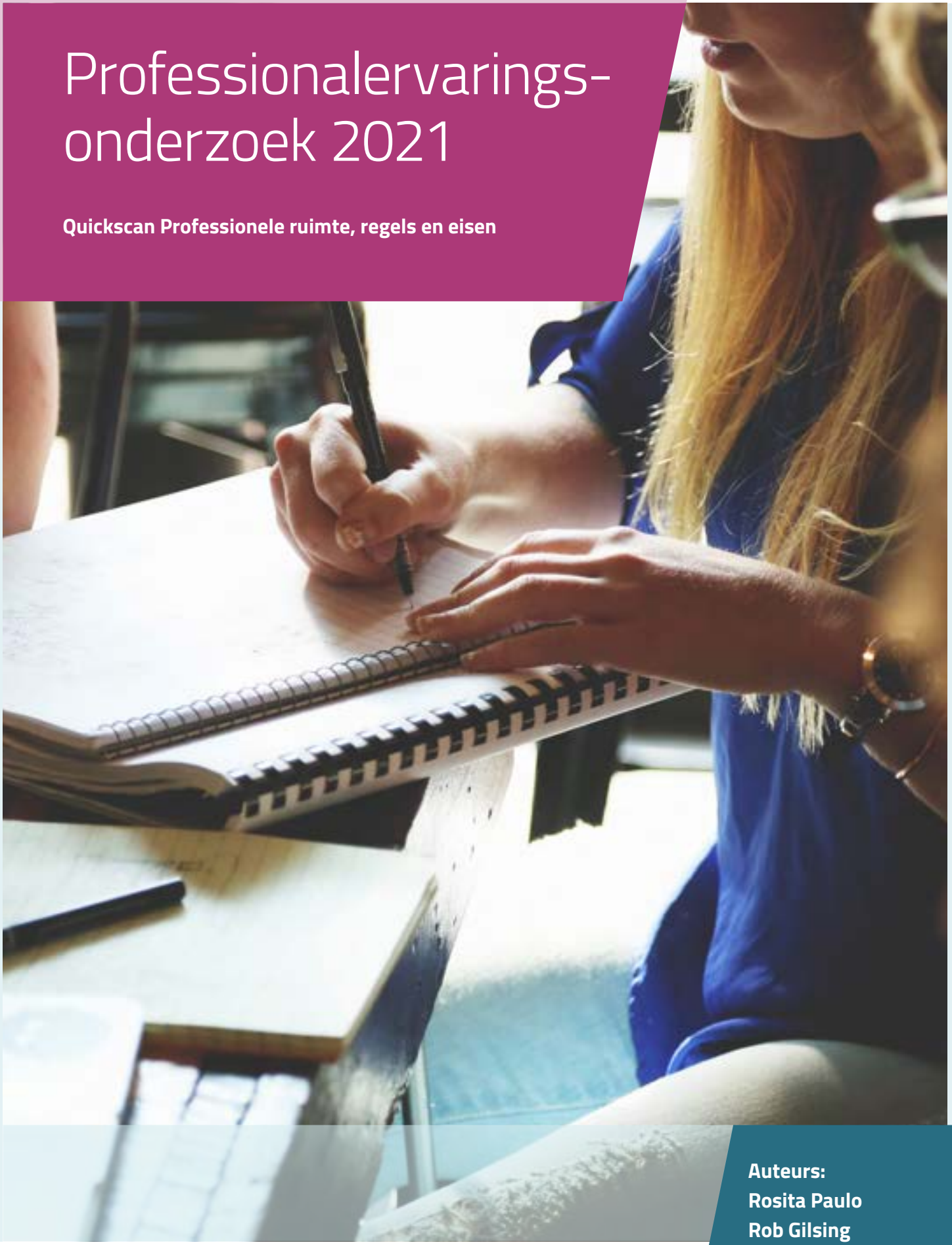
Professionalervarings-onderzoek 2021

Quickscan Professionele ruimte, regels en eisen



Auteurs:
Rosita Paulo
Rob Gilsing

Kennisnetwerk Jeugd Haaglanden

DE HAAGSE HOGESCHOOL

Inhoud

Samenvatting en beschouwing		**4**
1	**Inleiding**	**6**
	Achtergrond PJH/PEO	7
	1e meting PJH/PEO	8
	Leeswijzer	9
2	**Professionele ruimte: periodieke meting**	**10**
	Professionele ruimte	11
	Werktijdindeling naar percentage directe en indirecte cliëntcontacten	12
	Regels, voorwaarden en eisen	13
	Werkplezier en werktevredenheid	13
	Toekomst	14
3	**Thematisch deel: Professionele ruimte, regels en eisen**	**16**
	Beperkende factoren	17
	Mogelijkheid aanpassing beperkende factoren	18
	Gevolgen onvoldoende professionele ruimte	20
	Overbodige regels/procedures	21
4	**Samenvatting en beschouwing**	**22**
5	**Aanbevelingen van professionals**	**24**
Literatuur		**27**
Bijlage 1: Vragenlijst PEO – meting		**28**

Samenvatting en beschouwing



Met dit onderzoek zochten we antwoorden op de vragen naar de ervaren professionele ruimte van professionals en de factoren die de professionele ruimte mogelijk beperken.

Ongeveer een op de zeven jeugdhulpprofessionals ervaart onvoldoende professionele ruimte. Deze perceptie komt vooral voort uit het onvoldoende ruimte ervaren om eigen professionele afwegingen te maken. Als we specifieker kijken, dan zien we dat de groep die onvoldoende ruimte ervaart om te reflecteren op het eigen werk (42%), te doen wat nodig is voor de cliënt (36%) en te investeren in de relatie met de cliënt (33%) aanzienlijk groter is. Op deze drie aspecten maakt het type organisatie verschil. Veel meer dan bij de lokale teams ervaren professionals van specialistische aanbieders en GI's onvoldoende professionele ruimte (tabel 2.3).
Professionals stellen het vaakst dat de werkdruk, het kunnen doen wat nodig is voor cliënten en de kwaliteit die zij leveren te leiden hebben onder het ervaren van onvoldoende professionele ruimte.
Professionals geven aan gemiddeld bijna de helft van hun werktijd aan directe en eenzelfde deel aan indirecte cliëntcontacten te besteden. Professionals van GI's besteden gemiddeld minder tijd aan directe en meer tijd aan indirecte cliëntcontacten. Ook professionals die wat korter werkzaam zijn in de sector besteden vaak wat meer tijd aan indirecte cliëntcontacten.

Gemiddeld beoordelen professionals hun werkplezier als ruim voldoende. Een op de twaalf professionals beoordeelt dit als onvoldoende. Een op de tien professionals acht de kans (redelijk) klein om een jaar na het invullen van de vragenlijst nog werkzaam te zijn in de jeugdhulp; nog eens een op de zes weet het niet of acht de kans groot noch klein. Er is een duidelijk verband tussen de ervaren professionele ruimte enerzijds en anderzijds het werkplezier en de kans om na een jaar nog werkzaam te zijn in de jeugdhulp.

Bijna alle professionals zijn van mening dat regels, voorwaarden en eisen een negatieve invloed hebben op hun professionele ruimte. De aandacht voor kostenbesparingen vanuit de gemeenten of de regio, verschillen in eisen en voorwaarden tussen gemeenten en regio's en de regels die gelden voor het inzetten van specialistische hulp worden het vaakst aangemerkt als beperkend voor de professionele ruimte. Dit zijn meteen ook de voorwaarden die het vaakst als aanpasbaar worden genoemd. Tenslotte worden de factoren aandacht voor kostenbesparingen vanuit de gemeenten of de regio en de regels die gelden voor het inzetten van specialistische hulp het vaakst als overbodig aangeduid door professionals.

Terugblikkend op de opbrengsten van deze meting is het duidelijk dat een aanzienlijke minderheid van de professionals onvoldoende ruimte ervaart om te kunnen doen wat nodig is voor cliënten en te investeren in de relatie met cliënten – respectievelijk het hart van de hulpverlening en een van de cruciale voorwaarden voor effectieve hulpverlening. Ook het kunnen reflecteren op het werk staat voor een grote minderheid van de professionals onder druk, in een vaak complex en turbulent werkveld.
In dat licht bezien zou je kunnen zeggen dat het deel van de professionals dat het werkplezier als onvoldoende ervaart, klein is. Tegelijkertijd acht driekwart de kans dat zij over een jaar nog werkzaam zijn in de jeugdhulp (redelijk) groot – en een kwart dus niet. De ervaren professionele ruimte lijkt daar mede op van invloed te zijn. Dat is voor de sector als geheel een serieus risico.

Als het aan de professionals ligt, is het vergroten van hun professionele ruimte cruciaal. Dit geldt zowel voor professionals van lokale teams, van aanbieders van specialistische hulp als van GI's. Het is niet verrassend dat professionals daarvoor vooral wijzen naar de aandacht voor kostenbesparingen, de verschillen in eisen en regels tussen gemeenten en regio's en de regels die gelden voor de inzet van specialistische hulp. Zij zijn van mening dat het in tijd en geld mogelijk maken van ruimte voor reflectie, investeren in de relatie met cliënten en het waarderen van indirecte contacttijd daar een eerste bijdrage aan zou kunnen zijn.

1 Inleiding



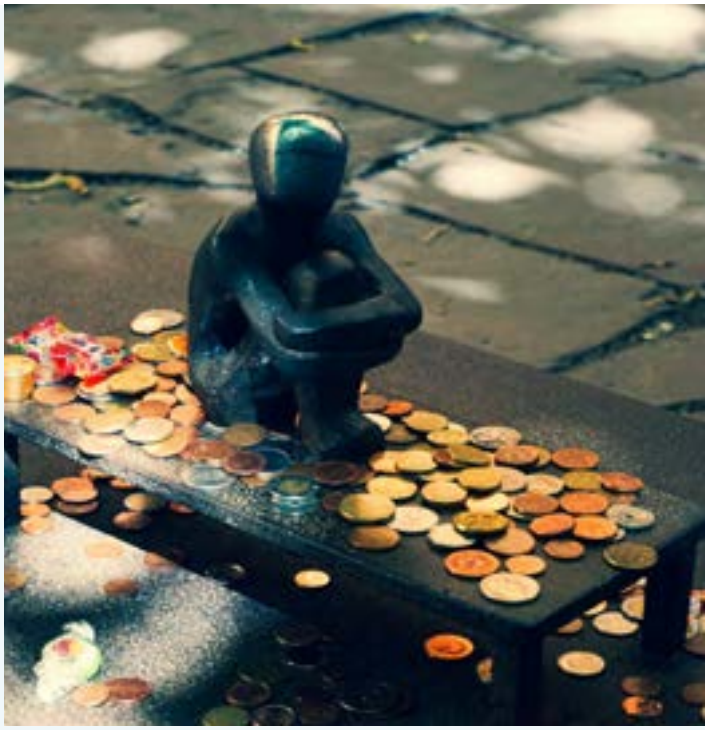
Dit rapport doet verslag van de eerste meting rond het thema professionele ruimte die in het kader van het Platform Jeugdhulpprofessionals Haaglanden (PJH) is uitgevoerd in 2021. In dit hoofdstuk schetsen we de achtergrond van het PJH en gaan we nader in op de opzet van en respons bij de eerste meting. We sluiten het hoofdstuk af met een leeswijzer.

Achtergrond PJH/PEO

'Meer ruimte voor de professional om de juiste hulp te bieden door de regeldruk te verminderen'

Bovenstaande zinsnede beschrijft (deels) het vijfde transformatiedoel waarvoor de Jeugdwet beoogt de randvoorwaarden te creëren. Aan dit transformatiedoel is in 2017 in Haaglanden door en voor professionals gewerkt met de handreiking 'Ruimte voor de professionals'. In 2018 kreeg het werken aan dit transformatiedoel een vervolg, doordat 'vakbekwaamheid' als een van de twee pijlers is opgenomen in de aanvraag voor het Transformatiefonds. Zoals beschreven in de handreiking 'Ruimte voor de professionals', heeft ruimte voor de professional te maken met de door de professional ervaren ruimte om verantwoord te handelen, zoals aangeduid in beroepscodes. Ruimte voor de professional heeft ook te maken met de ruimte om te investeren in de relatie met cliënten om te kunnen doen wat nodig is. Belangrijke graadmeters voor het ervaren van voldoende professionele ruimte betreffen; autonomie, leren en ontwikkelen, aansluiten bij de cliënt, vakbekwaamheid, vakmanschap, ruimte voor reflectie en ruimte voor verandermogelijkheden (Van Noort, 2017).

In april 2020 is gestart met het organiseren van een platform van professionals onder de titel Professional-ervaringsonderzoek (PEO), vanuit het Transformatiefonds en in samenwerking met het lectoraat Jeugdhulp in transformatie van De Haagse Hogeschool. Het idee achter het platform was om een podium te bieden aan jeugdhulpprofessionals om met elkaar in gesprek te gaan, waarbij het gesprek gevoed wordt door korte onlinepeilingen. Een groepje professionals, waarvan een deel ook bij de handreiking 'Ruimte voor professionals' was betrokken, reageerde positief op dit idee. Een platform voor en door professionals zou goed zijn, onder andere om uit te wisselen en van elkaar te leren. Waarbij het belangrijk is om een relatie te hebben met management en beleid.



Een eerste stap was een korte vragenlijst over het professionele functioneren in de eerste maanden van de Covid-19-crisis. Deze is uitgezet onder professionals van de lokale toegang van de H10-gemeenten en van de jeugdhulporganisaties aangesloten bij het Kennisnetwerk Jeugd Haaglanden. Bijna 300 professionals hebben de vragenlijst ingevuld. De resultaten van de enquête zijn besproken met een aantal professionals tijdens een webinar. Dit alles heeft geresulteerd in een beknopt **rapport**.

In 2021 is verder gewerkt aan het platform, onder de naam Platform Jeugdhulpprofessionals Haaglanden (PJH). Het doel van het platform is om uitwisseling tussen professionals onderling rondom het thema 'Ruimte voor de professionals' te stimuleren en daarmee mogelijke verbeteracties te initiëren (wat zou jou helpen in je vak en voor de uitvoering van je werk?). Het PJH wordt gevoed door het PEO: een halfjaarlijks uit te zetten peiling, die steeds bestaat uit 1) een beknopte, steeds te herhalen set vragen over (ervaring met) professionele ruimte, en 2) een wisselende thematische module, met eveneens een beperkt aantal, makkelijk in te vullen vragen. Het PJH reflecteert op de resultaten van het PEO en denkt over mogelijke verbeteringen voor de praktijk. De peiling en de reflectie leiden steeds tot beknopte rapportages.

Het PJH heeft een eigen **website**, die is ondergebracht op de website van het Kennisnetwerk Jeugd Haaglanden.



1e meting PJH/PEO

In juni 2021 heeft het PJH, een werkgroep van professionals, zich gebogen over de inhoud van de vragenlijst, zowel over het vaste deel als over het thematische deel van de eerste meting. Dit heeft geresulteerd in een door de onderzoekers van het lectoraat opgestelde concept-vragenlijst, die is voorgelegd aan het PJH. De vragenlijst is in september 2021 uitgezet en heeft zo'n vijf weken open gestaan. Zie voor de vragenlijst Bijlage 1.

Uiteindelijk hebben 178 professionals die werkzaam zijn in de jeugdhulp in de regio Haaglanden de vragenlijst ingevuld. Een responspercentage kan niet worden berekend, omdat niet bekend is onder hoeveel professionals de vragenlijst uiteindelijk is verspreid.

De 178 respondenten zijn redelijk gelijk verdeeld over specialistische jeugdhulpaanbieders, lokale teams en gecertificeerde instellingen (GI's, zie tabel 1.1): een kwart tot een derde van de respondenten is afkomstig uit elk van deze drie typen organisaties. 8% Van de respondenten is werkzaam bij een ander type organisaties. Het gaat daarbij onder meer om kinderdagcentra en praktijkondersteuners.

Tabel 1.1 Respons naar type werkgever (%, n=178)

Ik ben werkzaam bij	Procent
De specialistische (niet vrij toegankelijke) jeugdhulp (vrijwillig kader)	33
Gecertificeerde instelling (gedwongen kader)	26
Gemeentelijke lokale teams (sociaal (wijk)team, CJG, etc)	32
Anders	8

Ruim 4 op de 10 respondenten zijn langer dan tien jaar werkzaam in de jeugdhulp. Bijna een kwart werkt 3 jaar of korter in de jeugdhulp, evenveel als in de groep die 3 tot 6 jaar werkt in de jeugdhulp (zie tabel 1.2).

Tabel 1.2 Respons naar werkervaring jeugdhulp (%, n=178)

Aantal jaar werkzaam in de jeugdhulp	Procent
0-3	23
3-6	23
6-10	11
10+	43

Er zijn geen sterke verschillen naar werkervaring tussen de verschillende typen werkgever. Wel zien we dat respondenten van de GI's vaker wat minder werkervaring hebben dan respondenten van de andere typen werkgever, zowel als je kijkt naar het aandeel respondenten met een ervaring van 3 jaar of minder als die met 6 jaar of minder ervaring (zie tabel 1.3). We weten niet of dit beeld overeenkomt met dat in het personeelsbestand van de verschillende typen werkgevers.

Tabel 1.3 Respons naar type werkgever en werkervaring jeugdhulp (%, n=178)

	Minder dan 3jr ervaring	Minder dan 6jr ervaring
Specialistische jeugdhulp	15*	39
GI's	34	62
Gemeentelijke lokale teams	21	42
Anders	20	33
Alle werkgevers	23	46

* Leesvoorbeeld: van de respondenten werkzaam in de specialistische jeugdhulp, is 15% daar 3 jaar of minder werkzaam

De resultaten van de vragenlijst zijn besproken met een aantal professionals tijdens een webinar.
Hieraan hebben 25 professionals deelgenomen.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 presenteren we de resultaten van de eerste periodieke meting van het PEO, alsmede de duiding ervan in de webinar. In hoofdstuk 3 laten we de resultaten zien van het thematische deel van de enquête: professionele ruimte, regels en eisen.

In de hoofdstukken 2 en 3 presenteren we steeds eerst de resultaten van het PEO. Dat doen we in eerste instantie voor de hele groep respondenten. De percentages in de tabellen (kolommen of rijen) tellen niet altijd op tot 100 procent vanwege afronding. We hebben bij alle vragen getoetst of er statistisch significante verschillen zijn naar de tijd dat professionals werkzaam zijn in de jeugdhulp en naar het type organisatie waar zij werkzaam zijn. Daar waar dit het geval is, is dat vermeld. Als er geen statistisch significante verschillen zijn, maken we daar (in de regel) geen melding van. De cijfers lichten we toe met informatie uit de open vragen van het PEO en duiden we nader aan de hand van de gedachtewisseling in het webinar.

In hoofdstuk 4 formuleren we onze conclusies, en beschouwen we deze kort en in hoofdstuk 5 presenteren we onze aanbevelingen.

2 Professionele ruimte: periodieke meting



Het PEO bestaat steeds uit een beknopte, steeds te herhalen vaste set vragen over (ervaring met) professionele ruimte, naast een thematisch deel. In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van dit vaste deel van het PEO. Deze vragen weerspiegelen de thema's uit de handreiking 'Ruimte voor de professional', namelijk; Autonomie, leren en ontwikkelen, vakbekwaamheid, vakmanschap, aansluiten bij de cliënt, ruimte voor reflectie en verandermogelijkheden. In dit hoofdstuk worden de resultaten van dit vaste vragenblok van alle respondenten gezamenlijk weergegeven in tabellen.

Professionele ruimte

We hebben professionals gevraagd hun ervaren professionele ruimte te beoordelen.
Een ruime meerderheid (86%) van de professionals ervaart de overal eigen professionele ruimte als voldoende en 14% procent ervaart het als onvoldoende (zie tabel 2.1). Hierbij zien we geen significante verschillen naar werkervaring of type organisatie.

Tabel 2.1 Ervaren professionele ruimte (%, n=178)

Ik ervaar mijn professionele ruimte als...	Procent
Ruim voldoende	15
Voldoende	71
Onvoldoende	12
Ruim onvoldoende	2

Bijna 90% van de respondenten geeft aan (ruim) voldoende ruimte te ervaren om eigen professionele afwegingen te maken (tabel 2.2). Op de andere punten is dit percentage lager: zo'n tweederde ervaart (ruim) voldoende ruimte om te doen wat nodig is voor de cliënt, iets meer dan de helft ervaart ruimte om te investeren in de cliëntrelatie, en bijna 60% om te reflecteren op het werk. Dat bekent ook dat de percentages die op deze laatste drie punten onvoldoende ruimte ervaren, tussen de 33 en 42% liggen – aanzienlijke minderheden.

Tabel 2.2: Ervaren professionele ruimte om ... (%, n=178)

	Ruim onvold	Onvold	Voldoende	Ruim vold
Eigen professionele afwegingen te maken	5	8	54	33
Te doen wat nodig is voor cliënt	8	28	51	14
Te investeren in relatie met cliënt	6	27	52	2
Te reflecteren op werk (al dan niet met collega's)	6	36	47	11

Nadere beschouwing leert dat de ervaren professionele ruimte in het algemeen (tabel 2.1) zeer sterk samenhangt met de ervaren ruimte om eigen professionele afwegingen te maken. Dat lijkt daarmee het belangrijkste element te zijn van de in het algemeen ervaren professionele ruimte. Dat neemt niet weg dat ook de andere in tabel 2.2 opgenomen aspecten van professionele ruimte (iets minder) sterk samenhangen met de in het algemeen ervaren professionele ruimte.

Op deze drie aspecten maakt het type organisatie verschil. Veel meer dan bij de lokale teams ervaren professionals van specialistische aanbieders en GI's onvoldoende professionele ruimte (tabel 2.3).
Deze constatering werd door de professionals bevestigd tijdens de webinar.
Het voldoende ruimte ervaren om te doen wat nodig is voor de cliënt, werd door de professionals tijdens de webinar in verband gebracht met het voldoende ruimte ervaren om te investeren in de relatie met cliënt en het doen wat nodig is voor de cliënt. Professionals menen dat dit als gevolg kan hebben dat cliënten meer vertrouwen krijgen in het hulpverleningstraject en o.a. preventie voldoende aandacht krijgt, gezien mogelijke risicovolle situaties op tijd worden gesignaleerd.

Tabel 2.3 Professionals die (ruim) onvoldoende ruimte ervaren om ..., naar type organisatie (%, n=163)

	Special aanbieder / GI	Lokale teams
Te doen wat nodig is voor cliënt	44	19
Te investeren in relatie met cliënt	42	21
Te reflecteren op werk (al dan niet met collega's)	49	25

Uit de open vragen ontstaat het beeld dat dit vooral lijkt te komen door de hoge administratieve last waardoor professionals menen minder tijd over te houden om met cliënten bezig te zijn.

Vrijwel alle professionals geven aan voldoende toegerust te zijn om hun vak uit te oefenen (tabel 2.4).

Tabel 2.4: Ervaren toerusting om het werk uit te voeren (%, n=178)

Ik voel mij ... toegerust om mijn vak uit te voeren	%
Meer dan voldoende	28
Voldoende	66
Onvoldoende	6
Nauwelijks	1

Werktijdindeling naar percentage directe en indirecte cliëntcontacten

Directe cliëntconacten

Gemiddeld zeggen professionals bijna 50% van hun werktijd aan directe cliëntcontacten te besteden. Het grootste deel van de respondenten (ruim 40%) geeft aan hieraan 30-40% van de werktijd te besteden (Tabel 2.5). Bijna 30% zit op 50 tot 60%, en bijna een kwart op 70% of meer. Daarbij zijn er grote verschillen naar type organisatie. Professionals van GI's besteden beduidend vaker 40% of minder van hun tijd aan directe cliëntcontacten, professionals van specialistische aanbieders juist relatief vaak 50% van hun tijd of meer.
In de webinar gaven professionals aan dat direct cliëntcontact met name te maken heeft met zaken als afspraken en contacten met cliënten, intakegesprekken, behandeling en onderzoek, adviesgesprekken en het gezamenlijk opstellen van plannen.

Tabel 2.5 Deel van werktijd besteed aan directe cliëntcontacten (%, n=178)

	Specialistische aanbieder	Gecert. Instelling	Lokale teams	Anders	alle
20% of minder	2	11	9	0	7
30-40%	31	62	42	20	42
50-60%	36	17	32	33	29
70% of meer	31	11	18	47	23

We hebben de professionals ook gevraagd welk deel van hun werktijd ze indirect besteden aan hun cliënten, inclusief afstemming, administratie en dergelijke zaken. Het gemiddelde ligt op bijna 50%. Ongeveer een derde van de professionals besteedt hier 30 tot 40% van de werktijd aan, en bijna 40% is hier 50 tot 60% van de werktijd aan kwijt (tabel 2.6). Een op de vijf professionals besteedt 70% of meer van de werktijd aan indirecte cliëntcontacten. Vooral professionals van GI's besteden hier relatief veel tijd aan, professionals werkzaam bij aanbieders van specialistische jeugdhulp juist wat minder. Ook zien we dat professionals met minder dan 3 jaar ervaring vaker 50% of meer van hun werktijd aan indirecte cliëntcontacten besteden: 67% doet dit, tegen 54% bij meer ervaren professionals (niet in tabel).

Tabel 2.6 Deel van werktijd besteed aan indirecte cliëntcontacten (%, n=178)

	Specialistische aanbieder	Gecert. Instelling	Lokale teams	Anders	Alle
20% of minder	15	2	7	20	10
30-40%	46	19	26	60	34
50-60%	32	38	47	20	38
70% of meer	7	40	19	0	19

In het webinar kwam naar voren dat er tussen organisaties verschillen lijken te zijn als het gaat om welke uren professionals mogen declareren als directe cliëntcontacten. Daar waar de meeste professionals teamvergaderingen en dergelijke als indirecte cliëntcontacten classificeren, hebben sommige professionals teamvergaderingen en multidisciplinaire overleggen (MDO) als behorend tot directe cliëntcontacten gezien.

In de vragenlijst is niet gevraagd naar de specifieke functies van de professional. De specifieke functie kan van invloed zijn op de verdeling van werktijd die opgaat aan directe en indirecte cliëntcontacten. In het webinar bevestigden veel professionals dat zij inderdaad gemiddeld 30-40% van hun werktijd besteden aan directe cliëntcontacten en 50-60% aan indirecte cliëntcontacten.

Regels, voorwaarden en eisen

Bijna alle respondenten (94%) ervaren dat regels, voorwaarden en eisen (zoals voor inkoop, verslaglegging en verantwoording) hun professionele ruimte in negatieve mate beïnvloeden (zie tabel 2.7). Professionals die langer dan drie jaar in de jeugdhulp werken, zeggen veel vaker dat deze zaken in sterke mate een negatieve invloed hebben op hun professionele ruimte dan professionals die drie jaar of minder in de jeugdhulp werken (57 vs 30%).

Tabel 2.7 Negatieve invloed regels, voorwaarden en eisen op professionele ruimte (%, n=178)

In hoeverre vind je dat regels, voorwaarden en eisen (zoals voor inkoop, verslaglegging en verantwoording) je professionele ruimte in negatieve zin beïnvloeden?	%
In sterke mate	51
Enigszins	43
Nauwelijks niet	6

Professionals geven tijdens de webinar aan dat het vaak nodig is om zekerheid en stabiliteit te bieden voor gezinnen, maar dat ze hierin beperkt worden omdat ze herhaaldelijk moeten verantwoorden waarom bepaalde hulp noodzakelijk is. Tevens benoemen professionals dat ze vele taken uitvoeren waarvan de tijd doorgaans niet kan worden gedeclareerd. Een hoge caseload is daarom noodzakelijk om te voldoen aan de interne norm voor declarabele uren. Die hoge caseload heeft weer als gevolg dat ze onvoldoende kunnen doen wat nodig is voor elk van hun cliënten.

Werkplezier en werktevredenheid

Respondenten beoordelen hun werkplezier gemiddeld met een 7.18. Een derde van de respondenten beoordeelt het eigen werkplezier met een 7, 42% geef een cijfer tussen de 8-10, en een zesde plakt een 6 op het werkplezier (tabel 2.8). 8% beoordeelt het werkplezier als onvoldoende. De oordelen over het werkplezier verschillen niet significant naar werkervaring of type organisatie.

Tabel 2.8 Oordeel werkplezier (1-10. 1: helemaal geen plezier 10: ontzettend veel plezier) (%, n=178)

Oordeel werkplezier (1-10)	%
3	4
4	2
5	2
6	17
7	34
8	27
9	12
10	3



Toekomst

Het merendeel van de respondenten (74%) acht de kans (redelijk) groot over een jaar nog werkzaam te zijn in de jeugdhulp (zie tabel 2.9) Een klein deel (10%) acht die kans (redelijk) klein, terwijl een op de zes professionals het niet weet, dan wel de kans groot noch klein acht. De inschattingen van deze kans verschillen niet significant naar werkervaring of type organisatie.

Tabel 2.9 Inschatting kans na 1 jaar nog werkzaam te zijn in de jeugdhulp (%, n=178)

Hoe groot acht je de kans dat je over 1 jaar nog werkzaam bent in de jeugdhulp?	%
Groot	43
Redelijk groot	31
Niet groot, niet klein	12
Redelijk klein	8
Klein	2
Weet ik niet	4

In de toelichtingen op de antwoorden (open vragen) zien we dat het hebben van meer (professionele) ruimte en minder druk opgelegd krijgen, positief bijdragen aan het werkplezier en het besluit om werkzaam te blijven binnen de jeugdhulp. Anderzijds geven professionals veelal aan dat factoren die te maken hebben met regels, voorwaarden en eisen (zoals voor inkoop, verslaglegging en verantwoording), het werkplezier verminderen en aanzienlijk bijdragen aan een lagere beoordeling van het werkplezier en een eventueel besluit om niet werkzaam te blijven in de jeugdhulp.

Het verband tussen de ervaren professionele ruimte enerzijds en het werkplezier en de intentie om in de jeugdhulp te blijven werken, vinden we ook duidelijk terug in het PEO. Professionals die onvoldoende professionele ruimte ervaren, zowel in algemene zin als op de vier onderscheiden aspecten ervan, ervaren in vergelijking met professionals die voldoende ruimte ervaren beduidend vaker minder werkplezier (cijfer 5 of lager) en beduidend minder vaak een hoge mate van werkplezier (cijfer 8 tot 10) (zie tabel 2.10). Ook achten professionals die onvoldoende professionele ruimte ervaren de kans dat zij na een jaar nog werkzaam zijn in de jeugdhulp vaker laag in dan professionals die voldoende ruimte ervaren (tabel 2.11).

Tabel 2.10 Relatie ervaren professionele ruimte en werkplezier (%, n=178)

	Prof ruimte algemeen		Ruimte eigen prof afwegingen		Ruimte te doen wat cliënt nodig heeft		Ruimte te investeren in cliëntrelatie		Ruimte voor reflectie	
Cijfer werkplezier	*(ruim) onvold*	*(ruim) vold*	*(ruim) onvold*	*(ruim) vold*	*(ruim) onvold*	*(ruim) vold*	*(ruim) onvold*	*(ruim) vold*	*(ruim) onvold*	*(ruim) vold*
1-5	24	4	26	5	14	4	15	3	11	5
6-7	68	48	57	50	59	47	56	49	58	46
8-10	8	47	17	45	27	50	29	48	31	49
	100	99	100	100	100	101	100	100	100	100

NB: alle verbanden statistisch significant

Tabel 2.11 Relatie ervaren professionele ruimte en toekomst in jeugdhulp (%, n=178)

	Prof ruimte algemeen		Ruimte eigen prof afwegingen		Ruimte te doen wat cliënt nodig heeft*		Ruimte te investeren in cliëntrelatie		Ruimte voor reflectie	
Kans na 1 jaar nog in jeugdhulp werkzaam	*(ruim) onvold*	*(ruim) vold*	*(ruim) onvold*	*(ruim) vold*	*(ruim) onvold*	*(ruim) vold*	*(ruim) onvold*	*(ruim) vold*	*(ruim) onvold*	*(ruim) vold*
(redelijk) klein	42	5	27	8	17	7	18	7	17	6
Klein noch groot	17	12	9	13	15	12	21	9	17	10
(redelijk) groot	42	82	64	79	68	81	61	84	67	84
	101	99	100	100	100	100	100	100	101	100

NB: alle verbanden statistisch significant, muv * Ruimte te doen wat cliënt nodig heeft

3 Thematisch deel: Professionele ruimte, regels en eisen



Deel 2 van de vragenlijst bestaat uit een wisselend thematische set vragen om de ervaren professionele ruimte te bevragen. Bij dit onderdeel onderzoeken we hoe de actualiteit invloed heeft op de ervaren professionele ruimte. Binnen deze peiling staat het thema 'Professionele ruimte, regels en eisen' centraal. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de resultaten op de open vraag 'welke regel of procedure professionals overbodig achten en op korte termijn mogen worden afgeschaft'.

Beperkende factoren

Professionals noemen de aandacht voor kostenbesparingen vanuit gemeentelijk en/of regionaal beleid het vaakst als factor die de professionele ruimte beperkt (zie tabel 3.1) – 12% kent deze factor geen invloed toe. Daarna volgt de factor 'verschillen in eisen en voorwaarden tussen gemeenten en regio's – hieraan kent 17% van de professionals geen invloed toe. Ook de regels en voorwaarden rond de inzet van specialistische hulp worden door vier van de vijf professionals aangemerkt als factor van belang. De kennis van alle regels en voorwaarden (of het gebrek daaraan) beperkt voor twee op de drie professionals de ruimte enigszins of in sterke mate, evenals de aandacht voor kostenbesparingen binnen de eigen organisatie. De overige factoren worden door veel minder professionals aangemerkt als beperkend voor de professionele ruimte.

Tabel 3.1 Factoren die professionele ruimte beperken (%, n=178)

	Niet	Enigszins	In sterke mate
Aandacht kostenbesparingen gemeentelijk/ regionaal beleid	12	36	52
Verschillen in eisen/voorwaarden tussen gemeenten/regio's	17	39	44
Regels/voorwaarden omtrent inzet specialistische hulp	21	49	29
Mijn kennis van eisen, regels voorwaarden	33	54	14
Aandacht kostenbesparingen binnen mijn organisatie	34	38	28
Zaken als SKJ, beroepscodes en richtlijnen	40	48	12
Tijdregistratie-eisen vanuit mijn organisatie	47	31	23
Noodzaak om soms op te schalen naar leidinggevende	56	37	7
Ondersteuning vanuit mijn team/organisatie	58	35	3
Mate waarin ik ben toegerust voor het vak	68	29	3

Er zijn verschillen in de beoordeling van deze factoren naar het type organisatie, de werkervaring en in een enkel geval ook de beoordeling van de eigen professionele ruimte.

Type organisatie

- Professionals van aanbieders specialistische jeugdhulp en van GI's kennen vaker een beperkende werking toe aan: aandacht voor kostenbesparingen vanuit gemeentelijk/regionaal beleid, verschillen in eisen/ voorwaarden tussen gemeenten/regio's en 'de mate waarin ik ben toegerust voor het vak'. In de webinar is dit beeld bevestigd. Medewerkers van GI's geven aan dat verschillende afspraken die tussen gemeenten en organisaties worden gemaakt, het richtinggevend kader en de aandacht voor kostenbeheersing het zoeken naar passende hulp in sterke mate bemoeilijkt. Jeugdbeschermers geven aan dat zij hierdoor niet altijd de juiste hulp kunnen inzetten.
- Professionals van aanbieders specialistische jeugdhulp kennen vaker een beperkende werking toe aan: 'tijdregistratie-eisen vanuit mijn organisatie'. Ook dit is in de webinar bevestigd. Deze professionals stellen dat eisen en beperkingen rond tijdregistratie en de aandacht voor kostenbeheersing, de professionele ruimte beperken met als gevolg dat het de werkdruk verhoogt en de kwaliteit van hun werk negatief beïnvloedt.
- Professionals van aanbieders specialistische jeugdhulp en de lokale teams kennen vaker een beperkende werking toe aan: 'aandacht voor kostenbesparingen binnen mijn organisatie'.

Werkervaring

- Professionals met minder ervaring kennen vaker een beperkende werking toe aan: 'tijdregistratie-eisen vanuit mijn organisatie'.
- Professionals met meer dan drie jaar ervaring kennen vaker een beperkende werking toe aan 'aandacht voor kostenbesparingen binnen mijn organisatie'.

Beoordeling eigen professionele ruimte

Professionals die hun eigen ruimte (ruim) onvoldoende achten kennen vaker een beperkende werking toe aan: aandacht voor kostenbesparingen vanuit gemeentelijk/ regionaal beleid, regels/voorwaarden omtrent de inzet van specialistische hulp, 'tijdregistratie-eisen vanuit mijn organisatie', de noodzaak om soms op te schalen naar leidinggevende en 'de mate waarin ik ben toegerust voor het vak'.

Professionals noemen gemiddeld zes factoren als beperkend voor hun professionele ruimte; iets meer dan tweederde noemt er vier tot zeven, en bijna een kwart acht tot tien.

Op de vraag welke factor de professionele ruimte het meest beperkt, zien wij in grote lijnen hetzelfde beeld als in tabel 3.1. Hier steekt de aandacht voor kostenbesparing vanuit gemeentelijk en regionaal beleid er nog wat duidelijker bovenuit (zie tabel 3.2).

Tabel 3.2 Factor die professionele ruimte het meest beperkt (%, n=178)

	%
Aandacht kostenbesparingen gemeentelijk/regionaal beleid	28
Verschillen in eisen/voorwaarden tussen gemeenten/ regio's	16
Regels/voorwaarden omtrent inzet specialistische hulp	16
Tijdregistratie-eisen vanuit mijn organisatie	10
Aandacht kostenbesparingen binnen mijn organisatie	10
Zaken als SKJ, beroepscodes en richtlijnen	7
Mijn kennis van eisen, regels voorwaarden	5
Ondersteuning vanuit mijn team/organisatie	1
Noodzaak om soms op te schalen naar leidinggevende	1
Mate waarin ik ben toegerust voor het vak	1
Anders	6

Professionals van aanbieders specialistische jeugdhulp noemen vaker als meest beperkende factor: aandacht voor kostenbesparingen vanuit gemeentelijk/regionaal beleid, aandacht voor kostenbesparingen vanuit de eigen organisatie en 'tijdregistratie-eisen vanuit mijn organisatie'.

Professionals van GI's noemen relatief vaak: regels/ voorwaarden omtrent de inzet van specialistische hulp en verschillen in eisen/voorwaarden tussen gemeenten/regio's.

Professionals uit de lokale teams noemen relatief vaak: regels/voorwaarden omtrent de inzet van specialistische hulp en zaken als SKJ, beroepscodes en richtlijnen.

Mogelijkheid aanpassing beperkende factoren

We hebben professionals gevraagd aan te geven of de factoren die mogelijk de professionele ruimte beperken zodanig aangepast kunnen worden dat zij de ruimte niet of minder beperken. Drie factoren worden door ruime meerderheden aangemerkt als in die zin aanpasbaar: verschillen in eisen/voorwaarden tussen gemeenten/regio's, aandacht voor kostenbesparingen vanuit gemeentelijk/ regionaal beleid en regels/voorwaarden omtrent de inzet van specialistische hulp (zie tabel 3.3). De overige factoren worden door minder dan de helft van de professionals aanpasbaar geacht, waarbij de noodzaak tot het soms moeten opschalen naar de leidinggevende het minst vaak wordt genoemd.

Tabel 3.3 Mogelijkheid tot aanpassing factoren die professionele ruimte beperken (%)

	%	n
Verschillen in eisen/voorwaarden tussen gemeenten/regio's	70	178
Aandacht kostenbesparingen gemeentelijk/ regionaal beleid	65	178
Regels/voorwaarden omtrent inzet specialistische hulp	58	178
Zaken als SKJ, beroepscodes en richtlijnen	47	178
Tijdregistratie-eisen vanuit mijn organisatie	44	178
Mijn kennis van eisen, regels voorwaarden	43	178
Aandacht kostenbesparingen binnen mijn organisatie	34	178
Ondersteuning vanuit mijn team/organisatie	28	169
Mate waarin ik ben toegerust voor het vak	28	169
Noodzaak om soms op te schalen naar leidinggevende	20	169
Anders	33	39

Er zijn verschillen aan te merken in de beoordeling van deze factoren naar het type organisatie en de werkervaring van professionals.



Werkervaring

- Meer ervaren professionals (meer dan drie jaar in de jeugdhulp) zeggen vaker dat zaken als SKJ, beroepscodes en richtlijnen, de tijdregistratie-eisen vanuit de eigen organisatie en ook de aandacht voor kostenbesparing binnen de eigen organisatie aan te passen factoren zijn. En dat vinden zij ook vaker van de aandacht voor kostenbesparing vanuit gemeentelijk of regionaal beleid en van de verschillen in eisen en voorwaarden tussen gemeenten en regio's. Professionals stellen bij de open vragen dit te kunnen aanpassen door de tijdregistratie-eisen te versimpelen en het vertrouwen in de professional te vergroten.
- Minder ervaren professionals (drie jaar of minder in de jeugdhulp) vinden vaker dat hun kennis van eisen, regels en voorwaarden kan worden veranderd. Zij geven bij de open vragen aan dit middels bijscholing te kunnen doen. Zij merken echter ook op beperkt te zijn in de beschikbare tijd voor verdere deskundigheidsbevordering.

Type organisatie

- Professionals van aanbieders van specialistische hulp noemen als aanpasbare factor vaker de tijdregistratie-eisen vanuit de eigen organisatie. Samen met professionals van GI's noemen zij ook vaker de aandacht voor kostenbesparing vanuit gemeentelijk of regionaal beleid. Ook noemen zij vaker de aandacht voor kostenbesparing binnen de eigen organisatie, een factor die GI-professionals juist minder vaak noemen. GI-professionals noemen juist vaker de verschillen in eisen en voorwaarden tussen gemeenten en regio's en de regels en voorwaarden omtrent de inzet van specialistische hulp.

Professionals noemen gemiddeld ruim vier factoren die zij aanpasbaar achten, bijna 60% noemt tussen de drie en zes factoren. Bijna een kwart noemt twee of minder factoren, en bijna een vijfde zeven tot elf (het maximale aantal) factoren. Meer ervaren professionals noemen gemiddeld meer factoren dan minder ervaren professionals.



Tabel 3.4 Zaken die door onvoldoende professionele ruimte worden beïnvloed (%, n=155)

	Geen/ nauwelijks	Enige invloed	Sterke invloed
Werkdruk	8	55	37
Kunnen doen wat nodig is voor cliënten	14	42	44
Kwaliteit die ik lever	17	54	26
Tijd te besteden aan cliënten	22	40	38
Regievoering, bijv bij meervoudige hulp	28	51	21
Samenwerking andere professionals	28	56	16
Mogelijkheden reflectie, intervisie, leren	36	47	17
Maken van goede afwegingen	36	48	16

Voor veel van deze zaken geldt dat zij vaker worden genoemd door professionals van aanbieders specialistische hulp en GI's. Met uitzondering van werkdruk, geldt deze constatering voor professionals van specialistische aanbieders sterker dan voor GI-professionals – maar ook deze laatste groep noemt deze zaken relatief vaak. De mogelijkheden voor reflectie en het maken van goede afwegingen hebben bij alle groepen het minst te lijden onder een gebrek aan professionele ruimte.
Vooral professionals met meer dan drie jaar werkervaring noemen vaker de tijd te besteden aan cliënten en de mogelijkheden tot reflectie, intervisie en leren als zaken die door onvoldoende professionele ruimte worden beïnvloed.

Gevolgen onvoldoende professionele ruimte

We hebben de professionals gevraagd welke zaken te lijden hebben onder een gebrek aan professionele ruimte. Zij noemen het vaakst de werkdruk en het kunnen doen wat nodig is voor cliënten: 92 respectievelijk 86% van de professionals vindt dat deze zaken enigszins of sterk worden beïnvloed door een gebrek aan professionele ruimte (zie tabel 3.4). Maar ook andere factoren worden door ruime meerderheden van professionals genoemd. Daarbij springen de kwaliteit die professionals kunnen leveren en de tijd die zij aan cliënten kunnen besteden eruit. Maar ook de andere voorgelegde zaken, die te maken hebben met samenwerking en afstemming en met reflectie en het maken van goede afwegingen, hebben te lijden onder een gebrek aan professionele ruimte.

In de webinar hebben professionals aangegeven dat het hebben van onvoldoende professionele ruimte, het kampen met een hoge werkdruk en niet kunnen doen wat nodig is voor de cliënt, onder meer tot gevolg heeft dat professionals niet present en ontvankelijk kunnen zijn voor de cliënt. Zij menen dat dit het contact met de cliënt negatief kan beïnvloeden en dat zij daardoor niet de juiste kwaliteit kunnen leveren. Zij zijn van mening dat dit kan resulteren in verlies van vertrouwen van cliënten in het hulpverleningstraject en dat zorgtrajecten mogelijk langer kunnen duren.

Overbodige regels/procedures

We hebben aan professionals de open vraag gesteld welke regel of procedure zij overbodig achten en van mening zijn dat deze op korte termijn kan worden afgeschaft. De antwoorden hebben wij in verschillende categorieën ingedeeld (tabel 3.5). Professionals noemen het vaakst regels en procedures in de categorieën 'Regels en voorwaarden omtrent inzet specialistische hulp' (*waaronder ook de aandacht voor kostenbesparing*) (32%) en 'Administratie en bureaucratie' (27%). Professionals benoemen hierbij vooral het Richtinggevend kader, de aandacht voor kostenbesparing, het vele rapporteren en het aanleveren van vele documentatie als zaken die zij als zeer belemmerend én overbodig ervaren. Daarnaast zijn professionals van mening dat regels en procedures die te maken hebben met tijdregistratie-eisen en het niet mogen declareren van indirecte cliënttijd, overbodig zijn en op korte termijn mogen worden aangepast. Tenslotte worden in mindere mate procedures die te maken hebben met SKJ (7%), verschillen in eisen/ voorwaarden tussen gemeenten en regio's (4%) en een hoge caseload (3%) als overbodig gezien.

Het is belangrijk op te merken dat de open antwoorden van professionals gecategoriseerd zijn om deze te kunnen kwantificeren. Deze opmerkingen zijn in vele gevallen niet op zichzelf staand, maar verhouden zich ook tot de andere categorieën. Zo staan ervaringen van professionals met bijvoorbeeld tijdregistratie-eisen in vele gevallen ook in verband met de regels en voorwaarden omtrent de inzet van specialistische hulp en de aandacht voor kostenbesparing.

Tabel 3.5 Categorieën n.a.v. procedures die als overbodig worden gezien (%, n=98)

Welke regel of procedure is wat jou betreft overbodig en kan op korte termijn worden afgeschaft?	%
Regels en voorwaarden omtrent inzet specialistische hulp (waaronder ook de aandacht voor kostenbesparing)	32
Administratie en bureaucratie	27
Tijdschrijven/Tijdregistratie-eisen en het niet mogen declareren van indirecte clienttijd	19
Overig	8
SKJ	7
Verschillen in eisen/ voorwaarden tussen gemeenten en regio's	4
Caseload	3

4 Samenvatting en beschouwing



Met dit onderzoek zochten we antwoorden op de vragen naar de ervaren professionele ruimte van professionals en de factoren die de professionele ruimte mogelijk beperken.

Ongeveer een op de zeven jeugdhulpprofessionals ervaart onvoldoende professionele ruimte. Deze perceptie komt vooral voort uit het onvoldoende ruimte ervaren om eigen professionele afwegingen te maken. Als we specifieker kijken, dan zien we dat de groep die onvoldoende ruimte ervaart om te reflecteren op het eigen werk (42%), te doen wat nodig is voor de cliënt (36%) en te investeren in de relatie met de cliënt (33%) aanzienlijk groter is. Op deze drie aspecten maakt het type organisatie verschil. Veel meer dan bij de lokale teams ervaren professionals van specialistische aanbieders en GI's onvoldoende professionele ruimte (tabel 2.3).
Professionals stellen het vaakst dat de werkdruk, het kunnen doen wat nodig is voor cliënten en de kwaliteit die zij leveren te leiden hebben onder het ervaren van onvoldoende professionele ruimte.
Professionals geven aan gemiddeld bijna de helft van hun werktijd aan directe en eenzelfde deel aan indirecte cliënt-contacten te besteden. Professionals van GI's besteden gemiddeld minder tijd aan directe en meer tijd aan indirecte cliëntcontacten. Ook professionals die wat korter werkzaam zijn in de sector besteden vaak wat meer tijd aan indirecte cliëntcontacten.

Gemiddeld beoordelen professionals hun werkplezier als ruim voldoende. Een op de twaalf professionals beoordeelt dit als onvoldoende. Een op de tien professionals acht de kans (redelijk) klein om een jaar na het invullen van de vragenlijst nog werkzaam te zijn in de jeugdhulp; nog eens een op de zes weet het niet of acht de kans groot noch klein. Er is een duidelijk verband tussen de ervaren professionele ruimte enerzijds en anderzijds het werkplezier en de kans om na een jaar nog werkzaam te zijn in de jeugdhulp.

Bijna alle professionals zijn van mening dat regels, voorwaarden en eisen een negatieve invloed hebben op hun professionele ruimte. De aandacht voor kostenbesparingen vanuit de gemeenten of de regio, verschillen in eisen en voorwaarden tussen gemeenten en regio's en de regels die gelden voor het inzetten van specialistische hulp worden het vaakst aangemerkt als beperkend voor de professionele ruimte. Dit zijn meteen ook de voorwaarden die het vaakst als aanpasbaar worden genoemd. Tenslotte worden de factoren aandacht voor kostenbesparingen vanuit de gemeenten of de regio en de regels die gelden voor het inzetten van specialistische hulp het vaakst als overbodig aangeduid door professionals.

Terugblikkend op de opbrengsten van deze meting is het duidelijk dat een aanzienlijke minderheid van de professionals onvoldoende ruimte ervaart om te kunnen doen wat nodig is voor cliënten en te investeren in de relatie met cliënten – respectievelijk het hart van de hulpverlening en een van de cruciale voorwaarden voor effectieve hulpverlening. Ook het kunnen reflecteren op het werk staat voor een grote minderheid van de professionals onder druk, in een vaak complex en turbulent werkveld.
In dat licht bezien zou je kunnen zeggen dat het deel van de professionals dat het werkplezier als onvoldoende ervaart, klein is. Tegelijkertijd acht driekwart de kans dat zij over een jaar nog werkzaam zijn in de jeugdhulp (redelijk) groot – en een kwart dus niet. De ervaren professionele ruimte lijkt daar mede op van invloed te zijn. Dat is voor de sector als geheel een serieus risico.

Als het aan de professionals ligt, is het vergroten van hun professionele ruimte cruciaal. Dit geldt zowel voor professionals van lokale teams, van aanbieders van specialistische hulp als van GI's. Het is niet verrassend dat professionals daarvoor vooral wijzen naar de aandacht voor kostenbesparingen, de verschillen in eisen en regels tussen gemeenten en regio's en de regels die gelden voor de inzet van specialistische hulp. Zij zijn van mening dat het in tijd en geld mogelijk maken van ruimte voor reflectie, investeren in de relatie met cliënten en het waarderen van indirecte contacttijd daar een eerste bijdrage aan zou kunnen zijn.

5 Aanbevelingen van professionals



In samenwerking met de werkgroep van het Professionals-ervaringsonderzoek (PEO) en het Platform Jeugdhulpprofessionals (PJH) komen we, op basis van de bevindingen van dit onderzoek, tot de volgende aanbevelingen. Dit zijn aanbevelingen die door professionals zijn voorgedragen en in relatie staan tot de onderzoeksbevindingen.

Algemene aanbevelingen:

- Blijf de uitwisseling met professionals, organisatie, bestuur en beleid stimuleren en faciliteren over wat professionals nodig hebben om kwaliteit te bieden. Professionals geven aan veel stress te ervaren bij ''alles wat er nu bij is gekomen''. Hiermee bedoelen zij de toename van de administratieve taken, de manier van verantwoorden en het leren werken met een verscheidenheid aan verschillen tussen gemeenten en organisaties. Zij geven aan een tekort aan tijd te ervaren om al deze nieuwe taken adequaat uit te voeren.
- Ontwerp in samenwerking met de sociale opleidingen een curriculum waarin studenten en startende professionals gedurende de opleiding leren hoe zij op een gezonde manier kunnen omgaan met de nieuwe (administratieve) taken en verantwoordelijkheden waar de jeugdhulpprofessional sinds de transitie steeds meer mee te maken is gaan krijgen.
- Overweeg, als dat al niet gedaan is, het aanpassen van de functieprofielen van jeugdhulpprofessional en maak daarin een onderscheid tussen junior en senior rollen. Deze rollen onderscheiden zich door de verschillende verantwoordelijkheden en de wijze van begeleiding. Professionals van de werkgroep zijn van mening dat dit kan bijdragen aan het creëren van meer ruimte voor het ontwikkelen van duurzame professionele vaardigheden en houding om adequaat om te kunnen gaan met de verscheidenheid aan taken van de nieuwe jeugdhulpprofessional. Tevens menen zijn dat dit op den duur ook een positieve bijdrage zou kunnen leveren aan het behoud van startende professionals en het verminderen van de ervaren werkdruk.

Voor gemeenten en beleidsmakers:

- Onderzoek de mogelijkheid om samen met alle H10 gemeenten en professionals een eenduidig aanmeldformulier te creëren wat gebruikt kan worden door alle gemeenten en alle deelnemende organisatie om zorg aan te vragen. Professionals menen dat dit de hoeveelheid aan administratieve taken significant zal verminderen.
- Versimpel de wijze van samenwerken tussen gemeenten en organisaties (ketenpartners) onderling. Dit kan worden gedaan door een eenduidige werkwijze en heldere richtlijnen te creëren welke door alle deelnemende gemeenten worden gehanteerd. Belangrijk is om in het verlengde hiervan een aanspreekpunt te creëren die professionals, wanneer nodig, kunnen benaderen. Ook dit zou de hoeveelheid aan administratieve taken significant verminderen.
- Professionals zien graag dat er een verduidelijking komt in de regels omtrent declarabele uren. Zij menen dat binnen de declarabele uren ook de taken die niet samen maar wel ten behoeve van de cliënt worden gedaan, gedeclareerd zouden moeten kunnen worden. Een significante groep professionals geeft aan dat dit nu niet het geval is. Tevens zouden professionals graag een vrije bestedingsruimte ontvangen waarmee zij incidentele pieken binnen hun casussen kunnen opvangen.
- Verminder en versimpel de administratieve en bureaucratische taken van professionals en durf te vertrouwen op de kennis en vaardigheden van professionals om afwegingen te maken betreft welk type zorg passend is voor een cliënt. Verleen multidisciplinaire teams het mandaat om hulpvragen te beoordelen en passende zorg te honoreren. Professionals zijn van mening dat dit zal bijdragen aan het vergroten van de autonomie van de jeugdhulpprofessional en dat hiermee meer ruimte wordt gecreëerd om te kunnen doen wat nodig is voor de cliënt. Dit zal tevens ten goede komen van de kwaliteit van hun werk en draagt bij aan het verminderen van de ervaren werkdruk.
- Faciliteer professionals in voldoende tijd en ruimte om te kunnen reflecteren op het eigen functioneren en de wijze van samenwerking. Professionals geven aan onvoldoende tijd en ruimte te ervaren voor reflectie. Reflectie en intervisie zijn belangrijke componenten van het werk en tevens een eis voor SKJ-herregistratie.

- Dring in landelijke platforms aan op versimpeling van de SKJ-registratie. Professionals hebben behoefte aan een simpele, gebruiksvriendelijke en effectieve manier om de SKJ-registratie te verantwoorden.
- Het richtinggevend kader is een maatregel die veel administratie kost, gezien er veel moet worden overlegd met aanbieders. In de meeste gevallen gaat het om gezinnen die niet zonder de hulp kunnen waarvan de inzet noodzakelijk is om een haalbaar einddoel te behalen. Ga als sector met elkaar in gesprek betreft hoe deze maatregelen alléén in noodzakelijke gevallen ingezet kunnen worden en op welke manier multidisciplinaire teams het mandaat kunnen krijgen om zelfstandig hulpvragen te beoordelen en passende zorg te honoreren.
- Professionals zijn van mening dat bezuinigingen niet ten kosten dienen te gaan van de cliënt, maar dat er bespaard dient te worden op de kosten die gemaakt worden om de bureaucratie rondom besluitvorming te onderhouden. Professionals zien het versimpelen van dit bureaucratisch systeem en het verlenen van meer mandaat aan multidisciplinaire teams, als praktische oplossingen.

Voor organisaties:

- Durf als team en organisatie de tijd te geven die een casus vraagt en maak gezamenlijk een bewuste keuze welke casussen wel of niet worden opgepakt, en in welke volgorde. Laat hierbij de expertise en capaciteiten van de teamleden aansluiten bij de hulpvraag. Professionals van de werkgroep geven aan dat dit als gevolg kan hebben dat het aantal wachtenden op wachtlijsten kan groeien. Deze maatregel stelt professionals echter in staat om recht te doen aan wat nodig is voor cliënten en om de juiste kwaliteit te leveren in het hulpverleningstraject.
- Verminder en versimpel de administratieve en bureaucratische taken van professionals en durf te vertrouwen op de kennis en vaardigheden van professionals om afwegingen te maken over het type zorg dat passend is voor een cliënt. Verleen multidisciplinaire teams het mandaat om hulpvragen te beoordelen en te honoreren. Professionals zijn van mening dat dit zal bijdragen aan het vergroten van de autonomie van de jeugdhulpprofessional en dat hiermee meer ruimte wordt gecreëerd om te kunnen doen wat nodig is voor de cliënt. Dit zal tevens ten goede komen van de kwaliteit van hun werk en draagt bij aan het verminderen van de werkdruk.
- Faciliteer professionals in voldoende tijd en ruimte om te kunnen reflecteren op het eigen functioneren en de wijze van samenwerking. Professionals geven aan onvoldoende tijd en ruimte te ervaren voor reflectie. Reflectie en intervisie een zijn belangrijke componenten van het werk én een eis voor SKJ-herregistratie.
- Dring in landelijke platforms aan op versimpeling van de SKJ-registratie. Professionals hebben behoefte aan een simpele, gebruiksvriendelijke en effectieve manier om de SKJ-registratie te verantwoorden.
- Investeer voldoende aandacht aan het aannemen en behoud van goed personeel.
- Professionals zien graag dat organisaties een kritische houding aannemen bij het aangaan van contracten met gemeenten en wensen dat organisaties professionals van de werkvloer includeren in de onderhandelingen met gemeenten. Belangrijke standpunten voor hen is dat er 'reële' eisen worden gesteld aan de productie en dat noodzakelijke handelingen en kosten die in het kader van indirect cliëntcontact worden gemaakt ook volledig worden vergoed. Professionals menen dat dit de werkomstandigheden significant zal verbeteren en de ervaren werkdruk zou verminderen.

Voor professionals:

- Durf als professional de tijd te nemen die een casus vraagt en maak gezamenlijk met collega's een bewuste keuze betreft welke casussen wel of niet worden opgepakt, en in welke volgorde. Laat hierbij de hulpvraag zoveel mogelijk aansluiten bij jouw expertise en capaciteiten.
- Werk duurzaam samen met collega's en houd elkaar scherp. Organiseer reflectiemomenten, coaching gesprekken en spreek elkaar aan wanneer je merkt dat de ervaren werkdruk begint toe te nemen.
- Investeer tijd in het leren onderbouwen van jouw professionele keuzes. Waarborg jouw autonomie, ga staan voor wat nodig is en durf jouw grenzen en behoeftes helder te communiceren met jouw team en leidinggevende.
- Heb oog voor de 'normale' ontwikkelingsopgaven van kinderen en de opvoedtaken van ouders/verzorgers. Wees voorzichtig met het interpreteren van de hulpvragen van ouders/verzorgers en ga niet te snel over tot hulpverlenen.

Literatuur

Van Noort, H. (2017). *Meer ruimte voor professionals: Handvatten voor gemeenten.* Den Haag: Gemeenten Haaglanden

Bijlage 1:
Vragenlijst PEO – meting



Professional-ervaringsonderzoek
Quickscan: Professionele ruimte, regels en eisen

Basisgegevens

1. Ik ben werkzaam bij:
   * De specialistische (niet vrij toegankelijke) jeugdhulp (vrijwillig kader)
   * Gecertificeerde instelling (gedwongen kader)
   * Gemeentelijke toegang (sociaal (wijk)team, CJG, etc)
   * Anders, namelijk...

2. Aantal jaar werkzaam in de jeugdhulp:
   * 0-3
   * 3-6
   * 6-10
   * 10+

Professional-ervaringsonderzoek: September 2021
Vast onderdeel

1. De ruimte die ik heb om mijn eigen professionele afwegingen te maken, ervaar ik als ruim onvoldoende/ onvoldoende/voldoende/ruim voldoende (/goed). ***(Autonomie)***
2. De ruimte die ik heb om te doen wat nodig is voor een cliënt, ervaar ik als ruim onvoldoende/onvoldoende/ voldoende/ruim voldoende (/goed). ***(Aansluiten bij de cliënt)***

3. De ruimte die ik heb om te investeren in de relatie met cliënten, ervaar ik als ruim onvoldoende/onvoldoende/ voldoende/ruim voldoende (/goed). ***(Aansluiten bij de cliënt)***

4. De ruimte die ik binnen mijn werktijd heb om al dan niet met collega's te reflecteren op mijn werk, ervaar ik als ruim onvoldoende/onvoldoende/voldoende/ruim voldoende (/goed). ***(Ruimte om te reflecteren)***

5. Ik voel mij [meer dan voldoende / voldoende / onvoldoende / nauwelijks] toegerust om mijn vak uit te kunnen oefenen. ***(Vakbekwaamheid)***

6. Hoeveel procent van jouw werktijd besteed je aan directe cliëntcontacten? ***(Bureaucratie)*** ***(Percentage aangeven)***

7. Hoeveel procent van jouw werktijd besteed je aan werkzaamheden die wel ten behoeve van maar zonder cliënten plaats vinden? (inclusief inhoudelijke afstemming, administratieve taken etc.) ***(Bureaucratie)*** ***(Percentage aangeven)***

8. *In hoeverre vind je dat regels, voorwaarden en eisen (zoals voor inkoop, verslaglegging en verantwoording) je professionele ruimte in negatieve zin beinvloeden? (In sterke mate/ enigszins/ nauwelijks niet)*

9. Op een schaal van 1-10, in hoeverre heb je plezier in je werk?
   (1 staat voor helemaal geen plezier, 10 voor ontzettend veel plezier)

10. Hoe groot acht je de kans dat je over 1 jaar nog werkzaam bent in de jeugdhulp? (Groot / redelijk groot / niet groot, niet klein / redelijk klein / klein / weet niet)

- In de ruimte hieronder kun je indien gewenst een of meerdere antwoorden toelichten.

PEO – Thema 1 Professionele ruimte, regels en eisen
Filtervraag:

1. Mijn professionele ruimte is:

ruim voldoende	à door naar vraag 6
voldoende	à door naar vraag 6
onvoldoende	à door naar vraag 2
ruim onvoldoende	à door naar vraag 2

2. Je vindt je professionele ruimte onvoldoende of ruim onvoldoende. Welke van onderstaande factoren beperken je professionele ruimte? Niet / enigszins / in sterke mate
   a. Zaken als SKJ, beroepscodes en richtlijnen
   b. Eisen die vanuit mijn organisatie worden gesteld aan tijdregistratie
   c. Regels en voorwaarden omtrent inzet specialistische hulp
   d. Verschillen in eisen/ voorwaarden tussen gemeenten en regio's
   e. Mijn kennis van alle eisen, regels en voorwaarden
   f. De aandacht voor kostenbesparingen binnen mijn organisatie
   g. De aandacht voor kostenbesparingen vanuit de gemeente/regionaal beleid
   h. De mate waarin ik toegerust ben voor mijn vak
   i. De ondersteuning vanuit mijn eigen team/organisatie
   j. De noodzaak om in bepaalde omstandigheden te moeten opschalen naar mijn leidinggevende
   k. Anders, namelijk ...

3. Welke van deze factoren beperken je professionele ruimte het meest? (1 antwoord aankruisen)
a. Zaken als SKJ, beroepscodes en richtlijnen
b. Eisen die gesteld worden aan tijdregistratie
c. Regels en voorwaarden omtrent inzet specialistische hulp
d. Verschillen in eisen/ voorwaarden tussen gemeenten en regio's
e. Mijn kennis van alle eisen, regels en voorwaarden
f. De aandacht voor kostenbesparingen binnen mijn organisatie
g. De aandacht voor kostenbesparingen vanuit de gemeente/regionaal beleid
h. De mate waarin ik toegerust ben voor mijn vak
i. De ondersteuning vanuit mijn eigen team/organisatie
j. De noodzaak om in bepaalde omstandigheden te moeten opschalen naar mijn leidinggevende
k. Anders, namelijk ...

4. Je hebt bij vraag 2 aangegeven welke factoren je professionele ruimte beperken. Denk je dat deze factoren zodanig aangepast kunnen worden zodat ze jouw professionele ruimte niet of minder beperken? (pop-up van aangekruiste factoren bij vraag 2)
Factor 1: Nee / Ja *Indien ja, toelichting*
Factor 2: idem
etc

5. Je vindt je professionele ruimte onvoldoende of ruim onvoldoende. In welke mate heeft de onvoldoende professionele ruimte invloed op: (sterke invloed / enige invloed / nauwelijks invloed / geen invloed
a. Je werkdruk
b. De kwaliteit die ik lever in mijn werk
c. Regievoering, bijvoorbeeld bij meervoudige hulp
d. Samenwerking met andere professionals
e. Mogelijkheden voor reflectie, intervisie, leren
f. De tijd die ik aan cliënten kan besteden
g. Kunnen doen wat nodig is voor cliënten
h. Het maken van goede afwegingen

→ einde vragenlijst voor deze groep (antwoord c of d bij vraag 1)

6. Je vindt je professionele ruimte voldoende of ruim voldoende. Kun je niettemin aangeven welke van onderstaande factoren je professionele ruimte beperken? Niet / enigszins / in sterke mate
a. Zaken als SKJ, beroepscodes en richtlijnen
b. Eisen die gesteld worden aan tijdregistratie
c. Regels en voorwaarden omtrent inzet specialistische hulp
d. Verschillende in eisen/ voorwaarden tussen gemeenten in regio
e. Mijn kennis van alle eisen, regels en voorwaarden
f. De aandacht voor kostenbesparingen binnen mijn organisatie
g. De aandacht voor kostenbesparingen vanuit de gemeente/regionaal beleid
h. De mate waarin ik toegerust ben voor mijn vak
i. De ondersteuning vanuit mijn eigen team/organisatie
j. De noodzaak om in bepaalde omstandigheden te moeten opschalen naar mijn leidinggevende
k. Anders, namelijk ...

7. Welke van deze factoren beperken je professionele ruimte het meest? (1 antwoord aankruisen)
a. Zaken als SKJ, beroepscodes en richtlijnen
b. Eisen die gesteld worden aan tijdregistratie
c. Regels en voorwaarden omtrent inzet specialistische hulp
d. Verschillende in eisen/ voorwaarden tussen gemeenten in regio
e. Mijn kennis van alle eisen, regels en voorwaarden
f. De aandacht voor kostenbesparingen binnen mijn organisatie
g. De aandacht voor kostenbesparingen vanuit de gemeente/regionaal beleid
h. De mate waarin ik toegerust ben voor mijn vak
i. De ondersteuning vanuit mijn eigen team/organisatie
j. De noodzaak om in bepaalde omstandigheden te moeten opschalen naar mijn leidinggevende
k. Anders, namelijk ...

8. Je hebt bij vraag 6 aangegeven welke factoren je professionele ruimte beperken. Denk je dat deze factoren zodanig aangepast kunnen worden zodat ze jouw professionele ruimte niet of minder beperken?
(pop-up van aangekruiste factoren bij vraag 6)
Factor 1: Nee / Ja *Indien ja, toelichting*
Factor 2: idem
Etc

9. In welke mate heeft de onvoldoende professionele ruimte invloed op: (sterke invloed / enige invloed / nauwelijks invloed / geen invloed
a. Je werkdruk
b. De kwaliteit die ik lever in mijn werk
c. Regievoering, bijvoorbeeld bij meervoudige hulp
d. Samenwerking met andere professionals
e. Mogelijkheden voor reflectie, intervisie, leren
f. De tijd die ik aan cliënten kan besteden
g. Kunnen doen wat nodig is voor cliënten
h. Het maken van goede afwegingen

10. Welke regel of procedure is wat jou betreft overbodig en kan op korte termijn worden afgeschaft?

April 2022
© 2022 De Haagse Hogeschool

De Haagse Hogeschool
Johanna Westerdijkplein 75
2521 EN Den Haag
www.dehaagsehogeschool.nl
www.kennisnetwerkjeugdhaaglanden.nl

Auteurs
Rosita Paulo
Rob Gilsing

Uitgever
De Haagse Hogeschool in samenwerking met
het Kennisnetwerk Jeugd Haaglanden

Fotografie
Shutterstock

Vormgeving
Gabriëlle Thijsen
Sandra Slingerland

ISBN
9789083224398