

AGOGISCH MEDEWERKER GGZ

Beroepscompetentieprofiel

MBO





AGOGISCH MEDEWERKER GGZ

Beroepscompetentieprofiel

Inhoudsopgave

Samenvatting agogisch medewerker ggz	4
1 Inleiding	7
1.1 Aanleiding	7
1.2 Beroepscompetentieprofiel (BCP)	8
1.3 Leeswijzer	9
2 Plaatsbepaling	12
2.1 Beroepscontext	12
2.2 Functies	14
2.3 Niveau's van beroepsuitoefening	14
2.4 Ontwikkelingen	15
3 Taken van de agogisch medewerker ggz	20
3.1 Cliëntgebonden taken	20
3.2 Organisatiegebonden taken	25
3.3 Professiegebonden taken	26
4 Kritische situaties	28
5 Competenties	32
5.1 Toelichting competenties	32
5.2 Overzicht competenties	32
5.3 Uitwerking competenties	33
6 Specifieke vakkennis ggz	46
Bijlagen	49

Samenvatting

Taken

Cliëntgebonden taken

- A Oriënteren en inventariseren
- B Bijdrage leveren aan het ondersteuningsplan
- C Ondersteunen en stimuleren eigen herstel van cliënt bij het realiseren van doelstellingen uit het ondersteuningsplan
- D Ondersteunen, informeren en stimuleren van naastbetrokkenen
- E Rapporteren en verantwoorden
- F Evalueren en bijstellen
- G Preventie en omgaan met crisissituaties

Organisatiegebonden taken

- H Netwerkontwikkeling
- I Kwaliteitsontwikkeling
- J Coördineren, afstemmen en overleg

Professiegebonden taken

- K Deskundigheid bevorderen

Kritische situaties

- 1 Balanceren tussen betrokkenheid en distantie
- 2 Gelijkwaardige relatie blijven hanteren
- 3 Omgaan met eigen emoties en andermans emoties
- 4 Keuze tussen cliënt en omgeving
- 5 Omgaan met tegenstrijdige belangen en mogelijkheden
- 6 Professioneel handelen in een veranderende situatie, zoals crisis- en onvoorziene situaties
- 7 Regie bij de cliënt leggen of overnemen

Competenties

Generieke competenties

- A Is contactueel en communicatief vaardig
- B Werkt vraag- en oplossingsgericht
- C Handelt herstel- en doelgericht op een methodische manier
- D Is ondernemend en innovatief
- E Werkt inzichtelijk en verantwoord
- F Werkt professioneel, kwaliteitsgericht en kostenbewust
- G Werkt samen in (multidisciplinaire) netwerken en teams

Specifieke competenties

- H Past (zelf)reflectie toe
- I Ondersteunt de cliënt in het herstelproces en bij rehabilitatie
- J Kan ongewenst gedrag hanteren
- K Gaat uit van de wensen en mogelijkheden van de cliënt
- L Motiveert en ondersteunt bij gedragsverandering
- M Kan groepsgericht werken toepassen bij de individuele ondersteuning



1

Inleiding

Inleiding

Een belangrijke beroepsgroep binnen het primaire proces¹ in de geestelijke gezondheidszorg en de verslavingszorg (verder aangeduid met ggz) zijn de agogen. Uit onderzoek blijkt dat ongeveer 19% van de medewerkers binnen de ggz werkzaam zijn binnen de agogische beroepsgroep (GGZ Nederland, 2010a). Dit komt overeen met ongeveer 16.000 medewerkers. Hiermee is de agogische beroepsgroep de tweede beroepsgroep binnen de ggz. Binnen de agogische beroepsgroep zijn vanuit de praktijk twee opleidingsniveaus te beschrijven: de ggz-agoog en de agogisch medewerker ggz. De ggz-agoog is een hbo-opgeleide agoog, die binnen haar opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) of Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) de differentiatie 'ggz-agoog' heeft gevolgd. De agogisch medewerker ggz is een mbo-opgeleide agoog die de opleiding Sociaal Pedagogisch Werker 4 (SPW4) of Persoonlijk Begeleider Specifieke Doelgroepen 4 (MZ4) heeft gevolgd. Dit is het hoogste opleidingsniveau binnen het mbo.

Dit beroepscompetentieprofiel is in opdracht van GGZ Nederland ontwikkeld door Calibris. Daarnaast heeft GGZ Nederland een opdracht verstrekt aan MOVISIE om een competentieprofiel te ontwikkelen voor de ggz-agoog (op hbo niveau).

1.1 Aanleiding

Om in de ggz kwalitatief hoogstaand werk te kunnen leveren, is het noodzakelijk meerdere (ggz-specifieke) competenties te bezitten. Hierbij gaat het om een combinatie van kennis, vaardigheden en specifieke houding, die tezamen leiden tot het (kunnen) aanbieden van een goede kwaliteit van zorg/ondersteuning aan de cliënt. De basis van deze competenties wordt daarbij voor het grootste gedeelte ontwikkeld in de initiële (beroeps)opleiding. Hierbij wordt gedacht aan een opleiding, waarin naast de theorie een belangrijk gedeelte wordt ingevuld met ervaringsleren in de ggz-werkpraktijk. Om deze opleidingen zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de eisen aan competenties vanuit het werkveld, is het noodzakelijk dat deze benodigde competenties transparant worden gemaakt. In dit beroepscompetentieprofiel (BCP) beschrijft het ggz-werkveld deze noodzakelijke competenties voor de agogisch medewerker (mbo) binnen de ggz.

In het visiedocument 'Zorg Werkt!'² van GGZ Nederland staan de (verwachte) ontwikkelingen en innovaties binnen de ggz beschreven. Uitgaande van deze ontwikkelingen zal het aantal agogen en/of noodzakelijke agogische competenties binnen de ggz toenemen.

1 Onder primair proces wordt verstaan de daadwerkelijke zorg- en dienstverlening aan cliënten binnen de ggz

2 Voor literatuurlijst zie bijlage 5

Deze ontwikkelingen (o.a. herstelondersteunende zorg, wijkgerichte aanpak, bedden-reductie) kunt u lezen in hoofdstuk 2.4.

Naast ontwikkelingen binnen de ggz zijn er ook een aantal ontwikkelingen binnen het beroepsonderwijs, waardoor het van belang is de vereiste competenties voor ‘agogisch medewerkers ggz’ te beschrijven. Bezuinigingen rond de bekostiging en financiering van het middelbaar beroepsonderwijs, het functioneel borgen van Eerder Verworven Competenties (EVC) binnen het competentiegericht onderwijs, de hele discussie rond de doelmatigheid van het middelbaar beroepsonderwijs alsmede het onder druk komen te staan van beroepsinhoudelijke vakken binnen het curriculum maakt dat het noodzakelijk is om de vereiste competenties van een agogisch medewerker binnen de ggz te omschrijven.

Met dit competentieprofiel willen we bevorderen dat de aansluiting tussen opleidingen binnen het middelbaar beroepsonderwijs en het ggz-werkveld wordt verbeterd. Daarnaast streven we naar (meer) uniformiteit in de inhoud van de agogische beroepsopleidingen. Uniformiteit wat er voor zorgt dat er op landelijk niveau een zelfde basis is van aangeleerde competenties. Zodoende is dit competentieprofiel primair bedoeld om voor het middelbaar beroepsonderwijs transparant te maken welke competenties noodzakelijk zijn voor agogisch medewerkers om in de ggz te kunnen werken.

1.2 Beroepscompetentieprofiel (BCP)

Een beroepscompetentieprofiel (BCP) wordt gebruikt om input te geven aan de opleiding voor de toekomstige beroepsbeoefenaren. Met de invoering van de ‘Wet Educatie en Beroepsonderwijs’ (WEB) worden in het initiële beroepsonderwijs met name opleidingen aangeboden waaraan een aantoonbare behoefte bestaat op de arbeidsmarkt. Met een BCP wordt (door een branche/sector) aangegeven dat er behoefte bestaat aan een beroep en wat die behoefte precies is in taken en competenties van een vakvolwassen beroepsbeoefenaar. Om draagvlak voor het beroepscompetentieprofiel en de geldigheid van de inhoud aan te tonen is het wenselijk dat het BCP gevalideerd wordt door beroepsbeoefenaren en gelegitimeerd wordt door werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties die voor het beroep relevant zijn.

Beroepscompetentieprofielen geven een beeld van de beroepsuitoefening in de volle breedte. Op grond daarvan is een dergelijk profiel een essentiële bron voor het ontwikkelen van onderwijs dat optimaal aansluit op de beroepspraktijk. Hiernaast kan het beroepscompetentieprofiel worden ingezet als:

- instrument voor HRM-beleid
- referentiekader voor de (ervaren) agogisch medewerker om haar eigen functioneren te toetsen, te ontwikkelen en te onderhouden;
- middel in discussies over de ontwikkeling van het beroep;
- bron voor voorlichting en informatie voor toekomstige agogisch medewerkers ggz.

Het competentieprofiel sluit aan bij de beroepenstructuur ‘Klaar voor de toekomst’ (Vlaar, van Hattum, van Dam, Broeken, 2006). Dit beschrijft de meest voorkomende beroepsgroepen en hun varianten in de welzijnssector.

1.3 Leeswijzer

Het competentieprofiel is als volgt opgebouwd: als eerste wordt een beroepsbeschrijving van de agogisch medewerker ggz weergegeven in de beroepscontext (globale omschrijving van het werk), de rollen en functies die agogisch medewerkers kunnen uitoefenen binnen de ggz, een algemene beschrijving van het niveau van de agogisch medewerker en relevante ontwikkelingen (hoofdstuk 2).

In hoofdstuk 3 worden de taken van de agogisch medewerker ggz beschreven, verdeeld in drie typen taken: cliëntgebonden, organisatiegebonden en professiegebonden taken. Alle taken zijn gekoppeld aan benodigde competenties. In de praktijk zal blijken dat de agogisch medewerker ggz bij de uitvoering van de taken steeds afwegingen moet maken. In iedere situatie dienen zich andere dilemma's, keuzen, problemen, spanningsvelden en kansen aan, waarvoor van de agogisch medewerker ggz een oplossing en een aanpak wordt verwacht.

Een aantal belangrijke dilemma's (de kritische situaties) komen in hoofdstuk 4 aan bod. In hoofdstuk 5 tenslotte, worden de competenties van de agogisch medewerker ggz beschreven die nodig zijn om het beroep adequaat uit te voeren. De competenties zijn ingedeeld in generieke competenties, die voor elke agogisch medewerker binnen zorg en welzijn nagenoeg hetzelfde zijn, en specifieke competenties, die zich specifiek richten op het domein van de geestelijke gezondheidszorg.

In bijlage 1 staat een beknopt overzicht van de DSM IV, wat het diagnostisch handboek is binnen de ggz. Deze indeling wordt gebruikt bij het stellen van diagnoses van cliënten. In bijlage 2 beschrijven we de verdeling van opleidingsniveaus, zoals die beschreven staat in de beroepenstructuur ‘Klaar voor de toekomst’. In bijgevoegde tabellen is goed te zien wat de verschillen zijn tussen de diverse opleidingsniveaus. In bijlage 3 staan alle medewerkers en (bijbehorende) actoren die betrokken zijn geweest bij het tot stand brengen van dit beroepscompetentieprofiel. Bijlage 4 bevat een relevante begrippenlijst

en in bijlage 5 staan tenslotte voor het opstellen van het competentieprofiel gebruikte literatuurbronnen.

Voor de leesbaarheid is in dit profiel gebruik gemaakt van de vrouwelijke vorm voor beroepskrachten. Waar ‘zij’ of ‘haar’ staat, kan ook ‘hij’ of ‘zijn’ gelezen worden.

2

Plaats- bepaling

Plaatsbepaling van de agogisch medewerker ggz

Voordat de taken, kritische situaties en competenties van de agogisch medewerker ggz beschreven worden, wordt eerst een omschrijving van het werk van de agogisch medewerker ggz beschreven. Hoe ziet het werkveld eruit en welke functies voeren ze globaal uit? In paragraaf 2.4 wordt kort ingegaan op de meest belangrijke (recente) ontwikkelingen in de ggz.

2.1 Beroepscontext

A Geestelijke gezondheidszorg (ggz)

De geestelijke gezondheidszorg en verslavingszorg (verder aangeduid met ggz) heeft tot taak mensen met een psychische aandoening te ondersteunen, te behandelen en te begeleiden in hun herstelproces en hen te ondersteunen bij de (verdere) re-integratie in de samenleving.

De ggz richt zich op:

- Het voorkomen van psychische aandoeningen;
- Het behandelen en genezen van psychische aandoeningen;
- Het zo goed mogelijk laten deelnemen van mensen met een chronische psychische aandoening aan de samenleving;
- Het bieden van (ongevraagde) hulp aan mensen die ernstig verward en/of verslaafd zijn en die uit zichzelf geen hulp zoeken.

De ggz bestaat uit zeer veel verschillende organisaties en diensten. Binnen de ggz werken ongeveer 84.000 mensen (64.440 fte) in zes verschillende beroepsgroepen: verpleegkundigen, psychiaters, psychologen, psychotherapeuten, agogen en vaktherapeuten (GGZ Nederland, 2010a).

De agogen zijn de tweede beroepsgroep binnen de ggz. Binnen deze beroepsgroep zijn twee beroepsniveaus werkzaam: de ggz-agoog (hbo) en de agogisch medewerker ggz (mbo). Dit profiel beschrijft de taken en competenties van de agogisch medewerker ggz.

B Agogisch medewerker ggz

De agogisch medewerker ggz werkt in de ambulante en klinische ggz. Hieronder vallen de psychiatrische zorg, de forensische zorg, de verslavingszorg en de psychogeriatric. De agogisch medewerker ggz kan werkzaam zijn in de intra-, trans- en extramurale zorg-settings, zoals:

- Geïntegreerde ggz instellingen.
- Regionale Instellingen voor Beschermende Woonvormen (RIBW).
- Kinder- en jeugdpsychiatrische instellingen.
- Instellingen voor verslavingszorg.
- Instellingen voor forensische psychiatrie.
- Thuissituatie.

Ook is het mogelijk dat de zorgsetting een combinatie is van bovengenoemde punten.

De agogisch medewerker ggz werkt in de volwassenenzorg, kinder- en jeugdpsychiatrie, ouderenzorg en gerontopsychiatrie, forensische psychiatrie, ambulante zorg en verslavingszorg. De grootste groep agogen zijn (op dit moment) werkzaam in de beschermde woonvormen (RIBW's) en verslavingszorg (GGZ Nederland, 2010a). De agogisch medewerker in deze branche ondersteunt mensen van alle leeftijden, met complexe psychosociale aandoeningen, die vaak meerdere problemen hebben binnen verschillende levensgebieden. De cliënten hebben één of meer psychische kwetsbaarheden (geestelijke gezondheidsproblemen) die hun lichamelijk, psychisch, sociaal en maatschappelijk functioneren beïnvloeden (zie voor DSM IV bijlage 1). De beperkingen/kwetsbaarheden die cliënten ondervinden kunnen kortdurend of langdurend van aard zijn. Daarnaast hebben zij vaak nare situaties meegemaakt en ervaren zij op meerdere gebieden gevolgen van de periode van aandoening. Voorbeelden hiervan zijn trauma vanuit gedwongen opname, eenzaamheid, stigma, werkloosheid/weinig inkomen, verlies van status, beperkte sociale netwerken en/of slechte huisvesting.

De zorg en ondersteuning die door de ggz geboden wordt, is bij het merendeel van de instellingen gebaseerd op de principes van herstelondersteunende zorg (HOZ). Dit is echter nog niet bij alle instellingen uitgewerkt. Kenmerk van HOZ is dat de zorg in dienst staat van het herstelproces van de cliënt. Onder het herstelproces wordt verstaan:

het unieke, persoonlijke proces waarin de cliënt zijn eigen leven weer inhoud probeert te geven. Het herstelproces geeft hem zelfgevoel en identiteit: van patiënt naar burger.

De agogisch medewerker ggz ondersteunt de cliënt in zijn eigen herstelproces, ondersteunt zijn zelfredzaamheid bij de dagelijkse bezigheden en maatschappelijke participatie. Deze ondersteuning is een samenwerkingsproces met de cliënt waar ook altijd de omgeving bij betrokken wordt. Dit zijn voor de cliënt belangrijke personen, maar ook maatschappelijke organisaties die ondersteuning bieden. Bij de ondersteuning wordt altijd de context van de specifieke leefsituatie van de cliënt meegenomen.

Het kenmerk van handelen van de agogog wordt door de agogische beroepsvereniging omschreven als:

“langdurige respectievelijk kortdurende intentionele begeleiding/training/educatie van de cliënt in de context van zijn specifieke leefsituatie. Het betreft dialooggestuurde hulpverlening, waarbij de cliënt wordt gezien als persoon/burger en waarbij de centrale focus is gericht op het gezonde deel van de mens rekening houdend met zijn beperkingen /defecten. De begeleiding is gericht op behoud en herstel (rehabilitatie) van (ontwikkelings)mogelijkheden en capaciteiten én van de context van de cliënt.”
(COOAB, 2003)

Dit paradigma en uitgangspunt is verschillend met verpleegkundigen, die meer somatisch zijn georiënteerd. Verpleegkundigen richten zich zodoende meer op het zieke gedeelte van de cliënt. Toch dienen beide beroepsgroepen competenties te hebben ten aanzien van somatiek in combinatie met psychische ziektebeelden/kwetsbaarheden.

2.2 Functies

De agogisch medewerker ggz is werkzaam in veel verschillende functies. Deze functies variëren, afhankelijk van de werksetting én de vraag van en ondersteuning aan de cliënt. Veel voorkomende functies van de agogisch medewerker ggz zijn woonbegeleider, persoonlijk begeleider, pedagogisch medewerker of activiteitenbegeleider.

De agogisch medewerker ggz is voornamelijk werkzaam in de directe ondersteuning van de cliënt. Hierbij gaat het met name om een intramurale setting, waarbij de agogisch medewerker ggz ondersteuning biedt in de directe leef-/woonomgeving van de cliënt.

De agogisch medewerker ggz geeft zorg en ondersteuning aan de cliënt, maar zij heeft geen eindverantwoordelijkheid. Zij werkt zodoende altijd in opdracht van een andere professional, waarbij zij wel een aantal taken zelfstandig oppakt.

2.3 Niveau's van beroepsuitoefening

Het niveau van de beroepsuitoefening wordt bepaald aan de hand van de combinatie van vier aspecten, namelijk complexiteit, transfer, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid (Van Hattum en Liefhebber, 2004). **Complexiteit** geeft de mate aan waarin (beroepsmatige) handelingen gebaseerd zijn op de toepassing en het bedenken dan wel het combineren van (routinematige en standaard-)procedures. **Transfer** is te definiëren als de mate waarin de beroepskracht haar vermogen moet aanspreken om abstracte zaken

naar concrete zaken te vertalen en omgekeerd en om competenties, opgedaan in de ene situatie, in te zetten in een andere, soortgelijke situatie. **Verantwoordelijkheid** is de mate waarin de beroepskracht aanspreekbaar is op haar beroepsmatig handelen, de gevolgen van haar beroepsmatig handelen voor de cliënt en het beroepsmatig handelen van anderen. **Zelfstandigheid** is de mate waarin de beroepskracht op eigen kracht initiatieven neemt, beslissingen neemt en taken verricht (Radema et al., 2000).

Dit competentieprofiel beschrijft de competenties die noodzakelijk zijn voor een ‘vakvolwassen’ beroepskracht op mbo-niveau. Het gaat om beroepskrachten die werkzaam zijn op het hoogste niveau van het mbo (niveau 4). Dit komt overeen met niveau C van de beroepenstructuur ‘Klaar voor de toekomst’ (zie bijlage 2). Zodoende is het een beroepskracht die zelfstandig opdrachten uitvoert, maar hierover niet de regie voert. Zij past competenties toe in uiteenlopende werksituaties, bedenkt oplossingen binnen en buiten de eigen werksituatie en is verantwoordelijk voor haar eigen inhoudelijke werk. Groot verschil met de ggz-agoog is dat de agogisch medewerker ggz normaliter niet de regie voert of de zorg coördineert, dan wel een behandeling uitvoert. Ook worden agogisch medewerkers ggz minder ingezet bij cliënten met comorbiditeit en/of laag niveau cliënten, waarbij de ondersteuningsvraag complex van aard is.

2.4 Ontwikkelingen

Verschillende ontwikkelingen binnen de ggz en/of het zorgstelsel hebben (in de toekomst) consequenties voor de deskundigheid van medewerkers, waaronder de agogisch medewerker ggz:

Paradigmaverandering van traditionele psychiatrische zorg naar herstelondersteunende zorg (HOZ)

De ggz wil het ‘herstelconcept’ verder doorvoeren als leidend principe in de zorg. ‘Herstel’ kan op meerdere manieren worden opgevat. Vanuit medisch perspectief gaat het om de afname van klachten en symptomen. Vanuit cliëntperspectief gaat het om unieke persoonlijke processen waarin cliënten proberen de draad weer op te pakken, de regie te hervinden en hun leven opnieuw inhoud en richting te geven. Daarbij is er sprake van een geleidelijke identiteitsovergang van cliënt naar burgerschap. Een belangrijk instrument in het herstelproces vormen rehabilitatiemethodieken. Rehabilitatiemethodieken zijn gericht op het bevorderen van het functionele herstel en de sociale emancipatie en participatie.

Extramuralisering

De ggz beschikt over 29.900 plaatsen voor intramurale zorg. Het streven van de ggz is te zorgen voor beddenreductie en zodoende voor extramuralisering. Naast dat deze visie aansluit bij herstelondersteunende zorg (HOZ), zorgt dit tevens voor meer efficiëntie. Ambulante zorg is namelijk kostenefficiënter dan intramurale zorg doordat er minder gebruik wordt gemaakt van klinische voorzieningen. Ambulante zorg richt zich niet alleen op mensen die kortdurend zorg nodig hebben, maar juist ook op mensen met chronische psychische aandoeningen. Om hospitalisering te voorkomen is voor deze groep extramuralisering een permanent streven; langdurige opname is maar voor een zeer beperkte groep ggz-cliënten medisch noodzakelijk. Van hen die aangewezen zijn op langdurig verblijf kan en wil het merendeel zelfstandig wonen.

Uitbreiding van taken gemeente betreft ondersteuning van de doelgroep in de WMO

In het regeerakkoord 'Vrijheid en verantwoordelijkheid' (2010) is afgesproken dat de extramurale begeleiding en de dagbesteding uit de AWBZ worden overgeheveld naar de Wmo. De gedachte is dat deze functies het best dichtbij de cliënt en dus door de gemeenten kunnen worden geregeld. In het bestuursakkoord 2011 – 2015 hebben het ministerie van VWS en de VNG afgesproken dat de overheveling van de begeleiding gebeurt vanaf 2013 voor nieuwe cliënten en vanaf 2014 voor bestaande cliënten. De overheveling vraagt aan medewerkers andere competenties rond ondernemerschap en samenwerking. De ondersteuning zal veel meer branche-overstijgend zijn. Daarnaast zorgt marktwerking binnen de WMO ervoor dat profilering een belangrijker rol gaat spelen.

Empowerment cliënten, cliëntenparticipatie, inzet ervaringsdeskundigen

GGZ Nederland heeft in maart 2009 het visiedocument 'Naar herstel en gelijkwaardig burgerschap, voor mensen met ernstige psychische aandoeningen' opgeleverd. In het visiedocument geeft de ggz aan dat zij toe wil naar 'herstelondersteunende' zorg: Criteria voor herstelgeoriënteerde zorg zijn momenteel in ontwikkeling. Het inzetten van ervaringskennis is een belangrijk onderdeel van het werken aan herstel. Van ervaringsdeskundigheid is sprake wanneer iemand in staat is ervaringskennis aan derden over te dragen. Ervaringsdeskundigen geven voorlichting en trainingen aan hulpverleners, beleidsmakers en het publiek, zijn betrokken bij wetenschappelijk onderzoek, bieden cliëntondersteuning en zijn in toenemende mate werkzaam als lid van hulpverleningsteams. Herstelondersteunende zorg is een ander paradigma en vraagt zodoende om een andere cultuur binnen instellingen, alsmede andere competenties van medewerkers.

Dwang & drang, agressiehantering

In Nederland wordt er opvallend meer gesepareerd dan in andere landen. Separeren is het afzonderen van een cliënt in een afgesloten ruimte. Dit is geen wenselijke oplossing. Daarom is GGZ Nederland in 2004 begonnen met het project 'Dwang en Drang'. Het doel is om separaties met tien procent per jaar te verminderen en te zoeken naar alternatieve maatregelen. Daarnaast streeft het project naar duidelijker en eenduidiger registratie van separaties en wordt er beleid ontwikkeld dat landelijk kan worden geïmplementeerd. Dit moet leiden tot het verminderen van toepassingen van separaties, fixaties of opsluiting en andere dwangtoepassingen. Het streven om dwangmaatregelen zoveel mogelijk te voorkomen, is een breed gedragen ambitie die door alle stakeholders in het veld wordt gedragen. De veranderingen die al zijn ingezet in de projecten hebben geleid tot een cultuurverandering in de ggz en een duidelijke verbetering van de kwaliteit van zorg. Deze trend zal worden doorgezet. Op een andere manier kijken naar agressiehantering en separatie vraagt ook om een andere aanpak hiervan. Deze veranderde aanpak brengt ook andere competenties met zich mee.

Opkomst e-mental health

Over een aantal jaren zal een belangrijk deel van de ggz-behandelingen worden uitgebreid of deels worden vervangen door opdrachten, oefeningen, leesmateriaal en andere diensten via internet. Met deze internettoepassingen wil de sector de dienstverlening efficiënter, effectiever en klantvriendelijker maken.

E-health vraagt deels (inzet van) andere competenties van de behandelaar. Het belangrijkste is echter dat de benodigde competenties ingezet worden in een geheel nieuwe werkcontext. Dit vraagt om een cultuurverandering in de organisatie en een andere visie op (de combinatie van) effectieve vormen van behandeling.

Taakherschikking

De beroepenstructuur en het functiehuis binnen de ggz is constant in beweging. Zowel binnen verschillende beroepsgroepen, alsmede tussen beroepsgroepen vinden verschuivingen plaats omtrent taken en verantwoordelijkheden. Naast dat deze taakverschuiving horizontaal plaats kan vinden (bijvoorbeeld van (HBO-) verpleegkundige naar ggz-agoog, zijn er ook voorbeelden van taakverschuivingen op verticaal vlak, zoals tussen verpleegkundigen en verzorgenden-IG, tussen klinisch psychologen en gz-psychologen of tussen ggz-agoogen en agogisch medewerkers ggz. Belangrijk hierbij is wel dat dit op een verantwoorde manier gebeurt, waarbij de kwaliteit van de zorg een belangrijk meetpunt is.

Bezuinigingen ggz

In de plannen van VWS ten aanzien van de financiering van de ggz staat een aantal bezuinigingsmaatregelen die grote gevolgen zullen hebben voor het aantal en niveau van medewerkers binnen de ggz. De eigen bijdrage in de tweedelijns ggz alsmede de korting binnen de zorgverzekeringswet zorgen voor grote druk op de inzet en het behoud van personeel. Het is nog onduidelijk wat de precieze gevolgen zullen zijn voor de verschillende beroepsgroepen, waaronder de agogisch medewerker ggz. Het is zodoende ook nog onduidelijk of deze bezuinigingen gevolgen heeft voor de noodzakelijke competenties van agogische medewerkers ggz.

3

Taken van
de agogisch
medewerker
ggz

Taken van de agogisch medewerker ggz

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de kerntaken van de agogisch medewerker ggz. Iedere kerntaak bevat een geheel van inhoudelijk met elkaar samenhangende subtaken. Alle kerntaken tezamen beschrijven de essentie van de beroepsuitoefening. Onderaan elke kerntaak staan de competenties aangegeven welke (primair) noodzakelijk zijn bij het uitvoeren van een dergelijke taak. De verschillende competenties staan beschreven in hoofdstuk 5.

3.1 Cliëntgebonden taken

A Oriënteren en inventariseren

De agogisch medewerker ggz gaat het contact aan met de cliënt/naastbetrokkenen³, bekijkt de achtergrond en het gedrag en zoekt samen met de cliënt naar mogelijkheden/doelen.

Activiteiten

De agogisch medewerker ggz:

- Is present (aandachtig aanwezig).
- Gaat het contact aan met de cliënt.
- Is bekend met en participeert op het ondersteuningsplan.
- Herkent in hoeverre er sprake is van een crisissituatie en hanteert het protocol om te bepalen hoe er (preventief) gehandeld moet worden.
- Is alert op crisissignalen.
- Verdiept zich in de persoon en situatie van de cliënt en zijn omgeving door relevante gegevens te verzamelen en door het samen met de cliënt in kaart brengen hiervan.
- Zoekt naar de belemmeringen/kwetsbaarheden en ondersteuningsmogelijkheden in interactie met de sociale, culturele en materiële context.
- Zoekt samen met de cliënt naar zijn mogelijkheden, kwetsbaarheden, ondersteuningsvragen, talenten, interesses, wensen en verwachtingen ten aanzien van de verschillende levensgebieden.
- Bouwt een vertrouwensband en een goede werkrelatie op met cliënt/naastbetrokkenen.
- Onderzoekt wat de belemmeringen zijn voor de cliënt om zijn wensen te realiseren en maakt een plan hoe het aan te pakken (kwartier maken).

Competenties: A, K

³ Daar waar 'naastbetrokkenen' staat kunt u ook 'het cliëntsysteem' of 'naaste anderen' lezen

B Bijdrage leveren aan het ondersteuningsplan

De agogisch medewerker ggz levert op basis van het behandelplan en uitgaande van informatie van collega's een bijdrage aan het samen met de cliënt opstellen van het ondersteuningsplan.

Activiteiten**De agogisch medewerker ggz:**

- Levert op basis van het behandelplan een bijdrage aan het samen met de cliënt opstellen van het ondersteuningsplan. Houdt hierbij rekening met andere hulp, zorg of diensten en de verwevenheid van de aandoening met de verschillende levensgebieden.
- Raadpleegt collega's en deskundigen over de specifieke invulling van het ondersteuningsplan.
- Onderzoekt met de cliënt op welke wijze ondersteuning nodig is en door wie dat kan worden geboden.
- Bedenkt en kiest samen met de cliënt het soort activiteiten en de vorm van ondersteuning om de doelstellingen te behalen.
- Legt het (gedeelte van het) ondersteuningsplan (inclusief doelen, tijdspad, frequentie, aard van de interventie, evaluatiemomenten en -criteria) schriftelijk vast.

Competenties: B, E, K

C Ondersteunen en stimuleren eigen herstel van cliënt bij het realiseren van doelstellingen uit het ondersteuningsplan

De agogisch medewerker ggz ondersteunt en stimuleert de cliënt bij verschillende aspecten van het ondersteuningsplan en bij verschillende activiteiten om zodoende zo veel mogelijk de eigen regie over zijn leven te (kunnen) voeren. De ondersteuning kan praktisch of psychosociaal van aard zijn. De agogisch medewerker ggz betreft het netwerk van de cliënt hierbij.

Activiteiten**De agogisch medewerker ggz:**

- Ondersteunt de cliënt indien gewenst bij de persoonlijke lichamelijke verzorging in het dagelijks functioneren van de cliënt, waaronder adl-zorg.

- Ondersteunt de cliënt in het verkrijgen van een optimaal lichamelijk en geestelijk welbevinden in de leefsituatie.
- Ondersteunt de cliënt waar nodig en gewenst bij arbeidsintegratie, dagbesteding, opvoeden, materiële zaken, praktische zaken, bemiddeling, belangenbehartiging en leert de cliënt waar nodig sociale- en onderhandelingsvaardigheden.
- Biedt de cliënt (groeps-)activiteiten of leersituaties aan en ondersteunt de cliënt hierbij in het oefenen met ander gedrag of andere vaardigheden.
- Laat de cliënt zijn eigen keuzes maken ten aanzien van zijn ondersteuning en behandeling (eigen regie) en ondersteunt alleen daar waar nodig.
- Hanteert, in gesprek met de cliënt, middelen om de (im)materiële regie over het eigen leven zoveel als mogelijk ter hand te nemen en te herstellen.
- Helpt de cliënt om toe te werken naar rehabilitatie en (re-)integratie.
- Bemiddelt tussen cliënt en potentiële werkplek, onderwijs of vereniging en treedt op bij conflicten als de cliënt daar zelf niet toe in staat is.
- Geeft de cliënt advies over manieren om zijn doelen te bereiken (bijv. omgang in relaties, contact met familie en anderen, het eigen gedrag, de gezondheid en leefstijl, omgaan met financiën ed.).
- Schakelt, waar nodig, het sociale systeem van de cliënt in om de regie te voeren wanneer de cliënt daartoe niet in staat is.
- Kan relevante wet- en regelgeving toepassen en hanteren.
- Begeleidt de cliënt in het omgaan met organisaties die actief zijn in de hulp- en dienstverlening en over regelingen en voorzieningen (o.a. over wet- en regelgeving, inkomen en financiën, huisvesting, vorming en opleiding, arbeid, vrije tijd en ontspanning, seksualiteit ed.).
- Begeleidt de cliënt in het omgaan met materiële en immateriële problemen.
- Creëert leermomenten op de groep en stimuleert sociaal gedrag tijdens dagelijkse bezigheden.

Competenties: A, C, D, I, J, L

D Ondersteunen, informeren en stimuleren van naastbetrokkenen

De agogisch medewerker ggz ondersteunt naastbetrokkenen door hen over de aandoening van de cliënt te informeren, dit te laten aanvaarden en tips aan te dragen om er mee om te gaan. Ze zorgt voor draagkracht van naastbetrokkenen.

Activiteiten

De agogisch medewerker ggz:

- Ondersteunt de cliënt/naastbetrokkenen bij het begrijpen van en leren omgaan met de psychosociale/psychiatrische problematiek van de cliënt.
- Ondersteunt naastbetrokkenen bij het omgaan met de gevolgen van de vaak complexe problemen en de gevolgen daarvan in het dagelijks leven van de cliënt.
- Betreft naastbetrokkenen bij de zorg, rekening houdend met de wens van de cliënt en de ondersteuning waar de betrokkenen behoefte aan hebben.
- Schakelt waar nodig naastbetrokkenen in om de regie te voeren, wanneer de cliënt daar niet toe in staat is.
- Ondersteunt bij het vergroten van de draagkracht van naastbetrokkenen van de cliënt.
- Vertaalt informatiemateriaal begrijpelijk en toegankelijk voor naastbetrokkenen (en verwijst eventueel het sociale systeem naar informatiebronnen en voorzieningen).
- Geeft voorlichting over bepaalde problematiek en de mogelijkheden om dit aan te pakken.

Competenties: A, B, I, K, L

E Rapporteren en verantwoorden

De agogisch medewerker ggz observeert en bewaakt de hulpverlening, rapporteert het proces en legt de bevindingen vast.

Activiteiten

De agogisch medewerker ggz:

- Legt zo objectief mogelijk de observaties en interventies in een heldere rapportage schriftelijk vast.
- Evalueert samen met de cliënt het proces van hulpverlening, de uitvoering en de doelen van het ondersteuningsplan.
- Stemt de rapportage af met de cliënt, naastbetrokkenen en andere behandelaars of collega's.
- Zorgt eventueel voor een goede overdracht naar een andere hulpverlening.
- Reflecteert op het eigen handelen en de gevolgen daarvan op de interactie met de cliënt of naastbetrokkenen en past het handelen waar nodig aan.
- Verantwoordt door middel van rapportages de interventies aan cliënten, collega's en leidinggevende.

Competenties: A, E, F, H, K

F Evalueren en bijstellen

De agogisch medewerker ggz evalueert werkervaringen en het zorgproces, legt dit helder vast in een verslag en stelt het plan van aanpak eventueel bij.

Activiteiten**De agogisch medewerker ggz:**

- Verzamelt relevante gegevens voor de evaluatie, evalueert periodiek en aan het eind van het traject de geboden ondersteuning met de cliënt.
- Evalueert werkervaringen met betrekking tot de cliënt met collega's.
- Evalueert het zorgproces en groepsdynamische processen met het gehele team.
- Schrijft een evaluatieverslag en bespreekt dit met de leidinggevende, de cliënt en het team.
- Stelt indien nodig en in overleg met behandelaar en cliënt het ondersteuningsplan bij.
- Stelt vast wanneer nieuwe informatie over de cliënt aanleiding is voor aanpassing van het plan van aanpak.

Competenties: C, D, E, G, H, K

G Preventie en omgaan met crisissituaties

De agogisch medewerker ggz observeert de cliënt, schat de situatie in en bepaalt of ze dit zelf kan oplossen of dat er hulp ingeschakeld moet worden.

Activiteiten**De agogisch medewerker ggz:**

- Observeert de cliënt als er signalen zijn van (dreigende) agressie en maakt snel een juiste analyse van de situatie waarin de cliënt verkeert.
- Is zich bewust van de eigen houding en attitude en weet wat het effect is van het eigen gedrag op agressieontwikkeling.
- Beoordeelt, zo veel mogelijk samen met de cliënt, of zij zelf in staat is de situatie te stabiliseren of dat daar hulp van anderen bij nodig is.
- Doet, indien nodig, een beroep op collega's en stemt taken met hen af.
- Isoleert escalerende factoren en brengt de cliënt en zijn omgeving tot rust.
- Bespreekt in geval van regie overnemen de situatie achteraf met de cliënt, collega's, en andere betrokkenen en past, waar nodig, de ondersteuning aan.

Competenties: E, H, J, K

3.2 Organisatiegebonden taken

H Netwerkontwikkeling

De agogisch medewerker ggz werkt samen en onderhoudt contacten binnen en buiten de eigen organisatie.

Activiteiten

De agogisch medewerker ggz:

- Bewaakt, in verband met samenwerking met andere instanties, voortgang afspraken t.a.v. doelen.
- Werkt aan en onderhoudt een actief netwerk van relevante contacten binnen en buiten de organisatie.

Competenties: A, C, D, F, G

I Kwaliteitsontwikkeling

De agogisch medewerker ggz zet zich in om de kwaliteiten van het eigen functioneren en de organisatie te verbeteren.

Activiteiten

De agogisch medewerker ggz:

- Brengt expertise in voor de organisatie.
- Evalueert werkervaringen en trekt daaruit conclusies voor het verbeteren van het eigen werk.
- Signaleert en rapporteert tijdig knelpunten.
- Neemt deel aan teamoverleg.
- Maakt afspraken met collega's, leidinggevendenden en professionals uit andere disciplines en organisaties.

Competenties: D, F, H

J Coördineren, afstemmen en overleg

De agogisch medewerker ggz stemt werkzaamheden af en ziet toe op de naleving.

Activiteiten

De agogisch medewerker ggz:

- Stemt de werkzaamheden af met collega's of collega-instellingen.
- Verdeelt in samenspraak met collega's de werkzaamheden, geeft prioriteiten aan en draagt de werkzaamheden mondeling of schriftelijk over.
- Ziet toe op de uitvoering van de werkzaamheden, bewaakt kwaliteit en continuïteit van de hulpverlening en houdt contact met de medewerkers waaraan de werkzaamheden zijn overgedragen.
- Maakt afspraken over de (knelpunten bij de) zorg en begeleiding.
- Neemt deel aan relevante overlegvormen, deels in verband met afstemming.

Competenties: A, E, F, G

3.3 Professiegebonden taken

K Deskundigheid bevorderen

De agogisch medewerker ggz is continu bezig met de eigen deskundigheidsbevordering en de ontwikkeling van het werkveld.

Activiteiten

De agogisch medewerker ggz:

- Werkt mee aan de verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening.
- Neemt deel aan inhoudelijke discussies met collega's en anderen over het beroep, levert een bijdrage aan visieontwikkeling en zo aan de ontwikkeling van het beroep.
- Levert een bijdrage aan de ontwikkeling op het terrein van de ggz.
- Houdt vakliteratuur bij, volgt bijscholing en legt een verbinding met de eigen praktijkervaringen.
- Vraagt feedback van het eigen functioneren en geeft feedback aan anderen.
- Stelt, in samenwerking met de leidinggevende, een persoonlijk ontwikkelplan op en voert dit uit.

Competenties: D, F, H



4

Kritische situaties

Kritische situaties

Elke beroepsbeoefenaar heeft regelmatig te maken met situaties, waarin van haar een aanpak of oplossing wordt verwacht, waarbij een standaardaanpak of oplossing niet volstaat en waarbij het afbreukrisico bij een onjuiste aanpak groot is. Dit zijn kritische situaties, omdat er een afweging gemaakt moet worden tussen verschillende belangen, dan wel verschillende oplossingen die elk hun voor- en nadelen hebben. Het gaat om problemen, dilemma's of kansen, waar een agogisch medewerker ggz mee te maken heeft bij het uitoefenen van haar beroepsactiviteiten.

Het inzetten van het juiste register van gedrag en handelingen bij het oplossen van deze kritische situaties bepaalt of iemand een meer of minder professionele (en dus succesvolle) beroepsbeoefenaar is.

Naast de kerntaken bepalen ook de kritische situaties over welke (combinatie van) competenties de agogisch medewerker ggz moet beschikken.

De kritische situaties zijn:

1 Balanceren tussen betrokkenheid en distantie

Om de cliënten te ondersteunen in het realiseren van hun doelen is betrokkenheid noodzakelijk voor het opbouwen van een goede vertrouwens- en werkrelatie. De agogisch medewerker ggz dient daartoe de cliënt oprecht, respectvol en concreet tegemoet te treden. Hierbij is (enig) empathisch vermogen wenselijk. De agogisch medewerker ggz moet echter opletten dat zij niet te betrokken en te meegaand wordt en daardoor niet objectief en professioneel naar de situatie kan kijken, wat ten koste gaat van het proces. Ook moet zij duidelijk zijn in het stellen en bewaken van (professionele) grenzen.

2 Gelijkwaardige relatie blijven hanteren

Doordat de agogisch medewerker ggz met cliënten met een psychische aandoening werkt, kan het soms een uitdaging zijn om de gelijkwaardigheid tussen haar en de cliënt te blijven hanteren. Door de aandoening kunnen cliënten soms psychisch in de war zijn of het lastig vinden om duidelijk te maken hoe hij zich voelt en wat er precies gaande is. Ook kan er sprake zijn van paranoia en is het zelfinzicht van de cliënt soms verminderd, waardoor gelijkwaardigheid in de relatie een uitdaging kan zijn. Ondanks deze stoornis blijft de agogisch medewerker ggz de cliënt als gelijke samenwerkingspartner zien met eigen ideeën, wensen en behoeften. Binnen het ondersteuningstraject moet de cliënt zoveel mogelijk beslissingsrecht en eigen regie over zijn situatie blijven houden. Daarbij willen agogisch medewerkers ggz uiteraard het beste voor hun cliënt en kan de neiging

ontstaan om beslissingen voor de cliënt te nemen. Het is echter belangrijk om te blijven afstemmen met wat de cliënt wil en wat hij het beste voor zichzelf vindt. Luisteren, de cliënt serieus nemen en de cliënt als gelijkwaardige volwassene behandelen is zeer belangrijk in dit soort situaties.

3 Omgaan met eigen emoties en andermans emoties

De agogisch medewerker ggz werkt met cliënten die vaak verschillende problemen hebben, die in onderlinge samenhang moeten worden aangepakt. Zij heeft veelvuldig te maken met veranderingen in het gedrag van de cliënt(en), met stemmingswisselingen van de cliënt en met ondersteuningsvragen die wijzigen. Dit betekent dat de agogisch medewerker ggz continu schakelt ten aanzien van begeleidingsmethodieken en gesprekstechnieken bij de ondersteuning, afgestemd op de gemoedstoestand, wensen en mogelijkheden van de cliënt. Dit kan verschillende emoties oproepen bij de agogisch medewerker ggz, die niet ten kosten dienen te gaan van de ondersteuning aan de cliënt. Daarnaast kunnen cliënten door hun gedrag of levenswijze emoties oproepen bij de agogisch medewerker ggz. Belangrijk hierbij is dat de agogisch medewerker ggz leert hoe zij eigen angst en andere emoties herkent, wat de situatie met haar doet en hoe de angst of gevoelens efficiënt gehanteerd kunnen worden. Daarbij is het belangrijk dat zij het gedrag van de cliënt plaatst in de stoornis en de context en dit niet op zichzelf betreft. Daarnaast is het belangrijk dat de agogisch medewerker ggz bekend is met haar eigen waarden en normen.

4 Keuze tussen cliënt en omgeving

Wanneer de spanning op de leefgroep oploopt, moet de agogisch medewerker ggz de afweging kunnen maken tussen ondersteunen en ingrijpen. Het is mede de taak van de agogisch medewerker ggz om ervoor te zorgen dat de situatie veilig blijft voor zichzelf, medewerkers en andere cliënten. Regelmatig ontstaan spanningssituaties ook ongepland. Op dat moment hanteert de agogisch medewerker ggz het signaleringsplan en maakt een risicoanalyse of de situatie zich leent voor een interventie ten behoeve van een te realiseren doel of dat ingrijpen nodig is om de veiligheid en rust op de leefgroep te bewaren. De agogisch medewerker ggz maakt dus continu de afweging tussen het hanteren van de regels en de veiligheid en het mogelijk maken van leersituaties voor de cliënt.

5 Omgaan met tegenstrijdige belangen en mogelijkheden

Binnen de behandeling/ondersteuning heeft iedere cliënt individuele behandeldoelen waar hij dagelijks aan werkt. Het is belangrijk dat de behandeldoelen laagdrempelig zijn en dat de agogisch medewerker ggz zich realiseert dat het (over het algemeen) veel tijd kost om vordering te maken op deze behandeldoelen. Er moet rekening worden gehouden met (een combinatie van) ziektebeelden, kwetsbaarheden en stoornissen die kenmerkend zijn voor de cliënten in deze setting. De agogisch medewerker ggz stemt de ondersteuning af op de draagkracht van de cliënt en werkt gefaseerd door kleine stappen te nemen die passen bij de mogelijkheden van de cliënt. Hierbij kan er sprake zijn dat de agogisch medewerker ggz andere ideeën heeft over de te ondernemen stappen voor het behalen van de doelstellingen. Belangrijk hierbij is dat de agogisch medewerker ggz zich hiervan bewust is en de beslissing zoveel mogelijk bij de cliënt laat. Dit kan betekenen dat de waarden en normen van de agogisch medewerker ggz overschreden worden. De agogisch medewerker ggz moet op een dergelijk moment in kunnen schatten of er sprake is van onwil bij de cliënt om mee te werken of dat er sprake is van beperktheid van de mogelijkheden.

6 Professioneel handelen in een veranderende situatie, zoals crisis- en onvoorziene situaties

Aan het handelen van de agogisch medewerker ggz kunnen risico's zijn verbonden doordat zij te maken kan krijgen met escalerende situaties waarin agressie en geweld voor kan komen. Het maakt het werk onvoorspelbaar en complex en doet een beroep op haar zelfstandig functioneren en op haar improvisatievermogen om onverwachte en nieuwe situaties naar eigen inzicht adequaat af te handelen.

7 Regie bij de cliënt leggen of overnemen

De agogisch medewerker ggz stimuleert de cliënt om de eigen regie over zijn leven te voeren. Het is hierbij belangrijk dat er een vertrouwensband wordt opgebouwd tussen de cliënt en de agogisch medewerker ggz. De agogisch medewerker ggz dient te kunnen inschatten wanneer de regie bij de cliënt ligt en wanneer dit door haar (tijdelijk) overgenomen dient te worden. De inschatting is onder andere gebaseerd op gevaar voor zichzelf of de omgeving, de mate van ziekte, de grens omtrent acceptabel gedrag. Zij moet goed kunnen verantwoorden waarom de regie (tijdelijk) is overgenomen.



5

Com-
petenties

Competenties

5.1 Toelichting competenties

Dit hoofdstuk beschrijft de competenties van de agogisch medewerker ggz. In de voorgaande hoofdstukken is het beroep van de agogisch medewerker ggz beschreven. Er staat in wat de agogisch medewerker ggz doet (kerntaken) en welke afwegingen gemaakt worden en wat daarbij belangrijk is (kritische situaties). Deze informatie vormt de input voor het beschrijven van de competenties.

Bij het beschrijven van de competenties wordt uitgegaan van de volgende definitie:

“Een 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” (Vlaar e.a., 2006, p.30).

Het gaat om het feitelijke gedrag wat men van de beroepskracht mag verwachten in de dagelijkse praktijk. Het is een gedragsrepertoire, een cluster van vaardigheden, kennis, attitudes, eigenschappen en inzichten. Competenties verwijzen naar individuele vermogens en worden altijd binnen een context gezien. Die context (de werksituatie of beroepsuitoefening) bepaalt namelijk de inkleuring en bepaalt wat adequaat handelen is. In de beschrijving van de competentie-resultaten zijn de competenties ingekleurd naar de kerntaak waarbinnen ze door de agogisch medewerker ggz toegepast worden. Anders gezegd, door het toepassen van competenties binnen haar beroepscontext en beroepsactiviteiten realiseert de agogisch medewerker ggz bepaalde resultaten.

5.2 Overzicht competenties

De competenties van de agogisch medewerker ggz zijn:

Generieke competenties

- A Is contactueel en communicatief vaardig
- B Werkt vraag- en oplossingsgericht
- C Handelt herstel- en doelgericht op een methodische manier
- D Is ondernemend en innovatief
- E Werkt inzichtelijk en verantwoord
- F Werkt professioneel, kwaliteitsgericht en kostenbewust
- G Werkt samen in (multidisciplinaire) netwerken en teams

Specifieke competenties

- H Past (zelf)reflectie toe
- I Ondersteunt de cliënt in het herstelproces en bij rehabilitatie
- J Kan ongewenst gedrag hanteren
- K Gaat uit van de wensen en mogelijkheden van de cliënt
- L Motiveert en ondersteunt bij gedragsverandering
- M Kan groepsgericht werken toepassen bij de individuele ondersteuning

5.3 Uitwerking competenties

Hieronder worden de competenties beschreven die een agogisch medewerker ggz dient te bezitten. Er is een onderscheid gemaakt tussen generieke en specifieke competenties. De generieke competenties komen overeen met de generieke competenties uit 'klaar voor de toekomst' (2006) en zijn voor elke beroepsgroep binnen zorg en welzijn nagenoeg hetzelfde. Deze generieke competenties zijn daarbij wel vertaald naar de ggz-werkpraktijk. De specifieke competenties richten zich specifiek op het domein van de ggz. Specifiek hieraan zijn de doelgroep, de beroepscontext en vakkennis.

De competenties zijn gespecificeerd met gedragskenmerken behorende bij desbetreffende competentie. Deze gedragingen zijn een resultante van het inzetten van desbetreffende competentie.

Generieke competenties

A Is contactueel en communicatief vaardig

De agogisch medewerker ggz is in staat aandachtig, open en eerlijk contact te maken met de cliënt. Hierdoor voelt de cliënt zich vertrouwd, veilig, gerespecteerd en begrepen.

De agogisch medewerker ggz:

- Bouwt contact op met de cliënt en onderhoudt dit.
- Is present (aandachtig aanwezig) en luistert.
- Maakt ruimte in het contact voor eigen verhaal van de cliënt.
- Heeft attitude van hoop en optimisme.
- Is open en eerlijk over haar eigen handelen.

- Toont respect voor de cliënt en erkent zijn ervaringsdeskundigheid.
- Is toegankelijk, zichtbaar en bereikbaar voor de cliënt.
- Gaat uit van wederkerigheid in de relatie en van de eigen kracht en mogelijkheden van de cliënt.
- Gaat integer om met vertrouwelijke informatie over de cliënt.
- Kan verschillende communicatietechnieken hanteren en kan daar tussen schakelen.
- Heeft helder en eenduidig taalgebruik.

B Werkt vraag- en oplossingsgericht

De agogisch medewerker ggz geeft de cliënt en naastbetrokkenen de ruimte om hun eigen verhaal te doen. Samen met hen onderzoekt zij de wensen, mogelijkheden en beperkingen. Wanneer gewenst draagt de agogisch medewerker ggz mogelijkheden aan om de persoonlijke doelen van de cliënt te verwezenlijken.

De agogisch medewerker ggz:

- Bespreekt met de cliënt zijn vragen, behoeften en verwachtingen.
- Luistert actief, verheldert vragen en ondersteunt de cliënt systematisch bij de vraagformulering.
- Verzamelt, indien nodig, aanvullende informatie uit andere bronnen over de cliënt.
- Verwoordt op basis van alle verkregen informatie met de cliënt de bestaande (probleem)situatie.
- Ondersteunt de cliënt in het realiseren van een plan van aanpak om zijn doelen te realiseren.
- Kan zich inleven in de belevingswereld van de cliënt.
- Legt verbanden tussen verschillende situaties en gedragingen.

C Handelt herstel- en doelgericht op een methodische manier

De agogisch medewerker ggz kan methodisch en gestructureerd werken om, uitgaande van de wensen van de cliënt, zijn doelen te verwezenlijken. In het behandel- en herstelproces staat de cliënt en diens vraag te allen tijden centraal. Hierbij gaat de agogisch medewerker ggz uit van de kwaliteiten en mogelijkheden van de cliënt.

De agogisch medewerker ggz:

- Heeft zich visie en uitgangspunten van herstelgerichte zorg eigen gemaakt.
- Kent wet- en regelgeving, protocollen en richtlijnen en past ze toe.
- Maakt, wanneer gewenst, gebruik van begeleide zelfhulp (e-health).
- Werkt systematisch.
- Ondersteunt cliënt in opbouwen en onderhouden van zijn maatschappelijk steunsysteem.
- Ondersteunt cliënt in omgaan met psychisch kwetsbaarheid in stressvolle situaties en bespreekt triggers.
- Kan een crisiskaart opstellen met de cliënt en zijn omgeving.
- Ondersteunt cliënt bij contact leggen met maatschappelijke organisaties en gemeente bij zijn participatieproces.
- Houdt overzicht over de verschillende activiteiten van de cliënt.
- Ondersteunt cliënt bij het betekenis geven van zijn psychische aandoening en invloed hiervan op zijn leven.
- Ondersteunt cliënt bij het zelf managen van zijn psychische kwetsbaarheid als gevolg van zijn aandoening.
- Herkent, stimuleert de kracht en eigen mogelijkheden van de cliënt.
- Versterkt eigen regie cliënt en ondersteunt in controle krijgen over zijn leven en over het maken van keuzes.
- Erkent, benut en stimuleert de ondersteuning van voor de cliënt belangrijke anderen in zijn omgeving (o.a. door psycho-educatie en educatie over herstelproces).
- Ondersteunt de cliënt in het oppakken van gewenste rollen.
- Maakt gebruik van eigen netwerken binnen en buiten de eigen organisatie.
- Werkt samen en stemt af met collega's en andere betrokkenen binnen en buiten de organisatie over de voortgang van het proces.

D Is ondernemend en innovatief

De agogisch medewerker ggz is in staat om permanent in te spelen op veranderingen, innovaties en ontwikkelingen binnen de geestelijke gezondheidszorg en de samenleving. Zij kijkt buiten de bestaande grenzen en zoekt actief naar nieuwe ondersteuningsvormen en mogelijke activiteiten.

De agogisch medewerker ggz:

- Ontwikkelt een visie op potenties en tekorten in de samenleving.
- Signaleert kansen en mogelijkheden en benut deze.
- Staat open voor en speelt snel en effectief in op nieuwe ontwikkelingen.
- Zoekt actief naar mogelijkheden in de markt, zowel voor bestaande als nieuwe activiteiten, diensten en producten.
- Mobiliseert betrokkenen bij initiatieven en planvorming.
- Werkt creatief en zoekt doelgericht naar nieuwe antwoorden op vragen van cliënten, opdrachtgevers en samenlevingsverbanden.
- Slaat nieuwe wegen in, zoekt naar nieuwe allianties en brengt initiatieven en activiteiten tot stand.
- Maakt een inschatting van risico's en weegt deze af tegen de kans op succes.
- Experimenteert met andere dan de 'gebruikelijke' methoden om bestaande problemen op te lossen (evidence based werken).
- Stelt waar nodig kritische vragen over gevolgen van beleid op langere termijn en komt met alternatieven.
- Stimuleert denken buiten de bestaande kaders.

E Werkt inzichtelijk en verantwoord

De agogisch medewerker ggz werkt transparant en overzichtelijk. Zij werkt op constructieve wijze, waarbij zij altijd op haar eigen beroepsmatig handelen reflecteert. Zij rapporteert op een objectieve en professionele manier.

De agogisch medewerker ggz:

- Maakt in een plan van aanpak het doel, de benodigde inspanningen en de te bereiken resultaten inzichtelijk.
- Rapporteert op heldere wijze schriftelijk en mondeling over de bevindingen, de voortgang en de bereikte resultaten.
- Onderscheidt en benoemt het eigen aandeel in de hulp- en/of dienstverlening naar de cliënt, collega's en alle andere betrokkenen binnen en buiten de organisatie.
- Evalueert op verschillende momenten het doel, de uitvoering en de resultaten van het plan van aanpak met de cliënt en alle andere betrokkenen binnen en buiten de organisatie.
- Reflecteert kritisch op de gehanteerde werkwijze, gemaakte keuzes en beroepsethiek en stuurt indien nodig het beroepsmatig handelen bij.
- Kan omgaan met en reageert constructief op feedback van anderen op haar beroepsmatig handelen.

F Werkt professioneel, kwaliteitsgericht en kostenbewust

De agogisch medewerker ggz streeft altijd naar een zo hoog mogelijke kwaliteit van ondersteuning. Hierbij houdt zij rekening en gaat zij uit van de bekostigingssystematiek. Zij bewaakt haar eigen grenzen en werkt continu aan haar professionaliteit. De agogisch medewerker ggz kan een bijdrage leveren aan de vernieuwing en professionalisering van haar beroep.

De agogisch medewerker ggz:

- Benoemt de behoefte en geeft sturing aan haar eigen beroeps- en competentieontwikkeling.
- Is proactief en anticipeert op ontwikkelingen.
- Geeft aan waar haar grenzen liggen, zowel op vakinhoudelijk gebied, op het gebied van beroepsethiek als op het gebied van werkbelasting.
- Staat open voor en stelt zich op de hoogte van (nieuwe) kennis, inzichten, methodieken en technieken of technologieën in het vakgebied.
- Bewaakt haar arbeidsomstandigheden en onderhandelt zo nodig met haar leidinggevende over materiële en immateriële omstandigheden.
- Maakt gebruik van bestaande kwaliteitscriteria en kwaliteitsinstrumenten en werkt mee aan de ontwikkeling of verbetering van (nieuwe) kwaliteitsinstrumenten.
- Deelt kennis, kunde en ervaring met collega's, samenwerkingspartners en vakgenoten.
- Levert een bijdrage aan de positieverbetering en profilering van de eigen beroeps groep.
- Denkt actief mee en levert een bijdrage aan het beleid en de kwaliteitsontwikkeling van de organisatie.
- Vertegenwoordigt haar organisatie naar buiten toe en participeert in (externe) werkgroepen en netwerken van belangen- en beroepsverenigingen.
- Kent de indicatie van de cliënt en houdt bij de ondersteuning hiermee rekening.
- Beheert en bewaakt het budget van de cliënt en legt hierover verantwoording af.
- Werkt conform visie en missie van de organisatie.
- Kan professionele afstand houden.
- Is zich bewust van de eigen waarden en normen en de invloed op het professionele handelen.
- Kan aangeven wat zij wel en niet kan.
- Kent de eigen verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

G Werkt samen in (multidisciplinaire) netwerken en teams

De agogisch medewerker ggz is in staat om op constructieve wijze actief samen te werken binnen netwerken en teams, zowel in- als extern de organisatie, alsmede binnen of buiten de eigen branche/sector.

De agogisch medewerker ggz:

- Kan de diversiteit tussen mensen hanteren.
- Kan respectvol met mensen omgaan.
- Organiseert en onderhoudt het netwerk van organisaties die betrokken zijn bij het maatschappelijk steunsysteem.
- Heeft kennis van regionale ketenpartners en het gemeentelijk participatiebeleid.
- Heeft kennis van de sociale kaart.
- Neemt actief deel aan overlegvormen.
- Stemt af en werkt samen met collega's.
- Draagt bij aan een optimaal werkklimaat.
- Staat open voor feedback.
- Kan helder informatie en voorlichting naar ketenpartners of andere organisaties rapporteren en overdragen.
- Ondersteunt collega's, bijvoorbeeld bij incidenten.
- Kan eigen grenzen hanteren.

Specifieke competenties

H Past (zelf)reflectie toe

De agogisch medewerker ggz reflecteert constant op haar eigen handelen en welke gevolgen deze hebben op de ondersteuning van de cliënt. Zij kent haar eigen grenzen, waarden en normen en kan hiermee op een professionele manier omgaan in haar dagelijkse werk.

De agogisch medewerker ggz:

- Kijkt terug op haar eigen handelen en probeert dit constant te verbeteren.
- Kan gemaakte keuzes beargumenteren en verantwoorden.
- Kan de eigen gevoelens in verschillende situaties benoemen.
- Kent haar eigen vaardigheden, bijvoorbeeld copingsmechanismen.
- Is in staat om terug te kijken op hoe een proces verlopen is.
- Kan haar handelen benoemen en bekijken ten opzichte van de beroepsnormen en -waarden.
- Is in staat om zichzelf te beoordelen.
- Zet de werkervaring om in een leerervaring.
- Geeft feedback.
- Ontvangt feedback en kan dit omzetten in een leerervaring.
- Kan theorieën omtrent reflecteren toepassen in het werk.
- Kan betekenis geven aan de invloed van het eigen gedrag op de cliënt en vice versa
- Heeft inzicht in de eigen normen en waarden.

I Ondersteunt de cliënt in het herstelproces en bij rehabilitatie

De agogisch medewerker ggz motiveert, stimuleert en begeleidt de cliënt bij het realiseren van zijn doelstellingen. Hierbij sluit zij aan bij de wensen en mogelijkheden van de cliënt. Zij ondersteunt de cliënt om met zijn kwaliteiten en mogelijkheden te participeren in de samenleving.

De agogisch medewerker ggz:

- Werkt methodisch volgens het begeleidingsplan.
- (Her)kent de hulpvraag en handelt er naar.
- Begeleidt de cliënt op psychosociaal gebied.
- Gaat uit van de kracht van de cliënt en houdt rekening met de mogelijkheden.
- Begeleidt de cliënt zonder oordeel.
- Stimuleert de zelfredzaamheid van de cliënt.
- Ondersteunt de cliënt/naastbetrokkenen bij het voeren van regie over het eigen leven.
- Stimuleert de cliënt bij het aangaan en onderhouden van contacten.
- Motiveert de cliënt of naastbetrokkenen bij het realiseren van doelstellingen.
- Houdt rekening met de cliënt en zijn omgeving en anticipeert op het gedrag van de cliënt.
- Is in staat te anticiperen op de handelingsverlegenheid van de cliënt ten behoeve van de begeleiding.
- Zet verandering in gang door middel van sociale netwerkanalyse en netwerkinterventies: systematische benadering van sociale en werkrelaties.
- Maakt in de observatie onderscheid tussen de persoon en het ziektebeeld.
- Levert de observaties aan ter verwerking in het begeleidingsplan.
- Kan verschillende rollen hanteren en hierin schakelen.
- Geeft voorlichting, advies en instructie aan de cliënt/naastbetrokkenen.

J Kan ongewenst gedrag hanteren

De agogisch medewerker ggz kan op respectvolle en duidelijke manier omgaan en handelen met ongewenst gedrag. Hierbij houdt ze steeds in de gaten of inschakeling van derden noodzakelijk is. Hierbij is het belangrijk om contact te houden met de cliënt zodat hij weet waar hij aan toe is en wat er gaat gebeuren.

De agogisch medewerker ggz:

- Heeft kennis van verschillende de-escalerende (verbale en fysieke) interventies.
- Houdt contact met de cliënt.
- Bepaalt of en wanneer ze collega's moet inschakelen.
- Geeft helder en consequent haar grenzen aan.
- Grijpt daadkrachtig in.
- Voelt spanningen aan.
- Behoudt het overzicht en blijft rustig.
- Kan separatietechnieken toepassen.
- Hanteert signaleringsplannen.
- Is zich bewust van de eigen spanning/stress en weet hier adequaat mee om te gaan.
- Kan omgaan met dreigend destructief gedrag.

K Gaat uit van de wensen, doelen en mogelijkheden van de cliënt

De agogisch medewerker ggz gaat uit van de wensen en mogelijkheden van de cliënt. Zij houdt hierbij rekening met de achtergrond (stoornis/ziekte/kwetsbaarheid) van de cliënt. De agogisch medewerker ggz gaat uit van de mogelijkheden en kracht van de cliënt, niet vanuit zijn beperkingen.

De agogisch medewerker ggz:

- Kan de vraag van de cliënt in beeld krijgen.
- Houdt de mens achter de ziekte in beeld.
- Gaat professioneel om met diversiteit.
- Stemt taken af met andere betrokkenen.
- Belicht het ‘gezonde’ deel van de cliënt en leert de cliënt om te gaan met het ‘zieke’ deel.
- Benadert de cliënt op een positieve manier.
- Bouwt een professionele relatie op met de cliënt.
- Houdt de relatie met de cliënt in stand.
- Bouwt de relatie met de cliënt af wanneer dat nodig is.
- Zoekt naar mogelijkheden voor de cliënt.
- Sluit aan bij de wensen van de cliënt.

L Motiveert en ondersteunt bij gedragsverandering

De agogisch medewerker ggz ondersteunt de cliënt bij het realiseren van gedragsverandering. Hierbij wordt gestreefd naar de zelfredzaamheid van de cliënt in/bij het verbeteren van zijn persoonlijk en sociaal functioneren in de samenleving.

De agogisch medewerker ggz:

- Zet motiverende gesprekstechnieken in.
- Zoekt met de cliënt naar wat hem motiveert en wat hem in beweging brengt.
- Werkt methodisch met diverse gedragsbeïnvloedende technieken.
- Betrekt samen met de cliënt de omgeving van de cliënt bij het aanleren en oefenen met nieuw gedrag.
- Onderzoekt en erkent weerstand tegen gedragsverandering en helpt de cliënt de weerstand te overwinnen.

M Kan groepsgericht werken toepassen bij de individuele ondersteuning

De agogisch medewerker ggz gaat binnen een groep(sgerichte activiteit) uit van de individuele doelen van de cliënten en weet deze hierin mee te nemen. Hierbij maakt ze optimaal gebruik van de groepsdynamiek.

De agogisch medewerker ggz:

- Initieert groepsactiviteiten.
- Voert groepsactiviteiten uit.
- Voert groeps gesprekken.
- Verdeelt de aandacht evenredig over de groepsleden.
- Herkent en beïnvloedt de groepsdynamiek (door verschillende technieken toe te passen).
- Profileert zich als de groepsleider.

6

Specifieke vakkennis ggz

Specifieke vakkennis ggz

Kennisgebied	Voor agogisch medewerkers ggz
Agogiek	• Communicatieve vaardigheden: gesprekstechnieken, verbale en non-verbale informatie. • Schrijftechnieken, kort en bondig communiceren • Motivatie- en gesprekstechnieken. • Sociale en culturele agogisch vaardigheden. • Kennis over (effectieve) motivatie- en gesprekstechnieken (motivational interviewing). • Kennis van werkzame systeemgerichte methodieken. • Kennis van diverse agogische en psychologische methodieken voor gedragsverandering (bijv. cognitief-gedragstherapeutische technieken en oplossingsgerichte methodieken). • Kennis over het creëren van een veilige (therapeutische) omgeving. • Kennis over groepsdynamische processen in (leef)groepen.
Geneeskunde/ biologie	• Psychiatrisch problematiek, beperkingen, functioneringsproblemen en psychopathologie van alle zorgcategorieën.
Psychologie/ psychiatrie	• (uitgangspunten van) HerstelOndersteunende Zorg (HOZ). • Biopsychosociaal model. • Psychiatrisch problematiek, beperkingen, functioneringsproblemen en psychopathologie van alle zorgcategorieën. • Psychofarmacologie. • Invloed van factoren op de geestelijke gezondheid. • Verslaving, verslavingsgedrag, de gevolgen van verslaving. • Modellen in de psychoanalyse. • Methoden van behandeling (zoals psychotherapie, psychofarmaca, rehabilitatie en revalidatie). • Crisisinterventie/separatietechnieken. • Richtlijnen voor omgang met dreigend gewelddadig gedrag. • Kennis van comorbiditeit. • Basiskennis van de medische kant van psychiatrische aandoeningen. • Kennis over risicotaxatie.

- Kennis over (het omgaan met) weerstandspatronen.
- Kennis van de herstelbenadering.

Sociologie

- Sociale kaart.
- Maatschappelijke steunsystemen.
- Groepsdynamica.
- Beïnvloedingsmethodieken/motiveringsstrategieën.
- Verschillende aspecten van zelfreflectie.
- Kennis van de relatie van psychische aandoeningen in relatie tot de sociale context.

Economie & recht

- Financieringsvormen (DBC, ZZP, WMO).
- ICT: zorginformatiesystemen.
- Het wettelijk kader waarbinnen de agogisch medewerker werkt (bijv. de Wet BIG en de BOPZ).
- Kennis over het strafrechtstelsel en tbs-stelsel, wanneer men in een forensisch psychiatrische instelling werkt.

Bijlage 1
Diagnostic and
Statistical Manual
of Mental Disorders
(DSM)

Bijlage 1 Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM)

Het Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (kortweg DSM) is een Amerikaans handboek voor diagnose en statistiek van psychische aandoeningen dat in de meeste landen als standaard in de psychiatrische diagnostiek dient. De huidige versie (uit 2000) is een tekstrevisie van de vierde editie, aangeduid als DSM-IV-TR.

De DSM was noodzakelijk geworden om een einde te maken aan de gigantische internationale spraakverwarring in de psychiatrische literatuur. Termen als bijvoorbeeld “depressie” of “psychose” werden door verschillende auteurs heel anders ingevuld, en waren vaak ook nationaal gekleurd.

Zo kon met de DSM veel meer eenheid gebracht worden in diagnosen: het was nodig om alle symptomen duidelijk te omschrijven, en precies te definiëren welke symptomen kunnen voorkomen bij een ziektebeeld, en hoeveel symptomen dienen aanwezig te zijn, vóór er er gesproken kan worden dat een bepaald syndroom, of ziektebeeld, bij een patiënt aanwezig is.

Doel

De DSM is een classificatiesysteem voor psychiatrische aandoeningen, uitgegeven en opgesteld door de American Psychiatric Association.

Het doel van de DSM is om onderlinge vergelijking van (groepen) psychiatrische patiënten mogelijk te maken door ondubbelzinnige definities op te stellen waaraan iemand moet voldoen om in een bepaalde groep te vallen.

De DSM doet vooral uitspraak over de belemmering in het dagelijks functioneren (persoonlijk, relationeel, sociaal, beroepsmatig).

Inhoud

Psychiatrische diagnostiek volgens het DSM vindt plaats vanuit 5 gezichtspunten of ‘diagnostische assen’:

- primaire symptomatologie, (de ‘psychiatrische ziekte’) (een klinisch syndroom, ziektebeeld dat niet altijd aanwezig of geweest is, of voorbijgaand is, de zogenaamde acute pathologie)
- achterliggende persoonlijkheidsstoornissen (en de specifieke ontwikkelingsstoornissen, kenmerken die blijvend zijn),
- (bijkomende) somatische ziekten (lichamelijke ziekten die psychische ziektebeelden geven) (een wisselende schildklierwerking kan bijvoorbeeld leiden tot depressie, bij te lage werking, of anorexia, bij te hoge werking),
- psychosociale en uitlokkende factoren (de intensiteit van de psychologische stressor, bijvoorbeeld alleen gaan wonen na een scheiding zal een ander effect hebben dan samenwonen na een scheiding),

- niveau van functioneren (op een schaal van 1 tot 100, waarbij 100 perfect is en 1 vrijwel nihil) in de vorm van GAF-score of Global Assessment of Functioning-schaal, de mate waarin men zich weet aan te passen aan de omgeving, waarbij 0 betekent dat men geen duidelijke informatie heeft.

Deze schaal is belangrijk voor de therapieplanning.

Overzicht hoofdcategorieën

- Stoornissen in de ontwikkeling die dus meestal voor het eerst op zuigelingenleeftijd, kinderleeftijd of in de adolescentie gediagnosticeerd worden
- Delirium, dementie en amnestische en andere cognitieve stoornissen
- Psychische stoornissen door een somatische aandoening
- Aan middelen gebonden stoornissen
- Schizofrenie en andere psychotische stoornissen
- Stemmingsstoornissen
- Angststoornissen
- Somatoforme stoornissen
- Nagebootste stoornissen
- Dissociatieve stoornissen
- Seksuele stoornissen en genderidentiteitsstoornissen
- Eetstoornissen
- Slaapstoornissen
- Stoornissen in de impulsbeheersing, niet elders geclassificeerd
- Aanpassingsstoornissen
- Persoonlijkeitsstoornissen
- Andere aandoeningen en problemen die een reden voor zorg kunnen zijn
- Aanvullende codes

Bijlage 2
Toepassing van de
niveaus in de
beroepenstructuur

Bijlage 2 Toepassing van de niveaus in de beroepenstructuur

Mensen worden op verschillende niveaus opgeleid. Dit betekent dat ze anders gekwalificeerd zijn en dus ook over meer of minder competenties beschikken en competenties beperkter of uitgebreider kunnen toepassen. Gedurende hun loopbaan ontwikkelen beroepskrachten hun competenties zowel horizontaal (verbreding) als verticaal (verdieping, specialiseren of op een hoger niveau uitoefenen zoals in staf- of managementfuncties).

We hebben in de niveaus bewust een zekere bandbreedte aangehouden, waarmee werkgevers en werknemers de ruimte krijgen om op basis van hun specifieke context invulling te geven aan welke competenties nodig zijn voor de beroepsuitoefening. Ook zien we de niveau-indeling niet als een model met harde grenzen, maar streven we eerder naar een stroommodel waarmee het mogelijk is flexibiliteit en employability op een verantwoorde wijze te versterken.

Items Niveaubepaling	Zelfstandigheid	Transfer
Niveau A / assisteren	Assisteert een beroepskracht bij het uitvoeren van taken.	Past zijn kennis en vaardigheden toe in eigen werksituatie.
Niveau B / uitvoeren	Voert opdrachten uit in overleg met andere beroepskrachten.	Past kennis en vaardigheden toe in vergelijkbare werksituaties.
Niveau C / ontwerpen en uitvoeren	Voert opdrachten zelfstandig uit.	Past kennis en vaardigheden toe in uiteenlopende werksituaties.
Niveau D / regie voeren	Voert de regie bij het uitvoeren van opdrachten.	Vertaalt kennis en vaardigheden naar een aanpak met andere disciplines.

In de volgende vier schema's geven we aan:

- de vier niveaus van competenties voor het primair proces aan de hand van de vier niveaubepalers
- een indicatie van welke niveaus in de door ons opgestelde competentieprofielen voorkomen
- de relatie met de opleidingsniveaus
- de relatie met de functiewaardering

In onderstaand schema zijn de vier niveaus van beroepsuitoefening beschreven naar de niveaubepalers zelfstandigheid, transfer, complexiteit en verantwoordelijkheid.

Complexiteit	Verantwoordelijkheid
Handelt op basis van routine en standaard procedures.	Voert opdrachten uit onder verantwoordelijkheid van een beroepskracht van een hoger niveau.
Bedenkt oplossingen in de eigen werksituatie.	Is aanspreekbaar op het eigen beroepsmatig handelen.
Bedenkt creatieve oplossingen binnen en buiten de eigen werksituatie.	Is aanspreekbaar op het eigen beroepsmatig handelen en de gevolgen daarvan.
Bedenkt oplossingsstrategieën bij meervoudig complexe vragen.	Is aanspreekbaar op aanpak, de coördinatie, de continuïteit en op het resultaat.

Figuur 4.1 Indicatie van niveaus bij beroepsgroepen

In het volgende schema wordt aangegeven welke startkwalificaties vereist zijn voor de verschillende niveaus van beroepsuitoefening en hoe men gedurende zijn loopbaan naar volgende niveaus kan stijgen. Sommige opleidingsniveaus zijn in de CAO vastgelegd en anderen zijn minder strak geregeld. In onderstaand schema wordt aangegeven hoe sociale partners (werkgevers en werknemersorganisaties) de relatie zien tussen het

Benodigde niveau van competenties voor de uitvoering	Start-kwalificatie ⁴	Vakvolwassen
A Assistent	MBO 2.	Is sterk afhankelijk van startkwalificatie. Dagelijkse begeleiding blijft nodig. MBO 2 na half jaar vakvolwassen.
B Uitvoeren	MBO 3. MBO 4.	Na inwerkperiode in staat zelfstandig opdrachten uit te voeren. Vakvolwassen na 1 jaar met werkbegeleiding op het gebied van verantwoordelijkheid, complexiteit en transfer.
C Ontwerpen en Uitvoeren	MBO 4. HBO Bac.	Na inwerkperiode in staat onder eigen verantwoordelijkheid en zelfstandig werkzaamheden vorm te geven en uit te voeren. Vakvolwassen op het gebied van complexiteit en transfer na 1 jaar.
D Regie voeren	HBO Bac. HBO Master.	Na inwerkperiode in staat om zelfstandig en onder eigen verantwoordelijkheid complexe werkzaamheden uit te voeren. In staat tot transfer van expertise na 1 jaar.

⁴ De Europese opleidingskwalificatie loopt deels synchroon aan de nederlandse:
Het EU-niveau tov het nederlandse niveau is als volgt: 1 / MBO 1 helpende; 2 / MBO 2 assistent; 3 / MBO 3; 4 / MBO 4; 5 / Hbo bachelor; 6 / Hbo master / Universitair bachelor; 7 / Universitair master

vereiste opleidingsniveau en het niveau van uitvoering van het werk. In het schema is een zekere bandbreedte aangehouden. De krapte of ruimte op de arbeidsmarkt, de financiële reikwijdte van instellingen en de beleidsruimte van overheden zijn van invloed of de juiste persoon op de juiste plaats en op het juiste niveau aangetrokken kunnen worden. Dit valt echter buiten de invloedssfeer van de beroepenstructuur.

Aanvliegroutes

Perspectief

Vrijwilligerswerk.
Additionele arbeid.
BOL en BBL.
Diploma MBO 2.

Blijft op gelijk niveau.
EVC assesment naar niveau B.
Vervolgopleiding tot MBO 3.
Functies van gelijk niveau in andere branches.

Uit competentieniveau A.
MBO 3 en MBO 4.
(ook uit andere studierichtingen, mits uit assesment blijkt over voldoende potentie te beschikken om de benodigde competenties te ontwikkelen).

Blijft op gelijk niveau.
Horizontale mobiliteit binnen de branche.
Doorgroeien naar competentieniveau C.

Uit competentieniveau B.
MBO 4.
HBO Bac.
(ook uit andere studierichtingen, mits uit assesment blijkt over voldoende potentie te beschikken om de benodigde competenties te ontwikkelen).

Blijft op gelijk niveau.
Van MBO 4 naar HBO Bac.
Horizontale mobiliteit binnen de eigen branche.
Verticale mobiliteit binnen de branche naar competentieniveau D of naar staf en management.
Uitstroom naar aanpalende branches of naar overheid.

Heeft ruime ervaring op niveau C of in soortgelijke functies in andere branches.
HBO Bac en ervaring.
HBO Master.

Blijft op gelijk niveau.
Van HBO Bac naar HBO Master.
Specialisatie binnen de branche.
Uitstroom naar aanpalende branches of naar overheid.
Consulent of werkontwikkeling.
Uitstroom naar staf en management.
Beroepsonderwijs of beroepsontwikkeling.

Figuur 4.2 De relatie met opleidingsniveaus

In het volgende schema geven wij aan hoe beroepskrachten zich ontwikkelen van beginnend naar vakvolwassen beroepskrachten of eventueel verder. De betrokken partijen bij de beroepenstructuur gaan ervan uit dat zowel de individuele beroepskracht, de gezamenlijke beroepsgroep, de individuele werkgevers en de verschillende branches ieder

Benodigde niveau van competenties de uitvoering

Beginner

A Assistent

Geen praktijkervaring.
Weinig aandacht voor context.
Voert taken uit.
Volgt richtlijnen.

B Uitvoeren

Geen ervaring.
Onderkent geen nuances.
Oriënteert zich op taken en opdrachten en voert deze uit met werkbegeleiding.

C Ontwerpen Uitvoeren

Praktijkervaring uit stages of op niveau B.
Heeft inzicht in vragen van betrokken partijen en cliënten.
Heeft begeleiding nodig bij de uitvoering van opdrachten en het nemen van besluiten.
Werkt doelbewust en planmatig.

D Regie voeren

Heeft ruime ervaring op niveau C.
Herkent relevante veranderingen.
Is verantwoordelijk op hoofdlijnen.
Overziet situatie en stelt prioriteiten.
Reflecteert op en leert van ervaringen.

hun eigen verantwoordelijkheid hebben in de beroepsontwikkeling. De samenwerking met het beroepsonderwijs houdt in onze ogen niet op na het behalen van diploma's. Ook in de verdere ontwikkeling van beroepskrachten tijdens hun loopbaan is het gebruik van expertise uit onderwijs- en werkveld noodzakelijk.

Gevorderde Beginner

Enige ervaring.
Onderkent geen nuances.
Voert taken en opdrachten uit.
Volgt regels, werkt routinematig.
Heeft werkbegeleiding nodig.

Enige ervaring.
Onderkent nuances.
Voert taken en opdrachten uit.
Gestuurd door opdrachten.
Heeft werkbegeleiding nodig.

Voldoende ervaring.
Overziet vragen van betrokken partijen en cliënten.
Verantwoordelijk voor eigen opdrachten en projecten.
Werkt doelbewust en planmatig.
Neemt zelfstandig besluiten.

Ruime ervaring in wisselende context.
Herkent relevante veranderingen bij cliënten, groepen en instanties.
Is verantwoordelijk voor planning en coördinatie hoofdlijnen.
Overziet situatie en stelt prioriteiten.
Reflecteert op en leert van ervaringen en draagt deze over aan anderen.

Vakvolwassen

Ervaring.
Ziet nuances bij cliënt.
Voert opdrachten uit.
Kan werk plannen.
Heeft werkbegeleiding nodig.

Voldoende ervaring.
Brengt behoefte cliënt in beeld.
Verantwoordelijk voor eigen opdrachten en initiatieven.
Kan eigen werk organiseren.
Neemt beredeneerd besluiten.

Ruime ervaring.
Herkent relevante veranderingen.
Is verantwoordelijk op hoofdlijnen.
Overziet situatie en stelt prioriteiten.
Reflecteert op en leert van ervaringen.

Doorgewinterd in maatschappelijke kwesties.
Intuitief inzicht in situaties, context en betekenis.
Realistisch verantwoordelijkheidsbesef.
Herkent patronen.
Stelt prioriteiten en handelt direct in complexe situaties.
Intercollegiale en interdisciplinaire uitwisseling van expertise.

Bijlage 3
Ontwikkeling
beroepscompetentie-
profiel (BCP)

Bijlage 3 Ontwikkeling beroepscompetentieprofiel (BCP)

Dit beroepscompetentieprofiel is tot stand gekomen door de inzet van verschillende experts vanuit verschillende stakeholders. Zonder deze mensen zou dit BCP niet tot stand zijn gekomen.

Binnen de organisatie van het project waren verschillende groepen actief: de adviesgroep, expertgroep en klankbordgroep. Binnen de adviesgroep zaten de bestuurlijke vertegenwoordigers van de belangrijke betrokken stakeholders aan tafel. In de expertgroep zaten (mbo) agogen die zelf werkzaam zijn binnen de ggz en vanuit deze expertise hun inbreng hadden. Ten slotte was er de klankbordgroep van opleidingsdeskundigen, vertegenwoordigers van verschillende circuits en stakeholders, die primair de ontwikkeling van het BCP ter hand nam. Hieronder staan de verschillende deelnemers van de verschillende werkgroepen genoemd.

Adviesgroep

Naam	Organisatie	Stakeholder/circuit
Jean Baptiste Segond von Banchet	Haagse Hogeschool	Beroepsvereniging agogen (COOAB)
Ben Hoogendam	Abvakabo FNV	Vakbond ggz
Marga Meere	CNV Publieke Zaak	Vakbond ggz
Joost Kamoschinski	GGZ Nederland	Branchevereniging (opdrachtgever)
Conny Taes	Calibris	Uitvoerder project
Florentine Overhoff	Calibris	Uitvoerder project
Toehoorder:		
Judith van de Haterd	MOVISIE	Uitvoerder project BCP ggz-agoog

Expertgroep

Naam	Organisatie
Jacqueline Engels	Vincent van Gogh Instituut
Amanda Kruit	Delta Psychiatrisch Centrum
Anneke Gezel	Altrecht
Renie Wiersma	Pro Persona
Cocky Kraai	Namens Abvakabo FNV

Klankbordgroep

Naam	Organisatie	Stakeholder/circuit
Lianne Melief	Novadic Kentron	RvBo
Sipke van der Ploeg	VNN	Verslavingszorg
Leonoor Hermanides	Arkin	Geïntegreerde ggz
Paulien Koppes	RIBW Nijmegen & Rivierenland	RIBW
Johan Franken	GGZ Eindhoven	Geïntegreerde ggz / forensisch
Ilona Borremans	GGZ WNB	Geïntegreerde ggz
Daniëlle van der Eerden	CNV Publieke zaak	Vakbond ggz
Karien Bennink-Hilbert	GGnet	Geïntegreerde ggz
John Steeman	GGZ NHN	Geïntegreerde ggz
Berry Claesen	Abvakabo FNV	Vakbond ggz
Madeleine ten Have	De Bascule	K&J ggz
Yvonne Stumpf	Parnassia Bavo Groep	Geïntegreerde ggz
Marja Hazenberg	Kwintes	RIBW

Na 3 bijeenkomsten van de klankbordgroep hebben de deelnemers het BCP agogisch medewerker ggz op inhoud onderschreven.

In november 2011 hebben de organisaties uit de adviesgroep het BCP agogisch medewerker ggz gelegitimeerd.



Bijlage 4 Begrippenlijst

Bijlage 4 Begrippenlijst

Hieronder vindt u een alfabetische lijst met diverse begrippen die zijn toegepast in dit beroeps-competentieprofiel. Deze lijst is voor een belangrijk deel overgenomen uit ‘Klaar voor de toekomst’ (NIZW 2005). Bij een aantal begrippen is de beschrijving enigszins aangepast om deze meer toe te spitsen op het beroep van agogisch medewerker of de context waarin hij werkzaam is. Dan is het begrip gemarkeerd met ¹.

Aan de NIZW begrippenlijst is een aantal begrippen toegevoegd. Deze begrippen hebben specifiek betrekking op het beroep van de agogisch medewerker ggz. Een deel van de toegevoegde begrippen is overgenomen uit de begrippenlijst van Colo. Dit is aangegeven met ². Een ander deel van de toegevoegde begrippen is geformuleerd door Calibris, dit is aangegeven met ³.

Samengevat:

De begrippen zijn afkomstig van NIZW tenzij is aangegeven:

- ¹ In bewerkte vorm overgenomen van NIZW;
- ² Afkomstig van Colo
- ³ Afkomstig van Calibris
- ⁴ Zoals beschreven in dit beroepscompetentieprofiel
- ⁵ De definities komen uit de Thesaurus Zorg en Welzijn van MOVISIE, Nji en Vilans, www.thesauruszorgenwelzijn.nl

Aandoening⁵

Afwijkende toestand van het menselijk organisme met vermindering van autonomie die zich uit in stoornissen, beperkingen en handicaps.

Begeleiding⁵

Het geven van (beroepsmatige) organisatorische, inhoudelijke en strategische ondersteuning en het opzetten van ondersteunende en activerende activiteiten gericht op het bevorderen van de zelfredzaamheid van mensen met een ernstig regieverlies of een ernstig invaliderende aandoening of beperking.

Behandeling⁵

Behandeling van specifiek medische, specifiek gedragswetenschappelijke of specifiek paramedische aard, gericht op herstel of voorkoming van verergering van een lichamelijke of psychische aandoening of beperking of van gedragsproblemen in verband met zo'n aandoening; een van de vijf awbz-functies.

Beperking⁵

Moeilijkheden die iemand vanwege een stoornis heeft met het uitvoeren van bepaalde activiteiten.

Beroep

Geheel van met elkaar samenhangende beroepsactiviteiten, gemeenschappelijk aanvaarde theoretische en ethische uitgangspunten en methodieken, waarvan de aard en de onderlinge samenhang onafhankelijk zijn van specifieke arbeidsorganisaties.

Opmerking: in sommige gevallen is het meteen duidelijk dat het om een beroep gaat, in andere gevallen is het soms de vraag of je over beroep of over (clusters van) functie(s) zou moeten spreken; ideeën of een bepaalde werksoort als functie of beroep gezien moet worden, kunnen veranderen in de tijd; factoren als professionalisering en maatschappelijke erkenning spelen mee bij de vraag of het om een beroep gaat.

Beroepsactiviteiten

Activiteiten die een beroepsbeoefenaar uitvoert tijdens de uitoefening van zijn beroep of functie.

Beroepsbeoefenaar

Iemand die beroepsactiviteiten uitvoert in een bepaald beroep of specifieke functie waarvoor hij betaald krijgt (dit in tegenstelling tot vrijwilligers).

Beroepsbeschrijving

Globale beschrijving van het beroep of de functie in een competentieprofiel, bestaande uit onder andere de onderwerpen: essentie en context.

Beroepscontext

(Specifieke) omstandigheden of situatie waarin iemand zich bevindt als hij als beroepsbeoefenaar werkzaam is.

Beroepscompetentieprofiel¹

Systematische beschrijving van een beroep of functie bestaande uit een beroepsbeschrijving en een op de directe beroepspraktijk gerichte set kerntaken, subtaken, kritische situaties, competenties met gedragskenmerken van een vakvolwassen beroepsbeoefenaar. Een beroeps(competentie)profiel komt tot stand op basis van gegevens uit de beroepspraktijk. Een of meerdere beroepscompetentieprofielen vormen het referentie-

kader voor het ontwikkelen van een kwalificatiedossier. In het beroeps(competentie)profiel moet voldoende breedte tot uitdrukking komen. Een beroepscompetentieprofiel moet zijn gelegitimeerd door de sociale partners van de desbetreffende bedrijfstak. Beroepscompetentieprofielen (of andere gelegitimeerde documenten) liggen ten grondslag aan de kwalificaties.

Beroepsmatig handelen

Zie: beroepsactiviteiten

Beroepsopleiding²

Een beroepsopleiding richt zich op de kwalificatie voor verschillende niveaus van beroepsuitoefening. Het middelbaar beroepsonderwijs kent 4 niveaus, waarbij niveau 1 het laagste niveau is en niveau 4 het hoogste. Vanuit niveau 4 is doorstroming naar het hoger beroepsonderwijs mogelijk.

Branche

Samenhangend werkveld dat een onderdeel vormt van een sector.

Competentie³

Competenties zijn ontwikkelbare vermogens van mensen waarmee ze in voorkomende situaties adequaat, gemotiveerd, proces- en resultaatgericht kunnen handelen. Competenties zijn samengesteld van karakter en relateren aan onderliggende vaardigheden, kennis en houding. Competenties krijgen pas betekenis in een context. Of iemand over de gevraagde competenties beschikt, wordt zichtbaar in gedrag dat, als één van de voorwaarden, leidt tot succes bij uitoefenen van het beroep.

Competentieprofiel

Zie: beroepscompetentieprofiel

Complexiteit⁴

De vaardigheden die in complexe situaties nodig zijn.

Opmerking: de andere criteria die het niveau van beroepsuitoefening bepalen, zijn transfer, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.

Context

Omstandigheden of de situatie waarin iemand zich bevindt, te onderscheiden in beroepscontext, leercontext en maatschappelijke context.

Functie¹

Geheel van beroepsactiviteiten dat in een specifieke arbeidsorganisatie tot de verantwoordelijkheid van één beroepsbeoefenaar behoort; in tegenstelling tot beroepen zijn functies altijd gebonden aan een bepaalde organisatie; het zijn specifieke verschijningsvormen van beroepen.

Opmerking: van sommige functies is het duidelijk dat het om een functie gaat en niet om een beroep, maar er zijn ook functies waarbij je ook van beroep zou kunnen spreken; ideeën over wat een functie en wat een beroep is kunnen ook veranderen in de tijd; factoren als professionalisering en maatschappelijke erkenning spelen mee bij de vraag of het om een beroep of om een functie gaat.

Herstelondersteuning

Herstel gaat in de sector welzijn om unieke persoonlijke processen, waarin mensen met een psychische aandoening proberen de draad weer op te pakken, de regie te hervinden en hun leven opnieuw inhoud en richting te geven (Anthony, 1993). Herstel impliceert een actieve acceptatie van problemen en beperkingen en een geleidelijke identiteitsovergang van cliënt naar burgerschap. Herstel is een langdurend proces waarin aspecten als (persoonlijk) welzijn en kwaliteit van leven centraal staan. De regie van het herstel ligt vooral bij de cliënt zelf, waarmee wordt bedoeld dat de cliënt aangeeft wat of welke zorg bijdraagt aan de verbetering van de kwaliteit van zijn leven. Het herstelprincipe wordt daarmee ingezet als middel tot 'empowerment' van cliënten, ofwel als middel om te strijden voor meer vraaggerichte zorg (GGZ Nederland, 2009).

De acht kenmerken van herstelondersteunende zorg volgens Droës en Plooy (2010) zijn:

- 1 De hulpverlener heeft een instelling van hoop en optimisme.
- 2 De hulpverlener is present (aandachtig aanwezig).
- 3 De hulpverlener gebruikt haar professionele referentiekader op een terughoudende en bescheiden wijze (in contact met cliënten).
- 4 De hulpverlener maakt ruimte voor, ondersteunt het maken van en sluit aan bij het eigen verhaal van de cliënt.
- 5 De hulpverlener herkent en stimuleert het benutten van eigen kracht van de cliënt (empowerment) zowel individueel als collectief.
- 6 De hulpverlener erkent, benut en stimuleert de ervaringsdeskundigheid van de cliënt.
- 7 De hulpverlener erkent, benut en stimuleert de ondersteuning van de cliënt door belangrijke anderen.
- 8 De hulpverlener is gericht op het verlichten van lijden en het vergroten van autonomie en regie.

Kerntaak¹

Een kerntaak bestaat uit een geheel van inhoudelijk met elkaar samenhangende sub-taken, kenmerkend voor de beroepsuitoefening. Een beroepscompetentieprofiel heeft een beperkt aantal kerntaken. Alle kerntaken samen beschrijven de essentie van de beroepsuitoefening van de betreffende beroepengroep.

Kwalificatie²

Een kwalificatie is de inhoud van het diploma, vastgelegd in een kwalificatiedossier. De uitstroom is de noemer waaronder de inhoud van een kwalificatie is ondergebracht. In de praktijk zijn de begrippen kwalificatie en uitstroom synoniemen.

Kwalificatiedossier²

De kwalificatiestructuur bestaat uit kwalificatiedossiers, die beschrijven aan welke eisen een beginnend beroepsbeoefenaar moet voldoen wanneer hij of zij gediplomeerd is. Kwalificaties (inhoud van het diploma) zijn vastgelegd in een kwalificatiedossier.

Niveau van beroepsuitoefening

Het niveau waarop de beroepsbeoefenaar zijn beroep uitoefent. Dit niveau wordt onder andere bepaald door complexiteit, transfer, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.

NIZW³

Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn. NIZW bestaat vanaf 1 januari 2007 niet meer. Drie nieuwe kennisinstituten ondersteunen vanaf 1 januari 2007 de activiteiten op het terrein van zorg, jeugd en maatschappelijke inzet, te weten Movisie, Vilans en Nederlands Jeugdinstituut.

Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)

Bedrijfsleven en beroepsonderwijs vormen samen deze stichting. SBB stelt breed gedragen adviezen op rondom vraagstukken op het terrein van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Thema's daarbij zijn onder andere de kwalificatiestructuur (waarin per opleiding is vastgelegd wat een leerling moet kennen en kunnen), de examinering, het praktijkdeel van de opleiding en de doelmatigheid van het opleidingsaanbod. SBB zorgt ervoor dat er voor deze thema's landelijke kaders komen, waarbinnen onderwijs en bedrijfsleven gezamenlijk opereren. Met als doel om de kwaliteit van het beroepsonderwijs te verbeteren.

Stoornis, beperking, handicap⁵

Stoornissen (impairments), beperkingen (disabilities) en handicaps zijn begrippen die de manifestaties en de gevolgen van ziekten en aandoeningen beschrijven op drie onderscheiden niveaus. ‘Stoornissen’ betreffen afwijkingen op orgaanniveau, ‘beperkingen’ worden door een persoon ondervonden bij het uitvoeren van activiteiten, en ‘handicaps’ hebben betrekking op de sociale nadelen die een persoon ondervindt als gevolg van gezondheidsproblemen. Handicap wordt hier dus in zijn oorspronkelijke betekenis gebruikt en niet als eufemisme voor gebrek of chronische ziekte.

Transfer

Mate waarin de beroepsbeoefenaar 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.

Opmerking: de andere criteria die het niveau van beroepsuitoefening bepalen, zijn complexiteit, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.

Vakvolwassen beroepsbeoefenaar

Ervaren beroepsbeoefenaar die de beroepscompetenties bezit die worden vereist in het competentieprofiel dat geldt voor haar beroep of functie.

Verantwoordelijkheid¹

Mate waarin de beroepskracht aanspreekbaar is op haar beroepsmatig handelen, de gevolgen van haar beroepsmatig handelen voor de cliënt en het beroepsmatig handelen van anderen.

Opmerking: de andere criteria die het niveau van beroepsuitoefening bepalen, zijn complexiteit, transfer en zelfstandigheid.

Werksituatie

Zie: beroepscontext

Zelfstandigheid

Mate waarin de beroepskracht op eigen kracht initiatieven neemt, beslissingen neemt en taken verricht.

Opmerking: de andere criteria die het niveau van beroepsuitoefening bepalen, zijn complexiteit, transfer en verantwoordelijkheid.

Bronnen

Broeken, R. (2004).

Concept profiel ggz-agoog. NIZW, Utrecht

Calibris (2009).

Beroepscompetentieprofiel Praktijkopleider. Calibris, Bunnik

Colo (2009).

Begrippenlijst, gedownload van: www.kwalificatiesmbo.nl

COOAB (2003).

Positionering, scholing, situering ggz-Agoog. COOAB, Utrecht

GGZ Nederland (2010a).

Medewerkers@ggz 2009. GGZ Nederland, Amersfoort

GGZ Nederland (2010b).

Zorg werkt!. GGZ Nederland, Amersfoort

Kluft, M.; Haterd, J. van de (2010).

Sociotherapeut in de forensische zorg. Movisie, Utrecht

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2011).

Nieuwsbericht *‘brochure Welzijn nieuwe Stijl helpt gemeenten en welzijnsinstellingen met het in de breedte invoeren van de Wmo’*. Van: www.invoeringwmo.nl

Vlaar, P.; M. van Hattum, C. van Dam; R. Broeken (2006).

Klaar voor de toekomst. NIZW, Utrecht

VVD-CDA (2010).

Regeerakkoord ‘Vrijheid en verantwoordelijkheid’. Rijksoverheid, Den Haag

Colofon

Uitgever

Dit is een uitgave van GGZ Nederland,
brancheorganisatie voor geestelijke gezondheidszorg en verslavingszorg

Postadres

Postbus 830
3800 AV Amersfoort
T 033 - 460 89 00
info@ggz nederland.nl
www.ggz nederland.nl

Uitvoerders

Calibris
Florentine Overhoff en Conny Taes

Publicatienummer

2012 - 374

Drukkerij

Ēpos Press, Zwolle

Ontwerp en Vormgeving

Taluut, Utrecht

Het beroepscompetentieprofiel 'agogisch medewerker ggz' is in januari 2012 gelegitimeerd door
ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak.



Publieke Zaak

