

## **Traineeship: je talenten ontdekken binnen de jeugdzorg**

**Kijken in de keuken van Veilig Thuis, daarna meewerken bij de Raad voor de Kinderbescherming om vervolgens de overstap te maken naar de Jeugdbescherming? Die mogelijkheid biedt het nieuwe traineeship Gedwongen Kader Jeugd. Een bijzonder traject dat Diede Schlepers (27), Lianne van den Heuvel (22) en Kayleigh Nijland (24) met beide handen aangrepen.**

“Zo’n kans moet ik niet laten liggen, dacht ik toen ik de vacature zag: 3 keer 8 maanden lang een organisatie binnen de jeugdzorg goed leren kennen. En nog best grote organisaties ook, waar we in de opleiding veel over hebben gehoord”, vertelt Kayleigh die haar opleiding Social Work aan de Hogeschool Windesheim in Zwolle heeft afgerond. Ze stuurde een sollicitatiebrief met motivatie en daarna volgden gesprekken met de drie verschillende organisaties. Met succes. Kayleigh kon beginnen bij de RvdK in Zwolle.

“Jeugdbescherming, dat was een beetje mijn droom”, vertelt Lianne, die tijdens haar studie Social Work al werkte op een groep met jongeren met autisme en psychiatrische problematiek. “Maar ik had verwacht dat ik daar pas aan het einde van mijn loopbaan terecht kon komen, als ik veel ervaring had. Dus toen dit traineeship voorbijkwam, ging ik ervoor.”

Ook Diede had net de opleiding Social Work bij Windesheim afgerond. “In het 3<sup>e</sup> jaar had ik een stage als ambulante gezinsbehandelaar gedaan en wist ik: dáár wil ik iets mee doen.” Maar in plaats van te gaan voor een vaste baan, koos ze bewust voor het traineeship. “Ik wilde graag aan de slag in de sector met een gedwongen kader. Maar dat is ook een sector met veel uitval. Nu word ik in twee jaar klaargestoomd voor dit werk. Ik krijg voldoende tijd, kennis én een coach. Dus toen dacht ik: via deze route durf ik deze stap wel te zetten.”

Lianne startte bij Veilig Thuis IJsselland, locatie Zwolle en Diede bij de Jeugdbescherming Overijssel. Na 8 maanden wisselen de trainees van werkplek. Het is de bedoeling dat zij uiteindelijk ook bij de organisatie van hun voorkeur een arbeidscontract krijgen.

### **Organisaties van binnenuit leren kennen**

Waarom een traineeship? Het biedt de trainees een unieke kans om verschillende organisaties van binnenuit te leren kennen. “Het mooie vind ik dat je nu alle kanten van de jeugdzorg kunt meemaken”, zegt Diede. “Je krijgt een goed beeld van het werkveld en welk domein het beste bij je past.”

Kayleigh werkt als trainee 32 uur per week voor de RvdK en is vooral bezig met gezags-, beschermings- en omgangszaken. “Het is interessant om overstijgend naar een zaak te kijken. Je gaat niet in de rol van hulpverlener zitten, maar je kijkt wat nodig is en wat er is gebeurd. Daar baseer je je advies op. Dat is een hele andere positie dan bij de uitvoerende hulpverlening.”

Diede: “Ik ontdekte bijvoorbeeld door het traineeship dat je als jeugdwerker veel juridische kennis moet hebben. En dat je vaak bij zittingen aanwezig bent. Ook leerde ik hier hoe groot je rol als jeugdwerker is. Je hebt invloed op waar een kind uiteindelijk verblijft en welke hulp ingezet gaat worden.”

Maar ook de knelpunten komen voorbij, vult Lianne aan. “Dat je een gezin wilt helpen, maar dat er ellenlange wachtlijsten zijn. Of dat er vanwege complexe problematiek geen juiste hulp voor handen is.”

### **Ontdekken wat je kunt**

Een ander voordeel van het traineeship is dat de deelnemers ontdekken waar hun talenten liggen. En op welk vlak nog te groeien valt. Lianne: “Bij Veilig Thuis kijk je gedurende tien weken mee met een gezin. Je kijkt of er sprake is van onveiligheid en wat er nodig is voor een veilige situatie. Die rol past erg goed bij me. Dat wist ik van tevoren niet. Ook leerde ik dat het niet verkeerd is een beetje ‘naïef’ te zijn. Ik ben dat soms, maar ‘naïef’ zijn betekent óók dat je met een open blik naar een gezin kunt kijken en een open gesprek kunt voeren. Mensen voelen dat en daardoor krijg ik ook meer relevante informatie waarmee ik hen verder kan helpen.” Kayleigh: “Als trainee bij de RvdK ontdekte ik dat het schrijven van verslagen mij bijvoorbeeld goed afgaat. Maar je leert ook meer: je denkt na wat je zelf van een zaak vindt, wat je gaat adviseren. Je krijgt binnen 8 maanden meer verantwoordelijkheden en je merkt dat daardoor je zelfvertrouwen groeit. Van trainee ben ik steeds meer een beginnende medewerker geworden.”

### **Werkveld beter leren kennen**

Hoewel er veel uren op kantoor worden gemaakt, is er ook tijd om het werkveld beter te leren kennen. Zo spraken de drie trainees specialisten binnen de jeugdzorg en draaiden ze een week mee met de gemeente. Kayleigh: “Ook kreeg ik trainingen die elke nieuwe medewerker volgt, zoals omgaan met agressie.” Eens in de 4 weken staat intervisie met de andere trainees gepland onder begeleiding van een teamcoach. Diede: “Het is fijn om alvast via hen een beetje te proeven hoe de andere werkomgevingen zijn. En ook om te bespreken hoe je met bepaalde zaken kunt omgaan.”

### **Geen stagiaire**

Want uitdagingen zijn er ook. Omdat het concept van een traineeship binnen de jeugdzorg nog relatief pril is, is het zowel voor de trainees als de organisaties nog uitdokteren hoe er invulling aan te geven. “Je bent geen stagiair, maar ook geen volwaardige medewerker. Of tenminste... zo voelde dat. Daar worstelden we alle drie mee. Hoe positioneer je jezelf als trainee?”, vertelt Kayleigh. “In het begin had ik met de begeleiders elke week een gesprek. Ging het bijvoorbeeld over de vraag of ik wel voldoende te doen had. Toen heb ik aangegeven dat ik graag sowieso met een collega een zaak zou willen doen. Met een pro-actieve houding kun je veel meer uit je traineeship halen.”

### **Beginnend medewerker**

Het einde van het eerste traject zitten er voor de trainees op. Ze zijn steeds meer van trainee in hun rol van beginnend medewerker gegroeid en ook als collega. Dat maakt de overstap

naar een volgende organisatie niet even gemakkelijk, ziet Kayleigh: “Nu hoor ik van collega’s: je bent net gewend en nu ga je al weg? Dat is fijn om te horen, want zo ervaar ik het ook.”