

Verkenning mbo-professionals in de brede jeugdhulp



29 juni 2022
Utrecht
Joris de Rooij
Marga de Groot

Versie 2.0

Inhoudsopgave

0. Conclusie en samenvatting	4
Conclusie	4
Organisaties vinden het wenselijk om meer gebruik te maken van mbo-professionals	4
Waar worden mbo-professionals vooral op ingezet?	4
Hoe kan de inzet van mbo-professionals worden vergroot?	5
Samenvatting	6
Opleiding en functies	6
Positie van mbo-professionals in de brede jeugdhulp	7
Wat is nodig om de inzet van mbo-professionals te vergroten?	7
1. Inleiding	9
1.1 Beeld van de brede jeugdhulp	9
1.2 Aanleiding voor de verkenning	10
1.3 Onderzoeksvragen	11
1.4 Methode	12
2. Functies en opleiding mbo-professionals in jeugdhulp	13
2.1 Aandeel mbo-professionals in de brede jeugdhulp	13
Resultaten uit de ra-analyse	13
Resultaten uit het Innovatie-onderzoek AZW	14
Resultaten uit de interviews	15
2.2 Functies voor mbo-professionals	15
Resultaten uit de ra-analyse	15
Resultaten uit de interviews	16
2.3 Opleidingsachtergrond	16
Resultaten uit de ra-analyse	16
Resultaten uit de interviews	16
2.4 Ontwikkeling studenten in relevante mbo-studies	17
3. Positie van mbo-professionals in jeugdhulp	18
3.1 Reflectie op de vraagstelling bij dit onderzoek	18
Wat is een mbo-professional?	18
3.2 De toegevoegde waarde van mbo-professionals	18
Praktisch en samen met de cliënt	18
Aansluiten bij cliënten	19

3.3 Redenen om niet met mbo-professionals te werken	19
De werksoort en context	19
De doelgroep wordt complexer	20
Financiering uit de jeugdwet, inspectie en eisen SKJ-registratie	20
Aanvullende eisen van opdrachtgevers en afhankelijkheid	21
3.4 Redenen om wel met mbo-professionals te werken	21
De doelgroep vraagt om een mbo-professional	21
Keuze vanuit de inhoud van het werk	21
De gemeente stuurt op inzet mbo-professionals	22
Overdracht vanuit specialistische hulpverlening, of afschalen van hulp	22
Financiering vanuit de Wlz of de Wmo	22
Arbeidsmarkttekort	23
3.5 Teamsamenstelling, coördinatie en verantwoordelijkheid	23
Teamsamenstelling en coördinatie	23
Verantwoordelijkheid	23
4. Wat is nodig om de inzet van mbo-professionals te vergroten?	24
Mbo-professionals gezien vanuit de wet en de norm verantwoorde werktoedeling	24
De vrijheid van keuze van opdrachtgevers	25
Erkenning van de toegevoegde waarde van de mbo-professional	26
Scholing en ontwikkeling	27
Bijlage 1. Onderzoeksverantwoording	28
Deelnemende organisaties	28
Bijlage 2. Overzicht kwalificaties innovatie-onderzoek CBS	29

0. Conclusie en samenvatting

Conclusie

Organisaties vinden het wenselijk om meer gebruik te maken van mbo-professionals

Organisaties die voor deze verkenning zijn geïnterviewd vinden het, voor zover zij dit niet nu al doen en mogelijk achten, over het algemeen wenselijk om meer gebruik te maken van mbo-professionals in de jeugdhulp die zij bieden. De toegevoegde waarde van mbo-professionals wordt vooral benoemd in hun praktische en pragmatische benadering, hun benadering om samen met de cliënten dingen op te pakken en naast hen te staan. Ook wordt benoemd dat zij goed in staat zijn om aan te sluiten bij cliënten en hun beleving, mede vanuit een gedeeld referentiekader en door communicatie met minder vakjargon.

Organisaties werken graag (meer) met mbo-professionals omdat de doelgroep vraagt om specifieke ondersteuning die vooral wordt geboden door mbo-professionals of omdat de inhoud van het werk goed bij hen past (doen in plaats van praten). Ook wordt er door verschillende gemeenten gestuurd op de inzet van mbo-professionals. Begeleiding door mbo-professionals heeft een natuurlijke plaats in de hulpverlening nadat specialistische hulp wordt afgeschaald en bij situaties waarin behandeling niet stopt, maar wordt overgenomen door begeleiding. De aard van de financiering speelt een belangrijke rol. Zo komt met de jeugdwet SKJ-registratie als veel gehoord criterium in beeld, wat niet speelt bij andere vormen van financiering zoals de Wmo en Wlz. Ook arbeidsmarktkrapte speelt bij een deel van de organisaties een rol in de wens om (meer) mbo-professionals in te zetten.

Organisaties ervaren verschillende obstakels om mbo-professionals in te zetten. De jeugdwet, het kwaliteitskader jeugd en de norm verantwoorde werktoedeling zijn een vaak genoemde reden om vooral te werken met hbo-geschoolde, of SKJ-geregistreerde medewerkers. Een deel van de organisaties voelt de ruimte niet of nauwelijks om niet SKJ-geregistreerde medewerkers in te zetten. Sommige opdrachtgevers eisen bovendien bij aanbestedingen om een bepaald percentage hbo-opgeleide medewerkers in te zetten, of om zelfs uitsluitend te werken met SKJ-geregistreerde medewerkers. Ook betrokkenheid van de inspectie gezondheidszorg en jeugd heeft invloed op de keuze voor inzet van personeel.

De werksoort en de context waarbinnen het werk wordt uitgevoerd spelen daarnaast een grote rol bij de keuze voor de inzet van professionals. Zo zien we dat organisaties in de jeugdbescherming en in het gedwongen kader die veel te maken hebben met veiligheidsrisico's, of die te maken hebben met jeugdwerk met een hoge impact op gezinnen (onder toezicht stelling, of uithuisplaatsing) in die functies zonder uitzondering werken met hbo-opgeleide en SKJ-geregistreerde jeugdbeschermers. We horen dit ook terug bij andere organisaties die veiligheidsinschattingen maken, zoals Veilig Thuis. Negatieve media aandacht maakt deze organisaties vaak nog voorzichtiger bij de inzet van personeel, waardoor ze neigen naar een hoger aandeel, of volledige inzet van SKJ-geregistreerden.

Ook de steeds complexer wordende doelgroep speelt een rol bij de afweging welke professional in te zetten, vooral in de specialistische ambulante jeugdhulp en in de residentiële setting. Dat heeft er mee te maken dat eenvoudige problematiek volgens de beoogde transformatie zoveel mogelijk wordt opgepakt in het voorveld, waarin de wijkteams voor jeugd en gezin actief zijn. In dat voorveld zien we dan ook initiatieven ontstaan om juist meer met mbo-professionals te gaan werken.

Waar worden mbo-professionals vooral op ingezet?

Mbo-professionals kunnen een belangrijke rol vervullen in (vooral) de begeleiding van cliënten en hun families en in het bieden van zorg. Ook kunnen zij een meer ondersteunende rol vervullen door middel

van functiedifferentiatie waarbij zij een deel van de taken van SKJ-geregistreerde medewerkers vervullen.

Enkele jeugdhulporganisaties in dit onderzoek krijgen van gemeenten meer ruimte om met mbo-professionals te werken. Gemeenten willen bijvoorbeeld meer oplossen aan de voorkant in de wijkteams voor jeugd- en gezin. Door sneller te signaleren en sneller hulp te bieden kan verergering worden voorkomen. Men wil snel laagdrempelige en praktische hulp bieden waar dat kan, door jeugdprofessionals in te zetten die naast de ouders staan en meer tijd in de gezinnen aanwezig kunnen zijn om ondersteuning te bieden. Men kiest dan juist voor mbo-professionals die samen met de gezinnen problemen aanpakken. Ook zien gemeenten en jeugdhulpverleners toegevoegde waarde in mbo-professionals die na het afschalen van SKJ-geregistreerde jeugdhulp bij de gezinnen in beeld blijven met een 'waakvlamfunctie'. Om te voorkomen dat gezinnen terugvallen in oude routines.

Andere organisaties die goede voorbeelden geven van de inzet van mbo-professionals doen dit bijvoorbeeld door functiedifferentiatie toe te passen. Ze kijken goed naar de taken van de hbo-jeugdprofessionals en kijken of er een deel van deze taken kan worden uitgevoerd door een medewerker in een mbo-functie. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om administratieve taken, ondersteunende taken (communicatie met externe partijen) of begeleidingstaken waarvoor de inzet van een hbo-professional niet noodzakelijk is. Door een deel van de taken bij de hbo-professionals weg te halen krijgen zij meer tijd voor hun kerntaken. Ook daalt de werkdruk bij hen waardoor de kans op uitval van deze medewerkers kleiner wordt.

Het dragen van de verantwoordelijkheid van het werk is een belangrijk thema waar aandacht voor moet zijn. De meeste organisaties die werken met mbo-professionals in het primair proces hebben de verantwoordelijkheid voor het handelen van de mbo-professionals onder gebracht bij SKJ-geregistreerde medewerkers (in een hbo-, of wo-functie). Niet in alle werksoorten is het verdelen van verantwoordelijkheid eenvoudig te organiseren.

Dat hangt samen met de mate van veiligheid en voorspelbaarheid van problemen en de context waarin deze optreden. Deze aspecten staan dan ook centraal in het afwegingskader van de norm verantwoorde werktoedeling. De (grotere) inzet van mbo-professionals is eenvoudiger te realiseren bij voorspelbare problemen in een veilige context, zoals bijvoorbeeld in de jeugd gehandicaptenzorg, bij vormen van begeleiding in de jeugd- en opvoedhulp en de jeugd-ggz. Minder eenvoudig is de inzet van mbo-professionals te realiseren bij complexere problemen in een minder goed voorspelbare situatie en bij veiligheidsrisico's. Gecertificeerde instellingen hebben relatief meer met deze situaties te maken. Toch is ook hier de inzet van mbo-professionals mogelijk wanneer goed wordt gekeken welke taken bij de mbo-professional kunnen worden belegd en voor welke taken een SKJ-geregistreerde professional nodig is.

Hoe kan de inzet van mbo-professionals worden vergroot?

De volgende mogelijke oplossingsrichtingen om de inzet van mbo-professionals in de brede jeugdhulp te vergroten zijn uit de interviews met stakeholders naar voren gekomen. Het zou helpend zijn als mbo-professionals een duidelijkere positie krijgen in de brede jeugdhulp. Dat begint in de jeugdwet, het kwaliteitskader jeugd en de norm verantwoorde werktoedeling. Daarin is het uitgangspunt de inzet van SKJ-geregistreerde medewerkers met een hbo-niveau, tenzij de jeugdhulporganisatie kan aantonen dat de hulp ook door een andere niet SKJ-registreerde medewerker kan worden geboden. Dit brengt organisaties in de positie dat zij afwijken van de norm wanneer zij mbo-professionals inzetten. De inzet van niet SKJ-geregistreerde medewerkers moet daarbij door organisaties worden uitgelegd en verantwoord. Verschillende geïnterviewden geven hierover aan dat zij de kaders die hen

ter beschikking staan om de afweging te maken en de inzet te onderbouwen als onvoldoende helder ervaren. Zij zijn op zoek naar mee houvast bij deze afweging.

Duidelijke kaders zijn dan ook een mogelijke stap naar een oplossing om mbo-professionals in te zetten en deze zouden kunnen worden opgesteld door het werkveld in samenspraak met SKJ. Kaders die specifiek genoeg zijn om er houvast aan te hebben en generiek genoeg om ze toe te kunnen passen binnen een domein in jeugdhulp. Ook een SKJ-registratie voor mbo-professionals is een richting waar te zijner tijd naar gekeken zou kunnen worden, maar alleen wanneer deze voldoende uitvoerbaar is. En wanneer deze in de basis niet meer vraagt van mbo-professionals dan wat nodig is om hun werk goed te kunnen doen.

Om organisaties binnen de huidige wettelijke kaders te ondersteunen is er een afwegingskader ontwikkeld voor de verantwoorde werktoedeling aan jeugdwerkers met een verschillende opleidingsachtergrond. Dit is te vinden op de website van SKJ. Jeugdbescherming West heeft daarnaast een wegingstabel ontwikkeld voor de inzet van (nog) niet-registreerde professionals. Mogelijk is deze informatie niet bij alle organisaties in de jeugdhulp bekend. Een denkrichting is dan ook om de al aanwezige informatie actief onder aandacht te brengen bij organisaties in de jeugdhulp die zoekende zijn bij de afweging welke professional waar en wanneer in te zetten.

Ook erkenning voor het vakmanschap van de mbo-professional is van groot belang om het aandeel mbo-professionals in jeugdhulp te vergroten. Dat kan door hier een campagne op te richten naar het voorbeeld van 'de kracht van de mbo-sociaal werker'. Erkenning kan ook worden ontleend aan goede voorbeelden van organisaties die mbo-ers succesvol inzetten en/of door mbo-ers zelf en hun cliënten aan het woord te laten over het belang van hun vak. Ook ROC's zouden, in samenspraak met werkgevers, nadrukkelijker kunnen uitdragen wat de toegevoegde waarde is van hun afgestudeerden.

Ook op het gebied van scholing is nog veel te behalen voor een grotere inzet van mbo-professionals in jeugdhulp. Er zijn voorbeelden van organisaties die mensen in korte tijd zelf opleiden voor het vak van jeugdprofessional. Dat geldt ook voor een beter gebruik van EVC-procedures. Duidelijke kaders zijn nodig om mbo-professionals meer mogelijkheden te bieden voor zij-instroom of terugkeer in de brede jeugdhulp.

Samenvatting

Opleiding en functies

- In de brede jeugdhulp heeft ongeveer 14% van de professionals een hoogst behaalde opleiding op mbo-niveau. Binnen de jeugdzorg ligt dit aandeel op 13%, binnen de jeugd GGZ op 6% en binnen de jeugd gehandicaptenzorg op 26%.
- Het aandeel mbo-professionals in het primair proces varieert sterk tussen organisaties in de verschillende domeinen binnen jeugdhulp; van enkele procenten in de jeugdbescherming en veilig thuis tot bijna 100 procent bij sommige organisaties in de jeugd-gehandicaptenzorg.
- Mbo-professionals vervullen diverse functies binnen de brede jeugdhulp als zorgmedewerker, als begeleider in (residentiele en ambulante) jeugdhulp, als teamondersteuner en als jeugd- of jongerenwerker in het sociaal werk.
- De meest voorkomende opleidingsachtergronden zijn (sociaal) pedagogisch werk, sociaal pedagogische hulpverlening, agogisch werk, instellingswerk, (gespecialiseerd) pedagogisch medewerker kinderopvang, gehandicaptenzorg jeugd en kind, speciale doelgroepen, sociaal werk (jeugd- en gezin) en maatschappelijke zorg.
- Cijfers van DUO laten zien dat het totaal aantal gediplomeerden van een selectie relevante beroepsopleidingen op mbo-niveau in 2020 op een hoger niveau ligt dan in 2016. In 2020 zijn

de grootste mbo-opleidingen gespecialiseerd pedagogisch medewerker (niveau 4) en persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen (niveau 4).

Positie van mbo-professionals in de brede jeugdhulp

- Een mbo-professional wordt binnen deze verkenning gedefinieerd als een professional die een functie vervult op mbo-niveau en die voor het uitvoeren hiervan niet SKJ-geregistreerd is of hoeft te zijn.
- De toegevoegde waarde van mbo-professionals in de brede jeugdhulp ligt met name in hun praktische benadering, waarbij ze problemen samen oppakken met de cliënt en waarbij ze goed weten aan te sluiten bij de behoeften en de beleving van cliënten.
- Redenen voor organisaties om niet te werken met mbo-professionals zijn de werksoort die zij aanbieden en de context waarin deze wordt uitgevoerd, de complexer wordende doelgroep waar zij mee werken, de financiering van de door hun geboden jeugdhulp, de eisen die de jeugdwet stelt en aanvullende eisen die door opdrachtgevers worden gesteld aan hun professionals (door SKJ-registratie). De afhankelijkheid van de opdrachtgever(s) speelt hierbij een rol.
- Redenen voor organisaties om wel te werken met mbo-professionals zijn de behoefte van de doelgroep aan ondersteuning die juist door mbo-professionals kan worden geboden, een keuze vanuit de inhoud van het werk, sturing van gemeenten op de inzet van mbo-professionals, overdracht vanuit specialistische jeugdhulp, financiering vanuit andere bronnen dan de jeugdwet en arbeidsmarktkrapte.
- Teams waarin wordt samengewerkt door mbo-, hbo en wo-professionals bieden mogelijkheden om ieder in te zetten in zijn/haar kracht. De coördinatie van taken verdient aandacht en duidelijke kaders. Dat geldt ook voor de borging van verantwoordelijkheid voor de uitgevoerde taken.

Wat is nodig om de inzet van mbo-professionals te vergroten?

- Verschillende geïnterviewden geven aan dat de mbo-professional vanuit de wet en de norm verantwoorde werktoedeling een duidelijkere positie zou kunnen krijgen.
- Samen met het veld van jeugdhulpaanbieders zou uitgewerkt moeten worden wanneer er sprake zou kunnen (of moeten) zijn van de inzet van mbo-professionals. Met duidelijke kaders voor taken, verantwoordelijkheden en situaties waarin de inzet van mbo-professionals een belangrijke toegevoegde waarde heeft.
- De al aanwezige informatie vanuit SKJ en organisaties in de jeugdhulp, in de vorm van een afwegingskader en een wegingstabel zou breder onder aandacht gebracht kunnen worden om organisaties te ondersteunen bij het maken van de afweging over welke professional waar en wanneer in te zetten.
- Gemeenten kunnen als opdrachtgever beter gebruik maken van het beschikbare aanbod van jeugdhulpverlening. Zij kunnen vaker de ruimte bieden die de jeugdwet nu al biedt in de tenzij-bepaling door de inzet van mbo-professionals te ondersteunen. Of zij kunnen zich afzijdig houden van het vraagstuk over inzet van medewerkers en dit overlaten aan de jeugdhulp-organisaties zelf.
- Er is meer erkenning nodig voor het vakmanschap van mbo-professionals in de brede jeugdhulp. Goede voorbeelden van de inzet van mbo-professionals in de brede jeugdhulp zouden binnen de sector gedeeld kunnen worden. Ook kan het vakmanschap van mbo-professionals meer worden benadrukt naar het voorbeeld van 'de kracht van de mbo sociaal werker'. Ook kunnen proeftuinen worden opgezet. SKJ-registratie voor mbo-professionals is

(eventueel en in een passende vorm) ook een denkrichting om meer erkenning te bieden aan mbo-professionals. ROC's zouden ook de toegevoegde waarde van hun afstudeerders kunnen benadrukken in het maatschappelijk debat over inzet van jeugdhulpprofessionals.

- Meer aandacht voor scholing biedt mogelijkheden voor een grotere inzet van mbo-professionals in jeugdhulp. Dat geldt ook voor een beter gebruik van EVC-procedures. Duidelijke kaders zijn nodig om meer mbo-professionals in te zetten en om meer mogelijkheden te bieden voor zij-instroom of terugkeer in de brede jeugdhulp. Het project AlleKansenBenut is een voorbeeld wat laat zien dat er binnen de huidige kaders volop mogelijkheden zijn voor zij-instroom en herintreden.

1. Inleiding

Deze notitie doet verslag van een verkenning naar mbo-professionals in de brede jeugdhulp. Het deelproject 'Mbo-ers in jeugdhulp' is één van de deelprojecten van de Arbeidsmarktagenda Jeugd. Doel van de arbeidsmarktagenda (driejarig programma) is bij te dragen aan continuïteit en stabiliteit op de arbeidsmarkt voor de jeugd, voor nu en de middellange termijn.

Dit doen we door het aanjagen, stimuleren, kennisdelen, verbinden en vermeerderen van wat goed werkt in de huidige praktijk. Van inspirerende, goed werkende en innovatieve praktijken. Dit deelproject is daarmee onderdeel van het bredere driejarige project van de arbeidsmarkttafel. De hoofddoelstellingen zijn beschreven in het document 'Arbeidsmarktagenda jeugdhulp'. Alle activiteiten worden ondersteund vanuit één overkoepelend communicatieconcept.

1.1 Beeld van de brede jeugdhulp

Volgens een studie van CBS uit 2019¹ worden in totaal zo'n 1.360 instellingen met werknemers gerekend tot de brede jeugdhulp in het eerste kwartaal van 2019. Daarin waren op dat moment ongeveer 81.000 werknemers werkzaam. Het aandeel dat hierbinnen afkomstig is van de branche jeugdzorg wordt geschat op 42 procent. De GGZ neemt daarnaast zo'n 17 procent voor haar rekening en de gehandicaptenzorg nog eens 16 procent van het totaal aantal medewerkers. In Tabel 1 zijn de aantallen instellingen en werknemers getoond van het eerste kwartaal van 2019.

Tabel 1. Schatting werknemers in de brede jeugdhulp (CBS, 2020, data 2019)

	Aantal Instellingen	Aantal werknemers
Binnen AZW totaal	1180	72310
Binnen GGZ	380	13550
Binnen Gehandicaptenzorg	190	13240
Binnen Jeugdzorg	380	34410
Binnen overig AZW	230	11110
Overige instellingen	180	6120
Onbekend	0	2830
Totaal	1360	81260

Ook zijn er medewerkers actief uit de overige branches binnen de arbeidsmarkt zorg en welzijn. Volgens CBS is het aantal werknemers dat afkomstig is van buiten de AZW-branches beperkt. Hierbinnen zien we ten tijde van dit onderzoek onder andere de Raad van de Kinderbescherming, enkele onderdelen van Justitiële jeugdinstanties, resterende organisaties van Veilig Thuis en een enkele instelling met onbekende sector.

Als we de bijdrage aan medewerkers uit de GGZ en de gehandicaptenzorg uitdrukken in het aandeel van de totale werkgelegenheid in deze branches in het eerste kwartaal van 2019 dan komen we uit op 7,5 procent binnen de gehandicaptenzorg (176.000 medewerkers in Q1 van 2019) en 14,6 procent binnen de GGZ (93.000 medewerkers in Q1 van 2019).

Eerder maakte Prismant een overzicht van het aantal werkenden in de brede jeugdhulp. Zij kwamen toen voor het jaar 2017 op een schatting van 43.840 fte aan werkenden in de brede jeugdhulp. Het plaatje wat zij destijds maakten wordt getoond in Tabel 2.

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/aanvullende-statistische-diensten/2020/arbeidsmarktgegevens-van-het-jeugddomein-2019/samenvatting>

Tabel 2. Aantal fte* jeugdhulpverleners in loondienst per voorziening in 2016* & 2017 (Prismant, 2018²)

Voorziening	2016*	2017
Jeugdhulp***	26.010	31.150
Wijkteams	3.020	4.100
Jeugdbescherming/jeugdreclassering	4.270	4.220
Justitiële jeugdinrichting**/Halt	1.470	1.420
Veilig Thuis	640	780
Raad v.d. Kinderbescherming	1.900	1.950
Totaal	37.530	43.840

*Dit betreft het aantal fte van werknemers in loondienst en praktijkhouders met medewerkers in loondienst; de cijfers zijn exclusief POH-jeugd-GGZ. Hiervan worden nu kleine aantallen in pilots ingezet (zie bv Magnée & Verhaak).

**Particuliere- en Rijks justitiële jeugdinrichting

***Aanbieders van zorg via pgb zijn opgenomen in de cijfers indien zij werknemers zijn van een organisatie. Solisten die jeugdhulp via een pgb leveren zijn niet in de cijfers meegenomen.

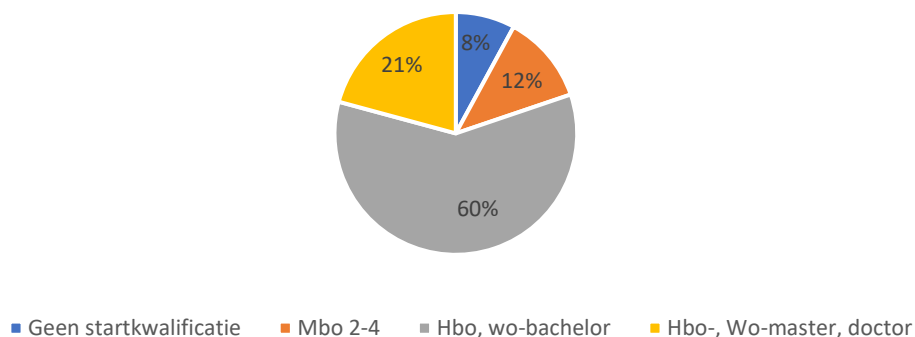
Als we de cijfers uit Tabel 2 omrekenen³ naar medewerkers dan komen we uit op ongeveer 55.000 medewerkers in 2017. De verschillen tussen de twee schattingen van de brede jeugdhulp zijn aanzienlijk, maar betreffen ook een ander datamoment en op delen een andere afbakening.

1.2 Aanleiding voor de verkenning

In jeugdzorg en de brede jeugdhulp is sprake van een toenemende 'hbo-isering' van de populatie professionals in jeugdhulp. Deze hangt samen met eisen die worden gesteld aan jeugdhulpprofessionals door organisaties en opdrachtgevers (bijvoorbeeld om te werken met SKJ-geregistreerd personeel in de jeugdzorg) en de basiseis voor een hbo-niveau om te voldoen aan de eisen voor registratie in het register van SKJ. Er zijn in de brede jeugdhulp verschillende mogelijkheden voor mbo-geschoolde professionals om met cliënten te werken, zowel in de jeugd-GGZ als in de jeugd-gehandicaptenzorg. Ook in jeugdzorg is het mogelijk om met een mbo-opleidingsniveau werkzaam te zijn in de generieke functie jeugdzorgwerker D.

In de praktijk is de inzet van mbo'ers in jeugdzorg beperkt. Uit het werknemersonderzoek binnen AZW van 2019 komt voor de branche jeugdzorg de volgende verdeling naar voren van opleidingsniveaus.

Figuur 1. Opleidingsniveau medewerkers in de branche jeugdzorg (bron: WNE, 2019)



² <https://zoek.officiëlebezoekingen.nl/blg-868451.pdf>

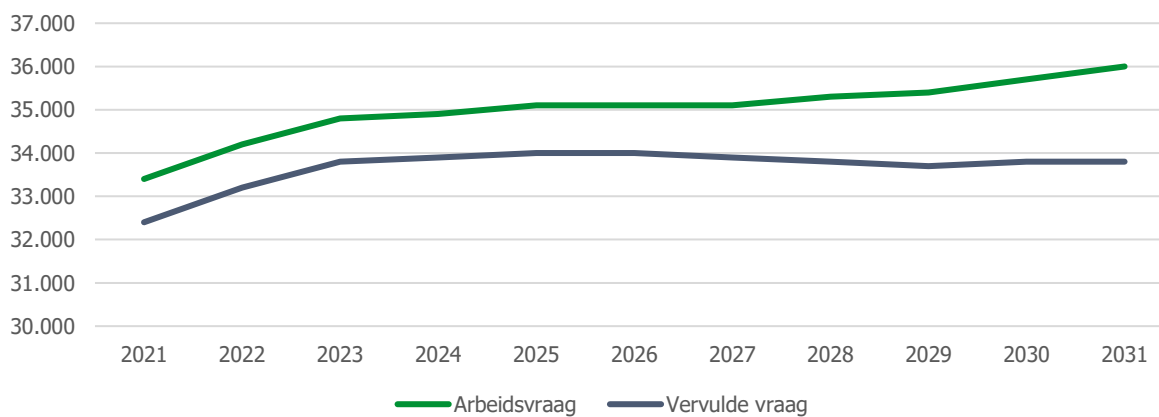
³ Hiervoor hanteren we een deeltijdfactor die bekend is uit de jeugdzorg van 0,79 (<https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24017NED/table?dl=65346>)

Slechts 12% van alle deelnemers aan dit onderzoek in jeugdzorg was toen mbo-opgeleid. Als we verder inzoomen op medewerkers die een functie vervullen waarin wordt gewerkt met cliënten dan daalt het aandeel mbo-opgeleiden naar 10%. In overige functies (staf/ondersteuning) ligt het met 27% aanmerkelijk hoger.

Resultaten uit een peiling van 2019⁴ in jeugdzorg laten zien dat de inzet van mbo'ers dalende is. Slechts een aantal respondenten gaf aan dat er een toename te zien is. Als belangrijkste reden werd gegeven dat de arbeidsmarkt krap is, dus er ook gebruik moest worden gemaakt van andere groepen. Dat vergt wel behoorlijke inspanning van de mbo'er en de organisatie. In deze peiling is destijds ook gevraagd naar de mening over de inzet van mbo'ers in de toekomst. De helft gaf aan dat dit ongeveer gelijk zou moeten blijven. Van de andere helft geeft 60% aan dat dit zou moeten toenemen en 40% zou willen dat dit afneemt. Kortom: als we de inzet van de mbo'ers willen vergroten is het van belang om goed te kijken naar de behoefte en de mogelijkheden van het werkveld. Daar staat of valt alles mee.

Prognoses voor de arbeidsmarkt in de jeugdzorg gaan uit van een gematigde groei t/m 2031 waarbij de arbeidsmarkttekorten verder oplopen. Gedurende de periode tussen 2021 en 2031 neemt de arbeidsvraag naar verwachting toe met 7,9%. Nu al kampen organisaties in jeugdzorg met tekorten en ervaren zij (ten dele) problemen om voldoende goed gekwalificeerde medewerkers aan zich te binden.

Figuur 2: Prognose vervulde vraag werknemers branche jeugdzorg (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, december 2021)



De werktafel in de brede jeugdhulp heeft behoefte aan meer informatie over de huidige inzet en de wenselijkheid, mogelijkheden en belemmeringen voor een grotere inzet van mbo-geschoolde professionals in het domein.

1.3 Onderzoeksvragen

De volgende onderzoeksvragen staan centraal bij deze verkenning.

- 1 Welk aandeel van professionals in de brede jeugdhulp heeft een hoogst behaalde opleiding op mbo-niveau en is daarmee nu werkzaam in een functie met cliënten in jeugdhulp (en wat is hun opleidingsachtergrond)?

⁴ Deze peiling is gehouden onder het panel jeugdzorg, de steekproefomvang was relatief klein.

- 2 Hoe ontwikkelt zich het aantal studenten en gediplomeerden in relevante mbo-opleidingen voor de brede jeugdhulp?
- 3 Vinden organisaties in de brede jeugdhulp het wenselijk en zien zij mogelijkheden om meer te gaan werken met mbo-geschoolde professionals?
- 4 Welke praktijkvoorbeelden zijn er te vinden rond het werken met (meer) mbo-geschoolde professionals in de brede jeugdhulp en aanpalende branches?
- 5 Wat zou er nodig zijn om te komen tot een grotere inzet van mbo-geschoolde medewerkers dan nu het geval is en wie heeft daar invloed op? Welke belemmeringen moeten hierbij worden overwonnen?

1.4 Methode

In deze verkenning is gebruik gemaakt van verschillende methoden. Om vragen over het aandeel mbo'ers in de brede jeugdhulp te beantwoorden is gebruik gemaakt van onderzoeken onder werknemers die zijn uitgevoerd door het CBS in 2019 tot en met 2021. Ook is gekeken naar data van DUO over aantallen studenten in verschillende mbo-studies over een periode van vijf jaar.

Het meest omvangrijke deel van het onderzoek bestaat uit interviews⁵ die zijn gehouden met 19 organisaties. In alle gevallen is een interview gehouden met een contactpersoon van HR of met een bestuurder. In een deel van de organisaties is daarnaast ook een interview gehouden met een medewerker in het primair proces, meestal werkzaam in een functie op mbo-niveau en soms ook met een medewerker die SKJ-geregistreerd is.

⁵ Deze notitie bevat quotes van anonieme geïnterviewden bij verschillende thema's. Deze quotes moeten door de lezer niet worden gezien als conclusies, maar als voorbeelden.

2. Functies en opleiding mbo-professionals in jeugdhulp

In dit hoofdstuk geven we een antwoord op de eerste twee onderzoeksvragen:

Welk aandeel van professionals in de brede jeugdhulp heeft een hoogst behaalde opleiding op mbo-niveau en is daarmee nu werkzaam in een functie met cliënten in jeugdhulp (en wat is hun opleidingsachtergrond)?

Hoe ontwikkelt zich het aantal studenten en gediplomeerden in relevante mbo-opleidingen voor de brede jeugdhulp?

2.1 Aandeel mbo-professionals in de brede jeugdhulp

Bij de beantwoording van de eerste vragen maken we zowel gebruik van uitkomsten uit de ra-analyse op data van het CBS als van uitkomsten uit de interviews. Voor beantwoording van de tweede vraag presenteren we cijfers van DUO over leerlingaantallen in studies die relevant zijn voor mbo-professionals in de brede jeugdhulp.

Resultaten uit de ra-analyse

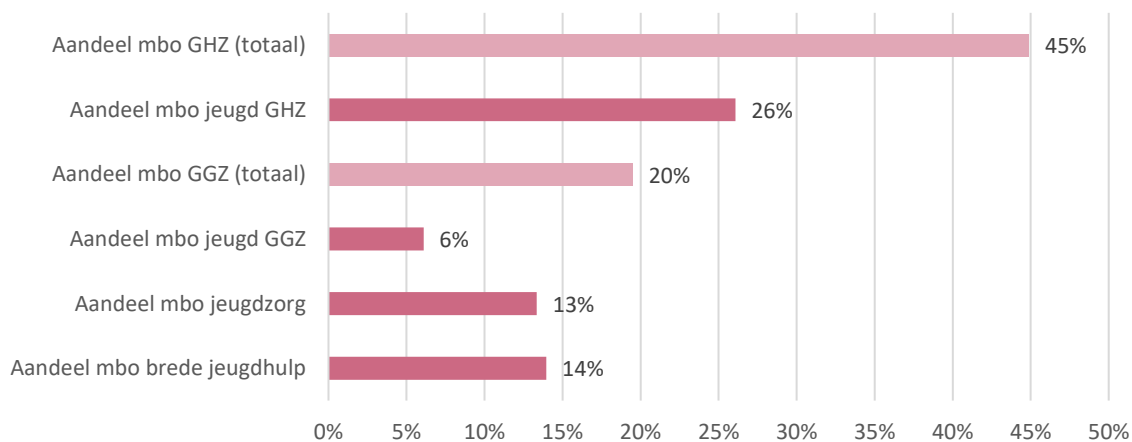
Om een indruk te krijgen van het aandeel mbo-professionals in de brede jeugdhulp hebben we een analyse uitgevoerd op gegevens uit een viertal opeenvolgende metingen met de werknemers enquête die wordt uitgevoerd in het kader van het AZW-onderzoeksprogramma. Dit onderzoek wordt sinds 2019 in principe twee keer per jaar uitgevoerd door het CBS. De microdata zijn beschikbaar in een beschermde omgeving om onderzoek te doen via remote access. We hebben voor het bepalen van het aandeel mbo-professionals gebruik gemaakt van twee metingen uit 2019, één uit 2020 en één uit 2021. In 2020 is maar één meting uitgevoerd vanwege de coronapandemie. Voor deze analyse hebben we een selectie gemaakt van de volgende respondenten met bijbehorende steekproefomvang:

- Respondenten uit de branche jeugdzorg (N=4.516, 100 procent van de steekproef uit deze branche)
- Respondenten uit de branche gehandicaptenzorg werkzaam in het deel sociaal domein jeugd (N=533, 10 procent van de steekproef uit deze branche)
- Respondenten uit de branche geestelijke gezondheidszorg werkzaam in het deel kind en jeugd (N=492, 11 procent van de steekproef uit deze branche)

In totaal vinden we daarmee 5.532 respondenten die voldoen aan deze selectie. Dit zijn feitelijk niet allemaal unieke respondenten. De WNE wordt uitgevoerd op basis van een panel van werknemers waarbij wordt beoogd dat panelleden gemiddeld vier keer achter elkaar deelnemen aan het onderzoek. De samenstelling van het panel verandert in de tijd door in- en uitstroom, maar in opeenvolgende metingen is ongeveer 75 procent van de respondenten uit de vorige meting opnieuw aanwezig. In Figuur 2 tonen we voor de verschillende branches en voor het totaal het aandeel respondenten binnen deze selectie met een mbo-opleidingsachtergrond. Er is voor deze gegevens gebruik gemaakt van ongewogen data (absolute aantallen). Ter vergelijking hebben we ook uitkomsten gemaakt voor het aandeel mbo-professionals in de branche gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg als geheel.

- Respondenten uit de branche gehandicaptenzorg (N=5.280)
- Respondenten uit de branche geestelijke gezondheidszorg (N=4.494)

Figuur 3. Aandeel professionals met een mbo-opleidingsachtergrond in brede jeugdhulp (WNE, 2019-2021, domein jeugd, N=5.532, gehandicaptenzorg, N=5.280 en geestelijke gezondheidszorg, N=4.494)



Figuur 3 laat de uitkomsten zien van deze analyse. We zien dat het aandeel mbo-professionals in de brede jeugdhulp (jeugdzorg en deel in GHZ en GGZ dat werkt met jeugd) ligt op 14 procent. In de branche jeugdzorg, die in zijn geheel wordt gerekend tot de jeugdhulp is dit aandeel met 13 procent iets lager. Binnen de gehandicaptenzorg (deel jeugd) ligt dit aandeel op 26 procent, wat aanzienlijk lager is dan binnen de branche gehandicaptenzorg als geheel (45 procent). Binnen de GGZ (deel jeugd) zien we het laagste aandeel mbo-professionals (6 procent), wat ook in deze branche aanzienlijk lager ligt dan in de branche GGZ als geheel (daar 20 procent).

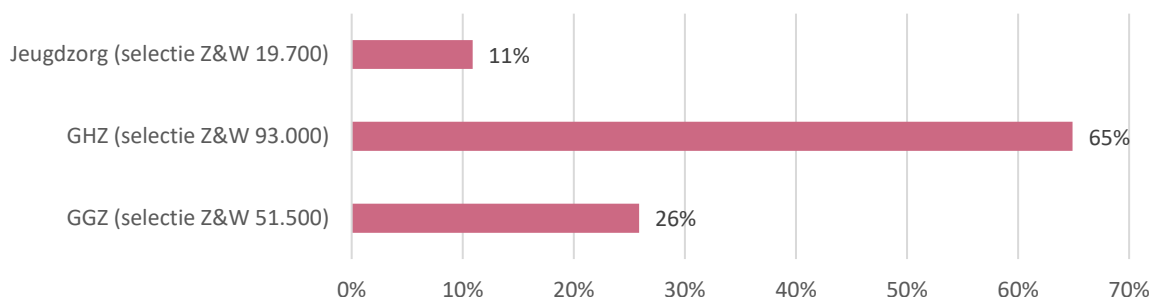
Resultaten uit het Innovatie-onderzoek AZW

In 2022 is door CBS een innovatie-onderzoek kwalificaties opgeleverd met als doel om zicht te krijgen op de aantallen personen werkzaam binnen én buiten de sector zorg en welzijn naar behaalde kwalificatie. Voor dit onderzoek is door CBS gebruik gemaakt van meerdere bronnen, waaronder de werknemers enquête en een koppeling van de polis administratie met het opleidingsniveaubestand.

We zoomen voor deze verkenning in op de cijfers die zijn gepubliceerd in tabellen bij het innovatie-onderzoek met daarin informatie over het aantal werknemers per kwalificatie dat werkzaam is in de verschillende branches die onderdeel uitmaken van de brede jeugdhulp. Cijfers over zelfstandigen laten we hier buiten beschouwing. In de tabellen staan cijfers over medewerkers naar kwalificatie in de gehele branches. Het is niet mogelijk om een deel van activiteiten die binnen een branche worden uitgevoerd in de uitkomsten te isoleren van andere activiteiten. Dat is voor het bepalen van het aandeel mbo-professionals in de jeugd-gehandicaptenzorg en de jeugd-GGZ een probleem. Het is immers niet bekend of de verhouding tussen mbo-professionals en anders opgeleiden in de verschillende activiteiten binnen deze branches gelijk is. Met deze kanttekening tonen we hier de cijfers die we uit de tabellen kunnen destilleren voor de branches als geheel.

CBS onderdrukt waarden in verschillende cellen waarbij de celvulling van onvoldoende omvang is. In de drie getoonde branches is sprake van minimaal enkele lege cellen en in de branche jeugdzorg een aanzienlijk aantal. Daarom moeten de uitkomsten worden beschouwd als incompleet.

Figuur 4. Aandeel professionals met een mbo-opleidingsachtergrond in jeugdzorg, gehandicaptenzorg en GGZ (CBS innovatie-onderzoek, 2022)



Figuur 4 toont ons dat in de branche jeugdzorg zo’n 11 procent van de medewerkers een mbo-opleidingsachtergrond heeft. Deze uitkomst is iets lager dan op basis van de WNE (in Figuur 3). De cijfers voor de branches gehandicaptenzorg (65 procent) en de geestelijke gezondheidszorg (26 procent) als geheel zijn daarentegen hoger dan de percentages in Figuur 3 (respectievelijk 45 en 20 procent).

Resultaten uit de interviews

Ook in de interviews is aandacht geschonken aan het aandeel medewerkers dat binnen de organisaties werkzaam is als mbo-professional, met een mbo-beroepsopleiding als startkwalificatie. In bijna alle organisaties die deelnamen zijn (minimaal enkele) mbo-professionals werkzaam. Het aandeel varieert van enkele procenten tot bijna 100 procent. Hoewel we van veel geïnterviewden een schatting (of een bandbreedte) hebben gehoord gaven zij hier ook bij aan dat ze het niet zeker wisten. Een deel van de geïnterviewden gaf ook aan dat het exacte opleidingsniveau van medewerkers niet in alle gevallen werd vastgelegd.

Organisaties waar relatief weinig mbo-professionals werkzaam zijn zien we bij de gecertificeerde instellingen en bij veilig thuis. Iets meer mbo-professionals treffen we aan binnen organisaties voor jeugd- en opvoedhulp in het ambulante werk en binnen wijkteams. Maar, ook in dit deel vervullen SKJ-geregistreerde medewerkers de meerderheid van het werk. In het residentiële werk (zowel vrijwillig als in het gedwongen kader) zien we een groter aandeel mbo-professionals. Dit geldt ook voor het jeugd- en jongerenwerk binnen het sociaal werk. In de jeugd-gehandicaptenzorg zien we soms een personeelsbestand in het primair proces dat (bijna) volledig bestaat uit mbo-professionals die zorg verlenen aan het bed.

2.2 Functies voor mbo-professionals

Resultaten uit de ra-analyse

We hebben hier gebruik gemaakt van de WNE van 2020 (tweede meting⁶). Vanwege de relatief kleine steekproefomvang zijn er beperkingen voor het uitvoeren van meer gedetailleerde analyses. Op hoofdlijnen zien we de volgende functies terugkomen bij mbo-professionals in het primair proces (N=108).

- Groeps- en woonbegeleider (N=15)
- Persoonlijk begeleider (N=15)

⁶ Dit was de meest recent beschikbare bron ten tijde van de eerste versie van deze verkenning (december, 2021).

- (Sociaal) pedagogisch medewerker (N=14)
- Jeugdzorgwerker (N=13)
- Ambulant begeleider (N=10)
- Overige functies (N=41)

Resultaten uit de interviews

We hebben op basis van de interviews diverse voorbeelden van functies opgehaald die worden vervuld door mbo-professionals. Sommige van deze functies zijn functies die al lang binnen organisaties bestaan, andere zijn voorbeelden van functies die recent door functiedifferentiatie in het leven zijn geroepen. Hieronder sommen we deze voorbeelden op.

- Locatie-assistent in jeugd gehandicaptenzorg
- Jeugdzorgwerker C binnen de residentiële jeugdhulp
- Jeugdzorgwerker D binnen de residentiële jeugdhulp
- Jeugdzorgwerker D binnen de ambulante gezinsondersteuning
- Pedagogisch medewerker binnen de residentiële jeugdhulp
- Groepsleiders, of assistent-groepsleider binnen de residentiële jeugdhulp
- Begeleider af assistent begeleider in KinderBehandelcentrum (KBC)
- Volwassene binnen de residentiële jeugdhulp
- Teamondersteuner binnen een gecertificeerde instelling
- Onderzoeker binnen Veilig Thuis
- Zorgmedewerker 1
- Zorgmedewerker ADL (jeugd-gehandicaptenzorg)
- Zorg-professional, of young professional in de ambulante jeugdhulp
- Jeugd- en jongerenwerker in sociaal werk
- Gezinsondersteuner bij een gemeente

2.3 Opleidingsachtergrond

Resultaten uit de ra-analyse

Een analyse naar de opleidingsachtergrond van deze groep levert een lange lijst op van opleidingen waar slechts enkele respondenten onder vallen. Vanwege een te geringe celvulling kunnen we deze uitkomsten niet per cel uit de ra-omgeving exporteren. Op een algemeen niveau zien we dat het grootste deel is onder te brengen in een studie binnen het domein welzijn (N=51), gevolgd door het domein gezondheidszorg (N=12). Hierbinnen komen we onder andere de volgende opleidingen tegen: verpleeg- en verloskunde, gehandicaptenzorg, jeugd pedagogisch werk en kinderverzorging, maatschappelijk werk en beroepskeuzewerk en huishoudkunde en facilitaire dienstverlening. De overige respondenten (N=44) hebben diverse andere opleidingen gevolgd die volgens het CBS niet vallen onder gezondheidszorg of welzijn.

Resultaten uit de interviews

Opleidingen die in de interviews het meest worden genoemd zijn zorgopleidingen en agogische opleidingen op mbo niveau drie en vier, zowel van een ouder type als onder de nieuwe benamingen. De volgende opleidingen werden genoemd:

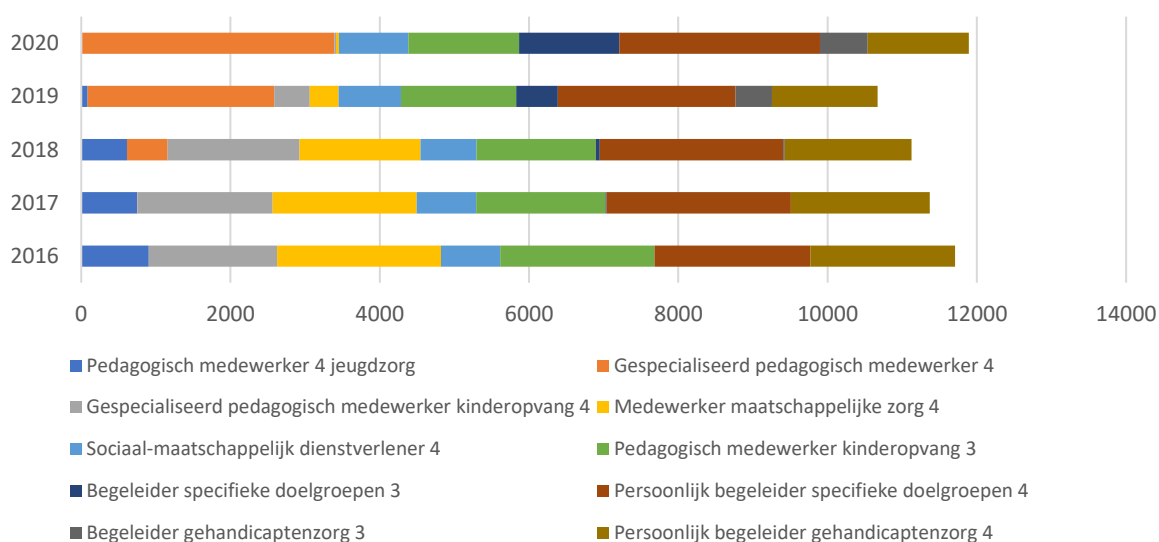
- Sociaal pedagogisch werk (SPW), sociaal pedagogische hulpverlening (SPH), agogisch werk, instellingswerk, (gespecialiseerd) pedagogisch medewerker kinderopvang
- Gehandicaptenzorg jeugd en kind, speciale doelgroepen
- Sociaal werk (jeugd en gezin)
- Medewerker maatschappelijke zorg (MMZ)

Naast deze agogische en zorgopleidingen werden ook administratieve achtergronden genoemd. En verder kwam aan bod dat ook diverse andere achtergronden relevant kunnen zijn, afhankelijk van het type functie en organisatie in jeugdhulp. Eén organisatie koos naast relevante mbo-opleidingen ook (vooral) voor het toelaten op basis van een propedeuse in een relevante zorgopleiding of agogische opleiding in hbo (bijvoorbeeld sociaal werk of toegepaste psychologie) of wo (orthopedagogiek, of psychologie).

2.4 Ontwikkeling studenten in relevante mbo-studies

We hebben op basis van data van DUO in kaart gebracht hoeveel studenten er gedurende de afgelopen 5 jaar gediplomeerd zijn in mbo-beroepsopleidingen die relevant kunnen zijn voor de brede jeugdhulp. De cijfers worden getoond in Figuur 5.

Figuur 5. Gediplomeerden mbo-beroepsopleidingen 2016-2020 (DUO, maart 2021)



De getoonde cijfers betreffen het totaal aantal gediplomeerde studenten in dat studiejaar voor alle opleidingsvarianten (BOL en BB). Lang niet al deze studenten stromen in de sector brede jeugdhulp in. Een groot deel gaat naar de branche kinderopvang, de gehandicaptenzorg voor volwassenen en de branche sociaal werk. We zien dat het totaal aantal gediplomeerden over deze selectie daalde van 2017 tot en met 2019, om in 2020 toe te nemen naar een niveau wat iets hoger ligt dan in 2016 het geval was. In 2020 zijn de grootste opleidingen gespecialiseerd pedagogisch medewerker (niveau 4) en persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen (niveau 4).

3. Positie van mbo-professionals in jeugdhulp

In dit derde hoofdstuk besteden we aandacht aan de derde en vierde onderzoeksvraag:

Vinden organisaties in de brede jeugdhulp het wenselijk en zien zij mogelijkheden om meer te gaan werken met mbo-geschoolde professionals?

We gaan in dit hoofdstuk wat dieper in op deze vraag door zowel te kijken naar wat geïnterviewden te zeggen hebben over de mbo-professional als vakmens, de toegevoegde waarde van deze groep en redenen om niet of juist wel gebruik te maken van hun inzet in jeugdhulp die de organisatie biedt. Tenslotte gaan we kort in op de vraag of de inzet van mbo-professionals een bijdrage kan leveren aan het oplossen van de arbeidsmarkkrapte in de brede jeugdhulp.

3.1 Reflectie op de vraagstelling bij dit onderzoek

Enkele organisaties gaven bij aanvang van het interview aan dat zij de leidende vraag bij het onderzoek bevreemdend over vinden komen. Enerzijds komt dit door hun beeld dat mbo-professionals van grote waarde zijn voor jeugdhulp. Ook hoorden we terug dat een hbo-diploma geen vereiste, of garantie is voor een goede professional in jeugdhulp. Een enkele organisatie gaat zover te zeggen dat een specifieke opleiding of een opleidingsniveau bij binnenkomst van een nieuwe medewerker niet relevant is.

De nadrukkelijke aandacht voor hbo-diploma's en SKJ-registratie in de brede jeugdhulp heeft als negatief effect dat een mbo-diploma kan worden waargenomen als minder goed, of slechts als een basis om vervolgens een hbo-diploma te behalen (al dan niet via EVC).

Wat is een mbo-professional?

We beginnen met een beschouwing op deze vraag. Want wat is een mbo-professional in de brede jeugdhulp? We zien in interviews verschillende voorbeelden van functies waarin hoofdzakelijk mbo-professionals werkzaam zijn. Door de diversiteit aan doelgroepen binnen jeugdhulp zien we ook grote verschillen in functies die binnen de organisaties worden vervuld. Daarnaast zien we vooral veel functies waarin hbo-opgeleide jeugdhulpprofessionals actief zijn. Maar, er is ook een veel voorkomende 'tussenvariant' waarbij medewerkers wel SKJ-geregistreerd zijn, maar geen feitelijk hbo-diploma hebben. Zij beschikken in de meeste gevallen over een mbo-diploma en hebben aanvullend een EVC-procedure doorlopen om een hbo-niveau aan te tonen en in aanmerking te komen voor een SKJ-registratie. We beschouwen deze groep, die meestal wordt ingezet op een hbo-functie niet als mbo-, maar als hbo-professionals. We zoomen in het volgende deel dan ook in op mbo-professionals die werkzaam zijn in functies waarvoor op dit moment geen SKJ-registratie gevraagd wordt.

3.2 De toegevoegde waarde van mbo-professionals

Om meer duidelijkheid te krijgen over dit thema hebben we gevraagd naar kenmerken van mbo-professionals die onderscheidend zijn van hbo-professionals. Hoewel geïnterviewden een antwoord hebben gegeven op de vraag gaven ze ook aan dat we voorzichtig moeten zijn met het uitvergroten van bestaande archetypen. Ook nuanceerden zij hun antwoorden door aan te geven dat er veel verschillen zijn tussen professionals binnen een groep medewerkers met hetzelfde opleidingsniveau. De toegevoegde waarde van mbo-professionals wordt als volgt beschreven.

Praktisch en samen met de cliënt

Mbo-professionals worden in de breedte beschreven als praktische en pragmatische jeugdhulpprofessionals die weten van aanpakken en graag 'doen'. Zo wordt over hen gezegd dat ze graag actief bezig zijn met jeugdigen in de residentiële setting, door bijvoorbeeld sportactiviteiten te

begeleiden. Maar ook door tijd te nemen om met jongeren te praten en een keer een arm om hen heen te slaan als ze dat nodig hebben. Ze vinden het fijn om te werken op de groep met kinderen, of om met kinderen samen te leven in een residentiële setting. Ze werken vaak meer op basis van hun gevoel dan op basis van methoden. Voor de jongeren zijn zij hierdoor meer benaderbaar. Ze worden ook wel beschreven als onbewust bekwaam. Hun handelen wordt ook wel beschreven als opvoeden, waar hbo-ers eerder pedagogisch handelen.

Over hun aanpak in het ambulante werk wordt gezegd dat ze in gezinnen samen dingen oppakken. Of dat ze met de kinderen spelen om iets uit te leggen. Ze staan meer naast de ouders dan dat zij de rol pakken van adviseur of deskundige. Ze zijn ook meer bereid om praktische dingen in het huishouden mee op te pakken. In hun taalgebruik kiezen ze minder vaktermen waardoor ze voor kinderen, jeugdigen en hun ouders vaak beter te begrijpen zijn dan hun hbo-opgeleide collega's. Ook wordt aangegeven dat mbo-professionals vaak meer geduld hebben om iets uit te leggen en om te oefenen.

Aansluiten bij cliënten

Ook wordt over mbo-professionals gezegd dat zij goed in staat zijn om aan te sluiten op de doelgroep van jongeren (en hun ouders) in jeugdhulp. Ze werken in vergelijking met hun hbo-collega's minder vanuit een positie boven de cliënten (als expert, of adviseur), maar juist naast de cliënten (als gelijke). Volgens sommige geïnterviewden heeft dit deels te maken met een gedeeld referentiekader met de cliënten, deels toe te schrijven aan de achtergrond waar mbo-professionals zelf vandaan komen. Mbo-professionals zouden gemiddeld beschikken over meer, of andere levenservaring waardoor het voor hen gemakkelijker is om aan te sluiten bij de gezinnen, kinderen en jongeren waar zij mee werken. Het heeft ook te maken met interesse in wat cliënten bezighoudt in hun persoonlijk leven. Omdat mbo-professionals in het ambulante werk door hun rol vaak meer tijd kunnen doorbrengen in gezinnen, zijn ze vaak beter in staat om een band op te bouwen met kinderen of jongeren en hun ouders.

3.3 Redenen om niet met mbo-professionals te werken

In de interviews horen we verschillende redenen terug waarom organisaties niet of weinig met mbo-professionals werken. De werksoort en context vragen soms om competenties en vaardigheden waar mbo-professionals niet (altijd) over beschikken. Daarnaast gaat het hierbij vooral om factoren in het systeem van jeugdhulp zoals de (jeugd)wet, het kwaliteitskader jeugd en de norm verantwoorde werktoedeling, de bron van financiering van jeugdhulp en de (aanvullende) eisen van opdrachtgevers.

De werksoort en context

Uit de interviews komt naar voren dat er verschillen zijn tussen domeinen en werksoorten binnen de brede jeugdhulp. We zien dat binnen bijvoorbeeld Gecertificeerde Instellingen (GI's) weinig ruimte wordt ervaren om in het primair proces gebruik te maken van mbo-professionals. Organisaties die veel te maken hebben met veiligheidsrisico's, of die te maken hebben met jeugdwerk met een hoge impact op gezinnen (onder toezicht stelling, of uithuisplaatsing) werken in de functies waarin dit speelt zonder uitzondering met hbo-opgeleide en SKJ-geregistreerde jeugdbeschermers. Ook bij organisaties die veiligheidsinschattingen maken, zoals Veilig Thuis, horen we terug dat deze inschattingen gemaakt worden door hbo-opgeleide jeugdprofessionals. De reden hiervoor is inhoudelijk. Men moet complexe gezinssystemen kunnen doorgronden en de samenhang van contextvariabelen kunnen inschatten. Ook moet men de verantwoordelijkheid kunnen dragen en rekenschap kunnen afleggen via het klacht- en tuchtrecht, wat is verbonden aan SKJ-registratie.

Een ander thema wat we in de interviews horen is het onderscheid tussen een setting waarin kinderen en jeugdigen worden begeleid of worden behandeld. Behandeling wordt in jeugdhulp bijna overal

uitgevoerd door gedragsdeskundigen (wo-opgeleid) of jeugdzorgwerkers met een hbo-opleiding. Begeleiding wordt vaker (ook) geboden door mbo-professionals. Wat we ook terugzien is dat de setting waarin het werk wordt uitgevoerd mede bepaalt of er wordt gewerkt met mbo-professionals. Zo komen functies voor mbo-professionals meer voor in het residentiële werk waarin men op een groep staat en vaak met meerdere jeugdhulpprofessionals samenwerkt, dan in het ambulante werk waar men veelal alleen het werk uitvoert bij de gezinnen thuis.

De doelgroep wordt complexer

Iets wat we ook horen is dat de doelgroep waarmee jeugdhulpprofessionals te maken hebben steeds complexer wordt. Het is vooral een gevolg van verschuivingen in de keten. In de gespecialiseerde jeugdhulp komen casussen later in beeld omdat cliënten zo lang mogelijk worden begeleid binnen de jeugdteams die actief zijn in de wijken. Zo dicht mogelijk bij het gezin, laagdrempelig en liefst in de thuissituatie. De relatief eenvoudige casussen worden opgepakt in het voorveld, zoals ook is beoogd met de transformatie in jeugdhulp. Het deel van cliënten dat wordt doorverwezen kampt daardoor gemiddeld met complexere problematiek, wat vraagt om hoger opgeleide medewerkers in de ambulante gespecialiseerde jeugdhulp. We horen dit ook terug in de residentiële jeugdhulp in het gedwongen kader. Jongeren komen hier niet meer terecht 'omdat ze last hebben van zweetvoeten', maar omdat ze vaak ernstig onthecht zijn en vaak zeer moeilijk gedrag vertonen. Ook dit vraagt om medewerkers die een goed beeld hebben van een diversiteit aan mogelijke psychische stoornissen en die beschikken over de kennis en vaardigheden om hier iets aan te doen.

Financiering uit de jeugdwet, inspectie en eisen SKJ-registratie

Een andere vaak genoemde reden die in de interviews naar voren kwam om niet te werken met mbo-professionals is dat jeugdhulp gefinancierd wordt vanuit de jeugdwet. De uitwerking hiervan in het kwaliteitskader jeugd schrijft voor dat jeugdhulp moet worden geboden door, of moet plaatsvinden onder verantwoordelijkheid van SKJ-geregistreerde medewerkers. Hoewel er via de norm verantwoorde werktoedeling mogelijkheden worden geboden om te werken met niet SKJ-geregistreerde medewerkers voelt een deel van de organisaties vaak niet de vrijheid om dit te doen. Dit heeft vooral te maken met de noodzaak om zich te allen tijde te kunnen verantwoorden over de geboden jeugdhulp. Met name organisaties die ervaringen hebben met incidenten of die (regelmatig) klachten ervaren over de geboden hulp hebben een voorkeur voor hbo-professionals. Een van de geïnterviewden zegt hierover het volgende:

'De jongeren zijn gebaat bij de inzet van mbo-opgeleide medewerkers, maar omdat de inspectie erom vraagt zetten we meer hbo-ers in. Daar komt de mening van buiten nog overheen. Dus kiezen we voor de veilige weg: de inzet van hbo-ers.'

De aard van de financiering speelt een grote rol. We horen in de interviews onder meer dat bijvoorbeeld in de jeugd-gehandicaptenzorg, maar ook in het jeugd- en jongerenwerk wel wordt gewerkt met mbo-professionals omdat hier niet de eis wordt gesteld om te werken met SKJ-geregistreerde medewerkers. Een geïnterviewde zegt hierover het volgende:

'In ons werk hebben we te maken met dezelfde groepen als in de jeugdzorg. Toch is hier de SKJ-registratie niet nodig. Het is raar dat de ene hulpverlener wel SKJ geregistreerd moet zijn en de ander niet. Het is een systeem van schijnveiligheid.'

Organisaties die meerdere vormen van hulp bieden in zowel het domein jeugd als in andere domeinen merken hiervan de gevolgen voor de inzetbaarheid van hun medewerkers, zoals één van de geïnterviewden aangeeft:

'We mogen wel mbo-ers inzetten bij huiselijk geweld of ouderenzorg, maar we mogen dezelfde mensen niet inzetten bij casussen jeugd. Hiermee hebben we in Nederland dus de brede jeugdzorg dichtgetimmerd: er komt geen mbo-er tussen.'

In het systeem waarin verantwoordelijkheid voor de geboden hulp wordt gedragen door SKJ-geregistreerde jeugdhulpprofessionals bestaat een (logische) terughoudendheid bij professionals om deze verantwoordelijkheid te willen dragen voor niet geregistreerde medewerkers. Ook is het voor organisaties in de praktijk vaak complex om te achterhalen welke taken in het kader van de norm verantwoorde werktoedeling mogen worden uitgevoerd door niet SKJ-geregistreerde medewerkers. Eén van de geïnterviewden gaf hier het volgende over aan:

'Het was moeilijk om informatie te krijgen over wat wel en niet door een niet-geregistreerde medewerker mag worden uitgevoerd in het kader van de norm verantwoorde werktoedeling.'

Aanvullende eisen van opdrachtgevers en afhankelijkheid

Het merendeel van geïnterviewde organisaties biedt jeugdhulp die is gefinancierd vanuit de jeugdwet en waarbij gemeente(n) optreden als opdrachtgever. Hoewel de jeugdhulporganisaties via de norm verantwoorde werktoedeling in principe mbo-professionals mogen inzetten komt het voor dat gemeenten in de aanbesteding verlangen dat het werk volledig wordt uitgevoerd door SKJ-geregistreerde medewerkers. De jeugdhulpaanbieder kan dan niet anders dan aan deze eis voldoen, vooral wanneer de afhankelijkheid van de gemeente groot is omdat deze optreedt als grote (of enige) opdrachtgever. We zien dat organisaties die werken voor meerdere gemeenten en waarbij slechts één of enkele gemeenten deze eis stellen, eerder geneigd zijn om vast te houden aan hun beleid en desnoods de samenwerking met een gemeente stop te zetten.

3.4 Redenen om wel met mbo-professionals te werken

De doelgroep vraagt om een mbo-professional

In enkele interviews werd aangegeven dat er een groep cliënten is die niet gebaat is bij de inzet van uitsluitend hbo-professionals. Dit heeft ermee te maken dat hbo-professionals geneigd zijn om met cliënten in gesprek te gaan en te adviseren, maar dat deze cliënten (gezinnen) hier niet voldoende van leren. Een geïnterviewde zegt hierover het volgende:

'Er is een hele grote doelgroep die geen baat heeft bij gesprekken, daar niet van leren. Veel van deze gezinnen leren juist van samen de handen uit de mouwen steken, heel praktisch gericht dus op leren.'

We horen dit ook over kinderen en jeugdigen die te maken hebben met intensieve behandeling van bijvoorbeeld GGZ-problematiek waarbij zij opgroeien in een stabiele gezinssituatie. Een geïnterviewde zegt hierover het volgende:

'Lang niet alle hulpvragen zijn gebaat bij alleen maar praten over je problemen en plannen opstellen. Vaak speelt het meerdere jaren, je kunt blijven behandelen tot je een ons weegt, maar het is zaak om ze te laten opgroeien in hun dagelijks leven. Niet alles valt op te lossen. Het is dan accepteren en voor lange tijd blijven begeleiden.'

Keuze vanuit de inhoud van het werk

Enkele organisaties die we in het onderzoek gesproken hebben geven aan dat zij heel bewust mbo-ers inzetten in hun organisatie. We zien dit bijvoorbeeld terug in de zorg voor kinderen en jeugdigen met een meervoudig handicap. Maar, we horen het ook in een organisatie voor brede jeugdhulp:

'Er is vanuit de inhoud gekozen om meer met mbo-ers te werken. Vanaf de werkvloer is dit aangegeven bij de directie, waar dus ook wat mee is gedaan in de praktijk. Dit zijn meestal de mensen die de handen uit de mouwen steken, dicht bij de cliënt staan.'

De gemeente stuurt op inzet mbo-professionals

Enkele gemeenten waarmee organisaties uit de interviews samenwerken bieden juist (en in tegenstelling tot andere gemeenten) de ruimte om mbo-professionals in te zetten in jeugdhulp, of zij sturen hier zelfs actief op. Voor een deel zitten hier beleidsambtenaren achter die zelf afkomstig zijn uit jeugdhulp. Zij kennen de problematiek in de gezinnen goed en begrijpen welke hulp ze hier het beste kunnen bieden.

Ook wordt door verschillende gemeenten gestuurd op de inzet van mbo-professionals om problemen eerder in de keten op te lossen in het voorveld (de wijkteams jeugd en gezin). Men wil daar bijvoorbeeld dat de wijkteams meer problemen zelf oppakken in plaats van cliënten door te verwijzen naar andere hulpverleners en vooral casusregie te voeren. Deze wens hangt samen met aanwezige wachtlijsten waardoor problemen lang onopgelost blijven.

Tenslotte zien we gemeenten die sturen op de inzet van mbo-professionals omwille van het beperken van de kosten van jeugdhulp. Deze gemeenten kijken kritisch naar de benodigde zorg en of hier een SKJ-registreerde en relatief dure jeugdzorgprofessional voor nodig is. De jeugdzorgorganisaties krijgen dan de opdracht om gebruik te gaan maken van mbo-professionals binnen de kaders van de jeugdwet en gebruik makend van de norm verantwoorde werktoedeling.

Overdracht vanuit specialistische hulpverlening, of afschalen van hulp

In enkele interviews hebben we opgehaald dat mbo-professionals ook worden ingezet om het afschalen van een intensieve vorm van ambulante begeleiding mogelijk te maken. Dit kan zowel betrekking hebben op ouderbegeleiding als op begeleiding van een kind of jeugdige. Wanneer begeleiding ineens wordt stopgezet dan moet binnen een gezinssysteem ineens alles goed verlopen. Verschillende organisaties kiezen er daarom voor om de intensieve begeleiding af te schalen en over te gaan in een lichtere vorm van begeleiding, of een waakvlamfunctie. In deze functie worden mbo-professionals ingezet om binnen een gezin regelmatig aanwezig te zijn. Dit gebeurt deels ook op verzoek van gemeenten, die willen voorkomen dat gezinnen terugvallen in een oude probleemsituatie nadat intensieve hulp wordt afgeschaald.

Bij een andere organisatie horen we dat laagdrempelige ambulante begeleiding ook goed kan werken voor kinderen of jongeren met diverse typen van problematiek zoals ADHD, faalangst of autisme verwante stoornissen. Vaak hebben deze jongeren een diagnose en behandeling in de GGZ achter de rug. De jeugdzorgorganisatie volgt hierop door bijvoorbeeld meer praktische begeleiding te bieden waarbij jonge cliënten op wekelijkse basis enkele uren ondersteuning krijgen bij hun dagelijks leven.

Financiering vanuit de Wlz of de Wmo

Enkele organisaties in dit onderzoek geven aan dat de door hen geboden jeugdhulp een andere bron van financiering heeft dan de jeugdwet. Een voorbeeld hiervan is financiering vanuit de Wet langdurige zorg (Wlz), welke bijvoorbeeld wordt toegepast in de zorg voor gehandicapte kinderen en jeugdigen. Omdat kinderen en jeugdigen die verblijven in deze zorginstellingen vaak zowel lichamelijke als geestelijke beperkingen hebben ligt de nadruk in het werk bij deze organisaties ook op zorg, vaak aan het bed. Deze zorg wordt vooral, of uitsluitend verleend door mbo-professionals. Een belangrijke reden hiervoor is een inhoudelijke. De taken zijn gericht op verzorging van kinderen en jeugdigen en minder op behandeling of ontwikkeling van de cliënten. Het werk zou daarmee mogelijk

ook te weinig uitdaging bieden voor hbo-opgeleide jeugdhulpprofessionals. Ook de financiering speelt een rol. Er worden geen eisen gesteld aan SKJ-registratie vanuit de Wlz. Maar, merken geïnterviewden op: de bekostiging biedt ook geen mogelijkheden om hbo-professionals in te zetten.

In de brede jeugdhulp aan jeugd en gezin zien we ook constructies waarbij jeugdhulporganisaties hun activiteiten gefinancierd krijgen vanuit de Wmo. De hulp wordt geboden aan het totale gezinssysteem en de geboden hulp voor kinderen en jeugdigen valt hier ook onder. In deze situatie is de jeugdwet niet van toepassing verklaard, wat de organisatie de ruimte biedt om medewerkers in te zetten die niet beschikken over een SKJ-registratie.

Arbeidsmarkttekort

Enkele organisaties noemden als reden voor de inzet van mbo-professionals dat zij niet in staat waren om te voorzien in de behoefte aan SKJ-geregistreerde medewerkers.

3.5 Teamsamenstelling, coördinatie en verantwoordelijkheid

Teamsamenstelling en coördinatie

Meerdere organisaties gaven aan dat teams waarin zowel mbo- als hbo-professionals actief zijn tot goede resultaten komen. Het gaat er deze organisaties om de medewerkers allemaal in te zetten in hun kracht zodat ze samen komen tot meer dan ze alleen kunnen bereiken. Zowel in het residentiële als in het ambulante werk horen we terug dat mbo-professionals vaak beter zijn in het vinden van aansluiting met kinderen, jeugdigen en ouders. In het jeugd- en jongerenwerk gaat het bijvoorbeeld over levelen. En dat is iets wat een mbo-professional vaak goed of zelfs beter kan dan een hbo-er.

Hbo-ers en wo-ers worden ingezet voor het analyseren van de situatie, het verhelderen van de vraag en het opstellen van doelen. Ze leggen deze informatie vast in een behandel-, perspectief-, of begeleidingsplan. Deze plannen kunnen vervolgens voor een groot deel prima worden uitgevoerd door mbo-professionals die samen met de cliënt aan de slag gaan. Een veel gehoorde werkwijze is dan ook dat mbo-professionals werken onder supervisie van een hbo-opgeleide jeugdzorgwerker of een wo-opgeleide gedragsdeskundige. Ze worden niet door hen aangestuurd, maar de SKJ-geregistreerde medewerkers leveren wel de kaders waarbinnen het werk moet worden uitgevoerd.

Verantwoordelijkheid

Omdat de verantwoordelijkheid van werk wat wordt uitgevoerd binnen de jeugdwet wordt gedragen door SKJ-geregistreerde medewerkers moet er een goede werkwijze zijn waarbij dit mogelijk is in de samenwerking tussen mbo-professionals en hun hbo- en wo-opgeleide collega's. We horen hierbij in het residentiële werk het voorbeeld dat er te allen tijde een hbo-professional aanwezig is als vraagbaak. Mbo-ers en hbo-er werken hier feitelijk samen en zijn aanwezig op de groep. Bij verslaglegging geeft de mbo-professional input aan de hbo-er en wo-er voor het verslag, maar de verantwoordelijkheid ligt bij de SKJ-geregistreerde medewerker. We horen ook terug dat bij gesprekken met ouders en andere betrokkenen de mbo-professional samen optreedt met de jeugdhulpprofessional of gedragswetenschapper. Ook in het ambulante jeugdwerk komt deze werkwijze voor met het verschil dat mbo- en hbo-professionals zelden feitelijk tegelijk aan een casus werken. Het is dan nog belangrijker dat mbo- en hbo-professionals goed op elkaar zijn ingewerkt, weten wat ze van elkaar kunnen verwachten en vanuit het perspectief van de mbo-professional, wanneer hij/zij een hbo-jeugdprofessional moet betrekken bij de situatie.

4. Wat is nodig om de inzet van mbo-professionals te vergroten?

In dit laatste hoofdstuk gaan we in op de vraag laatste onderzoeksvraag:

Wat zou er nodig zijn om te komen tot een grotere inzet van mbo-geschoolde medewerkers dan nu het geval is en wie heeft daar invloed op? Welke belemmeringen moeten hierbij worden overwonnen?

Op basis van de interviews kunnen we stellen dat er volgens organisaties voldoende aanleiding is om meer te werken met mbo-professionals. Toch geven veel organisaties die nu met mbo-professionals werken aan dat zij verwachten dat het in de toekomst ook in hun organisatie niet gemakkelijker zal worden om mbo-professionals in te zetten. De belangrijkste reden hiervoor is de eis van opdrachtgevers om te werken met SKJ-registreerde medewerkers.

Mbo-professionals gezien vanuit de wet en de norm verantwoorde werktoedeling

De jeugdwet en de norm verantwoorde werktoedeling schrijft voor dat de taken worden uitgevoerd door, of onder verantwoordelijkheid van een SKJ-geregistreerde professional. Toch biedt de jeugdwet en de norm verantwoorde werktoedeling ook ruimte om niet SKJ-geregistreerde medewerkers met taken te belasten. De organisatie moet daarbij aannemelijk maken dat de kwaliteit van de uit te voeren taken hierdoor niet nadelig wordt beïnvloed. En dat daarmee de inzet van een SKJ-geregistreerde professional niet noodzakelijk is voor de kwaliteit van deze taken. De wet biedt dus de ruimte om niet SKJ-geregistreerde medewerkers in te zetten, maar doet dit in een tenzij-bepaling. Het uitgangspunt is een hbo-opgeleide medewerker, terwijl organisaties aangeven dat mbo-professionals een belangrijke toegevoegde waarde (kunnen) bieden in de brede jeugdhulp. Eén van de geïnterviewden zegt hierover het volgende:

'De overheid zou dit hele proces onder de loep moeten nemen en kijken of er bijgestuurd moet gaan worden in dit proces van opleidingseisen.'

Een belangrijke stap om meer mbo-professionals in te kunnen zetten zou daarmee zijn om mbo-professionals een meer centrale positie te geven in de jeugdwet en in de norm verantwoorde werktoedeling. En bijvoorbeeld niet alleen in een tenzij-bepaling waarbij organisaties moeten verantwoorden waarom zij afwijken van de norm door mbo-professionals in te zetten.

Om organisaties binnen de huidige wettelijke kaders te ondersteunen is er een afwegingskader ontwikkeld voor de verantwoorde werktoedeling aan jeugdwerkers met een verschillende opleidingsachtergrond. Dit is te vinden op de website van SKJ⁷. Indicatoren voor de inzet van een niet-registreerde vakbekwame professional (mbo-functie) aan de hand van de complexiteit en ernst van de problematiek en context die hierin zijn opgenomen, zijn de volgende:

- Voorspelbaar
- Risico's zijn in te schatten
- Veilige omgeving
- Niet levensbedreigend
- De problemen zijn gestabiliseerd

Mogelijk is dit afwegingskader niet bij alle organisaties in de jeugdhulp bekend. Van belang is dan ook om dit actief onder aandacht te brengen bij organisaties in de jeugdhulp die zoekende zijn bij de afweging welke professional waar en wanneer in te zetten. Er is ook een uitwerking ontwikkeld door

⁷ <https://skjeugd.nl/wp-content/uploads/2017/12/Afwegingskader-norm-verantwoorde-werktoedeling.pdf>

Jeugdbescherming West⁸ in de vorm van een wegingstabel voor het verantwoord toedelen van taken aan een nog niet-geregistreerde professional in de functie van een geregistreerde professional. Mogelijk is ook deze wegingstabel niet in de breedte bekend binnen de jeugdhulp en zou het onder aandacht brengen hiervan organisaties verder kunnen helpen.

Een andere mogelijkheid is om concreet samen met het veld van jeugdhulpaanbieders uit te werken wanneer er sprake zou kunnen (of moeten) zijn van de inzet van mbo-professionals. Hiervoor zouden duidelijke kaders kunnen worden afgesproken over taken, verantwoordelijkheden en situaties waarin de inzet van mbo-professionals een belangrijke toegevoegde waarde heeft. Eén van de geïnterviewden geeft een suggestie waar een onderscheid gemaakt zou kunnen worden:

'Kunnen we ook kijken naar verschillen tussen behandelen en begeleiden van cliënten? Nu wordt overal in de jeugdzorg uitgegaan van SKJ-geregistreerde medewerkers. Een onderscheid is passend. Ook omdat we te maken krijgen met steeds minder professionals om het werk te doen.'

Hoewel deze verkenning onvoldoende basis biedt om te komen tot een dermate concrete uitwerking van voorbeelden van situaties waarin juist wel en juist niet sprake zou kunnen zijn van de inzet van mbo-professionals zijn er wel suggesties gedaan in de interviews. Zoals hierboven beschreven is een onderscheid tussen begeleidings- en behandeltaken het verkennen waard. Gegeven de lijst met indicatoren in de norm verantwoorde werktoedeling hierboven en de uitingen die zijn gedaan in interviews biedt de setting waarin GI's opereren (onveiligheid, moeilijk in te schatten problemen) een grotere uitdaging voor het inzet van mbo-professionals. Toch kan het ook hier, wanneer zorgvuldig wordt afgewogen welke professionals met welke taken worden belast. In delen van de jeugd- en opvoedhulp, jeugd-gehandicaptenzorg en jeugd-GGZ zijn er waarschijnlijk meer situaties waarin wordt voldaan aan de indicatoren voor de inzet van niet-geregistreerde professionals.

De vrijheid van keuze van opdrachtgevers

Verder zien we dat gemeentelijke opdrachtgevers voor een deel kiezen om aanvullende eisen te stellen boven op de norm verantwoorde werktoedeling. Dit doen zij waarschijnlijk vanuit de wens om de kwaliteit te borgen, maar verschillende jeugdzorgprofessionals geven aan dat dit een papieren tijger is. Gemeenten zijn volgens jeugdhulporganisaties zoekende hoe zij de kwaliteit van de dienstverlening die zij inkopen moeten bepalen en hoe zij hierop moeten toezien en zich hierover moeten verantwoorden. Er wordt daarom minder gedacht vanuit mogelijkheden en meer vanuit wat de wet letterlijk voorschrijft en dat is de inzet van SKJ-geregistreerde professionals. Eén van de geïnterviewden uit jeugdhulp zegt hierover het volgende:

'Dit is de (jeugd) wet, maar vergeet vooral niet breed te kijken welke professional je waarvoor inzet. Heb niet de illusie dat het almaar beter wordt door meer eisen boven op de jeugdwet.'

We zien ook voorbeelden waarin gemeenten juist de vrijheid nemen om vanuit de inhoud van het werk en de behoefte van cliënten te sturen op de inzet van mbo-professionals. Zij maken zelf de keuze om mbo-professionals in te zetten in hun kracht. Omdat zij goed aansluiten bij de cliënten en omdat zij snel de hulp kunnen bieden die nodig is op een manier die past bij de cliënten. Een geïnterviewde zegt hierover:

⁸ https://www.jeugdzorg-werkt.nl/sites/fcb_jeugdzorg/files/de_wegingstabel_tweede_druk_compleet.pdf

'Vanuit de inhoud kan meer gekozen worden om te werken met mbo-professionals. De directe hulpverlening in de gezinnen vraagt geen hbo-niveau. Juist hier kan je heel goed de mbo-opgeleide mensen inzetten. Mbo-ers sluiten meer aan bij de cliënten en het gezin.'

De keuzes die gemeenten maken bij de aanbesteding en de inkoop van jeugdhulp is hiermee alles bepalend voor mogelijkheden om mbo-professionals in te zetten. Zij kunnen als opdrachtgever beter gebruik maken van het beschikbare aanbod binnen jeugdhulp en dit passend inzetten naar de feitelijke behoefte van cliënten. Zij kunnen aanbieders van jeugdhulp vaker de ruimte bieden die de jeugdwet nu al biedt in de tenzij-bepaling door de inzet van mbo-professionals te ondersteunen. Ze zouden zich meer kunnen concentreren op hun rol als opdrachtgever en de beslissingen over de inzet van medewerkers overlaten aan de jeugdhulporganisaties.

Erkenning van de toegevoegde waarde van de mbo-professional

In het algemeen is meer erkenning voor het vakmanschap van mbo-professionals in jeugdhulp van belang. De nadrukkelijke focus op SKJ-registratie (en het vereiste hbo-niveau) hebben als nadeel dat een mbo-diploma wordt beschouwd als onvoldoende, of slechts als een opstap naar een hbo-diploma. Erkenning kan op meerdere manieren worden gegeven. Zoals in de branche sociaal werk⁹ aandacht is geschonken aan 'de kracht van de mbo-sociaal werker' zou ook in de brede jeugdhulp een podium geboden kunnen worden aan mbo-professionals die hun verhaal doen over hun belangrijke werk en de opbrengsten hiervan. Ook cliënten zouden hierbij kunnen worden betrokken. En ook opleiders van mbo-professionals (ROC's) zouden, in samenspraak met werkgevers, nadrukkelijker kunnen uitdragen wat de toegevoegde waarde is van hun afgestudeerden door deel te nemen aan het maatschappelijk debat over het benodigde opleidingsniveau van jeugdhulpprofessionals.

Goede voorbeelden van de inzet van mbo-professionals in de brede jeugdhulp zouden binnen de sector gedeeld kunnen worden om aanbieders van jeugdhulp en gemeenten te inspireren om vergelijkbare initiatieven te nemen. Ook zouden proeftuinen kunnen worden opgezet waarbij mbo-professionals een nadrukkelijke rol krijgen in jeugdhulp. Door deze te evalueren kan geleerd worden wat wel en niet goed werkt om successen daarna verder te verbreden binnen de sector.

Gezien het feit dat de verantwoordelijkheid van werkzaamheden die worden vervuld binnen de jeugdwet wordt gedragen door SKJ-geregistreerde medewerkers, is het logisch om de mogelijkheid te verkennen voor een SKJ-registratie voor de mbo-jeugdprofessional. In verschillende interviews is deze mogelijkheid besproken. Een SKJ-registratie op mbo-niveau, gekoppeld aan een duidelijk kader waarbinnen mbo-professionals kunnen worden ingezet, zou een stap vooruit kunnen zijn om organisaties te ondersteunen bij hun afwegingen over verantwoorde werktoedeling. Maar, dit is niet iets wat zomaar geregeld is en niet alle zijn organisaties zijn even positief over deze suggestie. Waarvan hier een voorbeeld:

'De SKJ-registratie op zich is prima, maar de wijze waarop daar uitvoering aan wordt gegeven, waar medewerkers aan moeten voldoen is wel een discussie waardig.'

Om SKJ-registratie voor de mbo-professional te maken tot een werkbaar instrument zou daarom vooral moeten worden gekeken naar een eenvoudige wijze van registratie zonder de vele aanvullende eisen die nu worden gesteld aan hbo-geregistreerden om hun registratie te behouden. En passend bij de inhoud van het werk wat zij doen: niet meer dan nodig.

⁹ <https://www.sociaalwerk-werkt.nl/de-kracht-van-de-mbo-sociaal-werker>

Scholing en ontwikkeling

In meerdere interviews is aangegeven hoe belangrijk de positie van scholing is bij de inzet van mbo-professionals in jeugdhulp en hoeveel meer er mogelijk is als hier op een goede manier gebruik van wordt gemaakt. Zo kunnen er in de brede jeugdhulp bijvoorbeeld meer stageplaatsen worden gecreëerd voor mbo-studenten.

Een aanbieder van residentiële jeugdzorg (wonen en leven) geeft aan dat zij een eigen methode hebben ontwikkeld die het mogelijk maakt om medewerkers met diverse achtergronden in te zetten in hun organisatie. De methode is door SKJ geaccrediteerd en komt in aanmerking voor SKJ-punten. Hierdoor wordt de opleidingsachtergrond van de instromende medewerkers van minder groot belang.

Ook horen we bij verschillende organisaties dat zij van mening zijn dat er meer en beter gebruik gemaakt kan worden van EVC-procedures dan nu het geval is. Wat hierbij zou helpen zijn profielen die landelijk worden opgesteld en die gelden voor organisaties en functies binnen hetzelfde domein. Deze zouden moeten worden opgesteld in samenspraak tussen SKJ en branchepartijen. Het systematisch inzetten van EVC-procedures zou ook de zij-instroom van medewerkers kunnen versoepelen en het eenvoudiger kunnen maken voor herintreders om na langere tijd terug te keren in de brede jeugdhulp. Onder andere het project "alle kansen benut"¹⁰ laat zien dat er meer mogelijk is rond de zij-instroom van medewerkers¹¹ met een achtergrond buiten de brede jeugdhulp.

¹⁰ <https://voordejeugd.nl/nieuws/project-alle-kansen-benut-geeft-zij-instromers-een-kans/>

¹¹ <https://www.jeugdzorg-werkt.nl/kansrijke-kweekvijvers>

Bijlage 1. Onderzoeksverantwoording

Deelnemende organisaties

Aan deze verkenning hebben in totaal 19 organisaties deelgenomen. In alle gevallen is een interview gehouden met een contactpersoon van HR en/of met een bestuurder. In een deel van de organisaties is daarnaast ook een interview gehouden met een medewerker in het primair proces, meestal werkzaam in een functie op mbo-niveau en in enkele gevallen ook met een medewerker die SKJ-geregistreerd is. De volgende typen organisaties hebben hun medewerking verleend aan deze verkenning.

1. Organisatie voor begeleiding, verpleging en verzorging
2. Organisatie voor jeugdbescherming
3. Gezinshuis en opvang voor kinderen
4. Organisatie voor jeugd- en opvoedhulp
5. Expertise- en behandelcentrum geweld
6. Gemeente
7. Organisatie voor begeleiding ADHD en autisme
8. Organisatie voor jeugdhulp, speciaal onderwijs en jeugd-GGZ
9. Organisatie voor jeugd- en opvoedhulp
10. Organisatie voor jeugd- en opvoedhulp
11. Organisatie voor jeugdzorg, internaten en kinderopvang
12. Sociaal werk organisatie
13. Wijkteam voor jeugd- en gezin
14. Organisatie voor laagdrempelige begeleiding voor kinderen en jongeren
15. Organisatie voor gehandicaptenzorg
16. Organisatie voor onderwijs, revalidatie en advies en wonen en dagbesteding
17. Organisatie voor gehandicaptenzorg, jeugdhulp en GGZ
18. Organisatie voor advies en hulp bij huiselijk geweld
19. Organisatie voor jeugdbescherming en jeugdreclassering

Bijlage 2. Overzicht kwalificaties innovatie-onderzoek CBS

SELECTIE Kwalificaties zorg en welzijn

Zorghulp (niveau 1)
Helpende zorg & welzijn (niveau 2)
Verzorgende (niveau 3)
Verpleegkundige (niveau 4)
Pedagogisch werker (niveau 3)
Pedagogisch werker (niveau 4)
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)
Sociaal-maatschappelijke dienstverlener (niveau 4)
Sociaal-cultureel werker (niveau 4)
Doktersassistent (niveau 4)
Tandartsassistent (niveau 4)
Verpleegkunde (niveau 6)
Verloskunde (niveau 6)
Pedagogiek (niveau 6)
Pedagogiek (niveau 7)
Social work (niveau 6))
Maatschappelijke hulp en dienstverlening (niveau 7)
Psychologie (niveau 6)
Psychologie (niveau 7)
Oud agogisch niveau 3
Oud agogisch niveau 4