

**BVJONG**

**10 jaar**

Beroepsvereniging Kinder- en Jongerenwerkers

# Beroepscode kinder- en jongerenwerk

[www.bvjong.nl](http://www.bvjong.nl) 10 jaar BVjong, going strong! @bvjong

## **BEROEPSCODE BVjong**

### **Beroepscode KINDER-EN JONGERENWERK**

#### **Colofon:**

Auteurs: Niko de Groot en Froukje Hajer  
Eindredactie: Kees Neefjes  
Vormgeving: Seppie Groot

ISBN/EAN: 978-90-819394-1-6

© BVjong, 31 januari 2014, Maastricht

Overnemen of citeren uit de publicatie is uitsluitend toegestaan met bronvermelding.

BVjong,  
Beroepsvereniging Kinder- en Jongerenwerkers,  
Postbus 194,  
6200 AD Maastricht

E-mail: [bestuur@bvjong.nl](mailto:bestuur@bvjong.nl)  
[www.bvjong.nl](http://www.bvjong.nl)

IBAN:NL91INGB0005102619  
t.n.v. BVjong, Maastricht,  
KvK 24363178

**De BVjong, Beroepsvereniging Kinder- en Jongerenwerkers** heeft ten doel: het bewaken, versterken en stimuleren van het kinder- en jongerenwerk in Nederland, en het behartigen van de belangen van de beroepsgroep en de voorwaarden waaronder de professie kan worden uitgeoefend.

# Beroepscode Kinder- en jongerenwerk 2014 <sup>1</sup>

## Inleiding

Het ministerie van VWS heeft eind 2013 BVjong verzocht een verkenning uit te voeren naar de mogelijkheid en het draagvlak voor de invoering van een landelijke beroepscode en beroepsregistratie voor professionele kinder- en jongerenwerkers.

Eind 2013 zijn uitvoerend werkers, deskundigen, partners en stakeholders geconsulteerd over de wenselijkheid om binnen het kinder- en jongerenwerk met een beroepscode en beroepsregistratie te gaan werken. Het vaststellen van een beroepscode stond al langer op onze wensenlijst. Deze verkenning is vastgelegd in een rapportage, die te vinden is op [www.bvjong.nl](http://www.bvjong.nl).

Tijdens de ALV van BVjong op 24 januari 2014 is de beroepscode vastgesteld. Een mijlpaal voor de BVjong en een doorbraak voor het brede sociaal werk. De code is een dynamisch document en voortdurend in ontwikkeling op basis van de praktijk. BVjong werkt verder aan deze beroepscode, op basis van ervaringen en reacties uit de praktijk. Bij de verschillende onderdelen van de beroepscode willen we bijvoorbeeld situaties uit de praktijk toevoegen als illustratie. Suggesties hiervoor zijn van harte welkom.

Elk jaar kan BVjong aan de hand van op- en aanmerkingen vanuit de leden de beroepscode bijstellen tijdens de jaarlijkse ALV. Meer informatie over lidmaatschapsvormen is te vinden op de website van BVjong.

Samen met de brancheorganisatie MOgroep, met andere beroepsverenigingen, vakbonden, onderwijs, expertisecentra en overheden, Ministerie van VWS en VNG gaat BVjong verder werken aan professionalisering van onze pedagogische specialisatie in het sociale domein.

En *last but not least* met de inbreng en actieve inzet van uitvoerende werkers zelf!

Het Bestuur van de BVjong

Maastricht, 30 januari 2014.

---

<sup>1\*</sup> we hebben gebruik gemaakt van de eerder door BVjong opgestelde concept-beroepscode jongerenwerk 2011 en van “de deontologische code (beroepscode) voor het jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren” van het Vlaamse steunpunt voor jeugdwerk, gepubliceerd in *Uit de marge*, oktober 2010.

# BEROEPSCODE KINDER-EN JONGERENWERK 2014

## Doel en functie van de beroepscode.

In het dagelijks werk komen kinder- en jongerenwerkers vaak situaties tegen waarbij zij zich afvragen: “Wat moet ik doen om het ‘goed te doen?’” “Hoe zal ik handelen in deze situatie? En is dat in overeenstemming met mijn functie, c.q mijn beroep?” Gelukkig staan werkers er niet alleen voor. Ze zijn lid van een team, er is een teamleider en een organisatie. Ook maken werkers vaak deel uit van sociale wijkteams waar collega’s vanuit verschillende sectoren samenwerken en elkaar ondersteunen.

Met de beroepscode van BVjong, de beroepsvereniging van kinder- en jongerenwerkers, hebben de werkers een hulpmiddel in situaties waar ethische kwesties aan de orde zijn. De beroepscode vormt een leidraad bij morele discussies, op momenten dat je beslissingen moet nemen die in strijd kunnen zijn met het uitoefenen van het beroep.

In de beroepscode staan de afspraken die de leden van de beroepsgroep BVjong met elkaar hebben gemaakt over de uitoefening van hun beroep. Het hanteren en onderschrijven ervan is niet vrijblijvend. Het biedt niet alleen de professional een kader voor zijn beroepsuitoefening, maar geeft tegelijk ook collega’s, deelnemers en samenwerkingspartners een instrument, waarmee duidelijk is waar een werker zich aan moet houden bij de uitoefening van zijn vak.

Vooralsnog is deze beroepscode opgesteld voor kinder- en jongerenwerkers. Het is mogelijk dat er een beroepscode komt voor alle professionals in het sociaal-werk (welzijnswerk). BVjong wil daar echter niet op wachten, gezien de ontwikkeling van de jeugdwet, die 1 januari 2015 ingevoerd wordt in Nederland. In de komende periode voert BVjong overleg met andere beroepsgroepen en de werkgeversorganisatie om de code te verspreiden en te verbreden.

## I. ALGEMENE UITGANGSPUNTEN

Achterliggende principes voor de beroepsuitoefening zijn overgenomen uit het Internationale VN Verdrag inzake de Rechten van het Kind (1989).

### **Het belang van het kind.**

Wat is in het belang van het kind/de jongere? Dat is niet altijd meteen duidelijk. Als werker kun je hierover van mening verschillen met het kind of de ouders. Ga altijd in dialoog met het kind of jongere voor je een beslissing neemt.

### **Het participatieprincipe.**

Kinderen en jongeren hebben het recht om hun mening te uiten en het recht dat men met deze mening rekening houdt in elke aangelegenheid of procedure die hen betreft.

### **Het non-discriminatiebeginsel.**

We discrimineren niet op basis van huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale, etnische of maatschappelijke afkomst, handicap, geboorte, of andere omstandigheid van het kind of van zijn wettelijke voogd.

## **II. ALGEMENE KENMERKEN VAN HET VAK**

### **1. DE PRIMAIRE DOELGROEP IS HET KIND OF DE JONGERE IN DE WIJK OF GEMEENTE.**

#### **Uitgangspunten daarbij zijn:**

- De leefwereld van de jeugdige met al zijn of haar mogelijkheden, beperkingen, maar ook talenten en wensen op alle leefgebieden. En daarmee onderscheidt het kinder- en jongerenwerk zich van bijvoorbeeld de jeugdzorg.
- De inzet is gericht op het ondersteunen van een gezonde ontwikkeling in een veilige omgeving, die de jeugdige in staat stelt om volwaardig mee te doen aan het maatschappelijk leven.
- Het aanspreken en ontwikkelen van talenten bij kinderen en jongeren; het zorgen dat ze met dat talent in de spotlight komen; vanuit een positieve benadering werken aan de eigen kracht van jeugdigen; bijdragen aan versterken van het zelfbeeld en werken aan de participatie van de jeugd in de samenleving zijn uitgangspunten in de werkmethoden van een kinder- en jongerenwerker
- De werker ontwikkelt vraaggericht - zoveel mogelijk samen met de doelgroep - een aanbod vanuit de individuele, groepsgebonden en maatschappelijke context van de kinderen en jongeren. Hij stimuleert hen om dit mee inhoud en vorm te geven.

### **2. HET VAK BEPERKT ZICH NIET UITSLUITEND TOT HET ONDERSTEUNEN VAN INDIVIDUELE OF GROEPEN JEUGD, MAAR RICHT ZICH OOK OP HUN SOCIALE CONTEXT IN DE WIJK OF GEMEENTE.**

#### ***Uitgangspunten:***

- Belangrijke kracht is dat het kinder- en jongerenwerk niet zoals politie of jeugdhulp pas in actie komt op basis van probleemsignalen, maar al in de buurt is voordat problemen ontstaan en bouwt aan een betekenis(volle) relatie met de jeugd, ouders en buurt. Die relatie met ouders, jeugd en de buurt is het grootste 'goud' dat de kinder- en jongerenwerker inbrengt in de samenwerking met anderen.
- De werker probeert de kinderen en jongeren te begrijpen binnen de bredere individuele, sociale, politieke en economische context.
- De werker streeft naar zelfstandigheid, rechtvaardigheid, eerlijker maatschappelijke verhoudingen en toekenning van gelijke rechten voor maatschappelijk kwetsbare groepen
- De werker signaleert kansen en bedreigingen van en voor de doelgroep en rapporteert dit naar zijn organisatie en de opdrachtgever.
- De werker werkt samen met anderen om de sociale context van de jeugd te verbeteren en de wijk of gemeente leefbaarder te maken.

### **III. DE PEDAGOGISCHE RELATIE MET HET KIND, DE JONGERE EN HUN OUDERS EN/OF VERZORGERS.**

#### **3. DE WERKER RESPECTEERT ELK KIND EN ELKE JONGERE ONGEACHT ZIJN RAS, ETNICITEIT, SEKSUELE GEAARDHEID, GESLACHT, HANDICAP, GODSDIENSTIGE OF IDEOLOGISCHE OVERTUIGINGEN.**

*Toelichting:*

- De werker verdiept zich in de culturele achtergronden en bijbehorende normen en waarden, die het gedrag van de jeugd beïnvloeden.
- Hij toont daarbij de bereidheid om iedere jeugdige te ondersteunen.
- De werker komt op tegen gedrag dat strijdig is met de Verklaring van de Rechten van de Mens en het Verdrag van de Rechten van het Kind.

#### **4. DE WERKER ERKENT EN VERSTERKT DE EIGEN MENING EN EIGEN VERANTWOORDING VAN KINDEREN EN JONGEREN.**

*Toelichting:*

- De werker benadert de kinderen en jongeren als unieke en authentieke personen.
- De werker erkent dat kinderen en jongeren wilsbekwaam zijn: kinderen en jongeren zijn in staat een eigen mening te vormen en vrij om verantwoorde keuzes te maken.
- De werker respecteert de bewuste handelingen en keuzes van het kind of de jongere.
- Hij ondersteunt hen bij de afweging van belangen en wijst hen op mogelijke gevolgen. Een minderjarige van twaalf jaar en ouder wordt geacht in staat te zijn om zijn belangen redelijk te beoordelen.

#### **5. DE WERKER IS ZICH BEWUST VAN ZIJN PROFESSIONELE TAAK EN VOORBEELDROL ALS MEDEOPVOEDER**

*Toelichting:*

- De werker is een voorbeeldfiguur. Hij is zich bewust van zijn opvoedende rol naar kinderen en jongeren. Hij helpt hen beter inzicht te verwerven in hun gedrag en de mogelijke gevolgen ervan.
- De werker is zich bewust van zijn invloed op het sociaal leerproces van kinderen en jongeren. Hij stimuleert hun competenties met het oog op volwaardige deelname aan de samenleving.
- De werker gaat positief om met conflicten en moeilijke situaties met en tussen kinderen of jongeren. Hij zoekt hierbij naar leermogelijkheden voor hen en voor zichzelf
- De werker communiceert duidelijk over regels en afspraken.
- De werker is zich er van bewust dat de jeugd experimenteert met grensoverschrijdend gedrag. Hij stelt grenzen waar dit gedrag ontoelaatbaar is, motiveert dit tegenover het kind of de jongere en treedt op als het nodig is.
- De werker heeft respect voor de fysieke integriteit van de kinderen en jongeren. Hij gebruikt geen fysiek of verbaal geweld(dreiging). Hij maakt geen misbruik in welke zin dan ook van de kinderen en de jongeren of van collega's.
- De werker krijgt het respect van de kinderen of jongeren vanuit de betekenisrelatie die hij met hen opbouwt.
- De werker beschikt over een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

## **IV. RELATIE MET EIGEN ORGANISATIE EN TEAM<sup>2</sup>**

### **6. DE WERKER WERKT ACTIEF MEE MET DE ONTWIKKELING EN UITVOERING VAN DE DOELSTELLINGEN EN BELEID VAN DE ORGANISATIE**

*Toelichting:*

- De werker toetst eigen opvattingen aan die van collega's en stelt eigen inzichten en beroepservaring actief beschikbaar.
- De werker vertaalt ontwikkelingen naar een praktische aanpak in de wijk
- De werker is medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van dienstverlening van de organisatie. En als je vindt dat je collega's of directie onvoldoende kwaliteit leveren of als je het niet eens bent met het beleid van de organisatie dan bespreek je dit binnen de organisatie.
- De werker werkt mee aan de registratie en aan de verzameling van gegevens die nodig en relevant zijn voor het beleid van de organisatie.
- De werker meldt interne mistoestanden, zoals herhaaldelijk in strijd handelen met de beroepscode van collega's of organisatorische tekortkomingen, aan de vertrouwenspersoon binnen de organisatie.

---

<sup>2</sup>Werkers die als ZZP-er werken vallen hier mogelijk buiten.

## V. SAMENWERKEN MET KETENPARTNERS

### 7. DE WERKER WERKT EFFECTIEF EN EFFICIENT SAMEN MET KETENPARTNERS.

*Toelichting:*

- De werker werkt in het belang van de jeugd –waar nodig samen met beroepskrachten uit andere disciplines (zorg, onderwijs, politie, sport, etc.).
- De werker kent zijn eigen deskundigheid, wat hij als werker bij kan dragen.
- De werker kent de grenzen van zijn expertise en vak.
- De werker kent en gebruikt de mogelijkheden die ketenpartners kunnen bijdragen in de samenwerking.
- De werker is bereid zijn professionele kennis ter discussie te stellen bij de samenwerkingspartners. Door deze voortdurende communicatie – ook over de taak en rol van jouw als werker – werk je aan een effectieve werkrelatie met de samenwerkingspartners.

### 8. DE WERKER GAAT BEWUST OM MET SIGNALEN VAN ONGEWENST GEDRAG

*Toelichting:*

- De werker is alert op signalen die wijzen op machtsmisbruik, seksueel ongewenst gedrag, pesten, criminaliteit en ander ongewenst gedrag van of ten opzichte van jeugdige.
- Een vermoeden bespreek je met de jeugdige(n) en mogelijk betrokkenen en zo nodig maak je er (bij voorkeur door je leidinggevende) een melding van bij Advies en Steunpunt Huiselijk Geweld.
- De meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling is je bekend en kun je toepassen.

### 9. DE WERKER DEELT ALLEEN INFORMATIE MET ANDEREN ALS DIT BIJDRAAGT AAN DE BELANGEN VAN HET KIND OF JONGERE.

*Toelichting:*

- De werker deelt trends, ontwikkelingen en signalen over de jeugd, over jeugdgroepen én de (on)veiligheid en leefbaarheid van de wijk met de ketenpartners én netwerkoverleg.
- De werker is – wat betreft persoonlijke gegevens van individuen gebonden aan privacywetgeving en gaat discreet om met de vertrouwelijke informatie over kinderen en jongeren en hun omgeving.
- Hij geeft deze vertrouwelijke informatie niet door aan derden.
- Er zijn uitzonderingen op deze ‘discretieplicht’:
  - o Als het delen van informatie in het belang is van het kind of de jongere. Maar dan vraag je als jeugdwerker altijd vooraf toestemming aan het kind of de jongere. Je legt het belang uit.
  - o Als er sprake is van een noodgeval: als de fysieke, psychosociale of seksuele integriteit van kinderen of jongeren op het spel staat.
  - o Indien de wet de medewerker hiertoe verplicht: bijvoorbeeld bij een ondervraging door een onderzoeksrechter.
  - o Indien er sprake is van een gewetenskwestie, een moreel dilemma, voor de medewerker of de organisatie.
  - o Als de medewerker of organisatie geschaad wordt. Maar de medewerker overlegt hierover altijd eerst met zijn coördinator, tenzij dit niet mogelijk is wegens urgentie. Bovendien draagt hij niet meer informatie over dan noodzakelijk voor een goed begrip van de situatie.
- De discretieplicht geldt ook tegenover collega’s binnen de organisatie.



## **VI. PROFESSIONALITEIT VAN HET VAK**

### **10. DE WERKER WERKT AAN DE PROFESSIONALITEIT EN DE KWALITEIT VAN ZIJN VAK.**

*Toelichting:*

- De werker oefent zijn beroep deskundig uit op basis van actuele kennis en in nauwe aansluiting op maatschappelijke ontwikkelingen in het kinder- en jongerenwerk en het lokale sociale domein.
- De werker houdt zich aantoonbaar op de hoogte van actuele informatie, middelen, kennis en vernieuwende praktijken nodig zijn om zijn werk ten behoeve van de jeugd, organisatie en samenleving te kunnen vervullen.
- De werker ondersteunt ontwikkelingen die profilering van zijn vak versterken en/of betere voorwaarden scheppen voor een goede beroepsuitoefening. Denk hierbij aan bijvoorbeeld onderzoek, publicaties en het ondersteunen van de beroepsvereniging.
- De werker bevordert door het naleven van de beroepsnormen – en door daar persoonlijk verantwoording over af te leggen- het vertrouwen en de erkenning van zijn beroep.