

## Projectplan Mbo in de Pleegzorg

Naam Project	Mbo in de Pleegzorg		
Versie 1.0			
Portefeuillehouder	Irma Visser	Status	Definitief
Startdatum	1 <sup>e</sup> fase 24-2-2022		
Einddatum	1 jaar na aanstelling van de vier Mbo-ers		

### Aanleiding en/of probleemstelling

Ten behoeve van het Bestuurlijk Platform Zorg is een notitie gemaakt over de arbeidsmarktproblematiek in de jeugdhulp.

Opvallende gegevens:

- Het gevraagde opleidingsniveau binnen de jeugdzorg is voor twee derde van alle vacatures Hbo-niveau of hoger.
- In de jeugdzorg werken relatief weinig mensen van > 55 jaar.
- Er is een tekort aan ervaren en breed inzetbare jeugdprofessionals met een SKJ-registratie.
- Met name in het zwaardere segment, bijvoorbeeld de jeugdreclassering of kindbescherming, vallen recent gediplomeerden relatief vaak.
- Vacatures vervullen met Hbo geschoolde en SKJ geregistreerde professionals met enige ervaring wordt steeds moeilijker.

Een van de oplossingsrichtingen is mogelijk functiedifferentiatie<sup>1</sup>. Een onderscheid maken tussen taken die door een Hbo-er gedaan moeten worden en taken die een Mbo-er zou kunnen doen.

Enver voelt ervoor om deze handschoen op te pakken, met medewerkers die onderkennen dat we naar oplossingen moeten zoeken om in de toekomst niet aan kwaliteit in te boeten (door gebrek aan voldoende geschoold personeel). Pleegzorg heeft nog een extra uitdaging, namelijk de groei van pleeggezinnen realiseren. Zowel voor het werven als begeleiden van meer pleeggezinnen is personeel nodig.

Een complicerende factor is dat pleegzorgwerkers zwaar belast zijn en er weinig of niets extra's bij kunnen hebben. De zwaarte van het werk, c.q. overbelasting, leidt tot een groeiende uitstroom van professionals, zowel uit de zorgsoort (bijv. pleegzorg) als uit het vak (jeugdhulp).

Een toenemende uitstroom betekent een toenemende druk op de werkers die blijven. Nieuwe medewerkers moeten niet alleen geworven, maar ook ingewerkt worden. Dat komt bovenop de bestaande werkzaamheden van de toch al zwaar belaste pleegzorgwerkers. Hoe minder ervaren nieuwe medewerkers zijn hoe groter de begeleidingsbehoefte veelal is.

Bij de bestaande werkzaamheden behoort ook het begeleiden van Hbo-stagiaires (de toekomstige SKJ-geregistreerde jeugdprofessionals); minimaal een per team en meer als daar in de werklast ruimte voor is. Met een toenemende uit- en instroom van personeel is die ruimte voor iets extra's er vaak niet meer.

In de praktijk gaan experimenteren met een combinatie van Mbo-er naast Hbo-ers kan alleen als de inzet van de Mbo-ers gedurende de proefperiode boventallig is. Dat betekent dat hiervoor subsidie nodig is. De inschatting is dat een proefperiode van een jaar voldoende is om de genoemde resultaten van fase 2 (zie verderop) te bereiken.

Om het praktijkexperiment voldoende draagvlak te geven wordt gedacht aan 4 Mbo-ers<sup>2</sup>, verdeeld over twee teams. Redenen hiervoor zijn:

<sup>1</sup> Wat o.i. een positievere klank heeft (en gewoon Nederlands is) dan een begrip als Jobcarving.

<sup>2</sup> Ieder met een aanstelling van 32-36 uur.

- Met 2 Mbo-ers per team hangt het wel/niet slagen niet af van een enkele persoon.
- Met twee per team hebben de Mbo-ers ook steun aan elkaar en daardoor meer kans van slagen.
- Door bij twee teams Mbo-ers in te zetten kan op voldoende brede basis (hopelijk) positieve ervaringen opgedaan worden om functiedifferentiatie breder uit te gaan rollen. Bovendien kunnen de teams, tijdens het praktijkexperiment, van elkaar leren.

Mbo-ers aannemen op bestaande vacatureruimte is niet mogelijk, omdat:

- De zorgaanbieders via hun contracten met de GRJR gehouden zijn aan het inzetten van HBO opgeleide SKJ-geregistreerde medewerkers.
- Op bestaande vacatureruimte inzetten van Mbo-ers zou betekenen dat er minder productie gedraaid kan worden, met als gevolg dat er minder gedeclareerd kan worden wat betekent dat die vacatureruimte er eigenlijk niet was.
- Pas na het praktijkexperiment de ervaring is opgedaan, waarmee je via een optimale taakverdeling en functiemix de beschikbare vacatureruimte op een verantwoorde manier kan verdelen over Hbo- en Mbo-functies.

### Doelstelling

Hoe kansrijk en haalbaar functiedifferentiatie (functiemix van Mbo en Hbo) binnen de pleegzorg is, wordt uitgewerkt en getoetst in de praktijk.

### Risicoanalyse

Er moet rekening gehouden worden met de volgende risico's:

- Het lukt niet om twee gelijkwaardige elkaar aanvullende functies te ontwikkelen, die zowel door de Hbo-er als de Mbo-er als zinvol, uitdagend en leuk worden ervaren, bijv.:
  - de Mbo-ers voelen zich verloren in het team, worden beschouwd als een manusje van alles.
  - de Hbo-ers ervaren de verantwoorde werktoedeling als een (emotionele) overbelasting.
- Er ontstaan veiligheidsissues, waarbij diffuus is waar de professionele verantwoordelijkheid ligt.
- Pleeggezinnen, cliënten en/of hun biologische ouders vinden het verwarrend en vervelend om met twee verschillende pleegzorgwerkers te maken te hebben (lagere tevredenheid).

### Resultaat

Het project-Mbo in de pleegzorg is verdeeld in twee fases:

- In de 1<sup>e</sup> fase (ontwerpfase) worden de volgende resultaten behaald:
  - Er is een projectteam samengesteld.
  - Middels projectmatig creëren is door het projectteam een concept projectcontract opgesteld.
  - Er heeft een project startup plaatsgevonden tussen het projectteam en de eigen opdrachtgever<sup>3</sup>. Daarin is het projectcontract aangescherpt en vastgesteld.
  - Er ligt een concept taak- en functieomschrijving Mbo-ers.
  - Er is een vacaturetekst opgesteld en een plan voor werving en selectie gemaakt.
  - Er is nagedacht over veiligheidsafspraken en hoe we die in de praktijk gaan hanteren.
  - Er ligt een plan voor de begeleiding van de Mbo-ers (wie en hoe).

<sup>3</sup> De opdrachtgever voor "Mbo in de Pleegzorg" is Esther Reinhard, bestuurder van Enver.

- Er zijn evaluatiemomenten gepland voor de 2<sup>e</sup> fase.
- Er is subsidie aangevraagd voor het boventallig aannemen van de Mbo-ers voor dit project.
- Er is toestemming gevraagd en gekregen van de GRJR voor de inzet van Mbo-ers binnen dit project.

Kortom: het voorwerk is gedaan om in de praktijk ervaring op te gaan doen met de functiemix van Mbo en Hbo in de pleegzorg.

- In de 2<sup>e</sup> fase (praktijkfase) worden de volgende resultaten behaald:
  - Welke taken op Mbo-niveau kunnen worden uitgevoerd en welke taken door een SKJ-geregistreeerde Hbo-er moeten worden uitgevoerd is uitgekristalliseerd.
  - Er is geleerd van de samenwerking tussen Hbo-ers en Mbo-ers: wat goed en niet zo goed werkt heeft geleid tot een werkwijze die als positief worden ervaren door alle betrokkenen.
  - Er is een beeld van de optimale functiemix binnen een team, bijv. 80% Hbo en 20% Mbo.
  - De GRJR is akkoord met functiedifferentiatie: Mbo-ers mogen zelfstandig ingezet worden op de taken waarvan in de praktijk gebleken dat dit werkt en verantwoord is.
  - Na een jaar (gesubsidieerd) boventallig te zijn toegevoegd aan de teams, zakken de 4 Mbo-ers (32 tot 36 uur) na een jaar, met instemming van de GRJR, in op bestaande (pleegzorg)formatie.

#### Afbakening: Wat is het resultaat niet?

Buiten de scope van dit project valt de inzet van Mbo-studenten. Mbo-scholen als Albeda en Zadkine kunnen wel betrokken worden bij het project om mee te denken, bijv. over het soort taken dat bij Mbo-ers past en over een uitstroomprofiel voor Mbo-jeugdprofessional. Mbo-stages komen pas in beeld als het praktijkexperiment geslaagd is, een functiemix als positief ervaren wordt en de Mbo-ers blijvend onderdeel uitmaken van de formatie van specialistische jeugdhulp. Ook de vertaalslag maken vanuit de ervaringen binnen dit project naar functiedifferentiatie binnen andere vormen van jeugdhulp dan pleegzorg valt buiten de scope van dit project. Wat wel binnen de scope valt is dat een aantal organisaties (o.a. Horizon, Timon WSG, Albeda College, Rotterdamse Zorg, GRJR of gemeente R'dam?) deelneemt in een klankbordgroep. Vanuit de verschillende achtergronden wordt meegedacht, feedback gegeven, ervaringen gedeeld, etc.. Daarmee wordt de impact vergroot.

#### Fasering: activiteiten en (tussen)resultaten

Met behulp van projectmatig creëren (PMC) wordt samen met de leden van het projectteam –op basis van een ‘projectbrief’ van de opdrachtgever<sup>4</sup>– een concept projectcontract gemaakt. Zodra die af is, wordt er een project startup gepland tussen projectteam en opdrachtgever om te checken of beide partijen elkaar goed begrepen hebben, c.q. hetzelfde voor ogen hebben met het project. De projectevaluatie wordt gebaseerd op een vijftal onderdelen:

1. Voorafgaand aan de start van de Mbo-ers beginnen, wordt aan de betrokken jeugdigen, pleeggezinnen en biologische ouders/verzorgers een brief gestuurd waarin zij worden geïnformeerd over inhoud en doel van het project. Daarbij wordt ook een vragenlijst meegestuurd, waarmee we de verwachtingen zo goed mogelijk in beeld willen krijgen (in positieve en negatieve zin)

<sup>4</sup> Esther Reinhard

2. Aan het eind van het project volgt weer een vragenlijst, waarin jeugdigen, pleeggezinnen en biologische ouders naar hun ervaringen gevraagd wordt en gecheckt wordt in hoeverre de verwachtingen (bij de start) zijn uitgekomen, bijv.: wat is er meegevallen en wat is er tegen gevallen?
3. Een evaluatiegesprek met een aantal betrokken pleegkinderen, pleeggezinnen en biologische ouders over hun ervaringen met twee pleegzorgwerkers (Hbo en Mbo).
4. Een evaluatiegesprek plaats met de betrokken medewerkers over hun ervaringen met de functiedifferentiatie, o.a.:
  - wat is goed bevallen en wat is minder goed bevallen?
  - wat zijn conclusies en aanbevelingen (ook t.a.v. de caseloadverdeling).
5. Een evaluatie van de doelstellingen met het projectteam.

De conceptrapportage wordt besproken met de klankbordgroep voordat de definitieve versie wordt opgeleverd aan de opdrachtgever en de financier(s).

### Deelnemers projectgroep

Het projectteam van Enver bestaat uit twee gebiedsmanagers pleegzorg (Rotterdam Noord en Zuid), drie pleegzorgwerkers uit twee verschillende teams, een gedragswetenschapper, een programmamedewerker pleegzorg, een recruiter en mogelijk een pleegouder (als we iemand kunnen vinden, die daar tijd voor heeft/wil maken).

### Projectcontext: afhankelijkheden/ samenhang met andere projecten/ activiteiten

Het project van Enver komt voort uit het Bestuurlijk Platform Rotterdam. Mogelijk ontstaan daar meer initiatieven voor projecten. Deelname van de Rotterdamse zorg aan dit project maakt dat er verbanden gelegd (kunnen) worden met andere arbeidsmarktprojecten waarbij zij betrokken zijn. Op dit moment is er geen afhankelijkheid of samenhang met andere projecten. Er kunnen vanuit het kansendossier GRJR wel projecten ontstaan waar samenhang mee is, want de arbeidsmarktproblematiek is groot binnen de hele sector. In dat geval is afstemming gewenst.

### Randvoorwaarden

#### Informatie

Voor de 2<sup>e</sup> fase van het project van start gaat worden alle hulpverleners, gedragswetenschappers en gebiedsmanagers van pleegzorg geïnformeerd over het project. Evenals alle betrokken jeugdigen, pleeggezinnen en biologische ouders. Aan het eind van het project krijgen deze laatsten een evaluatie vragenlijst voorgelegd.

Gedurende het project zal er vooral gecommuniceerd worden met de klankbordgroep en de opdrachtgever. Voor zover van belang, worden de andere pleegzorgteams op de hoogte gehouden van ontwikkelingen in het project. Bij de afsluiting van het project, wordt er een rapport opgeleverd met zowel een procesevaluatie, als de uitkomsten/conclusies, als aandachtspunten en aanbevelingen voor de invoering van functiedifferentiatie in andere bestaande teams.

#### Besluitvorming

Fase 1 van het project wordt bekostigd door Enver en de Rotterdamse Zorg. Fase 2 van het project kan alleen van start gaan als er financiering gevonden wordt voor de inzet van 4 Mbo-ers (32-36 uur) voor de periode van een jaar.

NB De kosten voor 1 fte op Mbo-niveau zijn € 86.493,-

[Andere voorwaarden](#)

De GRJR moet akkoord zijn met de inzet van Mbo-ers, bij voorkeur ook in een zelfstandige rol, zonder verlengde arm-constructie.