Pedagogisch werker

NIZW Beroepsontwikkeling

Oktober 2005

Marion van Hattum

© 2005 NIZW Beroepsontwikkeling
Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Dit profiel is ontwikkeld door NIZW Beroepsontwikkeling in het kader van het project Beroepenstructuur in opdracht van het Platform Kwalificatiebeleid zorg en welzijn.

Projectleiding
Paul Vlaar

Projectteam
Corrie van Dam
Ria Broeken
Ruth Oortgiesen
Marion van Hattum

Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn
NIZW Beroepsontwikkeling
Postbus 19152
3501 DD Utrecht
Telefoon (030) 230 63 81
Fax (030) 231 96 41
Website: www.beroepenzorgenwelzijn.nl
E-mailadres: info@beroepenzorgenwelzijn.nl

Inhoudsopgave

Inleiding 4
Wat is een beroepenstructuur? 4
Profielen voor beroepsgroepen 4
Totstandkoming van de profielen 4
Hoe zijn de competentieprofielen opgebouwd? 5
Wat zijn competenties? 7
Hoe ontwikkelen beroepskrachten hun competenties? 7
Hoe beschrijven wij competenties? 7

1 Beroepsbeschrijving Pedagogisch werker 8

2 Kerntaken Pedagogisch werker 11
2.1 Cliëntgebonden taken 11
2.2 Professiegebonden taken 18
2.3 Organisatiegebonden kerntaken 19

3 Kernopgaven Pedagogisch werker 20

4 Competenties Pedagogisch werker 22
4.1 Kernkwaliteiten beroepskracht in zorg en welzijn 22
4.2 Generieke competenties 25
4.3 Specifieke competenties 33
4.4 Competentiematrix 35

5 Niveaus Pedagogisch werker 36

Inleiding

Profielen vormen de bouwstenen voor de herziening van de Beroepenstructuur Zorg en Welzijn 2005. NIZW Beroepsontwikkeling ontwikkelde de profielen van de volgende beroepsgroepen en varianten daarop:
- Pedagogisch werker
- Ouderenadviseur
- Groepsleidster kinderopvang
- Leidster peuterspeelzaalwerk
- Sociaal cultureel werker
- Maatschappelijk werker
- Woonbegeleider
- Activiteitenbegeleider
- Medewerker gehandicaptenzorg

Wat is een beroepenstructuur?

Een beroepenstructuur bevat een systematische ordening en beschrijving van met elkaar samenhangende beroepsgroepen, waarmee de vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen aangeven wat de opleidingsbehoefte is. Organisaties kunnen met behulp van de beroepenstructuur het personeels- en opleidingsbeleid versterken en de beroepskrachten zelf kunnen een beter inzicht krijgen in hun eigen beroepscompetenties en in die van beroepskrachten in verwante beroepen.

De Beroepenstructuur Zorg en Welzijn 2005 vormt de herziening van de eerdere beroepenstructuur voor de sector uit 1992. Hiervoor zijn eerst de meest voorkomende beroepsgroepen en beroepsvarianten uit het primaire proces van de zorg-, hulp- en dienstverlening uit de branches Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Kinderopvang, Jeugdzorg, Gehandicaptenzorg en Geestelijke Gezondheidszorg beschreven. In een later stadium zullen competentieprofielen van beroeps- en functievarianten en leidinggevende functies die een relatie hebben met het primaire proces, worden toegevoegd. Bovendien verschijnen eind december 2005 de profielen voor de branche Verpleging en Verzorging.

Profielen voor beroepsgroepen

Een competentieprofiel kan gemaakt worden voor een individuele beroepskracht, voor een werkeenheid waarin de verschillende competenties over meerdere personen zijn gespreid, voor een hele organisatie of voor een beroepsgroep in zijn geheel. De door ons gemaakte profielen zijn gemaakt voor de betreffende beroepsgroep als geheel. Dat betekent dat niet elke individuele beroepskracht over alle competenties moet beschikken. In veel gevallen is dat ondoenlijk. We gaan ervan uit dat de beroepsgroep voldoende toegerust moet zijn om doelgericht en doelmatig haar maatschappelijke opdracht uit te voeren. Als het om grote organisaties of werkeenheden gaat, is er de mogelijkheid om onderling te differentiëren, terwijl in kleinschalige beroepspraktijken meer gevraagd wordt van de generieke inzet.

Totstandkoming van de profielen

De profielen zijn tot stand gekomen met behulp van de uitkomsten van de Toekomstverkenning door het Verwey-Jonker Instituut. In deze Toekomstverkenning is onderzoek verricht naar ontwikkelingen in zorg en welzijn en de gevolgen daarvan voor de beroepsuitoefening. Het rapport bevat belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen en beleidsontwikkelingen en veranderingen in de vragen en behoeften van burgers en cliënten die nu en in de nabije toekomst plaatsvinden.
Daarnaast vormden bestaande beroepsprofielen en functiebeschrijvingen, literatuuronderzoek, expertmeetings, interviews met beroepskrachten en de uitkomsten van de werkconferentie Werk Maken van je Vak van 30 september en 1 oktober 2004 belangrijke input voor de profielen.

Hoe zijn de competentieprofielen opgebouwd?

De competentieprofielen zijn volgens een strak stramien opgebouwd. Om uiteindelijk de beroepscompetenties van de betreffende beroepskracht te kunnen beschrijven, moeten we weten wat de kerntaken van de beroepskracht zijn en voor welke keuzes en dilemma's de beroepskracht bij de uitoefening daarvan komt te staan; de beroepspraktijk vormt het uitgangspunt. Het profiel van de medewerker gehandicaptenzorg is op andere wijze tot stand gekomen en niet volledig volgens onderstaande beschrijving opgebouwd.

Beroepsbeschrijving

Het eerste onderdeel van de profielen vormt de beroepsbeschrijving. De beroepsbeschrijving is een globale omschrijving van het beroep, waarin iets wordt verteld over de beroepscontext, het niveau van beroepsuitoefening en de rollen. Ook vermelden we hier de gebruikte bronnen.

De beroepscontext geeft een korte omschrijving van de context waarin het beroep wordt uitgeoefend; in welke branche en welk type organisatie werkt de beroepskracht? Met wie werkt de beroepskracht samen? Wat vormt de kern van de werkzaamheden?

Het niveau van beroepsuitoefening hangt af van vier factoren, namelijk complexiteit, transfer, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

> Complexiteit is de mate waarin beroepsactiviteiten gebaseerd zijn op toepassing van routines, standaarden of nieuwe procedures; de complexiteit geeft de moeilijkheidsgraad aan en wordt bepaald door de kenmerken van de cliënt, de omstandigheden en de handeling zelf.
>
> Transfer is de mate waarin de beroepskracht zijn vermogen moet aanspreken om abstracte zaken te vertalen naar concrete en omgekeerd en om vermogens, opgedaan in de ene beroepscontext, in te zetten in een andere, soortgelijke beroepscontext.
>
> Zelfstandigheid is de mate waarin de beroepskracht op eigen kracht initiatieven neemt, beslissingen neemt en taken verricht
>
> Verantwoordelijkheid is de mate waarin de beroepskracht aanspreekbaar is op de door hem uitgevoerde beroepsactiviteiten, op de gevolgen daarvan voor de cliënt en voor de beroepsactiviteiten van anderen.

Bij de rollen wordt aangegeven in welke rollen de beroepskracht zijn werk doet. Voorbeelden zijn een adviserende rol, een ondersteunende rol, een coördinerende rol of een bemiddelende rol.

Kerntaken

Als tweede onderdeel geven we de kerntaken. De kerntaken zijn sets van inhoudelijk samenhangende beroepsactiviteiten die door een belangrijk deel van de beroepskrachten in een bepaald beroep worden uitgeoefend en die kenmerkend zijn voor dat beroep. Ze geven de essentie aan van de taken die bij een bepaald beroep of een bepaalde functie horen. Per kerntaak beschrijven we wat de beroepskracht doet, hoe hij het doet, welke instrumenten en methoden hij gebruikt, op welk niveau de kerntaak wordt uitgevoerd, welke dilemma's en keuzes hij daarbij tegenkomt en wat het resultaat moet zijn. Om de kerntaken uit te kunnen oefenen, moet de beroepskracht over bepaalde competenties beschikken.

We onderscheiden cliëntgebonden kerntaken, organisatiegebonden kerntaken en professiegebonden kerntaken.

> Cliëntgebonden kerntaken zijn kerntaken die direct te maken hebben met de zorg-, hulp- en/of dienstverlening aan de cliënt en waarbij er dus veelal contact met de cliënt bestaat.
>
> Organisatiegebonden kerntaken zijn kerntaken die te maken hebben met het functioneren in de organisatie en het functioneren van de organisatie waar de beroepsbeoefenaar werkzaam is, zoals meedenken over beleid.
>
> Professiegebonden kerntaken zijn kerntaken die te maken hebben met de ontwikkeling van de beroepsbeoefenaar in zijn beroep, zoals deskundigheidsbevordering, en met de ontwikkeling van het beroep.

Kernopgaven

Het derde onderdeel van het profiel bestaat uit de kernopgaven. De beroepskracht moet bij de uitvoering van de kerntaken steeds allerlei afwegingen maken. Hij krijgt regelmatig te maken met dilemma's, keuzes, problemen, spanningsvelden en kansen waarvoor van hem een oplossing en een aanpak worden verwacht.

Voorbeelden van kernopgaven zijn bijvoorbeeld het omgaan met tegenstrijdige belangen van enerzijds de cliënt en anderzijds de familie van de cliënt of in hoeverre de beroepskracht de verzorging van een cliënt moet overnemen of de cliënt de handelingen zelf laat verrichten, wat meer tijd kan kosten. Het gaat vaker om het vinden van de juiste middenweg dan om het kiezen voor het een of het ander. Ook voor het omgaan met de kernopgaven heeft de beroepskracht bepaalde competenties nodig.

Competenties

Het vierde onderdeel van het competentieprofiel wordt gevormd door de competenties. Als wij hier competenties schrijven, dan bedoelen wij beroepscompetenties. Zoals gezegd heeft de beroepskracht competenties nodig om de kerntaken te kunnen uitvoeren en om daarbij met de kernopgaven om te gaan.

De competenties vormen een zeer belangrijk onderdeel van het competentieprofiel. Het beroepsonderwijs wordt ingericht op het kunnen verwerven van competenties door beginnende beroepskrachten, de instellingen kunnen hun maatschappelijke opdrachten vertalen in de competenties die de beroepskrachten met elkaar in huis moeten hebben en de beroepskrachten zelf kunnen door combinaties van werken en leren hun competenties verbreden en verdiepen. Werkveld, onderwijs en beroepskrachten spreken dezelfde taal door competenties te gebruiken als het instrument voor de beschrijving van wat beroepskrachten moeten kunnen. Meer over competenties na het vijfde onderdeel van het competentieprofiel, de competentiematrix.

Competentiematrix

De competentiematrix vormt het vijfde onderdeel van het profiel. In dit schema wordt aangegeven welke competenties horen bij welke kerntaken en welke kernopgaven.

Wat zijn competenties?

Een (beroeps)competentie is een geïntegreerd geheel van kennis, inzicht, vaardigheden, houding en persoonlijke eigenschappen waarmee op adequate wijze adequate resultaten kunnen worden behaald in een beroepscontext. De beroepskrachten hebben de competenties nodig om in voorkomende beroepscontexten 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.

Competenties zijn ontwikkelbaar en verwijzen naar individuele vermogens. Ze worden altijd binnen een context bezien; die context (de beroepssituatie) bepaalt wat adequaat is. Sommige competenties zijn uniek en nauw verbonden aan een specifieke context of smal werkingsgebied; andere beroepscompetenties hebben een breed werkingsgebied en hebben een hoge transferwaarde omdat ze in meerdere contexten bruikbaar of toepasbaar zijn.

Hoe ontwikkelen beroepskrachten hun competenties?

Competenties leer je niet uit een boekje. Ze zijn het resultaat van een proces, dat gevoed wordt door theoretische en vakinhoudelijke kennis, door persoonlijke talenten, potenties en werkstijl, door ervaring en door voortdurend te reflecteren op het beroepsmatig handelen en dit bij te stellen. De competentie krijgt gestalte in de interactie tussen de beroepskracht en de mensen met wie hij werkt en ontleent zijn waarde aan het resultaat. Dat betekent dat competenties zich als iets persoonlijks manifesteren. Dat kan ook niet anders in de sector zorg en welzijn, maar dat heeft meteen het gevaar in zich dat competenties niet bespreekbaar, ontwikkelbaar of veranderbaar zouden zijn. Om dat te voorkomen beschrijven wij de competenties op een dusdanige manier dat ze wel onderwerp van ontwikkeling en verandering kunnen zijn.

Hoe beschrijven wij competenties?

Bij iedere competentie beschrijven wij het bijbehorende proces en het resultaat. Het proces is een stapsgewijze beschrijving van alle beroepsactiviteiten (of bepaald gedrag) die tot een bepaald resultaat moeten leiden. Vervolgens beschrijven we dat resultaat.

De volgorde waarin we de competenties en ook de kerntaken beschrijven is die van de regulatieve cyclus voor professioneel handelen. Deze cyclus behandelt achtereenvolgens de contactlegging, vraagverkenning, analyse, ontwerp, uitvoering en evaluatie. In de praktijk wordt deze cyclus minder strak in deze volgorde doorlopen. Agogisch werk verloopt als een doelgericht zoekproces, waarin de werkwijze in dialoog met betrokkenen steeds wordt bijgesteld. Bij de planning en de reconstructie van het proces moeten alle elementen van de regulatieve cyclus transparant verantwoord kunnen worden. In deze profielen zijn competenties geclusterd in verschillende thema's:

- Contactueel en communicatief
- Vraag- en oplossingsgericht
- Doel- en resultaatgericht
- Ondernemend en innovatief
- Inzichtelijk en verantwoord
- Professioneel en kwaliteitsgericht

Deze clusternamen zijn geen competenties op zich, maar kunnen worden gezien als thema's waaronder competenties zijn ondergebracht.

Competentieprofielen kunnen op verschillende abstractieniveaus worden beschreven. In de door ons gehanteerde methode, kiezen we als uitgangspunt de herkenbaarheid door de beroepsgroep in combinatie met de toekomstgerichtheid. Tegelijk moeten de profielen ook voldoende houvast bieden voor beroepsopleidingen voor het inrichten van het onderwijs en voor de instellingen voor het uitvoeren van hun beleid.

1 Beroepsbeschrijving Pedagogisch werker

De pedagogisch werker[1] biedt ondersteuning, hulp en bescherming aan jeugdigen, hun ouders of andere opvoeders bij opgroei - en opvoedingsvragen van psychische, sociale of pedagogische aard die de ontwikkeling naar volwassenheid belemmeren. De pedagogisch werker richt zich vooral op situaties waarin opvoeding zo problematisch dreigt te worden dat ouders het niet meer aan kunnen.

De hulp- en dienstverlening kan de vorm aannemen van leefgroepbegeleiding, ambulante hulp en begeleiding in de gezinssituatie, dagbesteding en ondersteuning van ontwikkeling en opvoeding. Ook kan het gaan om situaties waarin opvoeders niet beschikbaar zijn of het opvoeden tijdelijk, dan wel periodiek of permanent overlaten aan anderen. Mensen kunnen bij de pedagogisch werker terecht met vragen, behoeften of problemen op het moment dat blijkt dat zij onvoldoende gebruik maken van de gangbare opvoedingsmogelijkheden of zich in hun eigen primaire leefomgeving niet staande kunnen houden.
De pedagogisch werker richt zich op het tot stand brengen en houden van een optimaal en veilig woon-, leef-, en opvoedingsklimaat, op de inrichting van het dagelijks leven (zelfverzorging, gezondheid, huishouden), realiseren van vrijetijdsbesteding, onderwijs, werk, wonen, leren en het helpen opbouwen en onderhouden van relaties. Dit kan soms in de vorm van ondersteuning plaatsvinden, in andere gevallen is meer specialistische hulp, crisisinterventie of therapie noodzakelijk.

Pedagogisch werkers genieten momenteel een opleiding op mbo-3, mbo-4 en hbo-5 niveau. Daarnaast zijn er wetenschappelijk opgeleide pedagogen, wiens werkzaamheden we echter binnen dit profiel achterwege laten. Dit betekent dat we ons in het profiel richten op de ondersteunende taken, de hulpverlening en de taken van de pedagogisch werker bij crisisinterventie. De therapeutische interventies worden veelal door academici uitgevoerd en laten we buiten beeld.

Context
De beroepskrachten kunnen in diverse contexten de ondersteuning, hulpverlening of crisisinterventie moeten verrichten, namelijk binnen het gezin, in een plaatsvervangend gezin (uit het netwerk van de cliënt of een pleeggezin), of binnen een open, half open of gesloten residentiële instelling (Loeffen, Ooms en Wijgergangs, 2004). Bovendien kan zij te maken krijgen met diverse doelgroepen (jonge kinderen, jeugdigen) die ieder te maken hebben met leeftijdsgebonden problematiek. De plaats waar de hulp- en dienstverlening uitgevoerd moet worden en de leeftijdsgroep geven kleuring aan de benodigde competenties van de pedagogisch werker. Daarnaast zien we dat pedagogisch werkers mede door de vorming van Bureaus Jeugdzorg explicieter dan voorheen taken krijgen toegewezen op het gebied van organiseren, sturen en managen van hulpverleningsprocessen. Dergelijke functionarissen fungeren meer in een rol van netwerker, bruggenbouwer en casemanager, waarvoor goed overzicht over het zorg- en hulpverleningsaanbod, afstemming van de juiste hulp op de juiste cliënt[2] en goede communicatie met en begeleiding van de cliënt een must is.

Niveaus van beroepsuitoefening
Het niveau van beroepsuitoefening wordt bepaald aan de hand van de combinatie van vier aspecten, namelijk complexiteit, transfer, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. In het werk van de pedagogisch werker in de jeugdzorg onderscheiden we drie niveaus van beroepsuitoefening (Van Hattum en Liefhebber, 2004). Hierna noemen we die pedagogisch werker A, pedagogisch werker B en pedagogisch werker C, waarbij de niveaus oplopen van laag naar hoog. Hieronder lichten we ze kort toe.

De pedagogisch werker op niveau A heeft over het algemeen een assisterende en sterk uitvoerende rol. De activiteiten zijn vaak redelijk routinematig en voorspelbaar. Ze heeft te maken met minder complexe, redelijk stabiele situaties. Af en toe loopt ze aan tegen onverwachte gebeurtenissen. Bij de handeling die dan van haar wordt verwacht zijn beperkte risico´s verbonden en is een kleine kans op escalatie.
De pedagogisch werker op niveau A heeft op uitvoerend niveau te maken met het inzetten van transfervaardigheden. Zij zet op uitvoerend niveau ervaringen die ze in de ene situatie opdoet, in bij haar werkzaamheden in een andere situatie. De pedagogisch werker heeft echter nauwelijks te maken met het vertalen van abstracte zaken in concrete en omgekeerd.

[1] In dit profiel hanteren we de beroepskracht in de vrouwelijke vorm. Vanzelfsprekend kan ook de mannelijke beroepskracht gelezen worden.
[2] In dit profiel hanteren we de mannelijke vorm als het gaat om cliënt. Hier kan natuurlijk ook een vrouwelijke cliënt worden gelezen.

Zij legt enige koppeling tussen de activiteit die ze uitvoert en het doel van de cliënt, maar in principe houdt een pedagogisch werker van een hoger niveau eerder het einddoel in de gaten.
De pedagogisch werker op niveau A werkt niet vaak zelfstandig, maar meestal samen met of onder begeleiding van een medewerker van een hoger niveau. Ze werkt niet alleen met groepen, maar kan wel een pedagogisch werker B of C assisteren in de uitvoering van het groepswerk. In stabiele, voorspelbare en individuele situaties werkt ze wat meer zelfstandig. Dit gebeurt in afgebakende situaties waarin ze duidelijke instructies heeft gekregen van een collega en/of leidinggevende. Het indelen van de eigen werkzaamheden vereist enige zelfstandigheid. Zij schakelt hulp in bij problemen of in gevallen waar ze twijfelt.
De pedagogisch werker A draagt zelden eindverantwoordelijkheid voor haar werk. Zij is vrijwel nooit eindverantwoordelijk voor afstemming van activiteiten op de behoefte van de cliënt of voor afstemming met andere disciplines of externen. Ze legt veelal verantwoording af over haar werkzaamheden aan pedagogisch werker B of C en/of leidinggevende.

Het werk van de pedagogisch werker B is gemiddeld tot complex van aard. Regelmatig moet zij inspelen op veranderende omstandigheden en een veranderende hulpvraag. Ze stelt zichzelf steeds de vraag of de activiteiten, de manier van communiceren en de zorg-, hulp-, of dienstverlening nog aansluit bij de behoefte en de doelstellingen van de cliënt. Ze signaleert veranderingen in het gedrag van de cliënt en past daar haar aanbod op aan. Aan het handelen kunnen risico´s zijn verbonden.
De pedagogisch werker B belangrijke taak op het gebied van transfer. Ze legt verbanden tussen verschillende gebeurtenissen op het werk en achterhaalt de achterliggende vraag bij de cliënt. Ze maakt vaak gebruik van ervaringen die ze heeft opgedaan in vergelijkbare situaties. Zij onderzoekt de oorzaken van bepaalde situaties. Ze legt een duidelijke koppeling tussen het eigen handelen en het uiteindelijke resultaat van de cliënt.
De pedagogisch werker B werkt redelijk zelfstandig. Ze is in staat zelfstandig gesprekken te voeren met de cliënt en met het cliëntsysteem. Ze kan goed inschatten wanneer ze moet overleggen met collega´s van een hoger niveau. Ze kaart aan wanneer de inzet van andere disciplines of organisaties nodig is. Ze levert input voor het plan van aanpak van de cliënt. Zij moet soms zelfstandig een besluit nemen waarvan de gevolgen niet te overzien zijn.
De pedagogisch werker B is over het algemeen samen met anderen verantwoordelijk voor de werkzaamheden zowel op het gebied van bedenken, planning, uitvoering als evaluaties van activiteiten. Tevens is zij verantwoordelijk voor de continuïteit van de zorg-, hulp- of dienstverlening van de cliënt. Zij draagt echter zelden alleen eindverantwoordelijkheid.

De pedagogisch werker van niveau C heeft vaak te maken met complexe en onvoorspelbare situaties. Zij wordt geacht om bijvoorbeeld in crisissituaties alternatieven en oplossingen aan te dragen en besluiten te nemen bij tegengestelde belangen en behoeften. In haar handelen heeft ze te maken met (grote) risico´s bijv. met betrekking tot de gezondheid en veiligheid van de cliënt en/of het systeem. Zij overziet de gevolgen van haar eigen handelen en is in staat dat helder uiteenzetten en toe te lichten. Zij improviseert en bedenkt creatieve, vaak nog niet eerder bedachte, aanpak en oplossingen. Zij moet snel in kunnen spelen op veranderende behoeften en snel kunnen schakelen.
De pedagogisch werker C past vaak transfer toe. Zij vertaalt abstracte zaken zoals bijvoorbeeld ziektebeelden naar concrete handvatten en doelstellingen voor het plan van aanpak. Ze legt optimaal verbanden tussen situaties in verschillende leefgebieden en tussen verschillende signalen die de cliënt en/of cliëntsysteem afgeven. Op basis van een analyse van de observaties komt ze tot concrete voorstellen.
De pedagogisch werker C werkt heel zelfstandig. Zij onderhoudt contact met de cliënt, het cliëntsysteem, andere disciplines en organisaties en externen. Zij bouwt een netwerk op en onderhoudt dat en weet wanneer, in welke situatie en met welke persoon contact op moet nemen. Ze stemt haar activiteiten af met bovenstaande personen en organisaties.
De pedagogisch werker C neemt zelfstandig beslissingen, ook in complexe situaties waarvan de gevolgen niet geheel te overzien zijn. Zij stelt het plan van aanpak voor de cliënt op en legt rapportages en observaties vast op papier. Daarbij maakt ze gebruik van de input die door collega´s wordt geleverd. Ze vertaalt deze gegevens naar concrete doelstellingen. Ze bespreekt het plan met een daartoe bevoegd medewerker zoals een behandelcoördinator of leidinggevende. Ze evalueert samen met de cliënt en collega´s de plannen regelmatig en stelt ze waar nodig bij.

De pedagogisch werker C is verantwoordelijk voor haar werk en kan daar op worden aangesproken. In een aantal gevallen draagt ze ook eindverantwoordelijkheid zoals voor het afstemmen van de hulpverlening op de behoeftes van de cliënt. Zij coördineert de taken rondom de cliënt en begeleidt/coacht collega sociaal pedagogen (B/A). Zij is verantwoordelijk voor de continuïteit van de behandeling en het informeren van het cliëntsysteem. Ze heeft een initiërende en actieve rol in ontwikkelen en verbeteren van het (kwaliteits)beleid van de organisatie. Ze is goed op de hoogte van ontwikkelingen in het vakgebied en weet die te vertalen naar beleidsvoorstellen.

In vogelvlucht
De jeugdzorg bestaat uit de sectoren jeugdhulpverlening (provinciale jeugdzorg), jeugdbescherming (justitiële jeugdzorg) en jeugd-ggz. De jeugdhulpverlening is de omvangrijkste sector en omvat de helft van de totale capaciteit in de jeugdzorg. De jeugd-ggz en de jeugdbescherming zijn vergelijkbaar; allebei nemen ze ongeveer een kwart van de capaciteit voor hun rekening.
In de jeugdzorg wordt de invoering van de nieuwe Wet op de jeugdzorg voorbereid. In deze nieuwe Wet is jeugdbescherming geen aparte sector meer en gaan licht verstandelijk gehandicapte jongeren ook vallen onder de WJZ.
De toegang tot de jeugdzorg is centraal geregeld. In elke provincie/regio is een Bureau Jeugdzorg dat de toegang vormt tot de gehele jeugdzorg. Het gaat daarbij om de jeugd-ggz, jeugdhulpverlening, justitiële jeugdinrichtingen (jji's) en de zorg voor licht verstandelijk gehandicapten.
Per 1 januari 2004 bestaat er in veertien van de vijftien provincies/grootstedelijke regio's één stichting bureau jeugdzorg. Alleen in Drenthe is dit proces nog niet afgerond.

Bronnen

- 10 interviews in het werkveld, met medewerkers op raakvlak onderwijs/zorg, ambulante hulpverleners en pedagogisch medewerkers
- SPW Beroependomeinprofiel, NIZW 1996
- De Bree (2001) Grondslagen SPH. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- De Bree (2002) Hulpverlenen. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Competentieprofiel pedagogisch medewerker. Basisprofiel t.b.v. opleidingen (4e concept) (2004) Nijman & Van Essel Organisatieadviseurs
- Van Hattum & Liefhebber (2004). Operationalisatie niveaus van beroepsuitoefening. NIZW, Afdeling beroepsontwikkeling.

2 Kerntaken Pedagogisch werker

2.1 Cliëntgebonden taken

2A Inventariseren van de woon- en leefsituatie en aanscherpen van het indicatiebesluit
Het zelfstandig en samen met cliënten, andere hulpverleners en/of direct bij de cliënten betrokkenen, de cliënt en diens functioneren in zijn woon- en leefsituatie in kaart brengen, waardoor een aanscherping gemaakt wordt van het aangeleverde indicatiebesluit.

Proces
- Kennis nemen van het aangeleverde indicatiebesluit
- Kennismaken met de cliënt en het cliëntsysteem
- Vaststellen in hoeverre er sprake is van een crisissituatie
- De achtergrond en situatie van de cliënt en zijn systeem verkennen via dossier, raadpleging andere bij de cliënt betrokken beroepskrachten, en intake of aanmeldingsgesprek
- De mogelijkheden en (voorlopige) beperkingen van cliënt en cliëntsysteem onderzoeken, gebruik makend van systeemtheoretische, muzisch-agogische, cognitief-gedragsmatige en normatief-ethische achtergrond en gebruik makend van het indicatiebesluit
- Het netwerk en de draagkracht van de cliënt en zijn systeem in kaart brengen
- (Systematisch) observeren van de cliënt en signaleren van bijzonderheden (bv. via observatielijsten, video etc)
- Aanvullende informatie over de cliënt verzamelen (bv. via (gestandaardiseerde) vragenlijsten, netwerkanalyse, etc)
- Hulpverleningswensen, behoeften van de cliënt en/of zijn systeem in kaart brengen
- Mogelijkheden van de zorg-, dienst of hulpverlening bespreken
- Regels, rechten en plichten bespreken
- Cliënten en het cliëntsysteem (eventueel) motiveren voor zorg-, dienst of hulpverlening
- Vragen en onduidelijkheden van de cliënt, het systeem en/of netwerk over de zorg hulp- of dienstverlening beantwoorden

Keuzes en dilemma´s
- Omgaan met mogelijke discrepanties tussen enerzijds eigen, professionele waarneming van de situatie en anderzijds de beleving van de cliënt zelf en/of direct bij de cliënt betrokkenen
- Omgaan met controversiële situaties waarin je terecht kunt komen
- Omgaan met verschillende culturele achtergronden die van invloed kunnen zijn op het functioneren van de cliënt en zijn woon- en leefsituatie en die het vergaren van informatie kunnen bemoeilijken
- Tijdens het contact evenwicht vinden in afstand nemen voor goede inventarisatie en noodzakelijke nabijheid voor het opbouwen van een samenwerking- of vertrouwensband
- Ruimte geven aan de cliënt voor emoties versus doel- en resultaatgericht verhelderen van de situatie / hulpvraag

2B Opsporen van de vraag naar sociaal pedagogische interventies
De pedagogisch werker houdt actief en outreachend in de gaten waar haar inzet nodig zou kunnen zijn door contacten te leggen en onderhouden met andere organisaties en feeling te houden met de doelgroep.

Proces
- Zicht hebben op de kracht en het bereik van de eigen interventies
- Het aangaan en onderhouden van contact met plaatsende instanties, scholen, vervolgvoorzieningen, en andere hulpverleners, organisaties en instanties
- Cliënten in probleemsituaties, die niet onmiddellijk vanuit zichzelf gemotiveerd zijn de hulp van derden in te roepen, via contacten met genoemde hulpverleners, instanties, lokaliseren en zelf contact met hen zoeken en motiveren voor zorg-, dienst of hulpverlening
- Signaleren van nieuwe ontwikkelingen in de samenleving, kansen inschatten en daarop anticiperen
- Signaleren waar noodzaak zich voordoet voor (preventieve) activiteiten

Keuzes en dilemma´s
- Omgaan met mogelijke discrepanties tussen enerzijds eigen, professionele waarneming van de situatie en anderzijds de beleving van de cliënt zelf en/of direct bij de cliënt betrokkenen

2C Maken van een analyse
Interpreteren van de behoefte, mogelijkheden en beperkingen van de cliënt en zijn systeem aan de hand van systeemtheoretische, muzisch-agogische, cognitief-gedragsmatige en normatief-ethische uitgangspunten, en een professioneel oordeel geven over de leef- en woonsituatie van de cliënt.

Proces
- Op een rijtje zetten en interpreteren van verzamelde gegevens over de situatie van de cliënt en diens directe (familie / (plaatsvervangend) gezin) en indirecte (bv. sportclub, school) omgeving
- Verschillende soorten informatie aan elkaar verbinden en de kern van de zaak benoemen
- De analyse schriftelijk verwoorden
- Analyse voorleggen aan collega´s of beroepskrachten van andere disciplines en eventueel bijstellen
- Analyse bespreken met de cliënt en/of ouders en eventueel bijstellen

Keuzes en dilemma´s
- In de analyse een evenwicht vinden tussen behoeften, mogelijkheden en beperkingen van de cliënt en zijn systeem
- Een prognose kunnen geven, rekening houdend met de stressbuffers en risicofactoren die aanwezig zijn bij de cliënt en bij zijn directe leefsituatie (draagkracht/draaglast verhouding)
- Inschatten waar specialistische hulp van andere disciplines ingeschakeld dient te worden

2D Ontwerpen van een plan van aanpak
Samen met de cliënt en/of de ouders wordt gezocht naar passende hulp- en dienstverlening. Dit wordt uitgewerkt in een concreet plan van aanpak, dat afgestemd is op de behoefte en mogelijkheden van de cliënt en/of het systeem. Het vertrekpunt hierbij is het bieden van passende zorg, diensten en/of hulp "zo dicht mogelijk bij huis, zo kort mogelijk en zo snel mogelijk".

Proces
- Op basis van de eerder gemaakte analyse en de individuele aandachtspunten die door andere disciplines worden aangegeven en aan de hand van systeemtheoretische, muzisch-agogische, cognitief-gedragsmatige en normatief-ethische kennis in kaart brengen op welke onderdelen van de problematiek welke sociaal pedagogische interventies nodig zijn
- Samen met cliënt zoeken naar de interventies die het zelfregulerend vermogen van de cliënt (systeem) optimaal bevorderen, inschatten en checken wat het systeem of het netwerk van de cliënt zelf kan
- Samen met de cliënt vaststellen welke hulp (minimaal) nodig en wenselijk is
- Voorkeur voor keuzes bespreken en beargumenteren met de cliënt en/of de ouders
- Samen met de cliënt en/of de ouders een keuze maken voor een passende interventie (voor- en nadelen afwegen, etc.)
- Diverse partijen (familie, belangrijke hulp- en steunbronnen) betrekken bij het proces
- Keuze afstemmen op mogelijke andere hulp, zorg of diensten die al aan de cliënt of zijn directe leefsituatie geboden wordt
- Keuze afstemmen op de leefgroep
- Plan van aanpak schriftelijk vastleggen en kunnen beargumenteren (concrete (korte termijn) doelen, tijdspad, frequentie, aarde van de interventie, alsmede de evaluatiemomenten bepalen)
- Overleg voeren over het plan van aanpak met collega´s van eigen en andere disciplines
- Het plan van aanpak ter vaststelling voorleggen aan de behandelcoördinator of gedragsdeskundige
- Eventueel, in overleg met de cliënt, verwijzen naar beter passende of aanvullende zorg-, dienst-, of hulpverlening en zorgen voor overdracht

Keuzes en dilemma´s
- Evenwicht zoeken tussen de eigen professionele mening en de belangen, waarden en normen van de cliënt en derden bij de opstelling van het plan
- Hanteren van soms tegenstrijdige belangen, waarden en normen van enerzijds de individuele cliënt en anderzijds de leefgroep en/of gezin
- Een weg vinden tussen enerzijds het gebruikmaken van standaard procedures of protocollen en anderzijds afstemmen op de vraag (aanbod op maat) en behoeften van de cliënt en het gezin
- Rekening houden met enerzijds de grenzen van het aanbod van je organisatie en anderzijds recht doen aan de wensen van de cliënt of het gezin

2E Informatie geven
De cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de groep wijzen op bronnen van informatie aan de hand waarvan de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de groep zelf de mogelijkheid geboden wordt het optimaliseren van de directe woon- en/of leefsituatie ter hand te nemen.

Proces
- Informatie verstrekken over onder meer vrijetijdsbesteding, werken, wonen, leren, waarden en normen en relaties
- Informatie verstrekken over gezondheid en hygiëne
- In de gaten houden in hoeverre de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de groep zelf met de informatie aan de slag gaan, dan wel nog verdere ondersteuning nodig hebben

Keuzes en dilemma´s
- De informatie moet aansluiten bij het niveau en de belevingswereld van cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de groep

2F Verzorgen
De continuïteit van de dagelijkse zorg in de eigen leefomgeving en/of vervangende leefsituatie garanderen waarbij de cliënt, gezin of groep (geheel of gedeeltelijk) ondersteuning geboden wordt bij de uitvoering, dan wel indien noodzakelijk taken overgenomen worden.

Proces
- De leefsituatie controleren op veiligheid en hygiëne
- Nagaan via observaties, communicatie met cliënt en collega´s wat de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de groep zelf aankan, waartoe ze gestimuleerd en geactiveerd kunnen worden en waar taken overgenomen dienen te worden
- Indien de zelfredzaamheid laag is zorg dragen dat de normale zaken in het huishouden, de dagelijkse verzorging, etc. uitgevoerd worden door zelf in te grijpen dan wel hulp in te schakelen
- Steeds in de gaten houden in hoeverre geheel of gedeeltelijke overname van zorgtaken nog noodzakelijk is en waar mogelijk de cliënt, het gezin of de leefgroep motiveren en stimuleren zelf de verantwoordelijkheid te nemen
- Afstemmen met andere beroepskrachten, zoals hoofd schoonmaak of een gastvrouw/gastheer over de leefomgeving en zijn aanpak

Keuzes en dilemma´s
- Balanceren tussen zelfstandige uitvoering en geheel of gedeeltelijke overname
- Balanceren tussen eigen, professionele normen over hygiëne en veiligheid en die van de cliënt, het gezin of de leefgroep
- Wensen en mogelijkheden van de cliënt, gezin en/of leefgroep als uitgangspunt nemen, waardoor het voor kan komen dat deze indruisen tegen haar eigen ideeën
- Handelen in situaties waarin wensen van de cliënt niet realiseerbaar zijn binnen de mogelijkheden van de organisatie of de afdeling
- Het gevoel hebben de cliënt te veel te sturen in een bepaalde, voor de pedagogisch werker wenselijke richting
- Het activeren en stimuleren van de cliënt naar zo zelfstandig mogelijk functioneren ten aanzien van de zorgtaken zal er soms toe leiden dat de pedagogisch werker in tweestrijd komt over het groepsbelang en het individueel belang
- De pedagogisch werker zal soms door tijdgebrek het gevoel hebben niet voldoende recht te doen aan de behoefte van de cliënt, waardoor de kwaliteit van de zorgtaken ter discussie staat
- In sommige gevallen zal de pedagogisch werker activiteiten moeten kunnen prioriteren in verband met de energiehuishouding van een cliënt

2G Ondersteuning geven
De cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroepen adviseren over mogelijkheden over vrijetijdsbesteding, werken, wonen, leren, waarden en normen en relaties en ondersteunen bij het bereiken van een leefsituatie die bij de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep past.

Proces
- In samenwerking met de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroepen, vanuit een sociaal pedagogisch kader, nagaan wat passende ontspanning zou kunnen zijn, wat passende productie- / arbeidsgerichte activiteiten en/of passende educatie/vorming zijn die men zou kunnen verrichten, dan wel wat passende woonruimte zou kunnen zijn
- De cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroepen hierbij zo veel mogelijk stimuleren bij het ontdekken van eigen mogelijkheden en het nemen van eigen initiatieven
- Waar nodig advies, aanwijzingen, voorbeelden, keuzemogelijkheden en alternatieven aanbieden
- Samen aan de slag gaan om deze behoeften te realiseren. Dit doet zij op een zodanige wijze dat de zelfredzaamheid en zelfstandigheid van de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroepen wordt behouden en vergroot
- De cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep wordt uitgedaagd zoveel mogelijk zelf het leven in te richten, knelpunten aan te pakken en problemen op te lossen. Hiertoe is continue afstemming nodig van de pedagogisch werker tussen de behoeften enerzijds en de mogelijkheden anderzijds
- Het netwerk van de cliënt en het gezin zoveel mogelijk betrekken bij het inrichten van de woon- en leefomgeving
- Regelmatig overleggen met collega´s en/of andere disciplines over aanpak, signalen en de vorderingen

Keuzes en dilemma´s
- Balanceren tussen de wensen en mogelijkheden van de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep en haar eigen professionele ideeën
- De pedagogisch werker zal soms geconfronteerd worden met wensen van de cliënt die niet realiseerbaar zijn binnen de mogelijkheden van de organisatie of de afdeling, dan wel binnen de beschikbare financiële kaders
- Pedagogisch werker zal soms het gevoel hebben de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep te veel te sturen in een bepaalde, voor hem wenselijke richting
- Het activeren en stimuleren van de cliënt naar zo zelfstandig mogelijk functioneren ten aanzien van werk, wonen en vrijetijdsbesteding zal er soms toe leiden dat tweestrijd ontstaat over het gezins- en/of groepsbelang en het individueel belang
- De pedagogisch werker zal activiteiten moeten kunnen prioriteren in verband met de energiehuishouding van een cliënt

2H Signaleren
Het vroegtijdig oppikken van signalen van behoeften naar begeleiding door veelvuldige omgang met cliënten, gezinnen en/of leefgroepen.

Proces
- Binnen het eigen beroependomein signaleren van nieuwe trends en ontwikkelingen wat betreft vragen van de doelgroep of nieuwe doelgroepen
- Omstandigheden opsporen die van invloed zijn op het psychisch, sociaal en somatisch functioneren van cliënten
- Contacten onderhouden met onder meer de buurt, de school, het arbeidsbureau en activiteitencentra
- Bespreekbaar maken van signalen bij derden (collega´s, beroepskrachten van andere disciplines)
- Registreren

Keuzes en dilemma´s
- Verschil in culturele achtergrond kan van invloed zijn op interpretatie van signalen (wanneer is iets mogelijk een probleem?)
- Voor veel pedagogisch werkers is het outreachend oppikken van signalen niet vanzelfsprekend en bestaat er een schroom om zich te 'bemoeien' met de situatie

2I Bemiddelen
Bemiddelend optreden bij het behartigen van de belangen van cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep, of hen ondersteunen door met hen of namens hen op te treden naar derden binnen de instelling of in de samenleving.

Proces
- Het verzamelen van gegevens over knelpunten en onvolkomenheden in de zorg-, dienst- en/of hulpverlening die ten nadele zijn voor de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep
- Het verzamelen van gegevens over knelpunten en onvolkomenheden in de regelgeving die ten nadele zijn voor de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep
- Verantwoordelijken hierover (proactief) informeren en adviseren, bespreekbaar maken

Keuzes en dilemma´s
- Bemiddelen tussen de eisen van de samenleving (school, werk, justitie) en de behoeftes / mogelijkheden van de cliënt
- Bemiddelen tussen de eisen van de instelling (andere disciplines, functionarissen) en de behoeftes en mogelijkheden van de cliënt
- Bemiddelen tussen de eisen van het cliëntsysteem (achterban cliënt en/of de leefgroep) en de behoeftes / mogelijkheden van de cliënt

2J Opvoeden
De cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep leiden tot zo groot mogelijke zelfredzaamheid en zelfstandig functioneren door de opvoedingsrelatie positief te beïnvloeden, het functioneren in de eigen leefomgeving en/of de vervangende leefsituatie te optimaliseren, sociaal gedrag te bevorderen, waarden en normen overdragen en om leren gaan met praktische zaken (financiën, persoonlijke eigendommen, huiswerk, e.d.).

Proces
Aandachtsgebied cliënt
- Ondersteunen van de cliënt bij zijn sociale, cognitieve, sensomotorische en emotionele ontwikkeling en zijn functioneren, het beïnvloeden van het gedrag vanuit een normatief kader en uitbreiden van het gedragsrepertoire van de cliënt
- Voeren van gesprekken met de cliënt en/of het (plaatsvervangend) gezin, met als uitgangspunt de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt en het (plaatsvervangend) gezin bij de inrichting van hun leefsituatie onderhouden. Steeds nagaan wat de cliënt en/of het (plaatsvervangend) gezin zelf kan/kunnen, en waar hulp of ingrijpen nodig is
- Motiveren en activeren van de cliënt om zijn formele en informele netwerk in te schakelen bij de opvang. Ondersteunen van de cliënt bij het versterken van zijn sociale netwerk door hem te ondersteunen bij de kennismaking met sociale systemen en maatschappelijke instellingen die voor zijn woon- en leefomgeving belangrijk zijn (familie, kennissen, sport, hobby´s etc)
- Ondersteunen van de cliënt bij het zelfstandig nemen van beslissingen en bij het zorgdragen voor zijn eigen ontwikkeling
- De cliënt spiegelen en confronteren met observaties en interpretaties
- Met betrokken instellingen zoals school, werk en justitie de stand van zaken rondom de cliënt bespreken en afstemmen in de aanpak / omgang met de cliënt en het systeem, belangen van de cliënt behartigen
- Bieden van hulp en steun, alleen in die gevallen dat andere voorzieningen/hulpverlening op dat moment niet beschikbaar is
- Bijdragen aan het stabiliseren van de situatie en bemiddelen tussen partijen
- Interveniëren in geval van (dreigende) crisissituaties
- Corrigeren en, waar nodig, sturing geven aan de cliënt
- Toezicht houden op de cliënt

Aandachtsgebied cliëntsysteem
- Geeft goed onderbouwd advies naar aanleiding van (de voortgang en effecten van) het hulpverleningsproces
- Bespreekt mogelijkheden en onmogelijkheden bij de opvoeding met de familie en/of naasten en behartigt de belangen van de cliënt en het systeem
- Geeft trainingen aan het cliëntsysteem die erop gericht zijn sociale en praktische vaardigheden uit te breiden

Aandachtsgebied leefgroep
- Het onderkennen, interveniëren en begeleiden van groepen in verschillende stadia van ontwikkeling (groepsdynamisch proces) en het hanteren van verschillende vormen van groepswerk, rekening houdende met de verschillende stadia van ontwikkeling van de cliënten
- Het tot stand brengen en instandhouden van een optimaal groeps- en leefklimaat
- Organiseert en coördineert recreatieve, arbeidsmatige, educatieve en creatieve activiteiten, afgestemd op de behoeften en mogelijkheden van de (afzonderlijke leden van de) groep
- Handhaven van de orde en regelend optreden bij extreme uitingen en agressief gedrag
- Zorgdragen voor gebruiks- en spelmateriaal en middelen
- Contact onderhouden met cliëntsysteem (meer specifiek: ouders/verzorgenden)

Keuzes en dilemma's
- Zoekt evenwicht in het omgaan met de emoties van de cliënt versus de zakelijkheid en resultaatgerichtheid van het plan van aanpak
- Staat voor de opgave om de verantwoordelijkheid bij de cliënt te leggen en niet zelf actief te bemiddelen en zaken over te nemen van de cliënt. De kern van zijn taak moet liggen bij het activeren en motiveren van de cliënt en niet het compenseren
- Optimaal evenwicht zoeken tussen individuele wensen en wensen en mogelijkheden van de groep of het (plaatsvervangend) gezin
- Optimaal evenwicht zoeken tussen eisen van de samenleving en de behoeftes en mogelijkheden van de cliënt
- Optimaal evenwicht zoeken tussen de eisen en het aanbod van de instelling en behoeftes/mogelijkheden van de cliënt en/of (plaatsvervangend) gezin

2K Rapporteren over en evalueren van de (voortgang van de) hulp- en dienstverlening
Mondeling en schriftelijk overdragen wat er in het kader van de gestelde doelen valt waar te nemen, eventueel de doelen bijstellen, aankaarten wanneer herindicatie nodig is, danwel toewerken naar beëindiging van de hulp- en dienstverlening en eventueel nazorg regelen.

Proces
- Volgen van de cliënt, registreren van de interventies, en het schriftelijk, zo objectief mogelijk, vastleggen van de bevindingen in rapportages, zodat derden de rapportages zonder (interpretatie)problemen kunnen gebruiken
- Interpreteren van de effecten van interventies, en bespreken met collega´s
- Het proces van hulpverlening evalueren, de uitvoering en de resultaten van het behandelplan
- Bewaken van de situatie, en zichzelf, de cliënt en het cliëntsysteem de vraag stellen of de hulpverlening nog is afgestemd op de vraag en behoefte, en of het doel via deze weg bereikt wordt
- Voor zover mogelijk samen met de cliënt en het cliëntsysteem, collega´s en andere behandelaars evalueren
- Indien nodig het behandelplan bijstellen of herindicatie aanvragen. Het moment van beëindiging of verlenging van de behandeling vaststellen en evt. organiseren van nazorg
- Voeren van een eindgesprek met de cliënt en ouders en, zo nodig, zorgen voor goede overdracht aan andere hulpverlening of nazorg
- Individuele ondersteuning bieden bij terugplaatsing in de maatschappij, familie, arbeid, scholing

Keuzes en dilemma´s
- Moet bij stagnatie op het juiste moment inschatten of zij het plan van aanpak moet wijzigen of juist moet volhouden met proberen
- Haalt objectiviteit en subjectiviteit zoveel mogelijk uit elkaar
- Moet kunnen inschatten wat relevant is en wat niet voor de rapportages

2L Verantwoorden van je handelen
De pedagogisch werker kan het eigen beroepshandelen verantwoorden ten overstaan van cliënten en/of diens vertegenwoordigers, de eigen organisatie en/of andere opdrachtgevers en/of de samenleving.

Proces
- Het eigen aandeel in de hulp- en dienstverlening onderscheiden en benoemen naar de cliënt en/of het (plaatsvervangend) gezin of de leefgroep
- Het eigen aandeel in de hulp- en dienstverlening onderscheiden en benoemen naar de achterban van de cliënt
- Zorgvuldig omgaan met rapportages en dossiers
- Reflecteren op het eigen handelen en de gevolgen daarvan op de interactie met de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin of de leefgroep, en past het eigen handelen waar nodig aan
- Het eigen aandeel in de hulpverlening onderscheiden en benoemen naar collega´s in het kader van intervisie
- Het eigen aandeel in de hulpverlening onderscheiden en benoemen naar andere disciplines of functionarissen binnen de instelling
- Het eigen aandeel in de hulpverlening onderscheiden en benoemen vertegenwoordigers van samenwerkende instanties
- Het eigen aandeel in de hulpverlening onderscheiden en benoemen naar beroepsgenoten in het kader van deskundigheidsbevordering of supervisie

2.2 Professiegebonden taken

2M De deskundigheid bevorderen
De pedagogisch werker houdt, met medewerking van haar leidinggevende, haar deskundigheid op peil zodat zij haar werk zo goed mogelijk kan uitvoeren. De pedagogisch werker signaleert leemtes in haar deskundigheid. De werkgever creëert voorwaarden voor deskundigheidsbevordering. In gesprekken met de leidinggevende kan dit naar voren komen.

Proces
- Volgen van bij- en nascholing en deelname aan conferenties en intervisiebijeenkomsten
- Lezen van vakliteratuur
- Feedback vragen en geven aan collega´s
- Bijhouden van ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving

Keuzes en dilemma´s
- Het vinden van een balans in het hanteren van hoge werkdruk (bv. door lage personele bezetting, hoge caseload, e.d.) en deskundigheidsbevordering
- Cultuur van de organisatie en onderlinge (on)veiligheid, wat verder gaat dan jij als individuele beroepskracht, beïnvloedt een open sfeer en ruimte voor feedback geven en vragen

2N Kwaliteitsontwikkeling van het werk
De pedagogisch werker geeft een zodanige invulling aan haar uitvoerende taken, dat kwaliteit gewaarborgd wordt. Ze levert een bijdrage aan het beleid en beheer van de organisatie.

Proces
- Inventariseert en signaleert gewenste veranderingen in de dienstverlening
- Werkt mee aan de verbetering van de kwaliteit van zorg-, hulp- en dienstverlening
- Zorgvuldige toepassing van het kwaliteitssysteem
- Reflecteren op het handelen tijdens uitvoering van protocollen
- Alert blijven op de kwaliteit van het proces en het resultaat van het handelen
- Opleiden en begeleiden van stagiaires en inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers

Keuzes en dilemma´s
- Naast de uitvoerende werkzaamheden tijd vrij maken voor de meer organisatiegebonden werkzaamheden/ kwaliteitsontwikkeling

2O Professionalisering en profilering van het beroep
De pedagogisch werker ontwikkelt opvattingen over het werk, taken en houding en draagt deze uit. Zij vertaalt nieuwe ontwikkelingen in het vak naar gevolgen voor het eigen beroepsmatig handelen.

Proces
- Participeren in netwerken van belangen- en beroepsverenigingen
- Actief meedenken in werkgroepen
- Uitdragen van je vak aan externen

Keuzes en dilemma´s
- De tijd nemen voor het ontwikkelen van je eigen professie en het op de kaart zetten van je professie en de tijd die andere werkzaamheden van je vragen

2.3 Organisatiegebonden kerntaken

2P Netwerkontwikkeling
Het leggen en onderhouden van contacten met diverse organisaties en instellingen in de keten.

Proces
- Weten wie welke zorg-, hulp- en/of dienstverlening biedt aan jouw doelgroep, zicht hebben op de sociale kaart
- Verschillende hulp- en dienstverlening op elkaar afstemmen
- Het tot stand brengen van samenwerking met organisaties en instellingen die belangrijk kunnen zijn in de ketenzorg, 'bruggenbouwer'
- Helder voor ogen hebben en verduidelijken aan anderen wat jouw organisatie zelf te bieden heeft

Keuzes en dilemma´s
- Het hanteren van gedeelde verantwoordelijkheid en zorgdragen dat uiteindelijk de klant niet tussen de wal en het schip valt
- Het kunnen hanteren van verschil in belangen van organisaties en belangen van de cliënt

2Q Samenwerken en afstemmen met collega's en andere disciplines
Helder communiceren met collega's en andere disciplines waardoor de pedagogisch werker anderen meeneemt in haar beslissingen. Iedereen is zoveel mogelijk op de hoogte van elkaars werkzaamheden.

Proces
- Duidelijk maken wat anderen kunnen verwachten en wat zij van anderen verwacht
- Participeren in het werkoverleg en zich daarin actief opstellen. Dit varieert van het meedenken over tot het innemen van standpunten en deze verhelderen en beargumenteren
- Mede vormgeven aan een gezamenlijke verantwoordelijkheid ten behoeve van een zo goed mogelijk functionerende groep
- Indien nodig, ook andere disciplines hierbij betrekken
- Signaleren van organisatorische knelpunten en deze zelf oplossen of aankaarten binnen de organisatie

3 Kernopgaven Pedagogisch werker

Kernopgaven zijn te definiëren als de opgaven of problemen waarmee een beroepskracht regelmatig te maken heeft, die kenmerkend zijn voor het beroep en waarbij van de beroepskracht een oplossing en een aanpak wordt verwacht (COLO, 2002).

Hieronder noemen we de kernopgaven waarmee de pedagogisch werker in haar werkzaamheden te maken krijgt.

3A De autonomie van een kind/jongere, (plaatsvervangend) gezin en/of leefgroep bevorderen, waarbij de veiligheid gegarandeerd dient te blijven
De pedagogisch werker stimuleert de autonomie en zelfredzaamheid van de individuele cliënt, het gezin en/of de leefgroep. Bovendien worden de zorg, hulp en/of diensten zo dicht mogelijk bij huis, zo kort mogelijk en zo snel mogelijk geboden. De individuele cliënt, het gezin en/of de leefgroep zal 'uitgedaagd' moeten worden om steeds meer zelfstandig, daar waar kan, te opereren. De pedagogisch werker zal daarom moeten balanceren en in kunnen schatten wat in de gegeven situatie wel kan, welk risico genomen kan worden, en welk risico te groot is om te nemen. In de laatste situatie moet zij op tijd kunnen ingrijpen en bijsturen. In ernstige gevallen, wanneer ernstige problemen gesignaleerd worden die door de ouders niet erkend worden, zal verdergaande hulp (kinderbescherming) ingeschakeld moeten worden.

3B Het kunnen omgaan met eigen professionele waarden en normen versus waarden en normen van cliënten, gezinnen en collega´s
De omgangsvormen, waarden en normen van cliënten, hun ouders en collega´s kunnen afwijken van die van de pedagogisch werker. Deze waarden en normen kunnen betrekking hebben op de omgang met kinderen/jeugdigen (bv. wel of niet slaan), of op de manier waarop er met de pedagogisch werker wordt omgegaan (bv. steeds te laat komen op afspraken, een agressieve houding van cliënt en/of ouders). De pedagogisch werker geeft heldere en overtuigende argumenten voor haar manier van werken maar staat ook open voor de argumenten van de cliënten, ouders of collega´s. Zij maakt het verschil bespreekbaar op een niet veroordelende manier, spreekt anderen aan op hun gedrag en benoemt de gevolgen van het gedrag. De pedagogisch werker weet de grenzen helder aan te geven.

3C Vraaggericht werken combineren met 'overnemend' werken
De pedagogisch werker staat voor de opgave om (zoveel mogelijk) vraaggericht en flexibel te werken, daarbij uitgaande van de wens, behoefte, hulpvraag van de cliënt, het gezin en/of de leefgroep. Zij krijgt echter te maken met situaties waarbij zij directief dient te handelen met het oog op (wettelijke, juridische, lichamelijke en sociale) beperkingen (bijv. juridische grondslag, OTS). Zij moet 'bemoeizorg' en gedwongen of voorwaardelijke hulpverlening kunnen legitimeren.

3D Aandacht voor 'leren en activeren' en de beschikbare kaders vanuit de organisatie en de financier
Als pedagogisch werker streef je het doel na om cliënten zo zelfstandig en autonoom mogelijk te laten functioneren. Hierin is het aspect van leren en activeren van cliënten van groot belang. De pedagogisch werker zal geconfronteerd worden met wensen van de cliënt die niet realiseerbaar zijn binnen de mogelijkheden van de organisatie of de afdeling. Immers, bij een krappe personele bezetting en afgebakende financiële ruimte is leren en activeren niet altijd te realiseren. De pedagogisch werker moet in staat zijn om prioriteiten te kunnen stellen en gevolgen van gestelde kaders voor de gestelde doelen kunnen verhelderen ten opzichte van haar management.

3E Beroepsontwikkeling
De alledaagse verplichtingen in het uitvoerend, cliëntgericht werk, zet het investeren in de persoonlijke beroepsontwikkeling veelal onder druk. De beroepskracht stelt heldere grenzen aan de aanspraken die op hem worden gedaan vanuit de organisatie, vanuit cliënten, en samenwerkingspartners, op basis van praktische haalbaarheid, haar competenties en haar beroepsethiek en is in staat prioriteiten te stellen.

3F Balanceren tussen acceptatie van de cliënt (en zijn systeem) zoals hij is, en de wens de cliënt en zijn systeem te veranderen.
De pedagogisch werker moet soms genoegen nemen met hetgeen realistisch en haalbaar is. Dit betekent dat zij soms moet beslissen om de interventies te beëindigen, waar zij mogelijk liever door zou gaan om te zorgen dat de cliënt of de opvoedingsrelatie "beter" wordt.

3G Belang van een individueel kind/jongere versus het belang van de leefgroep of het (plaatsvervangend) gezin.
De pedagogisch werker komt bij het verlenen van zorg, hulp of diensten zoveel mogelijk tegemoet aan de wensen en mogelijkheden van het individu. Het kan voorkomen dat de wensen van de individuele cliënt niet overeenkomen met de wensen van andere cliënten in de leefgroep en/of met de wensen van het (plaatsvervangend) gezin. De pedagogisch werker zoekt dan creatief naar mogelijkheden om aan ieders wensen te voldoen. Lukt dat niet, dan legt zij duidelijk uit waarom zij de keuze maakt die zij maakt.

3H Balanceren tussen betrokkenheid en distantie
Om cliënten te kunnen bereiken en te kunnen helpen in nood is betrokkenheid noodzakelijk voor het opbouwen van een goede vertrouwens- en werkrelatie. Sociaal pedagogen dienen daartoe de cliënt empatisch, echt, respectvol en concreet tegemoet te treden. Het gevaar kan ontstaan dat dit te veel daarin doorgeschoten wordt, waardoor een pedagogisch werker té veel meegaand wordt, het probleem niet kan laten waar het hoort, moeite heeft met het stellen en bewaken van de eigen (professionele) grenzen en niet meer objectief naar de situatie kijkt, hetgeen ten koste gaat van het proces.

3I Privacy waarborgen en de behoefte aan informatie
De pedagogisch werker staat regelmatig voor de opgave af te wegen in hoeverre zij informatie over (de voortgang van) een cliënt doorgeeft aan ouders/ het cliëntsysteem, die openheid vragen.

3J Netwerken en eigenstandig uitvoeren
De pedagogisch werker maakt een afweging tussen het eigenstandig interveniëren of het in samenwerking met andere partners uitvoeren van activiteiten, wanneer dat voor de gestelde doelen noodzakelijk en effectief is. Zij deelt de verantwoordelijkheid voor uitvoering en resultaat met andere professionals en geeft hierin nauwkeurig aan op welke bijdrage zij kan worden aangesproken. Wanneer zij knelpunten signaleert, die nadelig kunnen zijn voor de cliënt, maakt zij die direct bespreekbaar.
De pedagogisch werker bewaakt in haar netwerk haar eigen opdracht en gebruikt het netwerk als middel, niet als doel. Zij is in staat om andere disciplines constructief aan te spreken op hun verantwoordelijkheid en is in staat feedback van anderen open te ontvangen.

4 Competenties Pedagogisch werker

4.1 Kernkwaliteiten beroepskracht in zorg en welzijn

Werken in de verplegende, verzorgende en sociaal-agogische beroepgroepen betekent direct werken met cliënten, cliëntsystemen, cliëntgroepen en samenlevingsverbanden, waarbij de persoon van de beroepskracht een belangrijke rol speelt bij het aangaan van een professionele relatie en bij het bereiken van de gewenste resultaten. De beroepskracht heeft het vermogen om individuen, groepen en samenlevingsverbanden in hun waarde te laten en de ambitie om ieder tot zijn recht te laten komen. De beroepskracht gaat uit van een positief mensbeeld, gelooft in de beïnvloedbaarheid van personen, groepen en samenlevingsverbanden met als doel de kwaliteit van leven te verbeteren. Dit soort kwaliteiten zijn te benoemen in kernkwaliteiten.

D.D. Ofman [3] beschrijft kernkwaliteiten als volgt:
Kernkwaliteiten zijn eigenschappen die tot het wezen (de kern) van een persoon behoren; ze doordringen de hele mens en stellen al diens meer of minder in het oog springende eigenschappen in een bepaald licht. De kernkwaliteit 'kleurt' een mens; het is de specifieke sterkte waar we bij hem of haar direct aan denken. Voorbeelden van kernkwaliteiten zijn bijvoorbeeld daadkracht, zorgzaamheid, zorgvuldigheid, moed, ontvankelijkheid, ordelijkheid, invoelingsvermogen, flexibiliteit, enzovoorts. Kernkwaliteiten zijn uitingen van het Zelf waar bezieling uit voortkomt. Kernkwaliteiten zijn niet in de eerste plaats eigenschappen, maar eerder mogelijkheden waarop men zich kan afstemmen. '(....) Een kernkwaliteit is te herkennen aan iemands bijzondere kwaliteit, waarover hijzelf zegt: 'Dat kan toch iedereen.' Dat kan niet iedereen en als je de achterliggende kernkwaliteit weg zou halen, zou je de ander zelfs niet eens meer herkennen. Dat komt doordat die ene kernkwaliteit alle andere, minder uitgesproken kwaliteiten doordringt. Een kernkwaliteit is dan ook *altijd* potentieel aanwezig. Je kunt een kernkwaliteit niet naar believen aan- of uitzetten, je kunt hem wel verborgen houden. Het onderscheid tussen kwaliteiten en vaardigheden zit vooral in het feit dat kwaliteiten van binnenuit komen en vaardigheden van buitenaf aangeleerd zijn. Vaardigheden zijn dus aan te leren, kwaliteiten kun je ontwikkelen. Hoe duidelijker het beeld dat we van onze kernkwaliteiten hebben, des te bewuster kunnen we die laten doorstralen in het werk.' (einde citaat.)

De volgende vijf kernkwaliteiten voor een verantwoorde beroepsuitoefening in zorg en welzijn hebben wij geformuleerd:

A1 De betrokken beroepskracht
De beroepskracht doet zijn werk vanuit een maatschappelijk engagement, dat uiteenloopt van "*met mensen werken"* tot aan het "*willen bijdragen aan een betere samenleving*". Deze betrokkenheid vertaalt zich in een visie op de samenleving dat mensen recht hebben op een goede kwaliteit van leven, ook als ze een handicap hebben, gezondheidsproblemen kennen, in een achterstandssituatie verkeren of zelf geen richting weten te geven aan het leven. De beroepskracht is tevens betrokken bij zijn organisatie, de mensen voor wie hij werkt, bij zijn beroepsgroep en de branche als geheel. Bij de betrokkenheid past tegelijk een professionele distantie. Er is een zekere afstand nodig tussen beroepskracht en de cliënt of cliëntgroepen om de professionele meerwaarde te behouden. Ook moet de beroepskracht beschermd worden tegen overmatige inzet en kunnen accepteren dat gewenste veranderingen niet of uiterst moeizaam tot stand komen.

[3] 1. Ofman, D.D. (1994, 3e dr.) *Bezieling en kwaliteit in organisaties.* Cothen, Servire.

A2 De empathische beroepskracht
De beroepskracht kan zich inleven in de situatie van zijn cliënten en is in staat hun kwaliteiten, talenten en potenties te zien en te waarderen. Hij benaderd hen met respect. Hij kan schakelen tussen verschillende culturen, leefstijlen, generaties en maatschappelijke lagen en weet met hen op de juiste manier te communiceren. Vooral in de multiculturele samenleving is empathie een belangrijk kenmerk voor de beroepskracht. Van de kant van de cliënten wint hij gemakkelijk sympathie en vertrouwen en hij weet dit vast te houden, ook in meer problematische situaties. Tegelijk blijft de beroepskracht zichzelf en behoudt zijn rol als beroepskracht. Hij waakt ervoor zich met zijn cliënten te identificeren en zich aan hun leefstijl aan te passen. Naar derden kiest de beroepskracht een professioneel partijdige opstelling ten gunste van zijn cliënten.

Niveaus:

a. inlevingsvermogen in bezoekers en deelnemers
b. inlevingsvermogen in divers samengestelde cliëntenpopulatie
c. inlevingsvermogen in cliëntenpopulatie en betrokken systemen
d. inlevingsvermogen als in c en vertaling naar beleidsmakers

A3 De assertieve beroepskracht
De beroepskracht heeft een goede antenne voor uitgesproken, onuitgesproken en non-verbale signalen, voor lichaamstaal en indirect gedrag van zijn cliënten en weet deze op de juiste wijze hierop te reageren. Hij heeft een goed gevoel voor verhoudingen en zijn eigen positie hierin. Hij kan snel inschatten welke culturele normen en waarden cliënten belangrijk vinden, gaat respectvol hiermee om en stelt grenzen. Hij kan nee zeggen wanneer verwachtingen van cliënten niet overeenkomen met zijn opdracht, indruisen tegen zijn vakkennis of het beleid van zijn organisatie. Hij zorgt dat hij met respect behandeld wordt door de cliënt. Hij staat voor zijn keuzes en adviezen en kan deze verdedigen ten overstaan van betrokkenen.

De beroepskracht heeft tevens een goed gevoel voor verhoudingen met leidinggevenden en collega's en komt voor zichzelf op. De assertieve beroepskracht heeft een neus voor onderhuidse conflicten en weet effectief om te gaan met rivaliserende en conflicterende partijen. Hij heeft het juiste inschattingsvermogen om zijn eigen normen en waarden te bewaken en grenzen te stellen aan wat wel en niet te tolereren is.

Niveaus
a. bewaakt eigen taken
b. bewaakt eigen taken en stelt grenzen
c. stelt grenzen en draagt alternatieven aan
d. onderhandelt over eisen van opdrachtgevers, cliëntgroepen en andere organisaties

A4 De representatieve beroepskracht
De beroepskracht heeft een positieve en professionele uitstraling naar cliënten, collega's en beroepskrachten van andere organisaties. Hij vertegenwoordigt zijn werkeenheid en organisatie naar buiten en weet zich als persoon met een eigen beroepsidentiteit en ethiek te presenteren. Hij weet zich te profileren ten opzichte van beroepskrachten van andere organisaties en weet om te gaan met verschil in (bedrijfs)culturen. Hij staat voor zijn vak, is naar vakgenoten en binnen de organisatie kritisch waar het gaat om het behouden van beroepsnormen en standaarden voor kwaliteit. Hij behoudt zijn persoonlijke eigenheid en weet zijn gedrag een plaats te geven in de cultuur van de organisatie.

Niveaus
a. is gastheer, gastvrouw
b. vertegenwoordigt werkeenheid
c. profileert zichzelf en vertegenwoordigt zijn organisatie
d. is representant van eigen organisatie en samenwerkende partners

A5 De integere beroepskracht
Cliënten kunnen zich veilig voelen bij de beroepskracht en weten dat persoonlijke informatie in vertrouwde handen is. De beroepskracht hanteert de algemeen geldende ethische normen in zijn werk en houdt zich aan zijn beroepscode. De beroepskracht is betrouwbaar in het nakomen van afspraken, gaat zorgvuldig om met informatie van cliënten, de organisatie en van derden en kan zich hierover verantwoorden. In samenwerking met andere disciplines weet de beroepskracht zijn eigen beroepscodes te bewaken en geeft hij niet zonder toestemming van de cliënt informatie door aan anderen. Als integere beroepskracht is hij in staat om het gesprek aan te gaan over normen en waarden. Hij kan grenzen stellen aan uitingen en gedrag van cliënten of cliëntgroepen wanneer deze kwetsend zijn voor individuen of groepen of in strijd zijn met geldenden normen en waarden en wetgeving.

Niveaus
a. biedt vertrouwen aan cliënt en cliëntgroepen
b. hanteert beroepscode en algemene ethische normen
c. gaat in gesprek over normen en waarden
d. initieert maatschappelijk debat

Voor alle beroepskrachten weggelegd?

De vijf hiervoor beschreven kernkwaliteiten moeten in potentie in de persoon van de beroepskracht aanwezig zijn om verder ontwikkeld te kunnen worden. *Aankomende beroepskrachten* moeten dus een zeker talent hebben voor het werk. In de loop van de opleiding zal zichtbaar moeten worden of aankomende beroepskrachten over de gevraagde kernkwaliteiten beschikken. Als dat niet het geval is, moet sterk overwogen worden of zij wel voor het juiste beroep hebben gekozen.
Het beoordelen van kernkwaliteiten is altijd een kwetsbaar punt. Dat neemt niet weg dat het wel onderwerp van gesprek zou moeten zijn tussen opleiding en aankomend beroepskracht. Assesment, zelfreflectie, supervisie en intervisie zijn instrumenten die ingezet kunnen worden om de kernkwaliteiten in beeld te brengen en verder te ontwikkelen.
Beginnende beroepskrachten moeten beschikken over de kernkwaliteiten, maar kunnen ze in de praktijk nog verder tot wasdom brengen.
Een vakvolwassen beroepskracht in zorg en welzijn moet beschikken over de vijf beschreven kernkwaliteiten en deze in meerdere competenties tot uiting kunnen laten komen.
Beroepskrachten op een lager niveau moeten in hun eigen context deze kernkwaliteiten toepassen en kunnen met begeleiding de transfer naar andere situaties maken.

De vijf kernkwaliteiten van de beroepskracht kunnen niet los van de generieke en specifieke competenties worden ontwikkeld. Ze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en in de door ons opgestelde competentieprofielen komen deze vijf kernkwaliteiten dan ook geïntegreerd en zichtbaar terug.

4.2 Generieke competenties

Contactueel en communicatief

De beroepskracht is in staat om op een actieve en toegankelijke wijze contact te leggen, te hebben en te onderhouden met de (potentiële) cliënt in de sector zorg en welzijn, zijn omgeving en andere betrokken organisaties cq disciplines, zodat zij weten wie de beroepskracht is, wat zij van hem kunnen verwachten en waarvoor zij een beroep op hem kunnen doen.

4A Communiceert responsief en authentiek

De pedagogisch werker is in staat de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/ of de leefgroep op een responsieve en authentieke wijze te ontvangen en tegemoet te treden, waardoor zij zich uitgenodigd voelen hun verhaal te doen en weten wat zij van haar kunnen verwachten.

Proces
- Gaat onbevooroordeeld en authentiek op een (nieuwe) situatie af
- Ontvangt de cliënt en/of het systeem met een open en uitnodigende houding
- Verplaatst zich in de achtergrond van de cliënt en/of het systeem
- Kan zich verbinden met cliënten en/of het systemen met uiteenlopende achtergronden en culturen
- Luistert objectief, vanuit kennis van zaken, naar het verhaal
- Probeert zo min mogelijk oordelen te vormen over het verhaal
- Informeert naar de wensen en verwachtingen van de cliënt en/of het systeem en brengt in beeld wat de organisatie wel/niet kan bieden
- Stelt open vragen, vraagt door
- Schat in welke toon zij moet aanslaan en welk woordgebruik zij moet hanteren (formeel, informeel, mate van concreetheid)
- Maakt gepast gebruik van humor
- Sluit in de uitleg aan op het niveau van de cliënt en/of het systeem en checkt of haar boodschappen begrepen zijn
- Vat samen wat gezegd wordt en checkt of zijzelf het verhaal goed begrepen heeft

Resultaat
- De cliënt en of het systeem worden uitgenodigd hun verhaal te doen
- De cliënt en/of het systeem zijn gemotiveerd om verder te gaan met de hulp
- De cliënt en/of het systeem hebben helder wat van hen wordt verwacht
- De cliënt en/of het systeem hebben helder op welke wijze de organisatie al dan niet kan voldoen aan hun behoeften naar zorg-, hulp-, of dienstverlening

4B Werkt outreachend

De pedagogisch werker legt en houdt op proactieve wijze contact met de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin, en/of de leefgroep en beroepskrachten uit eigen of andere disciplines, waardoor zij zicht heeft en houdt op situaties waar inzet van hulp-, of dienstverlening noodzakelijk is (of wordt), zij vroegtijdig kan ingrijpen en escalaties vóór kan zijn.

Proces
- Heeft korte lijnen met beroepskrachten uit eigen of andere disciplines waar signalen binnen kunnen komen
- Neemt eigen signalen en die van andere beroepskrachten serieus
- Neemt initiatief en zoekt cliënten, ook zonder (directe) hulpvraag, op
- Weet, eventueel gefaseerd, op empathische wijze te verhelderen wat haar aanbod is
- Is vasthoudend en laat zich niet zomaar wegsturen door de cliënt en/of het systeem

Resultaat
- De pedagogisch werker (onder)houdt op proactieve wijze contact met de cliënt en/of het systeem
- Ernstige situaties worden door vroegtijdige interventies zoveel als mogelijk voorkomen

Vraag- en oplossingsgericht

De beroepskracht is in staat om, in dialoog met de cliënt, de situatie en de vraag van de cliënt in beeld te brengen. Hij is in staat te zoeken naar oplossingen die rekening houden met de vraag, de mogelijkheden en de beperkingen van de cliënt, het vermogen van de beroepskracht zelf, de doelen en de afgesproken taakstelling van de organisatie, zodat de cliënt hulp, ondersteuning en begeleiding ontvangt die tegemoet komt aan zijn wensen en verwachtingen en die tevens voldoet aan de professionele grenzen van de beroepskracht. De beroepskracht is tevens in staat om de vraag van de opdrachtgever of financier in balans te brengen met de vragen en mogelijkheden van cliënten en cliëntgroepen. Hij overbrugt de kloof tussen beleidsvragen en directe vragen uit zijn werkgebied en weet de spanning hiertussen om te zetten in constructieve oplossingen.

4C Brengt de situatie in kaart

De pedagogisch werker is in staat uit diverse bronnen informatie over de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep te verzamelen, waardoor behoeften, wensen, mogelijkheden en beperkingen van de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep samenhangend in kaart worden gebracht.

Proces
- Voert gesprek met de cliënt en/of het systeem
- Luistert naar de cliënt en/of het systeem en vraagt door
- Achterhaalt informatie uit dossiers over de mogelijkheden en beperkingen van de cliënt en/of het systeem
- Vraagt indien nodig diagnostische gegevens op
- Observeert het gedrag van de cliënt en/of het systeem
- Benut het netwerk van de cliënt en/of het systeem en het eigen professionele netwerk
- Zoekt naar het potentieel van het zelfoplossend vermogen van de cliënt en/of het systeem
- Spoort de veranderingsbereidheid en de -mogelijkheden van de cliënt en/of het systeem op
- Consulteert collega´s
- Informeert naar de wensen en verwachtingen van de cliënt en/of het systeem
- Geeft aan wat de organisatie wel en niet kan bieden in relatie tot wensen en verwachtingen
- Vertaalt wensen in hulpvragen en checkt deze bij de cliënt en/of het systeem
- Verwerkt de verzamelde gegevens in een handelingsplan

Resultaat
- De cliënt en de pedagogisch werker zijn het eens over behoeften, wensen, mogelijkheden en beperkingen van de cliënt en/of het systeem

4D Stelt pedagogische hulpvraag vast

De pedagogisch werker is in staat om, op basis van de verzamelde informatie, samen met de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep de pedagogische hulpvraag te formuleren, waardoor beoogde doelen en gewenste resultaten zijn afgestemd op de specifieke situatie van de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep.

Proces
- Interpreteert de verkregen informatie samen met de cliënt en/of het systeem
- Vertaalt samen met de cliënt en/of het systeem de hulpvraag in doelen
- Houdt rekening met en speelt in op leeftijdsgebonden problemen
- Denkt in mogelijkheden van wat de cliënt en/of het systeem zelf aankan en waar (een bepaalde mate van) hulp-, zorg,- of dienstverlening nodig is
- Maakt een inschatting van de mate van autonomie van de cliënt en/of het systeem
- Denkt vanuit het principe dat het aanbod zo dicht mogelijk bij huis, zo tijdig, zo licht en zo kort als mogelijk moet zijn

Resultaat
- De cliënt en/of het systeem en de pedagogisch werker zijn het eens over de te bereiken doelen
- De afgesproken doelen en resultaten passen bij de cliënt en/of het systeem
- De autonomie van de cliënt en/of het systeem wordt zoveel als mogelijk gewaarborgd

4E Vergroot de zelfredzaamheid

De pedagogisch werker is in staat om in dialoog met de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep, de verantwoordelijkheid zoveel als mogelijk bij hen neer te leggen en hen hierbij te ondersteunen, zodat de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep, de eigen vaardigheden vergroten en zo min mogelijk afhankelijk zijn van de pedagogisch werker.

Proces
- Nodigt de cliënt en/of het systeem uit om aan te geven waar behoeftes liggen
- Nodigt de cliënt en/of het systeem uit om zelf initiatief te nemen
- Geeft de cliënt en/of het systeem inzicht in de eigen mogelijkheden
- Controleert de risico´s die de cliënt en/of het systeem lopen en let op veiligheidsaspecten
- Faciliteert de cliënt en/of het systeem waar nodig om zichzelf te redden en zelfstandig te handelen
- Motiveert en stimuleert de cliënt en/of het systeem om een stapje verder te zetten, dan wel niet te hard te gaan
- Traint en instrueert de cliënt en/of het systeem om de eigen vaardigheden te verbeteren

Resultaat
- De cliënt vergroot zijn weerbaarheid en functioneert zo zelfstandig mogelijk
- De cliënt verbetert zijn vaardigheden en wordt in staat gesteld zelfredzaam te zijn

Doel- en resultaatgericht

De beroepskracht is in staat om met creatief gebruik van de beschikbare menskracht en middelen, binnen de doelen van de organisatie of opdrachtgever, in dialoog met de cliënt, zijn omgeving en andere betrokken organisaties cq disciplines, procesmatig en planmatig toe te werken naar een voor de cliënt doeltreffend resultaat. Cliënt en / of opdrachtgever krijgen zicht op mogelijke oplossingen en weten gedurende het proces waar zij aan toe zijn. De beroepskracht geeft met optimaal gebruik van de randvoorwaarden effectief uitvoering aan activiteiten, projecten of programma's.

4F Handelt slagvaardig

De pedagogisch werker is in staat om planmatig, methodisch en gestructureerd te werken, waardoor de cliënt, het gezin en/of de leefgroep zicht hebben op de behandeldoelen en de aanpak en het beoogde resultaat wordt gehaald

Proces
- Maakt gebruik van sociaal (ped)agogische methoden en technieken
- Informeert collega´s over verrichte werkzaamheden en stem haar werkzaamheden af op die van collega´s
- Overlegt met collega´s over het verdelen van taken
- Grijpt na incidenten of onverwachte gebeurtenissen terug naar het behandelplan en de te bereiken resultaten
- Verwoordt alle opeenvolgende stappen voor de cliënt en/of het systeem
- Benoemt of verheldert de start van een nieuwe (deel)fase
- Sluit duidelijk en op inzichtelijke wijze (deel)fasen af

Resultaat
- De cliënt en/of het systeem hebben en houden overzicht op het proces
- De pedagogisch werker heeft en houdt overzicht op het proces
- De gestelde doelen / resultaten worden bereikt

4G Neemt besluiten

De pedagogisch werker is in staat om in moeilijke situaties en bij tegengestelde belangen op vastberaden en constructieve wijze besluiten te nemen en te komen tot oplossingen, zodat de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep weten waar ze aan toe zijn.

Proces
- Weet prioriteiten te stellen
- Brengt voor zichzelf de verschillende belangen in kaart
- Maakt op basis van haar deskundigheid en in overleg met alle betrokkenen een keuze tussen de verschillende belangen
- Weet haar keuze helder en empathisch over te brengen op betrokkenen
- Weet weer- en/of tegenstand te hanteren en om te buigen tot kansen
- Kan verschillende methoden en technieken hanteren om bij (dreigende) stagnatie een situatie open te breken
- Toont durf, staat stevig in haar schoenen en is overtuigend

Resultaat
- De pedagogisch werker heeft samen met de cliënt en/of het systeem een bevredigende oplossing voor alle betrokkenen gecreëerd
- Alle betrokken partijen weten duidelijk waar ze aan toe zijn

4H Reflecteert tijdens het eigen handelen

De pedagogisch werker is in staat tijdens het beroepsmatig handelen te reflecteren op wat zij waarneemt en dit op constructieve wijze om te zetten in doelgericht handelen, zodat de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep, worden geconfronteerd met het (positieve of negatieve) gedrag en weten waar ze aan toe zijn.

Proces
- Neemt tijdens het handelen in een situatie enige afstand hiervan
- Neemt verbaal en non-verbaal gedrag van de cliënt en/of het systeem waar
- Vertelt de cliënt en/of het systeem wat zij ziet, waarbij zij verwijst naar feitelijke, zichtbare gedragingen
- Vraagt de cliënt en/of het systeem te reageren op haar observaties
- Achterhaalt met de cliënt en/of het systeem wat mogelijke oorzaken en gevolgen zijn van het gedrag
- Stelt haar handelswijze eventueel bij en houdt hierbij rekening met het te bereiken doel en de mogelijkheden van de cliënt en/of het systeem

Resultaat
- De cliënt en/of het systeem zijn zich bewust van het gedrag
- De cliënt en/of het systeem krijgen inzicht in de oorzaken en gevolgen van het gedrag
- De pedagogisch werker 'fine getuned' op de situatie

4I Werkt samen met derden

De pedagogisch werker is in staat samen te werken met andere beroepskrachten binnen en buiten de organisatie, zodat de cliënt, het gezin en/of de leefgroep op het juiste moment en op de juiste plek een passende behandeling krijgt.

Proces
- Weet welke plaats zij in de keten heeft en welk aanbod intensiever, dan wel lichter van aard is
- Houdt in de gaten of het mogelijk is de cliënt en/of het systeem zorg, - hulp, - of dienstverlening te leveren die dichter bij huis, lichter en korter van aard zijn
- Bespreekt indien mogelijk voor- en nadelen van lichtere vormen van zorg-, hulp-, of dienstverlening met de cliënt en/of het systeem
- Maakt samen met de cliënt en/of het systeem een keuze
- Garandeert de veiligheid en de voortgang van de cliënt en/ of het systeem

Resultaat
- De cliënt en/of het systeem krijgt hulp zo dicht mogelijk bij huis, zo tijdig, zo licht, en zo kort als mogelijk
- De pedagogisch medewerker handelt kostenbewust

Ondernemend en innovatief

De beroepskracht is in staat om adequaat in te spelen op de permanente veranderingen die vanuit de samenleving op hem afkomen. Hij is in staat in zijn denken en doen open te staan voor ontwikkelingen en weet zich onderzoekend en initiatiefrijk op te stellen naar kleine en grote vernieuwingen die de dienstverlening aan cliënten en de kwaliteit van zijn werk verbeteren. Hij is in staat met een ondernemende blik en houding vooruit te kijken naar mogelijke kansen, weet deze om te zetten in concrete activiteiten en durft daarbij verantwoorde risico's te nemen. Wanneer de gestelde doelen niet binnen de randvoorwaarden te realiseren zijn, neemt de beroepskracht het initiatief om nieuwe bronnen aan te boren en nieuwe coalities aan te gaan, waardoor vragen van cliënten alsnog worden beantwoord. Hij kent *best practices* en draagt ze uit. Hij kan met beperkte middelen creatieve oplossingen vinden, slaat daarbij andere paden in, initieert, stimuleert, experimenteert en implementeert vernieuwingen en veranderingen in zijn werk en in de organisatie.

4J Onderneemt en benut kansen

De pedagogisch werker is in staat om initiatief te tonen en te denken in mogelijkheden, waardoor kansen worden gezien en benut.

Proces
- Ziet mogelijkheden in situaties
- Creëert kansen door bijvoorbeeld op het juiste moment onderwerpen en ontwikkelingen onder de aandacht te brengen bij leidinggevenden of derden
- Heeft een proactieve houding
- Signaleert veranderingen in het werk of specifieke wensen/behoeften bij groepen cliënten en speelt hierop in
- Is creatief in het vinden van oplossingen en durft risico´s te nemen

Resultaat
- De pedagogische medewerker signaleert vroegtijdig kansen die ook worden benut
- De pedagogische medewerker en de organisatie spelen in op ontwikkelingen en behoeften in de samenleving

Inzichtelijk en verantwoord

De beroepskracht is in staat om zich op een consistente en betrouwbare wijze te verantwoorden aan verschillende partijen waarmee hij in de uitvoering van zijn werk met de cliënt te maken krijgt, door hen inzicht te bieden in de gekozen doelen, de tijdsplanning, de gebruikte middelen en werkwijze, de bijdrage van de beroepskracht zelf en andere betrokkenen, en de bereikte resultaten, zodat zichtbaar wordt wat de beroepskracht doet, waarom hij welke keuzes heeft gemaakt en wat de resultaten van zijn handelen zijn.

4K Rapporteert aan derden

De pedagogisch werker is in staat vanuit haar inhoudelijke kaders op heldere wijze haar observaties en adviezen te beschrijven en hierover te rapporteren, zodat alle betrokkenen inzicht krijgen in haar handelwijze en deze ook begrijpen.

Proces
- Zet haar observaties en handelwijze zo objectief mogelijk op papier
- Maakt gebruik van aanwezige procedures en standaarden in de organisatie
- Schrijft korte en bondige rapportages
- Schrijft in helder en begrijpelijk Nederlands
- Heeft bij het schrijven de lezer van de rapportage voor ogen
- Voorkomt gebruik van vakjargon

Resultaat
- De rapportage geeft een betrouwbaar en valide beeld van de werkelijkheid
- De rapportage over de situatie wordt begrepen door de lezer

4L Brengt haar expertise met overtuiging in

De pedagogisch werker is in staat op overtuigende wijze haar expertise uit te dragen, waardoor haar kennis en ervaring optimaal wordt ingezet en benut.

Proces
- Is zich bewust van de sociaal (ped)agogische kennis en ervaring die zij heeft en laat dit ook actief zien (bijvoorbeeld door het bespreken van cases)
- Onderbouwt haar mening en advies met heldere, objectieve argumenten
- Sluit haar inbreng aan bij het begripsniveau van degene die ze wil overtuigen
- Checkt of de inbreng helder is voor de anderen en geeft indien nodig een nadere toelichting

Resultaat
- De expertise en sterke kanten van de pedagogisch werker zijn voor anderen inzichtelijk en worden ingezet
- Anderen doen een beroep op en maken gebruik van deze expertise

Professioneel en kwaliteitsgericht

De beroepskracht is in staat om steeds een zo hoog mogelijke kwaliteit van hulp- en/of dienstverlening te realiseren door de eigen deskundigheid optimaal in te zetten, te bevorderen en te onderhouden. Hij weet gebruik te maken van de kennis en infrastructuur van de organisatie en van de partners in het netwerk. Hij is in staat op te komen voor de normen en waarden van zijn professie, kan zijn arbeidsvoorwaarden bewaken en spreekt zijn organisatie hierop aan. Hij is in staat een bijdrage te leveren aan de verbetering van de kwaliteit, de vernieuwing van de beroepsuitoefening en de profilering van de beroepsgroep.

4M Reflecteert op het eigen handelen

De pedagogisch werker is in staat op constructieve wijze en in overleg met collega´s te reflecteren op het eigen beroepsmatig handelen, waardoor zij weet waar haar grenzen liggen en wat haar leerpunten zijn.

Proces
- Neemt de tijd om terug te kijken op haar beroepsmatig handelen
- Analyseert haar gedrag tijdens het beroepsmatig handelen
- Vraagt feedback aan collega's en bespreekt bevindingen met hen
- Stelt eventueel nieuwe leerdoelen op
- Viert successen met collega´s

Resultaat
- De pedagogisch werker is zich bewust van haar gedrag en de gevolgen daarvan
- De pedagogisch werker weet haar sterke punten en leerpunten te benoemen
- Collega´s weten waar ze haar voor kunnen benaderen en hoe ze bij kunnen dragen aan haar leerproces

4N Ontwikkelt zich in haar professie

De pedagogisch werker is in staat om vernieuwingen op te pakken en te leren waardoor zij zich verder ontwikkelt als bekwaam beroepskracht

Proces
- Heeft een visie op het werken in de jeugdzorg en de rol van de pedagogisch werker daarin
- Reflecteert op haar eigen beroepsmatig handelen, gedrag en werkwijze
- Houdt ontwikkelingen en vernieuwingen op haar vakgebied bij
- Benoemt de behoefte aan bij- en nascholing en leert uit bij- en nascholing
- Weet haar werk en haar expertise helder onder woorden te brengen
- Vraagt feedback aan collega´s en leert hiervan
- Vraagt collega´s naar hun ervaringen, wisselt informatie met hen uit en leert hiervan
- Participeert in (externe) werkgroepen en netwerken van belangen- en beroepsorganisaties

Resultaat
- De pedagogisch werker blijft zich verder ontwikkelen
- De pedagogisch werker zet vak als pedagogisch medewerker in de jeugdzorg neer

4O Draagt bij aan de verbetering van de (lerende) organisatie

De pedagogisch werker is in staat om op een positieve en constructieve wijze een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de organisatie, waardoor de organisatie praktische input krijgt voor kwaliteitsverbetering.

Proces
- Neemt deel aan overleggen in de organisatie
- Brengt haar kennis en ervaring in
- Denkt mee over en werkt mee aan mogelijkheden voor verbetering van de kwaliteit van hulp-, en dienstverlening
- Is betrokken en reikt collega´s relevante informatie en ervaringen aan
- Geeft haar mening en komt met ideeën
- Bespreekt en evalueert de werkzaamheden die hebben plaatsgevonden en pikt ideeën op voor verbetering
- Stelt knelpunten aan de orde

Resultaat
- De pedagogisch werker draagt bij aan kwaliteitsbewaking en –verbetering in de organisatie
- De pedagogisch werker draagt er aan bij dat verrichtte werkzaamheden worden besproken en geëvalueerd

4P Bewaakt eigen arbeidsomstandigheden

De pedagogisch werker is in staat zijn eigen arbeidsomstandigheden te bewaken en te beïnvloeden, zodat zij goed kan functioneren, plezier in zijn werk houdt en zich blijft ontwikkelen.

Proces
- Plant en organiseert zijn werk zo dat hij het werk aankan en stelt prioriteiten
- Bewaakt zijn gezondheid en veiligheid en past veiligheidsvoorschriften en arbo-normen toe
- Maakt knelpunten in arbeidsomstandigheden bespreekbaar
- Onderhandelt met werkgever over zijn positie in de organisatie
- Spreekt zijn werkgever aan op het realiseren van benodigde randvoorwaarden en dwingt deze indien nodig af door gebruikmaking van wetgeving
- Neemt initiatief om iets aan de knelpunten te (laten) doen.

Resultaat
- De pedagogisch werker zorgt voor goede arbeidsomstandigheden voor zichzelf
- De pedagogisch werker heeft een duidelijke positie in de organisatie

4.3 Specifieke competenties

4Q Kiest een passende interventie

De pedagogisch werker is in staat op daadkrachtige en besluitvaardige wijze de bij de pedagogische hulpvraag passende interventies te kiezen, waardoor de cliënt, het gezin en / of de leefgroep concreet voor ogen heeft wat gaat gebeuren.

Proces
- Heeft overzicht over pedagogische methoden en technieken die ingezet kunnen worden
- Heeft overzicht over methoden en technieken om leeftijdsgebonden problemen te hanteren
- Heeft zicht op wat er moet gebeuren om de gestelde doelen te realiseren
- Weet welke interventies zijzelf kan uitvoeren en wanneer zij de cliënt en/of het systeem moet doorverwijzen naar een andere hulpverlener/discipline
- Maakt een inschatting van de intensiteit en de duur van het hulpverleningscontact
- Verheldert de interventie in concrete stappen aan de cliënt en/of het systeem
- Beargumenteert haar keuze voor een bepaalde interventie en weet om te gaan met tegenstrijdige informatie
- Beantwoordt eventuele vragen en handelt knelpunten af

Resultaat
- De cliënt en/of het systeem hebben een overzicht van wat hen staat te wachten
- De cliënt en/of het systeem committeren zich aan de gekozen interventie

4R Begeleidt situationeel

De pedagogisch werker is in staat om op flexibele wijze de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de groep situationeel te (bege)leiden waardoor de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep op een passende manier wordt geholpen en weten waar zij aan toe zijn.

Proces
- Kan inschatten, door in dialoog te blijven met de cliënt en/of het systeem, op welk moment zij moet instrueren, begeleiden en coachen of zaken moet overnemen, of over kan laten aan de cliënt en/of het systeem
- Houdt het beoogde doel / resultaat voor ogen door te reflecteren op het eigen handelen
- Schakelt van rol als het beoogde doel / resultaat in gevaar dreigt te komen
- Laat het initiatief bij en geeft ruimte aan de cliënt maar legt tegelijkertijd helder uit waar de grenzen liggen
- Maakt duidelijk aan de cliënt wat haar rol is en waarom zij die rol inneemt

Resultaat
- De begeleiding sluit aan bij de mogelijkheden, vaardigheden en de situatie van de cliënt en/of het systeem
- De cliënt en/of het systeem weten wat zij van de pedagogisch werker kunnen verwachten
- De cliënt en/of het systeem weten waar en wanneer zij zelf aan de slag moeten / kunnen

4S Biedt veiligheid

De pedagogisch werker is in staat op respectvolle en communicatief heldere wijze in te grijpen in het handelen van de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de leefgroep, zodat zij en eventuele anderen geen gevaar lopen en leren van de gebeurtenis.

Proces
- Pikt signalen op en anticipeert op dreigende escalaties
- Maakt een inschatting van de gevolgen van het handelen van de cliënt en/of het systeem voor de cliënt zelf en voor diens omgeving
- Weegt het risico van het gedrag/handelen van de cliënt en/of het systeem af tegen de leerervaring van een eventuele escalatie
- Neemt op basis van deze afweging een besluit tot al dan niet ingrijpen
- Overziet en maakt een inschatting van de gevolgen van haar interventie
- Behoudt bij escalatie het overzicht en grijpt daadkrachtig in
- Gaat het contact met de cliënt en/of het systeem niet uit de weg
- Bespreekt achteraf het voorval met de cliënt en eventueel met diens omgeving

Resultaat
- De cliënt en de omgeving krijgen inzicht in het eigen handelen en de gevolgen daarvan
- De cliënt ontwikkelt vaardigheden om escalaties in het vervolg (steeds zelfstandiger) te voorkomen of in goede banen te leiden
- De pedagogisch werker grijpt bij onverantwoorde escalatie tijdig in

4.4 Competentiematrix

Competentiematrix Pedagogisch werker

Competenties	Kerntaken																Kernopgaven									
		2B	2C	2D	2E	2F	2G	2H	2I	2J	2K	2L	2 M	2N	2O	2P	2Q	3A	3B	3C	3D	2E	3F	3G	3H	3I	3J
4A	X	X			X	X	X	X	X	X						X		X	X				X	X			
4B	X	X	X	X			X	X	X	X						X	X										
4C	X	X	X	X															X	X				X			
4D				X																X			X				
4E					X	X	X			X										X			X				
4F					X	X	X	X	X	X	X	X				X	X	X	X		X	X			X		
4G						X	X		X	X						X		X	X	X	X	X		X		X	X
4H					X	X	X		X	X	X							X	X	X			X	X	X		
4I											X				X	X	X		X			X					X
4M		X					X	X	X	X				X													
4K											X	X		X			X		X			X					X
4L					X						X	X	X	X	X	X	X				X						
4M											X	X				X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4N													X	X	X												
4O													X	X	X												
4P				X	X	X	X	X	X	X	X	X		X		X	X		X			X			X		X
4Q	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X				X		X	X	X	X		X	X			
4R					X	X	X	X	X	X									X								
4S					X	X	X			X								X									

TAKEN PEDAGOGISCH WERKER

Cliëntgebonden taken
2A Inventariseren van de woon- en leefsituatie en aanscherpen van het indicatiebesluit
2B Opsporen van de vraag naar sociaal pedagogische interventies
2C Maken van een analyse
2D Ontwerpen van een plan van aanpak
2E Informatie geven
2F Verzorgen
2G Ondersteuning geven
2H Signaleren
2I Bemiddelen
2J Opvoeden
2K Rapporteren over en evalueren van de (voortgang van de) hulp- en dienstverlening
2L Verantwoorden van je handelen

Professiegebonden taken
2M De deskundigheid bevorderen
2N Kwaliteitsontwikkeling van het werk
2O Professionalisering en profilering van het beroep

Organisatiegebonden taken
2P Netwerkontwikkeling
2Q Samenwerken en afstemmen met collega's en andere disciplines

KERNOPGAVEN PEDAGOGISCH WERKER

3A De autonomie van een kind/jongere, (plaatsvervangend) gezin en/of leefgroep bevorderen, waarbij de veiligheid gegarandeerd dient te blijven
3B Het kunnen omgaan met eigen professionele waarden en normen versus waarden en normen van cliënten, gezinnen en collega´s
3C Vraaggericht werken combineren met 'overnemend' werken
3D Aandacht voor 'leren en activeren' en de beschikbare kaders vanuit de organisatie en de financier
3E Beroepsontwikkeling
3F Balanceren tussen acceptatie van de cliënt (en zijn systeem) zoals hij is, en de wens de cliënt en zijn systeem te veranderen.
3G Belang van een individueel kind/jongere versus het belang van de leefgroep of het (plaatsvervangend) gezin.
3H Balanceren tussen betrokkenheid en distantie
3I Privacy waarborgen en de behoefte aan informatie
3J Netwerken en eigenstandig uitvoeren

COMPETENTIES PEDAGOGISCH WERKER

Generieke competenties

Contactueel en communicatief
4A Communiceert responsief en authentiek
4B Werkt outreachend

Vraag- en oplossingsgericht
4C Brengt de situatie in kaart
4D Stelt pedagogische hulpvraag vast
4E Vergroot de zelfredzaamheid

Doel- en resultaatgericht
4F Handelt slagvaardig
4G Neemt besluiten
4H Reflecteert tijdens het eigen handelen
4I Werkt samen met derden

Ondernemend en innovatief
4J Onderneemt en benut kansen

Inzichtelijk en verantwoord
4K Rapporteert aan derden
4L Brengt haar expertise met overtuiging in

Professioneel en kwaliteitsgericht
4M Reflecteert op het eigen handelen
4N Ontwikkelt zich in haar professie
4O Draagt bij aan verbetering van de (lerende) organisatie
4P Bewaakt eigen arbeidsomstandigheden

Specifieke competenties

4Q Kiest een passende interventie
4R Begeleidt situationeel
4S Biedt veiligheid

5 Niveaus Pedagogisch werker

Kerntaken	**A**	**B**	**C**	**D**
Cliëntgebonden taken				
2A Inventariseren van de woon- en leefsituatie en aanscherpen van het indicatiebesluit		*	**	***
2B Opsporen van de vraag naar sociaal pedagogische interventies		*	**	***
2C Maken van een analyse			**	***
2D Ontwerpen van een plan van aanpak		*	**	***
2E Informatie geven		**	***	***
2F Verzorgen		**	**	***
2G Ondersteuning geven		*	***	***
2H Signaleren		*	**	***
2I Bemiddelen			**	***
2J Opvoeden		*	**	***
2K Rapporteren over en evalueren van de (voortgang van de) hulp- en dienstverlening		*	***	***
2L Verantwoorden van je handelen		**	**	***
Professiegebonden taken				
2M De deskundigheid bevorderen		*	**	***
2N Kwaliteitsontwikkeling van het werk			**	***
2O Professionalisering en profilering van het beroep			**	***
Organisatiegebonden taken				
2P Netwerkontwikkeling			*	***
2Q Samenwerken en afstemmen met collega's en andere disciplines		*	***	***

Competenties				
Contactueel en communicatief				
4A Communiceert responsief en authentiek		*	**	***
4B Werkt outreachend			**	***
Vraag- en oplossingsgericht				
4C Brengt de situatie in kaart			****	*****
4D Stelt pedagogische hulpvraag vast			****	*****
4E Vergroot de zelfredzaamheid		****	****	*****
Doel- en resultaatgericht				
4F Handelt slagvaardig		*	**	***
4G Neemt besluiten			**	***
4H Reflecteert tijdens het eigen handelen		*	**	***
4I Werkt samen met derden			**	***
Ondernemend en innovatief				
4J Onderneemt en benut kansen			**	***
Inzichtelijk en verantwoord				
4K Rapporteert aan derden		*	**	***
4L Brengt haar expertise met overtuiging in			**	***
Professioneel en kwaliteitsgericht				
4M Reflecteert op het eigen handelen		*	**	***
4N Ontwikkelt zich in haar professie		*	**	***
4O Draagt bij aan verbetering van de (lerende) organisatie			**	***
4P Bewaakt eigen arbeidsomstandigheden		**	**	***
Specifieke competenties				
4Q Kiest een passende interventie			**	***
4R Begeleidt situationeel		*	***	***
4S Biedt veiligheid		**	***	***