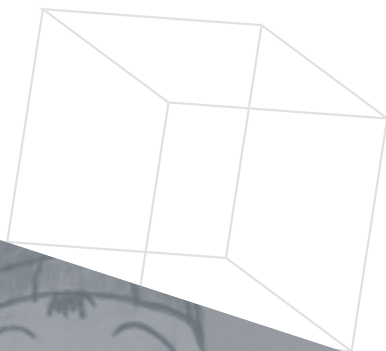
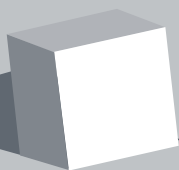


INLEIDING



INHOUDSTAFEL

1. Vooraf
 2. Leeswijzer
 3. Een goede jeugddienst: in ieders belang!
 4. Bibliografie
- Notities

1. Vooraf

Zo'n dertig jaar geleden telde Vlaanderen ongeveer tien jeugdconsulenten. Als gevolg van de opmars der jongeren vonden zij schoorvoetend maar niet onopvallend een plaats in de gemeentelijke administratie. Ze zagen er ook anders uit, de (vooral) mannelijke specimen baardig en langharig, de vrouwelijke met kleurige kleding. Ze waren duidelijke exponenten van de vrijheid-blijheid, jeans en slobber, de hippietijd amper voorbij.

De optimisten gewaagden van een eerste inbraak in het ronduit klassieke en bestofte ambtenarencorps. Want met ordewoorden zoals participatie, fantasie en kritische zin pretendeerden zij een nieuwe beleidsvoering. De critici catalogeerden de jeugdconsulent als een voorspelbare recuperatie van de jongerencultuur door het systeem. Ook het landelijk jeugdwerk verslikte zich in deze nieuweling. De term **jeugdconcurrent** gaf uitdrukking aan een angst voor ongewenste intimiteiten jegens het lokale jeugdwerk door de gemeentebesturen.

Maar de jeugdconsulent werd gemeentelijke jeugddienst en de bevlogen slogans groeiden uit tot beleidsplannen. Het decreet van 1993 op het **gemeentelijk jeugdwerkbeleid** vormde een mijlpaal, als resultaat van een koppige, bijna stilzwijgende maar erg succesvolle praktijk van plaatselijk jeugdbeleid. Bijna ongemerkt dijde het aantal jeugddiensten uit en met hen groeide een goed onderbouwde, brede en gedragen visie en een dito toepassing.

Dit decreet zorgde ook voor een sterke toekomst. Tot op vandaag blijven de basisprincipes zoals interactief beleid en (h)erkenning van het jeugdverenigingsleven probleemloos overeind. Meer nog: het gemeentelijk jeugdbeleid mag zonder schroom de inspirator van vele andere beleidssystemen genoemd worden, o.a het reeds voorbijge Social Impulsfonds en het lokaal cultuur- en welzijnsbeleid. Daarbij mag dit moederdecreet nog altijd als het meest succesvolle benoemd worden. De specifieke evaluatieonderzoeken onderschrijven deze stelling. Het gemeentelijk jeugdbeleid staat nog steeds voor een combinatie van ernstige en intensieve communicatieprocessen en dynamische, effectieve ondersteuningsinstrumenten. De creatie van een krachtig jeugdwerk (het jeugdmiddenveld) vormt hierbij een sterk leidmotief.

Bij de evaluatie en duiding van de effecten van dit decreet bleek overduidelijk de belangrijke en zelfs cruciale rol van de gemeentelijke jeugddienst. Als makelaar van het beleidsnetwerk biedt een open, zelfkritische maar vooral enthousiaste jeugddienst de waarborgen voor een geslaagd beleidsproject. Het is maar door een volgehouden geloof in eerlijke dialoog, de bekwaamheid om interactieve processen te initiëren, te begeleiden en blijvend te ondersteunen dat het



jeugdbeleidsplan succesvol wordt. Daarbij horen uiteraard specifieke vakbekwaamheden, want de combinatie van ambtenaar en jeugdwerker is niet vanzelfsprekend. De ene rol staat voor zorgvuldig beheer en gedegen besluitvorming via relaties met gemeentesecretaris, schep en schepencollege. De andere noodzaakt kennis van en gevoel voor het perspectief van kinderen, jongeren en hun verenigingen.

Anno 2005 tellen de 308 Vlaamse gemeenten én de VGC bijna allemaal een 'formeel' aanspreekpunt voor het jeugdbeleid. Uiteraard bepalen de schaal en traditie de wijze waarop deze jeugddiensten gestalte kregen. In sommige gevallen gaat het over een combinatieambtenaar die de aandacht voor jeugd/jeugdbeleid combineert met bv. cultuur of sport. Maar steeds meer beschikken de gemeentebesturen over een herkenbare jeugddienst, vaak bevolkt met diverse ambtenaren en in vele gevallen met verschillende jeugdconsulenten die de omvangrijke verantwoordelijkheden verdelen. Het is opvallend dat het aantal mensen op deze jeugddiensten nog steeds toeneemt. Daaruit mag – met vreugde – afgeleid worden dat het gemeentelijk jeugdbeleid nog steeds een succesverhaal schrijft.

Het is daarom niet verwonderlijk dat de gemeentelijke jeugddienst en de mensen die daar het inhoudelijke werk leveren, de jeugdconsulenten, nogal wat aandacht krijgen en verdienen. Hun gewicht in het plaatselijke jeugdbeleid vraagt om deze bekommernis. Vandaar deze publicatie die op een vlotte en didactische wijze hierop inzoomt.

Als Vlaams minister van jeugd vormt het lokale jeugd(werk)beleid voor mij een boeiende uitdaging. Ik kies nog steeds met veel overtuiging voor een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid én aansprakelijkheid: de gemeentebesturen dragen deze samen met de Vlaamse overheid. Zoals het gemeentelijk jeugdbeleidsplan een gezamenlijk beleidsproject moet zijn van bestuur en jonge bevolking, zo blijft het lokale jeugdwerkbeleid een gedeeld project van centrale en lokale overheid.

Bert Anciaux

Vlaams minister van Cultuur, Jeugd, Sport en Brussel



2. Leeswijzer

Met deze leidraad proberen we de gemeenten **inspiratie** te geven bij het uitbouwen van een goede jeugddienst. Voor sommige gemeenten zal wat ze hierin lezen de evidentie zelve zijn, voor anderen is het misschien iets helemaal nieuw.

De leidraad bestaat uit verschillende bundeltjes en elke bundel pakt een ander aspect aan. De ene wil reflectie stimuleren en een aantal pijnpunten blootleggen, de andere is praktisch of staat vol achtergrondinformatie.

Naargelang interesse, nood, tijd,... leest u ze allemaal of pikt u er de belangrijkste uit.

Dit is geen boekje om in de kast te belanden maar een echt gebruiksexemplaar voor schepen, jeugdconsulent, jeugdraad, secretaris, gemeenteraadsleden en andere betrokken actoren. In sommige bundels is alvast plaats gelaten voor eigen notities.

Her en der wordt de tekst geïllustreerd door citaten. Deze komen uit de mond van verschillende jeugdconsulenten en werden opgetekend tijdens het onderzoek van VVJ of zijn geplukt uit het proefschrift van Guy Redig (zie bibliografie).

● Een belangrijke drie-eenheid gaat over de **taakbeschrijving** van de gemeentelijke jeugddienst, het **profiel** van een jeugdconsulent en de **plaats** van de jeugddienst in de gemeente. Deze drie bundels kunnen niet los van elkaar gezien worden. Ze zijn ook elk opgebouwd vanuit het fundamentele pleidooi dat jeugd een volwaardige beleidsmaterie zou moeten zijn in elke gemeente en dat dit gegeven inhoudelijk en structureel vertaald en uitgebouwd moet worden door middel van een goed functionerende jeugddienst. Anderzijds is het respect voor de gemeentelijke autonomie even onontbeerlijk. De Vlaamse overheid wil haar bijdrage leveren om de discussie op gang te brengen. Het is aan de gemeente om dit allemaal onder de loep te nemen en te beslissen welke weg ze uit wil gaan.

● Er wordt ook een **methodiek** aangereikt om het gesprek te voeren, zowel binnen het gemeentelijk bestuurlijk apparaat, als in de jeugdraad en met kinderen en jongeren. Stiekem hopen we dat het jeugdraadspel een stevige klassieker wordt.

● **Achtergrondinformatie** over cijfers, aanwervingprocedures, wettelijk kader e.d. geven de mogelijkheid om het breder kader te schetsen en een vergelijking te maken met de stand van zaken in de eigen gemeente. Een aantal praktijksituaties en voorbeelden moeten ook in het licht hiervan gezien worden.



3. Een goede jeugddienst: in ieders belang!

De jeugddienst en de jeugdconsulent. Het zijn langzaam aan begrippen geworden in de gemeente. De jeugdconsulent is een ijverige duizendpoot: hij/zij levert beleidsvoorbereidend werk, schrijft plannen, bouwt een netwerk uit met andere diensten, luistert naar kinderen en jongeren, weet wat ze denken..., maar hij/zij is ook dikwijls diegene die activiteiten organiseert, initiatieven ondersteunt, zelfs begeleidt; je vindt ze in het jeugdhuis, op het speelplein, op de acties van Kom op tegen kanker of 11.11.11.

Maar, waarom is het zo belangrijk dat elke gemeente een jeugddienst heeft? Waarom vindt de Vlaamse overheid het zinvol hierover een heuse leidraad aan te bieden?

Het uitbouwen van een jeugddienst is immers geen voorwaarde voor subsidiëring van het lokale jeugdbeleid. Dit neemt echter niet weg dat de Vlaamse overheid het zeer belangrijk vindt dat elke gemeente resoluut kiest voor een sterke, goed uitgebouwde jeugddienst, met voldoende gemotiveerde en deskundige ambtenaren. Een goede jeugddienst is de **basisvoorwaarde** voor een goede jeugdwerkondersteuning, voor echte **participatie** en voor een **integraal en geïntegreerd jeugdbeleid**.

Is dat dan nieuw?

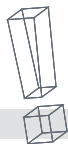
Er is alleszins een hele evolutie merkbaar. De nood aan een ambtelijke ondersteuning in de jeugdsector ontstond met het cultuur-

pact en de gemeentelijke jeugdraden die hierbij opgericht werden. In 1993 kwam dan het decreet op het lokaal jeugdbeleid en moest een gemeentelijk jeugdwerkbeleidsplan opgevoerd worden, wou men een beroep doen op de Vlaamse subsidies. Een gemeentelijk ondersteuningsbeleid voor het jeugdwerk kreeg vorm; de uitbouw van aanvullende eigen gemeentelijke jeugdwerkinitiatieven vroeg om extra personeel.

Anno 2005 klinkt steeds sterker de roep naar een verdere evolutie: van jeugdwerkbeleid naar jeugdbeleid; naar afstemming van kinderopvang, sport, cultuur, toerisme, onderwijs, ... Er moeten linken gelegd naar jeugdinformatie, preventiewerk, het lokaal sociaal beleid, milieuzorg, ruimtelijke ordening,...

Hoe zou dit alles kunnen zonder gemeentelijke jeugddienst?

De jeugddienst is het gemeentelijk ambtelijk contactpunt voor het jeugd(werk)beleid, maar staat hierin niet alleen. Het gemeentelijk jeugd(werk)beleid komt immers maar tot stand als er een interactie en samenspel plaatsvindt tussen de verschillende lokale actoren: de gemeenteraad, het college van burgemeester en schepenen, de schepenen van jeugd, de jeugddienst, de jeugdraad, ... Aangezien het lokale jeugdbeleid uitdrukkelijk een gemeentelijke materie betreft, is de gemeenteraad het beslissingsorgaan over de beleidsmaatregelen met betrekking tot jeugd(werk).



“De schepen van jeugd forceerde de eerste aanwerving, gesteund door de jeugdraad. De schepen was toen ook ex-lid van de chiro, het chiroverbond en de jeugdraad. Een schepen die zelf afkomstig is uit het jeugdwerk is echt een zegen, denk ik.”

De schepen van jeugd zorgt er dan weer voor dat er voldoende ‘jeugd’ aan bod komt in het beleid. Het is zijn/haar taak om de collega-mandatarissen aandacht te vragen voor jeugd binnen hun specifieke beleidsdomeinen. De jeugddienst wordt gevraagd dit concreet vorm te geven, voor te bereiden, adviezen te verzamelen, voorstellen te formuleren. Het spreekt vanzelf dat een regelmatig overleg tussen de schepen bevoegd voor jeugd, de jeugddienst en de jeugdraad hierover gewenst is. In principe verloopt alle communicatie met het politiek luik wel via de secretaris (hoofd van het personeel). De rol van de gemeentesecretaris mag hierin niet geminimaliseerd. De secretaris is de onmisbare schakel tussen politiek en administratie. De secretarissen zijn bijzonder goed geplaatst om bij het tot stand komen van het beleid de mogelijkheden, maar ook de moeilijkheden en onmogelijkheden goed in te schatten.

Kortom, het moet duidelijk zijn dat de jeugddienst zowel politiek (door de schepen) als administratief (door de gemeentesecretaris of eventueel een administratief diensthoofd) aangestuurd wordt; maar wel in functie van een interactieve beleidsvoering. De jeugddienst heeft uitdrukkelijk de opdracht om met het netwerk, collega’s, ‘het veld’, de kinderen en jongeren, het jeugdwerk en anderen in dialoog te gaan over het te voeren beleid. Niet alleen

het profiel van de jeugddienstmedewerkers is dus complex, ook de werkomgeving zelf: de jeugddienst maakt deel uit van een ingewikkeld kluwen van verschillende actoren die een rol spelen op het gemeentelijk bestuursniveau. De hele voorliggende leidraad moet in dit licht worden gelezen.

De jeugddienst en de schepen van jeugd vervullen een **spilfunctie inzake het categoriale én sectorale jeugdbeleid**. Het doel van het jeugdbeleid is dan ook het bevorderen van de culturele en maatschappelijke participatie en de individuele ontplooiing van kinderen en jongeren. Dit betekent dat het jeugdbeleid aandacht zou moeten hebben voor **kinderen en jongeren**, voor hun interesses en problemen, **in verschillende levensdomeinen**.

Het is belangrijk dat de aandacht behouden blijft voor de reeds bestaande uitdagingen, met name de uitbouw van een degelijk jeugdwerkbeleid en een goed inspraakbeleid. Anderzijds dient zich voor de jeugddienst en de jeugdconsulent (en natuurlijk voor het gemeentebestuur) een nieuwe en belangrijke uitdaging aan:

“Het meedoen aan, stimuleren of sturen van een **netwerk** om alle aspecten van het jeugdbeleid op elkaar af te stemmen”¹.

Het is dus belangrijk dat de **aandacht voor een offensief jeugdwerkbeleid** niet verslapt



omdat deelname aan het jeugdwerk en andere culturele verenigingen een democratische ingesteldheid en burgerzin bevordert, maar ook om sociale redenen. Er zijn nog steeds grote groepen jongeren die niet bereikt worden door het bestaande jeugdwerk; groepen waarvoor het aanbod van plezierige, groepsgerichte vrijetijdsbesteding te kort schiet. De uitdaging is om ervoor te zorgen dat er effectief een aantrekkelijk jeugdwerk-aanbod is: zo divers mogelijk zodat ook zogenaamd **moeilijke doelgroepen** er door geboeid worden. Misschien moet iets nieuws uit de grond gestampt worden? Misschien is er meer kadervorming nodig? Moet de expertise beter verzameld worden? De jeugddienst kan hierbij de draai-schijf zijn.

Een ander belangrijk aspect is de **permanente interactie met kinderen en jongeren**.

De jeugddienst heeft ook hierin een functie: namelijk zorgen voor een goede selectie van informatie en voor een goede ondersteuning van het particuliere initiatief op dit terrein. De vele jonge vrijwilligers die hier reeds actief zijn, moeten worden gekoesterd. Overheidsbeleid moet evolueren naar een interactief beleid, waarin communicatie niet enkel een middel is, maar een permanente opdracht wordt, zowel voor de overheid zelf als voor de burger.

Van de gemeentelijke jeugdamttenaren wordt op dit vlak veel verwacht: zij staan letterlijk

midden in het gesprek tussen kinderen, jongeren, jeugdwerk, overheid: *"De specifieke context van het jeugdwerkbeleidsplan heeft hen verplicht om zich quasi permanent in communicatieve planningsprocessen te engageren.(...) Ze worden heuse netwerkmakers die echter veel meer als participant dan als afstandelijk regisseur zullen functioneren."*²

Ook hierin is het belangrijk dat de jeugddienst-medewerkers zich geruggensteund weten door de schepen van jeugd.

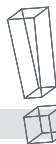
Enerzijds worden de (vrijetijds)belangen van kinderen en jongeren zo bepleit bij de collega's van andere diensten; anderzijds moeten de jeugddiensten zelf ook een **knooppunt** zijn **voor informatie over de ruimere thema's uit de leefwereld van kinderen en jongeren**.

De schepen van jeugd en zijn/haar jeugddienst zijn verantwoordelijk voor de voorbereiding en uitvoering van het jeugdbeleid, maar het is vaak de jeugdconsulent die door zijn/haar vakbekwaamheid en een zicht op het geheel erin slaagt alle relevante partijen (ook andere sectoren) in het beleidsproces te betrekken en te motiveren.

De concrete invulling en organisatie van de jeugddienst gaat natuurlijk samen met de grootte van de gemeente, de traditie, de kwaliteit van bestuur en medewerkers, de doelstellingen die door de gemeente werden bepaald, maar ook met de inplanting in de gemeente-

[1] Zie ook Guy Redig: 'De gemeentelijke jeugdamttenaar als kernactor in een interactief beleid. Mogelijkheden en begrenzingen van ambtelijke ondersteuning van beleidsnetwerken en sociale leerprocessen', Antwerpen, VVJ, 2000. Dit is de neerslag van het onderzoek dat Guy Redig tussen 1995 en 2000 voerde onder leiding van de professoren D. Wildemersch (Katholieke Universiteiten Leuven en Nijmegen) en F. Delmartino (K.U. Leuven) ter voorbereiding voor zijn doctoraat in de sociale wetenschappen. De publicatie onderzoekt de wijze waarop jeugdamttenaren een rol kunnen spelen als ambtelijke begeleiders in beleidsnetwerken en hoe zij sociale leerprocessen kunnen initiëren en stimuleren.

[2] Guy Redig: op.cit. p.386



lijke administratie, de huisvesting, de relatie met het jeugdwerk, enz.

Wil men evolueren naar een breder jeugd-beleid, dan moet de jeugddienst een **stevige plaats in het organogram van de gemeente** krijgen, en bemand worden met een realistisch aantal personeelsleden om alle taken op een kwalitatieve manier op zich te nemen. Het personeel van de jeugddienst moet als gesprekspartner evenwaardig zijn aan het personeel van andere sectoren en genoeg gewicht in de schaal kunnen leggen om samen met de bevoegde schepen het belang van kinderen en jongeren en het jeugdwerk op alle terreinen te verdedigen. Feit is dat de kwaliteit van de beleidsplanning echt wel samengaat met de deskundigheid van de jeugddienst. Dit is de enige manier om het gedecentraliseerde en complementaire gemeentelijke jeugd beleid goed vorm te geven.

De jeugddienst heeft zijn eigenheid, net zoals ook de andere gemeentelijke jeugddiensten hun eigenheid hebben. Een jeugddienst betekent één of meer ambtenaren die vertrouwd zijn met de **jeugdwerksfeer**, die open staan voor jeugdculturen, die vlot bereikbaar zijn (ook buiten de kantooruren), die soepel inspelen op onvoorziene vragen en makkelijk contacten leggen met jonge mensen. Anderzijds moeten deze **'ambtenaren'** geres-

pecteerd worden in het ambtelijk apparaat, en zelf in staat zijn om voorstellen en ideeën beleidsmatig te vertalen in nota's, procedures en reglementen; een goede onderhandelings-bekwaamheid en overtuigingskracht hebben. De jeugdconsulenten hebben een dubbele rol: enerzijds zijn ze pleitbezorger van de sector; anderzijds uitvoerder van een gemeentelijk beleid, en dit is een niet te onderschatten opdracht. **Brugfiguren** dus. Jeugdambtenaren zijn enerzijds beleidsvoorbereidende ambtenaren, maar anderzijds ook beleidsuitvoerende organisatoren van animatieprogramma's. Ze zijn beleidsplanner en onderhandelaar, maar staan naast het planningswerk ook in voor de concrete ondersteuning van het jeugdwerk in de gemeente. Jeugddiensten moeten zich kenmerken door een open en dynamische werkingscultuur. Het eigene aan een jeugddienst is alvast de sterke verbondenheid met de doelgroep, een bundeling van enthousiasme en dynamiek, een frisse invulling van het begrip 'ambtenaar'.

Een jeugddienst is in de gemeente gewoon onontbeerlijk. Het jeugd beleid heeft tijd, geld en mankracht nodig! Gemeentebesturen wordt gevraagd de jeugddiensten de nodige mentale, statutaire en financiële ruimte te geven in functie van een zuiver jeugdwerkondersteuningsbeleid, een breed gedragen jeugd beleid en een eerlijk participatiebeleid.



4. Bibliografie

Bauwens, M., Van Praet, B., Vandevyvere, W., De gemeente in het nieuwe decreet ruimtelijke ordening (2): het personeel. Stedenbouwkundig ambtenaar wordt spilfiguur. De Gemeente, 1999, nr. 10.

Bestuursakkoord van 29 april 2003 tussen het Vlaams, het provinciaal en het gemeentelijk bestuursniveau omtrent effectief en burgergericht overheidsbestuur.

Caluwaerts, L. (red.), Verslagboek colloquium 10 jaar JWBP, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2004.

Decoster, G., Nieuwe ontwikkelingen in het personeelsbeleid van de Vlaamse Gemeenschap versus de Vlaamse gemeenten. Binnenband, 2001, jaargang 6, nr. 25.

Ipermans, M., Verslagboek colloquium 10 jaar jeugdwerkbeleidsplan. Dropzone, 2004, nr. 4.

Katholieke Jeugdraad, De gemeente en het jeugdwerk. Brussel: Katholieke Jeugdraad, 2000.

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Vlaams Jeugdwerkbeleidsplan. Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2001.

Redig, G., Gemeentelijke jeugddiensten. Ontstaan, groei en actuele situering. Doordenkers- Tipgevers-Wetgevers VVJ, 1997, afl. 6.

Redig, G., De gemeentelijke jeugdambtenaar als kernactor in een interactief beleid. Mogelijkheden en begrenzingen van ambtelijke ondersteuning van beleidsnetwerken en sociale leerprocessen. Proefschrift Katholieke Universiteit Nijmegen. Antwerpen: Vereniging Vlaamse Jeugddiensten en -consulenten, 2000.

Redig, G., Cijferboek Gemeentelijk Jeugdwerkbeleid 2002-2004. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2002.

Redig, G., Ambtenaren: voorhoede van een interactief overheidsbeleid? Ter Zake, 2003, nr. 10.

Van Nieuwenhove, K., Personeel op gemeentelijke jeugddiensten en in het lokale particuliere jeugdwerk. Een exploratief onderzoek van de Vereniging van Vlaamse Jeugddiensten in opdracht van de Vlaamse Gemeenschap, afdeling Jeugd en Sport, 2004.

Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten, De cultuurbeleidscoördinator: een nieuwe functie?! Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten, 2001.

Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten, Vernieuwd personeelsmanagement in gemeente en OCMW: functiebeschrijvingen en functieprofielen. Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten, 1994, nr.1.

Verluyten, P., Caluwaerts, L. (red.), Lokaal jeugdbeleid (ed.2), Politeia, 2004.



DE PLAATS VAN DE JEUGDDIENST IN DE GEMEENTE



INHOUDSTAFEL

1. Het gemeentelijk organogram

- 1.1 Het belang van een goede keuze voor de jeugddienst
- 1.2 Enkele voorbeelden

2. De inschaling van de jeugdconsulent

- 2.1 Geen vrijblijvende keuze
- 2.2 Als diensthoofd
- 2.3 Als jeugdconsulent

Notities

1. Het gemeentelijk organogram

1.1 Het belang van een goede keuze voor de jeugddienst

Het decreet gemeentelijk jeugdwerkbeleid schrijft niet voor welke plaats de gemeentelijke jeugddienst moet innemen in het gemeentelijk organogram. Het behoort tot de **gemeentelijke autonomie** om dat te bepalen. De taakbeschrijving maakt wel duidelijk dat de gemeentelijke jeugddienst een belangrijke verantwoordelijkheid heeft inzake de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van het jeugd(werk)beleid van de gemeente. In die zin zit het diensthoofd in een staffunctie en zal het college er vaak rechtstreeks een beroep op doen, een functie die misschien moeilijk verenigbaar is met het uitvoerend werk. Sommige onderdelen van zijn taken moeten wellicht gedelegeerd worden aan administratieve medewerkers.

Aangezien de invulling van het organogram wezenlijk samenhangt met de erkenning die de jeugddienst krijgt, is het belangrijk dat de gemeente goed nadenkt over **de plaats van de jeugddienst in de gemeentelijke structuur**. De gemeente bepaalt welke positie de jeugddienst inneemt opdat ze op **de best mogelijke manier de toebedeelde taken kan invullen**. Heel wat verschillende factoren kunnen hierin een rol spelen zoals de tijd die een jeugdconsulent in een gemeente heeft om zich met jeugdmateries bezig te houden: werkt hij voltijds of deeltijds als jeugdconsulent, in één of meerdere gemeenten, houdt hij zich ook

met andere dan jeugdmateries bezig.

- Er kan een **autonome jeugddienst** in het organogram van de gemeente voorzien zijn.
- Maar de jeugdconsulent kan ook **geïntegreerd zijn in een ruimere dienst**, ondergebracht onder de noemer vrije tijd, cultuur, welzijn, ...
- De jeugdconsulent kan een **combinatie-ambtenaar** zijn. Die ambtenaar is niet enkel met jeugdbeleid bezig, maar draagt de verantwoordelijkheid voor een aantal - meestal verwante - bevoegdheden zoals cultuur en sport. Voor de afstemming van verschillende beleidsmateries (zoals in bijgevoegd voorbeeld jeugd, cultuur en sport) binnen de gemeente, kan dit een pluspunt betekenen. Het voordeel is immers dat deze ambtenaar voltijds in de gemeente aanwezig is en door zijn taken ruim voeling heeft met wat er in de eigen gemeente gebeurt.
- Een andere mogelijkheid is de **intergemeentelijke jeugdconsulent**. Hierbij delen verschillende gemeentebesturen één jeugdconsulent. Zij delen in de kosten en de jeugdconsulent verdeelt zijn tijd over de betrokken gemeenten. In dit laatste geval is de jeugdconsulent enkel met jeugdmateries bezig, maar deeltijds in verschillende gemeenten. Dit kan uiteraard de intergemeentelijke samenwerking inzake jeugdbeleid tussen de betreffende gemeenten ten goede komen. Deze formule is wellicht te verkiezen boven een



combinatieambtenaar, aangezien het betrokken personeelslid zich kan specialiseren in één materie. Anderzijds wordt de intergemeentelijke jeugdconsulent op hetzelfde moment geconfronteerd met drukke periodes wat extra werkdruk met zich meebrengt die men niet kan spreiden.

Vanzelfsprekend is op termijn een jeugdconsulent die voltiids kan bezig zijn met jeugdbeleid in één gemeente, de meest ideale situatie.

Anderzijds is de **positie van de jeugddienst in het gemeentelijk organogram** van groot belang. Deze positie moet het immers mogelijk maken dat de jeugdsector betrokken wordt bij overleg en sturing van het gemeentelijk beleid. Het is belangrijk dat een jeugdconsulent rechtstreeks met een schepen of de gemeentesecretaris kan overleggen, voorstellen kan signaleren aan het beleid.

Het ene organogram geeft hier theoretisch meer kansen toe, dan het andere. Maar het organogram is maar één zaak. Belangrijker is dat de jeugdconsulent au sérieux wordt genomen en voldoende armslag krijgt, dat het goed klikt met de schepen en eventueel het diensthoofd, en dat op een flexibele manier met de andere gemeentelijke diensten kan worden samengewerkt. Onder een diensthoofd ressorteren, betekent dus niet dat niet gewogen kan worden op het beleid. Maar je bent wel meer afhankelijk van de goodwill, ingesteldheid, interesses en engagement van deze persoon om bepaalde zaken te kunnen realiseren.

Er moet in elk geval een **evenwicht** gezocht tussen het **veldwerk** en het **beleidswerk**. *“Het blijft zeer noodzakelijk dat de jeugddienstmedewerkers dicht bij of zelfs in het veldwerk staan, maar dat kan een sterk ambtelijk profiel bedreigen. Anderzijds zal de jeugdconsulent-jeugdwerker door beleidsambtenaren niet altijd ernstig genomen worden. Maar een krachtige bureaucraat zal voeling en vertrouwen met het veld verliezen.”*¹

In functie van een geïntegreerde werking, zou er een formeel **overlegplatform** moeten bestaan, of als dit er niet is, moet het personeel op gemeentelijk vlak informeel contacten kunnen leggen. De jeugddienst moet hiervoor de vrijheid hebben.

Indien de plaats in het organogram ook een koppeling aan een begrotingspost inhoudt, moet er op worden gelet dat **sectoroverschrijdende projecten** mogelijk blijven. Een enveloppenfinanciering veronderstelt dan weer een onderlinge regeling tussen de diensten, en heeft een impact op de financiering van andere diensten.

Naast de overweging over de plaats in het bestuurlijk organogram, is het heel belangrijk dat een jeugddienst zich apart, los van andere diensten, moet kunnen **profilieren** naar kinderen en jongeren. De drempel moet zo laag mogelijk zijn. Een eigen stijl, de keuze voor de fysieke plaats, ... kunnen hiertoe bijdragen.

[1] Guy Redig, op.cit. p.343



Anderzijds is het ook wel belangrijk dat de jeugddienst de voeling met de andere gemeentelijke communicatiekanalen niet verliest en dat tegelijk werk wordt gemaakt van een gemeentelijk apparaat dat in zijn globaliteit kindvriendelijk is en laagdrempeligheid voor alle inwoners hoog in het vaandel draagt.

Het is duidelijk dat ook moet gewaakt worden over de **taakbelasting** van de jeugdconsulenten. Wanneer ze teveel opdrachten krijgen

van verschillende opdrachtgevers, dan haken mensen af. Normaliter zal de jeugdconsulent of het diensthoofd de dispatching van al zijn taken wel aankunnen, maar wanneer belangenconflicten dit onmogelijk maken, is een rol weggelegd voor de personeelsverantwoordelijke, vaak in de persoon van de gemeentesecretaris.

1.2 Enkele voorbeelden

Er zijn **verschillende mogelijkheden**. Wij trachten er enkele aan te geven. Het is evenwel niet de bedoeling alle opties aan te geven. Het kan dus best dat in de eigen gemeente de jeugddienst nog een andere plaats in het gemeentelijk organogram inneemt, waarbij deze even goed kan functioneren.

Organogrammen hebben vaak een erg complexe structuur. Daarom hebben wij ze vereenvoudigd. Het is onze bedoeling een overzichtelijke

geheel te bieden waarin de plaats van de jeugddienst en zijn positie ten opzichte van de sportdienst, de dienst cultuur, de dienst welzijn, ... en het college, gemakkelijk terug te vinden zijn.

De diensten passeren vanzelfsprekend langs de secretaris en de secretaris hangt rechtstreeks af van het college (in de voorbeelden die volgen werd de secretaris niet in het organogram weergegeven).

Voorbeeld.1

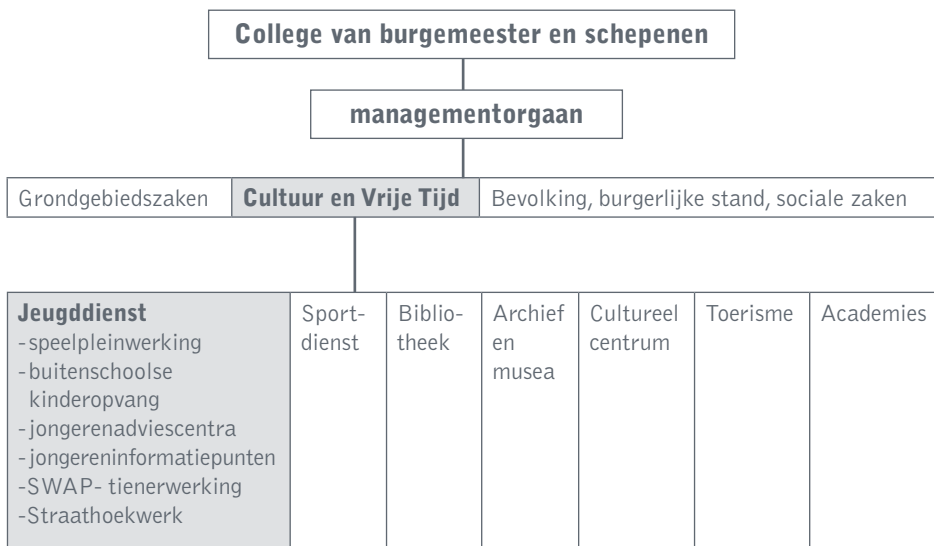
Er zijn gemeenten die een opsplitsing maken tussen grondgebiedsdiensten (zoals de dienst ruimtelijke ordening, milieudienst, technische dienst, ...), bevolking en **vrijetijdsdiensten**.

De jeugddienst wordt dan bv. samen met het cultureel centrum, de bibliotheek en de sportdienst ondergebracht onder de vrijetijdsdiensten. Sociale zaken hoort hier meestal niet onder, maar zit onder de dienst bevolking, burgerlijke stand en sociale zaken.

Vaak spreekt men eerder van een afdeling cultuur en vrije tijd. Onder cultuur en vrije tijd horen de jeugddienst, de sportdienst, de bibliotheek, maar ook archief en musea, het gemeenschapscentrum, de toeristische dienst, de dienst feestelijkheden, de academies, ...



Een variante op dit model is wanneer de verschillende afdelingen wel op een gelijk niveau staan, maar samen met bv. de financiële dienst, de stafdienst en een dienst algemene administratie vertegenwoordigd zijn in een managementorgaan, dat onmiddellijk ressorteert onder het college van burgemeester en schepenen.



Voorbeeld.2

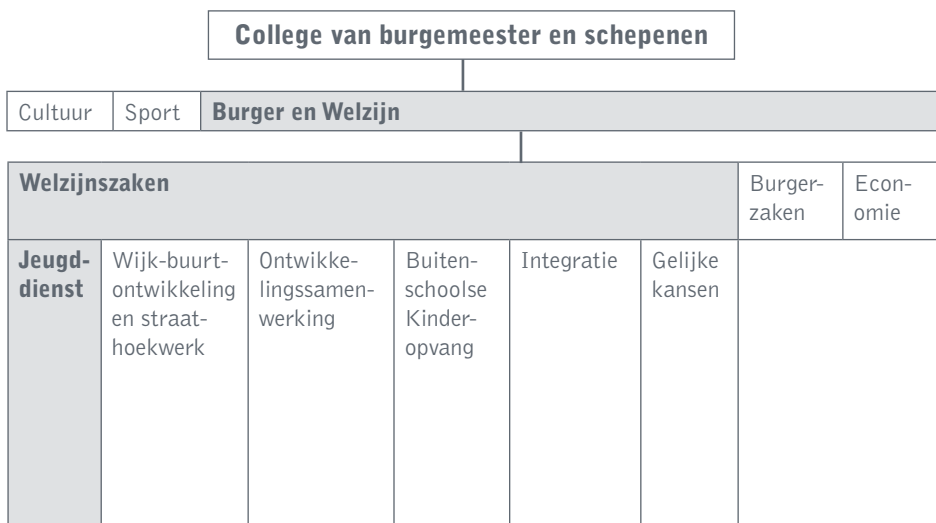
In andere gemeenten wordt de jeugd vrije Tijd ondergebracht bij **de afdeling welzijn** samen met o.a. ontwikkelingssamenwerking, buurtwerking, integratie en buitenschoolse kinderopvang.



In grotere gemeenten wordt ook hier soms een niveau tussengevoegd: men maakt een onderscheid tussen o.a. de afdeling cultuur, sport, burger en welzijn, ... Al deze diensten staan op een gelijk niveau en zijn direct vertegenwoordigd in een managementcomité, dat onmiddellijk ressorteert onder het college van burgemeester en schepenen. **De afdeling burger en wel-**



zijn wordt opgedeeld in welzijnszaken, burgerzaken, economie, ... De jeugddienst is dan bv. ondergebracht onder de afdeling welzijnszaken, samen met o.a. wijk- en buurtontwikkeling en straathoekwerk, ontwikkelingssamenwerking, buitenschoolse kinderopvang, integratie en gelijke kansen.



“Wanneer je als dienst in een jeugdcentrum of in een speelpleingebouw zit dan valt de drempel wel grotendeels weg. Anderzijds dreig je wel het contact met de andere diensten te verliezen.”

Voorbeeld.3

De jeugddienst kan ook **een onafhankelijke dienst** vormen, die zijn eigen koers kan varen. Indien de jeugddienst over een verregaande autonomie beschikt, kan hij wellicht gemakkelijker nauwe contacten onderhouden met b.v. de sportdienst, de cultuurdienst ... dan wanneer hij zich te sterk met één van deze diensten identificeert. De jeugddienst ressorteert rechtstreeks onder het college van burgemeester en schepenen en staat op hetzelfde niveau als o.a. de technische dienst, de sportdienst, cultuur.



2. De inschaling

2.1 Geen vrijblijvende keuze

Naast de positie van de jeugddienst in het gemeentelijk organogram, is tevens de inschaling van het diensthoofd en de jeugdconsulenten sterk bepalend. Vooral hierop in te gaan, willen we benadrukken dat het hier niet gaat over een verplichte inschaling, maar een niveau van inschaling dat wenselijk wordt geacht opdat een gemeentelijke jeugddienst zijn opdrachten zou kunnen vervullen.

Evenals alle gemeentelijke personeelsleden, moet de jeugdconsulent over de nodige kennis, ervaring, vaardigheden en attitudes beschikken om zijn taak uit te kunnen voeren. Naargelang de keuze die de gemeente gemaakt heeft inzake deze taakinhouden, staat hier een bepaalde inschaling tegenover.

Om de opdrachten zoals elders beschreven in deze brochure, naar behoren te kunnen vervullen, is de erkenning van het leidinggevend niveau belangrijk. Om immers op gelijke voet mee te kunnen discussiëren met andere verantwoordelijken en als evenwaardig gezien te worden met andere beleidsplanners, is een voldoende hoge inschaling vereist. Strikt formeel gezien, dringt zich een globale verhoging van de appreciatie van de jeugdconsulent op. Het is aangewezen om minstens een B-niveau (HOKT) te voorzien en voor grotere jeugddiensten (zeker grotere gemeenten) lijkt een A niveau noodzakelijk. Een agogisch gerichte vooropleiding is het meest aangewezen, maar ook een relevante praktijkervaring van enkele jaren in het jeugdwerk is zeer zinvol. In de toelatingsvoorwaarden wordt best zowel met de opleiding als de ervaring, rekening gehouden.

Zowel voor de functie van diensthoofd als jeugdconsulent, kan het bezit van een bepaald diploma (of een gelijkwaardig diploma) een toelatingsvereiste vormen. De gemeente kan echter bepalen dat indien je een dergelijk diploma niet bezit, je toch voor één van beide functies in aanmerking kan komen mits je een aantal voorwaarden vervult, zoals een minimum aantal jaren ervaring. Let wel, dat voor de inschaling op B-niveau effectief een diploma hoger onderwijs vereist is (zie verder).



2.2 Als diensthoofd

Voor de functie van diensthoofd is zowel een A-niveau als een B4-B5-niveau een optie.

Voor een functie op A-niveau kom je in aanmerking als je in het bezit bent van een masterdiploma (d.w.z. een universitair diploma of diploma Hoger Onderwijs Lange Type (HOLT)² of een gelijkwaardig diploma) dat bij werving toegang verleent tot niveau A. Of je kan via een bevorderingsproef overgaan naar een A-niveau. Dit kan vanuit een B-niveau, maar ook vanuit een C-niveau. Voor de invulling van deze functie zijn er uiteraard ongeacht het niveau, bepaalde leidinggevende capaciteiten vereist.

Om vanuit een B-niveau naar een A-niveau over te gaan, moet je aan de volgende minimale voorwaarden voldoen: het bezit van een bachelordiploma (d.w.z. een diploma van het hoger onderwijs van het korte type (HOKT)³ of gelijkgesteld), een vaste benoeming op B-niveau, 4 jaar ervaring op B-niveau, een gunstige evaluatie en slagen in een bevorderingsproef.

Om vanuit een C-niveau naar een A-niveau over te gaan, zijn er de volgende minimale voorwaarden: het bezit van een diploma van het secundair onderwijs, een vaste benoeming op C-niveau, 4 jaar ervaring op C-niveau, een gunstige evaluatie en slagen in een bevorderingsproef.

Een functie op B4-B5-niveau, kan je, mits je een bachelordiploma bezit, via een aanwervingproef verwerven. Je moet dan wel aan volgende minimale voorwaarden voldoen: een B2-niveau, een aantal jaren ervaring op B-niveau, een gunstige evaluatie en slagen in de aanwervingsproef. Contractuele jeugdconsulenten kunnen dus ook op het B4-B5-niveau geraken, als zij aan de voorwaarden voldoen.

Als je vastbenoemd bent, kan je via de bevorderingsprocedure opklimmen naar het B4-B5-niveau. Je moet ook dan aan volgende minimale voorwaarden voldoen: een aantal jaren ervaring op B-niveau, een gunstige evaluatie en slagen in een bevorderingsproef.

“Natuurlijk voelen wij ons soms ondergewaardeerd. Je kan je toch niet voorstellen dat een technisch diensthoofd of een milieuableidende op C of D niveau aangeworven wordt? Waarom kan dat dan wel bij een jeugdbeleidscoördinator?”

[1] Wordt vervangen door 'master' vanaf 1 september 2004 (academiejaar 2004-2005)

[2] Wordt vervangen door 'bachelor' vanaf 1 september 2004 (academiejaar 2004-2005)



Diensthoofd		
Niveau	Procedure	Toelatingsvoorwaarden
A	Aanwervingsprocedure	<ul style="list-style-type: none"> - masterdiploma (universitair diploma of HOLT diploma of gelijkwaardig) - slagen in een aanwervingproef
	of Bevorderingsprocedure vanuit B-niveau	<ul style="list-style-type: none"> - vaste benoeming op B-niveau - bachelordiploma (HOKT diploma of gelijkwaardig) - gunstige evaluatie - 4 jaar ervaring (= anciënniteit) op B-niveau - slagen in een bevorderingsproef
	of Bevorderingsprocedure vanuit C-niveau	<ul style="list-style-type: none"> - vaste benoeming op C-niveau - diploma secundair onderwijs - gunstige evaluatie - 4 jaar ervaring (= anciënniteit) op C-niveau - slagen in een bevorderingsproef
B4-B5	Aanwervingsprocedure vanuit B2	<ul style="list-style-type: none"> - bachelordiploma (HOKT diploma of gelijkwaardig) - 4 jaar ervaring op B-niveau - minimaal B2-niveau - gunstige evaluatie - slagen in een aanwervingproef
	of Bevorderingsproef vanuit B2	<ul style="list-style-type: none"> - vaste benoeming op B-niveau - bachelordiploma (HOKT diploma of gelijkwaardig) - gunstige evaluatie - 4 jaar ervaring (=anciënniteit) op B-niveau - minimaal een B2-niveau - slagen in een bevorderingsproef

2.3 Als jeugdconsulent

Voor de aanwerving van een jeugdconsulent opteren wij voor minimum een bachelordiploma (een diploma hoger onderwijs van het korte type (HOKT) of een daarmee gelijkgesteld diploma zoals bijvoorbeeld een kandidaatsdiploma) en liefst een richting menswetenschappen. Dit kan een pedagogische richting zijn, onderwijs of maatschappelijk werk. Bij een nieuwe aanwerving kan dit minimum niveau van inschaling worden vooropgesteld.

Voor de jeugdconsulenten die echter reeds in dienst zijn, en waarvan een groot aantal onder hen (20%) werkt op C-niveau, is het functioneren op een hoger niveau enkel mogelijk indien hen de kans geboden wordt om door te groeien en via bevordering een hoger niveau te bereiken.



Je kan echter niet zomaar overgaan van een C-niveau naar een B-niveau.

Een B-niveau is immers een niveau van deskundige. Een bevordering van een C-niveau naar een B-niveau kan dus enkel als de jeugdconsulent in kwestie een bachelordiploma bezit.

Voor een C-niveau, dat een algemeen niveau is, is een diploma van het middelbaar of secundair onderwijs voldoende. De aanwerving gebeurt op het C1-niveau. Via anciënniteit, een gunstige evaluatie en vorming kan je opklimmen naar een C2 en C3-niveau.

Om op te klimmen naar een C4-C5-niveau moet je een diploma hoger secundair onderwijs bezitten en zijn er specifieke voorwaarden in te vullen door de gemeenten.

Aankankelijk waren deze toelatingsvereisten erg strikt: met name, minimaal een vaste benoeming op C2-niveau, een aantal jaren ervaring op C-niveau, een gunstige evaluatie, een opleiding bestuurswetenschappen en slagen in een bevorderingsproef.

Het sectoraal akkoord 2002¹ heeft de toelatingsvoorwaarden evenwel verruimd.

Dit akkoord bepaalt immers dat om toegelaten te worden tot een functie op C4-C5-niveau, getuigschriften of attesten van bijkomende opleidingen die gelijkwaardig zijn aan de opleiding bestuurswetenschappen, eveneens in aanmerking komen, op voorwaarde dat ze inhoudelijk afgestemd zijn op de functie in kwestie.

Het getuigschrift of brevet van de gespecialiseerde opleiding tot jeugdconsulent ingericht door de Vereniging van Vlaamse Jeugddiensten en Jeugdconsulenten (VVJ) i.s.m. de afdeling Jeugd en Sport, die gelijkwaardig is aan de opleiding bestuurswetenschappen, werd als dusdanig erkend.

Veel jeugdconsulenten zijn echter contractueel en kunnen niet via een bevorderingsproef naar een C4-C5-niveau opklimmen. Met de toepassing van het sectoraal akkoord 2002 kunnen zij via een aanwervingsprocedure op de bevorderingsgraad C4-C5 worden aangeworven. Zij moeten dan aan gelijkaardige voorwaarden voldoen als voor de bevorderingsprocedure: namelijk tewerkgesteld zijn op minimaal een C2-niveau, een aantal jaren ervaring op een C-niveau, een gunstige evaluatie, een opleiding bestuurswetenschappen (of gelijkwaardig) en slagen in een aanwervingsproef.



[1] Op 30 november 2001 resulteerden de onderhandelingen tussen de Vlaamse regering en de representatieve vakorganisaties, in het comité C voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, in een nieuw sectoraal akkoord voor het personeel van de lokale overheden voor het jaar 2002.



Jeugdconsulent		
Niveau	Procedure	Toelatingsvoorwaarden
B	Aanwervingsprocedure	<ul style="list-style-type: none"> - bachelor-diploma (HOKT diploma of gelijkwaardig) - slagen in een aanwervingsproef
C4-C5	Aanwervingsprocedure vanuit C2	<ul style="list-style-type: none"> - diploma van het secundair onderwijs - 4 jaar ervaring op C-niveau - minimaal C2-niveau - gunstige evaluatie - opleiding bestuurswetenschappen of gelijkwaardige opleiding (zoals de opleiding jeugdconsulent van VVJ en AJS) - slagen in een aanwervingsproef
	of Bevorderingsprocedure vanuit C2	<ul style="list-style-type: none"> - vaste benoeming op C-niveau - diploma van het secundair onderwijs - 4 jaar ervaring (= anciënniteit) op C-niveau - minimaal C2-niveau - gunstige evaluatie - opleiding bestuurswetenschappen of gelijkwaardige opleiding (zoals de opleiding jeugdconsulent van VVJ en AJS) - slagen in een bevorderingsproef

Voor de gemeente is er in principe geen beperking van het aantal betrekkingen op een bepaald niveau. De gemeente moet enkel de financiële haalbaarheid kunnen aantonen en het mag niet strijdig zijn met de sectorale akkoorden. Daarnaast moet ze een organogram en een personeels-behoefteplan opmaken.

“Hier zijn we tevreden met de weddeschaal. Iedereen werkt bij ons op B-niveau. Een A-niveau coördinator hebben we niet en hebben we ook niet nodig. We zijn enkel aan de secretaris verantwoording verschuldigd. We vinden het wel belangrijk dat iedereen hier op hetzelfde niveau werkt. Uiteindelijk zien we A-niveau werkers als topfuncties, terwijl b-niveau werkers eerder “specialisten” zijn, en daar zijn we tevreden mee. We zijn ook niet zo voor de piramide-structuur van de gemiddelde gemeentelijke overheid te vinden. Geef ons maar een specialisten-dienst, zonder controle van een diensthoofd en zonder c-niveau ondergeschikten.”



TAAK.

BESCHRIJVING:

DE BASISOPDRACHTEN
VAN EEN
GEMEENTELIJKE
JEUDDIENST



INHOUDSTAFEL

1. Inleiding
 2. De opdrachten van een gemeentelijke jeugddienst
 - 2.1 Het ontwikkelen van een jeugdwerkbeleid
 - 2.2 Het verzorgen en stimuleren van continue inspraak en participatie
 - 2.3 Het creëren, stimuleren en sturen van netwerken
 3. Het ondersteunen en adviseren van het gemeentebestuur bij het vorm geven en het uitvoeren van een lokaal jeugdbeleid
 4. Een schematisch overzicht
- Notities

1. Inleiding

De taakbeschrijving die in deze leidraad is opgenomen, is geen korset. De chronologie van de functies en de deelfuncties zegt niets over het belang ervan.

Maar lopen zonder eerst te stappen, kan niet. Het is bijna onmogelijk om werk te maken van een breed jeugdbeleid als er niet al een stevige ondersteuning van het jeugdwerk bestaat of als er van een inspraakbeleid nog geen sprake is.

Eerst bouwen aan een stevige basis en dan doorgroeien naar een breed jeugdbeleid, zou het streefdoel moeten zijn van de jeugddiensten. Een belangrijk fundament is zorgen voor ondersteuning van de jeugdwerkinitiatieven en de jeugdraad. Dit kan via het uitwerken en toepassen van subsidiereglementen, het opstellen en uitvoeren van een jeugdwerkbeleidsplan. Eens dit gegarandeerd is, kunnen er nieuwe taken opgenomen worden zodat de jeugddienst het aanspreekpunt kan worden voor alles wat kinderen en jongeren aanbelangt.

Jeugddiensten zijn de spil bij het uitwerken van een breed, gecoördineerd jeugdbeleid. Maar om zo'n breed jeugdbeleid te realiseren, uit te bouwen en dit in de praktijk te laten werken, spelen **lokale factoren** een grote rol. Onder meer de grootte van de gemeente, de personeelsbezetting en de lokale specificiteit zijn heel sterk bepalend. Het zou kunnen dat er extra beschikbare uren moeten worden toegekend aan de jeugddienst, of dat er nieuw personeel moet worden aangeworven als er nieuwe taken worden opgenomen.

Het is belangrijk om weten dat onderstaande taakbeschrijving op een theoretisch, abstract niveau gemaakt is. De invulling op lokaal vlak zal ongetwijfeld zeer gediversifieerd zijn.

De **visie van het gemeentebestuur** bepaalt de mate waarin en het moment waarop er aan de invulling van een breed jeugdbeleid gewerkt kan worden. Daarom is het belangrijk dat elke gemeente en jeugddienst eerst voor zichzelf uitmaakt waar men zich bevindt op de ladder gaande van ondersteuning van de lokale jeugdwerkinitiatieven tot het voeren van een breed jeugdbeleid, om mogelijk van daaruit verder te groeien.



2. De Opdrachten van een gemeentelijke jeugddienst

2.1 Het ontwikkelen van een jeugdwerkbeleid

2.1.1 Het begeleiden en ondersteunen van particulier jeugdwerk

De gemeente zal eerst en vooral de jeugdwerkinitiatieven en de kinderen en jongeren ondersteunen door het uitwerken van een veelzijdig ondersteuningspakket op financieel, materieel, logistiek en/of infrastructureel vlak. Hiervoor dient de jeugddienst te voorzien in duidelijke reglementen, overzichtelijke aanvraagformulieren, enz. Waar nodig dient de jeugddienst de initiatieven ook administratief, juridisch en technisch bij te staan.

De **inhoudelijke en organisatorische ondersteuning** die de jeugddienst kinderen en jongeren en het jeugdwerk biedt, vult het aanbod van de regionale, provinciale of lan-

delijke secretariaten en federaties aan. Deze koepelwerkingen kennen hun lokale verenigingen en proberen hen te bereiken en warm te maken voor hun aanbod. Maar het is met diezelfde verenigingen dat ook de gemeentelijke jeugddienst aan de slag gaat. Op die manier ontstaat er dus een link tussen de lokale verenigingen, de koepels en de jeugddiensten. Diverse initiatieven tonen aan dat de koepels mede vragende partij zijn voor overleg en afstemming.

Als jeugddienst moet je extra rekening houden met die jeugdwerkinitiatieven, kinderen en jongeren die geen aansluiting vinden bij koepelverenigingen. Zij dienen ruimer onder-

“Het is wel onze gewoonte om nieuwe medewerkers een inloopperiode te geven via kinderopvang, speelplein, jip’s en andere programmatie-opdrachten. Op deze manier hoeven ze zich nog niet direct met de beleidsvoorbereiding bezig te houden. We verwachten wel van hen dat ze na enige tijd een gedeelte van deze beleidsvoorbereiding op zich nemen. De meeste nieuwe krachten komen ook uit het jeugdwerk, deze programmatische zaken liggen hen dan ook nauw aan het hart.”

steund te worden door de gemeente. Hiervoor kan de gemeentelijke jeugddienst een beroep doen op allerhande gespecialiseerde organisaties.

Ook het vrijwilligerswerk moet aangemoedigd en gemakkelijker gemaakt worden door de jeugddienst. Het stimuleren van de diversiteit en toegankelijkheid van het jeugdwerk, behoort eveneens tot het takenpakket van de



jeugddienst, net zoals het aanmoedigen en ondersteunen van nieuwe werkvormen, initiatieven en verenigingen.

Andere ondersteunende taken van de gemeentelijke jeugddienst zijn het verstrekken van informatie en het verzorgen van een vlotte communicatie met de verschillende jeugdwerkinitiatieven.

Welk initiatieven of ondersteuningsmaatregelen ook worden opgezet vanuit de gemeente,

het is belangrijk dat deze altijd mee gedragen worden door de verenigingen waarvoor ze bedoeld zijn.

Belangrijk is dat de jeugddienstmedewerkers zo goed mogelijk op de hoogte zijn van het aanbod en de werking van de verschillende organisaties en, indien nodig, de overkoepelende structuren informeert van mogelijke problemen bij lokale werkingen. Op die manier kan er een vlotte samenwerking tot stand komen op het vlak van ondersteuning.

2.1.2 Het opzetten van gemeentelijke jeugdwerkinitiatieven, aanvullend op de particuliere jeugdwerkinitiatieven

De jeugddienst kan, in aanvulling op het bestaande particuliere jeugdwerk, en in opdracht van het gemeentebestuur, ook **zelf gemeentelijke jeugdwerkinitiatieven** opzetten. Als het duidelijk is dat er in de gemeente veel kinderen en jongeren zijn die niet vinden wat ze zoeken binnen het bestaande jeugdwerk, dan kan de jeugddienst zelf een dynamiek op gang brengen die de gaten in het aanbod opvult.

voorwaarden te scheppen. Zo kan de gemeente bv. ook beslissen om een beroepskracht in een bestaande vereniging te subsidiëren en deze vereniging zo te versterken. Wanneer effectief geen enkel initiatief bereid gevonden wordt om zijn werking in die zin uit te breiden, dan moet de gemeente bekijken of ze zelf aan de vraag kan tegemoetkomen. Het particuliere jeugdwerk wordt, als het kan, best zoveel mogelijk betrokken bij de start en werking van

“Het gemeentebestuur kijkt me nog iets te vaak als de afgevaardigde vanuit het jeugdwerk. Ik merk dat men mij niet ziet als een ambtenaar in dienst van de gemeente maar eerder als een ombudsdienst van het jeugdwerk.”

De jeugddienst zal eerst en vooral de opdracht krijgen te onderzoeken of de bestaande jeugdwerkinitiatieven de vastgestelde lacunes willen en kunnen invullen. Het gemeentebestuur kan hen hiertoe aanmoedigen door (financiële) impulsen te geven, of door faciliterende

het gemeentelijk initiatief. Mogelijk kan het gemeentelijk initiatief zo in de loop van de jaren toch verzelfstandigen en wordt het een jeugdwerkinitiatief in de pure betekenis van het woord: voor en door kinderen en jongeren. De hoofdmoot van de bestaande gemeente-



lijke initiatieven situeert zich momenteel in de vakantieperiodes. Het gaat vooral om speelplein- en grabbelpaswerkingen.

Met andere woorden: omwille van zijn pedagogische waarden of de draagkracht van de initiatieven, kan de jeugdwerkmethode ook door het gemeentebestuur aangewend worden wanneer er buiten het aanbod van particuliere organisaties (incl. jeugdverenigingen) op lokaal niveau nog leemtes zijn in het vrijetijdsaanbod voor kinderen en jongeren¹. Dit kan te maken hebben met:

- **Werksoort:** niet alle mogelijke jeugdwerkvormen zijn aanwezig. Ook het opzetten van nieuwe types kan als complementair gezien worden;
 - **Plaats:** niet in alle buurten zijn jeugdverenigingen actief;
 - **Tijd:** jeugdverenigingen ageren, vooral omwille van het vrijwillig engagement, vaak maar binnen een beperkt tijdsbestek. Buiten dit tijdsbestek is er misschien nog vraag van kinderen en jongeren naar een ander jeugdwerkinitiatief;
 - **Doelgroep:** wanneer bepaalde doelgroepen extra aandacht verdienen, kan de gemeente beslissen om hiervoor zelf doelgroepgerichte initiatieven op te zetten.
- Voorwaarde blijft het voorafgaandelijk overleg met het jeugdwerk.

2.2 Het verzorgen en stimuleren van continue inspraak en participatie

2.2.1 De ondersteuning van de gemeentelijke jeugdraad

Een goede jeugddienst is **begaan met de werking van de gemeentelijke jeugdraad**.

Wanneer dit nodig is, zorgt de jeugddienst ervoor dat een jeugdraad wordt opgestart. Vaak is de jeugddienst de voortrekker, een stuk de bezieler van de jeugdraad.

De jeugddienst kan heel nuttige inhoudelijke bijdragen leveren en de discussies stofferen.

De jeugddienst motiveert de jeugdleden en maakt nieuwkomers wegwijs in de werking.

De jeugddienst geeft aan wat het belang is van het geven van adviezen aan het gemeentebestuur.

Volgens het decreet van 14 februari 2003 (art. 11, §1, 1^o), moet de jeugddienst er op toezien dat de jeugdraad op de juiste manier is samengesteld. Er kunnen namelijk zowel jeugdwerkinitiatieven als individuele jongeren worden opgenomen in de algemene vergadering. Verder wijst het gemeentebestuur meestal een jeugddienstmedewerker aan als secretaris van de jeugdraad. De secretaris maakt het verslag, stuurt het door naar alle leden van de jeugdraad, stelt de agenda op samen met de voorzitter of het dagelijks bestuur van de jeugdraad, maakt en bezorgt de uitnodigingen.

[1] Kai Van Nieuwenhove: 'Personeel op gemeentelijke jeugddiensten en in het lokale particuliere jeugdwerk', een exploratief onderzoek van VVJ, Wilrijk, 2004, pp. 15-16



2.2.2 Het organiseren en stimuleren van een permanente inspraak en participatie. Ook in andere beleidssectoren inspraak stimuleren

In het decreet gemeentelijk en provinciaal jeugd- en jeugdwerkbeleid wordt gevraagd dat kinderen en jongeren tenminste participeren aan het opmaken, uitvoeren en evalueren van het jeugdwerkbeleidsplan en de bijhorende jaarplannen en werkingsverslagen. Dat is al heel wat. Bij een goed planningsproces moet voortdurend aandacht worden besteed aan de doelstellingen en acties die al bestaan, maar ook aan nieuwe behoeften die de kop op steken.

Daarvoor is **regelmatig overleg** met de jeugdraad, het jeugdwerk, kinderen en jongeren nodig. Dit hoeft niet altijd via een vergadering of via een brief te gebeuren. Contacten bij een bezoek aan de jeugddienst, op een fuif of een eetfestijn zijn zeker even belangrijk.

Driejaarlijkse, groots opgezette inspraakevenementen voor een nieuw planningsjaar vormen een interessante aanvulling op die **permanente en informele inspraak**.

Kinderen, jongeren en jeugdwerk moeten volgens het decreet ook betrokken worden bij de uitvoering van het jeugdwerkbeleidsplan. Daarin staan veel concrete acties. Bij elk van die acties is het een belangrijk aandachtspunt voor de jeugddienst (en de schepen voor jeugd) om kinderen, jongeren en het jeugdwerk te betrekken. Die inspraak, die voor hen (bijna) tastbare gevolgen heeft, smaken ze het best: van het reglement 'subsidies voor het jeugdwerk', over de bouw van het nieuwe jeugdhuis, tot de aanleg van het nieuwe speelplein met

bijhorend trapveld. Ook dossiers waarin het label jeugd minder opvalt, komen hier aan bod: de inrichting van een straat, een sluitingsuur tijdens de 100-dagenviering, nachtbussen tijdens fuifweekends, ... De jeugddienst legt de creativiteit aan de dag om iedereen op zijn of haar maat te betrekken.

Niet alleen is er permanent inspraak doorheen de uitvoering van het plan, maar de inspraak is ook 'ruim' in die zin dat ze verder gaat dan wat in het jeugdwerkbeleidsplan beschreven staat. De adviezen van de jeugdraad kunnen over veel meer gaan dan jeugdwerkangelegenheden. De jeugdraad mag over alle maatregelen die kinderen en jongeren aanbelangen, advies uitbrengen. De jeugd wordt ook steeds mondiger en heeft vaak een zeer gefundeerde en uitgesproken mening over alles waar zij direct bij betrokken is (de heraanleg van een straat of speelplein, de inplanting van een fuifzaal, het gemeentelijke mobiliteitsplan, de groene leefomgeving, ...).

De jeugdconsulent is hiermee bezig! Hij/zij maakt kinderen, jongeren en het jeugdwerk attent op belangrijke bewegingen binnen andere domeinen. Ook kunnen collega's binnen andere beleidsdomeinen van de gemeente op vragen, bedenkingen en/of voorstellen van kinderen, jongeren en het jeugdwerk worden gewezen. Een jeugdconsulent confronteert dus zijn collega's voortdurend met die kinderen, jongeren en jeugdwerkers.



2.2.3 Het terugkoppelen van beslissingen van het gemeentebestuur aan de kinderen, jongeren en het jeugdwerk en vice versa

Inpraak wordt pas **samenspraak** als kinderen en jongeren, het jeugdwerk en de jeugdraad ook te horen krijgen wat er met hun adviezen gebeurd is, en of hun vragen gehoord zijn. De jeugddienst kan dus samen met de schepen voor jeugd best de taak op zich nemen dat op elke vraag een antwoord gegeven wordt. Om zijn keuzes te motiveren is het belangrijk dat het college van burgemeester en schepenen zelf dit antwoord ter harte neemt. Zo wordt dan duidelijk aangegeven waarom het gemeentebestuur het voorstel of de vraag al dan niet opneemt.

Omgekeerd speelt de jeugddienst ook de andere rol, namelijk boodschapper van sugges-

ties en noden vanuit kinderen, jongeren en het jeugdwerk naar het gemeentebestuur. Op die manier blijft ook het gemeentebestuur op de hoogte van wat er bij het jonge publiek binnen de gemeente leeft.

Natuurlijk gaat participatie onlosmakelijk samen met een **goed informatiebeleid**. Wil men meer kinderen en jongeren betrekken bij beslissingen van het gemeentebestuur, dan moet de communicatie goed verzorgd worden. Vanuit de gemeente moet de juiste informatie goed overgebracht worden, maar anderzijds moet er ook aandacht zijn voor de individuele informatievragen van elk kind.

2.3 Het creëren, stimuleren en sturen van netwerken

2.3.1 Netwerken om de ontplooiing van kinderen en jongeren in hun vrije tijd met zijn allen vorm te geven en op elkaar af te stemmen

Een jeugddienst staat er binnen een gemeente niet alleen voor om de tijd van kinderen en jongeren een zinvolle invulling te geven. Ook kinderopvang, sportdiensten, cultuurdiensten en dergelijke hebben een aanbod waar kinderen en jongeren in hun vrije tijd aan kunnen deelnemen. Het is aan te raden dat de jeugddienst dit volledige aanbod voor kinderen en jongeren kent en dit ook in kaart brengt. Op die manier is de jeugddienst in staat om kinderen en jongeren, of hun ouders, die met vragen omtrent het invullen van hun vrije tijd bij hen aankloppen, te informeren over het

volledige aanbod, dus ook over **vrijtijdsbesteding** buiten het jeugdwerk. Een goede samenwerking met de informatieambtenaar van de gemeente is in dit verband aangewezen. Belangrijk is om als jeugddienst constant de voelsprietten uit te zetten en de nodige contacten te onderhouden met al deze verschillende actoren en diensten.

Netwerken bestaan in verschillende vormen. Om als jeugddienst steeds in het belang van kinderen en jongeren te kunnen handelen, is het nodig om verder dan de eigen interne keu-



ken te kijken. Oudercomité's, sportclubs, ... de jeugdwerkinitiatieven onderling, moeten aangemoedigd worden om netwerken te vormen en hun werking op bepaalde punten op elkaar af te stemmen. Het is belangrijk om te weten

wat er binnen de gemeente gebeurt, en hoe de verschillende initiatieven elkaar kunnen ondersteunen om het aanbod naar kinderen en jongeren zo ruim mogelijk te maken.

2.3.2 Netwerken om al de aspecten van het jeugdbeleid op elkaar af te stemmen

Netwerken kunnen ook ontstaan tussen verschillende **administratieve diensten** op lokaal niveau. Hier zou men dus kunnen spreken van 'administratieve netwerken'. De sportdienst, de cultuurdienst, de dienst ruimtelijke ordening, de dienst onderwijs, ... ondernemen dingen die invloed hebben op de kinderen en jongeren en het jeugdwerk. Als jeugddienst hierin meestappen, de andere diensten laten participeren bij de eigen werkzaamheden en de belangen en behoeften van kinderen en jongeren verdedigen binnen de andere lokale diensten, verbreedt de aandacht voor deze groep. Al deze vormen kan men onder de noemer '**horizontale netwerkvorming**' plaatsen. Een tweerichtingsverkeer is in dit verband onontbeerlijk.

De gedachte dat een jeugddienst netwerken kan uitbouwen binnen alle mogelijke terreinen waar kinderen en jongeren een rol kunnen spelen, is echter utopisch. Het gemeentebestuur zal bepaalde beleidslijnen uittekenen en binnen deze lijnen zal de jeugddienst, of een andere dienst, netwerken moeten uitbouwen teneinde de beleidslijnen in concrete acties en

resultaten om te zetten. Dit kan in het kader van de driejaarlijkse jeugdwerkbeleidsplanning. Uiteindelijk moet elke sector voor zich een doelgroepenbeleid voor kinderen en jongeren uittekenen. De jeugddienst kan dit stimuleren en voeden.

Natuurlijk hoeft de jeugddienst zich niet enkel op het lokale niveau te richten. Het kan het realiseren van een jeugdbeleid zeker ten goede komen als de jeugddienst eventjes over de muurtjes van de eigen gemeente kijkt en ook ziet wat er bovenlokaal en op Vlaams niveau allemaal gebeurt. Om dit een formele structuur te geven, kunnen er '**verticale netwerken**' opgezet worden. Dit kan op intergemeentelijk niveau met andere jeugddiensten, met de provinciale jeugddiensten, met de VVJ of de Vlaamse overheid. Hierbij slaat 'verticaal' niet op het feit dat het ene niveau hoger geplaatst is dan het andere. Met 'verticaal' willen we hier eerder zeggen dat elk niveau, door het territoriale verschil, zijn eigenheid heeft en van daaruit probeert een goed onderbouwd jeugdbeleid op te zetten.



3. Het ondersteunen en adviseren van het gemeentebestuur bij het vorm geven en het uitvoeren van een lokaal jeugdbeleid

Veel minder zichtbaar voor kinderen en jongeren is de **uitvoerende en raadgevende rol** van de jeugddienst ten opzichte van de schepen voor Jeugd en het gemeentebestuur. De collegenota's worden door de jeugddienst voorbereid, informatie voor antwoorden op vragen in de gemeenteraad wordt vanuit de jeugddienst aangeleverd, advies over het te voeren beleid wordt gegeven.

Dit is een moeilijke positie voor de jeugddienst. De personeelsleden pleiten voor de jeugd en het jeugdwerk, maar moeten ook trouw zijn aan het gemeentebestuur.

Op de jeugddienst is men tevens het meest bezig met de financiële middelen die voorzien worden voor jeugd. De jeugdconsulent onderhandelt samen met de schepen voor jeugd en de schepen van financiën over de **jeugdbegroting**, of levert de input voor deze onderhandelingen. Eens die begroting opgesteld is, volgt de jeugddienst de begroting op, en waakt erover dat alle uitgaven binnen de krijtlijnen van de begroting ingepast worden.

Samen met de schepen voor Jeugd is de jeugdconsulent de spilfiguur en eindverantwoordelijke voor **het maken van het jeugdwerkbeleidsplan**, de jaarplannen en werkingsverslagen.

- De jeugddienst bereidt voor, vooral door het verzamelen van gegevens bij collega's van de gemeentelijke administratie en bij de mensen van het jeugdwerk

- De jeugdconsulent is samen met de schepen, de coach van de ploeg (stuurgroep) die dit allemaal tot een goed einde moet brengen.

- De jeugdconsulent houdt de agenda bij, brengt mensen samen, motiveert, probeert een antwoord te vinden op prangende vragen.

- De jeugdconsulent is de specialist. Hij/zij brengt nieuwe inhoudelijke inzichten aan, kent recente publicaties, is op de hoogte van de bestaande regelgeving.

- De jeugddienst schrijft. Een groot deel van het plan zal op de jeugddienst neergepend worden. Beleidsdocumenten schrijven die gebruiksvriendelijk en begrijpbaar zijn, is hierbij de uitdaging.

- De jeugddienst voert uit, of neemt initiatieven en volgt de uitvoering op.

Aan te raden is om de gemeentelijke jeugddienst het secretariaat van de eventuele stuurgroep voor het jeugdwerkbeleidsplan te laten opnemen. Maar er wordt méér van de jeugddienst verwacht. De jeugddienst speelt een enorm belangrijke rol in het begeleiden van het '**communicatief planningsproces**' of het opstellen van een plan in overleg met al



4. Een schematisch overzicht

Taken:		Voorbeelden:		
Het ondersteunen en adviseren van het gemeentebestuur bij het vormgeven en het uitvoeren van een lokaal jeugdbeleid	Ontwikkelen van een jeugdwerkbeleid	begeleiden en ondersteunen van particulier jeugdwerk	subsidies dienstverlening begeleiding lokalenbeleid	
		opzetten eigen gemeentelijke jeugdwerkinitiatieven - complementair	Grabbel- en swappas speelpleinwerking Gemeentelijk jeugdcentrum	
		Verzorgen en stimuleren van continue inspraak en participatie	Ondersteuning van gemeentelijke jeugdraad	Verslaggeving / agenda samenstellen vb. Nieuwe thema's, onderwerpen aanbrengen
			Organiseren en stimuleren van permanente inspraak en participatie	Opzetten van inspraakmomenten Regelmatig overleg met jeugdraad Aanwezig zijn in het jeugdhuis
	Terugkoppelen van beslissingen van het gemeentebestuur aan de doelgroep		Jeugd op de hoogte brengen van genomen beslissingen Bestuur informeren over wensen en noden van de doelgroep	
	Het creëren, stimuleren en sturen van netwerken	Netwerken om de ontplooiing van kinderen en jongeren in hun vrije tijd met zijn allen vorm te geven en op elkaar af te stemmen	Gezamenlijke activiteit met cultuurdienst Samenwerken met informatieambtenaar Jeugdwerkinitiatieven stimuleren tot samenwerking	
		Netwerken om al de aspecten van het jeugdbeleid op elkaar af te stemmen	dienst RO betrekken bij opstellen JRP, Jeugddienst wordt betrokken bij opstellen beleidsplan buitenschoolse kinderopvang Deelnemen activiteiten VVJ - AJS	



JEUGDCONSULENT GEZOCHT

PROFIEL VAN EEN JEUGDCONSULENT



INHOUDSTAFEL

1. Inleiding
 2. Een begripsverduidelijking
 3. De verschillende facetten
 - 3.1 Wat moet een jeugdconsulent kennen?
 - 3.2 Welke ervaring heeft een jeugdconsulent?
 - 3.3 Wat moet een jeugdconsulent kunnen?
 - 3.4 Welke attitudes zijn belangrijk?
 4. De aanwervingsprocedure
 - 4.1 Wat zegt de wet?
 - 4.2 Wat betekent dit voor de jeugdconsulent
 5. Twee praktijkvoorbeelden
- Notities

1. Inleiding

De gemeentelijke jeugddienst bestaat natuurlijk maar als er ook (een) mens(en) de dienst beman(t)nen. Het moet duidelijk zijn dat er nood is aan minstens één beroepskracht die instaat voor de uitbouw van de werking, een ambtenaar die de opdracht krijgt om de geschetste opdrachten concreet uit te voeren: een jeugdconsulent. Zoals blijkt uit de bundel 'Taakbeschrijving' een veelomvattende taak. In kleine gemeenten zal men een heuse 'omnipracticus', een veelzijdige duizendpoot nodig hebben; in de grotere gemeenten kan men de taken opsplitsen over verschillende soorten mensen, elk op hun beurt verantwoordelijk voor een bepaalde deeltaak. Het moet duidelijk zijn dat onderstaand profiel niet voor alle soorten medewerkers hoeft te gelden, maar dat best wel alle eigenschappen aanwezig zijn op de jeugddienst. Zeker in grote gemeenten mag je niet verwachten dat één persoon alles kan en doet.

Hoe herken je een jeugdconsulent? Hij/zij is weer net een beetje anders dan zijn collega-ambtenaren. Hij/zij kan soepel inspelen op allerlei vragen en omstandigheden die het jonge volkje bezighouden, hij/zij is vertrouwd met het jeugdwerk en hanteert een grote openheid naar kinderen en jongeren. Anderzijds gaat het toch om ambtenaren, die hun weg kennen in het ambtelijk apparaat. Omwille van zijn/haar opdracht staat de jeugdconsulent in het spanningsveld tussen bestuur en jeugdwerk. Zijn/haar opdrachtgever en werkgever is de gemeentelijke overheid. Anderzijds moet hij/zij het jeugdwerk en de jeugdraad ondersteunen, adviezen en signalen vertalen en er mee voor zorgen dat ze op de beleidstafel komen, ook al zijn ze niet altijd lovend voor het beleid.

Feit is dat als een gemeente start met een jeugddienst en een jeugdconsulent wil aanwerven, men vooraf goed moet doorpraten wat men van die functie verwacht. Onderstaand profiel kan alvast heel wat inspiratie bieden.



2. Een begripsverduidelijking

Een gemeentelijke jeugdconsulent: een personeelslid in dienst van een gemeentebeheer, belast met een inhoudelijke verantwoordelijkheid voor het gemeentelijk jeugdbeleid als geheel of een specifiek deel ervan. Een gemeentebeheer kan verschillende jeugdconsulenten te werk stellen: de jeugdconsulent is niet steeds het diensthoofd van de jeugddienst. De jeugdconsulent kan in verschillende statuten of contracten tewerkgesteld zijn.

Een gemeentelijke jeugddienst: hiermee wordt de werkomgeving van de gemeentelijke jeugdconsulent bedoeld. Er kan een aparte jeugddienst in het organogram van de gemeente voorzien zijn, maar de jeugdconsulent kan ook geïntegreerd zijn in een ruimere dienst zo-

als de dienst cultuur of welzijn. De jeugddienst kan dus een eenmansdienst zijn of bestaan uit meerdere personen. Indien geïntegreerd in een ruimere dienst zal de jeugdconsulent voor heel wat diensten beroep kunnen doen op collega's, bv. voor administratieve ondersteuning.

Een gemeentelijk ambtenaar belast met o.a. jeugdbeleid: een ambtenaar die belast is met een waaier van opdrachten, waaronder het jeugdbeleid. Hiervoor gebruikt men ook het begrip 'combinatieambtenaar'. Anderzijds zijn ook combinaties van functies mogelijk: bv. iemand is deeltijds jeugdconsulent en combineert dit met de functie van cultuurbeleidscoördinator of sportfunctionaris.



3. De verschillende facetten

3.1 Wat moet een jeugdconsulent kennen?

De jeugdconsulent kent:

- de **werking van de gemeente** en weet hoe het beleid er tot stand komt. Hij/zij heeft inzicht in de gemeentelijke structuur en moet zich de manier van werken van de gemeente eigen maken. Hij/zij kent de basisprincipes van de gemeentewet en het overheidsbeleid zoals de regelgeving rond openbaarheid van bestuur, begrotingsrichtlijnen, de wet op de overheidsopdrachten, e.d.
- de **wetgeving** over en voor jeugd, jeugdbeleid en cultuurbeleid. Dit gaat over noties

van de cultuurpactwetgeving, het decreet op het lokale cultuur- en jeugd(werk)beleid, het decreet toerisme voor allen,...

- de **belangrijkste partners in het jeugdlandschap** zoals jeugdverenigingen, gemeentelijk jeugdwerk, de jeugdraad, regionaal, provinciaal of landelijk georganiseerd jeugdwerk, de jeugdzorg, de jeugdhulpverlening, ...
- de 'jeugd', jeugdcultuur, het jeugdwerk, het welzijnsbeleid en de vrijetijdsbesteding en kan zich hierover een beeld vormen door **literatuur** te verzamelen en te lezen.

"Het opvolgen van de wetgeving is een immense taak van de jeugddienst. Er komen wekelijks nieuwe administratieve lasten en/of wetten en decreten op ons af, dat allemaal proberen bij te houden is niet evident."

3.2 Welke ervaring heeft een jeugdconsulent?

De jeugdconsulent heeft bij voorkeur:

- **praktijkervaring** opgedaan in het jeugdwerk.
- kennis van en ervaring met het **gemeentelijk jeugd(werk)beleid**.
- enige ervaring met **jeugdbeleid**.

3.3 Wat moet een jeugdconsulent kunnen?

De jeugdconsulent kan:

- schriftelijk en mondeling **communiceren**, zowel met de doelgroep(en) (kinderen en jongeren, het jeugdwerk, ouders, ...) als met

collega's, het andere gemeentepersoneel en de beleidsverantwoordelijken (burgemeester, schepenen, ...).

- goed **met groepen omgaan** (vergadertech-



nieken, procesbegeleiding...).

- werken in een **team** van zeer verschillende mensen, beroepskrachten én vrijwilligers.
- klanken, ervaringen, oplossingen en keuzes juist, neutraal en duidelijk **verwoorden**.
- de weg vinden in documenten en administratie én kan taalgebruik aanpassen om **dosiers** samen te stellen.
- termen en begrippen uit het gemeente- en

jeugdbeleid **vertalen** voor kinderen en jongeren en hun ideeën een administratieve vorm geven.

- zelf zijn werk **plannen**, hierbij rekening houdend met drukke en minder drukke periodes (schoolvakanties, planningsperiodes, ...).
- strategisch denken en handelen in termen van doelen, middelen, timing en evaluatie.

“Ik doe mijn job heel graag, vooral omwille van de vele contacten met de jeugd en het jeugdwerk. Ze waarderen het dat je er voor hen bent en je bent vaak de eerste aanspreekpersoon als er zich een probleem aandient.”

3.4 Welke attitudes zijn belangrijk?

De jeugdconsulent:

- toont **interesse** en ontwikkelt een **visie** omtrent jeugd en jeugdbeleid. Het is belangrijk dat de jeugdconsulent weet wat er leeft in zijn gemeente, maar om een degelijk jeugdbeleid mee vorm te geven is het evenzeer belangrijk dat hij/zij op de hoogte blijft van nieuwe tendensen en ontwikkelingen op het vlak van jeugdbeleid. Het op de voet volgen van vakliteratuur en het lopende wetenschappelijk onderzoek is een must.
- is **enthousiast** en toont **betrokkenheid** bij het ontwikkelen en voeren van een jeugdbeleid. Hij/zij beschikt over de nodige energie, het juiste inzicht en de goede aanpak om collega's en beleidsmakers met zijn overtuiging

positief 'aan te steken'.

- gelooft in de sterkte van het jeugdwerk en de kracht en mogelijkheden van jonge mensen. Hij/zij is bereid om mensen **positief** aan te steken.
- heeft **zin voor initiatief en doorzettingsvermogen**. Hij/zij is **creatief** en kan snel nieuwe oplossingen bedenken voor gerezen problemen. De jeugdconsulent ontwikkelt en lanceert een frisse beleidsaanpak.
- is **participatief ingesteld**. Hij/zij bezit de reflex om zijn oor te luisteren te leggen bij alle actoren en is bereid om genomen beslissingen steeds te kunnen verantwoorden en terug te koppelen naar de doelgroep.
- getuigt van een grote **mobilititeit** en **flexi-**



biliteit. Het jeugdwerk op lokaal niveau kri-oelt, bloeit en broeit immers van de vrijwillige activiteit. Dit is vaak ook buiten de normale diensturen en op uiteenlopende locaties.

● heeft een **kritische ingesteldheid.** Hij/zij kan de verschillende meningen van jeugd, jeugdwerk en gemeentebestuur in een juist perspectief zetten. Hij durft ingaan tegen gangbare opinies, zeker als jongeren al te gemakkelijk als probleemgroep worden voorgesteld. Hij/zij kan en durft ook zijn eigen mening te formuleren.

● stelt zich op als **bemiddelaar** voor jeugd en jeugdwerk. Hij/zij stelt zich ten dienste van de doelgroep en neemt de juiste attitude aan bij conflicten tussen doelgroepen en opdrachtgevers. Eén van de uitdagingen voor de jeugdconsulent is om met uiteenlopende publieks-groepen een bevoorrechte en vertrouwensvolle relatie op te bouwen. Langs de ene kant re-kenen jongeren en jeugdwerkers op hem/haar,

om hun noden en behoeften aan te kaarten en te bepleiten bij de overheid. Anderzijds zet de gemeente hem/haar in om haar overwegingen en keuzes uit te leggen en te duiden aan de jeugdraad en de jeugd in het algemeen. Dit veronderstelt dus een open, eerlijke en duidelijke communicatie en een goede mix van be-trokkenheid en professionele afstand.

● is gericht op **samenwerking, samenspraak** en **overleg.** Een goed ondersteund jeugdbeleid komt er pas als er afstemming is van verschil-lende sectoren en verschillende overheden. Daarom is het nodig dat de jeugddienst de troeven van andere diensten kent en deze pro-beert te integreren in het lokale jeugdbeleid. Een goede onderhandelaar en teamplayer kan dit realiseren.

● is bereid zich **permanent bij te scholen** door het volgen van cursussen en vormingen om nieuwe inzichten op te doen en de kennis over het werkteerrein uit te breiden.

“Zijn rol is niet gemakkelijk, hij is een soort bemiddelaar, een katalysator, een bindmiddel, een beetje van alles. ... De jeugdconsulent doet heel wat achter de schermen. ... Het zou niet altijd in dank afgeno-men worden als hij teveel op de voorgrond zou treden. Dat is kwestie van de zaak diplomatisch aan te pakken. Het is nog altijd zo dat de schepen graag de pluimen op zijn hoed steekt en als jeugdconsulent moet je dat erkennen en daar handig gebruik van maken.”



4. De aanwervingsprocedure

4.1 Wat zegt de wet?

In het **sectoraal akkoord 1999-2001** werden de aanwervingen en bevorderingen geobjectiverd.

Dit werd mede gerealiseerd door:

- Het opleggen van een minimum aantal algemene vereisten per niveau.
- Het beschikken over een functiebeschrijving met profiel en takenpakket, benoemings- en bevorderingsvoorwaarden voor de vacante betrekking.

- Het vaststellen van selectiecriteria aansluitend bij de functiebeschrijving.

- Het vaststellen van een selectieprocedure. In de selectieprocedure kan een variëteit aan selectietechnieken aan bod komen, die toelaten functiegerichte kennis, vaardigheden en attitudes te toetsen.

- De selectie gebeurt door een selectiecommissie. Deze selectiecommissie bestaat uit deskundigen waarvan minstens 50% extern is aan het bestuur, behalve wanneer de gemeenteraad op basis van een gemotiveerde verantwoording die verband houdt met de specificiteit van de te begeven betrekking beslist van deze laatste regel af te wijken.

Conform de decretale regeling kunnen de lokale overheden voor hun selectie een beroep doen op een erkend selectiebureau (in het bijzonder voor het psychotechnisch gedeelte).

Raadsleden of leden van het uitvoerend college van het betrokken gemeente-, OCMW-, of provinciebestuur kunnen het examen als waarnemer bijwonen. Zij nemen niet deel aan de beoordeling en de deliberatie. Dit geldt eveneens voor de syndicale afgevaardigden.

Benoemingen in vast verband:

Tot vaste benoeming (in om het even welk niveau) kan slechts worden overgegaan na het doorlopen van een stage- of proefperiode van minimum 6 maand tot maximum 1 jaar en mits een gunstige evaluatie wordt bekomen.

De proefperiode kan slechts éénmaal met dezelfde periode worden verlengd. Een tweede negatieve evaluatie geeft aanleiding tot ontslag.

De aanwerving en eventuele benoeming moet gebeuren **door de gemeenteraad**.



4.2 Wat betekent dit voor de jeugdconsulent?

● De **algemene vereisten** per niveau zijn gelijklopend voor alle functies binnen het gemeentebestuur die op hetzelfde niveau worden aangeworven. Indien men de jeugdconsulent op B-niveau aanwerft, gelden dus de algemene vereisten die het gemeentebestuur heeft vastgelegd voor functies op B-niveau, enz. ¹

● Een mogelijk takenpakket in de **functiebeschrijving** vindt u in deze publicatie onder de titel "taakbeschrijving: de basisopdrachten van een gemeentelijke jeugddienst".

● Het vaststellen van de **selectiecriteria** hangt ten dele samen met het niveau waarop men de jeugdconsulent wil tewerkstellen. Zie bv. het functieprofiel elders in deze publicatie.

● Het vaststellen van de **selectieprocedure**. In de meeste gemeenten wordt een vergelijkend examen afgenomen van de kandidaten met daarin een schriftelijke proef en een mondelinge proef.

In de schriftelijke proef vindt men meestal een combinatie van twee of meerdere van volgende onderdelen:

- Synthese van een artikel in verband met jeugdbeleid, meestal met de vraag om een persoonlijk commentaar op het artikel te vertolken;
- Kennisvragen i.v.m. de relevante wetgeving;
- Bespreking van een bepaalde stelling i.v.m. het jeugdbeleid;
- Het bespreken van een "gevalstudie": een

fictieve case uit het werk wordt voorgesteld en de kandidaat wordt gevraagd weer te geven op welke wijze hij op deze situatie zou reageren. Dikwijls wordt aan deze gevalstudie de vraag gekoppeld om de gekozen oplossing te vertalen in een beleidsvoorbereidende nota aan het schepencollege of in een enthousiasmerende brief aan het jonge doelpubliek.

In het mondelinge gedeelte worden dan meestal volgende zaken getoetst:

- Relevante ervaring uit professioneel en vrijwilligersverleden;
- Motivatie;
- In veel selectieproeven wordt tijdens de mondelinge proef teruggegrepen naar de gevalstudie uit de schriftelijke proef om de kennis, vaardigheden en attitudes van de kandidaten in te schatten. In sommige gemeenten wordt een rollenspel gespeeld met de kandidaten, o.a. om hun assertiviteit en stressbestendigheid te toetsen.
- Als deskundigen voor de **selectiecommissie** worden veelal uitgenodigd:
 - Ervaren jeugdconsulenten uit buurgemeenten;
 - De provinciale jeugdconsulenten;
 - Ambtenaren van de afdeling Jeugd en Sport;
 - Stafmedewerkers van de Vereniging Vlaamse Jeugddiensten en –Consulenten;
 - Beroepskrachten uit het jeugdwerk.

[1] Zie hiervoor zeker ook het onderdeel 'De inschaling van de jeugdconsulent' in het bundeltje 'De plaats van de jeugddienst in de gemeente'.



5. Uit de praktijk

Lokaal, een sterk verhaal [6] | Bianca Teerlinck is jeugdconsulent

‘Ik doe mijn werk elke dag een beetje liever’

Bianca Teerlinck is bijna vier jaar jeugdconsulent in Wingene. Ze doet haar werk zeker niet enkel van achter haar bureau. Vooral door met de kinderen en de jongeren te praten houdt ze voeling met wat leeft in de gemeente.

Interview en foto's: Bart Van Meerbeke

Lokaal, een sterk verhaal:
Trefdag op 26 november in Gent

De derde Trefdag staat in het teken van een sterk verhaal: dat van het lokale bestaan. Elke gemeente en elk OCMW heeft immers zijn eigen verhalen. Hoorle, ontroerende anekdotes over mensen en hun dromen. Krachtige, inspirerende verhalen over principes en overtuigingen. Een sterk verhaal raakt ons in het hart. In aanloop naar de Trefdag brengt lokaal een reeks van getuigenissen van mensen die zich in uiteenlopende functies inzetten voor hun lokale gemeenschap.

Meer info over de trefdag vindt u op www.jonglv.be

‘Een jeugdconsulent van 60 jaar, dat kan natuurlijk niet. Bij mijn sollicitatie heb ik gezegd dat ik de job vijf jaar wilde doen. Ik begin nu stilaan te beseffen dat ik dat toch welkerd heb ingeschat. Ik ben bijna vier jaar bezig en ik doe dit werk elke dag een beetje liever. In het begin was het wat zoeken: de functie was nieuw en bovendien woon ik ook niet in Wingene. Het duurde een tijdje vooraleer ik voeling had met wat bij de kinderen en jongeren in de gemeente leeft. En omgekeerd moesten ook zij mij leren kennen en vertrouwen. Na loopte de samenwerking echt vlot. Daarom zou ik het niet fin vinden tegenover de jongeren om aan die vijf jaar vast te houden. Ik merk ook dat de meeste collega's ongeveer tien jaar op post blijven. Laat me die vijf jaar dus maar weggeven. Ik doe dit werk nog veel te graag om al aan iets anders te denken.’

‘Ik ben maatschappelijk assistente, richting sociaal-cultureel werk. Na die studies werkte ik aan de universiteit nog de kandidaturen sociale en culturele agogiek af maar dat beviel me niet echt. Toen ik in Wingene aan de slag kon als jeugdconsulent was de keuze snel gemaakt. Ik wilde altijd al graag met groepen werken en dat nog het liefst met jongeren. In Wiebeke, waar ik nu nog steeds woon, was ik al lang actief in het lokaal jeugdwerk. Ik was er als kind bij de chiro, werd later leidster en groepsleidster. Ik maakte ook deel uit van de Wiebeekse jeugdtraid. Het is natuurlijk leuk als je dan een job kan vinden in het verengde daarvan.’

‘Officieel ben ik de eerste jeugdconsulent in Wingene. Woonden werden twee personeelsleden van de gemeente tijdelijk ongesteld voer onder meer de jeugdtraid en de vakantiewerking, maar het was zeker

geen volrijpse functie. Ik las de vacature in de krant en stelde me kandidaat. Het was mijn eerste sollicitatie, ik had nooit gedacht dat ik de job ook zou krijgen.’

Tienertokaal

‘Een jeugdconsulent is er voor kinderen en jongeren van 0 tot 25 jaar. De doelgroep van 0 tot 3 bereik ik niet echt, maar vanaf drie jaar kunnen de kinderen naar de vakantie-werking komen. Ook voor lagere schoolkinderen en tieners werken we een aanbod uit. Dat is er niet meer voor de oudere jongeren. En dat is prima, een gemeente moet niet alles doen. Het bestuur ondersteunt dan wel de jeugdhuis in Wingene en de deelgemeente Zwevezele. En ik spring bij als het nodig is, bijvoorbeeld om de administratieve rompsloep uit te klaren. Voor iets eenvoudigs als het aanvragen van een fuif moeten jongeren zich door een hele papierwinkel werken. In vergelijking met de tijd toen ik groepsleidster was bij de chiro is de administratie enorm toegenomen. Het is belangrijk dat ik dan een handje toestreek. Neem nu de veranderde wetgeving rond vzw's. De jeugdhuisen zijn vzw's. Moeten de jongeren dan die wetgeving bestuderen? Dat is bijna ondoenbaar.’

‘Toen ik hier begon te werken, was er al vrij wel voor kinderen en jongeren. Er was al een vakantiewerking, die sindsdien enkel wat uitgebreid is. Voor de lagere school was er de Grabbelpas, voor de tieners een intergemeentelijke swap-werking. Grabbelpas en swap staan voor georganiseerde activiteiten tijdens de vakantie. Nu is het zo dat niet alle tieners zich kunnen vinden in die swap-werking; bij het begin van de vakantie een boekje krijgen met de activiteiten voor de komende twee maanden, voor



heel wat tiemers is dat te gestructureerd. Dat boekje gaat meteen de vuilnisbak in. Voor die jongeren hebben we zowel in Wingene als in Zwevezele een tienerlokaal geopend. Meisjes en jongens van 12 tot 16 kunnen er tijdens de vakanties terecht tussen 13.30 en 17.30 uur. De drempel is heel laag, ze komen binnen en ze vertrekken wanneer ze dat willen. Ze kunnen er een frisdrank kopen voor een halve euro maar ze mogen ook een drankje meebrengen. Er staan enkele zetta's, een pingpongtafel, een biljarttafel, wat gezelschapspelen. Ze spelen met elkaar af welke muziek in de rd-speler gaat. In het tienerlokaal is altijd een monitor aanwezig. Die is er niet om de huus te spelen, al is het af en toe wel eens nodig duidelijk grenzen vast te leggen. Een van de monitoren in Wingene is er al drie jaar, hij heeft een heel sterke vertrouwensrelatie uitgebouwd met de tiemers.'

'Vroeger hadden we wat overlast - ik vind dat geen mooi woord - aan de ingang van het zwembad, een typische ontmoetingsplaats voor tiemers. Het skaten op de trappen bijvoorbeeld was er heel aantrekkelijk maar snoerde de mensen die naar het zwembad kwamen. Ik ben toen met die jongeren gaan praten om te zoeken naar een alternatief, want je kan iets niet zomaar verbieden zonder een oplossing aan te reiken. Dat alternatief is er nu. De gemeente heeft naast het zwembad een

Moelijk evenwicht

Tien jeugdconsulent staat op de koord tussen het beleid en de jongeren. Het is soms moeilijk het evenwicht te bewaren. Jongeren zijn het niet altijd eens met de keuzes van de gemeente en dan komen ze naar mij toe. Ze begrijpen soms niet dat ik een uitvoerende ambtenaar ben, dat niet ik de beslissingen neem. In Wingene zijn we nu bijvoorbeeld bezig met een fuifzaal. De bestaande sporthal zal omgebouwd worden tot een polyvalente zaal met fuifmogelijkheid. De ideeën die het bestuur en de jongeren daartoe hebben, zijn niet altijd dezelfde. Ik zie het dan als mijn taak om de visie en de mening van de jeugd te vertalen naar de beleidsnemers. Het feit dat de schepen altijd aanwezig is op de vergaderingen van de jeugdraad maakt het natuurlijk makkelijker. Maar toch. Onlangs bijvoorbeeld organiseerde de jeugdraad een fuif voor aanvang van de gemeenteraad. Er stond een tent en de bedoeling was de raadsleden te herinneren aan hun belofte voor een fuifzaal. Dan mogen de jongeren van mij natuurlijk niet verwachten dat ik mee roeraan sta met een spandoek. Ik ben er blij iemand van de gemeente. Een ander voorbeeld ik ben wel lid van het jeugdbuis maar ik kom niet tussen als er belangrijke beslissingen moeten genomen worden. Dat is iets voor de jongeren zelf.'

'De jeugd in Wingene en Zwevezele is zeer dynamisch. Onlangs was er bijvoorbeeld

gewoosligers van de jeugdverenigingen zamen er ook enkele jongeren in die van geen enkele vereniging deel uitmaken. Dat is een goede zaak.'

Zoets innal

'Op het sollicitatiegesprek was een van de vragen of de afstand tussen Wielsbeke en Wingene geen probleem zou zijn om mijn job goed te kunnen uitvoeren. Ik denk het niet. Ik vind het zelfs goed dat er wat afstand is, dat ik niet overal waar ik kom de jeugdconsulent ben. In het begin was de afstand misschien wel een nadeel. Maar intussen ben ik goed ingebouwd, iedereen kent mij, ik ken iedereen. Het is ook niet zo dat ik enkel op weekdays tussen negen en vijf in Wingene zou zijn. Ik loop op vrijdagavond regelmatig binnen in het jeugdbuis om een praatje te slaan. Tijdens de vakantie ga ik o's namiddags eens een kijkje nemen in het tienerlokaal. Als een vereniging een fuif organiseert, dan probeer ik altijd langs te gaan. Het is vooral op die momenten dat je dingen opvangt, dat jongeren je aanspreken.'

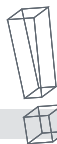
'Ook de drempel van mijn bureau is zeer laag. Ik deel een gebouw met de medewerker voor buitenschoolse kinderopvang. Op woensdagnamiddag en tijdens de uren van het hier regelmatig de zoets innal. Jongeren springen eens binnen, slaan een bubbelje, komen even stoeven aflaten als ze met een probleem zitten of brengen gewoon een stukje cake. Behoort dat tot mijn takenpakket? Strikt gezien wellicht niet maar het helpt me wel om te weten wat er leeft, om oefening te houden met de jongeren. Daarom vind ik het ook goed dat mijn bureau nu in het gemeentehuis staat. Daar zou de drempel wellicht veel hoger zijn.'

'Ik werk eigenlijk met heel veel gemeentelijke diensten samen. Met de collega's van de sportdienst en van de buitenschoolse kinderopvang organiseer ik in de paasvakantie Plein op Strien voor kinderen van de lagere school. We zetten dan een twintigtal activiteiten op, en de kinderen kunnen vrij van het een naar het ander gaan. Dat vraagt van het gemeentebestuur wel wat inspanningen op het vlak van veiligheid maar de kinderen vinden het bijzonder leuk.'

'Natuurlijk gaan tiemers wel eens over de streep, dat is normaal. Maar eigenlijk zijn ze wel lief.'

skatepark aangelegd. Nu ben ik daar streng in: skaten gebeurt op het park en niet meer op de trappen. Natuurlijk, tiemers gaan wel eens over de streep. Ook ik was niet altijd zo braaf tien jaar geleden. Maar we hebben duidelijke afspraken gemaakt, ook met betrekking tot het tienerlokaal. Komen ze die niet na, dan volgt er een sanctie. Ik laat ze dan wel zelf hun sanctie kiezen. Ze doen dat niet graag maar meestal komen ze er wel uit. Eigenlijk zijn ze wel lief.'

een kortfilmfestival. Verschillende jongeren hadden een kortfilm gemaakt, twee gooten hadden die gemonsteerd. De vertoning van de filmpjes was schitterend. Ook de jeugdverenigingen doen het uitstekend. Het ledenaantal van de KAJ, de KIJ en de chiro stijgt jaar na jaar, in tegenstelling tot wat ik af en toe opvang in andere gemeenten. En de jeugdraad levert goed werk. Vroeger had ik de indruk dat de raad er vooral was omdat dat nu eenmaal wettelijk verplicht was, maar dat is nu wel anders. Naast de verte-





'Bij de technische dienst klop ik regelmatig aan. Voor het kleuterfestijn bijvoorbeeld heeft de technische dienst een grote zandbak gebouwd aan het cultureel centrum. Ook met de dienst cultuur verloopt de samenwerking vlot. Bij de opmaak van het cultuurbeleidsplan had de dienst mij gevraagd enkele jongeren samen te brengen om hun visie te geven op cultuur in de gemeente. Iedereen die ik polste, is langsgesproken en voelde zich zeer vereerd. In die groep zaten ook jongeren die niet in de jeugdraad zeten en of die geen lid zijn van een jeugdvereniging. Het waren gewoon meisjes en jongens waarvan ik dacht dat ze iets zinnigs te zeggen hadden over cultuur.'

'Die intense samenwerking met collega's van andere diensten is heel leuk. Ik ben dagelijks op het gemeentehuis. Het feit dat je je collega's kent en dat je ook de meeste jongeren waarvoor je werkt kent, is een van de grote troeven van een klein gemeente. In een stad werken verschillende mensen op de jeugddienst. Zij kunnen wellicht grootschaliger projecten verwezenlijken

maar ik denk niet dat daar dezelfde betrokkenheid is als bij ons. Ik zal niet beweren

in mijn dagelijks werk. Ik weet ongeveer wel waaraan we nog moeten werken.'

'Een jeugdconsulent staat op de koord tussen het beleid en de jongeren. Het is soms moeilijk het evenwicht te bewaren.'

dat ik alle behoeften van de kinderen en jongeren ken maar ik weet toch veel. Het direct contact zou ik niet willen missen.'

Beleidsplan

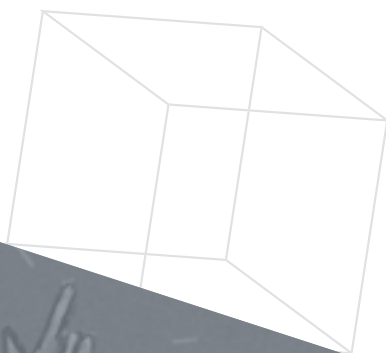
'Ik ben nu bezig met het maken van het jaarpplan 2004. Straks begint de voorbereiding van het jeugdwerkbeleidsplan 2005-2007. De opmaak van het vorige beleidsplan was een van mijn eerste taken als jeugdconsulent. Ik weet nog dat ik toen behoorlijk onzeker was. Nu is dat niet meer het geval. Je weet niet alles door een of drie jaar een grote enquête te organiseren onder de jongeren, mijn bevoeging gebeurt eigenlijk

'Sinds kort maak ik ook deel uit van het dagelijks bestuur van de Vereniging van Vlaamse Jeugddiensten. Je kan me beschouwen als een vertegenwoordiger van de jeugddiensten in landelijke gemeenten. Zo'n jeugdwerkbeleidsplan opstellen bijvoorbeeld is niet vanzelfsprekend voor iemand die er alleen voor staat. Vanlaar dat we nu terug beslist hebben om jeugdconsulenten die voor het eerst zo'n plan moeten maken, te begeleiden. Ik zal volgend jaar een nieuwe collega een handje toesteken. Ik kijk er al naar uit.'

Bart Van Moerkerke is freelance-journalist



WETTELIJK KADER EN CONTEXT



INHOUDSTAFEL

1. Inhoudelijk

2. Administratief

2.1 Het decreet op het administratief toezicht

2.2 Personeelsbehoeftenplan

2.3 Organogram

2.4 Financiële haalbaarheid

2.5 Respect voor de gesloten sectorale akkoorden

1. Inhoudelijk

De concrete invulling van de verschillende taken van een jeugddienst is gekaderd in een wettelijke context.

De taken van een jeugddienst spruiten voort uit het decreet gemeentelijk jeugd(werk)beleid¹. Maar de gemeenten vertegenwoordigen ook een autonoom beleidsniveau waardoor ze integraal bevoegd en verantwoordelijk zijn voor het lokale jeugd(werk)beleid. De Vlaamse Gemeenschap ondersteunt de gemeenten in deze opdracht en stelt via het decreet van 14 februari 2003 middelen ter beschikking voor de ondersteuning van het lokaal jeugdwerk. Het decreet bepaalt dat gemeentebesturen een jeugdwerkbeleidsplan moeten opstellen volgens vooropgestelde richtlijnen, althans als zij in aanmerking wensen te komen voor subsidiëring van hun jeugdwerkbeleid door de Vlaamse Gemeenschap. Het oorspronkelijke **decreet gemeentelijk jeugdwerkbeleid** van 9 juni 1993² dat de bevoegdheid voor de ondersteuning van het lokale jeugdwerk aan de gemeentebesturen toekende, was in die tijd zeer vernieuwend en vooruitstrevend. Jeugdwerk was het eerste en enige beleidsdomein waarvoor op dat moment de opstelling van een beleidsplan werd gehanteerd. Het gemeentelijk jeugdwerkbeleidsplan was enig in zijn soort.

In dit **jeugdwerkbeleidsplan** moeten de visie, de doelstellingen en de concrete acties opgenomen worden die het gemeentebestuur voor

de volgende drie jaren wenst na te streven op het vlak van lokaal jeugdwerkbeleid. Via het verplichte hoofdstuk "geïntegreerd jeugdbeleid" wordt heel duidelijk de link gelegd naar een breed jeugdbeleid.

Het jeugdwerkbeleidsplan moet opgesteld en uitgevoerd worden in communicatieve planning met de betrokken actoren. Meer specifiek moeten zeker het plaatselijke jeugdwerk, kinderen en jongeren van 3 tot 25 jaar en deskundigen op het gebied van jeugdaangelegenheden een kans tot inspraak krijgen over het gemeentelijk jeugdwerkbeleidsplan. Participatie van kinderen en jongeren is een fundamenteel uitgangspunt. In dit verband speelt ook de erkende gemeentelijke jeugdraad een belangrijke rol. Het decreet verplicht elk gemeentebestuur om een jeugdraad te erkennen, en om administratieve ondersteuning te bieden aan de jeugdraad. Artikel 8 verplicht het gemeentebestuur bovendien om advies te vragen over alle aangelegenheden inzake het jeugdbeleid. Het college van burgemeester en schepenen moet bij het nemen van beslissingen eventuele afwijkingen op de uitgebrachte adviezen motiveren.

Het uitvoeringsbesluit legt tevens de verplichting op om per concrete actie een tijdschema voor de uitvoering, alsook de financiële weerslag van deze acties te voorzien. Dit sluit naadloos aan op de verplichtingen die het administratief toezicht reeds oplegt voor perso-

[1] Decreet van 14 februari 2003 houdende de ondersteuning en de stimulering van het gemeentelijk, het intergemeentelijk en het provinciaal jeugd- en jeugdwerkbeleid; zie ook het Besluit van de Vlaamse Regering van 12 september 2003 ter uitvoering van het decreet van 14 februari 2003 houdende de ondersteuning en de stimulering van het gemeentelijk, het intergemeentelijk en het provinciaal jeugd- en jeugdwerkbeleid, inzake het voeren van een gemeentelijk en intergemeentelijk jeugd- en jeugdwerkbeleid.

[2] Het Decreet van 9 juni 1993 houdende de subsidiëring van de gemeentebesturen en de Vlaamse Gemeenschapscommissie inzake het voeren van een jeugdwerkbeleid.



neelszaken.

Op inhoudelijk vlak is het belangrijk op te merken dat er van in het begin een opening werd gemaakt naar een breder jeugdbeleid, hoewel de kern duidelijk lag bij het jeugdwerkbeleid.

Dit decreet had een positieve invloed op de ontwikkeling van de jeugddiensten en de aangroei van het gemeentelijk personeel in het jeugdwerkbeleid. Enkele cijfers en tabellen kunnen dit illustreren (zie "Jeugddienst in cijfers").

Cijfers zeggen nog niets over de concrete invulling van zo 'n dienst. Deze hangt samen met de grootte van de gemeente, de traditie, de kwaliteit van bestuur en medewerkers, de doelstellingen die door de gemeente werden bepaald, maar ook met de inplanting in de gemeentelijke administratie, de huisvesting, de relatie met het jeugdwerk, enz.

Ondertussen heeft zich ook **in de andere beleidsdomeinen** een gelijkaardige ontwikkeling inzake beleidsplanning voorgedaan. Op dit ogenblik wordt in verschillende beleidsdomeinen (ruimtelijke ordening, cultuur, mobiliteit, milieu, ...) een gemeentelijk beleidsplan opgemaakt.

Al deze sectorale beleidsplannen hebben ook een impact op kinderen en jongeren. Een onderlinge afstemming van deze plannen lijkt logisch. In het nieuwe decreet van 14 februari 2003 wordt trouwens de aansluiting van het

gemeentelijk jeugdbeleid bij andere gemeentelijke beleidssectoren gestimuleerd en gaat men verder op de ingeslagen weg naar een breder geïntegreerd jeugdbeleid.

Het kerntakendebat³ bevestigde de bevoegdheid van de gemeente voor het lokale jeugdbeleid. Gemeenten zijn immers het basisniveau dat het dichtst bij de burger staat en dat het meest herkenbaar is. Op basis van het **subsidiariteitsprincipe** - dit betekent dat een hoger niveau slechts tussenkomt wanneer de gemeente haar taak niet opneemt - beschikt het lokale niveau over een zo ruim mogelijk takenpakket. Ook het lokale jeugdbeleid werd uitdrukkelijk genoemd als een kerntaak voor de gemeenten. Ze kregen hierbij de opdracht een integraal beleidskader op te maken voor het gemeentelijk jeugdbeleid (ondermeer via de opmaak van een jeugdwerkbeleidsplan), en te zorgen voor de afstemming van de geformuleerde doelstellingen en acties met die van andere beleidsniveaus, beleidsitems en beleidsdomeinen. Meer specifiek werd de financiële, materiële en infrastructurele ondersteuning van het plaatselijk en intergemeentelijk jeugdwerk integraal toegewezen aan het gemeentelijk bestuursniveau. Gemeenten wordt ook gevraagd om de participatie aan het (inter)gemeentelijk jeugdwerk en de (inter)gemeentelijke jeugdcultuurinitiatieven te stimuleren. De gemeente kan deze opdrachten wel autonoom invullen.

[3] Het kerntakendebat legde de bevoegdheden van de verschillende bestuursniveaus (Vlaamse overheid, provincie, gemeente) vast en werd afgesloten met het bestuursakkoord van 29 april 2003.



2. Administratief

2.1 Het decreet op het administratief toezicht

Een gemeentebestuur kan niet zomaar extra personeel aanwerven. Dit is aan wettelijke procedures gebonden, vastgelegd in het decreet op het administratief toezicht¹.

Als de functie van jeugdconsulent (of gelijk welke functie die men wenst in te vullen) nog niet bestaat in het gemeentelijk organogram, dan moet de gemeenteraad eerst deze functie creëren. Hiertoe moet de gemeenteraad:

- Voor een statutaire functie: een **besluit** nemen tot wijziging (uitbreiding) van de **personeelsformatie** (het personeelskader);
- Voor een contractuele functie: een **besluit** nemen "betreffende de vaststelling van het inzetten van contractueel personeel".

Een dergelijk besluit moet volgens het decreet op het administratief toezicht zowel voor statutaire als contractuele functies gebaseerd zijn op volgende elementen:

1. Een goed onderbouwde verantwoording van de personeelsbehoeften door middel van een personeelsbehoeftenstudie;
2. Een duidelijk organogram van het gemeentebestuur met, wanneer de duidelijkheid dit vereist, deelorganogram(men) van de betrokken dienst(en);
3. Een berekening van de financiële gevolgen van de personeelsinzet;
4. Respect voor de bestaande sectorale akkoorden.

Voor de creatie van een functie met een opdracht ten aanzien van het gemeentelijk jeugdbeleid kunnen we, als gevolg van het decreet van 14 februari 2003, nog volgende voorwaarden toevoegen:

5. Opname in het gemeentelijk jeugdwerkbeleidsplan;
6. Het advies van de erkende gemeentelijke jeugdraad.

2.2 Personeelsbehoeftenplan

2.2.1 Wat zegt de wet?

Een personeelsbehoeftenstudie moet uitmonden in een personeelsbehoeftenplan waarin de noodzaak aan een nieuwe functie binnen het gemeentepersoneel moet worden aangetoond. Een plan moet minstens volgende elementen bevatten:

1. De motivering en de verklaring van de beoogde wijzigingen aan het personeelsbestand, waarin onder meer de beleidsvisie of de opties van het bestuur op herkenbare wijze worden verwoord;
2. De functiebeschrijvingen, die de functies onderbrengen in een bepaald niveau en op

[1] Decreet van 28 april 1993, gewijzigd door het decreet van 15 juli 2002. Deze laatste decreetwijzigingen worden toegelicht in de omzendbrief BA 2002/12 van 27 september 2002 (B.S. 15 oktober 2002)



een bepaalde plaats binnen de organisatie, en die een nauwkeurige weergave omvatten van de taakinhoud en het profiel van een functie;

3. De prestatiegegevens in de vorm van kwantitatieve en beschrijvende informatie

die betekenisvol is voor de personeelsbehoefte, en die betrekking heeft op het dienstverleningspakket en het niveau van de dienstverlening, het kwaliteitsniveau van de dienstverlening, de organisatieopvatting bij de dienstverlening en het taakvolume.

2.2.2 Wat betekent dit voor de jeugdconsulent?

- De **motivering en de verklaring van de beoogde wijzigingen aan het personeelsbestand** waarin onder meer de beleidsvisie of de opties van het bestuur op herkenbare wijze worden verwoord;

Dit hoofdstukje kan wellicht rechtstreeks uit het jeugdwerkbeleidsplan overgenomen worden, aangezien hierin de beleidsvisie en –opties van het gemeentebestuur op vlak van het gemeentelijk jeugdbeleid worden toegelicht.

- De **functiebeschrijvingen**, die de functies onderbrengen in een bepaald niveau en op een bepaalde plaats binnen de organisatie en die een nauwkeurige weergave omvatten van de taakinhoud en het profiel van een functie; Een uitgewerkte beschrijving van de mogelijke opdrachten vindt u in de tekst 'taakbeschrijving: de basisopdrachten van een gemeente-

lijke jeugddienst'. Het profiel van een jeugdconsulent staat beschreven in het bundeltje 'Jeugdconsulent gezocht'.

- De **prestatiegegevens** in de vorm van kwantitatieve en beschrijvende informatie die betekenisvol is voor de personeelsbehoefte en die betrekking heeft op het dienstverleningspakket en het niveau van de dienstverlening, het kwaliteitsniveau van de dienstverlening, de organisatieopvatting bij de dienstverlening en het taakvolume.

Het betreft hier om te beginnen een kwantificering van het aantal werkuren dat de diverse taken naar verwachting zullen vergen. Verder kan hier b.v. aangegeven worden met wie moet worden samengewerkt, aan wie moet worden gecommuniceerd ...



2.3 Organogram

2.3.1 Wat zegt de wet?

Het organogram geeft inzicht in de **structuur van de gemeentelijke organisatie**. In functie van de omvang van het bestuur bevat het organogram departementen, afdelingen en diensten. Als de omvang van de organisatie

dit noodzakelijk maakt, kan het nodig zijn om tevens deelorganogrammen per departement, afdeling en/of dienst op te stellen en toe te voegen.

2.3.2 Wat betekent dit voor de jeugdconsulent?

De recente reorganisatiegolf binnen de gemeentelijke administraties die nog steeds doorgaat, heeft ertoe geleid dat jeugddiensten op zeer verschillende plaatsen in het gemeentelijk organogram terug te vinden zijn. Globaal gesproken kunnen we twee duidelijke richtingen onderscheiden:

- De jeugddienst wordt opgenomen binnen een grotere administratie cultuur en/of vrije tijd
- De jeugddienst wordt opgenomen binnen een grotere administratie welzijn.

Toch zijn er ook gemeenten die er bewust voor kiezen om de jeugddienst als autonome dienst die rechtstreeks aan college en secretaris/management rapporteert, in het gemeentelijk organogram op te nemen.

Lokale omstandigheden kunnen ertoe leiden dat de jeugddienst nog in een andere grotere administratie wordt ondergebracht, zoals bv. onderwijs.

Welke plaats de jeugddienst ook krijgt, belangrijke **aandachtspunten** blijven steeds de mogelijkheden die de jeugddienstmedewerkers krijgen om niet enkel met collega's binnen die eigen administratie, maar ook met collegadiensten uit andere administraties soepel en niet-bureaucratisch samen te werken, en de mogelijkheden om flexibel voorstellen in te dienen en/of problemen aan te kaarten bij het college en het gemeentelijke management.

Enkele voorbeelden van organogrammen vindt u elders in deze publicatie onder de titel 'De plaats van de jeugddienst in de gemeente'.

2.4 Financiële haalbaarheid

2.4.1 Wat zegt de wet?

De gemeenteraden moeten aan de motivering van de financiële haalbaarheid meer dan gewone aandacht besteden. De personeelskosten zijn immers de belangrijkste uitgavenfactor voor de gemeenten.

Het decreet op het administratief toezicht benadrukt hierbij dat de gemeenteraden met volle kennis van de financiële gevolgen moeten kunnen beslissen, niet alleen voor de begroting van het lopende jaar, maar evenzeer voor de



verdere toekomst. De gemeentebestuurders moeten bijgevolg weloverwogen de behoeften beoordelen en vervolgens zorgvuldig de personeelsaantallen en de functievereisten vaststellen die nodig zijn om een verantwoorde dienstverlening mogelijk te maken tegen een aanvaardbare kost en binnen de financiële mogelijkheden waarover de gemeente beschikt. Wanneer de financiële haalbaarheid van een formatie(wijziging) of van een besluit op het gebied van het inzetten van contractueel personeel niet is aangetoond, kan de gouverneur overgaan tot schorsing.

De **motivering van die haalbaarheid** moet gebeuren aan de hand van een nauwkeurige berekening van de financiële weerslag van de beslissing en via het aangeven van de wijze waarop het bestuur die kan uitvoeren met behoud van het evenwicht van begroting en meerjarenplan. Bij het opmaken van de begrotingen moet de gemeenteraad de weerslag van de formatiewijzigingen opnemen in de rammingen. Het spreekt vanzelf dat de toezichthoudende overheid zal nagaan of de eventuele bijkomende kosten die het gevolg zijn van de invulling van de personeelsformatie ook werkelijk werden opgenomen in de begrotingen en de meerjarige planning.

De berekening van de financiële gevolgen moet onder meer gebeuren aan de hand van de volgende gegevens (alle berekeningen moeten gebeuren rekening houdend met de stand van de index op het ogenblik van de beslissing):

1. De kostprijs van de totale huidige personeelsbezetting (op basis van de laatst vastgestelde rekening, verhoogd met de kostprijs van de nadien in dienst getreden per-

soneelsleden en verminderd met de kostprijs van de personeelsleden die sindsdien niet meer in dienst zijn);

2. De kostprijs van de openstaande betrekkingen, rekening houdend met het gehanteerde tijdspad (betrekkingen die niet meer nodig worden geacht dienen te worden geschrappt);
3. De kostprijs van de nieuwe functies (het gemiddelde van de nultrap van de eerste schaal en van de eindtrap van de laatste schaal van de functionele loopbaan met inbegrip van de bijkomende werkingskosten).

Totaal (1+2+3):

Meerkost (2+3):

Het is nodig om bij elke wijziging van de personeelsformatie en bij elke wijziging van de contractuele personeelsinzet deze totale kostprijs te herberekenen en te actualiseren.

Bij de berekening van de kostprijs moeten ook de bijkomende werkingskosten (informatica, meubilair, huisvesting, enz...) verrekend worden, die het gevolg zijn van het toegenomen personeelsbestand. Voor gesubsidieerde betrekkingen worden in de financiële nota de ontvangsten in mindering gebracht. Er moet wel duidelijk worden vermeld wat de duur van de toegestane subsidies zal zijn, en welk percentage van de totale kostprijs de subsidies vertegenwoordigen.



2.4.2 Wat betekent dit voor de jeugdconsulent?

Ook voor dit hoofdstuk zal veel informatie rechtstreeks uit het jeugdwerkbeleidsplan kunnen gehaald worden, waar de kostprijs van de jeugdconsulent in de meerjarige planning zou moeten opgenomen zijn.

Wat de bijkomende werkingskosten betreft, kunnen we voor de jeugdconsulent naast de

evidente kosten voor informatica, meubilair, huisvesting e.d.m. ook nog denken aan volgende specifieke kosten:

- Vorming
- Publicaties/vakliteratuur
- Public relations en communicatie
- Lidgelden bij ondersteunende organisaties
- Organisatie eigen initiatieven

2.5 Respect voor sectorale akkoorden

2.5.1 Wat zegt de wet?

Het decreet op het administratief toezicht stelt – vanzelfsprekend – dat de personeelsformatie of het besluit op het gebied van het contractueel personeel geen functies mag bevatten die een schending inhouden van de sectorale akkoorden voor het gemeentepersoneel.

Op dit ogenblik bevatten deze sectorale akkoorden onder meer bepalingen in verband met de indeling in niveaus, basisgraden en bevorderingsgraden per niveau. Daarnaast zijn specifieke regels bepaald in verband met sommige functies (leidinggevende functies, expertfuncties, staffuncties).

Verder bepalen de geldende sectorale akkoorden dat contractuele tewerkstelling slechts mogelijk is in drie gevallen:

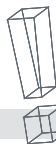
- Als het gaat om taken van bepaalde duur, (hierbij kan het niet gaan om leidinggevende functies);
- Als het gaat om welbepaalde opdrachten of projecten waarvoor binnen de statutaire personeelsformatie geen personeel aanwezig is;

- Als het gaat om de tijdelijke vervanging van andere personeelsleden.

Het voorontwerp van het nieuw Vlaams Gemeentedecreet verruimt de mogelijkheden om contractuele personeelsleden in dienst te nemen. Aan de bovengenoemde omstandigheden die de aanwerving van contractanten verantwoordt, worden er drie toegevoegd:

- Als het gaat om activiteiten die door een andere overheid worden gesubsidieerd
- Als het gaat om activiteiten die hoofdzakelijk worden verricht in mededinging met andere marktdeelnemers
- Als het gaat om taken waarvoor een bijzondere expertise vereist is.

De Vlaamse regering heeft het voorontwerp goedgekeurd op 15 maart 2005. Het wordt nu voor advies voorgelegd aan de Raad van State, de SREF, de Hoge Raad voor Binnenlands Bestuur en het Comité C (overleg met de sociale partners).



2.5.2 Wat betekent dit voor de jeugdconsulent?

Vanuit het recente onderzoek van de Vereniging Vlaamse Jeugddiensten en –consulenten naar de personeelsevolutie binnen de gemeentelijke jeugddiensten¹, kunnen we stellen dat een groot deel van de jeugdconsulenten op dit moment niet statutair is aangeworven. Zij werken in grote mate als gesubsidieerd contractueel of in één of ander tijdelijk contract. In veel gemeenten wordt dit verklaard vanuit de stelling dat het om een welbepaalde opdracht gaat waarvoor binnen de statutaire personeelsformatie geen personeel beschikbaar is.

De vraag of de jeugdconsulent in het statutaire kader moet opgenomen worden, is nochtans een interessante discussie. Enerzijds vereist de functie van jeugdconsulent veel flexibiliteit en moet men zeker trachten te vermijden dat jeugdconsulenten 'vastroesten' in een routinieuze job. Bovendien is een zo dynamisch gegeven als het lokale jeugdbeleid gebaat bij een regelmatige instroom van jong bloed en frisse ideeën en zal het voor jonge krachten wellicht gemakkelijker zijn om zich in te leven in de leefwereld van hun doelgroep. Deze argumenten pleiten tegen een statutaire invulling van de functie van jeugdconsulent.

Anderzijds mag men niet vergeten dat een jeugddienst ook nood heeft aan voldoende continuïteit. Het uitgebreide en specifieke takenpakket van de jeugdconsulent maakt dat heel wat tijd nodig is om expertise en beroepservaring op te bouwen, kwaliteiten die op een jeugddienst hun waarde zullen bewijzen. Bovendien wijst de ervaring uit dat ook in het uitbouwen van netwerken met collega-ambtenaren, politici e.d.m. anciënniteit en ervaring heel wat deuren openen. Het feit zelf van statutair benoemd te zijn door het gemeentebestuur opent soms deuren die voor contractuelen gesloten blijven... Dus toch ook heel wat argumenten die pleiten vóór het statutair invullen van de functie van jeugdconsulent.

Wel even meegeven dat in het sectoraal akkoord² van 1993 een aantal krachtlijnen werden vastgesteld inzake het personeel in de lokale besturen, die in dit kader uitermate belangrijk zijn, namelijk de bepalingen betreffende de mogelijkheden tot contractuele tewerkstelling.

[1] Personeel op gemeentelijke jeugddiensten en in het lokale particuliere jeugdwerk', een exploratief onderzoek van VVJ in opdracht van de afdeling Jeugd en Sport, 2004

[2] Sectoraal akkoord van 18 juni 1993, de zogenaamde krachtlijnen Kelchtermans.



DE KAARTEN OP TAFEL:

EEN DISCUSSIE OP GANG BRENGEN



INHOUDSTAFEL

1. Een open gesprek over de jeugddienst

1.1 Waarom het gesprek aangaan?

1.2 Mogelijkheden tot gesprek

2. De jeugdraad speelt mee!

2.1 Waarom dit spel spelen?

2.2 Het spel

Notities

1. Een open gesprek over de jeugddienst

1.1 Waarom het gesprek aangaan?

Deze leidraad wil ook een methodiek aanreiken om **de plaatselijke situatie te analyseren en bespreekbaar te maken**.

In eerste instantie moet gekeken worden welk jeugdbeleid u in uw gemeente wil voeren. De keuze van het jeugdbeleid bepaalt immers welke taken de jeugddienst zal moeten uitvoeren en aan welke functievereisten de personeelsleden ervan moeten voldoen om dit waar te maken. De gegevens uit de analyse en de keuze van het jeugdbeleid dat de gemeente wil realiseren, kunnen helpen om de taakbeschrijving en het functieprofiel van de jeugddienst en de jeugdconsulent zo goed mogelijk in te vullen voor de toekomst.

Het gesprek hierover moet gevoerd worden met de verschillende actoren betrokken bij de jeugdwerkbeleidsplanning en het jeugdbeleid: het college van burgemeester en schepenen, de gemeenteraad, de administratief verantwoordelijken voor het gemeentepersoneel, de huidige jeugddienstmedewerkers, maar ook de stuurgroep jeugdwerkbeleidsplan en de jeugdraad.

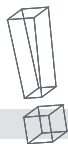
In functie van het gesprek op de jeugdraad werd een jeugdraadspel ontwikkeld. Hiervoor vindt u het materiaal als bijlage. Een woordje uitleg vindt u verderop in deze bundel. Hierbij alvast een oproep om de bevindingen en aanbevelingen van de jeugdraad mee te nemen in het uiteindelijke en beslissende gesprek over

de eventuele oprichting van een jeugddienst, over een eventuele bijkomende aanwerving of aanstelling, over een eventuele nieuwe functieinvulling van de jeugdconsulent.

In elke gemeente houdt men zich met jeugd bezig. Er is een jeugddienst of een jeugdconsulent. Soms zijn er meerdere ambtenaren op de jeugddienst, in andere gemeenten is de jeugdconsulent een combinatieambtenaar. Er zijn zoveel opties, zoveel eigen gemeentelijke situaties.

Maar stel dat de schepenen van jeugd, de jeugdconsulent of de jeugdraad ervan overtuigd is, dat de jeugddienst in de gemeente niet meer voldoende is uitgebouwd om zijn veelzijdige opdrachten aan te kunnen. Men wil dus dat die jeugddienst op één of andere manier versterkt wordt. Hoe begin je dan aan de uitbouw van zo'n vernieuwde jeugddienst, hoe pak je dit aan?

Het onderwerp moet alleszins ook bespreekbaar gemaakt worden op het college, bij de gemeenteraadsleden, bij de topambtenaren. Hieronder enkele aandachtspunten die de discussie op gang kunnen trekken, en een voorstel tot gespreksmethodiek.



1.2 Mogelijkheden tot gesprek

1.2.1 Hoe verloopt het gesprek?

Een gesprek begint best goed voorbereid. De gespreksleider moet het gesprek natuurlijk kaderen. Voor de **situering van het gesprek** kan je verwijzen naar deze leidraad en de begeleidende brief.

De deelnemers moeten hun mening kunnen kaderen in een groter geheel; om tot een besluit te kunnen komen, moet er met heel wat zaken rekening worden gehouden.

Volgende elementen zijn zeker van belang:

● **Omgevingsanalyse** (= objectieve gegevens): Het is uiteraard belangrijk om in eerste instantie een degelijke beschrijving te maken van de huidige toestand. Wat voor jeugdendienst is er in de gemeente en welke taken neemt die allemaal op? Een doorlichting als het ware (kan aan de hand van verderop toegevoegde vragenlijst).

● Waar staat de gemeente in het licht van het geschetste **profiel** en het vooropgestelde **takenpakket** (cf. gesprek aan de hand van 6 figuren in methodiek jeugdraad).

● **Beleidsopties**: Voor welk soort jeugdendienst kiest de gemeente, en op welke termijn?

Een aantal praktische zaken op papier kunnen helpen om dingen te visualiseren of snel achtergrondinformatie aan te bieden:

- Het personeelsorganogram van de gemeente;
- Het jeugdwerkbeleidsplan van de gemeente;
- Deze leidraad 'De Gemeentelijke Jeugdendienst in de kijker!', met vooral de vragenlijstjes voor dit gesprek;
- Het puzzelspel voor gebruik door de jeugdraad.

“De installatie van een jeugdendienst was hier zeker een goede zaak, het jeugdwerk heeft nu een sterkere band met de gemeente. Vroeger was er geen interesse in jeugdbeleid. Het jeugdwerk is sterker geworden, heeft een aanspreekpunt in de gemeente. Men kan nu met problemen en ideeën ergens terecht. Vroeger was het gemeentebestuur veel meer een ver van mijn bed show bij de gemiddelde jeugdvereniging.”



1.2.2 Hulpmiddelen bij het verloop van het gesprek

1. Richtvragen voor de omgevingsanalyse:

- Huidig jeugddienstpersoneel:
 - Hoeveel personeel werkt er momenteel op de jeugddienst?
 - Hoeveel uren zijn er binnen hun opdracht voorzien voor jeugd?
 - Welke opleiding hebben de personeelsleden van de jeugddienst genoten? Welke bijscholing?
 - In welk statuut zijn ze tewerkgesteld?
 - Op welk niveau zijn ze ingeschaald?
 - Hoe lang werken deze mensen reeds op de jeugddienst? Wat is hun anciënniteit?
- Welke plaats heeft de jeugddienst in het organogram?
 - Is de jeugddienst een autonome dienst die rechtstreeks rapporteert aan secretaris en college, maakt de jeugddienst deel uit van een grotere dienst of bestaat er eigenlijk geen specifieke jeugddienst?

2. Gesprek over het takenpakket

In de bundel die handelt over de opdrachten van de jeugddienst, kan nadere informatie gevonden worden. Hiervoor moet ook het wettelijk kader gekend zijn.

Om structuur in het gesprek te brengen, kan gebruik gemaakt worden van de 6 fiches met figuren die aangeboden werden om het gesprek te voeren op de jeugdraad: elke figuur staat voor een deelaspect van de functie.

- begeleiden en ondersteunen van de lokale jeugdwerkinitiatieven (cf. Benny Bink)
- opzetten van gemeentelijke jeugdwerkinitiatieven (cf. Ronny Rap)

- zorgen voor een permanente inspraak en participatie van kinderen en jongeren (cf. An Tenne)
- stimuleren en sturen van een netwerk jeugd-beleid (cf. Fijne Fons)
- opmaken en schrijven jeugdwerkbeleidsplan (cf. Tilly Think)
- uitvoerende, adviserende en ondersteunende taken voor het gemeentebestuur (cf. Mia Expertia)

Welke doelstellingen van het jeugdwerkbeleidsplan kunnen ondergebracht worden bij de verschillende taken van de jeugddienst? M.a.w. welke symbolische figuur (=deelaspect) moet ingeschakeld voor de uitvoering?

● Waarop ligt het accent in uw gemeente? Welke taken en functies vervult de jeugddienst nu? Welke opdrachten heeft de jeugddienst nog naast taken in functie van het lokale jeugd-beleid?

● Welke doelstellingen uit het jeugdwerkbeleidsplan worden niet gehaald (mede) omwille van een onvoldoende uitgebouwde jeugddienst?

Welke personeelsbehoeften er zijn op de gemeentelijke jeugddienst hangt van vele factoren af.

Eén factor zal zeker de **grootte van de gemeente** zijn. Elders in deze publicatie vind je cijfers in verband met het gemiddeld aantal personeelsleden op jeugddiensten naar grootte van de gemeente uit het Cijferboek gemeentelijk jeugdwerkbeleid¹. Zo waren er in 2004 gemiddeld 2,3 FTE personeelsleden



[1] Cijferboek gemeentelijk jeugdwerkbeleid 2002-2004, uitg. afdeling Jeugd & Sport van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Brussel, 2002

op de gemeentelijke jeugddienst per gemeente, wat overeenstemt met 1,1 FTE per 10.000 inwoners.

De gemeentegrootte is echter slechts één parameter. Minstens even belangrijk zijn de keuzes en prioriteiten die men in de gemeente wenst te maken voor het lokale jeugdbeleid. Keuzes die in elk hoofdstuk van het **jeugdwerkbeleidsplan** vorm zullen krijgen.

3. Welke zijn de beleidsopties?

Ieder maakt voor zich de oefening: van welk soort jeugddienst droomt de schepen, de secretaris, de jeugdconsulent zelf?

Hierbij kan het gaan over het takenpakket dat moet opgenomen worden, over het aantal mensen die op de jeugddienst moet werken, over het niveau van aanwerving, over de plaats in het organogram, over het praktisch overleg, over de locatie van de jeugddienst, over het

samenspel met de andere diensten, over acties om medewerkers te motiveren, over deskundigheidsbevordering, ...

Wat moet de kernactiviteit van de jeugddienst zijn? Op welke manier kunnen vrijwilligers betrokken worden bij de organisatie van de jeugddienst?

Alles wordt samen gelegd en **conclusies** worden geformuleerd: voor welk soort jeugddienst kiest de gemeente, en op welke termijn? Welke tussenstappen moeten gezet worden? Hoe moet de jeugddienst er volgend jaar uitzien, en over 3 jaar, over 10 jaar? Wat is het vooropgestelde einddoel?

Let er op dat effectief concrete afspraken worden gemaakt: wie zet welke stap, tegen wanneer?

“Het is niet slecht als het eens grondig herbekeken wordt. Ik heb de indruk dat de diensten meer georganiseerd gaan worden, dat ze proberen om de politiek daar wat van tussen te laten. Dat de autonomie van de diensten wat sterker wordt, dat de mensen die daarin zitten wat sterker worden door examens en statutenregeling.”



2. Jeugdraadspel: een geweldige jeugddienst

2.1 Waarom dit spel spelen?

Geen twee jeugddiensten zijn gelijk. Maar goed ook. Er is immers ook geen enkele gemeente helemaal gelijk aan een andere.

Benny ondersteunt vooral het jeugdwerk, Ronny organiseert het één en ander, Mia kent haar dossiers door en door, Thilly schrijft met veel zorg een (jeugdwerkbeleids)plan, Fons heeft de meest boeiende contacten met de collega's van de andere diensten...

De jeugddienst is zonder twijfel heel belangrijk voor het jeugdwerk, kinderen en jongeren.

Maar wist je dat de jeugdraad ook iets te zeggen heeft over hoe de jeugddienst eruit kan zien? Als jeugdraad kan je namelijk aangeven

wat je belangrijk en wenselijk vindt, wat je verwachtingen zijn, hoe je een samenwerking of partnerschap ziet. Ongetwijfeld heeft de jeugdraad daar inspirerende ideeën over.

De jeugdraad kan de bevoorrechte partner zijn van de jeugddienst in de constante zoektocht naar een evenwichtige en correcte invulling.

Doen dus! De jeugddienst zal het appreciëren.

Om het gesprek op gang te brengen en te helpen bij het formuleren van de ideeën, werd "het jeugdraadspel" ontwikkeld.



2.2 Het spel

Het spel wordt gespeeld in drie groepen. Elke groep ontvangt 6 puzzels, dit zijn 6 figuren, die telkens een beeld van een "typische" jeugdconsulent voorstellen:

1. **Benny Bink, de jeugdwerkondersteuner**
2. **Ronny Rap, de organisator**
3. **Fijne Fons, de netwerker**
4. **An Tenne, de inspraak verzorger**
5. **Tilly Think, de plannen maker**
6. **Mia Expertia, de ambtenaar (kabinetsadviseur)**

Op fiches staan voor elke jeugdconsulent enkele typische en misschien wel minder typische 'karaktertrekjes/gedragspatronen'.

Benny zal bijvoorbeeld -als jeugdwerkondersteuner- helpen bij het invullen van subsidiedossiers, terwijl netwerker Fons op vrijdag steevast mee een pint gaat drinken in het jeugdhuis om de contacten te onderhouden.

● **STAP EEN:** In de groepjes wordt gezocht naar een goede jeugdconsulent. Men kan dus uit de verschillende types een **nieuwe jeugdconsulent** maken die meer accent legt op een bepaald aspect of die zich maar met één zaak bezig houdt. Maar men kan er ook voor kiezen om alle aspecten te vatten.

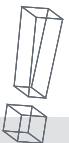
● **STAP TWEE:** In een tweede fase wordt de figuur **getest**. Van elke groep gaat er iemand vragen stellen in de andere groep. Daartoe worden enkele suggesties meegegeven. Wat moet jouw jeugdconsulent bijvoorbeeld doen voor Timmy, 15 jaar, die zich verveelt op woensdagnamiddag; voor Axel, 17 jaar, technofuiver, ... Maar men kan zelf ook natuurlijk vragen bedenken.

● **STAP DRIE:** Op het einde worden de figuren gezamenlijk bekeken. Er wordt gezocht naar een **consensus** en er wordt gekeken naar de concrete invulling in de gemeente.

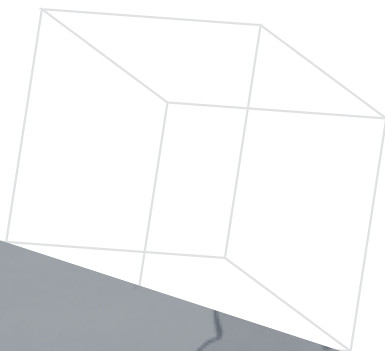
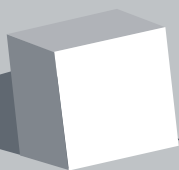
In de spellendoos vind je een uitgebreide speluitleg en het nodige materiaal.

Er is ook een affiche om op te hangen in de jeugddienst: Ter promotie van de brochure, het spel maar bovenal de jeugddienst zelf natuurlijk!!!

VEEL PLEZIER EN DISCUSSIEGENOT



DE JEUGDDIENST IN CIJFERS



INHOUDSTAFEL

Inleiding

1. De gemeentelijke ambtelijke contactpunten
2. De functies van het personeel van de gemeentelijke jeugddiensten
3. Het tewerkstellingsniveau van het personeel van de gemeentelijke jeugddiensten
4. Het tewerkstellingsniveau van de jeugdconsulenten

Notities

Inleiding

De geschiedenis van de lokale jeugddienst is een vrij korte en recente geschiedenis. Midden van de jaren zeventig maakten de eerste gemeentelijke en stedelijke jeugddiensten hun intrede in het gemeentelijke leven. De centrale overheid heeft deze diensten nooit gestimuleerd via loonsubsidie of een andere wijze van honorering. De keuze voor een jeugddienst is dus steeds het resultaat van een plaatselijke prioriteit.

Bij aanvang, rond 1975, werd in een tiental gemeenten een ambtenaar vrijgesteld. Deze kreeg al snel de benaming 'jeugdconsulent' opgespeld. Tal van factoren bepaalden de verdere evolutie van deze jeugddiensten.

In deze bijdrage een overzicht van de cijfermatige evolutie.

De hierna volgende cijfers zijn gebaseerd op de Cijferboeken Gemeentelijk Jeugdwerkbeleid van 1994, 1996-1998, 1999-2001 en 2002-2004¹.

Voor de periode 2005-2007 is er nog geen cijferboek gepubliceerd. Voor deze laatste periode zijn wel reeds voorlopige cijfers beschikbaar. Deze gegevens komen uit de bevraging die in 2004 werd uitgevoerd, ter voorbereiding van het cijferboek 2005-2007, en het onderzoek naar de personeelsevolutie op gemeentelijke jeugddiensten en in het particuliere jeugdwerk². De respons in dit onderzoek bedraagt 75,32%. Het betreft hier een tussentijdse stand van zaken. Voor het Cijferboek 2005-2007 zal de respons nog hoger liggen. Deze voorlopige cijfers kunnen dus nog licht afwijken van de cijfers die uiteindelijk in het cijferboek zullen terechtkomen.



[1] De cijferboeken Gemeentelijk Jeugdwerkbeleid 1994, 1996-1998, 1999-2001 en 2002-2004 zijn een realisatie van de afdeling Jeugd en Sport, administratie Cultuur van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de Vereniging Vlaamse Jeugddiensten en -consulenten (VVJ) vzw.

[2] Het onderzoek en de bevraging werden in 2004 uitgevoerd door de Vereniging Vlaamse Jeugddiensten en -consulenten (VVJ) vzw.

1. De gemeentelijke contactpunten voor het jeugdbeleid

	1994	1996-1998	1999-2001	2002-2004	2005-2007
Totaal aantal gemeenten	299	308	297	307	232
Jeugdconsulent op de jeugddienst		126	162	161	159
Jeugdconsulent op een andere dienst		13	10	15	11
Combinatie ambtenaar		146	119	111	53
Intergemeentelijke jeugdconsulent				14	7
Geen expliciet contactpunt voor jeugd		23	6	6	2

1994

299 gemeenten werden onderzocht of gaven een respons door de vragenlijst in te vullen en terug te sturen. 178 gemeenten geven hierbij aan over een jeugddienst te beschikken.

Het begrip 'ambtelijk contactpunt' werd hier nog niet gebruikt. Dit begrip werd in het cijferboek 1996-1998 geïntroduceerd.

1996-1998

Er zijn 285 gemeenten met een contactpunt voor het jeugdbeleid.

139 gemeenten hebben een jeugdconsulent (waarvan er 126 op een jeugddienst en 13 op een andere dienst werken).

1999-2001

Het aantal gemeenten met een contactpunt voor het jeugdbeleid, is gestegen tot 291. Er zijn 172 gemeenten met een jeugdconsulent (162 op een jeugddienst en 10 op een andere dienst).

2002-2004

6 gemeenten hebben (nog) geen expliciet contactpunt voor het jeugdbeleid. Het aantal

gemeenten met een expliciete jeugddienst is constant gebleven.

Het aantal gemeenten waar minstens een ambtenaar bevoegd is voor jeugd, is toegenomen. Er zijn thans 15 gemeenten met een jeugdconsulent werkzaam in een ruimere dienst. Het aantal gemeenten met een combinatieambtenaar is systematisch, maar niet spectaculair afgenomen.

Er zijn ook 14 gemeenten met een intergemeentelijke jeugdconsulent.

Het begrip 'intergemeentelijke jeugdconsulent' vinden wij voor het eerst vermeld in het cijferboek 2002-2004.

2005-2007

Er zijn nog maar 2 gemeenten zonder een expliciet aanspreekpunt voor het jeugdbeleid.

Het aantal gemeenten met een combinatieambtenaar is sterk teruggelopen. Dit geldt eveneens voor de intergemeentelijke jeugdconsulenten. Anno 2004 beschikken 68,5% van de gemeenten over een 'jeugddienst' met minstens één jeugdconsulent. Gemeenten kiezen dus steeds meer voor een eigen jeugdbeleid en investeren in een jeugdconsulent.



2. De functies van het personeel van de gemeentelijke jeugddiensten

	1994	1996-1998	1999-2001	2002-2004	2005-2007
Totaal	328	589	656	840	817*
Jeugdconsulenten	128		206	252	223
Combinatie ambtenaren			128	83	24
Administratieve Functie	158		135	172	261
Co-consulenten			117	216	271
Technische functie	42		43	61	38
?			27	56	

* *Opgelet! Hierbij betreft het slechts 244 gemeenten. Een extrapolatie brengt dit getal op 928.*

1994

In het cijferboek 1994 wordt de opdeling agogisch, administratief en technisch personeel gebruikt. Er zijn in totaal 328 personeelsleden waarvan er 128 met een agogische functie, 158 met een administratieve en 42 met een technische functie.

1996-1998

In het cijferboek 1996-1998 is geen opdeling per functie gebeurd.

1999-2001

In het cijferboek 1999-2001 wordt de categorie 'co-consulent' ingevoerd. (dit zijn personeelsleden die op de jeugddienst werken en inhoudelijk wel met een aspect van jeugdwerk bezig zijn, maar geen jeugdconsulent zijn. De meest voorkomende co-consulenten werken als jeugdprogrammatoren, maar ook als straathoekwerker, JIP-medewerker, tiener- of kinderwerker, coördinator buitenschoolse kinderopvang...).

2002-2004

Volgens het cijferboek 2002-2004 zijn 30% van alle personeelsleden jeugdconsulent. Er zijn 10% combinatieambtenaren, 20% administratief medewerkers, 7% heeft een technische functie en er zijn 26% co-consulenten.

2005-2007

De daling van het aantal combinatieambtenaren en de stijging van het aantal administratieve medewerkers zijn beiden erg opmerkelijk. Ook is er een toename van de co-consulenten, namelijk personeelsleden met een programmatorische opdracht of jeugdwerkers.

In het onderzoek van VVJ van 2004 stelden men vast dat voortaan 32% van het personeelsbestand administratieve krachten zijn. De jeugdconsulenten volgen met 27%. Nog eens 33% vallen onder de categorie co-consulenten waaronder 18,73% jeugddienstmedewerkers met een programmatorische opdracht, 10,4% jeugdwerkers en de resterende 4% werken als straathoekwerker, medewerker van het jongereninformatiepunt,...



3. Het tewerkstellingsniveau van het personeel van de gemeentelijke jeugddiensten

In deze tabel wordt het tewerkstellingsniveau vermeld van al het personeel dat op de gemeentelijke jeugddiensten werkt. Dit zijn dus de jeugdconsulenten, maar ook de combinatieambtenaren, de co-consulenten, het administratief personeel en de personeelsleden met

een technische functie.

Er wordt geen onderscheid gemaakt voor de verschillende categorieën van personeel, enkel het totaalbeeld wordt geschetst.

	1994	1996-1998	1999-2001	2002-2004	2005-2007
Totaal		518	656	840	817
Niveau-A			18	16	26
Niveau-B			160	239	319
Niveau-C			281	310	289
Niveau-D			119	127	93
Niveau-E			36	74	37
?			42	74	53

1994

Er zijn geen gegevens beschikbaar.

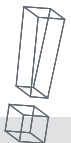
1996-1998

In dit cijferboek werd het opleidingsniveau gehanteerd (44 universitair niveau, 215 hoger onderwijs buiten de universiteit (HOBU), 223 hoger secundair onderwijs, 32 lager secundair onderwijs, 4 lager onderwijs).

Slechts voor 518 van de 589 personeelsleden werd het tewerkstellingsniveau opgegeven in de vragenlijsten. Het opleidingsniveau komt niet noodzakelijk overeen met het niveau van tewerkstelling. Zo is een HOBU diploma nodig om op niveau-B te werken. Maar een personeelslid met een HOBU diploma kan op een niveau-B, maar ook op een lager niveau werken.

2005-2007

In het onderzoek van VVJ wordt voor het eerst een opsplitsing gemaakt binnen elke functie. Dit levert interessante gegevens op. In totaal werken 26 personeelsleden op A-niveau. In 14 gevallen gaat het om diensthoofden van een overkoepelende dienst, zoals een diensthoofd Welzijn. 9 personeelsleden zijn diensthoofd Jeugd. De meeste medewerkers zijn terug te vinden op B-niveau, nl. 319, ofwel 41,6%. 19 mensen zijn in de loop der jaren bevorderd tot B3 of B4. De gegevens gaan over 764 personeelsleden, daar er van 53 medewerkers geen informatie over hun functie beschikbaar was.



4. Het tewerkstellingsniveau van de jeugdconsulenten

Deze tabel geeft enkel informatie over het tewerkstellingsniveau van de **jeugdconsulenten**.

	1994	1996-1998	1999-2001	2002-2004	2005-2007
Totaal			206	252	215
Niveau-A			6	5	9
Niveau-B			109	149	154
Niveau-C			70	58	43
Niveau-D			10		9
Niveau-E			1		
?			10	33	

In de eerste cijferboeken zijn hierover geen gegevens beschikbaar.

1999-2001 en 2002-2004

Op basis van een vergelijking van de cijfers van deze twee cijferboeken, blijkt dat slechts een zeer gering aantal jeugdconsulenten op A-niveau werkzaam is. Dit aantal blijft constant. Het merendeel werkt op B-niveau en er is een stijgende trend. Het aantal jeugdconsulenten dat op C-niveau werkt, daalt. Toch werkt nog bijna een kwart op dit niveau.

2005-2007

Het aantal jeugdconsulenten dat op een A- of een B-niveau werkt, stijgt. En er is een daling van het aantal jeugdconsulenten dat werkt op een C-niveau. Er werken echter nog steeds 9 jeugdconsulenten op een D-niveau. 36 jeugdconsulenten zijn nog werkzaam op C1- of C2-niveau. Binnen deze groep heeft 30% een hogeschooldiploma.

