

Thesis

*Ruimte voor de professional:
Efficiënt en effectief aansluiten op de behoeften van
kinderen en gezinnen*

Een kwalitatieve studie naar de ervaren professionele ruimte van jeugdhulpprofessionals binnen de
specialistische jeugdhulp in gemeente Utrecht



Utrecht University



Gemeente Utrecht

Joanne Pelleboer - 4294327

MSc Youth, Education and Society

Gemeente Utrecht | Team Jeugd, Zorg en Veiligheid

Stagebegeleider gemeente Utrecht: Wieke Westgeest

Thesisbegeleider: Dr. C.M.P. Damhuis

Tweede beoordelaar: Dr. P.L.M. Baar

19 juni 2019

Samenvatting

Doel. Hoewel ruimte voor de professional een hoofddoel is van de Jeugdwet (2015), blijkt nu dat deze ruimte moeilijk vorm te geven is. Ruimte voor de professional blijkt niet enkel een zaak te zijn van jeugdprofessionals, maar vindt plaats in een dynamiek tussen zorgorganisatie, gemeente en professional. Door de tendens van *managerialism* ontstaat vaak handelingsverlegenheid bij jeugdprofessionals met als gevolg inefficiënte en ineffectieve hulp. Het huidig onderzoek heeft als doel ervaren professionele ruimte onder jeugdprofessionals in kaart te brengen. Wanneer er inzicht is in belangrijke factoren binnen ruimte voor de professional, kunnen de drie actoren (zorgorganisatie, gemeente en professional) hun eigen verantwoordelijkheid nemen in het stimuleren en nemen van professionele ruimte. Door ruimte voor professionals ontvangen kinderen en gezinnen de juiste hulp die aansluit op hun behoeften. **Methode.** Er zijn semigestructureerde interviews afgenomen (N=10) met jeugdprofessionals uit de specialistische jeugdhulp in gemeente Utrecht. **Resultaten.** Ruimte voor de professional wordt per professional anders ervaren. Deskundigheidsbevordering en ruimte voor reflectie spelen hierin een grote rol. De factoren gedeelde visie, hulpverleningsrelatie en verlichting administratieve taken spelen ook mee in het wel of niet ervaren van professionele ruimte. **Conclusie.** De resultaten laten geen eenduidig beeld zien, jeugdprofessionals ervaren in meer en mindere mate professionele ruimte. Ervaren verschillen kunnen mogelijk verklaard worden door de organisatie waarin zij werkzaam zijn of de persoonlijkheid van professionals. Inzichten en aanbevelingen bieden kansen om professionele ruimte te faciliteren, te ervaren en te nemen om zo effectieve en efficiënte jeugdhulp te bieden.

Kernwoorden: specialistische jeugdhulp, professionele ruimte, transformatie, managerialisme

Abstract

Purpose and aim. Although professional discretion is a major aim of the Youth Law (2015) in the Netherlands, it is difficult to shape the amount of discretion in practice. Professional discretion is not only an issue for youth workers themselves, but operates in a triangle between youth professionals, organizations and municipalities. Because of managerialism, youth workers experience an incapability to provide efficient and effective help. This study aims to collect experiences and opinions of professionals regarding their experienced professional discretion. When it is clear which factors contribute to professional discretion, all three actors (professionals, organizations and municipalities) can take their responsibilities in stimulating and facilitating professional discretion. When youth workers experience this discretion, children and families are more likely to receive adequate help.

Methods. Semi-structured interviews were conducted with specialized youth care professionals (N=10) from the municipality of Utrecht. **Results.** Professional discretion is experienced differently among professionals. Increasing expertise and reflection are important for experiencing professional discretion. The factors shared vision, alliance and unburdening of administrative tasks are recognized as contributive factors as well. **Conclusion.** Data-analysis provides a divergent view on experienced professional discretion. Youth professionals experience this professional discretion to some extent. The differences in experienced professional discretion could be explained by professionals' personalities or their care organization. Insights from this study offer opportunities to facilitate professional discretion and by this enhance the quality of specialized youth care.

Keywords: specialized youth care, professional discretion, transformation, managerialism

Ruimte voor de Professional: Efficiënt en Effectief Aansluiten op de Behoeften van Kinderen en Gezinnen

Door tekortschietende samenwerking binnen de jeugdhulp en de druk die op gespecialiseerde jeugdhulp is komen te liggen, is in 2015 door ingang van de Jeugdwet een transitie in de jeugdhulp in gang gezet (Rijksoverheid, 2013). In de Jeugdwet zijn doelen geformuleerd die trachten een transformatie in gang te zetten om knelpunten in de jeugdhulp te ondervangen. Deze doelen zijn [1] juiste hulp op maat, minder dure gespecialiseerde hulp, [2] meer samenhang binnen de jeugdhulp en [3] meer ruimte voor professionals (Friele et al., 2018)¹. Een paar jaar na ingang van deze Jeugdwet blijkt echter dat het derde doel, ruimte voor de professional, in de praktijk moeilijk vorm te geven is (De Vries & Wolbink, 2017). Praktijkonderzoek laat zien dat jeugdprofessionals na de transitie hun rol als hulpverlener opnieuw moeten vormgeven en het is daarbij onduidelijk wat ruimte voor de professional inhoudt en welke aspecten helpen om deze rol vorm te geven (De Vries & Wolbink, 2017; Steens, Hermans, & Van Regenmortel, 2018). Het is van belang om in kaart te brengen welke factoren bijdragen aan professionele ruimte, zodat jeugdprofessionals kunnen doen wat nodig is voor kinderen en gezinnen: het bieden van efficiënte en effectieve hulp.

Het doel van ruimte voor de professional is om jeugdprofessionals vanuit hun eigen kennis en ervaring aan te laten sluiten bij de cliënten, hun systeem en bij de daadwerkelijke hulpvraag (De Vries & Wolbink, 2017; Duppong Hurley, Lambert, Gross, Thompson, & Farmer, 2017; Van Hassel, Tonkens & Hoijtink, 2012). Door goed aan te sluiten wordt effectieve hulp geboden: de ingezette begeleiding of behandeling is dan passend bij de behoeften van het kind en gezin, ook wanneer afgeweken wordt van heersende methodieken of protocollen wanneer dat nodig is. Ruimte voor professionals stimuleert ook efficiënte hulpverlening. Dit houdt in dat professionals werken vanuit hun pro-sociale motivatie, dat stimuleert om tijd en ruimte te nemen om het kind en de hulpvraag echt te leren kennen en vanuit visie te werken (Van der Voet, Steijn en Kuipers, 2017).

Eén van de belangrijkste stimulerende mechanismen binnen professionele ruimte is het inzetten van eigen kennis en ervaring om zo efficiënt aan te sluiten op de specifieke hulpvragen en behoeften van de hulpvrager (Van Hassel et al., 2012). Echter, de jeugdhulp praktijk wordt de afgelopen jaren gekenmerkt door het zogenoemde *managerialism*: een gecontroleerde sturing van bovenaf door managers en gedragswetenschappers (Baecke et al., 2009; Steens et al., 2018). Door deze sturing van bovenaf zijn uitvoerende jeugdprofessionals meer geneigd om volgens procedures, methodieken en protocollen te werken, in plaats vanuit hun eigen kennis en ervaring (Baecke et al., 2009).

Bovendien werd de jeugdhulp praktijk jarenlang gekenmerkt door evidence-based werken (De St. Croix, 2018; Van Yperen, Booy, & Van der Veldt, 2003). Eigen inzichten en kennis van

¹ In de Jeugdwet zijn vijf transformatiedoelen geformuleerd. De eerste drie doelen hangen inhoudelijk sterk samen, daarom is hier gekozen om de drie transformatiedoelen weer te geven die in de Eerste evaluatie Jeugdwet worden aangehouden (Friele et al., 2018).

jeugdprofessionals verdwenen naar de achtergrond en moest plaats maken voor wetenschappelijke inzichten. Een gevolg van dit evidence-based werken is dat professionals niet volledig kunnen aansluiten bij de behoeften van het specifieke kind of systeem dat zij begeleiden, maar een methodiek of interventie moeten toepassen die effectief is gebleken voor een algemene situatie (Ponnert & Svensson, 2016).

Doordat jeugdprofessionals jarenlang volgens protocollen hebben gewerkt en vanaf bovenaf gestuurd werden, zoeken jeugdprofessionals naar hun rol nu zij door de gemeente(n) waarin zij werkzaam zijn meer ruimte krijgen om passende zorg te verlenen (De Vries & Wolbink, 2017). Omdat niet duidelijk is welke factoren belangrijk zijn in het ervaren en nemen van professionele ruimte, kunnen professionals ook moeilijk met hun ruimte omgaan, omdat de grenzen en inhoud niet duidelijk zijn (Nederlands Jeugdinstituut, 2016; Steens et al., 2018).

De grenzen en inhoud van ruimte voor de professional zijn niet alleen voor professionals van belang. Ruimte voor de professional gaat immers over een dynamiek waarin professionals, hun zorgorganisatie, maar ook gemeenten - na de transitie van de Jeugdhulp - een rol spelen (Van Noort, 2018). Omdat professionals het lastig vinden om met professionele ruimte in de praktijk om te gaan (De Vries & Wolbink, 2017; Gemeente Utrecht, 2018) en omdat de verantwoordelijkheid voor jeugdprofessionals sinds 2015 bij de gemeenten ligt, proberen verschillende gemeenten invulling te geven aan professionele ruimte binnen de jeugdhulp (De Vries & Wolbink, 2017; Gemeente Utrecht, 2018). Gemeenten spelen na ingang van de Jeugdwet een belangrijke rol in het letterlijk creëren van tijd en ruimte voor professionals: gemeenten financieren de jeugdhulp en stellen monitoringseisen vast (De Vries & Wolters-Ravoo, 2016).

Een voorbeeld van een project waarin invulling wordt gegeven aan professionele ruimte binnen de gemeentelijke jeugdhulp is de pilot Extr@Utrecht in gemeente Utrecht. Binnen deze pilot werken verschillende specialistische jeugdprofessionals in een wijkteam. In de pilot wordt professionele ruimte gestimuleerd doordat professionals veel vrijheid hebben om aan te sluiten bij de hulpvraag en behoeften van het kind of gezin. Er zijn weinig protocollen of methodieken die gevolgd moeten worden en de administratieve taken zijn tot een minimum beperkt. Het grootste doel van deze pilot is om passende hulp te organiseren en aan te sluiten bij gezinnen. Het middel hiervoor is om professionals in vertrouwen te laten werken en hen te stimuleren om daadwerkelijk maatwerk te leveren (Gemeente Utrecht, 2019).

De evaluaties van de pilot Extr@Utrecht zijn positief (Gemeente Utrecht, 2018; Kanis, 2018). Professionals uit de pilotteams geven aan dat de zorgkwaliteit is verhoogd doordat zij meer tijd hadden om aan te sluiten bij de hulpvraag van het kind of gezin. Professionals ervaren, in tegenstelling tot eerdere werkervaringen binnen de specialistische jeugdhulp, weinig belemmerende kaders (Gemeente Utrecht, 2018). Daarnaast is binnen de pilot ruimte voor professionals om te experimenteren met nieuwe zorgvormen of werkwijzen, wat bijdraagt aan het leveren van maatwerk voor gezinnen (Kanis, 2018). Kortom, deze pilot leert ons dat professionele ruimte onder andere wordt vergroot door het

wegvallen van belemmerende kaders en het hebben van experimentele ruimte om een methode of werkwijze in te zetten die aansluit bij de hulpvraag.

Hoewel de ervaringen met de pilot Extr@Utrecht positief zijn en professionals aangeven meer ruimte te ervaren dan in hun vorige werksituatie, wordt uit het evaluatieonderzoek van Kanis (2018) naar de pilot Extr@Utrecht echter niet duidelijk waarom bepaalde thema's en factoren belangrijk zijn in het wel of niet ervaren van professionele ruimte. Daarom is het lastig om te leren van de werkzame elementen uit de pilot en deze elementen in andere gemeenten in te zetten.

Uit andere voorgaande onderzoeken naar professionele ruimte blijkt wel dat professionals het fijn vinden dat er bijvoorbeeld minder administratieve taken zijn en dat er meer tijd is om te overleggen met collega's. Het is echter onduidelijk *waarom* bijvoorbeeld collegiaal overleg of minder administratieve taken belangrijk zijn in het wel of niet ervaren van professionele ruimte (Kanis, 2018; Nederlands Jeugdinstituut, 2016; Staempfli & Fairtlough, 2018; Steens et al., 2018). Wanneer in kaart wordt gebracht welke factoren cruciaal zijn in het wel of niet ervaren van professionele ruimte, kan er binnen de dynamiek van professionals, zorgorganisaties en gemeenten geïnvesteerd worden in het optimaal creëren van professionele ruimte zodat er effectieve en efficiënte hulp geboden kan worden (Van Hassel et al., 2012).

Het huidig onderzoek

Het huidig onderzoek heeft als doel om inzicht te krijgen in de door professionals ervaren factoren die bijdragen aan het creëren van ruimte voor de professional of deze juist belemmeren. Dit is van belang, omdat ruimte voor de professional een begrip is dat vaak wordt gebruikt, maar niet eenduidig is gedefinieerd (Nederlands Jeugdinstituut, 2016). In dit onderzoek worden daarom ervaringen en ideeën van jeugdprofessionals opgehaald over de invulling van de ruimte die professionals (nodig) hebben op inhoudelijk vlak (e.g. deskundigheidsbevordering of alliantie met de cliënt). Uit recent onderzoek van Steens et al. (2018) blijkt bovendien dat onderzoek naar ruimte van jeugdprofessionals vaak over bestaande structuren en methodieken gaan, en niet over inhoudelijke invulling van professionele ruimte. Daarnaast worden in recente onderzoeken naar professionele ruimte voornamelijk buurtteam-professionals geïnterviewd, en niet professionals uit de specialistische jeugdhulp (Van Noort, 2018). Daarom tracht het huidig onderzoek de mening en ervaringen van specialistische jeugdprofessionals in kaart te brengen.

De geschetste probleemstelling en relevantie leiden tot de volgende vraagstelling: 'In hoeverre ervaren jeugdprofessionals uit de specialistische jeugdhulp professionele ruimte om efficiënte en effectieve hulp te bieden aan kinderen en gezinnen?'. De onderzoeksvragen die voortvloeien uit de vraagstelling zijn [1] 'Wat zijn voor Utrechtse jeugdprofessionals uit de specialistische jeugdhulp belangrijke thema's die bijdragen aan hun professionele ruimte?'; [2] 'In hoeverre herkennen jeugdprofessionals uit de specialistische jeugdhulp de factoren die een rol spelen binnen ruimte voor de professional?' en [3] 'Wat hebben jeugdprofessionals nodig van gemeenten om invulling te geven

aan ruimte voor de professional, zodat zij kunnen aansluiten bij de behoeften en hulpvragen van kinderen en gezinnen?'.

Theoretisch kader

Het begrip ruimte voor de professional komt vaak voor in de Nederlandse beleidscontext en is één van de kerndoelen in de Jeugdwet (Friele et al., 2018). In de toelichting van de Jeugdwet van 2015 wordt ruimte voor de professional omschreven als de ruimte die een professional krijgt of neemt om te handelen in het belang van de hulpvrager (Rijksoverheid, 2013). Volgens de theorie van Lipsky (1976, 2010; Evans, 2010) bestaat professionele ruimte uit het inzetten van eigen ervaringen, visie en kennis door professionals in de zorg voor jeugdigen. Er is echter geen eenduidige definitie van het begrip ruimte voor de professional in (inter-)nationale literatuur te vinden (Nederlands Jeugdinstituut, 2016), maar uit voorgaand onderzoek blijken een vijftal factoren (Charles & Alexander, 2014; De Vries & Wolbink, 2017; Duppong Hurley et al., 2017; Staempfli & Fairtlough, 2018; Steens et al., 2018) van belang te zijn voor professionals om ruimte te krijgen of te nemen (zie Tabel 1).

Structurele en inhoudelijke factoren binnen ruimte voor de professional

De werkzame elementen binnen ruimte voor de professional zijn te onderscheiden op twee niveaus. Ten eerste dragen bepaalde factoren bij aan het *inhoudelijk* vormgeven van de ruimte voor professionals. Deze factoren dragen bij aan de mogelijkheid om maatwerk te leveren aan kinderen en gezinnen. Het tweede niveau is *structureel* van aard. Door structuuraanpassing, bijvoorbeeld door verlichting van administratieve taken, wordt letterlijk ruimte en tijd gecreëerd om op inhoudelijk niveau keuzes te maken. In Tabel 1 wordt per factor weergegeven of deze factor op structureel of inhoudelijk niveau van belang is.

Tabel 1

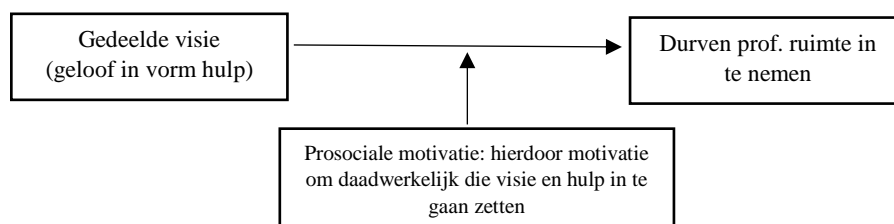
Overzicht Factoren en Operationalisering Ruimte voor de Professional

Factor	Niveau	Soort hulp	Indicatoren
1. Gedeelde visie	Inhoudelijk	Efficiënt	kennis en verbinding met visie pro-sociale motivatie
2. Ruimte en tijd voor alliantie	Structureel en inhoudelijk	Efficiënt en effectief	tijd voor relatieopbouw positieve relaties > pro-sociale motivatie
3. Ruimte voor deskundigheidsbevordering	Structureel en inhoudelijk	Effectief	ruimte voor ontwikkeling kennis en vaardigheden uitdagende omgeving waardering voor unieke afstemming rol van ervaring in nemen van ruimte
4. Ruimte voor reflectie	Inhoudelijk	Efficiënt	interview consultatie
5. Verlichting administratieve taken	Structureel	Effectief	vermindering administratieve rompslomp inhoudelijke verantwoording

Uitleg factoren binnen ruimte voor de professional

[1] Gedeelde visie tussen jeugdprofessional en zorgorganisatie/gemeente. Wanneer professionals geloven dat de vorm van jeugdhulp waarin zij werkzaam zijn daadwerkelijk tot positieve verandering gaat leiden, kunnen en durven zij vanuit deze visie eerder maatwerk te leveren aan jongeren, ook als zij daarbij moeten afwijken van heersende protocollen of methodieken (Hubble, Duncan, Miller, & Wampold, 2010). Hoe meer een professional zich verbindt aan een gedeelde visie of werkwijze (e.g. buurtgerichte specialistische jeugdhulp), hoe meer hij of zij met passie het werk kan uitvoeren (Hubble et al., 2010). Bij het creëren en vasthouden van een gedeelde visie speelt het begrip pro-sociale motivatie een rol: de motivatie die professionals ontleen aan het feit dat hun inzet in het belang is voor hun cliënten (Moynihan, Deleire, & Enami, 2015). Wanneer een jeugdprofessional vanuit een gedeelde visie met de gemeente, zorgorganisatie of instelling waarin hij of zij werkt zich inzet voor hulp aan kinderen en gezinnen, dan vergroot dit de pro-sociale en intrinsieke motivatie van de professional om de ruimte te nemen om effectieve en efficiënte hulp te bieden (Hubble et al., 2010; Van der Voet et al., 2017).

Ook in tijden van beleidsveranderingen binnen gemeenten of jeugdhulporganisaties is het belangrijk om rekening te houden met de pro-sociale motivatie van jeugdprofessionals (Steijn & Van der Voet, 2019). Professionals zijn meer bereid tot verandering wanneer zij het belang voor de maatschappij en hun cliënten inzien (Van der Voet et al., 2017).



Figuur 1. Gedeelde visie en de rol van pro-sociale motivatie

[2] Ruimte en tijd voor alliantie. Een goede hulpverleningsrelatie tussen jeugdprofessional en cliënt is een belangrijke voorspeller voor passende en effectieve begeleiding (Mendenhall & Frauenholtz, 2014; Norcross, 2010; Ungar, Liebenberg, & Ikeda, 2014). Het onderzoek van Duppong Hurley et al. (2017) naar de rol van de hulpverleningsrelatie binnen de residentiële jeugdhulp laat zien dat een positieve alliantie bijdraagt aan het beoogde doel van de behandeling of begeleiding. Ruimte voor alliantie creëert tijd voor professional en cliënt om elkaar en de hulpvraag te leren kennen. Zo is er meer tijd voor afstemming op de hulpbehoeften van de cliënt (Wampold, 2010). Daarnaast zorgt een goede hulpverleningsrelatie ook voor intrinsieke motivatie bij de professional om echt te doen wat nodig is voor de cliënt (Steijn & Van der Voet, 2019).

[3] Ruimte voor deskundigheidsbevordering. Kundige professionals kunnen en durven de benodigde zorg voor kinderen of gezinnen goed in (te) schatten en kunnen daardoor goed aansluiten op dat wat nodig is en zo effectieve hulp bieden (Charles & Alexander, 2014). Als de ruimte ontbreekt om vanuit eigen ervaring, visie en kennis te werken, treedt er vaak handelingsverlegenheid op die voor

inefficiëntie en ineffectiviteit zorgt (Baecke et al., 2009). Door deze handelingsverlegenheid vallen professionals terug op algemene methodieken of protocollen, die niet altijd passend zijn bij de hulpvraag van de cliënt (Baecke et al., 2009). Om handelingsverlegenheid te voorkomen, is het essentieel om ruimte te creëren voor ontwikkeling van kennis en vaardigheden van jeugdprofessionals (De Vries & Wolbink, 2017).

Echter, onderzoek wijst uit dat jeugdprofessionals zich meer thuis voelen bij kaders die hen sturen in de richting van hun werkzaamheden (Jansen, Sprinkhuizen, Veldboer, Verharen, & De Waal, 2017). Vanuit deze redenering zullen uitvoerende professionals eerder geneigd zijn om protocollen te volgen in plaats van hiervan af te wijken. Door ruimte te creëren voor scholing, leren professionals steeds meer hoe zij kunnen aansluiten bij de hulpvraag van de cliënt en welke methoden of begeleidingsvormen zij hierbij kunnen inzetten (Charles & Alexander, 2014). Dus, als professionals ruimte hebben en nemen om hun deskundigheid te vergroten en hierbij uitgedaagd worden om keuzes te maken in afstemming op de hulpvraag, draagt dit bij aan efficiënte en effectieve hulp voor het kind (De St. Croix, 2018; Steijn & Van der Voet, 2019).

Bovendien blijkt uit sommige onderzoeken dat ervaren professionals meer ruimte ervaren dan minder ervaren jeugdprofessionals. Dit kan enerzijds komen doordat zij adequater kunnen en durven omgaan met lastige situaties (Van der Laan, 2003), en kan anderzijds verklaard worden doordat ervaren professionals autonomer zijn en daardoor meer ruimte in te durven nemen (Domakin & Curry, 2018; Nooteboom et al., 2017).

[4] Ruimte voor reflectie. Om keuzes te kunnen en durven maken in het belang van de cliënt, is het essentieel om hierover te kunnen spreken met anderen om zo gesteund te worden in beslissingen die worden gemaakt (Munro, 2011). Een manier waarop dit vaak wordt gedaan in Nederlandse zorgorganisaties is door intervisie (Nooteboom et al., 2017; Staempfli & Fairtlough, 2018), waarbij vragen of problemen besproken worden aan de hand van een vooraf opgestelde procedure (Vitro, 2015).

Wanneer er tijd en ruimte is voor reflectie, consultatie en intervisie, geeft dat professionals de mogelijkheid om te reflecteren op hun visie, kennis en vooral hun handelen. Professionals geven aan dat bijvoorbeeld intervisie hen helpt om beslissingen te maken en het gevoel te hebben er niet alleen voor te staan (Fook, Collington, Ross, Ruch, & West, 2016; Nooteboom et al., 2017; Staempfli & Fairtlough, 2018). Reflectie lijkt een belangrijke factor te zijn in de ontwikkeling van autonome professionals: professionals die durven aan te sluiten op behoeften van het kind, zelf beslissingen durven maken en daarin kunnen afwijken van voorgeschreven regels of structuren (Domakin & Curry, 2018; Nooteboom et al., 2017).

[5] Verlichting administratieve taken. Jeugdprofessionals zitten enerzijds vast in wat hun organisatie hen vraagt om te doen (e.g. *managerialism*) en hebben anderzijds de wil om responsief en efficiënt aan te sluiten op cliënten (Steijn & Van der Voet, 2019; Westbrook, Ellis, & Ellet, 2006). Doordat er na de transitie van de Jeugdhulp in 2015 steeds meer nadruk is komen te liggen op

minuutregistratie en andere administratieve taken, ervaren professionals minder ruimte om echt aan te sluiten op de cliënt en maatwerk te leveren (Steens et al., 2018).

Uit een grootschalig onderzoek van Nederlandse beroepsverenigingen voor jeugdhulpwerkers blijkt dat de registratiedruk binnen de jeugdhulp fors is toegenomen (Nederlands Instituut voor Psychologen, NIP, 2018). Wanneer de controle vanuit gemeente of zorgorganisatie niet meer gaat over tijdregistratie of kwantitatieve monitoring, is er letterlijk meer tijd en ruimte om als professional inhoudelijk de voortgang van de zorg te monitoren en is er meer tijd voor cliëntcontact (Steens et al., 2018).

Verwachtingen

Het huidig onderzoek heeft als doel de meningen en ervaringen van specialistische jeugdprofessionals in kaart te brengen met betrekking tot factoren die professionele ruimte vergroten of belemmeren. Op basis van voorgaand onderzoek naar professionele ruimte wordt verwacht dat de factoren gedeelde visie, alliantie, deskundigheidsbevordering, ruimte voor reflectie en verlichting van administratieve taken van belang zijn in het ervaren van professionele ruimte. Op basis van de onderzoeken van Steens et al. (2018) en Nootboom en Eilander (2017) wordt verwacht dat jeugdprofessionals verlichting van administratieve taken (factor 5) zien als voorwaarde om ruimte en tijd te hebben voor de andere factoren (Steens et al., 2018).

Methode

Type onderzoek

Inzicht verwerven in ervaren ruimte door professionals, betekent inzicht verwerven in ervaringen, visie en waarden van professionals. Dit inzicht kan vergaard worden door gesprekken en verhalen (Van Noort, 2018). Het huidig onderzoek is daarom beschrijvend en kwalitatief van aard en door middel van semigestructureerde interviews uitgevoerd. De ervaringen en perspectieven van de professionals zijn vanuit fenomenologisch perspectief bekeken (Van der Meijde, 2015).

Participanten

Via accounthouders binnen gemeente Utrecht is contact gelegd met de contactpersoon van de zorgorganisaties. Er is gekozen voor een doelgerichte steekproef die via 'snowball sampling' is samengesteld (Neuman, 2010). De jeugdprofessionals zijn afkomstig uit gemeente Utrecht, omdat de gemeente Utrecht in een transitiefase zit om meer ruimte te creëren voor professionals zoals zichtbaar wordt in de pilot Extr@Utrecht (Gemeente Utrecht, 2019).

Voor het huidige onderzoek zijn 21 jeugdprofessionals uit de specialistische jeugdhulp in gemeente Utrecht benaderd om mee te doen, waarvan 10 daadwerkelijk hebben deelgenomen aan het onderzoek². De groep participanten bestaat uit acht vrouwen en twee mannen, met een gemiddelde leeftijd van 41,5 jaar (range 28 – 62) en een gemiddelde werkervaring van 15 jaar (range 2 – 30 jaar). Binnen de gemeente Utrecht is de specialistische jeugdhulp opgedeeld in vier type zorgorganisaties.

² Redenen voor afwijzing deelname waren onder andere tijdnood en ziekte

Vijf participanten zijn werkzaam in de specialistische jeugdhulp (waarvan één vrijgevestigd), drie in jeugdhulp met verblijf en twee professionals zijn werkzaam in de specialistische jeugdhulp aan kinderen met een beperking. Doordat jeugdprofessionals van alle type jeugdhulporganisaties in de steekproef zijn opgenomen, vormen de respondenten van het huidig onderzoek een representatie van de specialistische jeugdhulp in Utrecht.

Meetinstrument

Op basis van het theoretisch kader van het huidig onderzoek zijn onderwerpen geselecteerd die de basis vormden voor het semigestructureerde interview (Appendix B). De onderwerpen in deze topic list zijn de persoonlijk belangrijke thema's binnen het ervaren van professionele ruimte en de factoren en indicatoren uit het theoretisch kader (Tabel 1). Bij het samenstellen van de topic list is bovendien gebruik gemaakt van *topic lists* van soortgelijke onderzoeken. De onderdelen 'gedeelde visie' en 'verlichting administratieve taken' zijn geconceptualiseerd aan de hand van de onderdelen 'prosocial motivation' (.833) en 'cliënt meaningfulness' (.786)³ uit het onderzoek van Van der Voet et al. (2017). Deze *items* blijken statistisch significant te zijn voor de factoren gedeelde visie en verlichting administratieve taken. De Cronbach's Alpha van deze gehele vragenlijst ligt tussen .637 en .920. Voor de factor 'ruimte en tijd voor alliantie' is gebruik gemaakt van items uit de Therapeutic Alliance Quality Scale (TAQS; Bickman et al., 2010). De TAQS is betrouwbaar met een Cronbach's Alpha van .850. Bij iedere participant zijn dezelfde onderwerpen besproken, om zo tot een betrouwbaar resultaat te komen (Boeije, 2010). Gaandeweg de interviews zijn de te bespreken onderwerpen meer gespecificeerd: een cyclus onderzoek (Boeije, 2010).

Dataverzameling

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van individuele, semigestructureerde interviews door middel van analytische inductie. Op deze manier kon steeds dieper worden ingegaan op het concept ruimte voor de professional en de betekenis hiervan in de praktijk (Boeije, 2010). Na afname van tien interviews is saturatie bereikt. Er kwam geen nieuwe informatie meer naar voren, en het coderen van de laatste interviews leverde ook geen nieuwe codes meer op (Fusch & Ness, 2015).

Voor aanvang van het interview werd met iedere participant een toestemmingsverklaring (Appendix A) doorgenomen waarin afspraken staan rondom bescherming van gegevens en anonieme verwerking. De interviews zijn afgenomen op een vertrouwde locatie van de participanten om de ecologische validiteit te waarborgen: mensen zijn in een eigen, vertrouwde omgeving eerlijker in het delen van ervaringen, visie en persoonlijke ideeën (Moon, Brewer, Januchowski-Hartley, Adams, & Blackman, 2016). Om de omstandigheden bij elk interview hetzelfde te laten zijn, is aan participanten gevraagd of het interview op de werkplek kon plaatsvinden als deze plek voor hen vertrouwd voelde. De gemiddelde duur van de interviews was 57 minuten.

³ Tussen haakjes is de Cronbach's alpha weergegeven van beide onderdelen in de vragenlijst, om aan te tonen dat de gebruikte items betrouwbaar zijn voor de factor waaronder zij vallen.

Data-analyse

De data is volgens een iteratief proces geanalyseerd. Dit houdt in dat elk interview meteen na afname is geanalyseerd, zodat de inhoud voor het volgende interview gebaseerd kon worden op basis van eerdere gegevens (Hammersly & Atkinson, 1995). Alle data is geanalyseerd met behulp van het softwareprogramma NVivo (versie 12.64bit). De uitgetypte interviews zijn eerst open gecodeerd. Het kader voor de analyse van de transcripten is vastgesteld op basis van de factoren in het theoretisch kader (Appendix D). Op basis van de open codes is axiaal en selectief gecodeerd, waardoor concepten, gedachtes en thema's vastgesteld konden worden en meerdere nieuwe codes zijn ontstaan (Charmaz, 2006). Tenslotte zijn verbindingen gemaakt tussen groepen codes, om zo tot een antwoord op de onderzoeksvragen te kunnen komen (Boeije, 2010). Om interbeoordelaarsbetrouwbaarheid te bereiken (Boeije, 2010) heeft een collega-onderzoeker ook delen van de ruwe data gecodeerd, zodat er zekerheid bestond dat de thema's logisch, begrijpelijk en valide zijn (Mendenhall & Frauenholtz, 2014).

Resultaten

De data-analyse wordt aan de hand van de onderzoeksvragen [1] 'Wat zijn voor Utrechtse jeugdprofessionals uit de specialistische jeugdhulp belangrijke thema's die bijdragen aan hun professionele ruimte?' en [2] 'In hoeverre herkennen jeugdprofessionals uit de specialistische jeugdhulp de factoren die een rol spelen binnen ruimte voor de professional?' weergegeven. Ten slotte wordt met behulp van onderzoeksvraag [3] besproken wat jeugdprofessionals nodig hebben van gemeenten om professionele ruimte te (blijven) ervaren. De factoren uit het theoretisch kader en de voor jeugdprofessionals belangrijke thema's komen veelal overeen, daarom worden deze factoren en ervaringen geïntegreerd weergegeven.

Ervaringen van professionals: deskundigheid en reflectie als basis

Bijna alle professionals kunnen onder woorden brengen welke inhoudelijke en structurele factoren meespelen in hun professionele ruimte. Alle tien professionals onderstrepen het belang van deskundigheidsbevordering en de ruimte om persoonlijk, maar ook met collega's te kunnen reflecteren op het eigen handelen en casuïstiek. Uit de data-analyse blijkt dat de factoren gedeelde visie en ruimte en tijd voor alliantie sterk verweven zijn met de factoren deskundigheidsbevordering en ruimte voor reflectie. Daarom worden deze vier factoren geïntegreerd weergegeven. De vijfde factor, verlichting van administratieve taken, lijkt hier los van te staan en wordt op zichzelf weergegeven.

Deskundigheidsbevordering

Elke participant geeft aan dat ruimte voor deskundigheidsbevordering een grote rol speelt in het ervaren en durven nemen van ruimte. Er worden meerdere redenen genoemd waarom het belangrijk is om als professional deskundig te zijn. Ten eerste is het nodig om goed te kunnen onderzoeken wat de hulpvraag is van een cliënt. Daarnaast kan men door kennis van verschillende methodieken beter de werkzame mechanismen inzetten in een behandeling. Bovendien speelt deskundigheid mee in het durven nemen van ruimte om beslissingen te maken die afwijken van

heersende handelingswijzen. Drie professionals geven aan dat deskundigheid niet alleen bij hen vandaan moet komen: het is belangrijk om de cliënt, hun ouders of omgeving zelf ook als deskundige van de situatie te zien. De participanten geven aan dat het waarderen van elkaars deskundigheid leidt tot betere afstemming op de hulpvraag en behandelvorm.

De meeste professionals voelen zichzelf deskundig en competent genoeg om af te kunnen stemmen op de hulpvraag en behoeften van een cliënt en bieden hierdoor effectieve hulp. Er worden verschillende redenen gegeven waarom blijvende kennisontwikkeling van belang is:

‘Je doet altijd iets op dezelfde manier en dan is het goed dat dan een keer iemand anders zegt van ‘goh, waarom doe je dat eigenlijk? (...) Je moet alert blijven. Je moet weten wat de meest recente ontwikkelingen zijn of iets zakt weg.’

Participant 09

en

‘Het is verrijkend, het inspireert. (...). Het stimuleert je ook om ja, toch een soort van nieuw gebied te ontdekken (...). En om het dan niet daarbij te laten, maar om over die beperking heen te stappen en, ja, op een gedegen manier ook je expertise uit te breiden.’

Participant 02

Er zijn grote verschillen tussen zorgorganisaties in de mate waarin professionals zichzelf kunnen ontwikkelen door bijvoorbeeld cursussen en trainingen te volgen. Dit komt vaak door financiële redenen of er dient een keuze gemaakt te worden tussen cliëntcontact of eigen deskundigheidsbevordering. Vooral uitvoerende professionals (werkzaam op een groep of ambulant) ervaren weinig ontwikkel- en leermogelijkheden vanuit hun zorgorganisatie.

Deskundigheid in opbouwen hulpverleningsrelatie. Het opbouwen van een goede hulpverleningsrelatie is volgens de professionals essentieel om inzicht te krijgen in de hulpvraag van het kind of het gezin. De professionals ervaren genoeg tijd om deze hulpverlenersrelatie op te bouwen, maar geven aan dat het belangrijk is dat zij de mogelijkheid krijgen om hun eigen deskundigheid hierbij in te zetten:

‘Die deskundigheid moet je hebben om te onderzoeken en te vragen, en te komen tot de werkelijke [hulp]vraag.’

Participant 06

Naast het inzetten van de eigen deskundigheid geven sommige professionals aan dat het opbouwen van een relatie verder gaat dan de relatie met de hulpvrager. Om daadwerkelijk effectieve hulp te kunnen bieden is het nodig om de hulpvrager in diens context te zien. Dit houdt in dat er soms met meerdere gezinsleden een hulpverleningsrelatie opgebouwd moet worden, voornamelijk als de

hulp ambulant plaatsvindt en zich problemen in het systeem voordoen. Er zijn echter verschillen zichtbaar in hoeverre professionals tijd hebben en krijgen om ambulante hulp te verlenen.

Door alliantieopbouw wordt de daadwerkelijke hulpvraag beter zichtbaar, waardoor professionals kunnen aansluiten op behoeften van het systeem. Alliantieopbouw is een wederzijds proces: de professional heeft de relatie nodig om inzicht te krijgen in de daadwerkelijke hulpvraag, maar de cliënt heeft de hulpverleningsrelatie nodig om vertrouwen te krijgen in de hulp(verlener). Professionals geven aan wanneer cliënten vertrouwen hebben in de hulpverlener, dit de effectiviteit van de behandeling positief beïnvloedt.

Gedeelde visie. Volgens de participanten speelt deskundigheidsbevordering ook een belangrijke rol in het creëren en nastreven van een gedeelde visie. In gesprek over randvoorwaarden om professionele ruimte in te kunnen nemen, worden indicatoren genoemd die gelinkt kunnen worden aan gedeelde visie, maar deze indicatoren verwijzen meestal ook naar deskundigheidsbevordering. Een professional (participant 08) verwoordt dat een gedeelde visie op passende zorg voor haar gepaard gaat met de mogelijkheid om zichzelf te blijven ontwikkelen en te blijven nadenken over deze visie. Deze professional geeft aan dat wanneer deze mogelijkheid tot sparren en ontwikkeling er niet is, het kader van goede zorg verlenen wegvalt en de motivatie om efficiënte hulp te bieden steeds minder wordt. De professionals benadrukken het belang van tijd en ruimte om te sparren over de visie waaruit je als professional werkt:

'Ik denk dat professionele ruimte.. is ten eerste ook belangrijk voor je eigen ontwikkeling (...). Een visie ontwikkelen, als je geen visie met elkaar hebt dan komt er vervolgens niks van de zorg terecht.'

Participant 07

Verderop in het interview geeft de professional aan waarom die gedeelde visie van belang is:

'De ontwikkeling ontbreekt om daar [over visie] ook met elkaar in gesprek over te gaan. Wat je dan krijgt is dat je soms kleine eilandjes krijgt: de ene groep heeft al veel beter zijn visie klaar en werkt al veel beter volgens die structuur'.

Participant 07

Professionals vinden een gedeelde visie dus wel belangrijk, maar noemen hierbij meteen dat deze *samen* gecreëerd moet worden op basis van kennis en ervaring. Wanneer er niet samen over wordt nagedacht ontbreekt een gedeelde visie, terwijl professionals juist benoemen dat nadenken over visie bijdraagt aan het leveren van efficiënte zorg. Wanneer de gedeelde visie het startpunt is waaruit men werkt, dan is daarbinnen mogelijkheid om af te stemmen op de hulpvraag van het kind en gezin.

Het belang van ruimte en tijd voor reflectie

Wat opvalt binnen de hierboven besproken factoren deskundigheidsbevordering en gedeelde

visie is dat deze factoren niet alleen op individueel niveau belangrijk zijn. De meeste professionals zien ruimte voor reflectie breder dan enkel reflectie op eigen handelen. Vaak wordt benoemd dat collegiale consultatie en sparren met interne en externe collega's cruciaal is in het bieden van effectieve passende hulp. Professionals voelen zich door reflectie en consultatie gesteund door collega's in complexe casuïstiek, ervaren de gedeelde verantwoordelijkheid door consultatie als meerwaarde en voelen zo meer zekerheid over hun eigen professionaliteit.

Reflectie in de praktijk. Meerdere professionals geven aan wanneer hun persoonlijke visie op effectieve en efficiënte specialistische jeugdhulp in grote lijnen overeenkomt met de visie van de organisatie waar zij werkzaam zijn, dit bijdraagt aan hun intrinsieke motivatie om zich echt in te zetten voor een passende begeleiding. Er blijken echter grote verschillen te zijn tussen de verschillende type zorgorganisaties in hoeverre in de dagelijkse praktijk tijd, ruimte en aandacht is voor reflectie, consultatie, casuïstiekbespreking en intervisie. Veel professionals benadrukken de rol van hun zorgorganisatie: er moet binnen werktijden ruimte worden gecreëerd om deel te nemen aan reflectiemomenten of intervisie. Wanneer ruimte voor reflectie wordt geboden, is het daarna aan de professionals zelf om casussen in te brengen of thema's te noemen waarover reflectie wenselijk is:

'Je moet daar wel zelf initiatief in nemen en elkaar opzoeken. (...) Ik ben natuurlijk de enige die de cliënt ziet, dus als ik mijn mond houd, dan wordt er ook niks mee gedaan'.

Participant 09

Reflectie en passende hulpverlening. Wanneer dieper wordt ingegaan op het belang van reflectie binnen professionele ruimte, benoemen sommige professionals dat deze reflectiemogelijkheden niet alleen belangrijk zijn voor persoonlijke ontwikkeling. Ruimte voor reflectie is juist ook van invloed op hun cliënten. Een professional verwoordt:

'De kinderen hebben recht op een professional die met een opgeruimd hoofd hen benadert. (...) Dat ik effectief met de kinderen kan werken, zonder dat ik projecteer. (...) Zij verdienen puurheid eigenlijk. Dat je je hoofd helder hebt (...), [anders] heb je geen ruimte meer om erboven te zweven, omdat je dan de helikopterview mist.'

Participant 03

Eén professional vat het belang van reflectie en intervisie voor de hulp aan cliënten samen en ziet hierin ook de eigen verantwoordelijkheid van de professional:

'Intervisie is, op de manier dat het bedoeld is, heel belangrijk. Want dan krijg je kritische vragen, maar dan gaat het ook over 'hoe gaat het privé met je'. (...) Je kunt daardoor [door intervisie of reflectie] ook normaliseren wat er aan de hand is bij jouw mensen. (...) Dus ik vind intervisie heel erg waardevol (...) als het op een manier wordt gedaan.. eigenlijk vanuit de professionals zelf.'

Participant 04

Meerdere professionals ondersteunen deze gedachte. Professionals zijn bewust bezig met de diversiteit in casuïstiek en willen met elkaar zoeken naar de meest passende hulp voor de cliënten die zij begeleiden. Wanneer gevraagd wordt in hoeverre professionals de hulpverleningsrelatie herkennen als factor binnen professionele ruimte, blijkt dat voor alle professionals de hulpverleningsrelatie bepalend is voor het wel of niet ervaren van professionele ruimte in een specifieke casus:

'Het [de alliantie] is echt ontzettend belangrijk. Omdat het een van de meest effectieve principes is van effectiviteit naast de effectiviteit van een interventie: hoe je iemand op zijn of haar gemak kunt stellen, (...) de taal die je daarop aanpast, ook als de ouder erbij is (...). Het zijn wel hele bewuste keuzes die je moet maken.'

Participant 04

De plek van administratieve taken binnen professionele ruimte

Uit de data-analyse blijkt dat de meeste professionals veel administratieve taken hebben en tegen hoge registratiedruk aanlopen. Zij ervaren geen professionele ruimte en verantwoordelijkheid om hier zelf keuzes in te maken. Professionals zien wel de meerwaarde van inhoudelijke administratieve taken zoals behandelverslagen, maar meer dan de helft noemt dat het cliëntcontact lijdt onder administratieve druk.

'Dat wat allemaal geregistreerd is, maakt de behandeling niet per se goed.'

Participant 10

Anderzijds zien professionals ook het belang van registratie, bijvoorbeeld de bekostiging. Door goed te registreren, ontvangt de zorgorganisatie van de gemeente waarin zij werkzaam zijn immers geld om de gemaakte kosten te declareren. Een paar professionals geven aan dat de balans zoek is tussen cliëntcontact en administratieve lasten, maar dat het een 'noodzakelijk kwaad' (participant 05) lijkt te zijn.

'Dat maakt wel dat ik er voor wil zorgen dat ik alles goed registreer. Want als ik niet goed registreer dan lijkt het alsof ik niet genoeg produceer, terwijl ik hartstikke druk ben.'

Participant 08

Alle professionals geven aan te willen stoppen met minuutregistratie, maar een professional ziet ook wel positieve punten in de minuutregistratie:

'Ik ben geneigd om te zeggen dat het meer druk geeft. Maar als ik daar even over nadenk, dan geeft het ook veel meer structuur in mijn dagelijkse werk. (...). Dus het geeft een soort verantwoordelijkheid van: hoe ga ik om met de tijd? Wat is nou echt nodig wat ik registreer? (...). Dus het zet ook wel iets positiefs in gang zeg maar.'

Participant 04

Persoonlijke professionele ruimte

Alle professionals noemen factoren binnen hun professionele ruimte die overeenkomen met een of meerdere factoren uit het theoretisch kader. Het belang van deskundigheidsbevordering en ruimte voor reflectie wordt expliciet door elke professional onderstreept. Uit de analyse blijkt bovendien dat binnen professionele ruimte verschillende behoeften en knelpunten zijn die onder andere afhankelijk lijken te zijn van persoonlijkheid en werkervaring. Een professional sprak hier over met collega's:

'We kwamen tot de conclusie dat het ook wel met ervaring te maken heeft. Dat als je net van een opleiding komt of net bij een organisatie komt te werken, dat je nog heel erg het idee hebt dat je nog moet doen zoals het hoort. (...) Ik heb door de jaren heen al wel ervaren dat mensen me niet gaan afrekenen (...) en als dat wel zo is, dat ik mij sterk genoeg voel om te zeggen dat ik daar een reden voor heb.'

Participant 07

Voor de ondervraagde professionals is de belangrijkste opbrengst van professionele ruimte dat zij beter kunnen aansluiten op de behoeften van het kind of het gezin dat zij begeleiden. Een paar professionals trekken de opbrengst voor professionele ruimte breder door te benadrukken dat deze ruimte niet alleen voor het kind in kwestie van belang is, maar ook voor hun eigen ontwikkeling als professional.

Professionals geven daarnaast aan dat hun persoonlijkheid en talenten ook een rol spelen binnen professionele ruimte. Wanneer niet enkel vastgehouden hoeft te worden aan gestelde protocollen of bepaalde methodieken, komt de ervaring en kennis van de professional beter tot zijn recht en kan dit ingezet worden in passende, effectieve hulp:

'Dus je kan heel erg vanuit je eigen kracht zeg maar de cliënt benaderen. En daarbij denk ik, het kan voor heel veel creativiteit zorgen als je op basis van je eigen inzichten gaat handelen.'

Participant 01

De rol van gemeenten in het creëren en stimuleren van professionele ruimte

In het gesprek over de dynamiek van professionele ruimte tussen professional, zorgorganisatie en gemeenten komt naar voren dat gemeenten een grote verantwoordelijkheid hebben in het waarborgen van professionele ruimte. Redenen die hiervoor genoemd worden zijn de financiële kaders die een gemeente opstelt, de manier van verantwoording en monitoring die een gemeente eist en de mate waarin een gemeente jeugdprofessionals meeneemt in haar visie en beleidsmaatregelen aangaande specialistische jeugdhulp.

Binnen het huidig onderzoek is specifiek aan participanten gevraagd naar verwachtingen over hun professionele ruimte na de transitie van de specialistische jeugdhulp in 2020 binnen gemeente Utrecht. Maar weinig jeugdprofessionals verwachten meer professionele ruimte te ervaren wanneer zij gaan werken volgens de Extr@Utrecht pilot (zie Inleiding). Het ambulante werken en het wegvallen van tijdsregistratie wordt door sommige jeugdprofessionals als positief gezien. Het grootste deel van de ondervraagde professionals ziet echter op tegen de grote verandering in 2020. De reden hiervoor is dat professionals verwachten dat door het integraal samenwerken in de wijk het behoud van hun eigen specialisme verloren gaat. Professionals maken zich zorgen of zij hun deskundigheid nog kunnen inzetten bij de doelgroep waar zij nu in werken.

Aan de hand van de aanstaande transitie in het Utrechtse zorglandschap is aan professionals gevraagd wat gemeenten kunnen of moeten doen in het creëren en faciliteren van professionele ruimte.

'Dat professionals iets meer meegenomen moeten worden in wat er daadwerkelijk gebeurt en dat ze daar goed op worden voorbereid. Als er een andere manier van werken wordt gevraagd en zij daarin mee moeten, dan zal echt wel een heel groot deel van de professionals wel echt goed daarop voorbereid moeten worden.'

Participant 01

Professionals benadrukken dat er tijd nodig is ter voorbereiding op een verandering in het zorglandschap en dat deze voorbereiding essentieel is in het ervaren van professionele ruimte: hoe voeg ik met mijn expertise, ervaring en persoonlijkheid in bij de nieuwe zorgvorm? Het merendeel van de participanten benadrukt ook bij deze aanbevelingen het belang van reflectie, collegiaal consult en intervisie. Bij veranderingen in het zorglandschap moet de gemeente hiervoor eisen stellen en reflectie financieel mogelijk maken. Een professioneel verwoordt:

'Het zou mooi zijn als binnen de hele aanbesteding richting de Extr@ teams [aanbestedingen] daar ook echt tijd voor wordt vrijgemaakt. Dat je ook echt in de aankoop, inkoop daar ook uren of minuten voor zijn. Zelfs dat je daar op wordt afgerekend: geen intervisie, dan krijg je minder geld.'

Participant 04

Een andere aanbeveling die vaak terugkomt is dat professionals inspraakmogelijkheden willen hebben en gezien en gewaardeerd willen worden door gemeenten. Professionals geven aan dat hun professionele ruimte vaak niet tot zijn recht komt door financiële beperkingen. Tijd is geld en gemeenten en zorgorganisaties maken vaak keuzes die gaan over fysiek cliëntcontact, in plaats van ontwikkeling van professionals en hun deskundigheid dat indirect ten goede kan komen aan het cliëntcontact. Sommige professionals zien het creëren van professionele ruimte echter niet enkel als taak van gemeenten of zorgorganisatie, maar ook als taak van professionals zelf:

'Maar ik denk wel in de Jeugdzorg, over het algemeen, al tientallen jaren, zijn de professionals.. ja ze staan in de helpende stand. Ze zijn eigenlijk veel te aardig richting beleidsmakers en financierders toe. Dus een dosis gezonde ongehoorzaamheid, kritisch zijn, is denk ik wel heel erg nodig in de Jeugdzorg.'

Participant 04

Discussie

Het doel van het huidig onderzoek is om inzicht te krijgen in de door professionals ervaren factoren die bijdragen aan het creëren van ruimte voor de professional of deze juist belemmeren. Dit kwalitatieve onderzoek laat zien dat professionele ruimte een breed begrip is waarin meerdere thema's belangrijk zijn. De belangrijkste thema's die terugkomen bij alle jeugdprofessionals zijn de noodzaak voor ruimte voor deskundigheidsbevordering en tijd voor reflectie en collegiaal overleg om zo effectieve en efficiënte hulp te kunnen bieden.

Professionals herkennen daarnaast, conform de eerste verwachting van het onderzoek, de factoren gedeelde visie, alliantie en vermindering administratieve taken als belangrijke thema's binnen het innemen en ervaren van professionele ruimte zodat zij effectieve en efficiënte zorg kunnen bieden. De tweede verwachting was dat jeugdprofessionals verlichting van administratieve taken herkennen als voorwaarde om meer ruimte en tijd te hebben voor de andere factoren en is deels uitgekomen. Veel jeugdprofessionals geven aan dat zij door minuutregistratie en hoge declarabele uren minder ruimte binnen werktijd hebben voor deskundigheidsbevordering of reflectie. Een paar jeugdprofessionals geven echter aan dat er ook naast hun administratieve taken ruimte is voor professionalisering en sparren met collega's, dus de verwachting dat verlichting van administratieve taken een basisvoorwaarde is voor ruimte en tijd voor de andere factoren is niet geheel uitgekomen.

Een opvallende bevinding uit het huidig onderzoek is dat deskundigheidsbevordering en

ruimte voor reflectie de basis lijken te zijn voor de andere factoren binnen professionele ruimte. Zo blijkt uit de data-analyse dat reflectie de basis is voor het vormen van een gedeelde visie, en dat deskundigheidsbevordering essentieel is voor het efficiënt en effectief aansluiten op de relatie met de cliënt (alliantie). Deze bevinding is een aanvulling op andere recente onderzoeken naar professionele ruimte (Charles & Alexander, 2014; De Vries & Wolbink, 2017; Duppong Hurley et al., 2017; Staempfli & Fairtlough, 2018; Steens et al., 2018) waarin de factoren gedeelde visie, ruimte voor alliantie, deskundigheidsbevordering, ruimte voor reflectie en verlichting administratieve taken veelal los van elkaar onderzocht en besproken worden. Een verklaring voor het niet-integraal weergeven van deze factoren binnen ruimte voor de professional kan zijn dat er relatief weinig wetenschappelijk onderzoek is gedaan naar professionele ruimte binnen de specialistische jeugdhulp (Nederlands Jeugdinstituut, 2016). Hierdoor is er geen eenduidige definitie van het begrip professionele ruimte, waardoor onderzoeken zich tot nu toe richtten op een van de factoren die meespelen binnen professionele ruimte. Het huidige onderzoek geeft indicaties voor de conceptualisering van het begrip, waarna wetenschappelijk vervolgonderzoek zich kan richten op de samenhang en balans van de factoren binnen professionele ruimte onder jeugdprofessionals.

Bovendien blijkt uit de resultaten van het huidige onderzoek dat professionele ruimte kan worden beïnvloed door onder andere persoonlijkheid en (werk-)ervaring. Deze bevindingen bevestigen de indicaties van Domakin en Curry (2018) en het Nederlands Jeugdinstituut (2016) waarin gesteld wordt dat ruimte voor professionals niet in een vacuüm plaatsvindt, maar beïnvloed kan worden door externe factoren die per jeugdprofessional kunnen verschillen. Het huidige onderzoek heeft externe factoren als persoonlijkheid en (werk-)ervaring niet meegenomen in de onderzoeksopzet. Aanvullend onderzoek is nodig om externe factoren die van invloed zijn op professionele ruimte in kaart te brengen.

De huidige studie laat zien dat professionele ruimte voor jeugdprofessionals inhoudt dat zij vanuit hun eigen expertise (deskundigheid) kunnen aansluiten op de behoeften van de jeugdige. Echter, nu de transformatie van de jeugdhulp in 2015 in gang is gezet, moeten veel jeugdprofessionals *samen* in integrale teams werken. Hoewel internationaal onderzoek aantoont dat integrale jeugdhulp bijdraagt aan effectieve hulp aan kinderen en gezinnen (Cooper, Evans, & Pybis, 2016), laat het huidige onderzoek zien dat professionals angstig zijn voor integraal werken en het delen van deskundigheid. De reden die zij hiervoor geven is dat zij verwachten bij integraal werken hun eigen specialisme niet te kunnen behouden, terwijl behoud van eigen specialisme en deskundigheid juist één van de thema's is die jeugdprofessionals belangrijk vinden in het ervaren en nemen van professionele ruimte. Een verklaring voor deze angst voor integraal werken en het delen van deskundigheid kan zijn dat in de jeugdhulp jarenlang veel aandacht was voor werken vanuit wetenschappelijke inzichten (De St. Croix, 2018; Van Yperen et al., 2003). Deze manier van evidence-based werken vergrootte ieders eigen expertise en verkleinde de noodzaak tot samenwerken. Een gevolg hiervan is dat bij integraal werken jeugdprofessionals voornamelijk uit eigen expertise handelen en bang zijn voor

handelingsverlegenheid wanneer zij integraal moeten werken (Baecke et al., 2009).

Een ander aspect dat naar voren komt in het huidig onderzoek, is dat veel jeugdprofessionals een belangrijke taak voor gemeenten zien in het faciliteren van professionele ruimte. Uit de data-analyse van het huidig onderzoek blijkt dat professionals hun ruimte pas echt kunnen innemen als er minder administratieve en financiële lasten zijn. Deze bevinding wordt ondersteund door het onderzoek van Van Noort (2018) waarin wordt gesteld dat juist gemeenten en zorgorganisaties een belangrijke taak hebben in het faciliteren van een kader waarbinnen professionals ruimte hebben.

Een laatste belangrijk aandachtspunt is dat de bevindingen uit het huidig onderzoek laten zien dat enerzijds jeugdprofessionals wel genoeg tijd ervaren om een hulpverleningsrelatie met de cliënt op te bouwen en hierbij werken vanuit hun eigen kennis en ervaring in plaats van enkel protocollen te volgen. Anderzijds ervaren jeugdprofessionals ook in de Utrechtse context nog registratiedruk waar cliëntcontact onder leidt. Voorgaand onderzoek toont ook aan dat professionals continu zoeken naar een balans tussen enerzijds tijd nemen om aan te sluiten op de cliënt en anderzijds snel en effectief te werken om zo te voldoen aan de verantwoording die managers van hen vragen (Steens et al., 2018). Deze gecontroleerde sturing van bovenaf door managers en gedragswetenschappers houdt professionals tegen om vanuit hun eigen kennis en ervaring te werken (Baecke et al., 2009). Recente onderzoeken wijzen uit dat *managerialism* nog steeds een grote rol speelt in de jeugdhulp (Steens et al., 2018), hoewel de manier van verantwoording en de mate van *managerialism* sterk verschilt per Nederlandse gemeente (Friele et al., 2018). De resultaten uit het huidig onderzoek geven een indicatie van de rol van *managerialism* in de Utrechtse jeugdhulp, maar vervolgonderzoek is nodig om de daadwerkelijke rol van hedendaags *managerialism* in de Nederlandse context in kaart te brengen.

Krachten en limitaties

Bovenstaande conclusies moeten in het licht van de sterke punten en limitaties van het huidig onderzoek worden geïnterpreteerd. Een sterk punt is dat er interviews zijn afgenomen waardoor de ervaringen met professionele ruimte goed in kaart gebracht werden: een interview is een goed middel om ervaringen, meningen en inzichten te vergaren (Van Noort, 2018). Bovendien zijn jeugdprofessionals uit alle type specialistische jeugdhulporganisaties geïnterviewd, zodat de professionals de gehele specialistische jeugdhulp in Utrecht weerspiegelen. Door professionals uit de specialistische jeugdhulp te interviewen over professionele ruimte, wordt bijgedragen aan bestaand onderzoek naar professionele ruimte waarin vooral meningen en ervaringen van jeugdprofessionals uit de basishulp in kaart zijn gebracht.

Een limitatie van het huidig onderzoek is dat de participanten allemaal werkzaam zijn in gemeente Utrecht. Door de decentralisatie van de jeugdhulp in Nederland geeft elke gemeente op eigen wijze de jeugdhulp vorm (Friele et al., 2018), waardoor het lastig is om de ervaringen met professionele ruimte van de participanten uit het huidig onderzoek te generaliseren naar de gehele Nederlandse of internationale context. Een andere beperking is dat er enkel jeugdprofessionals zijn geïnterviewd en geen managers of beleidsmakers. Hierdoor kan geen volledig beeld geschetst worden

van ervaren professionele ruimte, omdat dit plaatsvindt in een dynamiek van professional, zorgorganisatie en gemeente. Door enkel jeugdprofessionals te interviewen was het echter wel mogelijk om een relatief diepgaand beeld te kunnen schetsen van een van de actoren binnen professionele ruimte.

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Vervolgonderzoek kan zich richten op het in kaart brengen van ervaringen van jeugdprofessionals uit verschillende gemeenten en zorgorganisaties, zodat er een representatief beeld van ervaren professionele ruimte in Nederland kan worden geschetst. Daarnaast kan vervolgonderzoek nog meer aandacht besteden aan de rol van *managerialism* in de jeugdhulp, omdat blijkt uit voorgaand onderzoek en de huidige data-analyse dat (facetten van) *managerialism* van grote invloed is op professionele ruimte (Baecke et al., 2009; Steens et al., 2018). Omdat professionele ruimte plaatsvindt in een dynamiek met professional, zorgorganisatie en gemeente is het belangrijk om beïnvloedingen zoals *managerialism* goed in kaart te brengen.

Praktische implicatie. Uit het huidig onderzoek komt naar voren dat jeugdprofessionals vanuit hun eigen expertise willen werken en bevordering van deskundigheid belangrijk vinden om professionele ruimte te ervaren en zo effectieve en efficiënte hulp te kunnen bieden. Echter, in Nederland en specifiek in Utrecht wordt de jeugdhulp steeds vaker integraal georganiseerd. Hierbij moeten professionals hun eigen specialisme loslaten en bredere zorg verlenen (Friele et al., 2018). Gemeenten en zorgorganisaties hebben een belangrijke taak in het stimuleren van integraal werken door ruimte en tijd te geven aan professionals om zich deze nieuwe integrale werkwijze eigen te maken (De Vries & Wolbink, 2018). Bovendien kunnen gemeenten jeugdprofessionals meenemen in deze verandering door rekening te houden met de pro-sociale motivatie van jeugdprofessionals (Steijn & Van der Voet, 2019), want professionals zijn meer bereid tot verandering wanneer zij het belang voor de maatschappij en hun cliënten inzien (Van der Voet et al., 2017).

Een andere praktische aanbeveling voor gemeenten is volgens professionals om één registratie- en monitoringsysteem voor de specialistische jeugdhulp af te spreken waar alle gemeenten zich aan houden. Op deze manier wordt de administratieve druk in verband met verschillende registratiesystemen per gemeente verkleind. Deze aanbevelingen komen overeen met de aanbevelingen uit het onderzoek van De Vries en Wolters-Ravoo (2016) waarin ook wordt gepleit voor een eenduidige registratie- en monitoringsbeleid waarin professionals worden uitgedaagd zelf verantwoordelijkheid te nemen in de balans tussen cliënt-contact, inhoudelijke verantwoording afleggen en professionalisering. Een eenduidig registratie- en monitoringsysteem creëert letterlijk meer tijd en ruimte voor professionals.

Concluderend kan gesteld worden dat er geen eenduidig beeld kan worden geschetst over de ervaringen en behoeften van jeugdprofessionals aangaande professionele ruimte. Deskundigheidsbevordering en tijd voor reflectie lijken essentieel te zijn voor jeugdprofessionals om professionele ruimte te ervaren. Het creëren en innemen van deze ruimte is niet enkel een taak van

RUIMTE VOOR DE PROFESSIONAL: EFFICIËNTE EN EFFECTIEVE JEUGDHULP

jeugdprofessionals zelf, ook gemeenten en zorgorganisaties spelen een belangrijke rol. Wanneer er goed wordt afgestemd op de verschillende behoeften en belangen binnen ruimte voor de professional, kunnen kinderen en gezinnen effectieve en efficiënte hulp ontvangen.

Referenties

- Baecke, J. A. H., De Boer, R., Bremmer, P. J. J., Duenk, M., Kroon, D. J. J., Loeffen, M. M., Mobach, C. E., & Schuyt, M. (2009). *Evaluatieonderzoek Wet op de Jeugdhulp. Eindrapport*. Amersfoort: BMC.
- Bickman, L., Athay, M. M., Riemer, M., Lambert, E. W., Kelley, S. D., Breda, C., . . . Andrade, A. R. (Eds.). (2010). *Manual of the Peabody Treatment Progress Battery (2nd ed.)* [Electronic version]. Nashville, TN: Vanderbilt University.
- Boeije, H. (2010). *Analysis in Qualitative Research*. London: Sage.
- Charles, G., & Alexander, C. (2014). An introduction to interprofessional concepts in social and health care settings. *Relational Child & Youth Care Practice, 27*(3), 51-55. Retrieved from <http://www.rcycp.com/>
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. London: Sage.
- Cooper, M., Evans, Y., & Pybis, J. (2016). Interagency collaboration in children and young people's mental health: A systematic review of outcomes, facilitating factors and inhibiting factors. *Child Care, Health and Development, 42*(3), 325-342. doi:10.1111/cch.12322
- De St Croix, T. (2018). Youth work, performativity and the new youth impact agenda: Getting paid for numbers? *Journal of Education Policy, 33*(3), 414-438. doi:10.1080/02680939.2017.1372637
- De Vries, M. S., & Wolters-Ravoo, J. (2016). Resultaatfinanciering in de jeugdhulp: Van praktische uitdagingen naar concrete uitgangspunten. *Jeugdbeleid, 10*, 213–220. doi:10.1007/s12451-016-0127-5
- De Vries, M. S., & Wolbink, R. H. J. (2017). Kantelende sturing in de jeugdhulp? *Jeugdbeleid, 11*, 219-233. doi:10.1007/s12451-017-0163-9
- De Vries, M.S., & Wolbink, R. H. J. (2018). Transition and transformation in youth care in the Netherlands: Emergent challenges for leadership and management in the youth sector. *International Journal of Public Leadership, 14*(2), 96-108. doi:10.1108/IJPL-07-2017-0028
- Domakin A., & Curry L. (2018). Partners in practice: Developing integrated learning opportunities on the frontline child and family social work qualifying programme. *Child & Family Social Work, 23*(2), 171–179. doi:10.1111/cfs.12396
- Duppong Hurley, K., Lambert, M. C., Gross, T. J., Thompson, R. W., & Farmer, E. M. (2017). The role of therapeutic alliance and fidelity in predicting youth outcomes during therapeutic residential care. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders, 25*(1), 37-45. doi: 10.1177/1063426616686756
- Nederlandse vereniging voor psychologen [NIP] (2018). *Evaluatie Jeugdwet – de stem van de professional. Aanbevelingen uit de dagelijkse praktijk*. Retrieved from <https://professionaliseringjeugdhulp.nl/assets/pdf-overig/PJJ-1803-Evaluatie-jeugdwet-digitaal-def.pdf>

- Nooteboom, L., Eilander, J., Theunissen, J., Baten, I., Mulder, E., & Voordouw, I. (2017). Samen leren: Het ontwikkelen en benutten van kennis met opleidingen en zorgprofessionals. *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 95(6), 250-253. doi:10.1007/s12508-017-0079-9
- Evans, T. (2010). *Professional discretion in welfare services. Beyond street-level bureaucracy*. Farnham: Ashgate.
- Friele, R. D., Bruning, M. R., Bastiaanssen, I. L. W., de Boer, R., Bucx, A. J. E. H., Groot, J. F., ... & Hageraats, R. (2018). *Eerste evaluatie van de jeugdwet: na de transitie nu de transformatie*. Den Haag: ZonMw.
- Fook, J., Collington, V., Ross, F., Ruch, G., & West, L. (2016) *Researching critical reflection: Multidisciplinary perspectives*. London/New York: Routledge.
- Fusch, P. I., & Ness, L. R. (2015). Are we there yet? Data saturation in qualitative research. *The Qualitative Report*, 20(9), 1408-1416. Retrieved from <http://nsuworks.nova.edu/tqr/vol20/iss9/3>
- Gemeente Utrecht (2018a). *Memo pilot buurtgerichte specialistische jeugdhulp*. Retrieved from <https://zorgprofessionals.utrecht.nl/zorg-voor-jeugd/waar-werken-we-aan/pilots-buurtgerichte-specialistische-jeugdhulp/>
- Gemeente Utrecht (2019). *Aanbesteding aanvullende zorg voor jeugd. Ontwikkelen in partnerschap*. [intern document]
- Hammersley, M., & Atkinson, P. (1995). *Ethnography: Principles in practice. 2nd ed.* London: Routledge
- Hubble, M. E, Duncan, B. L., Miller, S. D., & Wampold, B. E. (2010). *The heart and soul of change, second edition. Delivering what works in therapy*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Jansen, E., Sprinkhuizen, A., Veldboer, L., Verharen, L., & de Waal, V. (2017). *Kwesties en keuzes in wijkgericht werken*. Utrecht: Movisie.
- Kanis, L. (2018). *De meerwaarde van de pilot buurtgerichte specialistische hulp*. (master's thesis). Retrieved from <http://studenttheses.library.uu.nl/search.php?language=en>
- Lipsky, M. (1976). *Towards a theory of street-level bureaucracy*. In W. D. Hawley, & M. Lipsky (Eds.), *Theoretical perspectives on urban policy*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy (30ste ed.)*. New York: The Russell Sage Foundation.
- Mendenhall, A. N., & Frauenholtz, S. (2014). System of care development in children's mental health: Lessons learned from a process evaluation. *Journal of Child and Family Studies*, 23(1), 157-168. doi:10.1007/s10826-012-9701-2
- Moon, K., Brewer, T., Januchowski-Hartley, S., Adams, V., & Blackman, D. (2016). A guideline to improve qualitative social science publishing in ecology and conservation journals. *Ecology and Society*, 21(3). doi:10.5751/ES-08663-210317
- Moynihan, D. P., Deleire, T., & Enami, K. (2015). *A life worth living: Evidence on the relationship*

- between prosocial values and happiness. *American Review of Public Administration*, 45, 311–326. doi:10.1177/0275074013493657
- Munro E. (2011). *The Munro review of child protection: Final report. A child-centred system*. London: Department of Education.
- Neuman, W. L. (2014). *Understanding Research*. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Norcross, J. C. (2010). *The therapeutic relationship*. In B. L. Duncan, S. D. Miller, B. E. Wampold, & M. A. Hubble (Eds.), *The heart and soul of change, second edition. Delivering what works in therapy* (pp. 113-141). Washington, DC: American Psychological Association.
- Nederlands Jeugdinstuut (2016). *Wat werkt bij integrale jeugdhulp?* Retrieved from <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Wat-werkt-publicatie/Wat-werkt-integrale-jeugdhulp.pdf>
- Ponnert, L., & Svensson, K. (2016) Standardisation—the end of professional discretion?, *European Journal of Social Work*, 19, 586-599. doi:10.1080/13691457.2015.1074551
- Rijksoverheid (2013). *Memorie van toelichting op de Jeugdwet*. Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2013/07/01/memorie-van-toelichting-bij-de-jeugdwet>
- Staempfli, A., & Fairtlough, A. (2018). Intersession and professional development: An exploration of a peer-group reflection method in social work education. *The British Journal of Social Work*. doi:10.1093/bjsw/bcy096
- Steens, R. J., Hermans, K., & Van Regenmortel, T. (2018). Building a working alliance between professionals and service users in family preservation. A multiple case study. *Child & Family Social Work*, 23(2), 230-238. doi:10.1111/cfs.12405
- Steijn, B., & Van der Voet, J. (2019). Relational job characteristics and job satisfaction of public sector employees: When prosocial motivation and red tape collide. *Public Administration*, 97(1), 64-80. doi:10.1111/padm.12352.
- Ungar, M., Liebenberg, L., & Ikeda, J. (2014). Young people with complex needs: Designing coordinated interventions to promote resilience across child welfare, juvenile corrections, mental health and education services. *British Journal of Social Work*, 44, 675–693. doi:10.1093/bjsw/bcs147
- Van der Laan, G. (2003). De professional als expert in practice-based evidence. *Sociale Interventie* 12(4), 5-16. Retrieved from <https://www.journalsi.org/>
- Van der Meide, H. (2015). Het onthullen van ervaringen. Fenomenologie als kwalitatieve onderzoeksbenadering: Deel 1 van een tweeluik. *Tijdschrift voor Kwalitatief Onderzoek*, 20(1). 21-28. Retrieved from https://www.tijdschriftkwalon.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/KW-20-1-21/Het-onthullen-van-ervaringen
- Van der Voet, J., Steijn, B., & Kuipers, B. S. (2017). What's in it for others? The relationship between prosocial motivation and commitment to change among youth care professionals. *Public*

- Management Review*, 19(4), 443-462. Retrieved from
<http://journals.sfu.ca/ipmr/index.php/ipmr>
- Van Hassel, D., Tonkens, E., Hoijtink, M. (2012). *Vluchten in bureaucratie: Bureaucratische gehechtheid onder professionals in de jeugdhulpverlening*. Retrieved from
<https://www.narcis.nl/publication/RecordID/publicat%3A4709>
- Van Noort, H. (2018). *Meer ruimte voor professionals. Handvatten voor gemeenten*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut
- Van Yperen, T., Booy, Y., & Van der Veldt, M. (2003). *Vraaggerichte hulp, motivatie en effectiviteit jeugdzorg*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- Vito R. (2015). Leadership support of supervision in social work practice: Challenges and enablers to achieving success. *Canadian Social Work Review*, 32(1-2), 151-65. doi:10.7202/1034148ar
- Wampold, B. E. (2010). *The research evidence for common factors models: A historically situated perspective*. In B. L. Duncan, S. D. Miller, B. E. Wampold, & M. A. Hubble (Eds.), *The heart and soul of change, second edition. Delivering what works in therapy* (pp. 49-81). Washington, DC: American Psychological Association.
- Westbrook, T. M., Ellis, J., & Ellet, A. J. (2006). Improving retention among public child welfare workers: What can we learn from the insights and experiences of committed survivors? *Administration in Social Work*, 30, 37-62. doi:10.1300/J147v30n04_04

Appendix A Toestemmingsverklaring participant

Toestemmingsformulier (informed consent)

Betreft: Onderzoek ruimte voor de professional

Participantnummer:

- Ik verklaar hierbij op voor mij duidelijke wijze te zijn ingelicht over de aard en methode van het onderzoek, zoals uiteengezet in de uitnodigingsmail voor dit onderzoek en indien nodig verder mondeling toegelicht.
- Ik stem geheel vrijwillig in met deelname aan dit onderzoek. Ik behoud daarbij het recht deze instemming weer in te trekken zonder dat ik daarvoor een reden hoeft op te geven.
- Ik beseft dat ik op elk moment mag stoppen met het onderzoek. Als mijn onderzoeksresultaten worden gebruikt in wetenschappelijke publicaties, of op een andere manier openbaar worden gemaakt, dan zal dit volledig geanonimiseerd gebeuren (inclusief namen en organisatie(s)). Mijn persoonsgegevens worden niet door derden ingezien zonder mijn uitdrukkelijke toestemming.
- Ik geef toestemming voor het opnemen van het interview. De audio-bestanden worden na het gebruik voor analyse vernietigd.

Als ik meer informatie wil, nu of in de toekomst, dan kan ik me wenden tot Joanne Pelleboer, via j.j.pelleboer@students.uu.nl

- Ik begrijp de bovenstaande tekst en ga akkoord met deelname aan het onderzoek

Naam:

Datum:

Handtekening

Appendix B Topiclist semigestructureerde interviews professionals

Inleiding

Een goede inleiding is belangrijk, omdat de participant dan weet wat hij/zij kan verwachten qua inhoud van het gesprek. Een goede inleiding helpt mij als interviewer ook, omdat ik dan de focus en doel van het gesprek onder woorden moet brengen en ik, ook al is er misschien sprake van wat spanning, weet dat ik de belangrijkste concepten voor mijn onderzoek in ieder geval op papier heb staan en hierop terug kan vallen (Boeije, 2010).

- Doel: ervaringen in kaart brengen + knelpunten + input beleidsvorming
- Methode: semigestructureerd interview waarbij ruimte is voor eigen inbreng. Er is geen goed of fout, vooral de ervaringen mbt 'Ruimte voor de professionals' staan centraal
- Ik ben geïnteresseerd in opinies, ideeën en ervaringen; dát maakt deze data relevant (Boeije, 2010)
- Duur: 45 minuten tot een uur
- Anonimiteit: alle gegevens worden anoniem verwerkt. Zorgorganisatie en namen worden niet genoemd, alleen type organisatie (ambulant) en functie.
- Toestemming vragen voor opname!
 - uitleggen waarom ik het opneem
 - uitleggen waarom ik aantekeningen maak
- Mogelijkheid om te allen tijde te stoppen

Introductie

- Formulier laten invullen met belangrijke kenmerken, zoals functie, leeftijd, jaren werkzaam in gemeente Utrecht + specialistische jeugdhulp + eerdere werkervaringen (zie Appendix C)
- Iets laten vertellen over het huidige werk om gesprek op gang te laten komen
 - voedingsbodem: telkens iets om op terug te vallen

Topic 2: conceptualisering Ruimte voor de professional

- Aan welke thema's denkt u bij het begrip ruimte voor de professional?
- Wat verstaat u zelf onder het begrip 'Ruimte voor de professional'?

Misschien noemen zij andere dingen op dan ik op basis van literatuur heb gevonden, of denken zij er nog veel ruimer over; bijvoorbeeld in termen van financiën en onderbezetting in het team.
- Wat zijn voor u de belangrijkste thema's binnen 'ruimte voor de professional'?
- In hoeverre vindt u deze ruimte van belang? Waarom?

Met deze vraag wil ik een gezamenlijke focus voor het gesprek creëren: ik ben nieuwsgierig of participanten ook ruimte voor professional linken aan dat dat een voorwaarde is voor passende zorg

RUIMTE VOOR DE PROFESSIONAL: EFFICIËNTE EN EFFECTIEVE JEUGDHULP

- Wat is het belang van deze ruimte in passende zorg voor kinderen en jongeren?
- Thema's uit de literatuur (de vijf factoren) uitleggen.
Óf meteen insteken op thema's die de professionals noemen en daarop doorvragen. Dan worden de factoren in andere volgorde behandeld.

Topic 2: Gedeelde visie #factor 1

Hubble et al. (2010), Steijn & van der Voet (2019), Van der Voet, Steijn, & Kuipers (2017)

- Ingaan op aantal jaren werkervaring/funcities
Doorvragen: hebt u afgelopen jaren een persoonlijke visie ontwikkelt op passende specialistische jeugdhulp? Wat is uw visie?
- Wat vindt u belangrijk in de visie van uw organisatie over passende specialistische jeugdhulp?
- In hoeverre is het voor u van belang dat uw persoonlijke visie overeenkomt met die van de zorgorganisatie waarvoor u werkt?
- In hoeverre is het voor u van belang dat u persoonlijke visie overeenkomt met die van de gemeente Utrecht waarin u werkzaam bent? Wat zijn hierin overeenkomsten en verschillen?
- Waar in de visie van de organisatie kunt u zich goed vinden? Zijn er ook punten in de visie van de organisatie die u minder herkent?
- Hebt u ruimte om uw visie door te laten werken in uw handelen?
Voorbeelden? Beperkingen?
Deze vraag kan aanzet zijn tot het beantwoorden van mijn derde onderzoeksvraag [3] 'Wat hebben jeugdprofessionals nodig van gemeenten om invulling te geven aan ruimte voor de professional, zodat zij kunnen aansluiten bij de behoeften en hulpvragen van kinderen en gezinnen?' omdat hier in kaart wordt gebracht wat beperkingen kunnen zijn om de visie in praktijk te brengen. Deze vraag kan gebruikt worden om door te gaan op dat wat nodig is om die ruimte wél te ervaren en/of te gebruiken.
Geen ruimte -> vragen hoe dit komt

Topic 3: Ruimte en tijd voor alliantie #factor 2

Hubble et al. (2010), Norcross (2010), Duppong Hurley et al. (2017), Wampold (2010), Steijn & van der Voet (2019)

- In hoeverre ervaart u ruimte om op basis van uw eigen ervaring en kennis aan te sluiten bij het kind of het gezin?
- Wat kunt u zeggen over de hulpverleningsrelatie tussen u en kind/gezin?
- Hoe belangrijk is deze band in het begeleidingsproces?
- Welke plek neemt het opbouwen van een hulpverleningsrelatie in binnen het bieden van effectieve en efficiënte hulp?
- behandelvorm

- motivatie cliënt
- gedeelde opvatting hulpvraag

Topic 4: Deskundigheidsbevordering #factor 3

Charles & Alexander (2014), Baecke et al. (2009), De Vries & Wolbink (2017), Jansen et al. (2017), De St Croix (2018), Steijn & van der Voet (2019)

- In hoeverre is er ruimte voor professionalisering binnen uw organisatie?
- In hoeverre vindt u deskundigheidsbevordering van belang voor uw professionele ruimte?
- Waar maakt u gebruik van?
- Kunt u wat vertellen over de waarde die binnen uw werk gehecht wordt aan het werken met richtlijn, protocollen of methodieken?
- In hoeverre is er ruimte om hiervan af te wijken?
- Wat ziet u als meerwaarde van het werken met protocollen **OF** wat ziet u als meerwaarde van afwijken van deze richtlijnen als dit nodig is?

Topic 5: Ruimte voor reflectie #factor 4

Munro (2011), Staempfli & Fairtlough (2018), Nootboom et al. (2017), Vitro (2015), Domakin & Curry (2018)

- Is er ruimte voor intervisie?
- U noemt dat overleg/samenwerking/intervisie belangrijk is...
 - waarom past dit binnen professionele ruimte om te doen wat nodig is?
- Hoe ziet deze samenwerking er in de praktijk uit?
- Wat is daarin voor u belangrijk?
- Kunt u een voorbeeld geven van ... ?
- In hoeverre is er sprake van een cultuur van feedback binnen uw organisatie?

Topic 6: Verlichting administratieve taken/lasten #factor 4

Steens, Hermans, & Van Regenmortel (2018), NIP (2018)

- Wat kunt u vertellen over uw administratieve taken als professional?

Als professional aangeeft dit te veel/in bepaalde mate onnodig te vinden:

- Hoe denkt u over deze trend om veel vast te leggen om verantwoording af te leggen?
- Wat zijn positieve kanten aan administratieve taken in de hulpverlening aan kinderen en gezinnen?
- Ervaart u ook negatieve kanten / administratieve druk?
- Waarom zijn dit wenselijke/onwenselijke gevolgen?

Terugkijken en aanbevelingen

- Hoe zou u 'Ruimte voor de professional' samenvatten?
- Hoe beïnvloedt de ruimte die u hebt als professional uw werk?
- In 2020 gaan de nieuwe aanbestedingen in en wordt de specialistische jeugdhulp buurtgericht georganiseerd. Wat is uw verwachting met betrekking tot deze nieuwe werkwijze: meer of minder ruimte voor de professional?
 - Waardoor denkt u dat dit komt?
 - Hoe kijkt u naar de eerste resultaten van Extr@Utrecht op dit gebied?
 - Als samenvatting van het gesprek: wat is nodig vanuit de gemeente en daarmee vanuit de zorgorganisaties om u meer ruimte te laten ervaren/wat hebt u nodig om meer gebruik te durven maken van de ruimte/.....?
- Wat gaat goed?
- Wat zijn knelpunten?
- Wat zijn uw grootste aanbevelingen voor de gemeente of organisatie waarin u werkt om professionele ruimte te creëren?

Dit dient als input voor mijn terugkoppeling aan de gemeente Utrecht, conform één van de doelen van mijn onderzoek.
- Welke rol kan de gemeente hierin spelen?
- Welke rol moet de gemeente hierin spelen?
- Wat is het verschil tussen invloed gemeente en zorgorganisatie?
- Welke rol kunt u hier zelf in spelen: slachtoffer of mogelijkheid om zelf meer ruimte te pakken/nemen?
 - redenen? Wellicht werkervaring of karakter?
- Kortom: wat kan gemeente/organisatie/uzelf doen om meer ruimte te creëren en te durven nemen?

Afsluiting

- Samenvatting geven
- Nog vragen of toevoegingen?
- Uitleggen wat er met de gegevens gaat gebeuren
- Aanbieden om samenvatting van de uitkomsten te geven
- Bedanken

Appendix C Formulier kenmerken participant

Informatie participant

Participantnummer:

Leeftijd:

Geslacht:

Aantal jaren werkzaam binnen specialistische jeugdhulp:

Aantal jaren werkzaam binnen gemeente Utrecht (specialistische jeugdhulp):

Eerder werkervaringen binnen jeugdzorg:

- Ik heb de toestemmingsverklaring (*informed consent*) gelezen en ondertekend
- Ik weet dat bovenstaande informatie vertrouwelijk en anoniem wordt behandeld

Appendix D Codeboom data-analyse

