Raad voor de Kinderbescherming
Ministerie van Veiligheid en Justitie

Landelijke Staf Organisatie
Den Haag

Datum
16 november 2026

Projectnaam
EA 753925: Werkmeesters Groepswerkproject

bijlage

Competentieprofiel werkmeesters GWP

Bijlage 7F
Horend bij Convenant Groepswerkproject

1. Doel van de functie

De werkmeester houdt toezicht en geeft leiding en sturing aan groepen (zowel groepsgericht als op het individu binnen de groep gericht) tot werkstraf veroordeelde jongeren. Hij draagt zorg voor de (werk)sfeer op de projectplaats; de jongeren moeten in alle redelijkheid en op veilige wijze de werkstraf kunnen voltooien.

2. Positie

- begeleidende rol richting de jongeren
- legt verantwoording af aan de eigen uitvoeringsorganisatie
- legt verantwoording af aan de coördinator taakstraffen (CT)/ Raad voor de Kinderbescherming
- neemt actief deel aan vooroverleg, tussen evaluaties en eindevaluaties
- neemt bij onregelmatigheden volgens afspraak contact op met de coördinator taakstraffen

3. Resultaatgebieden

- Toezicht
- Bieden van veiligheid
- Structuur en kaderbepaling
- Groepsbegeleiding
- Individuele begeleiding indien nodig
- Administratieve verwerking en eindrapportage

4. Essentiële situaties

a. De groepen zijn divers van samenstelling, maar geprobeerd wordt een homogene groep samen te stellen: jonge dadergroep, LVB groep, groep die extra pedagogische aandacht behoeft en groep met mogelijke psychiatrische stoornissen. De werkmeester wordt in staat geacht met deze diversiteit om te kunnen gaan. Hij voorkomt problemen en signaleert vroegtijdig knelpunten. Zo nodig zorgt hij voor de-escalatie door middel van natuurlijk overwicht en gecontroleerde interventie. Hij maakt hierbij gebruik van verschillende gedragsstijlen.

b. Taakgestrafte jongeren houden zich niet altijd aan de regels. De werkmeester schept optimale mogelijkheden om de werkstraf zoveel mogelijk kans van slagen te geven. De werkmeester beschikt over verschillende pedagogische methoden en technieken om de jongeren te stimuleren, motiveren, activeren en te begeleiden. Zo worden alle middelen ingezet om de jongeren zich aan de

regels te laten houden. Indien de jongere zich alsnog niet aan de afspraken houdt, schakelt de werkmeester de CT in. De werkmeester bewaakt en controleert de kaders. Binnen de kaders heeft hij beslissingsruimte vanuit een pedagogische achtergrond: als hij /zij maar enigszins twijfelt over de te maken keuze/interventie neemt hij contact op met de CT.

c. De werkmeester weet wat er aan werk verzet moet worden en verdeelt de taken en geeft uitleg. Zo mogelijk werkt hij samen met de jongeren. De werkmeester zorgt voor de juiste man op de juiste plek. Hij schat in wie iets snel oppikt en zelfstandig kan werken en wie je moet blijven begeleiden en uitleggen. Ook houdt hij rekening met fysieke of psychische beperkingen. Hiervoor is het nodig dat hij midden in de groep staat en continu de vinger aan de pols houdt, ook met betrekking tot naleving van de ARBO wetgeving. Hij weet te handelen in noodgevallen volgens de procedure. Bovendien heeft hij kennis van EHBO/BHV.

d. De werkmeester heeft veel contact met de CT. Een goede afstemming is van groot belang om het traject te laten slagen. De nodige interventies worden in gezamenlijk overleg doorgesproken, zodat de werkmeester en de CT op dezelfde lijn zitten en consequent kunnen handelen.

e. De werkmeester zorgt ervoor dat het materiaal/gereedschap op zorgvuldige wijze wordt gebruikt. Hij geeft instructie over veilig gebruik en houdt rekening met de eisen van de ARBO-wetgeving.

5. Benodigde competenties

a. Emotionele stabiliteit: straalt rust uit en blijft effectief handelen onder tijdsdruk, bij tegenslag, teleurstelling of tegenspoed. Hij kan anticiperen en adequaat inspelen op zich voordoende situaties.
b. Flexibiliteit: Kan verschillende stijlen hanteren om met de groep om te kunnen gaan en doel te bereiken: met een groep LVB jongeren gaat hij op een andere manier om dan met een groep jongeren met psychiatrische problematiek.
c. Consequent handelen: voegt zich naar het beleid en/of de procedure van de organisatie/ de CT.
d. Individugericht leiderschap: geeft individuele richting en sturing en heeft natuurlijk overwicht.
e. Groepsgericht leiderschap: weet de groep te motiveren en in beweging te krijgen in de gewenste richting.
f. Integriteit: handelt in lijn met algemeen aanvaarde opvattingen, normen en waarden, toont zich hierop aanspreekbaar en spreekt anderen hierop aan. Bij verlenging van de Overeenkomst dient de werkmeester GWP uiterlijk vóór de start van de Overeenkomst opnieuw over een VOG van niet ouder dan 6 maanden te beschikken.
g. Samenwerken: Draagt bij aan het gezamenlijk resultaat.
h. Zelfreflectie: Evalueert kritisch eigen gedrag en standpunten. Staat open voor evaluatie door anderen. Leert hiervan en wijzigt op grond hiervan het eigen gedrag of de eigen standpunten.
i. Veiligheid: zorgt ten alle tijden voor een veilig werkklimaat.

6. Benodigde kennis

a. Pedagogische achtergrond: moet kunnen omgaan met jongeren, jongeren met een verstandelijke beperking, jonge groepen (12-14 jaar), meerplegers die extra structuur nodig hebben en jongeren met psychiatrische problematiek en

zich bewust zijn van de noodzaak om zijn aanpak hierop aan te passen (kennis van de specifieke doelgroep).

b. Weet welke interventies er mogelijk zijn bij problemen/conflicten.
c. Kent de jongeren subcultuur en eventuele culturele achtergronden van de jongeren en kan hierbij aansluiten op pedagogisch verantwoorde manier.
d. Werkt vanuit de raadsvisie op strafzaken en taakstraffen.