



Raad voor de Kinderbescherming
Ministerie van Veiligheid en Justitie

Richtlijn uithuisplaatsing: hoe staat het er mee?

Bryan Baas & Britt Wagenaar

Februari 2018

Raad voor de Kinderbescherming & Saxion Hogeschool Enschede

Titelpagina

Richtlijn uithuisplaatsing: hoe staat het er mee?

Een onderzoek naar de toepassing van de richtlijn uithuisplaatsing binnen de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo.

Bryan Baas 352034
Britt Wagenaar 400664

Raad voor de Kinderbescherming te Almelo
Implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing – kwalitatief onderzoek

Begeleidend docent: Mariska Jacobs – Ooink

Academie Mens en Maatschappij
Bachelorrapport Sociaal pedagogische hulpverlening
Uitstroom profiel jeugdzorg

Saxion Hogeschool te Enschede
Enschede, 8 februari 2018

Inhoudsopgave

Titelpagina	2
Voorwoord	5
Samenvatting	6
Hoofdstuk 1 Inleiding	7
1.1 <i>Aanleiding</i>	7
1.2 <i>Doelstelling</i>	8
1.2.1 Korte termijn	8
1.2.2 Lange termijn	8
1.3 <i>Hoofdvraag</i>	8
1.3.1 Theoretische deelvragen	8
1.3.2 Praktijkgerichte deelvragen	8
1.4 <i>Leeswijzer</i>	9
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader	10
2.1 <i>Richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming</i>	10
2.1.1 SKJ-registratie	10
2.1.2 Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming	11
2.1.3 Richtlijn uithuisplaatsing	12
2.2 <i>De implementatiefasen bij een succesvolle implementatie</i>	13
2.2.1 Implementatie	13
2.2.2 Strategieën	13
2.2.3 Fasering	15
2.2.4 Determinanten	16
2.3 <i>Conclusies theoretische deelvragen</i>	18
2.3.1 Deelvraag 1	18
2.3.2 Deelvraag 2	19
Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek	20
3.1 <i>Onderzoekstype en –methode</i>	20
3.1.1 Onderzoekstype	20
3.1.2 Onderzoeksmethode	20
3.2 <i>Populatie en steekproef</i>	21
3.3 <i>Instrumenten en data-analyse</i>	22
3.4 <i>Procedure</i>	23
3.5 <i>Betrouwbaarheid</i>	23
3.6 <i>Validiteit</i>	24
3.7 <i>Ethische overweging</i>	25
Hoofdstuk 4 Resultaten	26
4.1 <i>Kenmerken respondenten</i>	26
4.2 <i>Kennis van de richtlijn uithuisplaatsing</i>	26
4.3 <i>Toepassing van de richtlijn uithuisplaatsing</i>	28
4.4 <i>Ervaring met de richtlijn uithuisplaatsing</i>	30
Hoofdstuk 5 Conclusies	34
5.1 <i>Conclusies deelvragen</i>	34
5.1.1 Conclusie deelvraag 1	34
5.1.2 Conclusie deelvraag 2	35
5.1.3 Conclusie deelvraag 3	35
5.2 <i>Conclusie hoofdvraag</i>	36
5.3 <i>Aanbevelingen</i>	38

5.3.1 Implementatieplan opstellen	38
5.3.2 Richtlijnen als vaste prik in taakgroep	39
5.3.3 Leren van andere locaties	39
5.4 Sterkte/zwakte analyse	39
5.4.1 Sterktes	40
5.4.2 Zwaktes	41
5.5 Discussie	41
Literatuurlijst	44
Bijlagen	47
<i>Bijlage 1 Interviewvragen</i>	48
<i>Bijlage 2 Aankondiging van interviews</i>	49
<i>Bijlage 3 Toestemmingsverklaring deelnemers interview</i>	50
<i>Bijlage 4 Overeenkomst onderzoeksopdracht</i>	51
<i>Bijlage 5 Evaluatieformulier opdrachtgever</i>	52

Voorwoord

De richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. Een onderwerp waar veel over is gesproken in het jaar 2017. Ook in dit onderzoek wordt er veel over gesproken. Het onderzoek is dan ook gericht op de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing bij de Raad voor de Kinderbescherming locatie Almelo. Begin 2017 nam Bryan contact op met Herman Klein, beleidsadviseur bij de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo en Zwolle. Herman had voldoende onderwerpen tot zijn beschikking, en de onderzoekers voldoende onderzoeksvragen, wat de basis gaf voor een gesprek en een goede afstemming met betrekking tot het onderzoeksonderwerp. Wij hopen met dit rapport een bijdrage te kunnen leveren aan de implementatie van specifiek de richtlijn uithuisplaatsing en op den duur de andere dertien richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming.

Gedurende het onderzoek is de samenwerking tussen de onderzoekers erg positief verlopen. We boden elkaar de mogelijkheid om het werk van elkaar kritisch te onderzoeken, waardoor we alles eruit haalden wat erin zat.

Via deze weg willen we graag een aantal personen bedanken die mee hebben werkt aan de uitkomsten van dit bachelorrapport. Allereerst de raadsonderzoekers van de Raad voor de Kinderbescherming locatie Almelo waarmee wij in gesprek zijn gegaan. We hebben de interviews als positief ervaren en willen iedereen bedanken voor zijn en haar inzet tijdens de interviews.

Daarnaast willen wij graag Mariska Jacobs-Ooink bedanken voor haar feedback, tijd en begeleiding gedurende het uitvoeren van het bachelorrapport. Jouw feedback en begeleiding heeft een meerwaarde geleverd voor het hele bachelorrapport. Je hielp ons er doorheen en stond daarbij altijd voor ons klaar. Ook willen wij Herman Klein bedanken voor de begeleiding vanuit de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo. Tijdens het onderzoek stond u voor ons klaar wanneer wij vragen hadden. Uw enthousiaste houding heeft aanstekelijk gewerkt voor ons.

Bryan Baas & Britt Wagenaar
8 februari 2018

Samenvatting

Dit onderzoek is gericht op de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. Dit onderzoek is gericht op de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. De Raad voor de Kinderbescherming te Almelo staat aan het begin van het implementeren van deze richtlijn. Beginnend aan deze implementatie wil de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo weten in hoeverre de richtlijn uithuisplaatsing binnen de organisatie gehanteerd wordt door de raadsonderzoekers om over te gaan tot implementatie. Daarbij is het van belang om te weten welke factoren er van invloed zijn op een implementatie en welke factoren er momenteel een rol spelen bij de Raad voor de Kinderbescherming.

Het onderzoek wordt een kwalitatief diepteonderzoek genoemd, omdat het onderzoek het doel heeft om erachter te komen hoe de Raad voor de Kinderbescherming de richtlijnen toepast. Hiervoor is het nodig om een diepgaand beeld te krijgen en achter de individuele opvattingen van de raadsonderzoekers te komen, door gebruik te maken van interviews. Dit wil zeggen dat het onderzoek een kwalitatief diepteonderzoek betreft.

Om dit onderwerp te onderzoeken, is de volgende hoofdvraag voor dit onderzoek opgesteld: 'Wat is de stand van zaken binnen de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo rondom de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming?'. Aan de hand van twee theoretische deelvragen en drie praktijkgerichte deelvragen is deze hoofdvraag beantwoord.

Voor de theoretische deelvragen heeft er een literatuuronderzoek plaatsgevonden. Hierin is naar voren gekomen waarvoor de richtlijnen gebruikt kunnen worden en welke factoren bijdragen aan een succesvolle implementatie. Verschillende factoren kunnen een implementatieproces belemmeren en bevorderen. Deze factoren worden ook wel determinanten genoemd. Door deze determinanten in kaart te brengen binnen de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo, is er gebruik gemaakt van de MIDI (Meetinstrument Determinanten en Innovaties). Om antwoord te kunnen geven op de praktijkgerichte deelvragen, is ervoor gekozen om interviews af te nemen bij de raadsonderzoekers van de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo op basis van de interviewvragen die zijn afgeleid van de MIDI. Om de data te kunnen analyseren is er gebruik gemaakt van een labelschema, waardoor de verkregen antwoorden gelabeld zijn. Hierdoor wordt inzichtelijk welke antwoorden er gegeven zijn per interviewvraag.

Uit de conclusie van dit onderzoek blijkt dat de richtlijnen binnen de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo nog niet geïmplementeerd zijn binnen de organisatie. De raadsonderzoekers geven in de interviews dan ook aan dat ze niet het idee hebben dat er wat wordt geïmplementeerd. Ook is er tijdens het onderzoek bekend geworden dat er geen sprake is van een implementatieplan vanuit de organisatie, waaruit gebleken is dat er nog geen sprake is van een officiële implementatie. Wel is gebleken uit de interviews dat het merendeel van de raadsonderzoekers op de hoogte is van de richtlijn uithuisplaatsing. Daarnaast kan geconcludeerd worden dat de Raad voor de Kinderbescherming zich momenteel nog niet in een van de implementatiefasen bevindt. Wanneer raadsonderzoekers de richtlijn accepteren en adopteren, kan de Raad voor de Kinderbescherming aan de hand van een implementatieplan beginnen met het implementeren van deze richtlijn en vervolgens uitbreiden naar de andere dertien richtlijnen.

Er zijn een aantal aanbevelingen opgesteld aan de hand van de conclusies van dit onderzoek. Hierin wordt aanbevolen dat de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo een implementatieplan op gaat stellen om de richtlijn uithuisplaatsing te implementeren en leert van andere locaties van de Raad voor de Kinderbescherming in Nederland hoe zij de richtlijn uithuisplaatsing geïmplementeerd hebben. Daarnaast wordt aanbevolen om de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming keer op keer terug laat komen in de taakgroep.

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Aanleiding

In 2016 is het totaal aantal jeugdbeschermingsmaatregelen gedaald. Op 31 december 2016 waren er minder maatregelen actief dan op 1 januari van dat jaar. Het aantal uithuisplaatsingen is juist toegenomen in 2016 (Centraal Bureau van de Statistiek, 2016). In dat jaar zijn 11.590 jeugdigen door instanties binnen de jeugdzorg uit huis geplaatst. Het gaat hierbij om vrijwillige en onvrijwillige uithuisplaatsingen. Dit is een forse stijging ten aanzien van vorige jaren (Centraal Bureau van de Statistiek, 2017). Sinds de transitie in de jeugdwet per 1 januari 2015 zijn de gemeenten verantwoordelijk voor deze uithuisplaatsingen. Het is de taak van de gemeente om er zorg voor te dragen dat het probleemoplossend vermogen van kinderen, ouders en de sociale omgeving worden ingeschakeld, versterkt en hersteld. Er wordt door gemeenten gestreefd naar het bevorderen van de opvoedcapaciteiten van ouders en de sociale omgeving. Preventie en vroeg signalering zijn hierbij belangrijke pijlers. Het is de taak van de gemeenten dat er tijdig en op de juiste manier hulp aangeboden wordt aan het gezin en er een effectieve en efficiënte samenwerking is rond de gezinnen (Nederlands Jeugdinstituut, 2017).

Een uithuisplaatsing is een zeer ingrijpende gebeurtenis voor de kinderen en de ouders. Ook voor de professional is het maken van de beslissing of een uithuisplaatsing noodzakelijk is een van de meest ingrijpende beslissingen die de professional kan nemen. Het is daarom van groot belang dat hier geen fouten in gemaakt worden (Centraal Bureau van de Statistiek, 2017).

Deze beslissing wordt dan ook niet alleen door de professional gemaakt. De jeugdzorgwerker heeft de mogelijkheid om samen met een gedragswetenschapper, van de desbetreffende organisatie, tot de juiste afweging te komen. Binnen de jeugdzorg zijn er veertien richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming opgesteld in samenwerking met professionals en ervaringsdeskundigen (Richtlijnen jeugdhulp, z.j.).

Deze richtlijnen vormen een leidraad voor de verschillende situaties in de jeugdhulp en jeugdbescherming. Een van deze richtlijnen is de richtlijn uithuisplaatsing, waarin puntsgewijs staat beschreven hoe gehandeld dient te worden bij een uithuisplaatsing om zo verantwoordelijk mogelijk te werk te gaan.

De gemeente kan de Raad voor de Kinderbescherming inschakelen om een advies uit te brengen met betrekking tot passende jeugdhulp (Raad voor de Kinderbescherming, 2015). De Raad voor de Kinderbescherming kan vervolgens onderzoek doen of een kindbeschermingsmaatregel in de vorm van een uithuisplaatsing nodig is. Hierbij is het van groot belang dat er, zoals eerder aangegeven zorgvuldige afwegingen worden gemaakt. Binnen de jeugdzorg is men bezig met de implementatie van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, zo ook binnen de Raad voor de Kinderbescherming. Er is bij de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo behoefte om inzichtelijk te krijgen in hoeverre de Raad voor de Kinderbescherming de richtlijn uithuisplaatsing hanteert en hoe deze richtlijnen kunnen bijdragen aan het zorgvuldig maken van een beslissing met betrekking tot uithuisplaatsingen.

Sinds 1 januari 2015 wordt verwacht van jeugdzorginstellingen dat zij kennis hebben vernomen van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. Aangezien er nog geen implementatieplan aanwezig is bij de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo en zij de meerwaarde van het werken volgens de richtlijnen wel inzien, vindt de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo het van belang dat de richtlijnen op een zo kort mogelijke termijn geïmplementeerd worden binnen de organisatie.

1.2 Doelstelling

1.2.1 Korte termijn

Inzicht hebben over de stand van zaken binnen de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo rondom de implementatie van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. Hierbij ligt de nadruk op de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming.

1.2.2 Lange termijn

Het lange termijn doel van het onderzoek is om de richtlijn uithuisplaatsing van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming te integreren in het handelen van de Raad voor de Kinderbescherming. Hierbij is afstemming gezocht op landelijk niveau. De uitkomsten van het onderzoek dragen bij aan dit lange termijn doel.

1.3 Hoofdvraag

‘Wat is de stand van zaken binnen de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo rondom de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming?’

1.3.1 Theoretische deelvragen

- Wat houdt de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming in?
- Welke implementatiefasen zijn er en welke factoren dragen bij aan succesvolle implementatie?

1.3.2 Praktijkgerichte deelvragen

- Hoe zijn de raadsonderzoekers van de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo op de hoogste gesteld van de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming?
- Hoe passen de raadsonderzoekers van de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming?
- Hoe ervaren de raadsonderzoekers van de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming?

De praktijkgerichte deelvragen zijn opgesteld om de hoofdvraag te beantwoorden. Vanuit de RvdK was de vraag in welke implementatiefase de organisatie zich bevindt. Echter kwamen de onderzoekers er tijdens het onderzoek achter dat er geen implementatieplan aanwezig is voor de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming binnen de RvdK in Almelo. Hierdoor is de hoofdvraag veranderd naar de huidige hoofdvraag. Daarnaast was de opdrachtgever vanuit de RvdK te Almelo geïnteresseerd in de ervaring van de raadsonderzoekers wat betreft de richtlijn uithuisplaatsing. Wat weten de raadsonderzoekers al en welke ervaring hebben ze tot op heden opgedaan met de richtlijn uithuisplaatsing. Door de raadsonderzoekers te interviewen, hebben we informatie kunnen inwinnen over de ervaring van de raadsonderzoekers met de richtlijn uithuisplaatsing.

1.4 Leeswijzer

Het bachelorrapport is opgebouwd uit vijf hoofdstukken, waarbij voorafgaand aan die vijf hoofdstukken een samenvatting wordt gegeven wat betreft de hoofdlijnen van dit onderzoek. Er wordt vervolgens in hoofdstuk 1 een aanleiding beschreven van het onderzoek. In het theoretische kader, te vinden in hoofdstuk 2, wordt door middel van een literatuuroverzicht en gesprekken met informanten binnen de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo antwoord gegeven op de twee gestelde theoretische deelvragen.

Hoofdstuk 3 biedt een overzicht van de methode van onderzoek. In dit hoofdstuk zullen dan ook de methode, het type onderzoek, de populatie en de steekproef worden toegelicht. Daarbij zullen ook de onderzoeksinstrumenten, de betrouwbaarheid en de validiteit van dit onderzoek beschreven worden. In hoofdstuk 4 wordt er ingegaan op de resultaten voortkomend uit interviews met respondenten. In hoofdstuk 5 worden als laatste de conclusies op de praktische deelvragen en de hoofdvraag beschreven, gevolgd door de aanbevelingen.

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

Er wordt in dit hoofdstuk antwoord gegeven op de twee opgestelde theoretische deelvragen van dit onderzoek. Dit wordt gedaan aan de hand van een literatuuronderzoek. De antwoorden die vanuit deze twee deelvragen, leveren een bijdrage aan het verhelderen van het onderzoek. Daarbij kunnen ze ook een bijdrage leveren bij het opstellen van de interviewvragen, het beantwoorden van de hoofdvraag, conclusies stellen en geven van aanbevelingen. Het literatuuronderzoek gaat dan ook in op de twee verschillende onderwerpen: 'Richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming' en 'De implementatiefasen bij een succesvolle implementatie'.

2.1 Richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming

De eerste theoretische deelvraag luidt als volgt; 'Wat houdt de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming in?' Voor deze deelvraag is het van belang duidelijkheid te krijgen waarvoor de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming zijn opgesteld en, misschien nog wel belangrijker, waarom en op welke manier professionals met deze richtlijnen werken? Welke redenen hebben zij hiervoor? Het antwoord hierop ligt bij de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ) registratie. Het is van belang dat je als professional SKJ geregistreerd bent als je bij de Raad voor de Kinderbescherming werkzaam bent. Dat zal worden beschreven in paragraaf 2.1.1. Vanuit deze SKJ-registratie wordt er een stap gedaan naar de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. Dit zal worden beschreven in paragraaf 2.1.2, waarnaar er in paragraaf 2.1.3 ingezoomd wordt in de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming (hierna te noemen richtlijn uithuisplaatsing).

2.1.1 SKJ-registratie

In de voormalige 'jeugdzorg' waren twintigduizend hbo'ers werkzaam. Hiervan was slechts twee procent geregistreerd of aangesloten bij een beroepsvereniging. Een standaard om op terug te vallen in de vorm van een beroepscode had de meerderheid daardoor niet. Ook gold dit voor de helft van de vijftienhonderd pedagogen en psychologen die werkzaam waren in de jeugdzorg. De professionals in de voormalige 'jeugdzorg', nu 'jeugdhulp en jeugdbescherming', nemen belangrijke beslissingen voor het leven van anderen. Eerder kon dit niet aan de hand van een richtlijn. Dit was onder andere een reden voor het opzetten van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming (Dijkstra, z.j.).

Om vandaag de dag te kunnen werken in het jeugddomein moeten jeugdprofessionals zich registreren. Als je als professional voldoet aan de registratie-eisen, kun je je registreren in het Kwaliteitsregister Jeugd. Deze registratie bewijst dat je als professional vakbekwaam bent, je je permanent ontwikkelt en dat je werkt volgens professionele standaarden. SKJ registreert dan ook jeugdprofessionals op hbo-niveau en hoger in het Kwaliteitsregister Jeugd. Het register is officieel erkend door de overheid en is daarnaast ook openbaar, zodat iedereen in kan zien of een individuele jeugdprofessional daadwerkelijk wel aan de vakbekwaamheidseisen voldoet. Als je geregistreerd bent, geldt dit als officieel bewijs. Als geregistreerd professional moet je niet alleen voldoen aan veel vakinhoudelijke eisen, maar ben je ook verplicht om continu bij te scholen. Hiervan ligt de verantwoordelijkheid bij de professionals zelf. Ook betekend het, als je je niet aan de richtlijnen houdt, je hierop persoonlijk aangesproken kan worden. Dit kan betekenen dat je persoonlijk aangeklaagd kan worden. Er wordt dan een juridische procedure tegen de professional gestart. SKJ-werkgevers ondersteunen zo bij het voldoen aan de eisen voor professionele uitvoering van de Jeugdwet.

Door je als een professional te registreren wordt de kwaliteit van jeugdhulp verhoogd en geborgd (Kwaliteitsregister Jeugd, z.j.).

Hierboven is er geschreven over bepaalde registratie-eisen. Maar aan welke eisen moet je als professional voldoen om je te kunnen registreren? Als professional moet je in het bezit zijn van een hbo-diploma met uitstroomprofiel jeugdzorgwerker, een hbo-diploma zonder uitstroomprofiel jeugdzorgwerker behaald voor 1 januari 2018 of een branchecertificaat jeugdzorgwerker op minimaal niveau 'Gevorderd professional'. Daarnaast moet je in het bezit zijn van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) die niet ouder is dan 3 maanden (Kwaliteitsregister Jeugd, z.j.).

Er zijn ook professionals die bepaalde werkzaamheden uitvoeren, waarbij het noodzakelijk is om zich te registreren. Dit geldt voor professionals werkzaam bij: aanbieders van jeugdhulp die jeugdhulp verlenen onder verantwoordelijkheid van het college van Burgemeesters en Wethouders (B&W), professionals die uitvoerders zijn van kinderschermingsmaatregelen en jeugdreclassering, Veilig Thuis, justitiële jeugdinrichtingen, Stichting Halt, Raad voor de Kinderbescherming of Stichting Nidos (Kwaliteitsregister Jeugd, z.j.).

Als je als professional geregistreerd bent bij het Kwaliteitsregister Jeugd moet je in vijf jaar bepaalde punten halen om een herregistratie uit te kunnen voeren. Dit betreft de volgende eisen: 60 punten voor scholing/opleiding/training, 50 punten voor reflectie/intervisie/supervisie, 50 punten voor vrije ruimte en werkzaam in een hbo-functie in de jeugdzorg voor minimaal 16 uur (Kwaliteitsregister Jeugd, z.j.).

Als professional, werkzaam bij de Raad voor de Kinderbescherming, moet je geregistreerd zijn in het Kwaliteitsregister Jeugd. Dit is een voorwaarde binnen de Raad voor de Kinderbescherming. Pas als je geregistreerd bent bij de SKJ, mag je een kinderschermingsmaatregelen adviseren. Hierdoor werken de raadsonderzoekers volgens de beroepsstandaard (Raad voor de Kinderbescherming, z.j.). Als SKJ geregistreerde kun je de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming integreren in je handelen. Er wordt ook geacht dat de raadsonderzoekers binnen de Raad voor de Kinderbescherming, in heel Nederland, steeds meer gaan werken met en volgens de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. Maar wat is nu de ervaring van deze raadsonderzoekers van het werken met deze richtlijnen? Deze vraag wordt beantwoord in deelvraag vijf van de praktijkgerichte deelvragen.

2.1.2 Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming

De kwaliteit van de jeugdzorg kan worden verbeterd. De richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming zijn opgesteld in 2009, op initiatief van de beroepsverenigingen in de jeugdzorg, het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP), de Nederlandse Vereniging van Pedagogogen en Onderwijskundigen (NVO) en de Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW) (V&VN, 2017). 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 ligt in handen van het Nederlandse Jeugdinstituut (NJI). Het NJI organiseert de ontwikkeling en invoering van de richtlijnen, waarbij professionals en cliënten nauw betrokken zijn (Fleuren, Stals, Ooms, & Weeda, 2014).

De functie van een social worker is onder andere ondersteunen, begeleiden en ingrijpen. Bij het uitoefenen van deze functie kunnen social workers de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming gebruiken als handvatten (van Ewijk, Spierings, & Wijnen, 2012). Het geeft ze de mogelijkheid volgens een richtlijn te werken die ondersteuning biedt. Er zijn veertien richtlijnen opgesteld om deze professionals handvatten te geven en te ondersteunen in het dagelijkse werk met betrekking tot hun handelen. Op basis van onder andere praktijkkennis van professionals en ervaringskennis van cliënten, geven de richtlijnen onderbouwde aanbevelingen voor het professionele handelen. De richtlijnen zijn landelijk ingevoerd. Dit zorgt dan ook voor een landelijke overeenstemming (Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, z.j.).

Kort gezegd is een richtlijn een systematische stelling of aanbeveling die een professional en cliënt kunnen ondersteunen bij het nemen van beslissingen, rondom de hulpverlening, die daarbij passend zijn (Grol & Wensing, 2001).

Er zijn tot nu toe veertien richtlijnen ontwikkeld om jeugdprofessionals bij het uitoefenen van hun beroep houvast te geven. Dit zijn de richtlijnen; ADHD, Crisisplaatsing, Ernstige gedragsproblemen, Kindermishandeling, KOPP, Middelenmisbruik, Multi probleemgezinnen, Pleegzorg, Problematische gehechtheid, Residentiële jeugdhulp, Samen met de ouders en de jeugdigen beslissen over passende hulp, Scheiding en problemen van jeugdigen, Stemningsproblemen en Uithuisplaatsing (Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, z.j.).

Verdrag Inzake de Rechten van het Kind

In 1989 hebben de Verenigde Naties het Internationale Verdrag inzake de Rechten van het Kind aangenomen. Dit verdrag gaat over het belang van het kind in de brede zin van school en wonen tot voeding en de gezondheid, van de geboorte tot het achttiende levensjaar. Het verdrag heeft uitgangspunten en verplichtingen om ervoor te zorgen dat kinderen veilig op kunnen groeien en zich goed kunnen ontwikkelen.

Een van die uitgangspunten en verplichtingen is dat alle interventies die toegepast worden in de jeugdzorg in belang moeten zijn van het kind. Dit houdt in dat de professional moet kunnen beoordelen, door middel van passende kennis, hoe een kind ondersteund moet worden (Kinderrechten, z.j.). De richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming sluiten hier goed op aan. Als professional kun je je kennis uit de richtlijnen halen en je handelen onderbouwen.

2.1.3 Richtlijn uithuisplaatsing

Eén van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming is de richtlijn uithuisplaatsing. Deze richtlijn is opgesteld als handvat voor een professional om een moeilijke, ingrijpende beslissing te maken. Deze beslissing is voor de beslisser, zoals een raadsonderzoeker, een ingrijpende gebeurtenis, maar ook zeker voor de ouders en jeugdigen.

Een uithuisplaatsing kan een tijdelijke oplossing zijn voor de ouders en de jeugdigen. Er wordt ingegrepen in de band tussen een jeugdige en zijn ouders. Het biedt een gezin meer rust om de situaties op te lossen. Een uithuisplaatsing waarborgt de veiligheid van ieder gezinslid als een van de gezinsleden thuis gevaar lopen. Het is geen doel, maar een ingrijpend middel om te zorgen voor een veilige omgeving voor de jeugdige en zijn gezinsleden (Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, z.j.).

De richtlijn uithuisplaatsing is er voor jeugdigen van 0 tot 18 jaar waarbij een uithuisplaatsing of terugplaatsing overwogen wordt. Hierbij kan er een uitloop zijn tot 23 jaar, mits de jongere voor zijn achttiende verjaardag te maken heeft gehad met jeugdhulp. Bij de uithuisplaatsing kan het gaan om een vrijwillige of een gedwongen plaatsing in het netwerk, pleeggezin, residentiële instelling of gezinshuis.

Bij een uithuisplaatsing moet een professional een afweging maken tussen twee kwaden. De keuze die de professional maakt, kan grote gevolgen hebben. De professional kan gebruik maken van de richtlijn uithuisplaatsing om besluiten over uithuisplaatsing en terugplaatsing zo nauwkeurig mogelijk af te wegen en uithuisplaatsingen zo veel mogelijk te ondervangen. Bij het volgen van de richtlijnen betekent niet dat er geen uithuisplaatsingen meer worden uitgevoerd (Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, z.j.).

In Nederland wordt er vrijwel altijd gewerkt vanuit het gedwongen kader, wanneer men spreekt over uithuisplaatsingen. In de Scandinavische landen blijkt dit anders te zijn. Zoals bijvoorbeeld in Zweden. Hier probeert men ouders te motiveren om het kind met een vrijwillige uithuisplaatsing uit huis te laten plaatsen. Als dit dan wel gedwongen gebeurt, is het hun bedoeling om ouders op den duur te overtuigen van de gedwongen uithuisplaatsing over te gaan op een vrijwillige uithuisplaatsing (Berg- le Clercq, Bosscher, Keltjens, & Vink, 2013).

2.2 De implementatiefasen bij een succesvolle implementatie

De tweede theoretische deelvraag luidt als volgt; 'Welke implementatiefasen zijn er en welke factoren dragen bij aan succesvolle implementatie?' Om een duidelijk beeld te krijgen van de implementatiefase waarin de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo (hierna te noemen RvdK) zich momenteel bevindt, is het van belang om te weten welke implementatiefasen er zijn en welke factoren van invloed zijn voor een succesvolle implementatie.

In 2.2.1 wordt er ingezoomd op de term implementatie. Per paragraaf wordt er gekeken hoe verschillende factoren van invloed kunnen zijn op de implementatie. In paragraaf 2.2.2 gaat het over verschillende strategieën. In paragraaf 2.2.3 wordt er gesproken over de fasering en in paragraaf 2.2.4 gaat het over de determinanten die de implementatie kunnen bevorderen of belemmeren. De bovenstaande factoren dragen mogelijk bij aan het opstellen van aanbevelingen voor de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing bij de RvdK.

2.2.1 Implementatie

Het begrip implementatie kan gedefinieerd worden als activiteiten met betrekking tot de invoering van onderzoeksresultaten, innovaties of andere kennis in de praktijk (Barwick, et al., 2005).

Een aanvulling op dit begrip is volgens Fixen, Naoom, Blase, Friedman & Wallace (2005) dat het gaat om specifieke activiteiten gericht op het in de praktijk brengen van nieuwe interventies in een al bestaande structuur (Fixsen, Naoom, Blase, Friedman, & Wallace, 2005).

Wanneer gekeken wordt naar andere literatuurstudies, blijkt dat in de meeste gevallen uitgegaan wordt van een afwijkende definitie van het begrip implementatie, zoals deze hierboven beschreven is. In deze literatuurstudie wordt gesproken over een vernieuwing en/of verbetering van een procesmatige en planmatige uitvoering. Het doel daarbij is dat dit een structurele plaats krijgt in het (beroepsmatig) handelen, in de structuur van de gezondheidszorg of in het functioneren van organisaties (Grol & Wensing, 2006; De Groot & Van der Zwet, 2016; Poppes, Vlaskamp & Zijlstra, 2005).

Bij een implementatie is het van belang dat er sprake is van een planmatige en doelgerichte strategie en moet de innovatie van een bewezen goede kwaliteit zijn en een bijdrage leveren aan de kwaliteitsverbetering van de organisatie. Daarnaast is het belangrijk dat de implementatie een structurele plek binnen de organisatie inneemt (Poppes, Vlaskamp, & Zijlstra, 2005).

Naast planmatig implementeren, wordt door De Groot en Van der Zwet (2016) een onderscheid in planmatig en procesmatig implementeren. Onder het planmatig implementeren wordt de strategie voor het implementeren verstaan. In paragraaf 2.2.2 wordt hier verder op ingegaan en komen vier verschillende strategieën aan bod.

Wanneer gesproken wordt over het procesmatig implementeren, wil dit zeggen dat het over het daadwerkelijke implementeren van de innovatie gaat. In paragraaf 2.2.3 wordt verder ingegaan op het procesmatig implementeren. Hier wordt gesproken over de vier fasen van het implementatieproces. Naast het planmatig en procesmatig implementeren is het volgens De Groot en Van der Zwet (2016) van belang om rekening te houden met de verschillende determinanten die van invloed kunnen zijn op het implementatieproces (Boomers & Buitink, 2017). Deze determinanten zijn uitgewerkt in paragraaf 2.2.4. Deze drie begrippen worden door hen ook wel de drie kernbegrippen van het implementeren genoemd.

2.2.2 Strategieën

Adriaanse, Van der Eerder, Mintjes, Poot en Weststrate (2008) beschrijven de implementatiestrategie als het opgezette plan, waarbij op elkaar aansluitende activiteiten worden beschreven. Dit plan is ondersteunend voor de invoering van de innovatie en moet ervoor zorgen dat de innovatie doorgevoerd wordt en een vaste plek in de organisatie inneemt. Het plan moet ook dienen voor het vergroten van de bekendheid van de innovatie en de acceptatie van de betrokkenen.

Volgens de Groot en Van der Zwet (2016) zijn er vier strategieën te onderscheiden in het implementatieplan.

De vier implementatiestrategieën:

Facilitaire strategie	Facilitaire strategieën moeten ervoor zorgen dat het gemakkelijker wordt door de gebruiker om de innovatie toe te passen.
Educatieve strategie	Een educatieve strategie moet ervoor zorg dragen dat de gebruiker voorzien wordt van kennis, inzicht en vaardigheden, om zo in staat te zijn de innovatie correct te kunnen gebruiken.
Overtuigende strategie	Een overtuigende strategie houdt in dat het positief gedrag beloond wordt, dat meningen krachtig naar voren worden gebracht en sociaal-politieke druk uitgeoefend wordt.
Dwingende strategie	De dwingende strategie is gericht op regels, constatering, sancties en certificaten.

(De Groot & Van der Zwet, 2016).

Volgens zowel Adriaansen et al. (2008) als De Groot en Van der Zwet (2016) is er niet één specifieke strategie waarvan gezegd kan worden dat deze succesvol is. Zij beweren dat er een keuze in strategie gemaakt dient te worden die afgestemd is op de huidige situatie van de implementatie. Daarbij is het ook zo dat wanneer er rekening gehouden wordt met de fasen van de implementatie en de determinanten, dit eerder leidt tot een succesvolle implementatiestrategie. De Groot en Van der Zwet (2016) geven aan dat in tegenstelling tot een enkelvoudige passieve strategie, een meervoudige en interactieve implementatiestrategie succesvoller blijkt te zijn, maar dat er daarbij nog steeds een grote afhankelijkheid van de situatie en de fasen van het implementatieproces is.

Wanneer er een strategie gekozen is, wordt deze in een implementatieplan verwerkt. Een implementatieplan is een cruciaal onderdeel voor een succesvolle implementatie, echter wordt dit plan zo nu en dan over het hoofd gezien en vergeten (Fleuren, Wiefferink, & Paulussen, 2002). Het hanteren van een implementatieplan zorgt ervoor dat de implementatie op de juiste manier gebeurt en er niet zomaar wat gedaan wordt zonder een goede voorbereiding. In een implementatieplan wordt duidelijk vermeld wat de aanleiding voor de innovatie is en voor wie de implementatie bedoeld is. Ook staan er doelen beschreven in het plan die gericht zijn op de innovatie en is er een plan van aanpak opgesteld waarin staat wie wat op welk moment moet uitvoeren, waarom dit gedaan moet worden en wie waar verantwoordelijk voor is. Daarnaast wordt in een implementatieplan ook vermeld wanneer de evaluatiemomenten plaatsvinden en hoe deze vormgegeven worden. Tot slot zijn ook de kosten en financiële middelen, het gewenste resultaat, de facilitaire behoeften, de taken van alle personen en de tijdschaders voor de implementatie vermeld in het plan (Poppes, Vlaskamp, & Zijlstra, 2005).

Zoals eerder beschreven zorgt een goed implementatieplan voor een duidelijke planning, wat er op zijn beurt voor zorgt dat de implementatie minder moeizaam verloopt. Er kunnen veel problemen voorkomen worden wanneer eerst gekeken wordt wie wat gaat doen en waarom dit uitgevoerd dient te worden. Ook is het van belang dat er duidelijk is wat het nut is van het inzetten van de implementatie en welke gevolgen de implementatie met zich meebrengt. Tot slot is het belangrijk dat het implementatieplan eerst besproken wordt met het management van de organisatie waar de implementatie voor bedoeld is. Het is dan ook uiterst belangrijk dat de hierboven genoemde punten duidelijk beschreven worden in het implementatieplan, dit zorgt voor een positieve bevordering van het implementatieproces, waardoor de implementatie een hogere kans heeft om succesvol te worden uitgevoerd (Poppes, Vlaskamp, & Zijlstra, 2005).

Na navraag bij de beleidsadviseur en één van de teamleiders van de RvdK, is gebleken dat er geen implementatieplan voor de richtlijn uithuisplaatsing is (H. Klein & R. Poelakker, persoonlijke communicatie, 31 oktober 2017).

Om de kans tot een succesvolle implementatie nog meer te vergroten zeggen De Groot en Van der Zwet (2016) dat de uitvoering en de resultaten gemonitord moeten worden. Dit kan vervolgens gebeuren door het in kaart brengen van wat wel en niet goed gaat met de implementatie.

Om ervoor te zorgen dat over iedere stap van de implementatie nagedacht wordt en inzichtelijk wordt wat wel en niet goed gaat tijdens de implementatie, kan gebruik gemaakt worden van de PDCA-cyclus van Demming (Coutinho, 2005).

2.2.3 Fasering

Binnen het sociaal werk wordt gesproken over zogeheten sociale domeinen. Er wordt onderscheid gemaakt in acht verschillende domeinen, te weten; jeugd, sport, cultuur, eerstelijnszorg, onderwijs en educatie, arbeid en inkomsten, maatschappelijke ondersteuning en maatschappelijke zorg (Metz, 2012).

Volgens Van Ewijk, Spierings & Wijnen (2012) worden deze acht domeinen onderverdeeld in drie hoofddomeinen:

- 1: Wonen, welzijn en zorg;
- 2: Maatschappelijk opvoeden;
- 3: Samenlevingsopbouw.

Met deze domeinen worden de verschillende kennisgebieden binnen het sociaal werk aangetoond. De sociaal werker kan zich profileren op een van deze drie hoofddomeinen.

In dit onderzoek wordt toegespitst op het domein jeugd (van Ewijk, Spierings, & Wijnen, 2012).

Om een verandering door te kunnen voeren bij een organisatie in het sociale domein is het volgens De

Groot & Van der Zwet (2016) van belang dat duidelijk wordt in welke fase van implementatie de organisatie zich bevindt. In het geval van de richtlijn uithuisplaatsing, is het voor de RvdK van belang om te weten welke implementatiefasen er zijn en in welke fase de RvdK zich bevindt. Op langere termijn kan er daardoor op landelijk niveau afstemming worden gezocht.

Het doorvoeren van een implementatieproces in het sociale domein verloopt in vier fasen, te weten: de verspreidingsfase, de adoptiefase, de invoeringsfase en de borgingsfase. Aan de vier fasen zijn per fase verschillende doelen gekoppeld. Het doel van de verspreidingsfase is om de medewerker op de hoogte te stellen van de verandering in het sociale domein. Met de adoptiefase wordt ernaar gestreefd dat de medewerker bereid is om de verandering in het sociale domein toe te passen. Tijdens de invoeringsfase wordt de medewerker voorbereid op het toepassen van de verandering in de eigen praktijk. Het doel van deze fase is dan ook dat de medewerker in staat is om de verandering in het sociale domein toe te passen. De borgingsfase is de laatste implementatiefase waarin de medewerker de verandering in het sociale domein blijft toepassen in de eigen praktijk.

Echter, het kan voorkomen dat niet iedere fase doorlopen wordt of dat de volgorde van de fasen niet altijd hetzelfde zijn. Met andere woorden, er is niet altijd sprake van een lineair proces. Daarnaast is het goed mogelijk dat medewerkers van een organisatie zich in verschillende fasen van elkaar bevinden, de ene medewerker voert de verandering al tijden uit, terwijl de ander nog op de hoogte gesteld moet worden van de verandering (De Groot & Van der Zwet, 2016).

Om het implementatieproces van een verandering goed te doorlopen, zijn er een aantal zaken waar rekening mee gehouden dient te worden. Het doorlopen van de fasen gaat immers niet vanzelf. Het is namelijk niet vanzelfsprekend dat een medewerker na het horen

van een verandering direct bereid is om hiermee aan het werk te gaan. Daarnaast kan de medewerker de meerwaarde van de verandering niet inzien nadat hij deze toegepast heeft in de praktijk, waardoor de desbetreffende verandering vervolgens niet meer toegepast wordt door de medewerker. Het is daarom van belang dat er gericht ingezet wordt op de implementatie van de verandering, om er zo zorg voor te dragen dat de implementatiefasen correct doorlopen worden. Hierbij moet gedacht worden aan de volgorde van de fasen (De Groot & Van der Zwet, 2016).

2.2.4 Determinanten

Tijdens de implementatie van een verandering in het sociale domein, kunnen verschillende factoren bevorderend of belemmerend zijn voor het implementatieproces. Dit worden ook wel determinanten genoemd (Van Dommelen, Fleuren, Paulussen, & Wiefferink, 2012). Om tot een succesvolle implementatie te komen dient hier rekening mee gehouden te worden. Determinanten die succesvol zijn voor het implementeren van een verandering zijn onder te verdelen in vier categorieën, te weten; de innovatie, de (toekomstige) gebruiker, de organisatie en de context (Gerrebrands & Tavecchio, 2012). Deze determinanten zijn weergegeven in tabel 2.1.

Hieronder vallen de determinanten die te maken hebben met de implementatie van de vernieuwing.

Het is van belang om hierbij stil te staan of de gebruiker voordeel ziet van het werken volgens de vernieuwing wanneer deze vergeleken wordt met bestaande werkwijze.

Tabel 2.1: Determinanten voor een succesvolle implementatie

De innovatie	Hierbij gaat het om de vernieuwing zelf. Hieronder vallen determinanten met betrekking tot het gebruiksgemak, de helderheid, het voordeel of de relevantie van de vernieuwing.
De gebruiker	Ook wel de (toekomstige) gebruiker. Hieronder vallen de determinanten die te maken hebben met de kenmerken van de (toekomstige) gebruiker. Hierbij kan gedacht worden over welke vaardigheden en kennis de gebruiker moet bezitten en of er motivatie vanuit de gebruiker is om met de innovatie te gaan werken.
De organisatie	Hierbij gaat het om determinanten die betrekking hebben op de kenmerken van de organisatie waar het implementatieproces plaatsvindt. Bijvoorbeeld of het management de invoering van de innovatie steunt.
De context	Hieronder vallen de determinanten die te maken hebben met de brede sociaal-politieke context van de organisatie of gebruiker. Maatschappelijke belangen zouden bijvoorbeeld het implementatieproces kunnen beïnvloeden.

(Gerrebrands & Tavecchio, 2012).

Meetinstrument Determinanten van Innovaties

Om de determinanten van een implementatieproces in kaart te brengen kan gebruik gemaakt worden van het Meetinstrument Determinanten van Innovaties (MIDI). De MIDI is een gevalideerde vragenlijst en is speciaal ontwikkeld om binnen een onderzoek de determinanten van een implementatieproces in het sociale domein in kaart te brengen, waardoor duidelijk wordt welke bevorderende en belemmerende factoren een rol kunnen spelen in het implementatieproces (Van Dommelen, Fleuren, Paulussen, & Wiefferink, 2012). Wanneer deze determinanten bekend zijn kunnen gerichte strategieën toegepast worden op het implementatieproces.

Zoals hieronder in tabel 2.2 is weergegeven wordt bij de MIDI gesproken over 29 verschillende onderwerpen die op te splitsen zijn in de vier categorieën waar de determinanten betrekking op hebben. Namelijk determinanten met betrekking tot de innovatie, de gebruiker, de organisatie en de sociaal-politieke omgeving (Van Dommelen, Fleuren, Paulussen, & Wiefferink, 2012).

Binnen dit onderzoek is er gebruik gemaakt van de MIDI. Hier is voor gekozen, omdat het aansluit op dat wat we graag wilden onderzoeken. Omdat het volgens TNO (2012) inzetbaar is om adviezen, ook wel aanbevelingen, te kunnen onderbouwen en je daarbij het implementatieproces kan monitoren. Dit is voortgekomen uit het gesprek dat er gevoerd is tussen de onderzoekers en de beleidsadviseur. In dit gesprek is aangegeven dat er geen implementatieplan aanwezig is binnen de RvdK wat betreft de richtlijn uithuisplaatsing, waardoor er geen acties uitzet zijn om een implementatieplan op te stellen. Door gebruik te maken van een MIDI lijst kan er ook vastgesteld wat de raadsonderzoekers nodig hebben qua determinanten om een implementatieplan op te stellen. Waarbij ook de ervaring meegenomen kan worden van de raadsonderzoekers. Daarnaast ligt de vraag vanuit de organisatie wat de ervaring van de raadsonderzoekers is met betrekking tot het werken met de verschillende richtlijnen, specifiek die van uithuisplaatsing.

De MIDI kan doordat dit zoals hierboven beschreven een gevalideerde vragenlijst is, gebruikt worden voor het opstellen van enquêtes en interviews voor onderzoeken gericht op implementatieprocessen. Voor dit onderzoek is de dataverzamelmethode het houden van interviews. Omdat niet alle determinanten betrekking hebben tot het onderzoek is er een selectie gemaakt van de determinanten. In 'hoofdstuk 3.3 instrumenten' staat het interview beschreven en wordt uitgelegd welke keuze er gemaakt is wat betreft de determinanten.

Tabel 2.2: Determinanten met betrekking tot..

Determinanten m.b.t. de innovatie	
1 procedurele helderheid (o)	5 congruentie huidige werkwijze (o)
2 juistheid (o)	6 zichtbaarheid uitkomsten (o)
3 compleetheid (o)	7 relevantie cliënt (o)
4 complexiteit (o)	
Determinanten m.b.t. de gebruiker	
8 persoonlijk voordeel / nadeel (o)	14 beschrijvende norm (o)
9 uitkomstverwachting (o)	15 subjectieve norm (o)
10 taakopvatting (o)	16 eigen-effectiviteitsverwachting (o)
11 tevredenheid cliënt (o)	17 kennis (e)
12 medewerking cliënt (e)	18 informatieverwerking (o)
13 sociale steun (o)	
Determinanten m.b.t. de organisatie	
19 formele bekrachtiging management (o)	24 beschikbaarheid materialen en voorzieningen (e)
20 vervanging bij personeelsverloop (o)	25 coördinator (o)
21 capaciteit / bezettingsgraad (e)	26 turbulentie in de organisatie (p)
22 financiële middelen (e)	27 beschikbaarheid informatie over gebruik innovatie (o)
23 tijd (o)	28 feedback aan gebruiker (o)
Determinanten m.b.t. sociaal politieke omgeving	
29 wet- en regelgeving (e)	

(o) op basis van objectieve (empirische) gegevens uit de gecombineerde data-sets

(e) op basis van theoretische verwachtingen van implementatiedeskundigen

(p) op basis van praktijkervaring van implementatiedeskundigen

(Van Dommelen, Fleuren, Paulussen, & Wiefferink, 2012).

Hoe wordt een implementatieproces binnen de RvdK opgezet en uitgevoerd
Omdat de RvdK een overheidsinstantie is, wordt geacht dat zij werken in opdracht van de overheid en daarom voldoen aan de eisen die de overheid stelt. De overheid kan op die manier aangeven dat er een verandering plaats moet vinden binnen de RvdK.

Een implementatie binnen de RvdK verloopt regulier via de beleidsmedewerkers. Een beleidsmedewerker draagt bij aan de beleidsvorming, beleidsimplementatie, beleidsmonitoring en beleidsevaluatie. Beleidsmedewerkers van verschillende locaties van de RvdK organiseren gezamenlijke bijeenkomsten, waarin onder andere het landelijk beleid van de RvdK besproken wordt. Wanneer er verschillende trends en ontwikkelingen spelen binnen het werkveld van de RvdK, spelen zij hierop in door wijzigingen aan te geven en in werking te stellen binnen de RvdK. De beleidsmedewerkers dragen daardoor bij aan de totstandkoming van het landelijke beleid van de organisatie (Rijksoverheid, z.j.).

Deze wijzigingen worden teruggekoppeld naar de raadsonderzoekers, bijvoorbeeld door middel van informatieverstrekking via het intranet of een email. Wanneer er door een innovatie een training ingezet dient te worden ter verbetering van bijvoorbeeld de methodische cyclus worden de gedragsdeskundigen van de RvdK ingezet voor het aanbieden van deze training of voorlichting. De beleidsmedewerker ziet erop toe dat de implementatie naar de opgestelde planning verloopt en stelt het proces bij wanneer dit nodig is. De beleidsmedewerker evalueert het proces en koppelt dit terug naar zijn leidinggevenden, het bestuur. Het bestuur koppelt de bevindingen terug naar de medewerkers middels het intranet of via de mail (H. Klein, persoonlijke communicatie, 21 maart 2018).

2.3 Conclusies theoretische deelvragen

2.3.1 Deelvraag 1

Wat houdt de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming in?

Professionals werkzaam in de jeugdhulp en jeugdbescherming nemen belangrijke beslissingen voor het leven van een ander. Deze belangrijke beslissingen kunnen sinds 2015 gemaakt worden aan de hand van veertien verschillende richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming (Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, z.j.). In het theoretische kader komt naar voren dat je als professional werkzaam in de jeugdhulp en jeugdbescherming geregistreerd moet staan in het Kwaliteitsregister Jeugd. Door deze registratie ben je bekwaam.

Als geregistreerde jeugdzorgwerker kun je gebruik maken van de richtlijnen. Deze opgestelde richtlijnen handvatten zijn en bieden ondersteuning en aanbevelingen voor het professionele handelen. De richtlijn uithuisplaatsing is er voor jeugdigen van 0 tot 18 jaar, met uitloop naar 23 jaar, waarbij een uithuisplaatsing overwogen wordt. Ook kan de richtlijn een ondersteuning zijn tijdens de terugplaatsing van een jeugdige. Bij een uithuisplaatsing kan het gaan om een vrijwillige uithuisplaatsing of om een gedwongen plaatsing. Deze plaatsing kan zijn binnen het netwerk, een pleeggezin, residentiële instelling of gezinshuis. Een professional kan de richtlijn tijdens een uithuisplaatsing ook gebruiken ter ondersteuning bij het maken van de verantwoording ervan.

Doordat de richtlijnen landelijk ingevoerd zijn, is er een landelijke overeenstemming (Kwaliteitsregister Jeugd, z.j.).

Volgens Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming (z.j.) is het van groot belang dat alle richtlijnen goed worden uitgevoerd, waaronder ook de richtlijn voor uithuisplaatsing. Een uithuisplaatsing is namelijk een moeilijke en ingrijpende beslissing die een tijdelijke oplossing kan bieden voor de ouders/verzorgers en de jeugdigen, waarbij de veiligheid van alle betrokkenen wordt gewaarborgd.

2.3.2 Deelvraag 2

Welke implementatiefasen zijn er en welke factoren dragen bij aan succesvolle implementatie?

Uit het theoretisch kader kan voor de tweede deelvraag geconcludeerd worden dat er verschillende fasen bestaan binnen een implementatieproces (van Ewijk, Spierings, & Wijnen, 2012) en dat er veel factoren van invloed kunnen zijn op een succesvolle implementatie (Van Dommelen, Fleuren, Paulussen, & Wiefferink, 2012). De beschrijving van deze begrippen dient enerzijds ter beantwoording van de deelvraag en anderzijds als gedetailleerde omschrijving van de verschillende termen die in het onderzoek gebruikt worden. De fasen binnen het implementatieproces moeten er volgens de theorie van de Groot & van der Zwet (2016) en Poppes, Vlaskamp & Zijlstra (2005) samen met het implementatieplan voor zorgen dat de implementatie van een innovatie gestructureerd uitgevoerd wordt en een structurele plek in gaat nemen binnen de organisatie. Daarbij kan gebruik gemaakt worden van verschillende implementatie strategieën, waarbij de keuze voor de strategie afhankelijk is van de huidige situatie, aldus de Groot & van der Zwet (2016). Niet iedere implementatiestrategie is toepasbaar op alle situaties en in sommige gevallen worden fragmenten van strategieën met elkaar gecombineerd. Hierbij is het van belang dat er rekening gehouden wordt met de verschillende factoren die van invloed kunnen zijn op het implementatieproces. Om uit te vinden welke factoren van invloed zijn op de implementatie, kan volgens van Dommelen, Fleuren, Paulussen, & Wiefferink (2012) gebruik worden gemaakt van de MIDI-vragenlijst. Hierdoor wordt aan de hand van bijvoorbeeld een interview of enquêtes van de raadsonderzoekers duidelijk wat goed of fout gaat wanneer de implementatie doorgevoerd zou worden. Hierdoor kan het implementatieplan aangepast worden totdat de meeste fouten eruit gehaald zijn.

Omdat het van belang is dat er een implementatieplan gehanteerd wordt bij de invoering van een vernieuwing, is navraag gedaan bij de RvdK of er een bestaand implementatieplan is. Er blijkt geen implementatieplan bekend te zijn bij de RvdK over de richtlijnen (Klein & Poelakker, 2017). Volgens Poppes, Vlaskamp & Zijlstra (2005) is een implementatieplan van groot belang om een implementatie succesvol te laten verlopen. Waardoor op basis van deze theorie het volgende afgevraagd kan worden: zijn de factoren die van invloed kunnen zijn vroegtijdig gesignaleerd en is de implementatie hierop aangepast? En in hoeverre heeft de richtlijn uithuisplaatsing een structurele plek ingenomen in de werkwijze van de RvdK?

Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek

In dit hoofdstuk wordt het onderzoekstype van dit onderzoek benoemd en uitgewerkt. Tevens wordt er ingegaan op de populatie en de steekproef van het onderzoek. Daarnaast wordt er in de derde paragraaf de dataverzamelmethode van het onderzoek beschreven. Het gaat hier over de afgenomen interviews. In de andere paragrafen wordt er ingegaan op de validiteit, betrouwbaarheid en de ethische overwegingen die gemaakt zijn in dit onderzoek.

3.1 Onderzoekstype en –methode

Waar in hoofdstuk 2 is ingegaan op het theoretische kader, wordt er in dit hoofdstuk de methode van onderzoek toegelicht, beargumenteert en verantwoord. Zo wordt het onderzoekstype en de onderzoeksmethode uitgewerkt, waarna de populatie, de steekproef en de onderzoeksinstrumenten worden weergegeven. Verder in het hoofdstuk wordt er ingegaan op de betrouwbaarheid en de validiteit van het onderzoek. Ook komt de ethische overweging aan het eind van het hoofdstuk aanbod.

3.1.1 Onderzoekstype

Het onderzoekstype van dit onderzoek is inventariserend. Een inventariserend onderzoek houdt in dat de huidige situatie in kaart gebracht wordt. Er wordt dus onderzocht wat er aan de hand is met het te onderzoeken onderwerp (Migchelbrink, 2006). In het geval van dit onderzoek wordt gekeken naar de richtlijnen, welke rond de periode van de transitie opgesteld zijn en gehanteerd dienen te worden door instellingen die met jeugd werken. De RvdK wil weten op welk punt van de implementatie haar organisatie staat. Daarbij wil ze weten of er al gewerkt wordt aan de hand van de richtlijn uithuisplaatsing. Als er gewerkt wordt aan de hand van deze richtlijn, moet er gekeken worden naar de manier waarop deze richtlijn toegepast wordt.

Momenteel wil de RvdK de richtlijnen onder de aandacht te brengen van haar medewerkers, om vervolgens de richtlijnen te gaan implementeren binnen de organisatie. Een inventariserend onderzoek kan daarom bijdragen aan het in kaart brengen van de huidige situatie, waardoor vervolgens gekeken kan worden hoe de RvdK de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing door kan voeren en standaard in de werkwijze mee kan nemen.

Door verschillende dataverzamelmethoden in te zetten (literatuuronderzoek en interviews) wordt er ook wel gesproken van triangulatie. Triangulatie wil zeggen het bewust gebruik maken van verschillende dataverzamelmethoden om vanuit verschillende invalshoeken naar het te onderzoeken onderwerp aan te kijken. De resultaten uit de verschillende dataverzamelmethoden dragen bij aan de beantwoording van de hoofdvraag van het onderzoek (Migchelbrink, 2006).

3.1.2 Onderzoeksmethode

Wanneer de RvdK de richtlijn uithuisplaatsing toepast, is het van belang om te weten in hoeverre medewerkers kennis hebben van de richtlijnen, hiermee werken en wat hun mening over de richtlijnen is. Om tot deze informatie te komen dient er een kwalitatief onderzoek plaats te vinden. Het onderzoek wordt een kwalitatief diepteonderzoek genoemd, omdat het onderzoek het doel heeft om erachter te komen hoe de RvdK de richtlijnen toepast. Hiervoor is het nodig om een diepgaand beeld te krijgen en achter de individuele opvattingen van de raadsonderzoekers te komen. Dit wil zeggen dat het onderzoek een kwalitatief diepteonderzoek betreft.

Een kwalitatief onderzoek kenmerkt zich volgens Baarda & De Goede (2006) als een onderzoek waarbij met behulp van gegevens van kwalitatieve aard een uitspraak gedaan wordt over het te onderzoeken onderwerp. Dit wil zeggen dat gegevens kunnen bestaan uit meningen en ervaringen van de doelgroep van het onderzoek. Met deze gegevens worden vervolgens situaties en gebeurtenissen geïnterpreteerd, hiervoor kan gebruik gemaakt worden van interviews, participerende observaties en/of bestaande data (Baarda & De Goede, 2006). Eerst wordt middels literatuuronderzoek informatie opgedaan over de inhoud van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, de verschillende implementatiefasen binnen het sociale domein en de factoren die hier van invloed op zijn. Vervolgens wordt in kaart gebracht wat de stand van zaken is omtrent de richtlijnen bij de RvdK is. Daarna worden open interviews gehouden met de raadsonderzoekers over de richtlijn uithuisplaatsing, om hun meningen en interpretaties op te nemen in het onderzoek om tot beantwoording van de hoofdvraag te komen. Aan de hand daarvan wordt gemeten hoever de richtlijnen geïmplementeerd zijn in de werkwijze van de RvdK. Deze interview vragen zijn gebaseerd op de MIDI-lijst, Meetinstrument Determinanten van Innovaties, waardoor geconcludeerd wordt in welke implementatiefase de RvdK zit.

3.2 Populatie en steekproef

Onder onderzoekseenheden vallen de betrokken personen of objecten waarover in de specifieke onderzoeksvragen een uitspraak gedaan wordt. De eigenschappen van deze personen en objecten zijn kenmerken of variabelen (Baarda & De Goede, 2006). Binnen een onderzoek wordt er geprobeerd om informatie te verkrijgen van de hele populatie of een gedeelte van de populatie. Als er geprobeerd wordt om van een gedeelte van de populatie informatie te verkrijgen, wordt dit een steekproef genoemd (Heerink, Pinkster, & Bratti- van der Werf, 2009).

De populatie van dit onderzoek bestaat uit alle raadsonderzoekers van de RvdK. Op dit moment zijn er 65 raadsonderzoekers werkzaam op de locatie in Almelo. Er is gekozen om één locatie van de RvdK uit te kiezen om hier specifiek aanbevelingen voor op te stellen. Deze keuze is gemaakt vanuit verschillende oogpunten. Ten eerste is de vraag van de RvdK Almelo gericht op locatie Almelo en ten tweede is deze keuze gemaakt om het onderzoek af te bakenen, omdat het onderzoek anders te groot werd voor de tijd die beschikbaar was. Ten derde is het niet praktisch gezien de fysieke afstand tussen de locaties. Echter kunnen de aanbevelingen die zijn gedaan voor locatie Almelo, ook toegepast worden op alle andere locaties van de RvdK. Er is gekozen voor een selecte steekproef. Er is specifiek gekozen voor raadsonderzoekers die veel werken met de richtlijn uithuisplaatsing of er mee in aanraking kunnen komen tijdens hun werk. Binnen de RvdK zijn er zes zelfsturende teams werkzaam. Elk team is benaderd met de vraag om minimaal twee raadsonderzoekers per team aan te dragen voor interviews. Van ieder team zijn minimaal twee raadsonderzoekers geïnterviewd, om de representativiteit van het onderzoek en de interviews te waarborgen.

Inclusie en exclusie

De volgende criteria zijn opgesteld voor de inclusie en exclusie van de respondenten voor het onderzoek.

Inclusie	Exclusie
De respondent moet een raadsonderzoeker zijn	De respondent mag geen andere functie hebben dan raadsonderzoeker
De respondent moet in Almelo werkzaam zijn	De respondent mag niet op een andere locatie dan Almelo werkzaam zijn
De respondent moet werken met uithuisplaatsingen	De respondent mag geen stagiair zijn
Er is een variatie bij de respondenten in leeftijd en werkzame jaren binnen de RvdK	De respondenten mogen niet allemaal uit hetzelfde zelfsturende team komen

3.3 Instrumenten en data-analyse

De theoretische deelvragen zijn beantwoord door middel van vakliteratuur, zoals artikelen, onderzoeken en verscheidene boeken. Een literatuuronderzoek is het doen van een studie op basis van wetenschappelijke literatuur, waarna een onderzoeksvraag beantwoord kan worden (Ensie, 2016). Met deze literatuur zijn onder andere de definities opgezocht voor de belangrijkste termen die in het onderzoek gehanteerd worden. Dit is gedaan om duidelijk te krijgen wat er bedoeld wordt wanneer een van deze begrippen gehanteerd wordt, omdat er vaak meer dan één definitie mogelijk is voor dezelfde term. In het literatuuronderzoek is er gebruik gemaakt van verschillende wetenschappelijke zoekmachines, zoals Google Scholar, hbo-kennisbank en Scirus.

De praktijkgerichte deelvragen worden beantwoord door middel van interviews. Daarbij is gebruik gemaakt van de dataverzamelmethode inhoudsanalyse. De inhoudsanalyse wordt door Verschuren en Doorewaard (2007) beschreven als een soort techniek. Met deze techniek kunnen er documenten uit media en uit de werkelijkheid gegenereerd worden (Verschuren & Doorewaard, 2007). Het semigestructureerde interview is opgesteld aan de hand van de MIDI lijst. Een MIDI lijst, Meetinstrument Determinanten van Innovaties, is een gevalideerde vragenlijst en is speciaal ontwikkeld om binnen een onderzoek de determinanten van een implementatieproces in het sociale domein in kaart te brengen. Hierdoor wordt duidelijk welke bevorderende en belemmerende factoren een rol kunnen spelen in het implementatieproces (Van Dommelen, Fleuren, Paulussen, & Wiefferink, 2012). De volgende determinanten zijn gebruikt bij het opstellen van de interviewvragen:

- Determinant 1 Procedurele helderheid
- Determinant 3 De compleetheid
- Determinant 4 Complexiteit
- Determinant 5 Congruentie huidige werkwijze
- Determinant 6 Zichtbaarheid uitkomsten
- Determinant 8 Persoonlijk voordeel/nadeel
- Determinant 10 Taakopvatting
- Determinant 13 Sociale steun
- Determinant 16 Eigen-effectiviteitsverwachting
- Determinant 17 Kennis
- Determinant 18 Informatieverwerking
- Determinant 19 Formele bekrachtiging management
- Determinant 23 Tijd
- Determinant 25 Coördinator
- Determinant 27 Beschikbaarheid van informatie over gebruik innovatie
- Determinant 28 Feedback aan gebruiker (TNO, 2012).

Er is een selectie gemaakt uit de 29 determinanten. De geselecteerde determinanten gaan vooral over kennis, toepassing en ervaring van de raadsonderzoekers die werken met de richtlijn uithuisplaatsing, aangezien de praktijkgerichte deelvragen hierop betrekking hebben. Daarbij is er kritisch gekeken naar de verschillende determinanten die hier van invloed op kunnen zijn, waarbij afstemming gezocht is met de opdrachtgever. Verschillende determinanten die gaan over bijvoorbeeld financiële middelen en personeelsbezetting, zijn niet opgenomen in de interviewvragen, omdat ze niet van toepassing zijn voor de opgestelde praktische deelvragen van dit onderzoek. In bijlage 1 zijn de interviewvragen opgenomen.

De verkregen data zijn middels de opnames verwerkt in verbatims. De verbatims van de interviews met de raadsonderzoekers van de RvdK zijn geheel in anonimiteit afgenomen. De respondenten werkervaring van de desbetreffende raadsonderzoeker is meegenomen in het beantwoorden van de vragen. Hier is voor gekozen, om te kijken of het een variabele kan zijn binnen het onderzoek wat betreft de kennis van de richtlijn uithuisplaatsing. De analyse van de data geeft vooral antwoord op de drie praktijkdeelvragen van dit onderzoek. De interviewvragen met de daaraan gekoppelde determinanten zijn in bijlage 1 opgenomen.

3.4 Procedure

Het is van belang dat er een afweging gemaakt wordt of respondenten vrijwillig meedoen aan de interviews (Baarda, 2009). In dit onderzoek hebben de respondenten vrijwillig deelgenomen aan de interviews. De aanvraag voor de interviews is gemaild naar alle voorzitters van de zelfsturende teams. Deze mail is verstuurd op donderdag 16 november om 11.00 uur via de distributie maillijst van de RvdK locatie Almelo. Er is ervoor gekozen om de mail op donderdag te versturen, omdat er op deze dag de meeste raadsonderzoekers aanwezig zijn. Deze mail is te vinden in bijlage 2.

Daarnaast is iedereen via de voorzitters van de zelfsturende teams nogmaals op de hoogte gebracht van de informatie over de interviews. Hierdoor konden de raadsonderzoekers zelf aangeven deel te willen nemen aan de interviews.

Door de onderzoekers is er niet vanuit gegaan dat alle medewerkers van de zes verschillende zelfsturende team mee zouden werken aan de interviews, maar minstens twee per zelfsturend team. Helaas is er op de mail niet veel respons geweest, waardoor de onderzoekers hebben besloten om langs de organisatie te gaan en vanuit daar mensen te werven voor de interviews. Er is voor gekozen om niet nog een herinneringsmail te versturen, omdat er niet werd verwacht dat door een herinneringsmail de respons zou verhogen, kijkend naar de respons van de voorgaande mail.

Om de respons te verhogen onder de raadsonderzoekers, zijn de onderzoekers naar de locatie van de RvdK gegaan in Almelo. Hier hebben ze de raadsonderzoekers op de man afgevraagd of ze mee wilden werken aan het interview. Hierdoor is de respons verhoogd.

3.5 Betrouwbaarheid

Volgens Verhoeven (2014) gaat het er bij de betrouwbaarheid om in hoeverre het onderzoek vrij is van bijkomende fouten. Wanneer het onderzoek herhaalbaar is, is het ook betrouwbaar. Als deze resultaten tot hetzelfde leiden, is het onderzoek betrouwbaar. Als het onderzoek op een ander tijdstip, onder andere omstandigheden en door een ander persoon onderzocht wordt met andere proefpersonen, houdt het in dat het herhaalbaar is (Verhoeven, 2014).

Er is met een aantal zaken rekening gehouden, zodat het onderzoek zo betrouwbaar mogelijk is. Er is in het onderzoek een proefinterview (pilot) gehouden. Hierin wordt gekeken naar onder andere de omgevingsfactoren die van invloed kunnen zijn op het interview. Naar aanleiding van dit proefinterview is er gekeken of de opgezette vraagstelling kon worden beantwoord. Wanneer bleek dat deze vraagstelling niet de juiste was, kon deze aangepast worden. Dit is dan ook gebeurd na het houden van het proefinterview. De vragen zijn anders gesteld, zodat ze open beantwoord kunnen worden. Daarnaast was er gekozen voor het beantwoorden door middel van een schaalvraag. In het proefinterview is gebleken dat dit niet wenselijk was, omdat in het proefinterview naar voren kwam dat iedereen deze vragen ander opvat waardoor de vragen ook ander beantwoord zullen worden. Er is daarom gekozen om de vraag om te buigen naar een stelling, zodat deze met een ja of nee kan worden beantwoord en er een toelichting daarbij gegeven dient te worden. Door de onderzoekers kan er bij deze vragen ook doorgevraagd worden.

Bij interviews is de kans op sociaal wenselijke antwoorden groter dan bij enquêtes (Brinkman, 2008). Er wordt nagestreefd dat deze sociaal wenselijk antwoorden voorkomen zullen worden. Dit wordt gedaan door te kijken naar de locatie en het tijdstip waarop de interviews plaats gaan vinden. De interviews worden gehouden op de plek waar de raadsonderzoekers werkzaam zijn. Dit gebeurt in een afgesloten ruimte, zodat er vrijuit gesproken kan worden zonder dat iemand mee kan luisteren en er zo min mogelijk afleiding van buitenaf kan ontstaan voor de interviewers en de geïnterviewde. Het opgestelde interview moet geen suggestieve vragen bevatten. Er is bijvoorbeeld gebruik gemaakt van een openvragen in combinatie met stellingen, waarin doorgevraagd is. Daarbij is er gebruik gemaakt van de MIDI lijst, omdat dit een gevalideerde vragenlijst is. Hierdoor zijn de

interviewvragen van een mindere suggestieve aard. De interviews worden door middel van opnameapparatuur opgenomen en direct na het interview volledig uitgeschreven, om zorg te dragen voor een volledig uitgewerkt interview. Het is belangrijk dat er tussen de interviews en het transcriberen niet te veel tijd zit, zodat de uitwerking zo volledig mogelijk is. Na een interview zijn de non-verbale reacties vaak nog scherp bij de uitspraken die gedaan werden. Zo kunnen de non-verbale reacties en de uitspraken het beste gekoppeld worden. Hier is door de onderzoekers dan ook rekening mee gehouden door de interviews de dag zelf of de dag erna uit te werken.

Om de betrouwbaarheid te verhogen worden de interviews eerst gezamenlijk afgenomen, daarna zijn er ook interviews individueel afgenomen. Ook is er rekening mee gehouden dat er geen directe oud-collega's van de onderzoekers worden geïnterviewd. De interbeoordelaarsbetrouwbaarheid wordt verhoogd door gezamenlijk te gaan analyseren. Dit houdt in dat er apart geanalyseerd wordt en dit later samengevoegd is.

3.6 Validiteit

Validiteit staat voor de geldigheid van het onderzoek. Dit betreft het vertrouwen van de inhoud van de gegevens. Als de verzamelde gegevens, onderzochte werkelijkheid en de resultaten de werkelijkheid weerspiegelen, is er sprake van valide. Omdat het onderzoek een kwalitatief onderzoek is, mag er ook gesproken worden van 'geloofwaardigheid'. Tussen de onderzochte implementatie en de woorden die ze beschrijven dient er een consensus te bestaan (Migchelbrink, 2006).

Op verschillende manieren kan er rekening gehouden worden met de validiteit van het onderzoek. Er wordt in dit onderzoek eerst een literatuuronderzoek verricht naar de verschillende definities die centraal staan in het onderzoek. Tijdens dit literatuuronderzoek worden er verscheidene informatiebronnen gezocht worden. Daarbij wordt gekeken welke bronnen relevant zijn voor het onderzoek, om de validiteit van het onderzoek te waarborgen.

Aangezien het onderzoek kwalitatief is, is er gekozen om mondelinge interviews af te nemen bij de raadsonderzoekers binnen de RvdK. Vanuit deze interviews zal er onder andere informatie verkregen worden over de werkwijze aan de hand van de richtlijn. De belangrijkste reden waarom er voor mondelinge interviews gekozen is, is dat de resultaten betrekking hebben op de mening van iemand, maar ook vooral waarom iemand die mening heeft. Daarnaast worden de interviewvragen op een open manier gesteld, waardoor er vragen kunnen ontstaan. Voor de respondenten is het daarom van belang om verduidelijking te kunnen vragen wanneer dit nodig dient te zijn (Baarda & De Goede, 2006). Er is gekozen om alleen de raadsonderzoekers van de RvdK te interviewen, omdat deze respondenten het meeste in aanraking komen met de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen.

De interviewvragen zijn aan de hand van het literatuuronderzoek en de MIDI-lijst opgesteld, om zoveel mogelijk de validiteit te waarborgen. De opdrachtgever en intervisiegroep hebben bijgestuurd bij om de interviewvragen zo duidelijk mogelijk te maken. De begrippen zijn in het literatuuronderzoek geoperationaliseerd. Door de opdrachtgever zijn de interviewvragen gecontroleerd, waardoor ze objectief en relevant zijn voor het beantwoorden van de hoofdvraag. Doordat de interviewvragen gecontroleerd zijn, zijn ze na controle bijgesteld. Op den duur heeft dit geleid tot concrete interviewvragen, wat kan bijdragen aan de validiteit van het onderzoek.

Er heeft regelmatig contact met de opdrachtgever plaatsgevonden en er zijn verscheidende bijeenkomsten gepland. In deze bijeenkomsten is de verkregen informatie besproken en is er gesproken over de voortgang van het onderzoek. Daarbij is er continue gecontroleerd of de kennis en data bleven aansluiten bij de vraagstelling van het onderzoek.

Wanneer gekeken wordt naar de externe validiteit kan gezegd worden dat het onderzoek toegepast kan worden op de overige locaties van de RvdK. Er zijn in het onderzoek geen

locatie specifieke aspecten aangehaald, waardoor het onderzoek direct uit te voeren is op de overige locaties van de RvdK. Wanneer breder gekeken wordt naar andere organisaties is er een mogelijkheid het onderzoek uit te voeren bij instellingen waar gewerkt wordt met de richtlijn uithuisplaatsing.

3.7 Ethische overweging

Er is een gedragscode opgesteld voor hogescholen in Nederland die praktijkgericht onderzoek doen. Deze gedragscode kan een bijdrage leveren aan de bevordering van de kwaliteit van het onderzoek die door de hogescholen worden uitgevoerd. In de gedragscode wordt beschreven welk gewenst gedrag er is bij het doen van onderzoek door middel van vijf gedragsregels.

In de tweede gedragsregel staat de respectvolle benadering van de onderzoekers beschreven. In deze gedragsregel staat onder andere dat de onderzoekers rekening moeten houden met de betrokkenen met betrekking tot hun de rechten, belangen, privacy en zienswijzen (Andriessen, Delnooz, Onstek, Peij, & Smeijster, 2010). Er wordt in deze paragraaf ingegaan op de wijze waarop er rekening is gehouden met deze verschillende factoren. Daarbij wordt ook beschreven welke ethische overwegingen hierin zijn gemaakt.

Het belang van privacy voor de betrokkenen in een onderzoek, komen in de gedragscode erg naar voren (Andriessen, Delnooz, Onstek, Peij, & Smeijster, 2010). Ook in dit onderzoek is er rekening gehouden met het waarborgen van de privacy van de betrokkenen. Bij het interview is er namelijk voor gekozen om het anoniem te houden. In de analyse van de resultaten is er wel onderscheid gemaakt in de tijd waarin de respondenten werkzaam zijn binnen de RvdK. Daarbij is niet per persoon gekeken wat diegene geantwoord heeft. Dit is gedaan om in kaart te brengen hoe de nieuwe raadsonderzoekers bij de RvdK op de hoogte worden gebracht van de richtlijn uithuisplaatsing.

Zo is er bij het interview niet gevraagd om een naam, maar zijn de geïnterviewde en bijbehorende interviews genummerd. Dit is namelijk niet relevant voor het onderzoek, aangezien er onderzocht wordt wat de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing is bij de RvdK. Er is ervoor gekozen om dit te benoemen bij het aankondigen van de interviews. Op deze manier waren de respondenten voor de interviews op de hoogte van de anonimiteit en het waarborgen van de privacy. Er zijn voor de respondenten geen consequenties als ze meewerken aan de interviews. Wel kan het zijn dat er in de organisatieveranderingen plaats gaan vinden met betrekking tot de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing.

Het is daarnaast nodig om een ethische overweging te maken over de werkwijze en het doel met betrekking tot de mate waarin dit duidelijk is voor de respondenten (Baarda, 2009). Ook hier is rekening mee gehouden bij het verspreiden van de informatie over de interviews. In de mails die verstuurd zijn naar de voorzitters van de zelfsturende teams is een stukje informatie geschreven over het onderzoek en het doel ervan. Wat kan de organisatie en de medewerkers uit dit onderzoek halen? Door deze informatie vooraf te geven, is het duidelijk voor de respondenten waaraan ze een bijdrage gaan leveren. Daarnaast is voor het starten van de interviews een formulier getekend door de respondenten. Hierin staat onder andere vermeld waarover het onderzoek gaat, dat het vrijwillig is en dat er niets met de gegeven antwoorden en de opnamen gebeurt.

Hoofdstuk 4 Resultaten

De resultaten van dit onderzoek staan in dit hoofdstuk beschreven. Aan de hand van interviews onder de raadsonderzoekers van de RvdK, is de data verzameld. In paragraaf 4.1 zijn de kenmerken van de respondenten beschreven. In paragraaf 4.1 t/m 4.3 zijn de resultaten onderverdeeld die te koppelen zijn aan de drie praktische deelvragen. De deelvragen die hier behandeld worden zijn: 'Hoe zijn de raadsonderzoekers van de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo op de hoogste gesteld van de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming?', 'Hoe passen de raadsonderzoekers van de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming?' en 'Hoe ervaren de raadsonderzoekers van de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming?'

4.1 Kenmerken respondenten

De gehele populatie van dit onderzoek telt ongeveer 65 raadsonderzoekers van de RvdK te Almelo. Er is een selecte steekproef gehouden, waaruit dertien respondenten (N=13) gekomen zijn. Door deze selecte steekproef zijn er minimaal twee respondenten per zelfsturend team geïnterviewd. De respondenten in de verschillende teams zijn allemaal gericht op beschermingszaken (civielrechtelijke zaken), waardoor alle respondenten te maken krijgen met de richtlijn uithuisplaatsing.

Binnen de teams zit een verschil in het aantal jaren dat ze werkzaam zijn binnen de RvdK, waar ook naar gevraagd is al vorens de interviews. Dit aantal jaren dat ze werkzaam zijn binnen de RvdK varieert van drie maanden tot negentien jaar. Alle dertien respondenten verschenen bij de interviews. Hierdoor is er geen sprake van een non-respons.

4.2 Kennis van de richtlijn uithuisplaatsing

Het eerste thema dat besproken is, gaat over de kennis van de richtlijn uithuisplaatsing. Hieruit kan opgemaakt worden in hoeverre de respondenten op de hoogte zijn van de richtlijn en op welke wijze zij aan de informatie over de richtlijn gekomen zijn.

4.2.1 Mate waarin men op de hoogte is van de inhoud van de richtlijn uithuisplaatsing.

Bij het stellen van deze vraag hebben de respondenten (N=13) aangegeven in welke mate zij op de hoogte zijn van de inhoud van de richtlijn uithuisplaatsing. De resultaten zijn onder te verdelen in "Op de hoogte", "Redelijk op de hoogte" en "Niet op de hoogte". Vier van de dertien respondenten geven aan op de hoogte te zijn van de inhoud van de richtlijn uithuisplaatsing.

Wanneer gevraagd wordt naar de wijze waarop zij op de hoogte gesteld zijn geven respondenten (N=4) aan dat dit vanuit de organisatie verstrekt is, waarbij niemand aangeeft op eigen initiatief kennis te hebben vernomen van de richtlijn uithuisplaatsing.

"Qua inhoud, haha.. euhm we hebben een keer euhm, die ging ook over uithuisplaatsing toch? Ja. Er is een keer een vergadering aan gewijd dus toen hebben we met de inhoud heel kort geoefend. Aan de hand van een casus. Euhm en toen kwam ik er wel achter, ik bedoel de stappen die daar in staan doe je eigenlijk in de praktijk euhm.. ook wel grotendeels." (Resp. 9.)

Zes van de dertien respondenten geven aan oppervlakkig op de hoogte zijn van de richtlijn uithuisplaatsing, waarbij onderstaande uitspraak kenmerkend is voor deze groep respondenten.

Van de dertien respondenten geven drie respondenten aan niet op de hoogte te zijn van de richtlijn uithuisplaatsing van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming.

“Euhm van de richtlijn uithuisplaatsing ben ik wat oppervlakkig op de hoogte, niet heel inhoudelijk. Euhm.. maar ik weet.. inhoudelijk weet ik niet alle ins en outs ervan.” (Resp. 8).

“Weinig geen idee wat erin staat kan er wel een klein beetje naar gokken waar ze mee te maken hebben, maaruhm. Nee.. de richtlijn die ken ik niet.” (Resp. 12)

4.2.2 Men is op de hoogte van de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing.

Wanneer gevraagd wordt of de respondenten (N=13) op de hoogte zijn van de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing bij de RvdK, geven zeven respondenten aan op de hoogte te zijn. Er is vervolgens doorgevraagd hoe de respondenten op de hoogte gesteld zijn van de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing bij de RvdK. Een deel van de respondenten (n=5) geeft hierbij aan op de hoogte gesteld te zijn middels de taakgroep¹.

“Wij hebben voor een hele tijd geleden uhm bij uhm volgens mij wat dat taakgroep.. uhm hebben we hier aandacht aan besteed en eh toen zijn ook die eh geplastificeerde uhm exemplaren hier in de MDO² kamer komen te liggen. En toen hebben we uitgesproken naar elkaar dat we uhm de wat meer bewuster van worden.” (Resp. 4).

Daarnaast geeft één respondent aan op de hoogte gesteld te zijn van de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing bij de RvdK middels het intranet van de RvdK.

“Hmm hmm. Nou volgens mij sowieso via intranet.” (Resp. 7.)

Ook geeft één respondent aan op de hoogte gesteld te zijn van de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing bij de RvdK te Almelo via de mail.

“Mjah, allemaal via de mail, dus dat is iedereen weet ervan, je kunt er niet omheen.” (Resp. 2).

Zes van de dertien respondenten geeft aan niet op de hoogte gesteld te zijn van de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing bij de RvdK.

“Euhm want het is een landelijk iets? Dat het geïmplementeerd euhmm.. werd?” (Resp. 9).

4.2.3 In hoeverre beschikt men over voldoende kennis om de richtlijn uithuisplaatsing te kunnen gebruiken.

Het merendeel (n=9) van het totale aantal respondenten (N=13) heeft aangegeven voldoende kennis van de richtlijn uithuisplaatsing te hebben om deze toe te kunnen passen in het werk bij de RvdK.

“Ja, maar dan toets ik hem aan de kennis die ik opgedaan heb in de MDO's en de Raad en niet aan de hand van de richtlijnen die zijn vastgesteld.” (Resp. 12).

Hierbij is gevraagd naar de kennis uit ervaring, waardoor het er in de regel niet om ging dat de respondenten de richtlijn uithuisplaatsing volledig kenden, maar of zij in staat zijn met hun eigen opgedane kennis in het werkveld de richtlijn uithuisplaatsing te kunnen hanteren.

Vier van de dertien respondenten gaf aan dat zij niet voldoende kennis hebben om de richtlijn uithuisplaatsing te kunnen gebruiken.

Daarbij geeft één respondent aan dat dit te wijten is aan het feit dat zij net begonnen is bij de RvdK.

“Ligt eraan wat de richtlijnen zijn. Het is natuurlijk ook zo dat ik nog maar net begonnen ben en daarom ook altijd een collega bij me heb waaraan ik vragen kan stellen.” (Resp. 3).

¹ Beschermingsoverleg waar raadsonderzoekers aanwezig zijn. Er worden relevante thema's besproken.

² Multidisciplinair overleg – overleg van deskundigen uit verschillende beroepsgroepen.

Vervolgens geven drie respondenten aan te beschikken over de vaardigheden, maar moeite te hebben met de stappen binnen de richtlijn uithuisplaatsing.

"Uhm ik denk wel dat ik over de vaardigheden beschik maar als het gaat over theoretische kennis als je uhm zal vragen doe eens stap 1 en wat is stap 2 dan uhm denk ik niet." (Resp.5).

4.2.4 Op welke manier er terugkoppeling plaatsvindt over het werken met de richtlijn uithuisplaatsing.

Voor het beantwoorden van deze vraag is in het interview gevraagd of er een terugkoppeling plaatsvindt over het werken met de richtlijn uithuisplaatsing en wanneer dit het geval was, hoe deze terugkoppeling gedaan is.

Het overgrote deel van de respondenten (n=11) geeft aan dat er wel een terugkoppeling plaatsvindt over het werken met de richtlijn uithuisplaatsing.

Hierbij geven zes respondenten aan dat zij een terugkoppeling gehad hebben middels de taakgroep.

"Ja ja precies. De taakgroep. Dat is eigenlijk de enige keer dat ik daar echt iets over heb gehoord." (Resp. 9).

Twee van de elf respondenten geven aan dat zij een terugkoppeling hebben gehad aan de hand van de MDO's bij de RvdK. Waarbij zij de stappen van de richtlijn uithuisplaatsing in het MDO doorlopen.

"Uhm ik merk dat we in dat in dat MDO zeg maar wel de stappen op de een of andere manier doorlopen." (Resp. 4).

Eén van de respondenten gaf aan dat er een terugkoppeling is geweest, maar twijfelt aan hoe dat toen is geweest, waarbij zij verwacht dat middels intranet gebeurt.

"Nou goed, we hebben het intranet, ik verwacht daar alles, of nouja alles wat je wilt weten daar te vinden is." (Resp. 3).

Andere antwoorden zijn hierbij geweest dat er een terugkoppeling via de mail (N=1) is geweest en één van de respondenten heeft geen toelichting gegeven.

"Het zou ongetwijfeld over de mail ofzo weleens zijn geweest hoor." (Resp. 10).

Ook zijn er vier respondenten geweest die aangaven dat er geen terugkoppeling plaatsvindt. Eén van deze respondenten geeft aan het niet te hebben gehad maar dat er wel over gesproken is in de taakgroep.

"Nee.. nee ik heb er nog nooit iets over gehoord. Dus buiten dat die dingen hier nu liggen in de kamers heb ik niet gehoord dat mensen er iets mee doen, maar kijken of.. het is toen wel uitgesproken in die bewuste taakgroep dat we daar iets mee zouden moeten." (Resp. 11).

In een van de gevallen gaf een respondent aan dat er een blaadje naast de printer hing, waarop de vraag stond of men de richtlijnen kende. Wanneer gevraagd werd of er een terugkoppeling plaatsgevonden heeft over het werken met de richtlijnen werd aangegeven dat er nooit een terugkoppeling plaatsgevonden heeft.

"Nee het blaadje van de printer zei niets terug." (Resp. 12).

4.3 Toepassing van de richtlijn uithuisplaatsing

Het tweede thema gaat over hoe de respondenten de richtlijn uithuisplaatsing toepassen. Hieruit kan opgemaakt worden hoe de richtlijn uithuisplaatsing in de werkwijze van de respondenten is toegevoegd en of er überhaupt gebruik gemaakt wordt van de richtlijn uithuisplaatsing.

4.3.1 Op welke manier er terugkoppeling plaats vindt over de voortgang van de invoering van de richtlijn uithuisplaatsing binnen de organisatie

Voor de toepassing van de richtlijn uithuisplaatsing is onder andere de vraag gesteld 'Op welke manier vindt er terugkoppeling plaats over de voortgang van de invoering van de richtlijn uithuisplaatsing in uw organisatie?' Alle respondenten (N=13) hebben antwoord gegeven op de vraag. Daarbij heeft het grootste deel, elf van de dertien respondenten, geen terugkoppeling gehad over de voortgang van de invoering van de richtlijn uithuisplaatsing.

"Ik hoor er nooit iets over en ik lees wel altijd de mails en intranet, dus ik denk niet.. ik heb niet de indruk dat we iets aan het implementeren zijn en dat daar mensen over nadenken en wij er een terugkoppeling over krijgen." (Resp. 11).

Twee van de dertien respondenten geeft aan wel een terugkoppeling te hebben gehad over de voortgang van de invoering van de richtlijn uithuisplaatsing.

"Ja. Euhm ik denk euhm belangrijke informatie is altijd via intranet.. dus als er iets uhm bijzonders is euhm of iets waarvan ze denken he hier moeten wij op letten of rekening mee houden, dan krijgen we dat ook terug rijden de taakgroep." (Resp. 7).

4.3.2 Waar men terecht kan binnen de organisatie voor vragen of meer informatie

Alle respondenten (N=13) hebben antwoord gegeven op de bovenstaande vraag. Daarbij hebben een alle respondenten (N=13) meerdere antwoorden gegeven, waardoor het aantal antwoorden is gestegen naar 33.

Tien van de dertien respondenten geven aan dat ze naar de gedragsdeskundigen zouden stappen bij het hebben van vragen of het verkrijgen van meer informatie. Een ander groot deel (N=8) geeft daarbij ook aan de juristen om meer verduidelijking te vragen.

"Uhm nou ik kan me voorstellen dat in zo'n start of in een beslis MDO uhm waar gedragsdeskundigen en juridisch medewerker aanschuift, dat ik daar vragen kan stellen." (Resp. 4).

Een kleiner aantal (n=2) zou gebruik gaan maken van de werkkaarten die in de MDO-ruimtes liggen. Waarbij vier van de dertien respondenten juist op de website van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming de desbetreffende vragen zal stellen en meer informatie op zal zoeken.

"Euhm je kunt hem er zelf bij pakken. Lig altijd in MBO's, MDO's kamers." (Resp. 11).

"Dan zal ik zelf op internet moeten gaan zoeken en gaan kijken." (Resp. 11).

Daarnaast geven acht respondenten aan collega's te vragen (n=4) of op intranet te kijken (N=4) voor meer informatie of het beantwoorden van hun vragen die betrekking hebben tot de richtlijn uithuisplaatsing.

"Goh, nou dat is intranet, collega's, collega's in de breedste zijn van het woord". (Resp. 3).

4.3.3 Wat men nodig heeft om de richtlijn uithuisplaatsing te hanteren

Bij navraag wat de respondenten (N=13) nodig hebben om de richtlijn te kunnen hanteren, zijn er meerdere antwoorden gegeven door de respondenten (N=13), waardoor het aantal antwoorden bijna is verdubbeld. De volgende antwoorden zijn daarbij gegeven: werkkaart (n=5), MDO (n=1), internet (n=4), herhaling van de theorie (n=2), voorlichting (n=5), intranet (n=2) en gedragsdeskundige en jurist (n=1).

Het grootste deel geeft aan de werkkaarten (n=5) of een voorlichting (n=5) nodig te hebben om de richtlijn uithuisplaatsing te kunnen hanteren.

"Naja dat je daar voorlichtingen over krijgt en aan de slag gaat." (Resp. 1).

Vier andere respondenten zeggen juist het internet te gebruiken om de richtlijn uithuisplaatsing van te kunnen hanteren.

'Hmm.. nou de richtlijn zelf kijk ik altijd op ja.. op internet gewoon. En die lees ik dan door en dan pak ik er zelf stukjes uit die ik dan nodig heb.' (Resp. 8).

4.4 Ervaring met de richtlijn uithuisplaatsing

Het derde en laatste onderwerp dat besproken is binnen de interviews betreft de ervaring van de respondenten met de richtlijn uithuisplaatsing. De antwoorden op de interviewvragen laten zien hoe men tegen de richtlijn aankijkt en wat dit voor de respondenten betekent in de dagelijkse praktijk.

4.4.1 Wat men van het hanteren van de richtlijn uithuisplaatsing vindt

De eerste vraag die gaat over de ervaring met de richtlijn uithuisplaatsing luidt: 'Wat vindt u van het hanteren van de richtlijn uithuisplaatsing?'

Alle respondenten (N=13) hebben hier dubbele antwoorden op gegeven, waardoor er meerdere antwoorden zijn gegeven.

'Ik vind dat wij uhm in ons werk getoetst moeten kunnen worden. Ik vind dat wij ten alle tijden aan uhm de cliënt om het maar even zo te noemen moeten uitleggen wat we doen en waarom we dat doen en op welke wijze.' (Resp. 4).

Vier respondenten vinden van het hanteren van de richtlijn uithuisplaatsing dat het de werkwijze toetst, waarbij één respondent aangeeft dat je door het hanteren van de richtlijn uithuisplaatsing de cliënt kunt uitleggen wat je aan het doen bent.

Het meerderdeel (n=9) gebruikt de richtlijn uithuisplaatsing als een checklist, waardoor je weet welke stappen je als raadsonderzoeker bij de RvdK hebt gezet.

'Dat je gewoon weet welke stappen je moet zetten.' (Resp. 13).

Vier van de dertien respondenten geeft aan dat het hanteren van de richtlijn uithuisplaatsing de praktijk verbindt met de theorie (n=2). Daarnaast geven twee respondenten aan de richtlijn te gebruiken voor de onderbouwing van een rapport en wordt er aangegeven dat het met de professionalisering te maken heeft (n=2).

'We zijn wat dat betreft uhm vind ik vrij pragmatisch hier aan het werk. Dus op zich wel goed.' (Resp. 5).

'De onderbouwing, waarom je vind dat dat dat je tot die conclusie bent gekomen.' (Resp. 7).

'Nou ik vind het op zich een stukje professionalisering sowieso de richtlijnen ansich euhm..' (Resp. 9).

Een klein deel (n=1) geeft aan dat er door het hanteren van de richtlijn uithuisplaatsing meer bewustwording zou moeten komen bij de raadsonderzoekers van de RvdK.

'Ik vind dat euhm.. ik denk dat er wat meer bewustwording bij mensen zou moeten komen.' (Resp. 1).

4.4.2 Of men vindt of het gebruik van de richtlijn uithuisplaatsing tot hun functie behoort en of ze zich hier verantwoordelijk voor voelen.

De resultaten van deze vraag zijn onder te verdelen in "Behoort tot mijn functie" en "Behoort niet tot mijn functie". Hier is vervolgens op door gevraagd in hoeverre de respondenten (N=13) zich verantwoordelijk voor voelen om de richtlijn uithuisplaatsing te hanteren.

Hierin is naar voren gekomen dat alle respondenten (N=13) vinden dat het tot hun functie behoort om gebruik te maken van de richtlijn uithuisplaatsing. Daarbij voelen twaalf respondenten zich er verantwoordelijk voor om de richtlijn uithuisplaatsing te hanteren. Waarbij onderstaande uitspraak kenmerkend is voor dit aantal respondenten (n=12).

'Het is het is heel raar als ik zou zeggen nee het hoort er niet bij. Haha dus ja... het hoort erbij, alleen euhm ik heb het tot op heden niet gedaan.' (Resp. 5).

Eén respondent geeft aan dat het tot de functie behoort van een raadsonderzoeker bij de RvdK, maar zich er niet verantwoordelijk voor te voelen de richtlijn uithuisplaatsing te hanteren.

"Nee niet direct voor de richtlijn, maar ik vind wel dat de ouders het recht hebben op een goede uitleg. Daar voel ik mij dan wel verantwoordelijk voor." (Resp. 2).

4.4.3 In de organisatie zijn afspraken vastgelegd over het gebruik van de richtlijn uithuisplaatsing

De respondenten (N=13) hebben deze vraag beantwoord met "Ja, welke" en een toelichting over welke afspraken dit gaat of "Nee" met de toelichting "Weet ik niet" of "Ben me er niet bewust van".

Het grootste deel van de respondenten (n=8) geeft aan dat er in de organisatie afspraken zijn vastgelegd met betrekking tot het gebruik van de richtlijn uithuisplaatsing. Zes van de acht respondenten geeft aan dat er vanuit de SKJ afspraken zijn vastgelegd die de raadsonderzoeker van de RvdK moet naleven.

"Vanuit het SKJ wordt gewoon geacht dat jij die euhm richtlijnen kent, dat dat euhm, maar nee binnen de Raad zijn daar nog niet specifieke afspraken voor." (Resp. 1).

Daarbij zeggen twee respondenten dat de organisatie de richtlijn uithuisplaatsing zo gebruiksvriendelijk mogelijk heeft gemaakt (n=1) en de afspraak staat dat je elkaar als collega's zijnde eraan herinnerd dat de richtlijnen er zijn (n=1).

"Het is wel euhm hoe noem je dat, zo gebruiksvriendelijk mogelijk gemaakt voor ons." (Resp. 2).

"Ja die bewustwording die is er wel maar je moet jezelf daar nu en dan even aan herinneren. Ofzo. En elkaar aan helpen herinneren. Ik denk dat dat het vooral is." (Resp. 4).

Enkele respondenten (n=4) geeft aan dat er vanuit de organisatie geen afspraken zijn vastgesteld over het gebruik van de richtlijn uithuisplaatsing. Drie respondenten van de vier weten niet of er afspraken zijn gemaakt. Waarbij één respondent zich er niet bewust van is of er afspraken binnen de organisatie zijn gemaakt over het hanteren van de richtlijn uithuisplaatsing.

"Geen vaste dingetjes, misschien wel maar niet dat ik weet." (Resp. 9).

"Heel veel dingen zijn er gewoon wel, maar daar ben je je haast niet bewust van." (Resp. 3).

4.4.4 De richtlijn geeft weer op welke wijze hij gehanteerd moet worden

Bij navraag of de richtlijn uithuisplaatsing weer geeft op welke wijze deze gehanteerd moet worden, geeft de meerderheid (n=10) aan de wijze duidelijk te vinden hoe deze gehanteerd moet worden. Vier van de tien respondenten vindt dat de richtlijn stapsgewijs beschreven is en dat dat helpend kan zijn. Daarbij wordt er ook benoemd dat het in een begrijpbare taal beschreven (n=2) en het uitgebreid beschreven is, waarbij het weleens lastig is om te zoeken wat je precies nodig hebt van de richtlijn uithuisplaatsing (n=2).

"Maar ik vind het dus wel helder. Ik denk ook doordat het stapsgewijs euhm.. ja beschreven staat, dat dat ook wel helpend kan zijn." (Resp. 1).

"Je hebt natuurlijk wel zo een keer door heen gebladerd.. ja ja dat is uhm heldere taal dat is niet allemaal zo heel ingewikkeld opgeschreven." (Resp. 5).

"Het staat er wel in maar soms met je wel even zoeken naar wat je wat je precies wilt hebben.. nodig hebt. Ja." (Resp. 7).

Daarbij geven twee respondenten aan het duidelijk te vinden hoe de richtlijn uithuisplaatsing gehanteerd moet worden, maar zich er niet in verdiept te hebben. Een aantal respondenten (n=3) heeft deze vraag niet beantwoord, omdat deze vraag niet gesteld is aan ze.

“Daar durf ik geen antwoord op te geven, want zover heb ik mij er niet in verdiept.”
(Resp. 11).

4.4.5 De verandering die men ervaart in de werkwijze sinds ze werken met de richtlijn uithuisplaatsing en of ze gewend zijn zo te werken.

De meerderheid van de respondenten (n=7) ervaart geen verandering in de werkwijze sinds ze werken met de richtlijn uithuisplaatsing. Drie van de zeven ervaart dat de richtlijn uithuisplaatsing aansluit bij de werkwijze die ze gewend zijn.

Waarbij enkele respondenten (n=3) aangeven niets nieuws geleerd te hebben of er niet mee te werken (n=1). Eén respondent vindt dat er een middel bij gekomen is die helderheid verschaft.

“Euhm nee nee in mijn werkwijze, misschien wel dat je dan denkt wat euhm staat er in die richtlijnen, maar niet.. dat daar iets in veranderd is.. blijkbaar euhm.. doen we het al volgens de richtlijnen.” (Resp. 1).

“Nee, want volgens mij zijn die richtlijnen er al sinds die verandering in de jeugdwet, dus sinds 2015. Ook vanuit mijn vorige werk heb ik als jeugdbeschermer te maken gehad met de richtlijnen, dus echt nieuw is het niet voor mij.” (Resp. 2).

De overgebleven respondenten (n=5) ervaart wel veranderingen in hun werkwijze sinds ze werken met de richtlijn uithuisplaatsing. Twee respondenten geven aan dat hun bewustzijn vergroot is ten aanzien van hoe je met zaken omgaat. Twee andere respondenten geven juist aan zich meer verantwoordelijk te voelen als professional sinds ze werken met de richtlijn uithuisplaatsing. Andere respondenten geven aan actuele theorie toe te voegen in de beantwoording (n=1), het verschil in werk invloed heeft op de werkwijze (n=1) en verschil te merken in de samenwerking met gemeentes door de transitie (n=1).

“Ik merk wel dat dat er een nog meer bewustwording is over je over hoe verantwoordelijk je bent als professional, maar ook euhm.. dat je keuzes verdergaande gevolgen kunne hebben.” (Resp. 9).

“Ja maarja dat heeft met de transitie te maken.. ja. Dan ga je wel anders samenwerken met de gemeentes. Per gemeentes soms verschillende afspraken of euhm.. ja. Dus in die zin werk je wel anders.” (Resp. 10).

4.4.6 De organisatie stelt men voldoende tijd beschikbaar om de richtlijn uithuisplaatsing zoals bedoeld te integreren in het dagelijkse werk.

Het merendeel van de respondenten (n=10) heeft aangegeven dat zij voldoende tijd van de organisatie krijgen om de richtlijn te integreren in hun dagelijkse werk.

Hierbij geven de respondenten na doorvragen aan dat zeven respondenten dit op eigen initiatief doet. Daarnaast hebben een aantal respondenten (n=3) geen toelichting gegeven of dit vanuit henzelf kwam.

“We hebben geen.. we worden niet meer zo van bovenaf aangestuurd. We moeten het nu zelf zoveel mogelijk regelen, organiseren en beslissen. Euhm denk ik dat het besef steeds meer komt dat we dus de tijd kunnen nemen. Op bepaalde zaken die wij van belang vinden.” (Resp. 4).

Twee van de dertien respondenten hebben aangegeven dat de organisatie hun voldoende tijd beschikbaar stelt. Daarbij is ook onderscheid gemaakt in twee soorten antwoorden, namelijk; “past niet in mijn takenpakket” (n=1) en “maar ze verwachten het wel van je” (n=1).

“Nee nou ik twijfel over het woord onze organisatie want we zijn nu zelfsturend, dus we moeten die ruimte gewoon euhm pakken of nemen omdat wij dat nodig vinden, het probleem in deze tijd is dat we euhm dit is belangrijk, maar er liggen ook kinderen dat is belangrijk, we moeten ook bezig met teamvorming is belangrijk, maar we

moeten ons ook naar de organisatie verantwoorden, is ook belangrijk en ondertussen werk ik ook gewoon maar part-time met jonge kinderen thuis, dus ja wat wil je dan en waar richt je je op en dan merk ik dat we toch nog steeds geneigd zijn om te gaan voor de productie.” (Resp. 11).

”Ja er wordt gewoon verwacht dat je die wel kent. Dat je die wel ... nooou ja ik denk wel noujaa ik ben het er niet mee eens..... nee. dus die tijd is er niet.” (Resp. 6).

4.4.7 Men ziet de volgende persoonlijk voor- en nadelen bij het gebruik van de richtlijn uithuisplaatsing.

De respondenten geven verschillende voor- en nadelen van het gebruik van de richtlijn uithuisplaatsing aan. Er worden negen voordelen genoemd door de respondenten, namelijk; goede afweging maken (n=1), toetsbaar (n=2), houvast geven (n=5), checklist (n=5), transparant werken naar andere organisaties (n=1), afbakening (n=2), onderbouwen handelen (n=4), zorgvuldig werken (n=1) en samen met de cliënt de richtlijn doornemen (n=1).

”Ik denk dat het helemaal niet zoveel tijd hoeft te kosten als je er eenmaal induikt en dat je dat het voordeel kan geven dat je dat houvast hebt. Je kunt dan heel goed onderbouwen waarom je die stappen hebt afgewogen.” (Resp. 11).

”Euhm dan dient het soort als van een checklist.” (Resp. 4).

De respondenten welke nadelen aangeven hebben het over drie verschillende nadelen aan het hanteren van de richtlijn uithuisplaatsing, namelijk; tijdsnood (n=3), de richtlijn is te groot (n=3) en onpersoonlijk door afwerking lijst (n=1).

”Maar als het een document zal zijn, of een richtlijn zou zijn die je moet gebruiken in een MDO om iedere keer stap voor stap euhm na te gaan hebben we dit gedaan, hebben we dat gedaan.. dan voorziet ik echt wel problemen. Dat gaat enorm veel tijd kosten. Verwacht ik.” (Resp. 5).

”Het een heel pak papier.” (Resp. 13).

”Ja een nadeel kan mogelijk zijn, kijk het moet geen lijstje zijn wat je moet afwerken ofzo. Je hebt met mensen te maken dus euhm..” (Resp. 9).

Ook zijn er respondenten die geen nadelen benoemen in het gebruik van de richtlijn (n=6) en is er één respondent die geen voordelen aan het hanteren van de richtlijn benoemt.

Hoofdstuk 5 Conclusies

Aan de hand van de eerder gemaakt analyse worden er in dit hoofdstuk conclusies verbonden aan de resultaten die afkomstig zijn uit het praktijkonderzoek in het voorgaande hoofdstuk. De onderzoekspopulatie betreft dertien raadsonderzoekers van de RvdK. Uit de verkregen resultaten zijn conclusies te trekken die antwoord geven op de drie praktijk deelvragen. Deze zijn als volgt: 'Hoe zijn de raadsonderzoekers van de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo op de hoogte gesteld van de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming?', 'Hoe passen de raadsonderzoekers van de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming?' en 'Hoe ervaren de raadsonderzoekers van de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming?'.

Aansluitend wordt ook de hoofdvraag van dit onderzoek beantwoord: 'Wat is de stand van zaken binnen de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo rondom de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming?'.

In dit hoofdstuk staan de conclusies beschreven, waarna er aanbevelingen volgen voor de RvdK met betrekking tot de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. Er zijn, naast het stellen van conclusies en beschrijven van de aanbevelingen, ook discussiepunten naar voren gekomen die betrekking hebben tot de resultaten en dit onderzoek. Daarbij is er kritisch gekeken naar de sterkte en zwakte punten van dit onderzoek.

5.1 Conclusies deelvragen

5.1.1 Conclusie deelvraag 1

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de eerste praktijkdeelvraag. Deze is als volgt: 'Hoe zijn de raadsonderzoekers van de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo op de hoogte gesteld van de richtlijn uithuisplaatsing van richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming?'.

In algemene zin kan worden geconcludeerd dat de raadsonderzoekers van de RvdK redelijk op de hoogte gesteld zijn van de richtlijn uithuisplaatsing. Ze zijn onder andere op de hoogte gesteld vanuit de organisatie door middel van een taakgroep. Uit de interviews bleek dat dit uit initiatief van een van de raadsonderzoekers opgezet is.

Uit de interviews met alle respondenten werd vrij vlot duidelijk; Wat in het interview direct naar voren kwam was dat men aangaf dat ze op de hoogte zijn gesteld van de richtlijn uithuisplaatsing en de implementatie hiervan, maar dat dit slecht één keer gebeurd is in de vorm van een taakgroep, waar de richtlijn uithuisplaatsing aan de orde kwam. Hierbij hebben raadsonderzoekers uitleg gekregen van de richtlijn uithuisplaatsing en hebben ze de richtlijn uithuisplaatsing toegepast op een casus. Echter is daarna geen terugkoppeling geweest over de voortgang van de invoering van de richtlijn uithuisplaatsing binnen de organisatie. Uit de interviews blijkt dat de raadsonderzoekers niet het idee hebben dat ze wat aan het implementeren zijn. Er is geen implementatieplan aanwezig, waarmee bevestigd wordt dat er geen sprake is van een officiële implementatie binnen de RvdK.

Vanuit de interviews kan geconcludeerd worden dat het overgrote deel van de raadsonderzoekers op de hoogte is van de richtlijn uithuisplaatsing. Deze kennis is verworven door middel van de taakgroep, MDO's met gedragsdeskundigen en juristen, eigen initiatief en het vorige werk van de raadsonderzoekers. Hoe de raadsonderzoekers het toepassen binnen de RvdK, wordt beantwoord in deelvraag 2.

5.1.2 Conclusie deelvraag 2

Om antwoord te kunnen geven op de vraag hoe de raadsonderzoeker van de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo de richtlijn uithuisplaatsing van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming toepassen, zijn vragen gesteld middels een interview met de raadsonderzoekers uit Almelo.

Raadsonderzoekers gebruiken de richtlijn in MDO's als checklist wanneer er mogelijk sprake is van een uithuisplaatsing ook wordt de richtlijn gebruikt als onderbouwing voor het schrijven van de adviezen in de raadsrapportages. In een aantal gevallen zijn raadsonderzoekers zich er niet bewust van dat zij de stappen van de richtlijn uithuisplaatsing al toepassen in hun dagelijkse werk. Hierbij wordt verwacht dat de richtlijnen iets nieuws zijn. Wanneer de raadsonderzoekers de richtlijnen doornemen zien zij dat de stappen al wel uitgevoerd worden. Hiermee kan voorzichtig geconcludeerd worden dat de richtlijn onbewust al is opgenomen in het handelen van de raadsonderzoekers. Wel wordt hierbij voor de kennis van de richtlijn aangegeven dat men met vragen hierover naar de gedragsdeskundige of juridisch deskundige gaat of dat collega's benaderd worden. Een aantal raadsonderzoekers geeft aan dat zij op eigen initiatief gaan zoeken naar de informatie, hierbij wordt het internet en intranet bezocht.

Om het toepassen van de richtlijn zo gemakkelijk mogelijk te maken voor de raadsonderzoekers, heeft een van de raadsonderzoekers na de taakgroep zichzelf de taak opgelegd om de werkkaarten voor de richtlijnen in alle MDO-ruimtes te leggen. Dit is op eigen initiatief gebeurt. Het grootste deel van de raadsonderzoekers geeft ook aan dat zelfinitiatief van een steeds groter belang is geworden bij de RvdK.

Ondanks dat raadsonderzoekers aangeven dat ze de richtlijn toepassen, hebben ze behoefte aan meer uitleg van de richtlijn. Ook is het voor een aantal raadsonderzoekers niet duidelijk wie zich bezighoudt met de implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing en hoe de richtlijn toegepast dient te worden binnen de RvdK.

Hiermee kan gezegd worden dat er sprake is van een beperkt aantal raadsonderzoekers dat bewust bezig is met het toepassen van de richtlijn uithuisplaatsing. Hierdoor kan niet met klem gezegd worden dat de RvdK werkt volgens de richtlijn uithuisplaatsing. De raadsonderzoekers zullen meer kennis moeten opdoen van de richtlijn uithuisplaatsing. Raadsonderzoekers dienen zich bewust te worden van de stappen van de richtlijn die zij nu al toepassen en ook zal er duidelijkheid moeten komen over de wijze waarop de RvdK de richtlijn toegepast wil zien worden binnen de raadsonderzoeken.

5.1.3 Conclusie deelvraag 3

Een aantal raadsonderzoekers ervaren de richtlijn uithuisplaatsing als een onderdeel van het werk en voelt zich hier verantwoordelijk voor. Echter blijkt dat er nog niet bewust gewerkt wordt met de richtlijn uithuisplaatsing. Hierop aansluitend verwachten de raadsonderzoekers dat er afspraken gemaakt zijn binnen de RvdK met betrekking tot het SKJ, maar niet direct met het werken met de richtlijn uithuisplaatsing. Zij verwachten hierbij dat de richtlijn uithuisplaatsing deel uit maakt van het beroep, maar dat men elkaar hiervan bewust moet maken en moet helpen herinneren aan het werken met de richtlijn uithuisplaatsing.

De raadsonderzoekers van de RvdK geven aan het goed te vinden dat er richtlijnen opgesteld zijn voor de Jeugdzorg. Het meest voorkomende argument is daarbij dat het werk van de raadsonderzoeker getoetst moet kunnen worden.

Het hanteren van de richtlijn uithuisplaatsing ervaren de raadsonderzoekers als duidelijk. Er wordt gebruik gemaakt van goed leesbare taal in de richtlijn en de stappen zijn goed te volgen. Echter wordt het zoeken binnen de richtlijn uithuisplaatsing soms als lastig ervaren, omdat de richtlijn uit veel pagina's bestaat.

De raadsonderzoekers ervaren de richtlijn uithuisplaatsing in een aantal gevallen als extra werk in een al druk beroep. Er vinden constant veranderingen plaats binnen het werken

binnen de RvdK. Echter merkt een aantal raadsonderzoekers geen verandering in hun werkwijze sinds bekend is dat van hen verwacht wordt dat zij gaan werken volgens de richtlijn uithuisplaatsing. Ook wanneer de werkkarta van de richtlijn uithuisplaatsing erbij gepakt wordt is er veel herkenning in de stappen die uitgevoerd moeten worden volgens de richtlijn uithuisplaatsing. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de werkwijze van de RvdK aansluit op de richtlijn uithuisplaatsing.

Door de hoge wachtlijst en daardoor de hoge werkdruk geven raadsonderzoekers aan niet toe te komen aan het verdiepen in de richtlijn uithuisplaatsing.

Er is een verschil merkbaar in de wijze waarop raadsonderzoekers aankijken tegen de voor- en nadelen van het werken volgens de richtlijn uithuisplaatsing. Raadsonderzoekers zijn het over het algemeen eens dat de richtlijn kan dienen als onderbouwing voor het raadsrapport en het daarin geschreven advies voor de rechtbank. Daarnaast ervaren de raadsonderzoekers de richtlijn ook als een verantwoording en onderbouwing ter argumentatie tegenover het tuchtrecht en het SKJ, mochten er klachten ingediend worden tegen raadsonderzoekers (Kwaliteitsregister Jeugd, z.j.). Het voordeel van de richtlijn uithuisplaatsing kan ook zijn dat er inzichtelijk gemaakt kan worden tegenover de samenwerkingspartners waarom bepaalde stappen gemaakt zijn.

Ook wordt de richtlijn gezien als voordeel door het naast het onderzoek neer te leggen, waardoor gekeken kan worden welke stappen uitgevoerd zijn en waar nog iets mist in het rapport. Raadsonderzoekers ervaren dit vooral als prettig voor nieuwe collega's en voor henzelf wanneer ze even willen checken of zij op de goede weg zijn.

Over het mogelijke nadeel dat er veel tijd in gaat zitten in combinatie met de werkdruk wordt verschillend gedacht. Een deel van de raadsonderzoekers verwacht namelijk dat het integreren van de richtlijn in het handelen van de raadsonderzoeker niet eens zoveel tijd in beslag hoeft te nemen. Vooral vanwege het feit dat de RvdK tegenwoordig werkt met zelfsturende teams. Hierdoor moeten de teams zelf aangeven waar zij hun tijd in steken, waardoor zij ook scholing moeten inplannen. Als het team het van belang vindt dat er verdiept wordt in de richtlijn uithuisplaatsing, kan het team hier zelf in bepalen dat dit gebeurt mits goed verantwoord kan worden waarom.

Een ander nadeel dat de raadsonderzoekers ervaren is dat de richtlijn uithuisplaatsing uit een groot document bestaat. Dit in combinatie met de tijdsdruk van het werk zorgt ervoor dat raadsonderzoekers ervaren dat de richtlijn te groot is om naast het werk op eigen initiatief hiermee aan het werk te gaan.

5.2 Conclusie hoofdvraag

'Wat is de stand van zaken bij de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo rondom de richtlijn uithuisplaatsing van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming?'

Doordat geconcludeerd kan worden dat de RvdK momenteel nog niet aan het implementeren van de richtlijn begonnen is, kan de link gelegd worden dat nieuwe medewerkers aangeven bij het inwerken niet op de hoogte gesteld te zijn van de richtlijn uithuisplaatsing. Wanneer men voor het werken bij de RvdK geen kennis heeft opgedaan over de richtlijn, komt het voor deze groep aan op het eigen initiatief om zich te verdiepen in de richtlijn. Gedurende de interviews heeft het grootste deel raadsonderzoekers aangegeven dat het opdoen van kennis over de richtlijn uithuisplaatsing voornamelijk aan komt op het eigen initiatief.

Wat erg duidelijk naar voren kwam is dat binnen de RvdK de richtlijn uithuisplaatsing erg verschillend ervaren en toegepast wordt. Het viel daarbij op dat er drie verschillende groepen te onderscheiden zijn wat betreft de kennis over de richtlijn. Raadsonderzoekers die de richtlijn kennen, raadsonderzoekers die de richtlijn redelijk kennen en raadsonderzoekers die de richtlijnen niet kennen. Er zijn verschillende motivaties voor het al dan niet kennis hebben over de richtlijn. Een groot gedeelte kende de richtlijn uithuisplaatsing vanuit hun eerdere

werkplek, zoals bijvoorbeeld jeugdbeschermers en voormalig werknemers van Jarabee. Daarnaast zijn er ook raadsonderzoekers die zelf opzoek gegaan zijn naar informatie over de richtlijnen.

Een aantal raadsonderzoekers heeft aangegeven de inhoud van de richtlijn niet te kennen. De raadsonderzoekers geven aan dat dit mede komt door een wisseling van werk, waarna vervolgens bij de RvdK de richtlijn uithuisplaatsing niet meegenomen is in het inwerkprogramma.

De richtlijn is bij de raadsonderzoekers onder de aandacht gebracht, maar er is geen sprake van een concreet implementatieplan. Zoals in de theoretische deelvragen naar voren gekomen is, is een implementatieplan van groot belang voor een succesvolle implementatie (Fleuren, Wiefferink, & Paulussen, 2002).

Door het ontbreken van het implementatieplan en het niet structureel bezig zijn met het implementeren van de richtlijn uithuisplaatsing kan geconcludeerd worden dat er bij de RvdK momenteel nog geen sprake is van een concrete implementatie. Uit de interviews kwam ook naar voren dat enkele raadsonderzoekers niet het idee hebben dat er iets geïmplementeerd wordt binnen de RvdK. Uit voorgaande kan geconcludeerd worden dat de RvdK aan het beginstadia van het implementeren van de richtlijn staat. Wanneer raadsonderzoekers de richtlijn accepteren en adopteren, kan de RvdK aan de hand van een implementatieplan beginnen met het implementeren van de richtlijn. Hierdoor bevindt de RvdK zich momenteel nog niet in een van de implementatiefasen, zoals deze omschreven zijn in het theoretisch kader.

Raadsonderzoekers gaven aan naar aanleiding van het onderzoek zich te gaan verdiepen in de richtlijn uithuisplaatsing, aangezien zij inzagen hoe helpend de richtlijn uithuisplaatsing kan zijn voor het raadsonderzoek.

Wanneer raadsonderzoekers de richtlijn naast de werkwijze van de RvdK leggen, merken zij op dat de richtlijn in grote lijnen overeenkomt met de werkwijze die men nu hanteert. Hierdoor is men zich er ook bewuster van geworden dat de richtlijn opgesteld is aan de hand van het werkveld, waardoor men opmerkt dat de richtlijn geen nieuwe informatie bevat.

Wanneer gekeken wordt naar de theorie over het implementeren van een innovatie, in dit geval de richtlijn uithuisplaatsing, is het van belang dat er rekening gehouden wordt met de strategie van de implementatie. In de huidige situatie blijkt dat er een groot beroep gedaan wordt op het initiatief van de medewerkers van de RvdK. Waardoor de medewerkers van de RvdK zelf de implementatie strategieën lijken toe te passen. Er zijn door de verschillende medewerkers van de RvdK op eigen initiatief taakgroepen opgestart, ook wel een beschermingsoverleg genoemd. In deze taakgroepen besteden de raadsonderzoekers en hun collega's, gedragsdeskundigen en juridisch deskundigen, aandacht aan verschillende thema's die vast staan of ingebracht kunnen worden. Door de richtlijnen in deze taakgroep in te brengen, hebben raadsonderzoekers op eigen initiatief de richtlijnen geprint en in de verschillende MDO's kamers gelegd. Daarbij zijn er door de raadsonderzoekers ook posters opgehangen binnen de gehele locatie in Almelo.

In het theoretisch kader komt naar voren dat een professional werkzaam in de jeugdhulp en jeugdbescherming geregistreerd moet staan in het Kwaliteitsregister Jeugd. Door je te laten registreren ben je bekwaam. De richtlijnen bieden handvatten, ondersteuning en aanbevelingen voor het professionele handelen. Dit betekent als je je niet aan de richtlijnen houdt, je hierop persoonlijk aangesproken kan worden. Daardoor kan het zijn dat je persoonlijk aangeklaagd kan worden. Er wordt dan een juridische procedure tegen de professional gestart.

Tabel 5.1: Implementatie strategieën.

Facilitaire strategie	Facilitaire strategieën moeten ervoor zorgen dat het gemakkelijker wordt door de gebruiker om de innovatie toe te passen.
Educatieve strategie	Een educatieve strategie moet ervoor zorg dragen dat de gebruiker voorzien wordt van kennis, inzicht en vaardigheden, om zo in staat te zijn de innovatie correct te kunnen gebruiken.
Overtuigende strategie	Een overtuigende strategie houdt in dat het positief gedrag beloond wordt, dat meningen krachtig naar voren worden gebracht en sociaal-politieke druk uitgeoefend wordt.
Dwingende strategie	De dwingende strategie is gericht op regels, constatering, sancties en certificaten.

(De Groot & Van der Zwet, 2016).

Binnen de RvdK is er behoefte aan meer kennis over de richtlijn uithuisplaatsing. Waardoor de educatieve strategie het beste aan zou sluiten bij de huidige situatie gezien het opstarten van een implementatieplan. Wanneer dit opgenomen wordt in het implementatieplan zal men eerst voorzien worden van kennis om de richtlijn vervolgens de kunnen hanteren zoals deze bedoelt is.

Daarbij is de RvdK al bezig met de facilitaire strategie. De raadsonderzoekers hebben op eigen initiatief de werkkaarten uitgeprint en in de MDO ruimtes neergelegd. Hierdoor kan er gemakkelijker gebruik gemaakt worden van de richtlijnen, omdat ze binnen handbereik liggen. Dit zal uitgebreid kunnen worden wanneer er gewerkt gaat worden met een implementatieplan.

De RvdK zit op dit moment nog niet in een implementatiefase, omdat er nog niet sprake is van een implementatieplan. Echter zijn ze al wel begonnen aan de verspreidingsfase, waarin ze de werknemers kennis laten maken van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. Om verder te kunnen gaan in de implementatiefasen, zal er een implementatieplan opgezet moeten worden. Zoals te lezen is in de aanbevelingen.

5.3 Aanbevelingen

5.3.1 Implementatieplan opstellen

In dit rapport komt naar voren dat de RvdK geen implementatieplan heeft opgesteld ten aanzien van de richtlijnen. Een implementatieplan draagt bij aan een succesvolle implementatie. Zonder een plan op te stellen weet men niet wat te doen en gebeurt er zo maar wat binnen de organisatie zonder een goede voorbereiding. Er wordt in een implementatieplan dan ook vermeld wat de aanleiding voor de innovatie is en voor wie de implementatie bedoeld is. In dit opzicht de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo. In het plan staat ook een plan van aanpak beschreven. In het plan van aanpak staat beschreven wie wat op welk moment moet uitvoeren, waarom dit gedaan moet worden en wie waar verantwoordelijk is. Door dit plan van aanpak te hanteren binnen de RvdK, weet iedere raadsonderzoeker waar hij aan toe is en wat zijn verantwoordelijkheden zijn.

Bovendien kan, als er gebruik gemaakt wordt van een implementatieplan, de organisatie meten in welke implementatiefase ze zich bevinden. Hierop kan de organisatie inspelen om tot een verdere implementatiefase te komen.

Al er eenmaal een implementatieplan opgesteld is voor de richtlijn uithuisplaatsing, kan deze ook gebruikt worden voor de andere dertien richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. Daarnaast kan het implementatieplan voor de richtlijnen ook geïmplementeerd worden bij de andere locaties in het land van de RvdK. Hierdoor is er een landelijke afstemming en worden de richtlijnen op één lijn geïmplementeerd en gehanteerd. Er wordt dan ook door de onderzoekers aanbevolen om een implementatieplan op te stellen binnen de RvdK voor de richtlijnen.

Voor het opstellen van een implementatieplan zijn op de website van de richtlijnen tools te vinden (Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, z.j.). Deze tools bestaan onder andere uit een document voor het opstellen van een implementatieplan en presentaties om de richtlijnen onder de aandacht te brengen bij de raadsonderzoekers. Een aantal medewerker van de RvdK kunnen hiervoor een team vormen dat zich bezighoudt met de implementatie van de richtlijnen. Het advies is hierbij om raadsonderzoekers, gedragsdeskundigen en juridisch deskundigen hierbij te betrekken om vanuit verschillende invalshoeken naar de richtlijnen te kijken. In het kader van zelfsturing kan dit het best opgesteld worden door de medewerkers zelf, zij weten immers ook het best waar zij zelf behoefte aan hebben qua opzet van de implementatie.

5.3.2 Richtlijnen als vaste prik in taakgroep

Het is aan te raden een aantal raadsonderzoekers aan te stellen als implementatieteam. Op deze wijze kunnen zij de richtlijnen als terugkerend onderwerp inbrengen in de taakgroepen. Dit team zorgt ervoor dat de raadsonderzoekers op de hoogte blijven van de richtlijnen en de stand van zaken wat betreft de implementatie. De taakgroep wordt gemiddeld gezien door grotendeels van de raadsonderzoekers bezocht, waardoor men middels de taakgroep op de hoogte kan blijven van de ontwikkelingen. Door een team aan te stellen kan gekeken worden wie het interessant vindt om zich te verdiepen in de richtlijnen. Daarnaast kan er vanuit de beleidsafdeling meegekeken worden hoe de richtlijnen geïmplementeerd dienen te worden. Op deze wijze wordt er niet alleen meer op het initiatief van medewerkers een beroep gedaan, waardoor medewerkers het idee krijgen dat zij door hun organisatie gesteund worden in het werken met de richtlijnen. Hierdoor kan voorkomen worden dat men aangeeft niet op de hoogte te zijn van de richtlijnen. Om erop toe te zien dat de richtlijnen op de juiste wijze onder de aandacht gebracht worden in de taakgroep, kunnen gedragsdeskundigen aansluiten. Gedragsdeskundigen dienen vanwege hun achtergrond bezig te zijn met de richtlijnen, wat volgens een aantal raadsonderzoekers ook het geval is. Een gedragsdeskundige heeft bepaalde taken die essentie geven van de taken die bij de beroepsvariant gedragswetenschapper in de jeugdzorg horen. Het kennen van de richtlijnen valt onder de professie gebonden taken, die te maken hebben met de ontwikkeling van de gedragswetenschapper in zijn beroep. Denkend aan deskundigheidsbevordering en profileren van professie (NJI, z.j.).

5.3.3 Leren van andere locaties

Daarnaast wordt er door de onderzoekers aanbevolen om contact te zoeken met de andere locaties in het land van de RvdK. Door met de andere locaties afstemming te zoeken, kan er een landelijke overeenstemming plaats vinden wat betreft de implementatie van de richtlijnen. Hierover is in dit onderzoek geen navraag gedaan. Mogelijk kan er een ander onderzoek opgesteld worden om te onderzoeken wat andere locaties van de RvdK hebben ondernomen wat betreft de implementatie van de richtlijnen.

5.4 Sterkte/zwakte analyse

Sterktes	Zwaktes
Vragenlijst a.d.h.v. MIDI lijst opgesteld	Niet genoeg doorgevraagd
Betrouwbaarheid gewaarborgd	Interview niet goed aangekondigd
Actualiteit	Geen kennis van ontbreken implementatieplan binnen de RvdK
Breder inzet baar	
Respons verhogende maatregelen	

5.4.1 Sterktes

Vragenlijst aan de hand van MIDI lijst opgesteld

De ontwikkelde vragenlijst is opgesteld aan de hand van een gevalideerde vragenlijst; de MIDI lijst. De MIDI is een gevalideerde vragenlijst en is speciaal ontwikkeld om binnen een onderzoek de determinanten van een implementatieproces in het sociale domein in kaart te brengen. Hierdoor wordt duidelijk welke bevorderende en belemmerende factoren een rol kunnen spelen in het implementatieproces. Door gebruik te maken van de MIDI lijst om een interview vragenlijst op te stellen, zijn de interviewvragen ook van een minder suggestieve aard. Omdat er geen gebruik is gemaakt van de gehele MIDI, is de opgestelde vragenlijst niet per definitie valide. De validiteit is daarbij wel nagestreefd door vragen vanuit de MIDI af te leiden die relevant zijn voor de praktijkgerichte deelvragen.

Betrouwbaarheid gewaarborgd

Binnen het onderzoek is de betrouwbaarheid gewaarborgd door onder andere gebruik te maken van een toestemmingsverklaring voor de deelnemers van het interview en is er gebruik gemaakt van een pilot interview. Zoals in paragraaf 3.6 staat beschreven dient dit formulier als voorwaarde dat de raadsonderzoekers vrijwillig deelnemen aan de interviews. Ook zijn de respondenten op deze manier op de hoogte van de anonimiteit en het waarborgen van de privacy. Daarbij wordt er niet gevraagd om een naam van de geïnterviewde, maar zijn de interviews genummerd. Tevens is het onderzoek afgebakend, omdat alleen raadsonderzoekers binnen de RvdK betrokken zijn bij dit onderzoek. Daarnaast zijn de interviews gezamenlijk afgenomen, waarna er ook enkele interviews individueel afgenomen zijn. De interbeoordelaarsbetrouwbaarheid is daarbij verhoogd door daarna gezamenlijk te gaan analyseren.

Actualiteit

Het huidige onderzoek heeft aansluiting bij de ontwikkelingen die spelen wat betreft de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming en is hierdoor maatschappelijk relevant te noemen. Dit onderzoek dient als basis voor alle locaties van de RvdK om te onderzoeken in hoeverre zij de richtlijnen geïmplementeerd hebben. De ontwikkelde vragenlijst kan hieraan bijdragen bij de verschillende locaties. Dit is zeker een sterk punt van dit onderzoek.

Er is sprake van een instrumentele bruikbaarheid, omdat het onderzoek gebruikt kan worden om wijzigingen in de praktijk aan te brengen (Verhoeven, 2014). Daarnaast sluit dit goed aan bij de actualiteit van dit onderwerp.

Breder inzetbaar

De ontwikkelde vragenlijst aan de hand van de MIDI lijst, is niet alleen inzetbaar voor de locatie van de RvdK te Almelo, maar kan ook ingezet worden bij andere locaties van de RvdK. Het instrument maakt inzichtelijk in welke implementatiefase de organisatie op de desbetreffende locatie zit. Het onderzoek is hiermee een innovatie voor de organisatie.

Respons verhogende maatregelen

Zoals hierboven staat beschreven is er één aankondiging geweest voor het afnemen van de interviews. Dit is ongeveer een maand voordat de onderzoekers de interviews wilde afnemen verstuurd. Omdat de respons op deze mail te laag was, hebben de onderzoekers besloten om naar de organisatie te gaan en daar mensen te werven voor de interviews. Deze respons verhogende maatregel was niet voldoende, omdat de onderzoekers meerdere malen naar de organisatie moesten gaan om aan het minimale aantal respondenten te komen. Daarbij is er niet gekozen om een herinneringsmail te sturen naar de voorzitters van de zelfsturende teams. Dit is een zwakte voor het onderzoek, omdat uit een ander onderzoek blijkt dat bij web-surveys een herinneringsmail noodzakelijk is waardoor de respons wordt verhoogd. De respons zal, bij geen herinneringsmail, 20 tot 40 procent lager uit vallen, dan wanneer deze herinnering er wel zal zijn (Luiten, 2009).

Om dit te voorkomen hebben de raadsonderzoekers initiatief getoond om, wat hierboven is gemeld, langs te gaan bij de organisatie om de respons te verhogen. Daarbij hebben de onderzoekers gebruik gemaakt van warme werving in contact met oud-collega's.

5.4.2 Zwaktes

Niet genoeg doorgevraagd

Na het afnemen van de interviews is gebleken dat door de onderzoekers niet voldoende is doorgevraagd na het stellen van een vraag aan de raadsonderzoekers van de RvdK. Tijdens het maken van de analyse is naar voren gekomen dat de antwoorden kort zijn gegeven en er veel mogelijkheden waren om door te vragen om meer informatie te verkrijgen van de raadsonderzoekers. Dit had voorkomen kunnen worden door meerdere proefinterviews (pilots) uit te voeren, waarin naar voren zou kunnen komen dat er korte antwoorden gegeven zouden worden zonder een doorvraag vanuit de onderzoekers. In deze pilots dient er een aanpassing gedaan te worden in de vragenlijst voor het interview, zodat er meer mogelijkheden ontstaan om door te vragen.

Interview niet goed aangekondigd

Er is één mail verstuurd naar alle voorzitters van de zelfsturende team van de RvdK dat de onderzoekers van dit onderzoek naar de RvdK locatie te Almelo zouden komen voor het afnemen van de interviews. De raadsonderzoekers konden zich via de desbetreffende mail vrijwillig aanmelden om deel te nemen aan de interviews. Het is van belang dat er een afweging gemaakt wordt of respondenten vrijwillig meedoen aan de interviews (Baarda, 2009). Er is een afweging gemaakt dat de raadsonderzoekers vrijwillig deelnamen, echter was de respons erg laag. Door gebruik te maken van meerdere vooraankondigingen zou de respons hoger zijn. De raadsonderzoekers hadden zich dan namelijk voor kunnen bereiden op het onderwerp en tijd vrij kunnen maken om een interview af te nemen. Door het versturen van meerdere vooraankondigingen per mail, kan in het vervolgonderzoek deze zwakte voorkomen worden.

Geen kennis van ontbreken implementatieplan binnen de RvdK

Door de RvdK zijn we gevraagd om dit onderzoek uit te voeren. Voordat we begonnen aan het onderzoek hebben we niet bekeken wat er qua implementatie rondom de richtlijnen al beschikbaar was binnen de RvdK te Almelo. Hierdoor waren wij als onderzoekers er niet van op de hoogte dat er nog geen implementatieplan was opgesteld met betrekking tot de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. Daardoor is ook de hoofdvraag veranderd in de huidige hoofdvraag. Wij zijn er vanuit gegaan dat dit implementatieplan er al lag en we onderzoek zouden doen naar dit implementatieplan, waarna er aanbevelingen volgden. De volgende keer zullen wij als onderzoekers eerst bekijken welke middelen er zijn met betrekking tot het implementeren van de richtlijnen.

5.5 Discussie

Uit het huidige onderzoek blijkt dat de meerderheid van de raadsonderzoekers van de RvdK wel eens gehoord heeft van de richtlijn uithuisplaatsing. Dit lag niet zozeer aan de raadsonderzoekers zelf, maar het kwam ook een deel vanuit de organisatie. De organisatie laat het vooral over aan de raadsonderzoekers, omdat zij een SKJ-registratie hebben en daardoor zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen professionele ontwikkeling. De raadsonderzoekers gaven ook aan dat het gebruik van de richtlijn uithuisplaatsing al deels tot hun werkwijze behoort. Wel werd er daarbij gezegd dat ze niet een checklist willen afwerken, omdat het ook werkbaar moet blijven.

Bij de onderzoekers kwam dan ook de vraag naar voren, wat doet het volgen van de richtlijn uithuisplaatsing met de autonomie van de professional? De richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming hebben als doel om de professionals te ondersteunen in hun dagelijkse

werk door handvatten te geven. De richtlijnen zijn in 2015 opgesteld en gekoppeld aan de SKJ-registratie. Maar in hoeverre moet je een richtlijn aanhouden? Kan er ook van afgeweken worden? Professionalisering en Jeugdhulp en Jeugdbescherming (z.j.) geeft aan dat wanneer je als professional goede en verantwoorde hulp wilt bieden, het van belang is dat je als professional de ruimte krijgt om samen met de cliënt oplossingen te zoeken voor de hulpvraag die er ligt. Maar in hoeverre kun je de ruimte pakken als je gebonden bent aan een richtlijn. In het onderzoek komt dan ook naar voren dat de raadsonderzoekers de richtlijn gebruiken als checklist en het onderbouwen van het handelen, bij het opstellen van een rapport. Als je als professional geregistreerd bent bij de SKJ, gaat het SKJ ervan uit dat je werkt met en volgens de richtlijnen. Als je de richtlijnen niet opvolgt, kun je daarop aangesproken worden. Het is daarom altijd van belang dat je als professional verantwoord waarom je wel of niet de richtlijn gehanteerd hebt.

Het standpunt van Tom van Yperen, Orthopedagoog en werkzaam als expert bij het NJi, over het wel of niet volgen van de richtlijnen luidt als volgt; *“Er wordt vaak gezegd dat professionals beredeneerd van een richtlijn mogen afwijken”*. Van Yperen vindt dit een vreemde gedachtegang, omdat dit volgens hem impliceert dat er bij het gebruik van de richtlijn niet beargumenteerd hoeft te worden waarom de richtlijn juist wel gehanteerd moet worden. *“Ook het volgen van een richtlijn moet beredeneerd gebeuren, anders krijgt een richtlijn dezelfde status als de intuïtie: je stopt met goed nadenken”* (Yperen, 2014). De visie van de onderzoekers sluit grotendeels aan bij hetgeen dat van Yperen verteld. Als professional moet je altijd kunnen onderbouwen waarom je gehandeld hebt zoals je hebt gehandeld, maar daarbij moet er ook ruimte zijn voor de eigen intuïtie van de professional. De intuïtie kan hierbij gekoppeld worden aan de professionele autonomie, omdat de professional hierbij van zijn eigen intuïtie gebruikt om richting te geven aan het (hulpverlenings)proces. De visie van de onderzoekers wijkt hiermee af van die van Van Yperen, omdat de onderzoekers stelling nemen dat er ruimte moet zijn voor de autonomie van de professional en intuïtie daarbij een belangrijk aspect is. Intuïtie is dan ook meer dan stoppen met goed nadenken. De onderzoekers zijn van mening dat dit wijst op een stuk professionaliteit van de autonome professional.

Kees Buijs, teamleider bij de Raad voor de Kinderbescherming regio Rotterdam-Dordrecht, geeft aan dat de richtlijnen een accumulatie zijn van alle kennis die er in het vakgebied over een bepaalde problematiek is (Buijs, z.j.). De richtlijnen helpen je om een deskundig oordeel te geven en daarbij een advies goed te kunnen formuleren. Tevens wordt de kwaliteit van de beeldvorming van de problematiek verhoogd. Daarbij is zijn visie op het gebruik van de richtlijn dat het aansluit bij de nieuwe kwaliteitskader van de RvdK. De RvdK in de regio Rotterdam-Dordrecht wil namelijk niet meer een regel gestuurde organisatie zijn. Ze willen er juist vanuit gaan wat professionals zelf weten en kunnen. De richtlijnen ondersteunen deze manier van werken. De medewerkers binnen de RvdK moeten hun eigen professionaliteit gebruiken om te kunnen beoordelen of en hoe een richtlijn toegepast kan worden in de situatie. Een samenwerking van de professionals is daarbij essentieel. Volgens Buijs helpen de richtlijnen om een eenduidig gesprekskader te scheppen.

De onderzoekers hebben als standpunt dat het sec volgen van de richtlijnen ervoor zorgt dat er minder ruimte ontstaat voor de eigen inbreng van de professional. Door het hanteren van een richtlijn worden in ons inziens, kaders gemaakt voor de werkwijze waarop er gehandeld dient te worden. Als professional zijn er altijd kaders waar je je aan dient te houden, zoals de beroepscode (BPSW, 2010). Het waardeoordeel van de professional komt hierdoor ook in gevaar.

Een beginnend professional kan ertegen aan gaan lopen als een organisatie aangeeft volgens de richtlijnen te werken. Deze beginnende professional kan daardoor stap voor stap de richtlijn gaan volgen, waardoor zijn of haar eigen autonomie buiten beschouwing blijft. Het voordeel van het volgen van de richtlijnen kan zijn dat er een werkwijze ontstaat die voor iedere professional gelijk is, zoals Buijs hierboven ook vermeld.

Er dienen binnen het werk kaders te zijn hoe er gewerkt wordt, om te voorkomen dat iedereen maar wat doet zonder zich bewust te zijn van de achterliggende gedachte waarom zit zo gebeurt. Echter is een richtlijn per definitie geen wettelijk voorschrift³, maar wordt een richtlijn gezien als een middel dat handvatten biedt wanneer de professional er even niet meer uitkomt. De officiële website over de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming (z.j.) geeft aan dat wanneer de professional van mening is dat er afgeweken moet worden van de richtlijn, omdat er anders niet gewerkt kan worden in het belang van het kind, dit gemotiveerd gedaan kan worden.

Kortom het is goed dat de richtlijnen er zijn, het is maar net hoe je als professional er gebruik van maakt.

³ Een richtlijn is gemaakt voor zorgverleners. Hierin staat beschreven wat algemeen gezien de beste zorg is. In de richtlijn 'Diagnostiek en behandeling van Reumatoïde Artritis' staan aanbevelingen en instructies over hoe zorgverleners zouden moeten of kunnen handelen. De richtlijn is geen wettelijk voorschrift.

Literatuurlijst

- Andriessen, D., Delnooz, P., Onstek, J., Peij, S., & Smeijster, H. (2010). *Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het HBO. Gedragscode*. . Den Haag: Raad vereniging van hogescholen .
- Baarda. (2009). *Dit is onderzoek! Richtlijnen voor het opzetten, uitvoeren en evalueren van kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Baarda, D., & De Goede, M. (2006). *Basisboek Methoden en Technieken: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Barwick, M., Boydell, K., Stasiulis, E., Ferguson, H., Blase, K., & Fixen, D. (2005). *Knowledge transfer and implementation of evidence-based practices in children's mental health*. Toronto ON: Children's Mental Health Ontario.
- Berg- le Clercq, T., Bosscher, N., Keltjens, M., & Vink, C. (2013). *Wat valt te leren van de Scandinavische social worker?* Opgehaald van NJI: <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Wat-valt-te-leren-van-de-Scandinavische-social-worker.pdf>
- Boomers, R., & Buitink, K. (2017). *Bachelorrapport Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming*. Enschede, Overijssel.
- BPSW. (2010). *Beroepscode voor de maatschappelijk werker*. Opgehaald van BPSW: https://issuu.com/nvmwstaf/docs/nvmw_beroepscode
- Brinkman, J. (2008). *Beroep op onderzoek*. . Houten: Wolters-Noordhoff.
- Buijs, K. (z.j.). *Ervaringsverhaal*. Opgehaald van Richtlijnen jeugdhulp: <http://richtlijnenjeugdhulp.nl/praktijkverhaal/kees-buijs/>
- Centraal Bureau van de Statistiek. (2016, December 31). *Jeugdbescherming en Jeugdreclassering*. Opgeroepen op September 13, 2017, van Cbs: https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2017/17/jeugdbescherming-en-jeugdreclassering-2016.pdf
- Centraal Bureau van de Statistiek. (2017, April 18). *Jeugdbeschermingstracjecten*. Opgeroepen op September 13, 2017, van Cbs: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=82974ned&D1=a&D2=3,I&HD=170502-1245&HDR=G1&STB=T>
- Coutinho . (2005). *De PDCA-cirkel in zeven stappen* . Opgeroepen op November 8, 2017, van Coutinho: https://www.coutinho.nl/fileadmin/documenten/kwaliteitmetbeleid/extra_mat_docenten/H1/PDCA-cirkel_in_7_stappen.pdf
- De Groot, & Van der Zwet. (2016, April). *Implementeren in het sociale domein*. Opgeroepen op September 20, 2017, van Movisie: [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Implementeren-in-het-sociale-domein%20\[MOV-9932411-1.0\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Implementeren-in-het-sociale-domein%20[MOV-9932411-1.0].pdf)
- Dijkstra, I. (z.j.). *Richtlijnen voor jeugdhulp en jeugdbescherming - een inleiding*. Opgeroepen op September 21, 2017, van Skjeugd: <https://skjeugd.nl/wp-content/uploads/2016/11/Richtlijnen-een-inleiding-IrisDijkstra.pdf>
- Ensie. (2016). *Literatuuronderzoek*. Opgeroepen op November 8, 2017, van Ensie: <https://www.ensie.nl/redactie-ensie/literatuuronderzoek>
- Fixsen, D., Naoom, S., Blase, K., Friedman, R., & Wallace, F. (2005). *Implementation research: A synthesis of the literature*. . University of South Florida: Tampa: The National Implementation Research Network.
- Fleuren, M., Stals, K., Ooms, H., & Weeda, C. (2014). *Richtlijnen in de jeugdzorg: onderbouwing voor landelijke invoering*. Utrecht: NJi.
- Fleuren, M., Wiefferink, C., & Paulussen, T. (2002, September). *Belemmerende en bevorderende factoren bij de implementatie van zorgvernieuwingen in organisaties*. Opgehaald van TNO:

- <https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwioryg2ZPZAWh-6QKHfriABAQFggNMAA&url=http%3A%2F%2Fpublications.tno.nl%2Fpublication%2F34606954%2FquDB9f%2Ffleuren-2002-belemmerende.pdf&usg=AOvVaw3Xjs>
- Gerrebrands, M., & Tavecchio, L. (2012). *Bewijsvoering binnen praktijkgericht onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.
- Grol, R., & Wensing, M. (2001). *Effectieve implementatie; Effectieve verbetering van de patiëntenzorg*. Maarssen: Elsevier Gezondheidszorg.
- Heerink, M., Pinkster, S., & Bratti- van der Werf, M. (2009). *Onderzoek in de zorg en welzijn. Een praktische inleiding*. Amsterdam: Pearson Education Benelux.
- Kinderrechten . (z.j.). *Kinderrechtenverdrag*. Opgehaald van Kinderrechten: <https://www.kinderrechten.nl/professionals/verdragstekst/>
- Kwaliteitsregister Jeugd. (z.j.). *Registratie Jeugdzorgwerkers. Hoe werkt het?*. Opgeroepen op Oktober 18, 2017, van Skjeugd: <https://skjeugd.nl/register/inschrijven/jeugdzorgwerkers/>
- Kwaliteitsregister Jeugd. (z.j.). *SKJ registreert Professionals*. Opgeroepen op Oktober 18, 2017, van Skjeugd: <https://skjeugd.nl/professionals/>
- Luiten, A. (2009). *Data collection strategy*. Opgehaald van CBS: <https://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/303665F2-13CC-4B8D-9CDE-651CE1080B7B/0/2011x3721.pdf>
- Metz, J. (2012). *Welzijn in de 21ste eeuw; van sociale vernieuwing naar welzijn nieuwe stijl*. Den Haag: Lemma Uitgevers .
- Migchelbrink, F. (2006). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Nederlands Jeugdinstituut. (2017). *Jeugdwet*. Opgeroepen op September 13, 2017, van NJI: <https://www.nji.nl/Jeugdwet>
- NJI. (z.j.). *Samenvatting Competentieprofiel gedragswetenschapper in de jeugdzorg*. Opgehaald van NJI: https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Samenvatting_profiel_Gedragswetenschapper_in_de_jeugdzorg.pdf
- Poppes, P., Vlaskamp, C., & Zijlstra, R. (2005). *Met zorg vernieuwen, handreiking voor een succesvolle implementatie van het opvoedings-/ondersteuningsprogramma*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Raad voor de Kinderbescherming. (2015, Januari 1). *Brochure Als opvoeden een probleem is*. Opgeroepen op September 13, 2017, van Kinderbescherming: <https://www.kinderbescherming.nl/voor-kind-en-ouder/documenten/brochures/2015/01/01/brochure-als-opvoeden-een-probleem-is>
- Raad voor de Kinderbescherming. (z.j.). *Kwaliteit van ons werk*. Opgehaald van Kinderbescherming: <https://www.kinderbescherming.nl/over-ons/kwaliteit-van-ons-werk>
- Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming . (z.j.). *Uithuisplaatsing, inleiding*. Opgeroepen op September 18, 2017, van Richtlijnen jeugdhulp : <http://richtlijnenjeugdhulp.nl/uithuisplaatsing/inleiding/>
- Richtlijnen jeugdhulp. (z.j.). *Achtergrond*. Opgeroepen op September 13, 2017, van Richtlijnen jeugdhulp: <http://richtlijnenjeugdhulp.nl/achtergrond/>
- Rijksoverheid . (z.j.). *Functiegebouw Rijksoverheid, Functiegroep (senior) Beleidsmedewerker*. Opgehaald van Functiegebouw Rijksoverheid: <https://www.functiegebouwrjksoverheid.nl/functiegebouw-html/functiegroep/510>
- TNO. (2012). *Meetinstrument voor Determinanten van Innovaties (MIDI)*. Opgeroepen op November 8, 2017, van TNO: <http://www.tno.nl/media/1870/midivragenlijst.pdf>
- V&VN. (2017). *Richtlijnen en protocollen*. Opgeroepen op September 25, 2017, van VenVN: <https://www.venvn.nl/Themas/Richtlijnen-en-protocollen>
- Van Dommelen, P., Fleuren, M., Paulussen, T., & Wiefferink, C. (2012). *Meetinstrument voor Determinantent van innovaties (MIDI)*. Opgeroepen op September 26, 2017, van TNO: www.tno.nl/media/1870/midivragenlijst.pdf

- van Ewijk, H., Spierings, F., & Wijnen, R. (2012). *Basisboek sociaal werk. Activeren en verbinden.* . Den haag: Boom Lemma .
- Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek?* . Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Verschuren , P., & Doorewaard, H. (2007). *Het ontwerpen van een onderzoek.* Den Haag: uitgeverij LEMMA.
- Yperen, T. v. (2014, Maart 19). *Past intuïtie bij professioneel handelen?* Opgeroepen op Februari 2018, van Kennisnet Jeugd: <https://kennisnetjeugd.nl/blog/91-past-intuïtie-bij-professioneel-handelen>

Bijlagen

Bijlage 1 – Interviewvragen

Bijlage 2 – Aankondiging van interviews (mail)

Bijlage 3 – Toestemmingsverklaring deelnemers interview

Bijlage 4 – Overeenkomst onderzoeksopdracht

Bijlage 5 - Evaluatieformulier opdrachtgever

Bijlage 1 Interviewvragen

Deelvraag 1

In hoeverre bent u op de hoogte van de inhoud van de richtlijn uithuisplaatsing?

In hoeverre bent u op de hoogte gesteld van de implementatie van de richtlijnen?

In hoeverre kunt u zich vinden in de volgende uitspraak:

Ik beschik over voldoende kennis om de richtlijn uithuisplaatsing te kunnen gebruiken.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)

Op welke manier vindt er terugkoppeling plaats over het werken met de richtlijn uithuisplaatsing in uw organisatie?

Deelvraag 2

Op welke manier vindt er terugkoppeling plaats over de voortgang van de invoering van de richtlijn uithuisplaatsing in uw organisatie?

Waar kunt u terecht binnen uw organisatie als u vragen heeft of informatie wilt verkrijgen over het hanteren van de richtlijn uithuisplaatsing?

Deelvraag 3

Wat vindt u van het hanteren van de richtlijn uithuisplaatsing?

Wat heeft u nodig om de richtlijn uithuisplaatsing te kunnen hanteren? Dv2

Vindt u dat het gebruik van de richtlijn uithuisplaatsing tot uw functie behoort? Voelt u zich hier verantwoordelijk voor?

Zijn er in uw organisatie afspraken vastgelegd over het gebruik van de richtlijn uithuisplaatsing?

Geeft de richtlijn uithuisplaatsing weer op welke wijze deze gehanteerd moet worden?

Wat is er veranderd in uw werkwijze sinds u werkt met de richtlijn uithuisplaatsing? Sluit de richtlijn aan bij hoe u gewend bent om te werken?

In hoeverre kunt u zich vinden in de volgende uitspraak:

Onze organisatie stelt mij voldoende tijd beschikbaar om de richtlijn uithuisplaatsing zoals bedoeld te integreren in mijn dagelijkse werk. (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)

In hoeverre biedt het gebruik van de richtlijn uithuisplaatsing voor u persoonlijk voor- of nadelen?

(Geef een toelichting)

Bijlage 2 Aankondiging van interviews

Beste medewerkers van de RvdK Almelo,

Wij zijn Britt en Bryan, samen doen wij ons bachelor onderzoek voor de opleiding sociaal pedagogische hulpverlening bij de RvdK.

Onze hoofdvraag van het onderzoek luidt als volgt: "Hoe wordt binnen de Raad voor de Kinderbescherming te Almelo de richtlijn uithuisplaatsing van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming toegepast?"

Om tot beantwoording van onze hoofdvraag te komen, hebben wij ervoor gekozen om interviews af te nemen bij een aantal raadsonderzoekers.

Om de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek te waarborgen hebben we minstens twee personen uit ieder team nodig (meer is altijd welkom).

Graag vragen wij hier vrijwilligers voor die hun tijd hiervoor vrij willen maken.

Het interview wordt anoniem afgenomen, waarbij alleen te herleiden is of het om een man of vrouw gaat en of hij/zij al voor langere tijd bij de RvdK werkt.

De interviews zullen per interview ± 45 minuten duren.

De vragen hebben betrekking tot de richtlijn uithuisplaatsing van de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming.

Zouden de vrijwilligers zo spoedig mogelijk een mail willen sturen naar een van de onderstaande e-mailadressen? Dan kunnen wij contact opnemen en de interviews inplannen.

E-mailadres 1

E-mailadres 2

Mochten er nog vragen zijn, dan kunnen deze ook naar de bovenstaande e-mailadressen verstuurd worden.

Met vriendelijke groet,

Bryan Baas en Britt Wagenaar

Toestemmingsverklaring deelnemers interview

Titel onderzoek: implementatie van de richtlijn uithuisplaatsing

Verantwoordelijke onderzoekers: Bryan Baas en Britt Wagenaar

In te vullen door de deelnemer.

Ik verklaar op een voor mij duidelijke wijze te zijn ingelicht over de aard, methode, doel en belasting van het onderzoek. Ik begrijp dat de door mijn gegeven antwoorden in het interview anoniem en vertrouwelijk zullen worden behandeld en voor analyse en/of wetenschappelijke rapportages/presentaties zal worden gebruikt. Ik weet dat als ik mee doe aan een interview de door mij gegeven antwoorden zal worden besproken en daarmee niet meer anoniem voor de onderzoeker zal zijn. Ik weet dat de gegeven antwoorden in het interview wel anoniem en vertrouwelijk wordt gebruikt in de analyse en rapportages.

Ik weet dat de gegeven en resultaten van het onderzoek alleen anoniem en vertrouwelijk aan derden bekend gemaakt zullen worden. Mijn eventuele vragen zijn naar tevredenheid beantwoord.

Ik stem geheel vrijwillig in met deelname aan dit onderzoek. Ik behoud me daarbij het recht voor om op elk moment zonder opgaaf van redenen mijn deelname aan dit onderzoek te beëindigen.

Datum:

Handtekening deelnemer:

Bijlage 4 Overeenkomst onderzoeksopdracht

Verwijderd uit het rapport in het kader van privacygevoelige informatie voor het uploaden in Post-it.

Bijlage 5 Evaluatieformulier opdrachtgever

Verwijderd uit het rapport in het kader van privacygevoelige informatie voor het uploaden in Post-it.