

# Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming

## Peiling voortgang verspreiding en implementatie

Coleta van Dam, april 2016

### *Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming*

In 2009 is op initiatief van de beroepsverenigingen in de jeugdzorg, het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP), de Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO) en de Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW, voorheen NVMW), gestart met de ontwikkeling van richtlijnen voor de jeugdzorg (Van Yperen & Dronkers, 2010<sup>1</sup>; Fleuren, Stals, Ooms & Weeda, 2014<sup>2</sup>). De ontwikkeling en invoering van de richtlijnen wordt gesubsidieerd door het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. De projectorganisatie van de Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming is in handen van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI). Het NJI coördineert de ontwikkeling en invoering van de richtlijnen. Bij het ontwikkeltraject zijn professionals en cliënten nauw betrokken (Fleuren et al., 2014).

Inmiddels zijn er 14 richtlijnen<sup>3</sup> ontwikkeld voor professionals in de jeugdhulp en jeugdbescherming. De richtlijnen beschrijven wat onder goed professioneel handelen wordt verstaan en zijn tot stand gekomen op basis van wetenschap, praktijk en cliëntvoorkeuren. De richtlijnen geven richting aan het handelen van een professional, waarbij de professional ook de unieke situatie van de cliënt, de (lokale) wet en regelgeving, de afspraken binnen de organisatie en het beroepsethisch kader van de beroepsgroep moet afwegen. Het werken met richtlijnen is primair de verantwoordelijkheid van de professional.

Het invoeren van de richtlijnen vraagt om een systematische aanpak, waarbij kennis over en ervaring met gelijksoortige invoeringsprocessen gebruikt wordt. Voor succesvolle implementatie is *verspreiding*, *adoptie*, *implementatie* en *continuering* nodig: gebruikers moeten *weten* van richtlijnen, deze *willen* gebruiken, de richtlijnen ook *kunnen* gebruiken en ze *blijven* gebruiken (Fleuren et al., 2014). Voor het jaar 2015 (Stals, Spoelstra & Foolen, 2014<sup>4</sup>) lag de nadruk op verspreiding en adoptie van de richtlijnen onder alle betrokkenen.

### ONDERZOEKSVRAAG

Het Nederlands Jeugdinstituut heeft Praktikon gevraagd een evaluatie uit te voeren naar de verspreiding en implementatie van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. Deze evaluatie is vormgegeven door een brede peiling uit te zetten onder professionals in de jeugdhulp en jeugdbescherming, aangevuld met verdiepende interviews. In deze factsheet worden de resultaten hiervan weergegeven.

<sup>1</sup> Van Yperen, T., & Dronkers, F. (2010). *Programma Richtlijnontwikkeling Jeugdzorg*. Utrecht/Amsterdam: NJI, NVMW, Phorza, NIP en NVO.

<sup>2</sup> Fleuren, M.A.H., Stals, K., Ooms, H., & Weeda, C. (2014). *Richtlijnen in de jeugdzorg: onderbouwing voor landelijke invoering*. Utrecht: NJI.

<sup>3</sup> De 14 richtlijnen zijn: Crisisplaatsing; Ernstige gedragsproblemen; KOPP (Kinderen van Ouders met Psychische Problematiek); Middelengebruik; Multiprobleemgezinnen; Pleegzorg; Problematische gehechtheid; Residentiële jeugdhulp; Samen met ouders en jeugdige beslissen over passende hulp; Scheiding en problemen van jeugdigen; Stemningsproblemen; Uithuisplaatsing; ADHD (in ontwikkeling); Kindermishandeling.

<sup>4</sup> Stals, K., Spoelstra, J., & Foolen, N. (2014). *Richtlijnen Jeugdzorg. Actieplan voor landelijke invoering*. Utrecht: NJI.

### ENQUÊTE

Om na te gaan in hoeverre de richtlijnen verspreid en bekend zijn onder professionals in de jeugdhulp en jeugdbescherming is een digitale enquête ontwikkeld. Deze bestond uit 26 open en gesloten vragen. De meeste vragen zijn gesteld in de vorm van stellingen waar respondenten op een vijf-punts schaal (helemaal mee oneens - helemaal mee eens) konden antwoorden. Naast vragen rondom achtergrondkenmerken zijn vragen gesteld rondom bekendheid met de richtlijnen, gebruik van de richtlijnen en aandachtspunten voor de toekomst. De vragen zijn deels ontleend aan de MIDI, ontwikkeld door TNO (Meetinstrument voor Determinanten van Innovaties; Fleuren, Paulussen, Van Dommelen & Van Buuren, 2014<sup>5</sup>). Daarnaast zijn in overleg met het NJi een aantal relevante vragen opgesteld, specifiek toegespitst op de bekendheid met en het gebruik van de richtlijnen in de praktijk.

Middels een digitale link kon de enquête online worden ingevuld in BergOp<sup>6</sup>. De link is breed verspreid onder professionals in de jeugdhulp en jeugdbescherming middels nieuwsbrieven van het Programma Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, beroepsverenigingen NVO, NIP en BPSW, Jeugdzorg Nederland, SKJ en social media. Op deze manier verwachtten we een zo groot mogelijke groep professionals die met de richtlijnen te maken hebben, te bereiken. Doordat de link op deze wijze verspreid is, is helaas geen inschatting te maken van het uiteindelijke responspercentage. Deelnemers hadden, na verspreiding van de link, twee weken de tijd om de enquête in te vullen. Via de nieuwsbrieven is na één week nog een reminder verstuurd. Onder de deelnemers zijn 5 bonnen van Bol.com van 50,- verloot.

### VERDIEPENDE INTERVIEWS

Met tien professionals zijn verdiepende interviews gehouden rondom de wijze van verspreiding en de implementatie van de richtlijnen in de organisatie. De interviews waren semi-gestructureerd; de interviewtopics zijn in overleg met het NJi vastgesteld. De onderwerpen waren: verspreiding richtlijnen in de organisatie, wijze van implementeren richtlijnen in organisatie en de betrokkenheid van cliënten bij de implementatie van de richtlijnen in de organisatie.

Van de tien geïnterviewde professionals zijn er zeven zogenaamde ‘aanjagers’. Dat betekent dat zij een rol spelen bij de verspreiding en implementatie van de richtlijnen in hun organisatie. Ook nemen zij vaak deel aan landelijke bijeenkomsten rondom de invoering van de richtlijnen die door het NJi georganiseerd worden. Sommigen van hen zijn ook betrokken geweest bij de ontwikkeling van de richtlijnen. Daarnaast zijn drie professionals geïnterviewd die in de enquête hadden aangegeven dat zij benaderd mochten worden voor nader onderzoek rondom de richtlijnen. De tien professionals waren afkomstig van specialistische organisaties voor jeugdhulp (acht deelnemers), CJG (één deelnemer) en Raad voor de Kinderbescherming (één deelnemer); negen deelnemers waren vrouw, één deelnemer was man. De meeste deelnemers (zes) waren behandelcoördinator, gedragsdeskundige of gedragswetenschapper; vier deelnemers bekleedden een staffunctie in hun organisatie (opleiding, beleid, ontwikkeling en kwaliteit).

---

<sup>5</sup> Fleuren, M.A.H., Paulussen, T.G.W.M., Van Dommelen, P., & Van Buuren, S. (2014). Towards a measurement instrument for determinants of innovations. *International Journal for Quality in Health Care*, 26 (5), 501-510. doi: 10.1093/intqhc/mzu060.

<sup>6</sup> BergOp is een webbased applicatie waarmee vragenlijsten digitaal verstuurd en verwerkt kunnen worden (zie [www.Bergop.info](http://www.Bergop.info)).

## DEELNEMERS ENQUÊTE

De enquête is ingevuld door 405 professionals, soms gedeeltelijk. De kenmerken van de respondenten staan in Tabel 1. De meeste respondenten waren vrouw (82.3%). De gemiddelde leeftijd is 40 jaar en de respondenten hebben gemiddeld 14 jaar ervaring in de hulpverlening. Bijna alle respondenten (97.8%) zijn HBO- of universitair geschoold en geregistreerd professional bij BIG of SKJ (86.4%). De meerderheid van de respondenten is werkzaam bij een specialistische organisatie voor jeugdhulp (64.4%) en verleent zelf hulp (68.1%). Ongeveer een kwart van de respondenten is betrokken geweest bij de ontwikkeling van één van de richtlijnen en 82% van de deelnemers kent de website [www.richtlijnenjeugdhulp.nl](http://www.richtlijnenjeugdhulp.nl).

Tabel 1. Kenmerken onderzoeksgroep (N=405)<sup>1</sup>

Kenmerken	N	%
Mannen	71	17.7
Vrouwen	331	82.3
Leeftijd (range en gemiddelde score)	Min 22 jr - max 63 jr	40.7 (SD=10.3)
Ervaring in de hulpverlening (range en gemiddelde score)	Min 0 jr - max 40 jr	14.0 (SD=9.0)
Opleidingsniveau		
• MBO	9	2.2%
• HBO	211	52.4
• WO	183	45.4
Beroepsregistratie		
• SKJ/BIG	349	86.4
• Geen beroepsregistratie	49	12.1
• In opleiding/voorregistratie	6	1.5
Functie		
• Hulpverlener	273	68.1
• Leidinggevende/management	39	9.7
• Beleids/onderzoeks/scholings functie	39	9.7
• BC/GW/diagnostiek/casemanager	50	12.5
Type instelling		
• Specialistische organisatie voor jeugd- en opvoedhulp	261	64.4
• Specialistische GGZ jeugd instelling	27	6.7
• Specialistische instelling LVB-jeugd	14	3.5
• Gecertificeerde instelling (Jeugdbescherming)	64	15.8
• CJG/wijkteam	42	10.4
• Zelfstandige praktijk	14	3.5
• Anders: Raad voor de Kinderbescherming, Onderwijs, Veilig Thuis	21	5.2
Betrokken bij ontwikkeling richtlijnen		23.2 ja 77.8 nee
Ken je de website?		82.0 ja 18.0 nee

Noot 1. Niet alle respondenten hebben alle vragen ingevuld. Daardoor telt het aantal respondenten niet altijd op tot 405.

## Resultaten

In onderstaande figuren worden de resultaten van de enquête en de verdiepende interviews weergegeven. De resultaten worden weergegeven in percentages respondenten die het (helemaal) eens zijn met de stelling, neutraal zijn of (helemaal) oneens met de stelling. In Bijlage 1 worden de gemiddelde scores op de stellingen weergegeven. Ook is nagegaan of bepaalde achtergrondkenmerken samenhangen met scores op de stellingen. In Bijlage 1 worden deze verschillen gerapporteerd. Opvallende verschillen worden ook in de tekst benoemd.

## BEKENDHEID MET DE RICHTLIJNEN



Figuur 1. Kennis van bestaan van de richtlijnen.

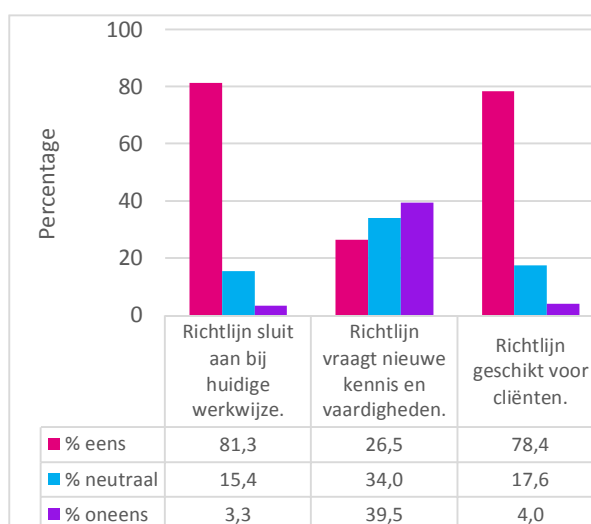


Figuur 2. Kennis van de inhoud van de richtlijnen

In Figuur 1 wordt weergegeven in welke mate de deelnemers op de hoogte zijn van het bestaan van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. Vervolgens is gevraagd van welke richtlijn ze inhoudelijk het beste op de hoogte zijn (Figuur 2). Een overgrote meerderheid van de deelnemers (94%) is op de hoogte van het bestaan van de richtlijnen. Ruim een derde heeft één of meerdere richtlijnen grondig gelezen. Van de inhoud van de richtlijnen Problematische gehechtheid, Pleegzorg, Residentiële hulp, Multiprobleemgezinnen en Scheiding en problemen van jeugdigen, zijn de deelnemers het beste op de hoogte (allen door meer dan 10% van de respondenten genoemd). Vrouwen zijn beter op de hoogte van de richtlijnen dan mannen, evenals de WO-geschoolden en de respondenten die een staf- of managementfunctie bekleden (Bijlage 1).

## AANSLUITING BIJ HUIDIGE WERKWIJZE

**Enquête.** Respondenten is gevraagd om over de richtlijn waarvan zij het beste op de hoogte zijn, aan te geven of deze aansluit bij de huidige werkwijze, of deze nieuwe kennis en vaardigheden vraagt en of deze geschikt is voor cliënten. Een ruime meerderheid van de deelnemers geeft aan dat de richtlijn aansluit bij de huidige werkwijze en dat deze geschikt is voor cliënten (Figuur 3). Respondenten die de richtlijnen beter kennen, vinden vaker dat deze aansluit bij hun huidige werkwijze en dat deze geschikt zijn voor hun cliënten (zie Bijlage 1). De respondenten zijn wat meer verdeeld over de vraag of de richtlijn nieuwe kennis en



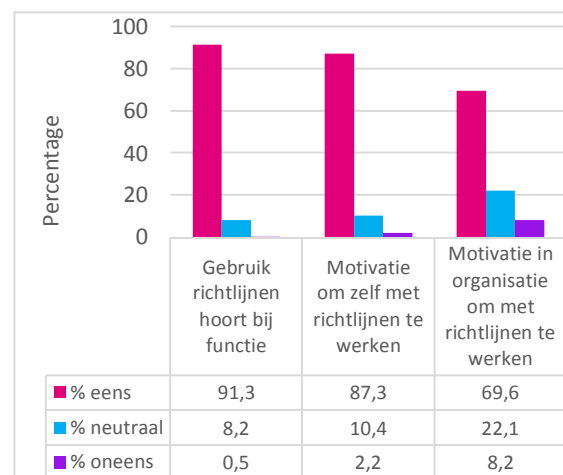
Figuur 3. Aansluiting richtlijnen bij werkwijze

vaardigheden vereist (Figuur 3). Met name hulpverleners verwachten vaker dat dit nieuwe kennis en vaardigheden vereist dan gedragswetenschappers (zie Bijlage 1).

**Interviews.** De richtlijnen sluiten over het geheel genomen aan bij dat wat men al doet. Maar het levert ook aandachtspunten op. Zo vraagt men zich naar aanleiding van de richtlijnen af of er een ander zorgaanbod moet worden geboden (bijvoorbeeld Kinderen in de Knel), omdat dat volgens de richtlijn effectief is; of dat de residentiële groepen anders ingericht moeten worden (groeps grootte max. 8 jeugdigen); of hoe men kan voldoen aan de diagnostiekeis van de richtlijnen (meer diagnostiek). In sommige organisaties is de cliëntroute aangepast naar aanleiding van de richtlijnen of wordt meer samengewerkt met school en ouders.

## MOTIVATIE VOOR GEBRUIK VAN RICHTLIJNEN

**Enquête.** Bijna alle respondenten vinden dat het gebruik van de richtlijnen behoort tot hun functie (Figuur 4). WO-geschoolden, leidinggevend en gedragswetenschappers scoren daarin wat hoger dan de HBO-geschoolden en de hulpverleners. Ook respondenten die de richtlijnen beter kennen vinden eerder dat het tot hun functie behoort ze te gebruiken (zie Bijlage 1). Een ruime meerderheid van de respondenten is gemotiveerd om zelf met de richtlijnen te werken (Figuur 4). Respondenten die de richtlijnen goed kennen, zijn het meest gemotiveerd om er mee te werken (zie Bijlage 1). Daarnaast schat de meerderheid in dat in hun organisatie de meeste mensen ook gemotiveerd zijn om met de richtlijnen te werken (Figuur 4). Respondenten die werkzaam zijn binnen het CJG of een wijkteam, zijn daar iets minder positief over dan mensen die daar niet werkzaam zijn.



Figuur 4. Motivatie voor gebruik richtlijnen

**Interviews.** De deelnemers zijn allen enthousiast over de richtlijnen. Het is een mooie verzameling van alle beschikbare kennis rondom een bepaald thema. Wel geven zij aan dat er binnen de organisatie verschillend gedacht wordt over het gebruik van richtlijnen. In sommige organisaties overheerst het gevoel “Weer iets nieuws, is dit verplicht, moeten we dit doen?”. In andere organisaties worden de richtlijnen enthousiast als houvast ontvangen: “Wat in de richtlijnen staat geschreven wordt direct als ‘waar’ aangenomen, staat niet ter discussie”. Het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) geeft aan dat de richtlijnen heel welkom zijn omdat er binnen deze jonge organisatie enorme behoefte is aan een kader. De richtlijnen bieden dat. Andere deelnemers geven aan dat de richtlijnen juist een versteviging van de positie van professionals is: “Met de richtlijn in de hand heb je ook naar je manager en naar ouders toe een tool in handen, het legitimeert je om inhoudelijk te werken”. “Naar ouders toe kun je ook zeggen: we doen dit omdat in de richtlijn staat dat dit het meest effectief is bij deze problematiek”.

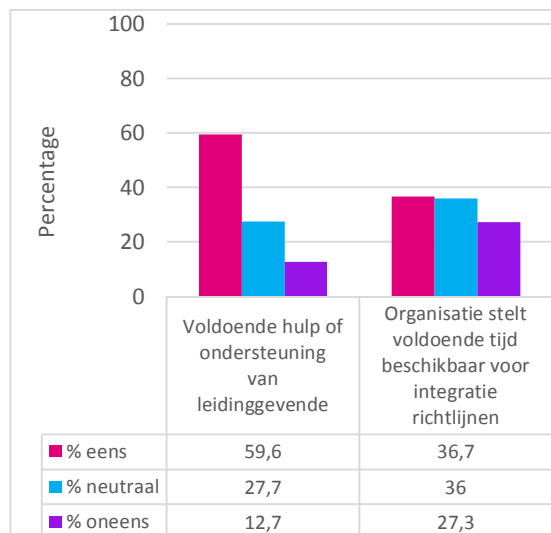
## ONDERSTEUNING VANUIT ORGANISATIE

**Enquête.** Een kleine meerderheid van de respondenten geeft aan dat zij voldoende steun van hun leidinggevende krijgen om met de richtlijnen te werken. Over de tijd die beschikbaar wordt gesteld door de organisatie om de richtlijnen te integreren in je werkwijze, zijn deelnemers wat meer verdeeld (Figuur 5). Respondenten die werkzaam zijn bij het CJG of wijkteam, voelen zich minder

ondersteund door hun leidinggevende en organisatie dan respondenten die elders werkzaam zijn (zie Bijlage 1).

Iets meer dan de helft van de deelnemers (57.5%) geeft aan dat er in zijn/haar organisatie één of meerdere personen zijn aangewezen voor het coördineren van de invoering van de richtlijnen; 42.5% van de deelnemers geeft aan dat dat niet het geval is.

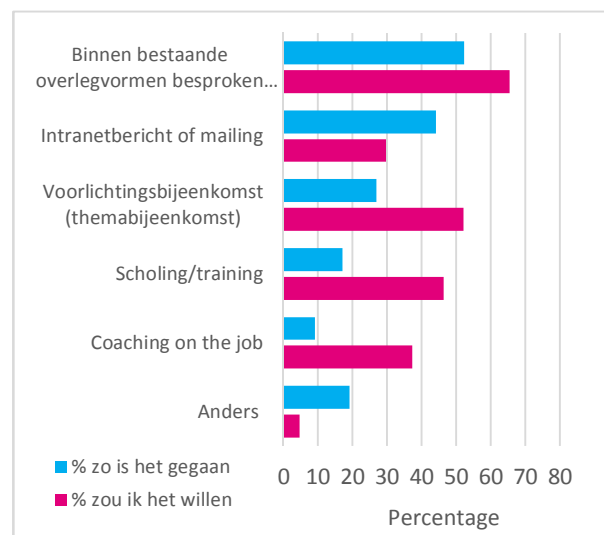
**Interviews.** Sommige organisaties leggen de nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van professionals om de richtlijnen te kennen. “De boodschap is dat iedere professional geacht wordt kennis te nemen van de richtlijnen en de richtlijn te gebruiken als je de betreffende problematiek in je casuïstiek tegen komt.” Daarin wordt sterk de link gelegd met de beroepscode en het tuchtrecht. De richtlijnen maken deel uit van de beroepscode en daarmee is het ieders eigen verantwoordelijkheid om de richtlijnen te kennen en daarnaar te handelen. De medewerkers worden wel geïnformeerd over de richtlijnen en er wordt met elkaar nagegaan welke aanpassingen dit vergt in het handelen of in het aanbod. Andere organisaties zien het als hun plicht om medewerkers actief kennis te laten nemen van de richtlijnen en ondersteunen hen om de richtlijnen te gebruiken. Daarvoor wordt dan een projectgroep gevormd bestaande uit managers en gedragswetenschappers die de implementatie ‘trekt’. In andere organisaties wordt de implementatie meer door de gedragswetenschappers zelf vormgegeven, of door de stafafdeling (opleiding, beleid, ontwikkeling). Er wordt ook veel gewerkt in kleinere werkgroepen die ieder een richtlijn krijgen toegewezen die ze zich eigen moeten maken en inventariseren ‘wat men al doet en wat nog moet’. Die informatie wordt dan vervolgens gedeeld met collega’s.



Figuur 5. Ondersteuning vanuit organisatie

## VERSPREIDING EN IMPLEMENTATIE IN ORGANISATIE

**Enquête.** Aan de respondenten is gevraagd aan te geven hoe de richtlijnen in de organisatie verspreid zijn. Ook is gevraagd hoe zij graag zouden willen dat in het vervolg aandacht besteed wordt aan de richtlijnen in hun organisatie (Figuur 6). De meeste respondenten geven aan dat de richtlijnen binnen bestaande overlegvormen zijn besproken (52.3%) en dat zouden zij in de toekomst ook het liefst zo willen (65.4%). Ook is er vaak via intranet, mail of nieuwsbrieven bericht over de richtlijnen (44%). Voorlichtingsbijeenkomsten, scholing/training en coaching on the job rondom de richtlijnen is minder vaak voorgekomen (26.9% - 9.1%). Deelnemers zouden daar in het vervolg wel meer aandacht aan besteed willen zien (52.1% - 37.3%). Door 19% van de respondenten (N=88) is de categorie anders ingevuld. Manieren van verspreiding die daarin worden genoemd zijn: er is nog geen aandacht aan besteedt (N=24), er zijn werkgroepen gevormd die zich met de richtlijnen bezig houden (N=17), het is ter kennisgeving benoemd (N=12), staat nog in de startblokken (N=11), is via opleiding of training beroepscode aan de orde geweest (N=6), besproken in teamoverleg (N=5).



Figuur 6. Verspreiding richtlijnen in organisatie

**Interviews.** De implementatie van de richtlijnen heeft in de 10 organisaties allemaal op verschillende wijze vorm gekregen. Niet alle organisaties hebben een implementatieplan. Soms is het implementatieplan nog in wording, soms zijn het de gedragswetenschappers die dit zelf op zich hebben genomen. Voor het CJG is de implementatie nog een zoektocht omdat zij een netwerkorganisatie zijn. Met de samenwerkende organisaties zoeken ze naar een manier om dit op eenduidige wijze te implementeren. Ook bij de Raad voor de Kinderbescherming is de implementatie wat complexer. Zij zijn een landelijke organisatie en zoeken daarin de afstemming met elkaar. Vanuit de interviews komt wel naar voren dat het belangrijk is om een wijze van implementeren te kiezen die past bij de visie en werkwijze van de organisatie.

Als er wel een implementatieplan is gemaakt, dan betreft het veelal organische implementatieplannen; plannen die gedurende de rit worden bijgesteld. De eerste fase betreft meestal het zich eigen maken van de richtlijnen, al dan niet in kleine werkgroepen, en een inventarisatie van wat men al doet. Op basis van die inventarisaties worden in de tweede fase verdere plannen voor implementatie, gebruik en veranderingen opgesteld. Wat ook veel voorkomt is dat de gedragswetenschappers of gedragsdeskundigen een belangrijke rol hebben in het gebruik van de richtlijnen en het verspreiden daarvan onder de medewerkers. Zij doen dit dan vaak door tijdens het reguliere teamoverleg of de casuïstiekbespreking de richtlijnen erbij te pakken.

#### Box 1. TIPS EN TRICS VOOR IMPLEMENTATIE RICHTLIJNEN.

- Werk met *kleine werkgroepen*, waarin tijd en ruimte is om uitvoerig bij de inhoud van de richtlijnen stil te staan. Professionals vinden het leuk om op die manier over de inhoud te praten.
- Verwerk de richtlijnen in *individuele casuïstiek*. Bekijk de casus met de richtlijn in de hand: wat doe je al goed, wat moet je nog aanpassen.
- Werk met *anjagers*/ aandachtfunctionarissen per team.
- Betrek ook de *pedagogisch medewerkers* bij de implementatie en niet alleen gedragswetenschappers
- Maak de richtlijnen *niet te groot* en maak het niet te moeilijk. Werkvloer loopt over met alles wat moet, houdt de speelsheid erin, geef mensen het vertrouwen dat er inhoudelijk weinig verandert.
- Neem de richtlijnen mee in *lopende werkprocessen*, beschouw ze niet als iets nieuws dat erbij komt.
- Houd de doelen en ambities *realistisch*. Neem de tijd om dit goed te implementeren en voer gefaseerd in.
- Professionalisering en richtlijnen gaan hand in hand. Iedereen wil een goede professional zijn. Richtlijnen zijn *onderdeel van de beroepscode*. Door de cursus beroepscode is iedereen bewust gemaakt van zijn/haar verantwoordelijkheden. Het is nu onderwerp van gesprek in onze organisatie, dat heeft heel goed gewerkt.
- Wij hebben de richtlijnen voor iedereen *op papier* beschikbaar gesteld. Zodat mensen ze er ook letterlijk direct bij kunnen pakken.
- *Deel good practices* met externe organisaties, zodat je van elkaar kunt leren. Maar vergeet dat vooral ook niet intern in de eigen organisatie te doen.
- Kies een wijze van *implementeren die past bij de organisatie*, bij het team en de medewerkers. Dat betekent dat je in een organisatie verschillende werkwijzen kunt hanteren bij de implementatie.

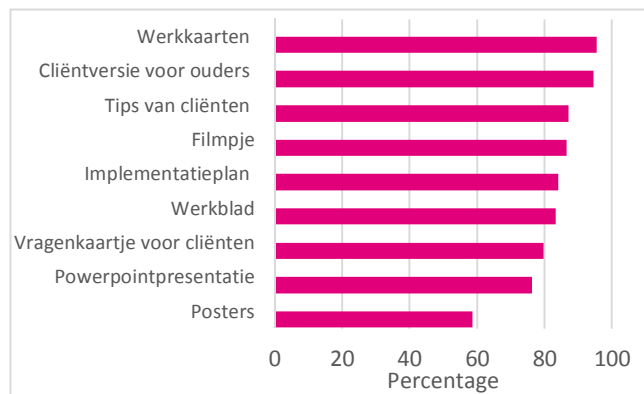
## Box 2. KNELPUNTEN BIJ IMPLEMENTATIE RICHTLIJNEN.

- “Vanuit de richtlijn moet je de meest *passende hulp* inzetten. Dan krijg je te maken met wachtlijsten. Vaak wordt dan de rek opgezocht in de keten. Een kind krijgt dan bijvoorbeeld een te zware zorgvorm toegewezen. We willen graag handelen volgens de richtlijnen, maar soms lukt het niet vanwege opstoppingen in de keten.”
- “Bij de ontwikkeling van de richtlijnen is weinig aandacht geweest voor de werksetting en positie van de *Raad voor de Kinderbescherming*. We kunnen de richtlijnen niet eenvoudig toepassen, maar we moeten wel voldoen aan de eisen. Er is nu wel contact met de ontwikkelaars over hoe het anders kan voor de Raad.”
- “Hoe gaan we het onderdeel laten worden van de dagelijkse praktijk. Hoe gaan we het *borgen*?” “Gaat het lukken als je professional aan zet laat, hebben aanjagers voldoende tijd en ruimte?” “Als er geen duidelijk eigenaarschap aan richtlijnen verbonden wordt, wordt het dan wel goed geborgd? Daar moeten we goed over nadenken.”
- “Hoe betrekken we *cliënten* hierbij? Maakt dat onderdeel uit van informatie bij start hulpverlening, of ga je daar nadrukkelijker aandacht aan besteden.” “Wat doen we met mondige burgers, cliënten die aangeven: jij voldoet niet aan de richtlijnen?”
- “Iedereen heeft het druk met de transitie, bezuinigingen, veranderingen in het veld. Nu ook weer de richtlijnen erbij. De *motivatie* om er wat mee te gaan doen, is bij sommigen ver te zoeken: laat ons ook werk doen.” “Professionals in jeugdteams moeten hele transformatie vormgeven, hoeveelheid aan veranderingen is struikelblok. *Tijd* vinden bovenop scholing die ze al moeten doen, en er moet ook gewoon gewerkt worden.” “Professionals uit jeugdhulp vinden dat het allemaal in werktijd geregeld moet worden. Ze zullen niet gauw de richtlijnen in hun eigen tijd gaan lezen, terwijl het wel hun eigen vakinhoudelijke richtlijnen zijn”.
- “De richtlijnen zijn *niet praktisch genoeg* om direct te hanteren, ze behoeven nog nadere uitwerking. Voorbeeld bij preventie, dan verwacht ik een lijstje met preventiemateriaal dat je in kan zetten. Maar dat is er niet.”
- De meeste organisaties voldoen op grote onderdelen aan de richtlijnen. Toch heeft het werken volgens de richtlijnen wel *consequenties* waar niet direct een passend antwoord op is, of wat enige reorganisatie van de zorg vraagt. Enkele voorbeelden:
  - “Onze *residentie* is ingericht op maximaal 10 jongeren. In de richtlijn staat dat maximaal 8 jongeren per groep mogen. Wat gaan we daar als organisatie mee doen?”
  - “Wij werken met een interventie waar wij zelf goede ervaringen mee hebben. Nu blijkt volgens de richtlijnen dat deze *interventie niet effectief* is, integendeel. We moeten nog nadenken over welke consequenties dat dan heeft.”
  - “Richtlijn Problematische gehechtheid, daarin staat dat *gehechtheid gescreend* moet worden bij alle pleegkinderen door gedragswetenschappers. Maar we hebben 500 pleegkinderen in gezinnen, die kunnen we niet allemaal screenen. Nu wordt gekeken welke rol de pleegzorgwerker daarin kan hebben.”
  - “Wat betekent dit voor hoe wij ons *verhouden tot ggz en gemeente*, wie doet wat? Wat betekent het in de samenwerking met gespecialiseerde instellingen?” “Richtlijn Samen met ouders en jeugdige beslissen over hulp, daar moeten we met het CJG bespreken hoe wij daar goed op kunnen sluiten.”
- “Lastig dat er *verschillende richtlijnen* naast elkaar bestaan. Ook binnen het KJP en JGZ zijn er richtlijnen. Er is wel landelijke ambitie om dat meer op elkaar af te stemmen.”
- “De *beroepsverenigingen* leggen te grote druk op professionals door te stellen dat iedereen de richtlijnen per direct moet kennen, dat is niet reëel. Het zijn 14 richtlijnen, het kost tijd om die allemaal eigen te maken.”
- “Bij cliënten waarin je met *meerdere richtlijnen* te maken krijgt, welke volg je dan? Wat is het slimste om te doen, hoe maak je daar goede keuzes en afwegingen in? Je moet niet beknelde raken in 3 richtlijnen die elkaar bijten.”



## TOOLS VOOR VERSPREIDING EN IMPLEMENTATIE RICHTLIJNEN

**Enquête.** Het NJi heeft verschillende tools ontwikkeld ter ondersteuning van het gebruik van de richtlijnen en verspreiding en implementatie daarvan in de organisatie. Aan de deelnemers is per tool gevraagd of zij deze zinvol vinden of niet. Daaruit komt naar voren dat de meeste tools door deelnemers zinvol worden geacht (Figuur 7). Zowel de werkkaarten, de cliëntversie van de richtlijnen voor ouders, tips van cliënten, de filmpjes, het implementatieplan en het werkblad, worden door meer dan 80% van de deelnemers als zinvol aangemerkt. De posters worden relatief het minst vaak als zinvol aangemerkt (58%).



Figuur 7. Mate waarin tools zinvol zijn

Op de vraag welke tools nog ontwikkeld zouden moeten worden, geven 67 respondenten een reactie. Mogelijke aanvullingen voor tools die meerdere keren worden genoemd: een app voor smartphone of tablet, training en webinars, uitwisseling professionals via forum, terugkoppeling in de opleiding, cliëntversies in jip en janneke taal.

Op de vraag: “Over welk onderwerp vind je dat er een richtlijn moet worden ontwikkeld?” werden 66 thema’s genoemd door 195 deelnemers. Vijf thema’s werden vaker dan tien keer genoemd.

- autisme (N=33)
- trauma (N=29)
- seksuele ontwikkeling (N=18): zowel normale ontwikkeling als afwijkende ontwikkeling, en voor specifieke doelgroepen als jongeren met LVB en autisme.
- LVB-VB (N=14)
- Vluchtelingen en cultuurproblemen (N=12): eerge relateerd geweld, uithuwelijken, illegaliteit ouders en/of kind, AMA’s, radicalisering, mensenhandel, taal- en cultuurproblemen, omgaan met vluchtelingen.

## BETROKKENHEID CLIËNTEN

**Interviews.** Betrokkenheid van cliënten is alleen in de interviews aan de orde geweest. Er is gevraagd naar de wijze waarop cliënten kunnen merken dat de organisatie volgens de richtlijnen werkt, en hoe cliënten bij de implementatie van de richtlijnen betrokken worden. Bij de meeste deelnemers is cliëntparticipatie niet expliciet in de implementatieplannen opgenomen. De eerste zorg is dat de professionals bekend zijn met de richtlijnen, daarna volgen de cliënten.

Op de vraag hoe cliënten gaan merken dat er volgens de richtlijnen gewerkt wordt, geven zeven deelnemers aan dat het in het intakegesprek aan de orde komt of dat het in de gesprekken tussen cliënten en hulpverleners aan de orde zal komen, met name als een richtlijn van toepassing is. Verder wordt ook drie keer genoemd dat ouders zullen merken dat ze meer betrokken worden bij de hulp die ingezet wordt en dat er meer samen met hen beslist zal worden. Zes deelnemers geven aan dat de cliëntenraad inmiddels geïnformeerd is of nog geïnformeerd zal worden. Bij de overige vier deelnemers is dat nog onduidelijk. Bij vier instellingen wordt aangegeven dat cliënten betrokken zullen worden bij de mogelijke verbeteracties die voortvloeien uit het toepassen van de richtlijnen.

Bij zes organisaties wordt aangegeven dat er nog niet is nagedacht over de rol van cliënten bij de implementatie van de richtlijnen.

### *Belangrijkste uitkomsten evaluatie*

---

Om na te gaan in welke mate de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming verspreid en geïmplementeerd zijn, is een brede peiling uitgevoerd onder 405 professionals die te maken hebben met de richtlijnen. Aanvullend zijn tien verdiepende interviews gehouden met professionals in specialistische organisaties voor jeugdhulp, het CJG en de Raad voor de Kinderbescherming. In onderstaande worden de belangrijkste bevindingen samenvattend beschreven.

Bijna alle professionals zijn op de hoogte van het bestaan van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. De richtlijnen sluiten over het algemeen goed aan bij de werkwijze van professionals. Wel vragen de richtlijnen her en der nog wat aanpassingen in werkwijzen en/of vaardigheden. Zo worden cliëntroutes aangepast en wordt ander zorgaanbod aangeboden of ingekocht. Professionals vinden dat de richtlijnen bij hun functie horen en ze zijn gemotiveerd om er zelf mee te werken. Met name degenen die de richtlijnen wat beter kennen. Binnen de organisaties wordt daar nog verschillend over gedacht. Men verwacht dat niet iedereen even enthousiast is om met de richtlijnen te gaan werken. Richtlijnen zijn in de organisaties vaak binnen bestaande overlegvormen besproken. Dat vinden de professionals ook het prettigst, maar ze willen ook graag meer scholing/training en voorlichtingsbijeenkomsten over de richtlijnen. Implementatie vindt op heel verschillende manieren plaats. Niet overal wordt gewerkt met een implementatieplan. Als er een plan is, dan is dat vaak een organisch plan dat gedurende de rit wordt bijgesteld. In sommige organisaties wordt meer de nadruk gelegd op beroepscode (inclusief richtlijnen) en tuchtrecht en de eigen verantwoordelijkheid daarin van professionals, dan in andere organisaties. Gedragswetenschappers spelen in bijna alle organisaties een belangrijke rol in de verspreiding en implementatie van de richtlijnen. Cliëntparticipatie bij de implementatie van de richtlijnen is nog niet bij alle organisaties onder de aandacht.

In hoeverre deze resultaten een goede representatie vormen van de verspreiding en implementatie van de richtlijnen in Nederland is niet met zekerheid te zeggen. Er is getracht zo breed mogelijk bekendheid te geven aan de enquête op verschillende manieren. Indien gewenst konden respondenten naam en mailadres achterlaten. Daaruit kon worden afgeleid dat een groot deel van de instellingen in Nederland vertegenwoordigd lijken te zijn in deze enquête. Dat zou betekenen dat deze peiling toch een aardig representatief beeld geeft van de situatie in Nederland. Anderzijds is het mogelijk dat er toch een bepaalde selectie is opgetreden, doordat met name professionals die bekend zijn met, of gehoord hebben over de richtlijnen en daar enthousiast over zijn, de enquête hebben ingevuld. In dat geval zouden de resultaten wat gunstiger naar voren komen dan ze in werkelijkheid zijn.

Tabel 1 Gemiddelde scores en significante verschillen tussen groepen respondenten op basis van de achtergrondkenmerken: geslacht, beroepsregistratie, opleidingsniveau en functie (N=405).

	Gemiddelde totale groep	Geslacht			Beroepsregistratie			Opleidingsniveau				Functie					
		Vrouw	Man	Sig <sup>2</sup>	Wel geregistreerd	Niet geregistreerd	In registratie traject	Sig <sup>2</sup>	MBO	HBO	WO	Sig <sup>2</sup>	Hulpverler	Leidinggevende functie	Beleids-onderzoeksfunctie	BC / inhoudelijk advies / diagnostiek	Sig <sup>2</sup>
Aantal respondenten <sup>1</sup>		331	71		349	49	6		9	211	183		273	39	39	50	
Op de hoogte van de richtlijnen ? Max score =5 <sup>3</sup>	3,90	3,98	3,59	**					3,61	3,64	4,20	**	3,70	4,36	4,36	4,35	***
Richtlijn sluit aan bij huidige werkwijze. Max score =5	3,95																
Richtlijn vraagt nieuwe kennis en/of vaardigheden. Max score =5	2,85	2,79	3,14	**					3,56	2,90	2,74	*	2,92	2,84	2,79	2,54	*
Richtlijn geschikt voor cliënten. Max score =5	3,87																
Gebruik richtlijnen hoort tot functie. Max score =5	4,31	4,36	4,14	*					4,33	4,20	4,44	**	4,25	4,51	4,38	4,52	**
Motivatie om zelf met richtlijnen te werken. Max score =5	4,15	4,18	4,00	*									4,09	4,38	4,24	4,24	*
Motivatie in organisatie om met richtlijnen te werken. Max score =5	3,70																
Voldoende hulp of ondersteuning van leidinggevende. Max score =5	3,58																
Organisatie stelt voldoende tijd beschikbaar voor integratie richtlijnen. Max score =5	3,11				3,05	3,39	3,83	*	3,89	3,09	3,09	*					

Noot 1. Niet alle respondenten hebben alle vragen ingevuld. Daardoor telt het aantal respondenten niet altijd op tot 405.

Noot 2: Sig = significantieniveau \*p<.05; \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

Noot 3: Ten behoeve van de vergelijkbaarheid met de andere items is dit item in deze Tabel omgezet naar een 5-puntsschaal.

**Tabel 2** Gemiddelde scores en significante verschillen tussen groepen respondenten op basis van de achtergrondkenmerken sector waarin respondent werkzaam is, bekendheid met de website, bekendheid met de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming (N=405).

	Gemiddelde totale groep	Respondent werkzaam in			Respondent werkzaam in			Respondent werkzaam in			Website richtlijnen			Op de hoogte van richtlijnen							
		Specialistische Jeugdhulp	Niet in specialistische jeugdhulp	Sig <sup>2</sup>	Jeugdbescherming/ Gecertificeerde instelling	Niet in jeugdbescherming/ Gecertificeerde instelling	Sig <sup>2</sup>	CJG/wijkteam	Niet in CJG/wijkteam	Sig <sup>2</sup>	Wel betrokken bij ontwikkeling richtlijnen	Niet betrokken bij ontwikkeling richtlijnen	Sig <sup>2</sup>	Ken website wel	Ken website niet	Sig <sup>2</sup>	Ken richtlijnen niet	Ken richtlijnen wel, niet gelezen	Richtlijnen oppervlakkig gelezen	Richtlijnen grondig gelezen	Sig <sup>2</sup>
Aantal respondenten <sup>1</sup>		259	142		64	341		42	363		94	311		328	72		21	42	191	141	
Op de hoogte van de richtlijnen ? Max score =5 <sup>2</sup>	3,90				4,14	3,85	*				4,44	3,74	**	4,16	2,73	**					
Richtlijn sluit aan bij huidige werkwijze. Max score =5	3,95													3,99	3,76	*	3,43	3,64	4,02	4,03	***
Richtlijn vraagt nieuwe kennis en/of vaardigheden. Max score =5	2,85																				
Richtlijn geschikt voor cliënten. Max score =5	3,87													3,90	3,72	*	3,48	3,62	3,92	3,95	**
Gebruik richtlijnen hoort tot functie. Max score =5	4,31										4,45	4,27	*				3,96	4,23	4,23	4,51	***
Motivatie om zelf met richtlijnen te werken. Max score =5	4,15																4,00	3,77	4,10	4,35	***
Motivatie in organisatie om met richtlijnen te werken. Max score =5	3,70							3,38	3,73	**	3,54	3,74	*								
Voldoende hulp of ondersteuning van leidinggevende. Max score =5	3,58	3,65	3,46	*				3,05	3,64	**											
Organisatie stelt voldoende tijd beschikbaar voor integratie richtlijnen. Max score =5	3,11							2,83	3,14	*											

Noot 1. Niet alle respondenten hebben alle vragen ingevuld. Daardoor telt het aantal respondenten niet altijd op tot 405.

Noot 2: Sig = significantieniveau \*p<.05; \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

Noot 3: Ten behoeve van de vergelijkbaarheid met de andere items is dit item in deze Tabel omgezet naar een 5-puntsschaal.