

Ervaringen rondom tuchtrecht voor individuele medewerkers

Sinds enkele jaren is het mogelijk voor ouders en/of cliënten om een klacht bij het SKJ in te dienen tegen jeugdprofessionals. Naast de bestaande mogelijkheden is dit een extra college om te laten weten dat ouders en/of cliënten het niet eens zijn met de lijn en aanpak van een hulpverlener. De hulpverlener verschijnt dan op persoonlijke titel voor een tuchtcollege. Voor de professionals die ermee te maken krijgen is dit een zware belasting. Bureau Jeugdzorg Limburg heeft onlangs met een aantal medewerkers geëvalueerd.

Tuchtrecht bij SKJ

Is een ouder of cliënt niet tevreden over het handelen van een jeugdprofessional, dan kan hij of zij een klacht indienen bij het College van Toezicht van SKJ (= Kwaliteitsregister Jeugd). Daarmee wordt een tuchtrechtelijke procedure opgestart. Een van doelstellingen van het tuchtrecht is dat je als geregistreerde (jeugd)professional kan worden beoordeeld op je professionele handelen. Hiervan kun je als jeugdprofessional leren. Ook de hele beroepsgroep kan van deze toetsing leren en zichzelf verbeteren.

In twee jaar tijd hebben zo'n zeven jeugdprofessionals van Bureau Jeugdzorg Limburg te maken gehad met het tuchtcollege. En in alle gevallen geven medewerkers aan dat tuchtzaken als zeer belastend worden ervaren. Het kost veel tijd en energie dat ten koste gaat van de tijd van onze andere cliënten. Diana de Serière, manager HRM Bureau Jeugdzorg Limburg: "Ook al worden ze geholpen door hun manager, gedragswetenschapper, een jurist, de teamleider, de jeugdprofessional is aansprakelijk op zijn professionele handelen en wordt in deze hoedanigheid tijdens de zitting ook zo aangesproken. Betreffende medewerkers geven in de evaluatie (gelukkig) aan dat ze zich niet alleen te voelen en zich gesteund voelen door de organisatie."

Klachten

Veel klachten die bij de tuchtraad binnenkomen zijn afkomstig van ouders die in een vechtscheiding verwickeld zijn. Vaak zie je dat een van de ouders zich benadeeld voelt en dus een klacht indient. Het SKJ meldt de klacht bij de betreffende medewerker. Indien de klacht ontvankelijk wordt verklaard dan moet een medewerker binnen drie weken een verweerschrift schrijven en begint het lange wachten. De hoorzitting is pas zes weken later. Met name de lange termijn en het lange wachten, zorgt voor onzekerheid en wordt als zeer belastend ervaren".

Impact

In het geval van de medewerkers van Bureau Jeugdzorg Limburg die voor het tuchtcollege verschenen zijn, constateerde het college dat in geen van de zaken sprake was van verwijtbaar handelen. Diana de Seriere, hoofd HRM: "De impact van dit alles is wel enorm. Toch willen we als organisatie voorkomen dat onze medewerkers zich laten 'gijzelen' door het tuchtrecht. Het is belangrijk dat we leren hoe hiermee om te gaan.

We moeten voor ogen houden dat het uitgangspunt van beroepsregistratie en van het tuchtrecht is een bijdrage leveren aan de kwaliteit van het werk van onze professionals in de jeugdzorg. Het houdt ook ons als organisatie scherp en we willen onze medewerkers hier zo goed mogelijk bij ondersteunen. We moeten voor ogen blijven houden dat alles wat we doen aantoonbaar en navolgbaar is. Intervisie en reflectie zijn belangrijker dan ooit nu de zaken die we krijgen ook complexer dan ooit zijn. Maar ook ons scholingsaanbod proberen we hierop af te stemmen.”

Vervolg evaluatie

Vanuit de organisatie vindt overleg en afstemming plaats met het SKJ. Daarnaast is het belangrijk dat collega-professionals ook deel uitmaken van het tuchtcollege van het SKJ. Diana de Serière: “Onlangs is een van onze medewerkers lid geworden van het tuchtcollege. Dat is waardevol. Maar ook het delen van ervaringen is belangrijk. Dus ook de uitkomsten van deze evaluatie worden gedeeld met het SKJ zodat we van elkaar kunnen blijven leren.”
