

# **Samen groeien**

*Een onderzoek naar de ervaringen en ontwikkelbehoeften van jeugdgeneralisten bij WIJ  
Groningen ter versterking van de jeugdhulpverlening*

Student: Nienke Postma (S4813758)

Masteropleiding Orthopedagogiek, PAMA5166

Faculteit der Gedrags- en Maatschappijwetenschappen, Rijksuniversiteit Groningen

Thesisbegeleider en eerste beoordelaar: dr. A.M.N. (Anne-Marie) Huyghen

Tweede beoordelaar: dr. R. (Rozemarijn) van der Ploeg

Juli 2025

Aantal woorden: 10841

## Abstract

This master's thesis was commissioned by the WIJ Academy and focuses on the support of youth generalists within WIJ Groningen. Since the introduction of the Youth Act in 2015, municipalities are responsible for the organization of youth aid, which has led to greater responsibilities for SKJ-registered youth professionals in integrated neighborhood teams. Within WIJ Groningen, youth generalists fulfill a key role in the collaboration with children, youth and families, under increasing work pressure and complex circumstances. To be able to continue fulfilling this function well, insight is needed into what they themselves consider important about their professionalization. The central question in this study is: *In what ways can the WIJ Academy contribute to professionalization its youth generalists?*

The experiences and needs of nine youth care workers were mapped out using semi-structured interviews and the Q-sort method. They describe their work as versatile and meaningful, but also as intensive and complex. Competencies such as analyzing, identifying, collaborating, and being transparent are considered important. At the same time, youth care workers indicate that they are hindered in their professionalization by factors such as high work pressure, a high caseload, increased sensitivity to complaints, policy changes, and limited opportunities to attend training courses at their leisure. The research shows that support from the organization is not only about offering training courses, but also about creating space to follow and apply them. By better aligning training with practical experience and providing space for collaboration and in-depth learning, WIJ Academy can contribute to sustainable professionalization. This benefits both the youth generalist and the quality of assistance provided to young people and families.

## Samenvatting

Deze masterthesis is uitgevoerd in opdracht van de WIJ Academie en richt zich op de ondersteuning van jeugdgeneralisten binnen WIJ Groningen. Sinds de invoering van de Jeugdwet in 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de organisatie van jeugdhulp, wat heeft geleid tot grotere verantwoordelijkheden voor SKJ-geregistreerde jeugdprofessionals in integrale wijkteams. Binnen WIJ Groningen vervullen jeugdgeneralisten een sleutelrol in de samenwerking met kinderen, jongeren en gezinnen, onder toenemende werkdruk en complexe omstandigheden. Om deze functie goed te kunnen blijven vervullen, is inzicht nodig in wat zij zelf belangrijk vinden aan hun professionalisering. De centrale vraag in dit onderzoek luidt: *Op welke manieren kan de WIJ Academie bijdragen aan de professionalisering van haar jeugdgeneralisten?*

Door middel van semigestructureerde interviews en Q-sort methode zijn de ervaringen en behoeften van negen jeugdgeneralisten in kaart gebracht. Zij benoemen hun werk als veelzijdig en betekenisvol, maar ook als intensief en complex. Competenties zoals analyseren, signaleren, samenwerken en transparant zijn worden als belangrijk beschouwd. Tegelijkertijd geven jeugdgeneralisten aan dat zij in hun professionalisering worden belemmerd door factoren als een hoge werkdruk, een hoge caseload, toegenomen klachtgevoeligheid, beleidsmatige veranderingen en beperkte ruimte om in rust trainingen te kunnen volgen. Het onderzoek laat zien dat ondersteuning vanuit de organisatie niet alleen zit in het aanbieden van trainingen, maar ook in het creëren van ruimte om deze training te volgen en toe te passen in de praktijk. Door scholing beter af te stemmen op praktijkervaringen en ruimte te bieden voor samenwerking en verdieping, kan de WIJ academie bijdragen aan de professionalisering. Dit komt ten goede aan zowel de jeugdgeneralist als de kwaliteit van de jeugdhulpverlening.

## Inhoudsopgave

|                                                                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Inleiding.....                                                                                                                                             | 6  |
| Het begrip competentie .....                                                                                                                               | 8  |
| De jeugdgeneralist .....                                                                                                                                   | 9  |
| WIJ Groningen .....                                                                                                                                        | 11 |
| Methode.....                                                                                                                                               | 13 |
| Onderzoeksdesign.....                                                                                                                                      | 13 |
| Onderzoekspopulatie.....                                                                                                                                   | 13 |
| Instrumenten.....                                                                                                                                          | 14 |
| Procedure .....                                                                                                                                            | 15 |
| Ethische kwesties.....                                                                                                                                     | 15 |
| Analyseplan.....                                                                                                                                           | 16 |
| Resultaten .....                                                                                                                                           | 17 |
| Inhoud van het werk .....                                                                                                                                  | 17 |
| Competenties.....                                                                                                                                          | 18 |
| Ondersteunen bij regievoeren .....                                                                                                                         | 18 |
| Samenwerken met de jeugdige en gezin .....                                                                                                                 | 20 |
| Versterken van het netwerk .....                                                                                                                           | 21 |
| Interdisciplinair samenwerken met en rond de jeugdige en zijn gezin/netwerk .....                                                                          | 22 |
| Regie (deels en tijdelijk) overnemen van jeugdige en zijn gezin .....                                                                                      | 23 |
| Ethisch en integer handelen .....                                                                                                                          | 24 |
| WIJ Groningen.....                                                                                                                                         | 25 |
| Uitdagingen en ondersteuningsbehoeften van jeugdgeneralisten.....                                                                                          | 26 |
| (Bij)scholing .....                                                                                                                                        | 27 |
| Conclusie en discussie .....                                                                                                                               | 29 |
| Welke competenties achten jeugdgeneralisten essentieel om hun werk binnen WIJ Groningen goed te kunnen blijven uitvoeren? .....                            | 29 |
| Welke uitdagingen ervaren jeugdgeneralisten in de praktijk, en welke vormen van ondersteuning of scholing sluiten hier volgens hen het beste bij aan?..... | 31 |
| Op welke manieren kan de WIJ Academie bijdragen aan de professionalisering van het werk van haar jeugdgeneralisten? .....                                  | 33 |
| Beperkingen en sterke kanten van dit onderzoek.....                                                                                                        | 34 |
| Implicaties en aanbevelingen voor de praktijk .....                                                                                                        | 35 |
| Aanbevelingen voor vervolgonderzoek.....                                                                                                                   | 36 |
| Literatuurlijst .....                                                                                                                                      | 37 |
| Bijlagen .....                                                                                                                                             | 43 |
| Bijlage A - Competenties .....                                                                                                                             | 43 |
| Bijlage B – Interviewleidraad.....                                                                                                                         | 45 |
| Bijlage C – Informatiebrief .....                                                                                                                          | 49 |
| Bijlage D – Toestemmingsformulier.....                                                                                                                     | 51 |

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Bijlage E – Codeboom deductief .....  | 52 |
| Bijlage F – Data Q-sort methode ..... | 53 |
| Bijlage G – Codeboom inductief .....  | 55 |
| Bijlage H - Codeboek.....             | 56 |

## Inleiding

In 2023 ontvingen meer dan 465 duizend kinderen en jongeren tot 23 jaar jeugdzorg, blijkt uit de cijfers van het CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2024). Dat komt neer op ongeveer één op de tien jongeren in Nederland. Om deze kinderen en jongeren beter te ondersteunen en de rol van professionals te versterken, werd op 1 januari 2015 de Jeugdwet ingevoerd. Hoewel de Jeugdwet de rol van professionals versterkt, blijkt uit cijfers en onderzoek dat deze ambitie in de praktijk niet wordt waargemaakt (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022). Jeugdprofessionals ervaren een hoge werkdruk en vallen regelmatig uit (Hoijsink, 2022). Het gemiddelde personeelsverloop in de jeugdzorg bedroeg de afgelopen drie jaar 13,2%, aanzienlijk hoger dan het verloop binnen de bredere sector zorg en welzijn, waar dit op 10,5% lag (Jeugdautoriteit, 2024). In dit onderzoek ligt de focus specifiek op één organisatie binnen de jeugdzorg: WIJ Groningen. WIJ Groningen is een gemeentelijke organisatie die inwoners ondersteunt bij zorg, welzijn, opvoeding en participatie (WIJ Groningen, 2024b).

Om een duidelijk beeld te schetsen van de context van dit onderzoek is het eerst van belang om de vorm van jeugdzorg en de invloed van de Jeugdwet op gemeenten verder toe te lichten. Jeugdzorg is een verzamelnaam voor de drie vormen van ondersteuning: jeugdhulp, jeugdbescherming en jeugdreclassering (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2024). In dit onderzoek staat jeugdhulp centraal. Jeugdhulp omvat alle vormen van ondersteuning aan kinderen en gezinnen, zoals hulp bij een licht verstandelijke beperking (lvb), jeugd-ggz en opvoedondersteuning. Dit varieert van lichte hulp, zoals advies bij opvoedvragen via een wijkteam, tot intensieve en gespecialiseerde zorg, bijvoorbeeld in een gesloten instelling (Nederlands Jeugdinstituut, 2019).

De Jeugdwet maakt gemeenten bestuurlijk en financieel verantwoordelijk voor de organisatie en toegang tot alle vormen van jeugdhulp (Evenboer et al., 2017). Gemeenten schakelen hiervoor wijk- of buurtteams in, die een centrale rol kregen in het vroegtijdig ondersteunen van kinderen en gezinnen. Ruim 15 procent van de jongeren die jeugdhulp ontvingen in 2023, werd geholpen via het wijk- of buurtteam (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2024). Een wijk- of buurtteam bestaat uit professionals uit verschillende disciplines, zoals de (geestelijke) gezondheidszorg, jeugdzorg, welzijn en aanverwante beleidsdomeinen. Deze interdisciplinaire samenwerking maakt het mogelijk om hulp op maat aan te bieden (van Arum & Lub, 2014). Bij de transformatie naar gemeentelijke verantwoordelijkheid zijn vijf doelen geformuleerd (De Jeugdzorg Academie, 2014). Eén van de vijf doelen is: meer ruimte voor de professionals. In dit onderzoek ligt de focus op hoe dit

doel zich vertaalt naar de praktijk van jeugdprofessionals binnen wijk- en buurtteams. Meer ruimte moet leiden tot minder werkdruk, betere taakuitvoerbaarheid en versterking van de professionele autonomie, in lijn met de geldende beroepsstandaard (BW 7:453). Dit onderdeel van de wet is verder uitgewerkt in de Norm van Verantwoorde Werktoedeling (Besluit Jeugdwet, artikel 5.1.1) en het Kwaliteitskader Jeugd (Stichting Kwaliteitsregister Jeugd, 2016).

In de praktijk blijkt het doel van professionele ruimte vaak niet haalbaar (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022). Integendeel: de afgelopen jaren zijn zowel de werkdruk als het personeelsverloop toegenomen. De jeugdhulp wordt gekenmerkt door structurele uitdagingen, zoals hoge caseloads, beperkte hersteltijd tussen dossiers, en een toenemende administratieve last die ten koste gaat van direct contact met cliënten (Hoijsink, 2022; Corvol et al., 2016; McFadden et al., 2015). Deze omstandigheden leiden regelmatig tot klachten zoals burn-out en secundaire traumatische stress, spanning die ontstaat bij het voortdurend werken met ingrijpende casuïstieken en ethische complexe besluitvorming (Hallam et al., 2019). Door de hoge werkdruk in de jeugdzorgketen wordt het steeds moeilijker om door te verwijzen naar specialistische zorg. Daardoor moeten wijkteams vaker zelf complexe casuïstiek oppakken (Van Arum & van den Enden, 2018).

Ook voor jongeren die jeugdhulp ontvangen, heeft het hoge persoonsverloop directe gevolgen. Een vaste hulpverlener biedt jongeren de stabiliteit die nodig is om vertrouwen op te bouwen, een voorwaarde voor herstel, gedragsverandering en persoonlijke groei (Ramsay-Irving, 2015). Wanneer een van deze professionals uitvalt wordt deze vertrouwensband verbroken. Dat verstoort de continuïteit van zorg en bemoeilijkt het opbouwen van een veilige werkrelatie, juist langdurig contact is nodig om trauma's te verwerken en gedragsverandering te ondersteunen (Santos et al., 2023; Jenney, 2020).

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de WIJ Academie, onderdeel van WIJ Groningen. Het onderzoek richt zich op wat jeugdprofessionals nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen, want ondanks de uitdagingen blijft de rol van jeugdprofessionals essentieel en de vraag naar hun expertise groot (NJI, z.d.). Omdat werkdruk en verloop samenhangen met hoe goed professionals toegerust zijn om hun taken uit te voeren (Hallam et al., 2019), is het belangrijk om te kijken naar hun competenties. Uit het onderzoek van Kinman en Grant (2010) blijkt dat bepaalde competenties, zoals het stellen van grenzen en effectief samenwerken met collega's, een beschermende werking kunnen hebben tegen belastende factoren zoals stress en burn-outklachten. In interdisciplinaire en integrale teams zijn bovendien specifieke competenties nodig om de verwachte werkzaamheden en

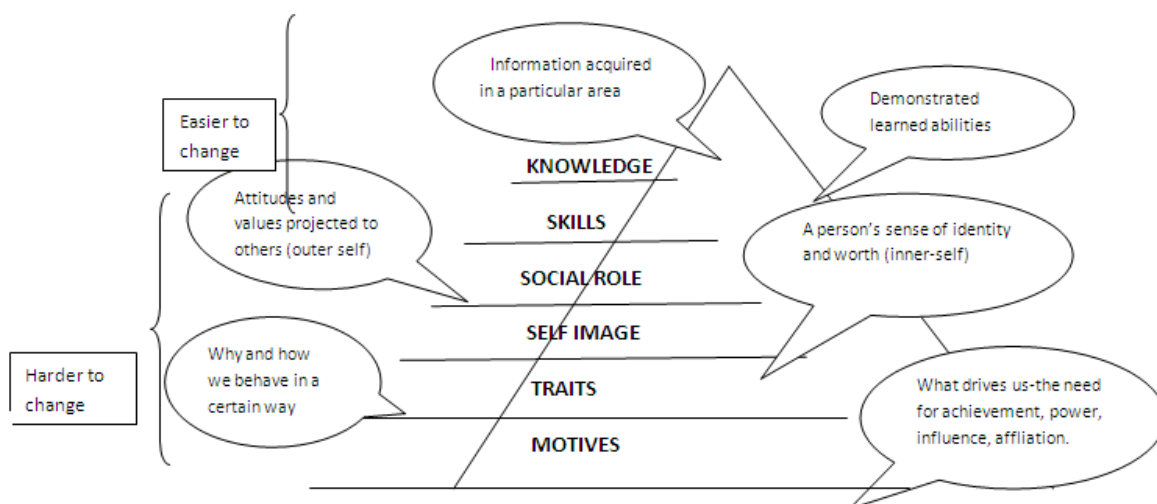
doelstelling hiervan te kunnen waarborgen (Nooteboom et al., 2021). Daarom brengt dit onderzoek eerst in kaart hoe het begrip ‘competentie’ in de literatuur wordt gedefinieerd en toegepast kan worden in de context van jeugdhulp.

### Het begrip competentie

Het begrip *competentie* verwijst naar het vermogen van een individu om een bepaalde taak uit te voeren. Binnen de jeugdhulpverlening worden competenties doorgaans onderverdeeld in vier onderdelen: kennis, waarden, beroepshouding en vaardigheden (Stichting Kwaliteitsregister Jeugd, 2017; Drisko, 2014). Een alternatieve benadering is het Iceberg Model of Competencies van McClelland (1973). Waar de traditionele indeling zich richt op vier onderdelen is dit model uitgebreider en maakt een onderscheid tussen de zichtbare en minder zichtbare componenten van competenties (zie Figuur 1).

**Figuur 1**

*Iceberg Model of Competencies*



*Noot.* Overgenomen uit “ Employee Development through Competency Mapping: A Conceptual Study” door Bhanu & Sivakalyankumar, 2022 *IOSR Journal of Business and Management* (pp. 42-43).

De bovenkant van de ijsberg, kennis en vaardigheden, is relatief waar te nemen en te ontwikkelen. De onderkant, die bestaat uit zelfbeeld, persoonlijke eigenschappen en motivatie, is moeilijker waar te nemen en te veranderen (Bhanu & Sivakalyankumar, 2022; McClelland, 1973). Juist deze diepere lagen bepalen in sterke mate het functioneren van professionals. Om passende ondersteuning te bieden en werkdruk en verloop te verminderen,



is inzicht nodig in de onderliggende competenties. Het is daarom van belang dat zowel organisaties als dit huidige onderzoek aandacht besteden aan deze diepere lagen van competenties (Chouhan & Srivastava, 2014). Hoewel het Iceberg Model niet als analysekader wordt gebruikt, biedt het wel een relevant denkkader om antwoorden van professionals beter te duiden. Om te begrijpen hoe deze competenties zich in de praktijk uiten, is het relevant om ook te kijken naar de context waarin zij werken. In dit onderzoek ligt de focus op jeugdgeneralisten binnen WIJ Groningen. Zij werken in wijkteams en dienen te voldoen aan de landelijke competentie-eisen zoals vastgesteld door het SKJ. De functie van de jeugdgeneralist, en de manier waarop deze binnen WIJ Groningen wordt vormgegeven, vormt daarom een belangrijk uitgangspunt in dit onderzoek.

### **De jeugdgeneralist**

Binnen WIJ Groningen worden jeugdprofessionals aangeduid als jeugdgeneralisten<sup>1</sup>. Dit zijn professionals met een relevante hbo-opleiding en een verplichte registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ)<sup>2</sup>. Zij werken nauw samen met gezinnen, versterken hun zelfredzaamheid en nemen indien nodig tijdelijk de regie over (WIJ Groningen, 2024a). Door de invoering van de Jeugdwet en het generalistisch werken, zijn professionals met uiteenlopende specialisaties binnen één team samengebracht. Deze werkwijze wordt vaak beschreven als ‘T-shaped’. Een ‘T-shaped’ professional combineert een brede, integrale benadering met expertise op een specifiek vakgebied (NJI, z.d.).

Dit onderzoek richt zich op de vraag hoe de WIJ Academie jeugdgeneralisten beter kan ondersteunen. Daarbij staat centraal welke competenties jeugdgeneralisten zelf essentieel vinden voor hun werk. Om dit te onderzoeken, wordt gebruikgemaakt van het competentieprofiel van de hbo jeugd- en gezinsprofessional, waarin vijf competentieclusters zijn geformuleerd door Professionalisering Jeugdhulp en Jeugdbescherming Nederland (2017). Dit profiel is aangevuld met een extra cluster van het SKJ (z.d.) en met de competentie eisen van WIJ Groningen. Deze clusters vormen het leidraad voor dit onderzoek en worden hieronder kort toegelicht. Ze beschrijven niet alleen de vereiste competenties voor de registratie van jeugdgeneralisten, maar ook hoe deze tot uiting komen in het dagelijkse werk en de samenwerking met gezinnen en collega’s.

---

<sup>1</sup> In het vervolg van dit onderzoek wordt de term ‘jeugdgeneralisten’ gehanteerd als aanduiding voor jeugdprofessionals.

<sup>2</sup> Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ) beheert het beroepsregister voor professionals in de jeugdsector. Zij kunnen zich inschrijven en na vijf jaar herregistreren, mits ze aantonen dat ze hun vakbekwaamheid op peil houden. Deze professionals werken volgens geldende professionele standaarden en vallen, net als artsen, onder het tuchtrecht van SKJ.

Een volledige beschrijving is beschikbaar via de link in de bronvermelding van Professionalisering Jeugdhulp en Jeugdbescherming Nederland (2017).

1. Ondersteunen bij regievoeren:

Dit cluster gaat over het voortdurend afwegen of de regie bij de jeugdige en het gezin blijft of wordt overgenomen. Binnen het wijkteam ligt de focus op het versterken van hun eigen regie.

2. Samenwerken met de jeugdige en het gezin:

Dit cluster gaat over het opbouwen en behouden van een vertrouwensrelatie op basis van wederzijds respect. In het wijkteam betekent dit samen werken met jeugdigen en gezinnen, ook bij het signaleren en bespreekbaar maken van onveilige situaties.

3. Versterken van het netwerk:

Dit cluster richt zich op het samenwerken met jeugdigen en gezinnen om oplossingen te vinden binnen hun eigen netwerk. Als dat onvoldoende is, wordt gekeken hoe dit netwerk versterkt of uitgebreid kan worden.

4. Interdisciplinair samenwerken met en rond de jeugdige en zijn gezin/netwerk:

Dit cluster gaat over samenwerking met collega's en andere organisaties. In het wijkteam betekent dit bijvoorbeeld het opschalen van hulp en het afstemmen van betrokken partijen.

5. Regie (deels en tijdelijk) overnemen van de jeugdige en zijn gezin:

Dit cluster gaat over het signaleren van onveilige situaties en het, indien nodig, (on)gevraagd melden bij verantwoordelijke instanties die passende maatregelen kunnen treffen (Professionalisering Jeugdhulp Nederland, 2017).

Het SKJ voegt een zesde competentiecluster toe:

6. Ethisch en integer handelen:

Dit cluster gaat over bewustzijn van het eigen referentiekader, het vermogen tot reflectie en handelen vanuit professionele waarden en normen (Stichting Kwaliteitsregister Jeugd, z.d.).

De functie van jeugdgeneralist valt bij WIJ Groningen onder de bredere functiegroep 'WIJ-teammedewerker D, specialist'. Tot deze groep behoren ook maatschappelijk werkers en Wmo-consulenten. Voor jeugdgeneralisten gelden aanvullende competentie-eisen die buiten deze functiegroep vallen: ze moeten in staat zijn om naast gezinnen te staan, beschikken over kennis van veiligheidscasuïstiek, kennis over geweld in afhankelijkheidsrelaties bij kinderen en jongeren, en besluitvaardig, zelfstandig, proactief en overtuigend kunnen handelen (WIJ Groningen, 2024). Gezien de context waarin het onderzoek wordt uitgevoerd en de opdracht vanuit de WIJ-academie, is het dan ook passend om deze aanvullende competenties eveneens als leidraad te hanteren. Om de ondersteuning

van deze professionals verder te verbeteren, is het van belang om de context van WIJ Groningen nader toe te lichten.

## **WIJ Groningen**

WIJ Groningen richt zich op kansen en mogelijkheden in plaats van problemen, waarbij leren van en met elkaar centraal staat (WIJ Groningen, 2024b). Binnen WIJ Groningen wordt gewerkt met een methodisch kader. ‘Eén gezin, één plan, één regisseur’ uit dit methodische kader sluit aan bij dit onderzoek. Elke bewoner wordt ondersteund door één vaste contactpersoon die de hulp coördineert, afstemt en uitvoert in samenspraak met het gezin (WIJ Groningen, 2024c). Dit principe sluit aan bij een transformatiedoel dat in de Jeugdwet op precies dezelfde manier is geformuleerd (Evenboer et al., 2017). Uit onderzoek blijkt namelijk dat een vaste contactpersoon essentieel is om passende hulp te bieden aan kinderen en jongeren (Santos et al., 2023; Jenney, 2020). Vanuit WIJ Groningen is er aandacht voor het beter toerusten van medewerkers, onder andere via de WIJ Academie. De WIJ Academie ondersteunt medewerkers van WIJ Groningen in hun professionele ontwikkeling, zodat zij hun taken duurzaam en effectief kunnen uitvoeren (WIJ Groningen, 2024b).

De WIJ academie streeft ernaar de kwaliteit van ondersteuning te optimaliseren, zodat jeugdgeneralisten beter in staat zijn kinderen en jongeren te beschermen en gezinnen effectief te helpen. Met dit onderzoek wil de WIJ Academie beter inzicht krijgen in wat jeugdgeneralisten nodig hebben om hun werk te kunnen blijven doen. Hoewel bestaande competentieprofielen richting geven (SKJ, WIJ Groningen), ontbreekt kennis in wat jeugdgeneralisten zelf belangrijk vinden in hun dagelijks werk. Deze kennis helpt de ondersteuning beter af te stemmen, het vak aantrekkelijk te houden en bij te dragen aan het behoud van professionals in de sector. Dit gebeurt door inzicht te verkrijgen in hun ervaringen, de onderliggende competenties, evenals in hun behoefte aan ondersteuning en scholing. Mogelijk kan deze verdiepende informatie bijdragen aan het verder ontwikkelen van (wetenschappelijke) kaders rondom professionalisering en het versterken van evidence-informed beleid binnen de jeugdhulp.

De hoofdvraag van deze thesis luidt als volgt: *Op welke manieren kan de WIJ Academie bijdragen aan de professionalisering van haar jeugdgeneralisten?* Deelvragen hierbij zijn:

- Welke competenties zijn volgens de jeugdgeneralisten essentieel om hun werk goed te kunnen blijven uitvoeren binnen WIJ Groningen?

- Welke uitdagingen ervaren jeugdgeneralisten in hun werk, en welke vormen van ondersteuning of scholing sluiten hierbij aan?

Na deze inleiding volgt een hoofdstuk waarin de onderzoeksmethode wordt toegelicht, gevolgd door een hoofdstuk met de resultaten. Vervolgens volgt de conclusie/discussie waarin de analyse en reflectie op de bevindingen worden besproken. Het onderzoek eindigt met aanbevelingen voor de praktijk en vervolgonderzoek.

## Methodie

### Onderzoeksdesign

Het onderzoek maakte gebruik van een kwalitatief ontwerp met individuele diepte-interviews gecombineerd met de Q-sort methode. Deze aanpak gaf inzicht in de competenties die jeugdgeneralisten belangrijk vinden en in hun behoeften aan ondersteuning en scholing (Baarda et al., 2021; Hennink et al., 2020; Plochg & Van Zwieten, 2007). Tijdens de interviews werd een semigestructureerde interviewleidraad gebruikt, met een vaste structuur en de mogelijkheid tot aanvullende vragen op basis van de gegeven antwoorden.

Door de combinatie van structuur en flexibiliteit konden kwalitatieve en bruikbare data worden verzameld, die een antwoord boden op de onderzoeksvraag en relevant zijn voor de praktijk (Baarda et al., 2021).

### Onderzoekspopulatie

De respondenten waren jeugdgeneralisten, werkzaam bij WIJ Groningen. In totaal zijn er negen interviews afgenomen met professionals uit verschillende werkgebieden binnen de gemeente Groningen. Volgens Braun en Clarke (2013) is een steekproef van zes tot tien personen passend voor kwalitatief onderzoek van deze omvang. Om meerdere perspectieven te waarborgen, is geselecteerd op variatie in leeftijd, werkervaring en werkgebied. Deze diversiteit draagt bij aan de representativiteit en validiteit van de resultaten (Maso & Smaling, 1998). Tabel 1 toont de verdeling van de geïnterviewde jeugdgeneralisten.

**Tabel 1**

*Geïnterviewde jeugdgeneralisten*

| Participant | Leeftijdsgroep | Werkervaring          | Werkgebied     |
|-------------|----------------|-----------------------|----------------|
| A           | 35 – 40 jaar   | 5 – 10 jaar ervaring  | WIJ OUDE WIJEN |
| B           | 25 – 30 jaar   | 0 – 5 jaar ervaring   | WIJ OUDE WIJEN |
| C           | 40 – 45 jaar   | 20 – 25 jaar          | WIJ WEST       |
| D           | 40 – 45 jaar   | 10 – 15 jaar ervaring | WIJ WEST       |
| E           | 35 – 40 jaar   | 15 – 20 jaar ervaring | WIJ ZUID       |
| F           | 40 – 45 jaar   | 25 – 30 jaar          | WIJ OOST       |
| G           | 20 – 25 jaar   | 0 – 5 jaar ervaring   | WIJ WEST       |
| H           | 35 – 40 jaar   | 15 – 20 jaar ervaring | WIJ ZUID       |
| I           | 25 – 30 jaar   | 0 – 5 jaar ervaring   | WIJ OOST       |

*Noot.* Om de data niet herleidbaar te laten zijn, is er gekozen om in tabel 1 de participanten een letter te geven en in de resultaten een cijfer. Dit correspondeert niet met elkaar.

## Instrumenten

In dit onderzoek zijn interviews gecombineerd met de Q-sort methode. De tijdens de Q-sort gebruikte competenties zijn geselecteerd op basis van het theoretisch kader van deze studie. In totaal zijn 32 competenties geselecteerd (zie Bijlage A). Volgens de onderzoeker sluiten deze 32 competenties, op basis van de competentieclusters en de aanvullende eisen van WIJ Groningen, inhoudelijk het best aan bij het werk van de jeugdgeneralist. De respondenten ontvingen vooraf een lijst met competenties ter voorbereiding. Indien nodig werd tijdens het interview extra toelichting gegeven. Tijdens de Q-sort methode werden de competenties gerangschikt op een schaal van ‘sluit niet aan’ tot ‘sluit goed aan’, met behulp van een uitgeprinte tabel en kaarten (zie Figuur 2). De rangschikking werd mondeling toegelicht, wat aanvullende context bood (Minkman & Molenveld, 2020; Van Staa & Jedeloo, 2009).

### Figuur 2

#### *Q-sort-tabel*

*Sluit niet aan*

*Sluit goed aan*

| -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 |
|----|----|----|---|---|---|---|
|    |    |    |   |   |   |   |

In dit onderzoek is voor een open verdeling binnen de Q-sort methode gekozen, waarbij het aantal competenties per kolom door de respondenten werd bepaald. Er werd gevraagd minimaal tien competenties te selecteren. Tevens werd gestimuleerd competenties in de kolom ‘-3’ te plaatsen, aangezien dit niet altijd gebeurde en deze informatie als relevant werd gezien. De verdeling kon per respondent verschillen. Er bestaat geen goed of fout bij het rangschikken, omdat het de persoonlijke mening van de respondenten betreft (Brown, 1993). In plaats van de standaardvorm met een omgekeerde piramide is er gekozen voor een open structuur, zodat deelnemers competenties genuanceerder kunnen beoordelen, afgestemd op de diversiteit van hun functie. Daarnaast werden de uiterste categorieën niet structureel uitgevraagd om de openheid van het interview te behouden en respondenten niet te beïnvloeden in hun toelichting.

De interviewleidraad (zie Bijlage B) is in overleg met de opdrachtgever aangevuld met vragen over ervaringen en behoeften rondom (bij)scholing. Vooraf is de leidraad getest in een pilot met een medewerker van de WIJ Academie, die bekend is met het werk van de respondenten. Naar aanleiding van de pilot is de uitleg van de Q-sort methode verduidelijkt en

zijn enkele vragen aangescherpt. De interviews duurden gemiddeld 45 minuten en werden individueel afgenomen op de werkplek van de respondenten.

### **Procedure**

De respondenten van dit onderzoek zijn geselecteerd middels een gerichte steekproef, waarbij gedragswetenschappers van WIJ Groningen betrokken waren. De selectie is onafhankelijk van de onderzoeker uitgevoerd; hierbij is rekening gehouden met de gestelde criteria. De externe validiteit van het onderzoek is vergroot doordat de selectie van participanten werd uitgevoerd door gedragswetenschappers. In totaal hebben vier gedragswetenschappers aan dit proces meegewerkt. Elke gedragswetenschapper bepaalde binnen zijn of haar eigen werkgebied welke jeugdgeneralisten geschikt waren voor deelname aan het onderzoek. Zij inventariseerden eerst welke jeugdgeneralisten openstonden voor deelname aan het onderzoek en stuurden daarbij de informatiebrief mee (zie bijlage C). Na de inventarisatie heeft de onderzoeker contact opgenomen met de geselecteerde jeugdgeneralisten om een afspraak te maken. Voorafgaand aan de interviews hebben de jeugdgeneralisten een toestemmingsformulier ondertekend, deze is opgenomen in Bijlage D. Ook heeft de onderzoeker hen gevraagd of zij akkoord gingen met het opnemen van het interview. De interviews zijn vervolgens opgenomen met behulp van een voicerecorder.

### **Ethische kwesties**

Dit onderzoek is maatschappelijk relevant voor het beleid van WIJ Groningen, de ondersteuning vanuit de WIJ Academie en de jeugdgeneralisten zelf. Het richt zich op de vraag hoe zij beter ondersteund kunnen worden in hun professionalisering en welke competenties zij daarbij belangrijk vinden. In de literatuur en de competentieclusters wordt beschreven dat bepaalde competenties bijdragen aan het effectief uitvoeren van het werk en het verminderen van structurele uitdagingen. Door beter aan te sluiten bij deze competenties en de bijbehorende behoeften kan de WIJ Academie niet alleen de jeugdgeneralisten beter ondersteunen, maar ook de kwaliteit van de geleverde jeugdhulp verbeteren.

De onderzoeker heeft de respondenten geïnformeerd over de anonimiteit van het onderzoek, het doel ervan en het feit dat hun antwoorden niet met collega's gedeeld zouden worden. Deze informatie werd verstrekt via een informatiebrief en het toestemmingsformulier. Deelname aan het onderzoek was volledig vrijwillig. Respondenten hadden te allen tijde de mogelijkheid om het interview te stoppen of hun antwoorden in te trekken. De verzamelde gegevens zijn uitsluitend toegankelijk, via een beveiligde schijf, voor de onderzoeker en de scriptiebegeleider van de Rijksuniversiteit Groningen. Dit is ook

gecommuniceerd met de respondenten. De transcripten zijn geanonimiseerd en worden aangeduid met letters in plaats van persoonsgegevens.

### **Analyseplan**

De transcripten van de interviews zijn ingevoerd in het programma Atlas.ti. Atlas.ti is een kwalitatieve data-analysetool die wordt gebruikt voor het coderen en structureren van gegevens (Versie 9.9.1; ATLAS.ti, 2025). De interviews zijn woordelijk getranscribeerd, waarbij alle gesproken tekst letterlijk is uitgeschreven om de data zo volledig en nauwkeurig mogelijk vast te leggen. Binnen dit onderzoek is gebruikgemaakt van zowel inductieve als deductieve codering (Lanen, 2010). Het onderdeel van het interview waarin de Q-sort methode werd toegepast, is geanalyseerd aan de hand van een inhoudsanalyse met een deductieve benadering (Neuendorf, 2017). Hierbij zijn de clusters en bijbehorende competenties uit het theoretisch kader gebruikt als vooraf vastgestelde coderingscategorieën. De volledige codeboom is weergegeven in Bijlage E. Daarnaast zijn tijdens de interviews foto's gemaakt van de door de respondenten geordende Q-sorts. Deze visuele gegevens zijn aanvullend geanalyseerd om inzicht te verkrijgen in de frequentie waarmee competenties werden genoemd en op welke positie de competenties zijn geplaatst (zie Bijlage F). De overige interviewvragen zijn geanalyseerd met behulp van een open en inductieve benadering, volgens de thematische analyse van Braun en Clarke (2006). De analyse startte tijdens het transcriberen, waarbij eerste indrukken en opvallende uitspraken genoteerd werden. Daarna werd het eerste interview gecodeerd, gevolgd door het tweede, waarbij aanvullende codes zijn ontwikkeld. Deze zijn toegepast op de resterende interviews. Waar nodig zijn nieuwe codes toegevoegd. In de derde fase vond axiaal coderen plaats, waarbij verwante codes werden gegroepeerd tot thema's.

Dit resulteerde in drie hoofdthema's:

- (1) Inhoud van het werk (6 verschillende codes, 55 citaten),
- (2) Uitdagingen en ondersteuning (7 verschillende codes, 55 citaten), en
- (3) (Bij)scholing (7 verschillende codes, 55 citaten).

Daarna is een codeboek opgesteld waarin de hoofd- en subcodes zijn beschreven (zie Bijlagen G en H). Tot slot zijn verbanden tussen thema's en transcripten onderzocht. Door citaten binnen dezelfde codes te vergelijken, ontstond inzicht in overeenkomsten en verschillen tussen respondenten. Het coderings- en analyseproces verliep niet strikt lineair; waar nodig vonden herzieningen en verfijningen van codes plaats aan de hand van eerdere fasen.



## Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de interviews gepresenteerd. Als introductie wordt kort geschetst hoe respondenten hun werk omschrijven. Hoewel dit niet direct aansluit bij een deelvraag, biedt het waardevolle context voor de interpretatie van de resultaten uit de Q-sort methode. Vervolgens komen de geordende competenties uit de clusters aan bod, inclusief de motieven achter deze rangschikking (*deelvraag 1*). Tot slot worden de uitdagingen, ondersteuningsbehoeften en wensen rondom (bij)scholing besproken (*deelvraag 2*).

### Inhoud van het werk

Uit de interviews blijkt dat de functie van jeugdgeneralist binnen WIJ Groningen wordt ervaren als breed, veeleisend en inhoudelijk complex. Dit wordt met name toegeschreven aan de grote diversiteit aan taken, verantwoordelijkheden en de uiteenlopende competenties die de functie vereist. *"Mensen komen nu veel vaker naar mij toe. Niet alleen inwoners, maar ook andere instanties en hulpverleners. Iedereen verwacht dat ik actie onderneem. Alle ogen zijn op mij gericht, alsof er wordt gedacht: nu is er een casemanager, nu gaat er iets gebeuren."* (R6). Een functie die als breed, veeleisend en inhoudelijk complex wordt ervaren, brengt ook veel variatie met zich mee. Vier respondenten geven aan dat juist de afwisseling in werkzaamheden bijdraagt aan hun werkplezier. Ook het preventieve en signalerende karakter van de functie wordt als waardevol benoemd, mede dankzij de laagdrempelige samenwerking binnen de wijkgerichte context.

De inhoudelijke complexiteit van het werk wordt ook gekoppeld aan de zwaardere casuïstiek waarmee wijkteams in toenemende mate te maken krijgen. Een groot deel van het werk binnen wijkteams bestaat inmiddels uit casuïstiek waarin veiligheid en complexe gezinssystemen een centrale rol spelen. Dergelijke casussen worden niet uitsluitend als belastend ervaren maar juist ook als interessant en uitdagend. De acute aard en onvoorspelbaarheid worden door respondenten benoemd als elementen die het werk uitdagend en dynamisch maken. Ondanks de waardering voor de uitdaging die deze casuïstiek met zich meebrengt, wordt het waarborgen van een evenwichtige verdeling tussen complexe en minder intensieve casuïstiek wel als noodzakelijk beschouwd, zowel om de werkdruk beheersbaar te houden als om variatie in het werk te waarborgen.

Daarnaast blijkt uit de interviews dat het directe contact met jeugdigen een belangrijk onderdeel van het werk is. Hoewel de werkzaamheden van jeugdgeneralisten grotendeels gericht zijn op ouders, opvoeders en ketenpartners, geven meerdere respondenten aan dat het contact met het kind niet mag ontbreken. Idealiter zouden zij hier binnen hun dagelijkse

werkzaamheden meer tijd aan willen besteden. Een goed bijgehouden dossier is hierbij essentieel. Verslaglegging moet objectief en relevant zijn, omdat jeugdigen op latere leeftijd inzage kunnen krijgen in hun dossier en dan ook de overwegingen achter bepaalde keuzes moeten kunnen begrijpen. Hoewel de veiligheid en ontwikkeling van het kind centraal staan, geven respondenten aan dat de stem van het kind in de praktijk soms overschaduwd wordt door de belangen van de volwassenen in diens omgeving. Drie respondenten benadrukken daarom het belang van het meer betrekken van jeugdigen bij besluitvorming, mits dit op een zorgvuldige en leeftijdsadequate manier gebeurt. R5 illustreert dit middels een eigen voorbeeld:

Maar wat wil het kind zelf? En dat was met deze jongen ook zo. Als ik niet met hem in gesprek was gegaan, had ik niet uit zijn mond gehoord wat hij wilde. Dan had ik ook geen aansluiting kunnen vinden bij wat voor hem belangrijk was.

### Competenties

Om de eerste deelvraag te beantwoorden hebben respondenten met behulp van de Q-sort methode competenties geselecteerd. Respondenten kozen en ordenden minimaal tien van de 32 competenties. Elke competentie is door ten minste één respondent geselecteerd. De resultaten van de Q-sort methode zijn weergegeven in Tabel 3 tot en met 9, geordend per cluster volgens de indeling uit het competentieprofiel van een jeugd- en gezinsprofessional (zie Bijlage B). Elke tabel toont per competentie de beoordeling op een schaal van -3 (sluit niet aan) tot 3 (sluit goed aan), waarbij de getallen het aantal respondenten per antwoordcategorie aangeven. Een volledig overzicht van alle resultaten is opgenomen in Bijlage F.

### *Ondersteunen bij regievoeren*

Binnen dit cluster staat de afweging centraal tussen het stimuleren van eigen regie bij jeugdigen en gezinnen en het tijdelijk overnemen daarvan.

**Tabel 3**

*Geselecteerde competenties uit cluster: Ondersteunen bij regievoeren*

|                | -3             | -2 | -1 | 0 | 1              | 2 | 3 |
|----------------|----------------|----|----|---|----------------|---|---|
|                | Sluit niet aan |    |    |   | Sluit goed aan |   |   |
| Analyseren     |                |    |    |   | 1              | 1 | 5 |
| Normen stellen |                |    |    |   |                | 1 | 1 |
| Samen doen     |                |    |    | 1 | 3              | 1 | 1 |

|            | -3             | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3              |
|------------|----------------|----|----|---|---|---|----------------|
|            | Sluit niet aan |    |    |   |   |   | Sluit goed aan |
| Signaleren |                |    |    | 1 |   | 2 | 3              |
| Stimuleren | 1              |    |    | 2 |   | 1 |                |

De competentie **analyseren** wordt door zes jeugdgeneralisten als goed aansluitend beoordeeld. Ook **samen doen** en **signaleren** sluiten volgens meerdere respondenten aan, met beoordelingen tussen de 1 en 3. **Normen stellen** wordt minder vaak geselecteerd, maar door twee respondenten wel als passend ervaren. Over **stimuleren** lopen de meningen uiteen: naast positieve is er ook een negatieve beoordeling gegeven, wat wijst op verschillen in ervaren aansluiting (zie Tabel 3).

Analyseren wordt door meerdere jeugdgeneralisten gezien als een belangrijk onderdeel van hun dagelijkse werk. “*De hele dag ben ik dit aan het doen.*” (R1). Volgens hen betekent analyseren het kunnen overstijgen van de situatie, het herkennen van patronen en het verkrijgen van overzicht binnen complexe gezinssystemen. Dit stelt hen in staat de kern van de problematiek te doorgronden en passende ondersteuning te bieden. Respondenten benadrukken dat het ontbreken van voldoende analytisch vermogen kan leiden tot onduidelijkheid, waarmee deze competentie als randvoorwaarde voor adequaat hulpverleners wordt beschouwd. Over de ontwikkelbaarheid van analyseren bestaan uiteenlopende opvattingen: sommige respondenten zien het als een vaardigheid die met ervaring groeit, terwijl anderen het beschouwen als een aangeboren kwaliteit. In het verlengde van analyseren wordt ook signaleren door meerdere respondenten als een passende competentie gezien. Het tijdig opmerken van signalen, zoals gedragingen, sfeer of intuïtieve indrukken, wordt beschouwd als belangrijk om problematiek in een vroeg stadium te herkennen. Kleine, afzonderlijke signalen kunnen samen wijzen op iets groters. Tegelijkertijd benoemen respondenten dat juist deze subtiele signalen gemakkelijk over het hoofd worden gezien, wat de noodzaak onderstreept van het goed leren en kunnen signaleren. Volgens hen draagt de nabijheid van professionals in de wijk bij aan het versterken van deze signaleringsfunctie, wat wordt gezien als een belangrijke meerwaarde van het integrale werken.

### ***Samenwerken met de jeugdige en gezin***

Dit cluster heeft betrekking op het opbouwen en behouden van een vertrouwensrelatie tussen professionals en jeugdigen en gezinnen.

**Tabel 4**

*Geselecteerde competenties uit cluster: Samenwerken met de jeugdige en gezin*

|                       | -3             | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3              |
|-----------------------|----------------|----|----|---|---|---|----------------|
|                       | Sluit niet aan |    |    |   |   |   | Sluit goed aan |
| Aansluiten            |                |    |    | 2 | 3 | 1 |                |
| Empathie              |                | 1  | 1  |   | 1 | 3 |                |
| Professionele afstand |                |    |    | 1 | 3 |   | 2              |
| Respect hebben        |                |    |    | 1 | 1 |   | 3              |

Jeugdgeneralisten ervaren de competenties **respect hebben** en **professionele afstand** als passend binnen hun functie. **Empathie** laat een meer verdeeld beeld zien: terwijl twee respondenten aansluiting ervaren, geven twee anderen aan dat deze competentie voor hen minder passend is. **Aansluiten** wordt in algemene zin positief beoordeeld, maar wordt, in tegenstelling tot respect hebben en professionele afstand, niet bij het cijfer 3 van sluit goed aan neergelegd (zie Tabel 4).

De respondenten geven aan te streven naar respect in het contact met ouders en jeugdigen, en benadrukken dat dit nog betekenisvoller is wanneer het wederzijds is. Respect wordt gezien als de basis om goed aan te kunnen sluiten bij de ander; elkaar begrijpen wordt daarbij minder belangrijk gevonden. R4 benoemt dat respect voor haar zwaarder weegt dan empathie. Zij licht dit toe: *“Als je praat met een slachtoffer van seksueel misbruik en je hebt dat zelf nooit meegemaakt, dan kun je niet weten hoe dat is. Maar je kunt wel respect hebben voor iemand.”* Wat opvalt, is dat binnen het vrijwillige kader spanning wordt ervaren: enerzijds willen jeugdgeneralisten samenwerken met ouders en jeugdigen, maar dragen anderzijds verantwoordelijkheid voor de veiligheid en het welzijn van betrokkenen. Dit kan ertoe leiden dat zij tegenover deze gezinnen komen te staan. Hierdoor herkennen ouders mogelijk niet altijd het belang dat jeugdgeneralisten aan deze competentie hechten

### ***Versterken van het netwerk***

Dit cluster heeft betrekking op samenwerken met het gezin en de jeugdige om actief oplossingen binnen het eigen netwerk te zoeken en, waar nodig, dit netwerk te versterken of uit te breiden.

**Tabel 5**

*Geselecteerde competenties uit cluster: Versterken van het netwerk*

|                      | -3             | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3              |
|----------------------|----------------|----|----|---|---|---|----------------|
|                      | Sluit niet aan |    |    |   |   |   | Sluit goed aan |
| Alert blijven        |                |    |    |   | 1 | 2 | 1              |
| Lef tonen            | 1              |    |    | 2 | 1 | 1 |                |
| Mogelijkheden zoeken |                | 1  |    |   | 1 | 1 |                |
| Motiveren            |                | 1  | 1  | 2 |   |   | 2              |
| Ondersteunen         |                | 1  |    | 1 | 1 |   |                |

Binnen dit cluster valt de competentie **alert blijven** op: geen van de respondenten beoordeelt deze als niet aansluitend, ondanks de relatief grote spreiding binnen dit cluster. Vergeleken met andere clusters worden de competenties in dit cluster minder positief beoordeeld. Vooral **motiveren**, **ondersteunen** en **lef tonen** laten een opvallend brede spreiding in scores zien ten opzichte van de rest (zie Tabel 5). Mogelijk zijn deze competenties tijdens de interviews verschillend geïnterpreteerd en daardoor niet direct in verband gebracht met het versterken van het netwerk: dit wordt besproken in de discussie.

Binnen dit cluster valt op dat de competenties vooral worden verbonden aan het algemene hulpverleningsproces in plaats van de regie voerende rol, dit houdt in dat je de samenwerking en afstemming tussen verschillende betrokkenen organiseert om passende hulp te realiseren of te verbeteren. De competenties motiveren, lef tonen en grenzen stellen roepen uiteenlopende reacties op bij respondenten. Lef tonen is voor sommige respondenten vaag of zelfs onprofessioneel, anderen beschouwen het juist als essentieel binnen het werk van een jeugdgeneralist en het vrijwillige kader. Vooral bij stimuleren van zelfredzaamheid wordt lef tonen genoemd als voorwaarde om bewoners aan te spreken op hun eigen verantwoordelijkheid.

## Interdisciplinair samenwerken met en rond de jeugdige en zijn gezin/netwerk

Dit cluster heeft betrekking op samenwerking met collega's en organisaties, waarbij verantwoordelijkheid nemen, kritisch handelen en bijdragen aan professionalisering centraal staan.

**Tabel 6**

*Geselecteerde competenties uit het cluster: Interdisciplinair samenwerken met en rond de jeugdige en zijn gezin/netwerk*

|                                   | -3             | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3              |
|-----------------------------------|----------------|----|----|---|---|---|----------------|
|                                   | Sluit niet aan |    |    |   |   |   | Sluit goed aan |
| Bijdragen aan professionalisering |                | 2  |    |   | 1 | 1 |                |
| Handelen onderbouwen              |                |    | 1  |   |   | 2 | 1              |
| Kritisch zijn                     |                |    |    | 2 |   | 3 | 1              |
| Samenwerken met collega's         |                |    |    |   | 3 | 1 | 3              |
| Verantwoordelijkheid nemen        |                |    |    | 1 | 2 |   | 1              |

De competenties **samenwerken met collega's** en **kritisch zijn** worden door de meeste respondenten als goed aansluitend ervaren. Beide competenties worden regelmatig ingedeeld bij hogere cijfers. **Verantwoordelijkheid nemen** en **handelen onderbouwen** worden eveneens overwegend positief beoordeeld, al is er sprake van iets meer variatie, met ook enkele neutrale beoordelingen. **Bijdragen aan professionalisering** laat een minder eenduidig beeld zien: terwijl sommige respondenten weinig aansluiting ervaren, vinden anderen juist dat deze competentie goed past bij hun functie (Tabel 6).

De competentie samenwerken met collega's wordt door veel respondenten als goed aansluitend ervaren binnen de werkwijze van het WIJ-team, waarin jeugdgeneralisten doorgaans in duo's werken. Deze samenwerking vraagt om wederzijds vertrouwen, gezamenlijke reflectie en de ruimte om knelpunten bespreekbaar te maken. Het creëren van een open en veilige cultuur wordt hierbij als voorwaarde gezien. Daarnaast wordt benadrukt dat samenwerking niet alleen bijdraagt aan de kwaliteit van de hulpverlening, maar ook aan het gevoel dat zij er niet alleen voor staan in complexe situaties. Zo stelt R8 "*collega's fungeren niet alleen als klankbord, maar dragen ook bij aan het gezamenlijk dragen van*

*verantwoordelijkheid.*” De competentie bijdragen aan professionalisering roept enige weerstand op. Respondenten erkennen het belang van deze competentie voor zowel de hulpverlening als de teamontwikkeling, maar geven aan dat hier in de praktijk door tijdsdruk onvoldoende ruimte voor is. Tegelijkertijd spreken zij de wens uit om hier in de toekomst meer aandacht aan te besteden. Dit kan de spreiding in beoordeling verklaren.

### ***Regie (deels en tijdelijk) overnemen van jeugdige en zijn gezin***

Dit cluster heeft betrekking op het signaleren van onveilige situaties en het, indien nodig, (on)gevraagd inschakelen van passende ketenpartners.

**Tabel 7**

*Geselecteerde competenties uit cluster: Regie (deels en tijdelijk) overnemen van jeugdige en zijn gezin*

|                   | -3             | -2 | -1 | 0 | 1 | 2              | 3 |
|-------------------|----------------|----|----|---|---|----------------|---|
|                   | Sluit niet aan |    |    |   |   | Sluit goed aan |   |
| Luisteren         |                |    | 1  | 1 |   | 2              | 1 |
| Transparant zijn  |                |    | 1  |   |   | 1              | 4 |
| Veiligheid bieden |                |    |    | 2 |   | 2              |   |

De competenties **luisteren** en **transparant zijn** worden door meerdere respondenten als passend ervaren, waarbij transparant zijn het vaakst hoog scoort. Bij beide competenties geeft één respondent aan dat deze minder passend wordt gevonden. **Veiligheid bieden** wordt neutraal tot positief beoordeeld; geen van de respondenten beschouwt deze competentie als niet aansluitend bij de rol van jeugdgeneralist (zie Tabel 7).

Transparant zijn wordt door respondenten als essentieel beschouwd voor het opbouwen van vertrouwen. Ouders en jeugdigen moeten weten wat een professional doet, waarom dat gebeurt en met wie informatie wordt gedeeld: *“Ik zeg altijd wat ik doe, en ik doe wat ik zeg. Want dan heb je ook weer vertrouwen.”* (R5). Het wordt gezien als voorwaarde voor een goede samenwerking. Daarbij speelt taalgebruik een belangrijke rol. Respondenten geven aan dat de manier waarop iets wordt verwoord invloed heeft op de relatie, zeker in onveilige of gevoelige situaties. Ook in plannen en rapportages wordt zorgvuldige en duidelijke formulering belangrijk gevonden voor zowel de communicatie met gezinnen als de

afstemming binnen het team. Heldere taal vergroot volgens hen de transparantie in het hulpverleningsproces.

### ***Ethisch en integer handelen***

Dit cluster heeft betrekking op het handelen vanuit waarden en normen door het bewustzijn van het eigen referentiekader en te reflecteren hierop.

**Tabel 8**

*Geselecteerde competenties uit cluster: Ethisch en integer handelen*

|                                      | -3             | -2 | -1 | 0 | 1 | 2              | 3 |
|--------------------------------------|----------------|----|----|---|---|----------------|---|
|                                      | Sluit niet aan |    |    |   |   | Sluit goed aan |   |
| Bewustzijn van eigen referentiekader | 1              |    |    | 1 | 1 | 1              | 2 |
| Reflecteren                          |                |    | 1  |   |   | 2              | 2 |

De competenties bewustzijn van het eigen referentiekader en reflecteren worden over het algemeen als goed aansluitend ervaren, hoewel er enige spreiding zichtbaar is. **Bewustzijn van het eigen referentiekader** wordt door drie respondenten positief beoordeeld, maar kent ook één negatieve score. **Reflecteren** wordt door meerdere respondenten als aansluitend ervaren, al is ook bij deze competentie sprake van één negatieve beoordeling (zie Tabel 8).

Reflecteren wordt benoemd als belangrijke competentie, vooral omdat het professionals in staat stelt stil te staan bij hun eigen handelen en gemaakte keuzes, iets wat belangrijk is bij inhoudelijke complexiteit van casuïstiek. Daarbij wordt het delen van deze reflectie met gezinnen gezien als versterkend voor de samenwerking. Daarnaast komt reflectie naar voren binnen de context van samenwerking met collega's: respondenten geven aan dat er binnen het team voldoende ruimte moet zijn om gezamenlijk terug te kijken op het professioneel handelen. Als deze ruimte ontbreekt, blijkt reflectie in de praktijk lastig uitvoerbaar.



## WIJ Groningen

Binnen het WIJ-team worden van jeugdgeneralisten met een SKJ-registratie aanvullende competenties verwacht, naast de functieomschrijving van ‘WIJ-teammedewerker D, specialist’.

**Tabel 9**

*Geselecteerde competenties uit cluster: WIJ-team*

|                                                                                                 | -3             | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----|----|---|---|---|----------------|
|                                                                                                 | Sluit niet aan |    |    |   |   |   | Sluit goed aan |
| Besluitvaardigheid                                                                              |                | 1  |    |   | 1 | 2 | 1              |
| Efficiënt werken                                                                                |                |    | 1  | 1 |   | 2 | 1              |
| Kennis over geweld in<br>afhankelijkheidsrelaties<br>met betrekking tot<br>kinderen en jongeren |                |    |    | 1 | 1 | 6 |                |
| Kennis van<br>veiligheidscasuïstiek                                                             |                |    |    | 1 |   | 4 |                |
| Naast het gezin staan                                                                           |                |    | 1  |   | 1 | 1 | 3              |
| Overtuigingskracht                                                                              |                | 3  |    | 2 |   | 2 |                |
| Proactief handelen                                                                              |                |    |    |   | 1 | 1 | 2              |
| Zelfstandigheid                                                                                 |                |    | 3  |   | 1 |   | 1              |

In dit cluster worden **kennis over geweld in afhankelijkheidsrelaties** en **kennis van veiligheidscasuïstiek** het vaakst als goed aansluitend beoordeeld. Zes respondenten plaatsen kennis over geweld in afhankelijkheidsrelaties in de hoogste categorie en vier kennis van veiligheidscasuïstiek. **Overtuigingskracht** wordt daarentegen minder passend gevonden, met drie negatieve scores, een verklaring hiervoor is dat dit ook als onderdeel van het hulpverleningsproces wordt gezien. Ook **zelfstandigheid** wordt door meerdere respondenten als minder goed aansluitend ervaren.

Uit de interviews blijkt dat kennis over geweld in afhankelijkheidsrelaties en veiligheidscasuïstiek door meerdere respondenten wordt gezien als een belangrijk onderdeel van het werk. Respondenten geven aan dat dergelijke situaties vaak voorkomen: “*Achter veel voordeuren vaak meer speelt dan je in eerste instantie ziet. Juist daarom is het belangrijk om signalen op tijd te herkennen, zodat je eerder kunt ingrijpen en escalatie mogelijk kunt voorkomen.*” (R2). Het herkennen van signalen vereist kennis van de casuïstiek, terwijl niet

elke jeugdgeneralist zich hierin even zeker voelt. Respondenten beschouwen deze kennis als relevant, maar zien het ook als iets dat geraadpleegd kan worden via methodieken en protocollen. Kennis van deze thema's helpt om signalen die hiermee te maken hebben beter te herkennen.

De motieven en tabellen hierboven laten zien dat respondenten goed inzicht hebben in welke competenties belangrijk zijn voor het uitvoeren van hun werkzaamheden. Tegelijkertijd ervaren zij ook uitdagingen en ondersteuningsbehoeften, die in de volgende paragraaf verder worden uitgewerkt.

### **Uitdagingen en ondersteuningsbehoeften van jeugdgeneralisten**

In deze paragraaf worden de antwoorden weergegeven op de aanvullende interviewvragen die zijn ingezet voor het beantwoorden van de tweede deelvraag.

Hoewel de complexiteit van het werk niet direct als belastend wordt ervaren, geven respondenten aan wel behoefte te hebben aan meer ondersteuning. Vooral startende jeugdgeneralisten benoemen een duidelijke behoefte aan meer helderheid en structuur binnen hun rol. Deze behoefte lijkt samen te hangen met de noodzaak voortdurend te schakelen tussen verschillende rollen en perspectieven, afhankelijk van de gezinssituatie. In sommige situaties is het nodig om de regie over te nemen, terwijl in andere situaties juist een ondersteunende rol volstaat. Daarbij wordt de jeugdtraining voor startende jeugdgeneralisten slechts op enkele momenten aangeboden. Wanneer iemand na zo'n moment in dienst treedt, kan het voorkomen dat hij of zij zes maanden tot een jaar moet wachten voordat de training beschikbaar is. Drie respondenten geven aan dat ze de training graag eerder in het inwerktraject zouden willen volgen. Uit de interviews blijkt ook dat het voor nieuwe jeugdgeneralisten helpend zou zijn om in deze beginfase meer ondersteuning te krijgen bij het leren kennen van de sociale kaart. Hoewel collega's hierin vaak behulpzaam zijn, wordt aangegeven dat het ontbreken van een duidelijk overzicht of structuur in deze fase kan leiden tot verminderde efficiëntie in het werk.

Een uitdaging die in de interviews naar voren komt is de klachtgevoeligheid die gepaard gaat met de SKJ-registratie. Hoewel respondenten aangeven niet vanuit angst te willen handelen, wordt dit onderwerp wel als belastend ervaren. Vier respondenten benadrukken dat het bij lopende klachten essentieel is om vertrouwen in het eigen professioneel handelen te behouden. Daarbij ervaren verschillende jeugdgeneralisten ook een gebrek aan betrokkenheid bij beleidsmatige en inhoudelijke ontwikkelingen binnen de gemeente en WIJ Groningen met betrekking tot het bieden van jeugdhulp, dit veroorzaakt spanning tussen beleid en praktijk: *"Het is behoorlijk top-down: beslissingen worden van*

*bovenaf genomen. Maar wat betekent dat uiteindelijk voor de casemanager? En natuurlijk ook voor de gezinnen. Wij zijn immers de boodschappers, en ik vind dat we daarin niet goed worden meegenomen."* (R9).

Daarnaast blijkt uit de interviews dat vrijwel alle respondenten de hoge werkdruk als een uitdaging ervaren, ook vaak al vanaf de start van het dienstverband. Deze werkdruk laat weinig ruimte om onderliggende problematiek tijdig te signaleren. Door factoren als wachtlijsten en een hoge caseload is het lastig om verder te kijken dan de directe hulpvraag. Ook het volgen van trainingen blijkt moeilijk te combineren met de dagelijkse werkzaamheden. Hierdoor worden trainingen niet langer gevolgd vanuit intrinsieke motivatie, die er volgens respondenten wel is, maar vooral vanwege de verplichtingen rondom de SKJ-registratie. Deze registratie wordt ervaren als een noodzakelijke stok achter de deur.

### ***(Bij)scholing***

Uit de interviews blijkt dat jeugdgeneralisten WIJ Groningen zien als een organisatie die scholing en ontwikkeling actief stimuleert. Meerdere respondenten benoemen het brede scholingsaanbod en geven aan dat WIJ Groningen hierin positief opvalt ten opzichte van andere gemeenten en organisaties.

De besproken (bij)scholing sluit aan bij eerder beschreven resultaten. Hieruit blijkt dat kennis over geweld in afhankelijkheidsrelaties en veiligheidscasuïstiek niet alleen passend is voor de functie, maar dat deze thema's ook vaak voorkomen in de praktijk. Respondenten geven aan behoefte te hebben aan verdere ontwikkeling op dit gebied en waarderen trainingen die meerdere dagen duren of structureel terugkeren. Dit biedt ruimte voor verdieping en de mogelijkheid om collega's beter te leren kennen binnen de training. De in de interviews genoemde trainingen, zoals de GIAR-training (Geweld in Afhankelijkheidsrelaties), Metavisie (Systemisch werken bij complexe problematiek), Praten met Kinderen, het onboardingprogramma en de jeugdtraining, worden beschouwd als waardevol voor het versterken van competenties die nodig zijn bij het werken met complexe casuïstiek. R5 doet daarbij een aanbeveling voor aanvullende scholing op het gebied van veiligheid, met specifieke aandacht voor thema's als *"eengerelateerd geweld, intieme terreur, strafbare kindermishandeling, zedenmisdrijven, middelengebruik tijdens de zwangerschap en stalking."*

Eerder in de resultatensectie werd duidelijk dat jeugdgeneralisten alle het belang van samenwerking met collega's erkennen; geen van hen beoordeelde deze competentie negatief. Ze geven aan dat er meer aandacht mag zijn voor teamgerichtheid, samenwerking en gezamenlijke reflectie, specifiek binnen de groep jeugdgeneralisten. Er leeft een duidelijke behoefte om met regelmaat in groepen casuïstiek te bespreken en gezamenlijk tot inhoudelijke

kernbeslissingen te komen. *“Voor mij is samenwerken met collega's op dit moment heel belangrijk. En ik denk ook, twee mensen zien meer dan één.”* (R8). Binnen de huidige werkwijze, waarin samenwerking met diverse disciplines centraal staat, blijkt dat er juist binnen de groep jeugdgeneralisten soms te weinig ruimte is voor verdieping. Hierdoor ontbreekt regelmatig de inhoudelijke afstemming die zij wel als wenselijk beschouwen.

Om te zorgen dat plannen, rapportages en taalgebruik binnen WIJ Groningen op uniforme wijze worden opgesteld, is het afgelopen jaar een nieuw gezinsplan geïntroduceerd. Dit onderwerp kwam in meerdere interviews aan bod. Het gezinsplan moet geschreven worden op taalniveau B1, wat staat voor eenvoudig en begrijpelijk Nederlands. Hoewel respondenten de achterliggende gedachte ondersteunen, geven zij aan dat het schrijven op dit niveau in de praktijk als lastig wordt ervaren. R4, die eerder bij een andere organisatie werkte, licht toe: *“De afgelopen jaren heb ik veel B1-niveaustraining gehad. En mijn ervaring is dat hoe eenvoudiger je woorden wilt geven aan een plan, hoe moeilijker het wordt.”* Volgens haar zou de kans op succesvolle implementatie groter zijn wanneer professionals gericht worden getraind in zowel het schrijven op B1-niveau als in het rapporteren volgens de beroepsstandaarden voor jeugd- en gezinsprofessionals.

## Conclusie en discussie

Dit kwalitatieve onderzoek had als doel om te onderzoeken hoe de WIJ Academie jeugdgeneralisten beter kan ondersteunen in hun professionalisering. Daarbij is gekeken naar de competenties die zij essentieel vinden, de uitdagingen die zij ervaren, en de vormen van ondersteuning of scholing die hier volgens hen het beste bij aansluiten. Er wordt in dit hoofdstuk met deelvragen antwoord gegeven op de volgende hoofdvraag: *Op welke manieren kan de WIJ Academie bijdragen aan de professionalisering van haar jeugdgeneralisten?* De bijbehorende deelvragen luiden: (1) *Welke competenties zijn volgens de jeugdgeneralisten essentieel om hun werk goed te kunnen blijven uitvoeren binnen WIJ Groningen?* En (2) *Welke uitdagingen ervaren jeugdgeneralisten in hun werk, en welke vormen van ondersteuning of scholing sluiten hierbij aan?* Aansluitend op de beantwoording van de hoofd- en deelvragen worden de beperkingen en sterke punten van dit onderzoek besproken, gevolgd door de implicaties en aanbevelingen voor de praktijk.

### **Welke competenties achten jeugdgeneralisten essentieel om hun werk binnen WIJ Groningen goed te kunnen blijven uitvoeren?**

Voor de beantwoording van de eerste deelvraag is gebruikgemaakt van de Q-sort methode. Uit de resultaten blijkt dat alle 32 competenties ten minste één keer zijn beoordeeld als ‘sluit goed aan’ (score 2 of 3). Dit suggereert dat het werk van jeugdgeneralisten een brede set aan competenties vereist. De hoogste beoordeelde competenties uit de eerste zes clusters zijn: **analyseren, signaleren, transparant zijn, samenwerken met collega’s, reflecteren, kritisch zijn, empathie en respect hebben**. Het cluster met de competenties die aanvullend vanuit WIJ Groningen worden gevraagd en als essentieel worden beschouwd, zijn: **kennis over geweld in afhankelijkheidsrelaties met betrekking tot kinderen en jongeren, en kennis over veiligheidscasuïstiek en naast het gezin staan**. Tegelijkertijd worden: **overtuigingskracht, lef tonen, motiveren en bijdragen aan professionalisering** het minst vaak geselecteerd of lager beoordeeld. De resultaten laten zien dat de eerste drie competenties (overtuigingskracht, lef tonen, motiveren) vooral passen bij het hulpverleningsproces, terwijl jeugdgeneralisten vaak een regie voerende rol hebben. Enkele respondenten plaatsen hierbij wel een kanttekening. Dit wijst op nuance in hoe competenties per situatie of professional geïnterpreteerd worden.

Analyseren is essentieel, omdat het jeugdgeneralisten helpt om overzicht te behouden en richting te geven aan het hulpverleningsproces. Vooral in situaties met meervoudige en complexe problematiek maakt een analytische houding het mogelijk om onderliggende

patronen te herkennen en passende interventies te bepalen. Idealiter is een jeugdgeneralist ook goed in signaleren. Dit stelt hen in staat om kleine, vaak subtiele signalen op te merken in het dagelijks contact met gezinnen. Een van de redenen hiervoor is dat jeugdgeneralisten door het wijkgerichte werken en de regie voerende rol veel samenwerken met collega's op verwante terreinen, maar ook met ketenpartners. Het analyseren en signaleren stelt professionals in staat om relevante informatie te achterhalen. Voor een juiste duiding van deze informatie is samenwerking met collega's belangrijk. Hiermee wordt bedoeld dat er voldoende ruimte moet zijn om (complexe) casuïstiek gezamenlijk te bespreken en inhoudelijk verder te verdiepen. Hierbij speelt ook reflectie, zowel individueel als collectief, een rol. Reflectie maakt het mogelijk om niet alleen terug te kijken op het eigen handelen, maar ook om te leren van elkaars perspectieven en overwegingen.

Hoewel respect hebben onder het cluster 'samenwerken met de jeugdige en gezin' valt, en transparant zijn onder 'regie (deels en tijdelijk) overnemen van de jeugdige en zijn gezin', tonen de resultaten aan dat deze competenties breder van belang zijn. Ze spelen een rol in zowel de samenwerking met gezinnen als in het contact met collega's en andere betrokkenen. Binnen de relatie met jeugdigen en gezinnen dragen respect en transparantie bij aan een gelijkwaardige samenwerking en worden zij gezien als essentieel voor het opbouwen van vertrouwen, ook wanneer duidelijke grenzen gesteld moeten worden. In de samenwerking met collega's bevorderen deze competenties een open en veilige werksfeer. Op basis van de resultaten kan worden geconcludeerd dat competenties niet los van elkaar functioneren, maar in samenhang worden toegepast. Sommige competenties ondersteunen bovendien de toepassing van andere. Zo benadrukken respondenten dat kennis over veiligheid en geweld in afhankelijkheidsrelaties belangrijk zijn om andere competenties goed te kunnen uitvoeren. Het belang van deze competenties (kennis over veiligheid en geweld in afhankelijkheidsrelaties) is niet onverwachts. Dit sluit aan bij de kennis uit de praktijk, waaruit blijkt dat de casuïstiek sinds de invoering van de Jeugdwet is toegenomen in zowel complexiteit als ernst voor de wijkteams.

De bevinding uit dit onderzoek dat de functie van jeugdgeneralist een breed scala aan competenties vereist, wordt ondersteund door McDonald et al. (2022). In hun studie naar verschillende competentiemodellen voor professionals binnen de jeugdzorg constateren zij dat sommige modellen tussen de 31 en 377 afzonderlijke competenties bevatten. In tegenstelling tot het onderzoek van McDonald et al. (2022), richt deze studie zich specifiek op de rol van de jeugdgeneralist, terwijl zij het gehele jeugdzorgdomein als uitgangspunt nemen. Binnen het brede competentieprofiel komt analyseren duidelijk naar voren als een essentiële

competentie. Dit wordt bevestigd door Tausendfreund et al. (2016), die stellen dat bij complexe casuïstiek een analytische houding onmisbaar is. Waar de nadruk in de resultaten van het huidige onderzoek ligt op het analyseren binnen individuele casussen, wijst Tausendfreund et al. (2016) ook op het belang van het kunnen herkennen en duiden van structurele factoren zoals armoede en sociale uitsluiting. Daarmee wordt zichtbaar dat analyseren niet alleen van belang is op casusniveau, maar ook een voorwaarde vormt voor het bieden van passende en rechtvaardige jeugdhulp binnen bredere maatschappelijke contexten, en het belang van signaleren en analyseren hangt volgens Tausendfreund et al. (2016) daarmee samen. De samenwerking met collega's blijkt een terugkerend thema in zowel dit als eerder onderzoek. Communicatie en afstemming binnen teams worden gezien als cruciale voorwaarden voor het bieden van integrale en passende hulp aan jeugdigen en gezinnen (Buljac-Samardzic et al., 2011). Dit bevordert niet alleen het welzijn van de professional, maar draagt ook bij aan de kwaliteit van de hulpverlening aan jeugdigen en hun gezinnen (Miller, 2020). Reflectie wordt hierbij gezien als een essentieel onderdeel van samenwerking, omdat het professionals in staat stelt om gezamenlijk te leren, het handelen op elkaar af te stemmen en de kwaliteit van zorg continu te verbeteren (Van Dongen et al., 2022; Suter et al., 2009). Wat betreft de relationele competenties, laat literatuur zien dat ouders en jongeren regelmatig terughoudend zijn in het contact met hulpverleners, mede door eerdere negatieve ervaringen (Tausendfreund et al., 2016; Schout et al., 2010). Een benadering waarin transparantie, nabijheid en respect centraal staan draagt volgens Grace et al. (2024) en Salkauskiene et al. (2024) bij aan het opbouwen van een gelijkwaardige samenwerking en het vergroten van het vertrouwen, de resultaten uit dit onderzoek sluiten hierbij aan.

### **Welke uitdagingen ervaren jeugdgeneralisten in de praktijk, en welke vormen van ondersteuning of scholing sluiten hier volgens hen het beste bij aan?**

De resultaten van dit onderzoek laten zien dat jeugdgeneralisten vooral uitdagingen ervaren op het gebied van rolonduidelijkheid, werkdruk en een gebrekkige aansluiting tussen beleid en praktijk. Deze uitdagingen vergroten de inhoudelijke complexiteit van het werk, omdat ze de ruimte om daarmee om te gaan beperken. Tegelijkertijd beschrijven jeugdgeneralisten hun werk als inspirerend, veelzijdig maar ook complex, dit laatste kan in verband worden gebracht met de vele competenties die deze functie vereist. Het vervullen van uiteenlopende rollen biedt afwisseling, maar wordt ook als belastend ervaren, vooral door startende professionals die zoeken naar meer structuur en helderheid in hun functie. Deze omstandigheden vergroten niet alleen de werkdruk en belemmeren het professioneel functioneren, maar beperken ook de ruimte voor ontwikkeling, juist op momenten dat die

ontwikkeling belangrijk is. Hoewel jeugdgeneralisten gemotiveerd zijn om zich te ontwikkelen, wordt deze motivatie onder druk gezet doordat hoge caseloads en werkdruk hen hier nauwelijks ruimte voor biedt. Daarnaast is het betrekken van jeugdigen bij besluitvorming volgens hen van groot belang, maar blijkt hier in de uitvoering soms onvoldoende tijd voor te zijn. Jeugdgeneralisten zouden hier graag meer ruimte voor willen creëren.

Een goede ondersteuning is noodzakelijk om de functie te blijven vervullen binnen de complexiteit van de dagelijkse praktijk. Vooral in de beginfase van het dienstverband is er behoefte aan meer houvast en begeleiding, om zo een stevigere basis te creëren voor het verdere functioneren. De jeugdtraining van WIJ Groningen is inhoudelijk relevant, maar wordt slechts beperkt aangeboden, waardoor nieuwe jeugdgeneralisten en vooral net afgestuurde collega's wachten op basiskennis. Een eerdere, beschikbare jeugdtraining of een deel daarvan inclusief een introductie in de sociale kaart, zou hen helpen sneller effectief te werken en vergroot hun handelingszekerheid in de beginfase. Naast een goede start is er behoefte aan inhoudelijke verdieping. Trainingen rondom thema's als veiligheid, geweld in afhankelijkheidsrelaties en rapporteren op B1-niveau sluiten aan bij de praktijk op dit moment. Uit de resultaten blijkt dat dergelijke trainingen niet alleen de vak inhoud versterken, maar ook helpen om met meer vertrouwen te werken binnen complexe casuïstiek. Om dit verder te verdiepen, is er behoefte aan regelmatige casuïstiekbesprekingen en teamreflectie met collega-jeugdgeneralisten, dit versterkt niet alleen de casuïstiek maar ook de samenwerking en gezamenlijke besluitvorming. Daarnaast blijkt uit de resultaten dat steun vanuit het ondersteuningsteam en het management bij klachtprocedures belangrijk zijn, maar ook het meenemen van de uitvoerende medewerkers bij keuzes op beleidsniveau.

Uit dit onderzoek blijkt dat jeugdgeneralisten in de praktijk te maken hebben met uiteenlopende uitdagingen, een bevinding die in lijn is met eerdere onderzoeken van McFadden et al. (2015), Corvol et al. (2016) en Hoijsink (2022). Deze bevindingen en resultaten uit dit onderzoek wijzen erop dat de ambitie van het transformatiedoel 'ruimte voor professionals' (De Jeugdzorg Academie, 2014), zoals beoogd bij de invoering van de Jeugdwet, in de praktijk nog niet volledig wordt gerealiseerd binnen WIJ Groningen. Om het werk goed uit te voeren, is het voor jeugdgeneralisten belangrijk om sneller duidelijkheid te krijgen over wat hun rol precies inhoudt. Deze behoefte is niet nieuw. Twee onderzoeken die kort na de invoering van de Jeugdwet zijn uitgevoerd, laten zien dat professionals behoefte hebben aan houvast en richting in hun werk (Transitiecommissie Sociaal Domein, 2015; Distelbrink et al., 2014). Hieruit blijkt dat het gevoel van veiligheid samenhangt met weten



waar het werk naartoe gaat. De behoefte aan helderheid en duidelijke verwachtingen komt in het huidige onderzoek duidelijk naar voren, wat erop wijst dat deze behoefte nog steeds van aard is. De behoefte om jeugdigen meer te betrekken bij besluitvorming, net als die aan rolduidelijkheid, blijkt niet nieuw en komt ook in dit onderzoek naar voren. Eerder onderzoek benadrukt het belang hiervan. Zo stellen Bouma et al. (2018) dat het niet alleen belangrijk is om kinderen goed te informeren, maar dat ook het actief luisteren naar hun perspectief essentieel is voor hun betrokkenheid bij het hulpverleningsproces. Wollenhall et al. (2025) laten zien dat jongeren in de praktijk vaak maar beperkt worden betrokken. Volgens hen gebeurt dit omdat hulpverleners twijfelen aan het begrip van jongeren of bang zijn hen te belasten met informatie. In het huidige onderzoek blijkt echter dat vooral tijdgebrek een rol speelt. Het niet hebben van contact met een vaste hulpverlener staat haaks op de kernprincipes van het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind (IVRK, 1989), waarin het belang van continuïteit van zorg en het opbouwen van een vertrouwensrelatie centraal staat (Rap et al., 2019). Tot slot komt uit de resultaten naar voren dat de jeugdgeneralisten meer betrokken willen worden bij de ontwikkeling en verandering die invloed heeft op hun werk. Uit eerder onderzoek van De Vries & Wolbink (2018) blijkt dat training en beleid rondom ontwikkeling in de organisatie beperkt effect hebben wanneer professionals niet actief worden betrokken bij de inhoud en uitvoering ervan. Zij waarschuwen voor een top-down benadering, waarbij het risico bestaat dat scholing en beleid losraakt van de praktijk en onvoldoende aansluit bij wat professionals zelf als relevant beschouwen.

### **Op welke manieren kan de WIJ Academie bijdragen aan de professionalisering van het werk van haar jeugdgeneralisten?**

In dit onderzoek komt naar voren dat professionele ontwikkeling een belangrijk onderdeel is van het werk van jeugdgeneralisten, en dat zij dit zelf ook zo ervaren. Jeugdgeneralisten geven aan dat WIJ Groningen, onder meer via de WIJ Academie, een omgeving biedt die ontwikkeling actief stimuleert en ruimte schept om hierin stappen te zetten. Het is positief dat alle onderzochte competenties door ten minste één respondent als passend bij de functie zijn benoemd. Dit suggereert dat zowel het competentieprofiel van de jeugd- en gezinsprofessional en de bijbehorende clusters, als de aanvullende competenties van WIJ Groningen, goed aansluiten bij de praktijk van jeugdgeneralisten in de wijk. Tegelijkertijd is het veel en blijkt dat het niet altijd lukt om deze competenties consequent toe te passen of verder te ontwikkelen. Om professionals effectief te ondersteunen bij het inzetten of ontwikkelen van hun competenties, is het van belang dat het scholingsaanbod aansluit bij hun behoeften en ruimte biedt voor leren vanuit intrinsieke motivatie, waarbij de in dit

onderzoek geïdentificeerde essentiële competenties niet uit het oog mogen worden verloren (analyseren, signaleren, transparant zijn, samenwerken met collega's, reflecteren, kritisch zijn, empathie en respect hebben, kennis over geweld in afhankelijkheidsrelaties met betrekking tot kinderen en jongeren, kennis over veiligheidscasuïstiek, naast het gezin staan). Wanneer de WIJ Academie niet alleen aandacht heeft voor wat professionals willen leren, maar ook voor wat hen motiveert en drijft, kan gericht worden aangesloten bij hun ontwikkeling en verloop verminderd worden (McClelland, 1973). Uit de resultaten blijkt dat het ontwikkelen binnen wijkteams vraagt om meer dan alleen kennisvergaring. Het vak is complex en vereist ruimte voor reflectie en samenwerking. Zowel de literatuur als de interviews benadrukken het belang van aandacht voor het team als geheel. Een teamcultuur waarin gezamenlijke reflectie op werkervaringen is ingebed en waarin sprake is van een gedeeld doel en een gezamenlijke opdracht, draagt bij aan het versterken van het professioneel functioneren en aan de kwaliteit van de ondersteuning aan jeugdigen en gezinnen (Miller, 2020; Poell, 2006; Senge et al., 2001).

### **Beperkingen en sterke kanten van dit onderzoek**

Tijdens het transcriberen en analyseren van de interviewdata werd duidelijk dat niet alle vragen uit de interviewleidraad consequent zijn uitgevraagd. Dit heeft gevolgen voor de vergelijkbaarheid van de interviews en vraagt om een voorzichtige interpretatie van de resultaten. Achteraf gezien had de leidraad beter gevolgd moeten worden door de onderzoeker, zodat meer structuur en sturing kon worden gewaarborgd. Daarnaast concludeerde de onderzoeker dat de verschillende competenties niet door alle jeugdgeneralisten op dezelfde manier zijn geïnterpreteerd. Indien de competenties met bijbehorende omschrijvingen systematisch waren besproken, was de onderlinge vergelijkbaarheid vergroot en daarmee ook de betrouwbaarheid van de bevindingen (Baarda et al., 2021).

Een tweede beperking betreft het Q-sort onderdeel van het onderzoek. De uiterste competenties zijn niet altijd uitgevraagd, waardoor bij sommige competenties alleen bekend is hoe ze zijn geplaatst. Er is bewust gekozen om geen omgekeerde piramide te gebruiken en de uiterste categorieën niet standaard uit te vragen, om ruimte te bieden voor nuance en openheid. Achteraf bleek dat deze openheid ook mogelijk was geweest met gerichte uitvraag, wat de analyse van verschillen en overeenkomsten tevens had kunnen versterken.

Ten slotte zijn er enkele inhoudelijke beperkingen. Een groot deel van de geraadpleegde literatuur richt zich op jeugdzorgwerkers, terwijl dit onderzoek specifiek betrekking heeft op jeugdgeneralisten binnen wijkteams. Dit komt doordat er slechts beperkt

literatuur beschikbaar is die zich expliciet richt op professionals werkzaam in wijkteams. Dit bemoeilijkt de vergelijking tussen de onderzoeksresultaten en bestaande literatuur. Daarnaast zijn de perspectieven van jeugdigen en ouders op wat zij belangrijk vinden in een goede jeugdgeneralist niet meegenomen, terwijl hun ervaringen ook een belangrijke rol spelen binnen dit werkveld. Daarnaast ligt de focus van dit onderzoek met name op competenties die goed aansluiten bij de functie, en minder op de competenties die dat niet doen. Er is daardoor beperkt inzicht in waarom bepaalde competenties minder passend worden gevonden en welke ondersteuning hierbij nodig is.

Naast deze beperkingen kent het onderzoek ook sterke punten. De Q-sort methode bleek een motiverende en toegankelijke manier om met respondenten in gesprek te gaan over hun functie, wat bijdroeg aan een open en positieve interviewsfeer. De open houding van de onderzoeker bevorderde de dataverzameling en zorgde ervoor dat respondenten zich vrij voelden om hun ervaringen te delen. Daardoor werd makkelijker duidelijk welke competenties zij essentieel vinden en wat hun onderliggende motivatie was bij de plaatsing ervan, een belangrijk doel van dit onderzoek. Daarnaast is ervoor gekozen om bestaande competentieclusters als leidraad te nemen. Dat vergroot de betrouwbaarheid, omdat bij herhaling dezelfde selectie kan worden toegepast (Maso & Smaling, 1998).

### **Implicaties en aanbevelingen voor de praktijk**

Deze studie biedt inzicht in de competenties die jeugdgeneralisten binnen WIJ Groningen als essentieel beschouwen voor de uitvoering van hun functie. Deze inzichten kunnen WIJ Groningen en de WIJ Academie ondersteunen bij het gericht ontwikkelen en ondersteunen van deze competenties vanaf de start van een arbeidsovereenkomst, en daarmee jeugdgeneralisten beter toerusten om verloop en werkdruk te verminderen. Daarnaast kan deze studie bijdragen aan het beter integreren en realiseren van het transformatiedoel ‘meer ruimte voor professionals’ (De Jeugdzorg Academie, 2014), en ondersteunt het tevens de verbetering van de kwaliteit van de jeugdhulpverlening en het methodisch kader van WIJ Groningen (WIJ Groningen, 2024c). Het onderzoek heeft daarnaast informatie opgeleverd over de ondersteuningsbehoeften van jeugdgeneralisten, die kan worden ingezet om het leer- en ontwikkelaanbod van de WIJ Academie beter af te stemmen op de praktijk.

Het is aan te raden om regelmatig in gesprek te gaan met jeugdgeneralisten over hun ontwikkelbehoeften, omdat zij hier zelf goed zicht op hebben. De resultaten van dit onderzoek, aangevuld met bestaande literatuur, laten zien dat de betrokkenheid van jeugdgeneralisten ten goede kan komen aan de kwaliteit van de hulpverlening en hun functioneren. Vooral bij hoge werkdruk is het belangrijk dat er voldoende tijd en ruimte is

voor ontwikkeling (PPJ&J, z.d.). Daarnaast wordt geadviseerd om met startende professionals vaker dan één keer per jaar ontwikkelgesprekken te voeren, waarbij een collega van de WIJ Academie betrokken wordt. De aanwezigheid van de WIJ Academie bij deze gesprekken maakt het mogelijk om direct in kaart te brengen welke ondersteuning zij kunnen bieden, wat de samenwerking versterkt tussen de WIJ Academie en jeugdgeneralisten en de lijnen tussen praktijk en scholing verkort. Ook wordt aanbevolen om de in dit onderzoek geïdentificeerde competenties die essentieel zijn, bijvoorbeeld analyseren, signaleren, transparant zijn, samenwerken met collega's, reflecteren, kritisch zijn, empathie en respect hebben, kennis over geweld in afhankelijkheidsrelaties met betrekking tot kinderen en jongeren, kennis over veiligheidscasuïstiek, naast het gezin staan, te vergelijken met de competenties van sollicitanten om te beoordelen in hoeverre er overeenkomsten zijn. Dit is relevant, aangezien jeugdgeneralisten, op basis van hun visie en ervaring, een representatief beeld geven van de benodigde competenties binnen het werkveld.

### **Aanbevelingen voor vervolgonderzoek**

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat jeugdgeneralisten jeugdigen actiever willen betrekken. Voor vervolgonderzoek wordt daarom aanbevolen om ook de perspectieven van jeugdigen te onderzoeken. Dit biedt de mogelijkheid om inzicht te krijgen in welke competenties zij belangrijk vinden in het contact met hulpverleners, en in hoeverre het verloop van professionals hun ervaringen binnen de jeugdhulpverlening beïnvloedt. Op deze manier ontstaat een completer en genuanceerder beeld van wat er van jeugdhulpverleners wordt verwacht. Dit kan bijdragen aan een beter begrip van effectieve jeugdhulpverlening en het belang van het betrekken van jeugdigen (Bouma et al., 2018). Daarnaast is in dit onderzoek relatief weinig aandacht besteed aan de competenties die lager werden beoordeeld: overtuigingskracht, lef tonen, motiveren en bijdragen aan professionalisering. Voor vervolgonderzoek wordt aanbevolen om juist deze competenties nader te onderzoeken. Hoewel zij minder hoog scoorden, maken ze deel uit van beide competentieclusters en kan het versterken van ook deze competenties bijdragen aan het professionele handelen van jeugdgeneralisten.

## Literatuurlijst

- ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH [ATLAS.ti Web, v9.9.1]. (2025).  
Geraadpleegd via <https://atlasti.com>
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Kostelijk, E., & Velden, T. v. d. (2021).  
*Basisboek kwalitatief onderzoek : handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (Vijfde druk). Noordhoff.
- Baxter S, Johnson M, Chambers D, Sutton A, Goyder E, Booth A. The effects of integrated care: A systematic review of UK and international evidence. *BMC Health Services Research*. 2018;18(1):350. 10.1186/s12913-018-3161-3.
- Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW). (2018). Evaluatie Jeugdwet: De stem van de professional. <https://www.bpsw.nl/app/data/uploads/Evaluatie-jeugdwet-digitaal-def-Copy.pdf>
- Bhanu, M., & Sivakalyankumar, E. (2022). Employee development through competency mapping: A conceptual study. *IOSR Journal of Business and Management*, 24, 42-53.
- Borden, L. M., Schlomer, G. L., & Wiggs, C. B. (2011). The evolving role of youth workers. *Journal of Youth Development*, 6(3), 124-136. 10.5195/JYD.2011.179
- Bouma, H., López, M. L., Knorth, E. J., & Grietens, H. (2018). Meaningful participation for children in the Dutch child protection system: A critical analysis of relevant provisions in policy documents. *Child abuse & neglect*, 79, 279-292.  
<https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2018.02.016>
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). Successful qualitative research: *A practical guide for beginners*.
- Brown, S. R. (1993). A primer on Q methodology. *Operant Subjectivity*, 16(3/4), 91-138.
- Buljac-Samardzic, M., Van Wijngaarden, J. D. H., Van Wijk, K. P., & Van Exel, N. J. A. (2011). Perceptions of team workers in youth care of what makes teamwork effective. *Health & Social Care in the Community*, 19(3), 307-316. 10.1111/j.1365-2524.2010.00978.x
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022). Werken in de jeugdzorg. In Jaarrapport Landelijke Jeugdmonitor 2022. CBS. <https://longreads.cbs.nl/jeugdmonitor-2022/werken-in-de-jeugdzorg/>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024). Jongeren met jeugdhulp. CBS.  
<https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/jeugdhulp-2023/1-jongeren-met-jeugdhulp>

- Chouhan, V. S., & Srivastava, S. (2014). Understanding competencies and competency modeling—A literature survey. *IOSR Journal of Business and management*, 16(1), 14-22. 10.9790/487X-16111422
- Corvol, A., Moutel, G., & Somme, D. (2016). What ethics for case managers? Literature review and discussion. *Nursing Ethics*, 23(7), 729-742. 10.1177/0969733015583182
- De Jeugdzorg Academie. (2014). Factsheet Jeugdwet.  
<https://www.dejeugdzorgacademie.nl/clientdata/75/media/clientimages/factsheet-jeugdwet.pdf>
- De Vries, M., & Wolbink, R. (2018). Transition and transformation in youth care in the Netherlands: Emergent challenges for leadership and management in the youth sector. *International Journal of Public Leadership*, 14(2), 96-108.  
<https://doi.org/10.1108/IJPL-07-2017-0028>
- Distelbrink, M., Gilsing, R., Pels, T. V. M., Schöne, J., & Wind, D. (2014). Proeftuinen om het Kind. Een kwalitatieve verkenning [Pilots about the child. A qualitative exploration]. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Drisko, J. W. (2014). Competencies and their assessment. *Journal of Social Work Education*, 50(3), 414-426. 10.1080/10437797.2014.917927
- Evenboer, E., van Eijk, L., Eilering, R., de Tiège, E., Grietens, H., & Reijneveld, M. (2017). Transformatie van de jeugdhulp: een inventarisatie van de basisteams in de provincie Groningen. *Orthopedagogiek: Onderzoek en Praktijk*, 56(5-6), 136-144.  
<https://c4youth.nl/wordpress/wp-content/uploads/2017/11/inventarisatie-C4Youth-OOP.pdf>
- Grace, R., Shier, H., Michail, S., Fattore, T., McClean, T., Ng, J., Baird, K., Wise, S., & Kemp, L. (2024). Supporting child and youth participation in service design and decision-making: The ReSPECT approach. *Children and Youth Services Review*, 163.  
<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2024.107769>
- Hallam, K. T., Leigh, D., Davis, C., Castle, N., Sharples, J., & Collett, J. D. (2021). Self-care agency and self-care practice in youth workers reduces burnout risk and improves compassion satisfaction. *Drug and Alcohol Review*, 40(5), 847-855.  
<https://doi.org/10.1111/dar.13209>
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2020). *Qualitative Research Methods* (2de ed.). Thousand Oaks, Canada: SAGE Publications. 10.1007/s11135-023-01660-5
- Hoijsink, M. (2022). Uitstroom sociaal werkers: stil verzet, maar oorverdovend hard.

Internationaal Verdrag inzake Rechten van het Kind.

(1989). <https://wetten.overheid.nl/BWBV0002508/2002-11-18/0>

Jenney, A. (2020). When relationships are the trigger: The paradox of safety and connection in child and youth care. *Residential Treatment for Children & Youth*, 37(2), 94-107.

<https://doi.org/10.1080/0886571X.2019.1704671>

Jeugddautoriteit. 2024. De stand van de jeugdzorg – 5. *Arbeidsmarkt*. Jeugddautoriteit.

<https://www.jeugddautoriteit.nl/publicaties/de-stand-van-de-jeugdzorg/5.-arbeidsmarkt>.

Kinman, G., & Grant, L. (2010). Exploring stress resilience in trainee social workers: The role of emotional and social competencies. *The British Journal of Social Work*, 41(2), 261-

275. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcq088>

Maso, I., & Smaling, A. (1998). *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Boom.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.

McDonald, C., West, K., Benson, C., & Brittain, C. (2022). A national review of child welfare competency models. *Children and Youth Services Review*, 142, 106631.

<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2022.106631>

McFadden, P., Campbell, A., & Taylor, B. (2015). Resilience and burnout in child protection social work: Individual and organisational themes from a systematic literature review. *The British Journal of Social Work*, 45(5), 1546-1563.

<https://doi.org/10.1093/bjsw/bct210>

Miller, J. J. (2020). Developing self-care competency among child welfare workers: A first step. *Children and Youth Services Review*, 108.

<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104529>

Minkman, E., & Molenveld, A. (2020). Q-methodologie als methode om beleid te beschrijven, te ontwikkelen of te evalueren. *Beleidsonderzoek online*, (1), 1-11.

10.5553/BO/221335502020000001001

Nederlands Jeugdinstituut (2019). Wat is het verschil tussen jeugdzorg en jeugdhulp? NJi.

<https://www.nji.nl/nl/Kennis/Publicaties/Wat-is-het-verschil-tussen-jeugdzorg-en-jeugdhulp>.

Nederlands Jeugdinstituut. (2021). Zo creëren professionals ruimte in jeugd- en wijkteams.

<https://www.nji.nl/uploads/2021-06/Zo-creeren-professionals-ruimte-in-jeugd-en-wijkteams.pdf>

Nederlands Jeugdinstituut. (2023). Wijkteams hebben toegevoegde waarde. NJi.

<https://www.nji.nl/nieuws/wijkteams-hebben-toegevoegde-waarde>

- Nederlands Jeugdinstituut. (NJI). (2021). Hechting: Cijfers en achtergronden.  
<https://www.nji.nl/cijfers/hechting>
- Nederlands Jeugdinstituut. (z.d.). De jeugd- en gezinsprofessional. NJi.  
<https://www.nji.nl/wijkteams/de-jeugd-en-gezinsprofessional>
- Nederlands Jeugdinstituut. (z.d.). Veelgestelde vragen jeugdsector. NJi.  
<https://www.nji.nl/impact-maken-met-jeugdbeleid/veelgestelde-vragen-jeugdsector>
- Neuendorf, K. (2017). The content analysis guidebook. *SAGE Publications, Inc*,  
<https://doi.org/10.4135/9781071802878>
- Nooteboom, L. A., Mulder, E. A., Kuiper, C. H., Colins, O. F., & Vermeiren, R. R. (2021). Towards integrated youth care: a systematic review of facilitators and barriers for professionals. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 48, 88-105. [10.1007/s10488-020-01049-8](https://doi.org/10.1007/s10488-020-01049-8)
- Plochg, T., & Van Zwieten, M. C. B. (2007). Kwalitatief onderzoek. *Handboek gezondheidszorgonderzoek*, 77-93.
- Poell, R. F. (2006). Organizing learning projects whilst improving work: Strategies of employees, managers, and HRD professionals. In J. N. Streumer (Ed.), *Work-related learning* (pp. 151–180). Dordrecht: Springer.
- Professionalisering Jeugdhulp en jeugdbescherming Nederland. (2017). Competentieprofiel hbo jeugd- en gezinsprofessional (Versie 1.1). Utrecht: PJ&J. <https://skjeugd.nl/wp-content/uploads/2017/12/Competentieprofiel-hbo-professionals-in-jeugdhulp-en-jeugdbescherming-versie-1-1.pdf>
- Programma Professionalisering Jeugdhulp en Jeugdbescherming (PPJ&J). (z.d.). *PJJ-Magazine*. <https://skjeugd.nl/wp-content/uploads/2018/11/PJJ-Magazine.pdf>
- Ramsay-Irving, M. (2015). The foster care systems are failing foster children: The implications and practical solutions for better outcomes of youth in care. *Canadian Journal of Family and Youth/Le Journal Canadien de Famille et de la Jeunesse*, 7(1), 55-86.  
<https://doi.org/10.29173/cjfy24298>
- Rap, S., Verkroost, D., & Bruning, M. (2019). Children's Participation in Dutch Youth Care Practice: An Exploratory Study into the Opportunities for Child Participation in Youth Care from Professionals' Perspective. *Child Care in Practice*, 25(1), 37–50.  
<https://doi.org/10.1080/13575279.2018.1521382>
- Salkauskiene, I., Husby, I. S. D., & Juul, R. (2024). Building trust with children in collaborative processes within in-home child welfare services. *Journal of Public Child Welfare*, 1-30. <https://doi.org/10.1080/15548732.2024.2411047>



- Santos, L., do Rosário Pinheiro, M., & Rijo, D. (2023). Fostering an affiliative environment in residential youth care: A cluster randomized trial of a Compassionate Mind Training Program for Caregivers enrolling youth and their caregivers. *Child Abuse & Neglect*, 139, 106122. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2023.106122>
- Schout, G., De Jong, G., & Zeelen, J. (2010). Establishing contact and gaining trust: An exploratory study of care avoidance. *Journal of Advanced Nursing*, 66(2), 324-333. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05171.x>
- Senge, P., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleine, R. (2001). *Lerende scholen: Het Vijfde Discipline-handboek voor onderwijzers, ouders en iedereen die betrokken is bij scholing* [Learning schools: The Fifth Discipline-handbook for teachers, parents and everybody who is involved in schooling]. Schoonhoven: Academic Service.
- Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ). (2017). Kwaliteitskader Jeugd (versie 2.1). <https://skjeugd.nl/wp-content/uploads/2017/01/kwaliteitskader-Jeugd-v2.1.pdf>
- Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ). (z.d.). Competenties jeugd- en gezinsprofessional. <https://skjeugd.nl/wp-content/uploads/Competenties-jeugd-en-gezinsprofessional-1.pdf>
- Suter, E., Arndt, J., Arthur, N., Parboosingh, J., Taylor, E., & Deutschlander, S. (2009). Role understanding and effective communication as core competencies for collaborative practice. *Journal of interprofessional care*, 23(1), 41-51. <https://doi.org/10.1080/13561820802338579>
- Tausendfreund, T., Knot-Dickscheit, J., Schulze, G. C., Knorth, E. J., & Grietens, H. (2016). Families in multi-problem situations: Backgrounds, characteristics, and care services. *Child & Youth Services*, 37(1), 4-22. <https://doi.org/10.1080/0145935X.2015.1052133>
- Transitiecommissie Sociaal Domein (2015). *Mogelijk maken wat nodig is. Derde rapportage Transitiecommissie Sociaal Domein* [Taking care of what is needed. Third report Transition Committee Social Domain]. Derived 2 November, 2015, from [https://vng.nl/files/vng/publicaties/2015/20150911\\_derde\\_rapportage\\_tsd.pdf](https://vng.nl/files/vng/publicaties/2015/20150911_derde_rapportage_tsd.pdf)
- Van Arum, S., & Lub, V. (2014). Wat gemeenten van sociale wijkteams verwachten. *Beleidsonderzoek online*. 10.5553/Beleidsonderzoek.000037
- Van Arum, S., & van den Enden T. (2018). Sociale (wijk)teams opnieuw uitgelicht: Een verdiepend landelijk beeld van de ontwikkeling van sociale (wijk)teams in het sociaal domein. *Movisie*. <https://www.movisie.nl/publicatie/sociale-wijkteams-opnieuw-uitgelicht>

- Van Dongen, J., Fanchamps, N., & Keuning, T. (2022). Reflecteren op interprofessionele samenwerking. BSM. <https://www.kindeneducatie.nl/media/ganebjol/van-dongen-37-fanchamps-keuning-2023-de-reflectietool-interprofessionele-samenwerking-rondomhet-kind-bsm.pdf>
- Van Lanen, M. (2010). Inductief én deductief analyseren bij kwalitatief onderzoek: het geheel is meer dan de delen. *KWALON*, 15(1). <https://doi.org/10.5117/2010.015.001.008>
- van Staa, A., & Jedeloo, S. (2009). Q-methodologie, een werkelijke mix van kwalitatief en kwantitatief onderzoek?. *Tijdschrift Kwalon*, 14(2). <file:///X:/My%20Downloads/kw-2009-2-jedeloo.pdf>
- WIJ Groningen. (2023). *Functiehuis WIJ Groningen*. Groningen [Intern document]. WIJ Groningen.
- WIJ Groningen. (2024a). *Aanvullende functie-informatie generalist jeugd*. [Intern document]. WIJ Groningen.
- WIJ Groningen. (2024b). *Visie WIJ Academie*. [Intern document]. WIJ Groningen.
- WIJ Groningen. (2024c). *Zo werken WIJ*. [Intern document]. WIJ Groningen.
- Wollenhall, S., Feltner, A., Vanderwill, L., Fowler, J., & Day, A. (2025). Scoping Review of Worker Characteristics and Competencies That Support Youth Engagement in Child Welfare Case Planning. *Families in Society*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/10443894251321346>

## **Bijlagen**

### **Bijlage A - Competenties**

*Ondersteunen bij regievoeren:*

**Analyseren:** Objectief informatie verzamelen en situaties beoordelen om passende interventies te kiezen

**Normen stellen:** Weten wanneer het goed en veilig genoeg is voor de jeugdige en het gezin. Op basis hiervan kom je samen tot aanpak en kan er besloten worden om tijdelijk afstand te nemen

**Samen doen:** Samen met jeugdigen en hun netwerk plannen maken en uitvoeren

**Signaleren:** Risico's en problemen vroegtijdig opmerken en waar nodig actie ondernemen

**Stimuleren:** Jeugdigen en gezinnen motiveren om actief te werken aan oplossing en hun eigen kracht te benutten

*Samenwerken met de jeugdige en gezin:*

**Aansluiten:** Rekening houden met cultuur, achtergrond en leefwereld van de jeugdige en het gezin. Wat is de vraag en motivatie en wat heeft in het verleden gewerkt

**Empathie:** Het vermogen om je in te leven in de situatie en gevoelens van de jeugdige en het gezin

**Professionele afstand:** Balans vinden tussen betrokkenheid en objectiviteit in het contact met de jeugdige en het gezin

**Respect hebben:** De waardigheid, keuzes en grenzen van de jeugdige en zijn gezin erkennen en respecteren. Je werkt zo veel mogelijk met de situatie zoals deze is

*Versterken van het netwerk:*

**Alert blijven:** Signaleren van veranderingen of risico's in de situatie van de jeugdige

**Lef tonen:** Durven handelen in moeilijke situaties, ook buiten de gebruikelijke kaders

**Mogelijkheden zoeken:** Creatief denken om oplossingen en kansen te vinden binnen beperkingen

**Motiveren:** Positieve ontwikkeling en inspanningen versterken en uitbreiden middels het leggen van verbindingen in het netwerk van de jeugdige en het gezin

**Ondersteunen:** Praktische en emotionele steun bieden aan de jeugdige en het gezin

*Interdisciplinair samenwerken met en rond de jeugdige en zijn gezin/netwerk:*

**Bijdragen aan professionalisering:** Actief werken aan de eigen ontwikkeling en die van collega's

**Handelen onderbouwen:** Beslissingen en interventies baseren op professionele standaarden en richtlijnen

**Kritisch zijn:** Inzicht hebben op je eigen handelen en dat van anderen om de kwaliteit te verbeteren

**Samenwerken met collega's:** Constructief samenwerken binnen het team en met externe ketenpartners. Je positioneert je ten opzichte van collega-professionals, ketenpartners en andere organisaties

**Verantwoordelijkheid nemen:** Initiatief nemen en verantwoordelijkheid dragen voor besluiten en acties

*Regie (deels en tijdelijk) overnemen van de jeugdige en zijn gezin*

**Luisteren:** Actief luisteren naar de jeugdige en zijn gezin om hun behoeften goed te begrijpen

**Transparant zijn:** Open communiceren over je handelen en besluiten

**Veiligheid bieden:** Situaties creëren waarin de jeugdige zich fysiek en emotioneel veilig voelt. Je bespreekt dit, afhankelijk van de veiligheid, ook met de jeugdige en zijn gezin en/of netwerk

*Ethisch en integer handelen*

**Bewustzijn van eigen referentiekader:** Je bewustzijn van je eigen normen en waarden en hoe deze je handelen beïnvloeden

**Reflecteren:** Stilstaan bij je eigen gedrag en besluiten om hiervan te leren middels je actieve leerhouding. Daarnaast durf je ook hulp en ondersteuning voor jezelf te vragen

*WIJ Groningen:*

**Besluitvaardigheid:** Duidelijke en doordachte besluiten nemen in complexe situaties

**Efficiënt werken:** Vermogen om te plannen, prioriteiten te stellen en jezelf te positioneren binnen een team of organisatie

**Kennis over geweld in afhankelijkheidsrelaties met betrekking tot kinderen en**

**jongeren:** Herkennen en handelen bij geweld binnen gezinssystemen

**Kennis van veiligheidscasuïstiek:** Inzicht hebben in risico's en interventies om veiligheid te waarborgen

**Naast het gezin staan:** Een ondersteunende rol aannemen zonder het over te nemen

**Overtuigingskracht:** Andere overtuigen van de juiste aanpak met duidelijke argumenten en eigen specialisme op een goede manier in het team gebruiken

**Proactief handelen:** Proactief zijn in het benaderen van collega's en het delen van je expertise

**Zelfstandigheid:** Onafhankelijk kunnen handelen binnen je professionele grenzen in een integraal team

## Bijlage B – Interviewleidraad

### *Introductie*

- **Voorstellen en bedanken voor deelname:** Hartelijk dank voor uw deelname aan mijn onderzoek voor mijn masterthesis. Mijn naam is Nienke Postma, en ik loop momenteel stage bij het WIJ-team in Beijum. Naast mijn stage schrijf ik mijn scriptie in het kader van de master Orthopedagogiek voor de WIJ-academie, in samenwerking met Nena Hageman.
- **Doel en onderwerp:** Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de kennis en competenties die van jeugdgeneralisten worden verwacht, zowel vanuit de eisen van je registratie bij het SKJ als vanuit de verwachtingen van WIJ Groningen. In dit interview wil ik onderzoeken hoe deze competenties tot uiting komen in jouw dagelijkse werkzaamheden, welke uitdagingen je daarbij ervaart, en hoe je omgaat met competenties waarin je je minder zeker voelt, ook gezien de complexiteit en zwaarte van de casussen. De verkregen inzichten kunnen de WIJ academie ondersteunen bij het bieden van gerichte begeleiding en het verder ontwikkelen van hun aanpak om jullie zo goed mogelijk toe te rusten in jullie werk.
- **Methode van het interview:** Tijdens dit interview maak ik gebruik van de Q-sort methode, hiervoor zal ik nog een aantal andere vragen stellen. Maak een selectie van de competenties die jij het meest relevant vindt voor de rol van jeugdgeneralist. Het is niet nodig dat je deze competenties al volledig hebt ontwikkeld, maar dat mag uiteraard wel. Vervolgens orden je deze competenties van ‘sluit niet aan’ tot ‘sluit goed aan’. Als het goed is, heb je de lijst met competenties al vooraf ontvangen en kunnen doornemen. Zijn er nog vragen over? Je hoeft de kaartjes niet op een specifieke manier te verdelen, maar probeer wel een evenwichtige indeling te maken, zodat niet alles in de categorie ‘sluit goed aan’ terechtkomt. Aan de hand van jouw keuzes zal ik je soms vragen om bepaalde keuzes toe te lichten.
- **Anonimiteit:** Je gegevens worden anoniem verwerkt, wat betekent dat alles wat je tijdens het interview zegt niet naar jou persoonlijk herleidbaar is. De informatie wordt uitsluitend gebruikt voor dit onderzoek en gedeeld met de WIJ academie, ook in geanonimiseerde vorm. Het eindrapport van het onderzoek kan achteraf beschikbaar zijn voor andere collega's, maar hierin worden geen persoonlijke gegevens opgenomen. Deelname aan dit onderzoek is volledig vrijwillig, en je bent vrij om vragen over te slaan die je niet wilt beantwoorden.

- **Duur van interview en optie tot stoppen:** Het interview zal ongeveer 45 minuten duren. Het is belangrijk om te benadrukken dat er geen foute antwoorden zijn. Het gesprek draait volledig om jouw eigen ervaringen, wat jij vindt passen en wat niet.
- **Toestemming voor het opnemen:** Om ervoor te zorgen dat ik niets mis en de interviews nauwkeurig kan uitwerken, wil ik de gesprekken graag opnemen. Dit helpt mij om alles goed terug te luisteren en later te transcriberen. Geef je hiervoor toestemming?
- **Zijn er op dit moment nog vragen?**

Het interview

### *Achtergrondinformatie*

- Kun je iets vertellen over jezelf en jouw rol binnen WIJ Groningen?
- Wat is jouw specialisme binnen het integrale werken van het WIJ team, specifiek op het gebied van jeugd?
- Welke aspecten van je werk zijn nu anders dan drie jaar geleden, als je daarop terugkijkt?

### *Competenties*

Laten we het nu hebben over competenties. Competenties omvatten kennis, vaardigheden, eigenschappen en attitudes die je helpen om je werkdoelen te bereiken. Ze spelen een belangrijke rol in je functioneren en kunnen worden ontwikkeld door middel van opleiding, ervaring en persoonlijke groei. Welke competenties essentieel zijn, hangt af van de specifieke functie en werkomgeving. Denk bijvoorbeeld aan analytisch denken voor een data-analist of empathisch vermogen voor een verpleegkundige. Ik begin met een algemene vraag en zoom daarna in op een aantal specifieke competenties.

- Welke twee competenties vind jij belangrijk in jouw werk?

*Eerst opschrijven en eventueel later in het interview, na de Q-sort methode, over hebben.*

### *Q-sort methode*

Nu ga ik gebruik maken van de kaartjes met daarop verschillende competenties. Deze competenties heb ik geselecteerd aan de hand van de competentieclusters van het SKJ en WIJ Groningen. Hier heb je een stapel van 32 kaartjes. Je mag minimaal 10 competenties selecteren, maar meer mag ook. Deze plaats je vervolgens op de Q-sort tabel, met een schaal van -3 (sluit niet aan) tot 3 (sluit goed aan). Je hoeft niet een gelijk aantal kaartjes neer te

leggen bij de verschillende opties, probeer het wel zo goed mogelijk te verdelen. Het gaat om de competenties die jij belangrijk vindt binnen de functie van een jeugdgeneralist en hoe deze wel of niet tot uiting komen in jouw eigen werk en handelen. Bijvoorbeeld: je kunt een competentie als zeer belangrijk beoordelen en deze bij 3 plaatsen, terwijl je tegelijkertijd aangeeft dat je deze nog verder wilt ontwikkelen. Neem vooral de tijd om alles goed door te nemen. Ik heb ook een uitgeprinte lijst bij me waarop de betekenissen van de competenties staan.

- Na het ordenen zal ik je vragen om toe te lichten waarom je bepaalde competenties bij -3 of 3 hebt geplaatst.
  - Wat maakte dat deze competenties voor jou op die plek terechtkwamen?
  - Lukt het jou ook om in de situatie zoals die nu is, met meer complexere casuïstiek en het verloop van hulpverleners, deze competentie in te zetten?
    - Welke impact heeft dit volgens jou bij het opbouwen van een band met jongeren en hun gezinnen?
  - Hoe zou je, op een schaal van 1 tot 10, de mate van aandacht binnen het WIJ-team voor deze competentie beoordelen? Kun je dit toelichten?
- Doorvragen wanneer nodig.

### ***Organisatie***

- Hoe wordt, volgens jou, binnen de WIJ-academie aandacht besteed aan het ontwikkelen van de verschillende competenties die nodig zijn voor jouw werk?

### ***Bijscholing***

- Kun je aangeven in hoeverre je behoefte hebt aan extra scholing of ondersteuning bij de competenties waarin je jezelf nog meer zou willen ontwikkelen, specifiek voor jouw werk met jeugdige?
- Hoe zou je willen dat deze scholing of ondersteuning wordt vormgegeven om jou het beste te helpen in je werk?

### ***Afsluiting***

Dit was het einde van het interview. Zijn er nog dingen die je graag zou willen toevoegen of vragen die je aan mij wilt stellen?

- Bedanken voor openheid

- Als er later nog vragen zijn of je iets wilt bespreken, kun je altijd contact met me opnemen





## Informatiebrief

### Een onderzoek naar uw inzicht en ervaring als Jeugdgeneralist voor een bijdrage aan professionalisering bij WIJ Groningen

Groningen, februari 2025

#### 1. Achtergrond en doelstelling

Ik ben Nienke Postma en ik ben bezig met mijn masterscriptie voor de studie Orthopedagogiek aan de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). Daarnaast loop ik ook stage bij het WIJ-team in Beijum. Deze scriptie schrijf ik in samenwerking met de WIJ Academie, die mijn opdrachtgever is. Met dit onderzoek wil ik meer inzicht verkrijgen in de kennis en competenties die van jeugdgeneralisten worden verwacht, zowel vanuit de eisen van de SKJ-registratie als de verwachtingen van WIJ Groningen. Het onderzoek richt zich op welke competenties belangrijk worden geacht voor de rol van een jeugdgeneralist en hoe deze competenties in het heden tot uiting komen in jouw dagelijkse werkzaamheden. De inzichten uit dit onderzoek kan de WIJ Academie ondersteunen bij het gerichte verder ontwikkelen van hun aanbod, zodat jullie zo goed mogelijk worden toegerust in jullie werk, wat de kwaliteit van de hulpverlening ten goede komt.

#### 2. Uitvoering

Voor dit onderzoek zou ik graag een interview met u willen houden over deze kennis en competenties. Het interview zal plaatsvinden op de locatie waar u werkzaam bent als jeugdgeneralist, het liefst in de maand februari. Als een andere plek handiger voor u is kunnen we dat ook bespreken. We overleggen samen om een geschikt moment te plannen. Met uw toestemming wordt het interview opgenomen, zodat ik deze later woordelijk kan uitwerken.

#### 3. Wat ervan u verwacht wordt?

Het zou mij enorm helpen als u mee wilt doen aan dit onderzoek. Indien u besluit deel te nemen, vraag ik u tijdens het interview om een toestemmingsformulier in te vullen. Het interview zal ongeveer 45 minuten duren, hoewel de exacte duur enigszins kan variëren. Zodra we telefonisch een afspraak hebben gemaakt, plan ik deze als een uur in uw Outlook-agenda van het WIJ-team. Voorafgaand aan het interview stuur ik u een lijst met competenties toe. Ik zou het op prijs stellen als u deze vooraf wilt doornemen. Ik neem de lijst ook uitgeprint mee naar het interview.

#### 4. Wat gebeurt er met uw gegevens?

De antwoorden die u geeft, worden nadrukkelijk alleen gebruikt voor dit onderzoek. De gegevens kunnen worden ingezien door de WIJ Academie en mijn scriptiebegeleider, maar dit

gebeurt volledig anoniem. De gegevens worden namelijk verwerkt onder een onderzoekscode, waarbij uw naam en andere persoonlijke gegevens alleen bij mij bekend zijn. Tijdens het interview maak ik gebruik van geluidsapparatuur, zodat ik het gesprek nauwkeurig kan uitwerken. U krijgt altijd de mogelijkheid om de uitwerking terug te lezen voordat het uiteindelijke artikel wordt ingediend. Het onderzoek wordt uiteindelijk gepubliceerd en gedeeld met de WIJ Academie en de RUG, eventueel ook met het WIJ team. Wanneer de resultaten worden gepubliceerd, blijven uw gegevens anoniem en zijn deze niet naar u te herleiden.

## 5. Overige vragen

Als u na het lezen van deze brief nog vragen heeft, kunt u contact met mij opnemen.

Te bereiken via telefoonnummer of e-mail:

06-37421912 & [n.postma.8@student.rug.nl](mailto:n.postma.8@student.rug.nl)

Alvast bedankt & ik hoor graag van u!

Met vriendelijke groeten,

Nienke Postma

## Bijlage D – Toestemmingsformulier



rijksuniversiteit  
 groningen

Met dit formulier geef ik toestemming voor mijn deelname aan de masterthesis van studente Nienke Postma. Door ondertekening bevestig ik dat ik op basis van onderstaande informatie ben geïnformeerd over het onderzoek en hiermee instem.

1. Ik ben voldoende geïnformeerd over het onderzoek via een informatiebrief. Ik heb dit gelezen en had de mogelijkheid om vragen te stellen, die naar tevredenheid zijn beantwoord.
2. Mijn deelname als geïnterviewde is volledig vrijwillig. Er is geen enkele vorm van dwang, expliciet of impliciet, om deel te nemen. Ik begrijp dat ik op elk moment, zonder opgaaf van reden, mijn deelname kan stoppen en dat ik vragen mag overslaan als ik dat wens.
3. Mijn deelname bestaat uit een interview van ongeveer 45 minuten. Ik geef toestemming voor het maken van audio-opnames en het nemen van schriftelijke notities tijdens het interview.
4. De onderzoeker heeft mij verzekerd dat mijn identiteit niet te herleiden zal zijn in openbaar gedeelde onderzoeksresultaten, rapporten of artikelen. Mijn privacy is volledig gewaarborgd.
5. Ik heb de garantie gekregen dat dit onderzoek is beoordeeld en goedgekeurd door de ethische commissie van de Rijksuniversiteit Groningen.

### Handtekening en datum

Naam onderzoeker:

Naam deelnemer:

Datum:

Datum:

Handtekening:

Handtekening:

## Bijlage E – Codeboom deductief



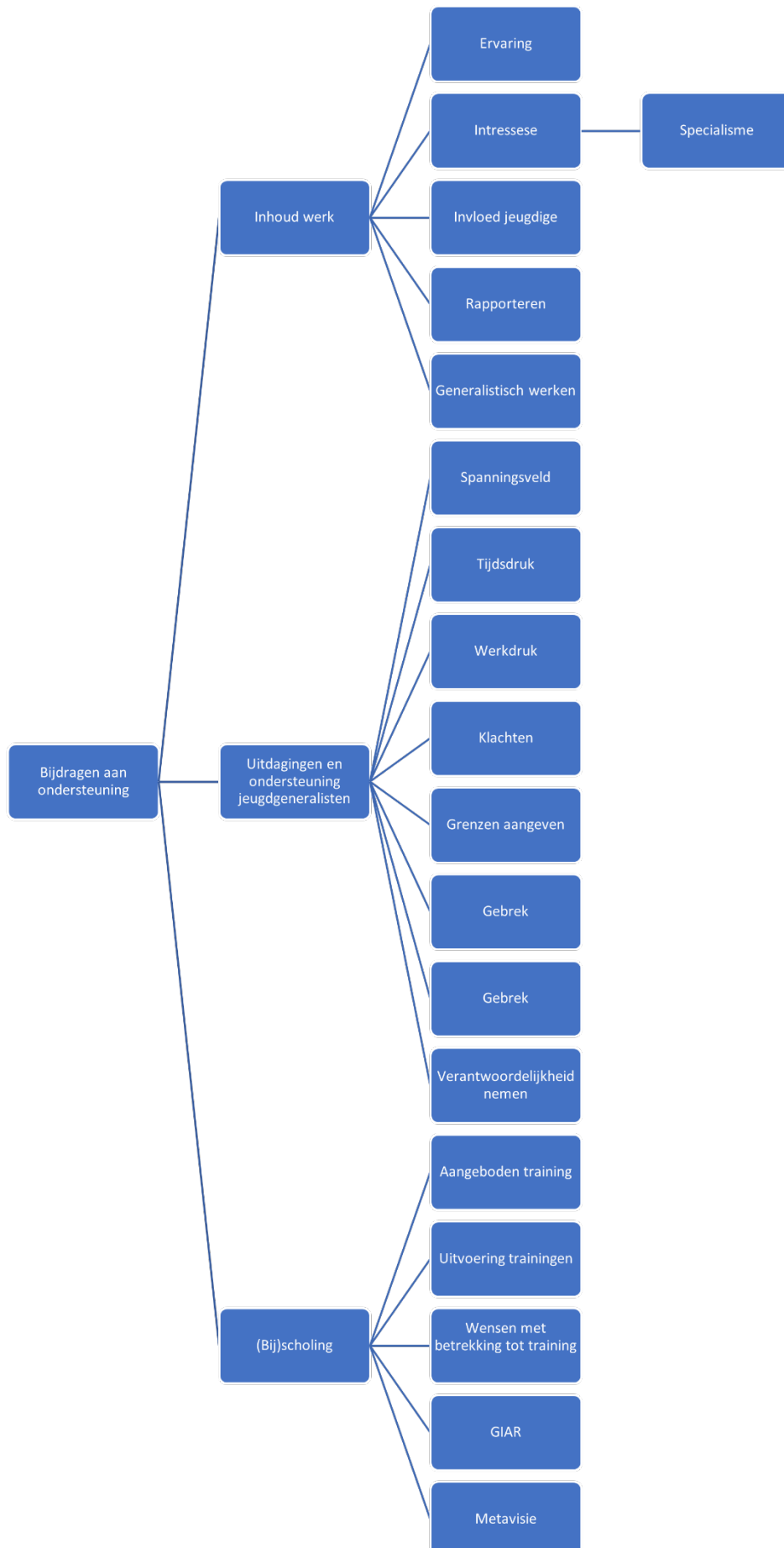
### Bijlage F – Data Q-sort methode

| Competentie                                                                               | -3<br>Sluit niet aan | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3<br>Sluit goed aan |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----|----|---|---|---|---------------------|
| Analyseren                                                                                |                      |    |    |   | 1 | 1 | 5                   |
| Kennis over geweld in afhankelijkheidsrelaties met<br>betrekking tot kinderen en jongeren |                      |    |    | 1 | 1 | 6 |                     |
| Signaleren                                                                                |                      |    |    | 1 |   | 2 | 3                   |
| Transparant zijn                                                                          |                      |    | 1  |   |   | 1 | 4                   |
| Samenwerken met collega's                                                                 |                      |    |    |   | 3 | 1 | 3                   |
| Naast het gezin staan                                                                     |                      |    | 1  |   | 1 | 1 | 3                   |
| Kennis van veiligheidscasuïstiek                                                          |                      |    |    | 1 |   | 4 |                     |
| Reflecteren                                                                               |                      |    | 1  |   |   | 2 | 2                   |
| Kritisch zijn                                                                             |                      |    |    | 2 |   | 3 | 1                   |
| Empathie                                                                                  |                      | 1  | 1  |   | 1 | 3 | 1                   |
| Respect hebben                                                                            |                      |    |    | 1 | 1 |   | 3                   |
| Alert blijven                                                                             |                      |    |    |   | 1 | 2 | 1                   |
| Proactief handelen                                                                        |                      |    |    |   | 1 | 1 | 2                   |
| Efficiënt werken                                                                          |                      |    | 1  | 1 |   | 2 | 1                   |
| Handelen onderbouwen                                                                      |                      |    | 1  |   |   | 2 | 1                   |
| Besluitvaardigheid                                                                        |                      | 1  |    |   | 1 | 2 | 1                   |
| Luisteren                                                                                 |                      |    | 1  | 1 |   | 2 | 1                   |
| Bewustzijn van eigen referentiekader                                                      | 1                    |    |    | 1 | 1 | 1 | 2                   |
| Veiligheid bieden                                                                         |                      |    |    | 2 |   | 2 |                     |
| Samen doen                                                                                |                      |    |    | 1 | 3 | 1 | 1                   |
| Professionele afstand                                                                     |                      |    |    | 1 | 3 |   | 2                   |
| Normen stellen                                                                            |                      |    |    |   |   | 1 | 1                   |
| Verantwoordelijkheid nemen                                                                |                      |    |    | 1 | 2 |   | 1                   |
| Aansluiten                                                                                |                      |    |    | 2 | 3 | 1 |                     |
| Mogelijkheden zoeken                                                                      |                      | 1  |    |   | 1 | 1 |                     |
| Zelfstandigheid                                                                           |                      |    | 3  |   | 1 |   | 1                   |
| Ondersteunen                                                                              |                      | 1  |    | 1 | 1 |   |                     |

|                                   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| Stimuleren                        | 1 |   |   | 2 |   | 1 |   |
| Bijdragen aan professionalisering |   | 2 |   |   | 1 | 1 |   |
| Motiveren                         |   | 1 | 1 | 2 |   |   | 2 |
| Lef tonen                         | 1 |   |   | 2 | 1 | 1 |   |
| Overtuigingskracht                | 3 |   | 2 |   |   | 2 |   |

---

## Bijlage G – Codeboom inductief



## Bijlage H - Codeboek

| Hoofdcode                    | Sub code                             | Beschrijving                                                                                                                                              |
|------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Inhoud van het werk          | Ervaring                             | De mate van ervaring van de jeugdgeneralist                                                                                                               |
|                              | Interesses                           | Welke werkzaamheden en casuïstiek jeugdgeneralisten als leuk ervaren.                                                                                     |
|                              | Proces                               | De werkwijze binnen het WIJ-team.                                                                                                                         |
|                              | Invloed op jeugdigen                 | De invloed van actuele ontwikkelingen binnen de jeugdzorg op jeugdigen.                                                                                   |
|                              | Rapporteren                          | De wijze van rapporteren door jeugdgeneralisten en hun mening hierover.                                                                                   |
|                              | Generalistisch werken                | Verwijst naar het handelen vanuit een brede blik waarbij de jeugdgeneralist meerdere leefdomeinen betreft en verschillende hulpvragen integraal benadert. |
| Uitdagingen en ondersteuning | Spanningsveld                        | De tegengestelde verwachtingen binnen het WIJ-team.                                                                                                       |
|                              | Tijdsdruk                            | Waar lopen jeugdgeneralisten tegen aan door tijdsdruk.                                                                                                    |
|                              | Werkdruk                             | Waar lopen jeugdgeneralisten tegen aan door werkdruk.                                                                                                     |
|                              | Klachten                             | De klachten waarmee jeugdgeneralisten te maken krijgen en hoe zij hiermee omgaan.                                                                         |
|                              | Grenzen aangeven                     | Het belang van grenzen aangeven richting het ondersteuningsteam, collega's en de bewoners.                                                                |
|                              | Gebrek                               | Wat de jeugdgeneralist graag zou willen doen, maar (nog) niet kunnen uitvoeren.                                                                           |
| Bijscholing                  | Verantwoordelijkheid nemen           | Het nakomen van gemaakte keuzes en hier verantwoordelijkheid voor nemen, ook wanneer sprake is van complexe situaties en uiteenlopende verwachtingen.     |
|                              | Aangeboden training                  | De training die binnen WIJ wordt aangeboden                                                                                                               |
|                              | Uitvoering trainingen                | De wijze waarop deze trainingen binnen WIJ worden vormgegeven en uitgevoerd.                                                                              |
|                              | Wensen met betrekking tot trainingen | Geeft leerwensen aan en denkt mee over passende trainingen binnen de organisatie                                                                          |
|                              | GIAR                                 | De training geweld in afhankelijkheidsrelaties                                                                                                            |
|                              | Metavisie                            | De training metavisie                                                                                                                                     |



