.)	12
Schrijven van interne beleidsplannen	1
Volgen van media (internet, krant, tv, googelen)	17
Contact met stagiaires en stagebegeleiders	3
Raadplegen van experts	1

5.7 Lidmaatschap beroepsvereniging

Meer dan 90% van de geraadpleegde jongerenwerkers is geen lid van de beroepsvereniging waarbij 56% zegt de beroepsvereniging niet te kennen en iets meer dan een kwart (27%) zegt het niet nuttig te vinden. In de Quicksan is aan de respondenten gevraagd of zij zich zouden willen opgeven als lid van de beroepsvereniging. Uit de enquête bleek dat 61% dat van plan was (Vrije Universiteit 2003). Zelfs als wij ervan uitgaan dat een deel van de respondenten in 2003 nog geen jongerenwerker was, blijkt hieruit dat de beroepsvereniging er niet in is geslaagd om de jongerenwerkers zover te krijgen om zich inderdaad als lid aan te melden.

Tabel 12: Lidmaatschap beroepsvereniging in percentages (N=162)

	Percentage
Ja	7%
Nee	90%
Totaal	100%

Tabel 13: Reden geen lidmaatschap beroepsvereniging (N=120)

	Reden geen beroepsvereniging		
	Ik ken er geen	Ik vind dat niet nuttig	Ik heb er geen geld voor
Beroepsvereniging Nee	56%	27%	17%

5.8 Randvoorwaarden om het vak bij te houden

De randvoorwaarden voor jongerenwerkers om hun vak bij te houden zijn vrij gunstig. Het management is er voorstander van dat jongerenwerkers tijd en geld besteden aan professionalisering en stellen deze ook beschikbaar. Het verplicht stellen van het bijhouden van het vak wordt minder vaak toegepast maar toch nog in 37% van de gevallen. De tabellen van dit onderwerp vindt u in bijlage 5.

6 Conclusies en aanbevelingen

6.1 Inleiding

Dit onderzoek bestond uit een literatuurstudie naar het vak van de jongerenwerker en de competenties waarover hij moet beschikken, een quickscan naar het aanbod dat er is voor jongerenwerkers om hun vak bij te houden en een schriftelijke enquête over de vraag of jongerenwerkers hun vak bijhouden en zo ja, hoe zij dat doen. In dit hoofdstuk vindt u de belangrijkste conclusies en aanbevelingen.

In § 6.1 vindt u de conclusies en aanbeveling(en) over het eerste deel van het literatuuronderzoek over het vak en in § 6.2 die van het tweede deel naar de competenties van jongerenwerkers. In § 6.3 vindt u de conclusies en aanbevelingen over het aanbod dat er is voor jongerenwerkers, gevolgd door de conclusies en aanbevelingen uit de enquête in § 6.4.

6.2 Literatuuronderzoek, deel 1

Op basis van de door mij bestudeerde literatuur is de conclusie dat jongerenwerk een vak is gerechtvaardigd.

- Er is een wetenschap die het fundament vormt voor het beroep en die gezien kan worden als de ‘body of knowledge’ voor het vak; de sociale pedagogiek, ook wel ontwikkelingspedagogiek genaamd.
- Het Platform Kwaliteitsbeleid heeft haar mening over het beroepsprofiel herzien en heeft opdracht gegeven een beroepsprofiel van de jongerenwerker op te stellen met als uitgangspunt dat dit landelijk erkend wordt door werkgevers, werknemers en opleidingen.
- De professionaliseringsgraad van het vak is weliswaar laag maar dat wil niet zeggen dat het geen vak is. Spierts bestrijdt dit ook niet en hij benadrukt de noodzaak van professionalisering.
- Er is in het kader van Lojik een beroepsvereniging ontstaan die meewerkt aan het opstellen van het beroepsprofiel en van plan is een beroepscode te ontwerpen.
- Er is een groep werknemers die zichzelf jongerenwerker noemt en het beroep als en vak beschouwt. De schattingen lopen uiteen. Volgens Noorda (2002) zijn er in 2000, 1.709 jongerenwerkers geteld. Op een ander moment noemen Noorda & Veenbaas (2003) het getal 2.000. De M0groep noemt een aantal van 1.400 (M0groep, 2003). Bij het verschil in aantallen kan meespelen dat de definiëring van het vak diffuus is.

Ervan uitgaande dat jongerenwerk een vak is kom ik op basis van dezelfde literatuur tot de volgende omschrijving van het vak. Jongerenwerk:

1. maakt deel uit van het sociaal-culturele jeugdwerk;
2. vindt plaats buiten school, werk en gezin;
3. is gericht op (groepen) jongeren;

4. richt zich op de leeftijdscategorie van 12-23 jaar;
5. organiseert activiteiten voor en met jongeren;
6. heeft een pedagogische doelstelling: het bevorderen van de persoonlijke ontwikkeling van jongeren, ze confronteren met hun eigen gedrag, ze vormen en helpen;
7. heeft een maatschappelijke doelstelling: bevorderen van maatschappelijke integratie van jongeren, bevorderen democratisch burgerschap, preventie van geëxternaliseerd probleemgedrag.

In de literatuur zijn zoals gezegd veel verschillende definities te vinden en die zijn in de hierboven genoemde omschrijving gebruikt. Er zijn echter meer overeenkomsten tussen de definities dan verschillen. Uiteraard zal aan de discussie over de definitie in opleidingen en in de dagelijkse praktijk van de instellingen voor jongerenwerk aandacht besteed blijven worden en is herziening nodig als de praktijk van het jongerenwerk verandert. Het blijft echter een werksoort die sterk afhankelijk is van lokale invulling onder invloed van lokale ontwikkelingen en beleidskeuzes op gemeentelijk niveau. Daarom sluit ik me van harte aan bij de aanbeveling van Marcel Spierts, dat het jongerenwerk vooral zijn flexibiliteit moet behouden.

Op dit moment is het voor de sector belangrijker om te focussen op de discussie over de verdere professionalisering van het vak en hiervoor de bovenstaande omschrijving van het vak te gebruiken.

6.3 Literatuuronderzoek, deel 2

Hoewel er geen afgerond beroepsprofiel is van de jongerenwerker valt uit de literatuur wel een selectie te maken van de competenties waarover een jongerenwerker moet beschikken. De lijst van competenties van Van Ginkel, Veenbaas en Noorda, aangevuld met 'werkt outreachend' is een uitputtende lijst en kan gezien worden als antwoord op de onderzoeksvraag over welke competenties de jongerenwerker dient te beschikken. Ik stel voor om de competenties onder te verdelen in deellijsten naar niveau van uitvoering: competenties waarover elke jongerenwerker moet beschikken, competenties voor senior jongerenwerkers en competenties voor jongerenwerkers met management taken. De BVJong en Movisie kunnen deze gebruiken bij het opstellen van een beroepsprofiel van de jongerenwerker.

6.4 Quickscan

Uit de quickscan naar het aanbod voor jongerenwerkers om hun vak bij te houden blijkt dat dit aanbod zeer groot is. Er zijn mogelijkheden voor intercollegiaal overleg en congressen, er zijn veel websites en tijdschriften voor jongeren, er is een ruim aanbod aan cursussen en trainingen, er is een aantal vaktijdschriften en nieuwsbrieven (hoewel er geen vaktijdschrift of nieuwsbrief is, specifiek voor jongerenwerkers). Er is veel vakliteratuur en ook is er aanbod van websites voor jongerenwerkers. In de volgende subparagrafen ga ik achtereenvolgens in op de informatievoorziening, de

ondersteuning, de activiteiten om het vak bij te houden binnen de organisaties en de kwaliteit van het aanbod.

6.4.1 Informatievoorziening

Van het grote aanbod aan informatie voor jongerenwerkers is onduidelijk of dit is gebaseerd op vragen en behoeften van de jongerenwerkers zelf. Aangenomen mag worden dat aanbieders inzicht hebben in de behoeften van hun doelgroep. Er is echter weinig onderzoeksinformatie beschikbaar over de behoefte van jongerenwerkers aan informatie.

Het aanbod voor jongerenwerkers is versnipperd en de toegankelijkheid is niet optimaal; de informatie is verspreid over veel bronnen en aanbieders. Het NJi, de samenwerkingspartners in Kanaal Sociaal en Jeugdwerknet.nl werken momenteel aan het verbeteren van dit aanbod: op landelijk niveau vooral het NJi, met nadruk op gevalideerde informatie, Kanaal Sociaal op het verzamelen van lokale, ongevalideerde informatie en Jeugdwerknet op de inbreng van jongerenwerkers. Ook is het NJi, in overleg met andere landelijke kennisinstututen en provinciale partners, een traject van verbetering van de informatievoorziening aan professionals begonnen. Ook ontwikkelt het NJi een Basisthesaurus Jeugd waarmee de informatie voor de jeugdsector eenduidig ontsloten kan worden. Het komt de toegankelijkheid van de informatievoorziening voor de hele jeugdsector en ook het jongerenwerk zeer ten goede als deze thesaurus door alle organisaties gebruikt wordt.

6.4.2 Ondersteuning

Het aanbod aan ondersteuning is weliswaar groot maar versnipperd en ook hiervan is niet duidelijk of het aan de behoefte van de doelgroep tegemoet komt. Ook ontbreekt landelijk overzicht.

- Aan de hand van het toekomstige beroepsprofiel van de jongerenwerker is verder onderzoek nodig naar de behoefte van jongerenwerkers aan ondersteuning bij de ontwikkeling van verschillende (clusters van) competenties.
- Er is, vooral in andere sectoren, kennis beschikbaar over de effectiviteit van verschillende kennisoverdrachtvormen. Deze kennis moet verzameld en toegepast worden voor jongerenwerkers.
- Een dergelijke analyse van de effectiviteit van kennisoverdrachtvormen en onderzoek naar de behoefte aan ondersteuning van jongerenwerkers, biedt vervolgens een basis om het beschikbare aanbod en eventuele lacunes daarin vast te stellen.

6.4.3 Activiteiten in de organisaties

In mijn onderzoek heb ik, behalve in de enquête, geen aandacht besteed aan de activiteiten om het vak bij te houden binnen de welzijns- of jongerenwerkorganisaties. Bekend is dat er in de sector toenemende aandacht is voor kwaliteitszorg en certificering. De Stichting Harmonisering kwaliteitsbeoordeling in de zorgsector heeft pas in augustus 2007 het deelschema Sociaal Cultureel Werk/ Welzijn Ouderen opgesteld: certificering op basis van de normen is pas vanaf die tijd mogelijk. Er zijn dus ook nog geen organisaties die gecertificeerd zijn.

Meer onderzoek naar de professionalisering van jongerenwerkers is nodig. Hierbij kan voortgebouwd worden op en aangesloten bij professionaliseringservaring en trajecten in de bredere sector van sociaal-cultureel werk of welzijn.

6.4.4 Kwaliteit van het aanbod

Er zijn zeer veel overzichten en beschrijvingen van methodieken en projecten in het jongerenwerk maar onderzoek naar de kwaliteit en de effectiviteit hiervan is er nauwelijks. Ook zijn er weinig vakkundige recensies van vakliteratuur, behalve een aantal besprekingen in de vaktijdschriften. Voor de professionalisering van jongerenwerkers is het noodzakelijk om meer onderzoek te doen naar de kwaliteit van het aanbod aan informatie en ondersteuning voor jongerenwerkers. Dit is er namelijk weinig tot niet.

Het NJi houdt zich bezig met het beoordelen van interventies in de jeugdsector maar dit betreft vooralsnog vooral interventies in de jeugdzorg en de ontwikkelingsstimulering. Om dit traject ook voor het jongerenwerk te benutten moet eerst onderzoek gedaan worden naar de vraag aan welke kwaliteitseisen interventies op het terrein van het jongerenwerk moeten voldoen en moeten er veel meer interventies beschreven en onderzocht worden. Het NJi gaat daarvoor een aanzet geven in een Kenniskring Jongerenwerk.

6.5 De enquête

Voor de enquête onder jongerenwerkers was geen actuele, volledige lijst van jongerenwerkinstellingen voorhanden. Dit betekent dat niet zonder meer betrouwbare uitspraken gedaan kunnen worden over de representativiteit van de resultaten uit de enquête. Er zijn bijvoorbeeld behoorlijke verschillen in de omstandigheden waaronder jongerenwerkers hun vak uitoefenen die van invloed kunnen zijn op het bijhouden van het vak. Een jongerenwerker kan bijvoorbeeld werkzaam zijn in een team van jongerenwerkers bij een grote welzijnsorganisatie in een stad of als enige jongerenwerker in een landelijk gebied. Ook kan niet uitgesloten worden dat er sociaal wenselijke antwoorden zijn gegeven. Ook het feit dat maar de helft van de provincies is onderzocht kan invloed hebben op de resultaten, hoewel er geen reden is om aan te nemen dat de resultaten in andere provincies anders zou zijn. Echter, een vergelijking met ander onderzoek geeft redelijk gelijke uitkomsten en sommige resultaten geven zulke hoge percentages, dat zelfs bij een foutmarge van 8% conclusies getrokken kunnen worden.

6.5.1 Kenmerken

Een veelgehoorde uitspraak in de jongerenwerksector is dat het opleidingsniveau van de jongerenwerkers daalt. Wellicht is deze indruk ontstaan in de tijd dat in welzijnstellingen veel mensen werkten via werkverruimende maatregelen maar hij wordt in dit onderzoek niet bevestigd. Bijna 70% van de jongerenwerkers heeft een hbo-opleiding en dit wordt bevestigd door ander onderzoek. Het is echter niet duidelijk of dit een wenselijke situatie is. Er is naar mijn weten geen onderzoek naar de behoefte aan jongerenwerk op de verschillende niveaus terwijl er wel vraag is naar

deze informatie. Het contact kunnen leggen met jongeren is bijvoorbeeld één van de voornaamste competenties die van een jongerenwerker verwacht worden. Deze competentie past in een mbo-profiel en de combinatie van de competentie en het opleidingsniveau kom je ook tegen in advertenties. Over dit onderwerp is onderzoek nodig waarin een koppeling wordt gelegd tussen competenties van jongerenwerkers op verschillende niveaus (mbo-hbo), onderzoek naar kengetallen over de inzet van fte's jongerenwerk en de opleiding van de jongerenwerkers.

6.5.2 Opvattingen en onderwerpen

Aan motivatie om hun vak bij te houden ontbreekt het de jongerenwerkers niet. Op één na vinden alle jongerenwerkers dit belangrijk. De vraag die dan meteen opkomt is of dit betekent dat ze dit dan ook inderdaad doen. Hierop is een bevestigend antwoord op zijn plaats (zie de volgende paragraaf). Jongerenwerkers hebben behoefte aan het bijhouden van het vak op alle gevraagde onderwerpen. Weliswaar springt in positieve zin het onderwerp 'leefwereld van jongeren' en in negatieve zin 'financiering' eruit maar de verschillen daartussen zijn niet groot.

Verder onderzoek naar het aanbod voor jongerenwerkers op deze onderwerpen, zowel wat betreft de hoeveelheid, de kwaliteit als de toegankelijkheid is nodig om beter zicht te krijgen en eventueel het aanbod te verbeteren.

6.5.3 Deelname aan vormen van professionalisering

In de enquête is aan jongerenwerkers gevraagd of ze gebruik maken van teamoverleg, overig intercollegiaal overleg, werkbegeleiding, websites, tijdschriften, cursussen, trainingen, congressen, nieuwsbrieven en vakliteratuur om hun vak bij te houden. Uit het onderzoek blijkt dat ze ruimschoots deelnemen aan activiteiten ten behoeve van de kwaliteit van hun vak en het bijhouden ervan en raadplegen ze ruimschoots allerlei media om bij te blijven. Het meest populair zijn het teamoverleg, het raadplegen van websites en tijdschriften voor jongeren en het lezen van vaktijdschriften en nieuwsbrieven.

Voor de professionalisering van jongerenwerkers is het belangrijk dat de lokale, provinciale en landelijke organisaties mogelijkheden voor intercollegiaal overleg continueren en eventueel uitbreiden en de jongerenwerker via allerlei media te blijven voeden met nieuwe vakkennis.

6.5.4 Lidmaatschap van de beroepsvereniging

Weinig jongerenwerkers zijn lid van de beroepsvereniging. Redenen hiervoor zijn het feit dat de beroepsvereniging nog maar zeer recent is opgericht (eind 2003) en dat de jongerenwerkers die de vereniging dragen dit voor een groot deel in hun eigen tijd moeten doen. Bovendien is er nauwelijks budget. Dit maakt de omstandigheden waaronder de vereniging werkt erg moeizaam. Dit initiatief verdient ondersteuning van landelijke en provinciale organisaties en werkgevers.

7 Literatuurlijst

Bergh, R. van den, I. Kester & F. Peters. *Leren in de praktijk; handreiking voor het opzetten en uitvoeren van beroepspraktijkvorming in de sector zorg en welzijn*. NIZW, Utrecht, 1997

Chivers, G. *Informal Learning by Professionals in the UK* Professional and Management Development Centre Loughborough, England
www.leeds.ac.uk/medicine/meu/lifelong06/papers/P_GeoffChivers.pdf

Dekker, H., R. Poell, M. van der Klink & S. Wagenaar. Leercultuur en competentieontwikkeling, Reed Business Information, *HRD Thema*, jrg. 4, nr. 2, Doetinchem, 2004.

Dekker, H., R. Poell, M. van der Klink & S. Wagenaar. Competentiegericht leren: de context centraal. Reed Business Information, *HRD Thema*, jrg. 5, nr. 3, Doetinchem, 2004.

Elderman, E. & P. Jansen. *Het Rotterdamse Jongerenwerk; functies, kerntaken, competenties, methoden*. Woerden, Adviesbureau van Montfoort, april 2006

Ewijk, H. van e.a. (1989) *Jongerenwerk in beweging*. Acco, Amersfoort - ISBN 9033490390

Ewijk, H. van (1989) *Methodiek in het jeugdwerk; basisleerboek jeugd- en jongerenwerk*, Bohn Stafleu van Loghum, Houten/Zeventem, 1992.

Ginkel, F. van, R. Veenbaas, J. Noorda & W. Fabri (red). *Jongerenwerk; stand van zaken en perspectief*. NIZW Jeugd, Utrecht en SWP, Amsterdam 2006.

Griensven, R. van & K. Smeets. *Jeugd- en jongerenwerk in Nederland; huidige stand van zaken vanuit gemeentelijk perspectief*. SGBO, Den Haag, 2003

Griensven, R. van. *Jongerenwerkers in Nederland: een verkenning van werkervaring en personeelsverloop*. VNG uitgeverij, Den Haag, 2004

Groeneveld, R. Competentieontwikkeling in de praktijk, Reed Business Information, *Tijdschrift voor Human Resource Development*, jrg. 17, nr. 9, september 2004, p. 15-21

Hazekamp, J.L. & I. van der Zande. *Het jongerenwerk in hoofdlijnen*, Balans, Amsterdam, 1992.

Hazekamp, Jan Laurens, Alex Leenders, Marja Valkestijn, Domien Verwer: *Sociaal-cultureel jeugdwerk; stand van zaken en perspectieven*. NIZW, Utrecht, 1994.

Hempel, J. & P. The MySpace generation; they live online. They buy online. They play online. Their power is growing. *Business Week*, New York 2005

http://www.businessweek.com/magazine/content/05_50/b3963001.htm

Hens, H. (2002). Professionalisering. In: *Open deuren. Sleutelwoorden van lokaal sociaal beleid*. L. Verplanke, R. Engbersen, J.W. Duyvendak, E. Tonkens & K.P. van Vliet (red.). Utrecht: NIZW/Verwey-Jonker Instituut.

Hensen, M., Hoex, J. & N. ten Thije (2003) *Tienercentra in beweging; werkmateriaal voor een vrijetijdsaanbod aan tieners*, Utrecht, NIZW 2003.

Kirschner, F. *Op de plaats...rust; professionalisering bij medewerkers van Bureau Jeugdzorg*, afstudeerverslag

Kwakman, K.. *Anders leren, beter werken; lectorale rede*. Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Nijmegen 2003.

Menger, R., J.Antheunisse, *De tienerzolder: the place to be!; van idee naar voorziening*. Amsterdam : SWP, 2002. - 63 p. – ISBN 9066655054

Merriënboer, J.J.G. van, M.R. van der Klink & M. Hendriks. *Competenties: van complicaties tot compromis; over schuifjes en begrenzers*, Onderwijsraad, Den Haag, 2002.

MOgroep (2003). *Bouwstenen invulling regeringsbeleid*. Brief aan de heer drs. J.F. Hoogervorst, Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Utrecht, 24 juni 2003.

Noorda, J., M. van Schijndel & H. Spies (2002). Jongerenwerk: hobbyisme of professie? Over de noodzaak van verdere professionalisering; ontmoeting, ontspanning en ontplooiing. *Het Sociaal Debat*. Deel 8. 77-90. Elsevier Overheid, 's-Gravenhage.

Noorda, J. & R. Veenbaas (2003). *Jongerenwerk in aantocht; terugblik en verantwoording meerjarenprogramma 'Landelijk ontwikkelingsproject jongerenwerk'*. Instituut Jeugd en Welzijn Vrije Universiteit Amsterdam.

Notten, T. (2005) *De geketende verantwoordelijkheid van het nieuwe jongerenwerk; lezing op de conferentie jongerenwerk*, Rotterdam, 18 mei 2005.

Reekers, M. *Handboek Competentiemanagement*, Sectorfondsen Zorg en Welzijn en Fontys Hogeschool Sociaal Werk, Utrecht, juni 2004.

Schlussmans, K., R. Slotman, C. Nagtegaal & G. Kinkhorst. *Competentiegerichte leeromgevingen*, Uitgeverij Lemma b.v., Utrecht, 2000

Sonneveld, J. (2006) *Welzijnsprofessionals aan zet; een onderzoek naar professionalisering en vraaggerichtheid binnen het welzijnswerk*, Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, juli 2006.

Spierts, M. (2005). Een derde weg voor de sociaal-culturele beroepen. *Tijdschrift voor sociale interventie*, jrg. 14, nr. 1, p. 13-22.

Spierts, M. & J.W. Duyvendak (2002) Een ongemakkelijke pacificatie. *Tijdschrift voor de Sociale Sector*, november 2002, p. 4-9

Verbeek, G. *Kwaliteit als werkwoord; een overzicht van methoden voor kwaliteitszorg in het uitvoerend werk*. NIZW, Utrecht, 1997

Vlaar, P. *Sociaal Cultureel Werker*. NIZW, Utrecht, Centrum voor Beroepsontwikkeling, 2005.

Vliet, K. van, J.W. Duyvendak, N. Boonstra & E. Plemper. *Toekomstverkenning ten behoeve van een beroepenstructuur in zorg en welzijn*. Utrecht, Verwey-Jonker Instituut, 2004.

Vries, M. de. (2005) *Jongerenwerk in Rotterdam, notitie in het kader van het Bestuursakkoord Onderwijs en Jeugd*. Coproductie van gemeenten en deelgemeenten. Rotterdam: DSO, maart 2005.

Vrije Universiteit Amsterdam (2003), *Quickscan jongerenwerk 2003*, Voorlopige versie, onderzoek in het kader van Landelijk ontwikkelingsproject jongerenwerk, Instituut Jeugd en Welzijn, Amsterdam 2003.

Youth matters next steps; something to do, somewhere to go, someone to talk to. Department for education and skills, Nottingham 2006.

Yperen, T.A. van. (2003) Gaandeweg. *Werken aan de effectiviteit van de jeugdzorg; rede in verkorte vorm uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van bijzonder hoogleraar Onderzoek en ontwikkeling effectieve jeugdzorg vanwege de stichting NIZW aan de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit van Utrecht*. Utrecht, 16 september 2003.

Winter, M. de (2003). *De pedagogische taak van het jongerenwerk*. Inleiding uitgesproken tijdens de Landelijke Dag van het Jongerenwerk op 11 november 2003 in de Jaarbeurs Utrecht

Winter, M. Opvoeden: waarden en waartoe? Uit *Waardenvolle of waardenloze samenleving? over waarden, normen en gedrag in samenleving, opvoeding en onderwijs* / M. van den Berg, R. Diekstra, J. Rigter, M. van den Berg. - Uitgeest : Karakter Uitgevers B.V., 2004. - 399 p. - ISBN 9061128420, P. 175-186.

Bijlage I: Vragenlijst

1. In welke provincie werkt u?
2. Wat is uw hoogste, afgeronde opleiding?
 - 2a. Geef voor uw hoogste genoten opleiding aan welke richting dit betrof:
 - 2b. Ik heb een andere opleiding, namelijk:
3. Volgt u op het moment een opleiding?
 - 3a. Zo ja, geef dan aan welke niveau
 - 3b. Geef voor de opleiding die u volgt de richting aan
 - 3c. Ik volg een andere opleiding, namelijk:
4. Vindt u het bijhouden van uw vak belangrijk?
 - 4a. Zo ja, geef dan bij elk van de onderstaande onderwerpen aan hoe belangrijk u dit vindt: 1 voor het belangrijkste, dan 2, 3 en 4 en 5 voor het minst belangrijke
 - 4.a.i. Methodieken en projecten
 - 4.a.ii. Maatschappelijke en beleidsontwikkelingen
 - 4.a.iii. Persoonlijke vaardigheden (kunnen evalueren, samenwerken, communiceren e.d.)
 - 4.a.iv. Financiering
 - 4.a.v. Leefwereld van jongeren
5. Hoe vaak heeft u in het afgelopen jaar aan teamoverleg deelgenomen?
 - 5a. Als u nooit hebt deelgenomen, waarom niet?
6. Hoe vaak heeft u in het afgelopen jaar aan overleg deelgenomen met collega's in de gemeente, regio of provincie (kwaliteitskring, regionaal overleg etc)?
 - 6a. Als u nooit aan zo'n overleg hebt deelgenomen, waarom niet?
7. Hoe vaak heeft u in het afgelopen jaar werkbegeleiding gehad van een leidinggevende of ervaren collega?
 - 7a. Als u nooit zo'n begeleiding hebt gehad, waarom niet?
8. Hoe vaak heeft u in het afgelopen jaar een website voor jongeren bezocht of een tijdschrift voor jongeren gelezen?
 - 8a. Als u nooit zo'n website heeft bezocht of zo'n tijdschrift heeft gelezen, waarom niet?
9. Hoe vaak heeft u in het afgelopen jaar een cursus of training gevolgd?
 - 9a. Als u nooit een cursus of training hebt gevolgd, waarom niet?
10. Hoe vaak heeft u in het afgelopen jaar een congres bezocht?
 - 10a. Als u nooit een congres hebt bezocht, waarom niet?
11. Hoe vaak heeft u in het afgelopen jaar een vaktijdschrift of een nieuwsbrief gelezen?
 - 11a. Als u nooit een vaktijdschrift of een nieuwsbrief heeft gelezen, waarom niet?
12. Hoe vaak heeft u in het afgelopen jaar vakliteratuur gelezen?
 - 12a. Als u nooit vakliteratuur heeft gelezen, waarom niet?

13. Hoe vaak heeft u in het afgelopen jaar een website voor jongerenwerkers bezocht?
 - 13a. Als u nooit een website voor jongerenwerkers heeft bezocht, waarom niet?
14. Bent u lid van de beroepsvereniging voor jongerenwerkers?
 - 14a. Als u geen lid bent, waarom niet?
15. Vindt het management het belangrijk dat u uw vak bijhoudt?
16. Stelt het management geld beschikbaar voor na- of bijscholing?
17. Stelt het management tijd beschikbaar voor na- of bijscholing?
18. Zijn activiteiten om het vak bij te houden verplicht in uw organisatie?
19. Houdt u op een andere manier uw vak bij dan de hiervoor genoemde?
 - 19a. Als u uw vak op een andere manier bijhoudt, hoe doet u dat dan?

Bijlage II: Vergelijking competentieprofielen sociaal-cultureel werker – pedagogisch werker

	Sociaal cultureel werker	Pedagogisch werker
Generieke competenties		
Contactueel en communicatief	Maakt zich bekend	Legt contact en heeft contact
		Werkt outreachend
Vraag- en oplossingsgericht	Verheldert de vraag	Brengt situaties in kaart
		Stelt pedagogische hulpvraag vast
Doel- en resultaatgericht	Informeert en communiceert	Handelt slagvaardig
	Werkt kostenbewust	Neemt besluiten
	Maakt opdrachten waar	Werkt samen met derden
Ondernemend en innovatief	Onderneemt en benut kansen	Neemt initiatief en benut kansen
Inzichtelijk en verantwoord	Legt verantwoording af	Rapporteert aan derden
		Brengt zijn expertise met overtuiging in
Professioneel en kwaliteitsgericht	Draagt bij aan beleid	Reflecteert op eigen handelen
	Zorgt voor kwaliteit	Ontwikkelt zich in zijn professie
	Toont normatieve professionaliteit	Draagt bij aan de ontwikkeling van de lerende organisatie
	Bewaakt eigen arbeidsomstandigheden	Bewaakt zijn eigen arbeidsomstandigheden
	Ontwikkelt het eigen vak	
Specifieke competenties	Geeft inzicht in sociale vraagstukken	Communiqueert responsief en authentiek
	Schept ruimte	Kiest een passende interventie
	Zet aan tot participatie	Begeleidt situationeel
	Vergroot zelforganiserend vermogen	Vergroot zelfredzaamheid
	Is van veel markten thuis	Reflecteert tijdens eigen handelen
	Animeert en verzorgt (culturele activiteiten)	Biedt veiligheid
	Stimuleert actief burgerschap	
	Versterkt zijn netwerk	
	Creëert respectvolle omgeving	

Bijlage III: Afkortingen opleidingen

CMV = Culturele en maatschappelijke vorming	hbo
SPH = Sociaal pedagogische hulpverlening	hbo
MWD = Maatschappelijke dienstverlening	hbo
VO = Voortgezette opleiding (post-HBO)	vo
SCW = Sociaal Cultureel Werk	mbo + hbo
AB = Activiteiten Begeleider	mbo
SJD = Sociaal Juridische Dienstverlening	hbo
SD = Sociale Dienstverlening	mbo
CALO = Christelijk Academie voor Lichamelijke opvoeding	hbo
MDGO-AB	mbo
PABO = Pedagogische academie Basisonderwijs	hbo
Randgroep jongerenwerk	mbo + hbo
SPW = Sociaal Pedagogisch Werk	mbo + hbo

Bijlage IV: Websites voor jongerenwerkers en jongeren

Websites voor jongerenwerkers

<http://jeugdwerknet.nl/>
<http://www.jeugdenjongerenwerk.nl/>
<http://www.jongerenwerkzuidlimburg.nl>
<http://www.jongerenwerker.nl/>
<http://jongerenwerk.startkabel.nl/>

<http://www.scoopzld.nl/>
<http://www.spectrum-gelderland.nl/>
<http://www.stamm.nl/>
<http://www.vswelzijnzorg.nl/home>
<http://www.jip.org/prof/>
<http://www.psy.vu.nl/fpp.php/research/ijw/>

Jongereninformatiesites

<http://www.blixum.nl/>
<http://www.jip.org/>
<http://www.jip.org/rotterdam/>
<http://www.jipdenhaag.nl/>
<http://www.jip.org/middenbrabant/>
<http://www.jeugdwerknet.nl/info/jip/pics/index.html>

Websites van publicaties

<http://www.jeugdenco.nl/>
<http://www.zorgwelzijn.nl/>

Algemene websites

<http://www.kanaalsociaal.nl/>
<http://www.jeugdveiligheid.nl/site/home/>
<http://www.nigz.nl/index.cfm?act=doSSIers.alfabet/index.cfm>

Websites van organisaties

<http://www.nji.nl/>
<http://www.nji.nl/jeugdwelzijnswerk>
<http://www.nji.nl/bredeschool>
<http://www.jexadam.nl/>
<http://www.jexadam.nl/>
<http://www.jexadam.nl/>
<http://www.alleato.nl/>
<http://www.axion-flevoland.nl/>
<http://www.cmogroningen.nl/>
<http://www.partoer.nl/>
<http://www.k2.nl/>
<http://www.pjpartners.nl/>
<http://www.primo-nh.nl/>

Jongerensites

<http://www.pauze.nl/>
<http://www.ellegirl.nl/>
<http://www.yes.nl/>
<http://www.spunk.nl/>
<http://www.jongerenweb.nl/>
<http://www.myspace.com/>
<http://www.hyves.nl/>

Bijlage V: Tabellen 14-17

Tabel 14: Belang dat management hecht aan bijhouden vak in percentages (N=162)

	Percentage
Ja	91%
Nee	9%
Totaal	100%

Tabel 15: Beschikbaar stellen van geld voor bijhouden vak door het management in percentages (N=159)

	Percentage
Ja	91%
Nee	9%
Totaal	100%

Tabel 16: Beschikbaar stellen van tijd voor bijhouden vak door het management in percentages (N=163)

	Percentage
Ja	88%
Nee	12%
Totaal	100%

Tabel 17: Verplichting van het bijhouden vak door het management in percentages (N=158)

	Percentage
Ja	39%
Nee	61%
Totaal	100%