Behoefte aan medewerkers thuisbegeleiding

Mariska Roelofs
Frank Peters

In opdracht van Calibris, Kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport

Nijmegen, 1 maart 2010

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

© 2011 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photo print, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

Samenvatting 1

1 Inleiding 3
1.1 Aanleiding onderzoek 3
1.2 Probleemstelling 3
1.3 Opzet van het onderzoek 4
1.4 Typering responsgroep 5
1.5 Opbouw van dit rapport 7

2 Profiel 9
2.1 Profielschets medewerker thuisbegeleiding 9
2.2 Aanbevelingen voor bijstelling profielschets 11

3 Arbeidsmarkt 13
3.1 Organisaties met medewerkers thuisbegeleiding 13
3.2 Opvattingen over het arbeidsmarktperspectief 15
3.3 Schatting landelijk aantal medewerkers thuisbegeleiding 16
3.4 Schatting toename aantal medewerkers thuisbegeleiding 18

4 Opleiding 21
4.1 Opleidingsachtergrond medewerkers thuisbegeleiding 21
4.2 Gewenste opleiding voor medewerkers thuisbegeleiding 22

5 Beantwoording onderzoeksvragen 27

Bijlagen 31
Bijlage 1 – Adviescommissie 33
Bijlage 2 – Geraadpleegde sleutelfiguren 35

Samenvatting

Het belang van het werk en de rol van functies zoals medewerker thuisbegeleiding (voorheen vaak aangeduid als gespecialiseerd gezinsverzorgende of verzorgende E) en ambulant begeleider, zijn de laatste jaren nadrukkelijk in de belangstelling komen te staan. Aanleiding daarvoor is de verwachting dat de oplossing van problemen in de jeugdzorg, de (individuele thuis)zorg voor verstandelijk gehandicapten en de geestelijke gezondheidszorg gezocht moet worden in laagdrempelige, praktische, systeemgerichte (intensieve) thuisbegeleiding in vaak complexe situaties. Brancheorganisatie ActiZ en Calibris willen, in samenwerking met GGZ Nederland, de MOgroep en de VGN, zicht krijgen op de arbeidsmarktrelevantie van functies die in een dergelijke begeleiding zouden kunnen voorzien. Het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) heeft daar onderzoek naar gedaan. De centrale onderzoeksvragen waren:

- Is de werksoort thuisbegeleiding herkenbaar?
- Op welk niveau moet de functie medewerker thuisbegeleiding worden ingezet?
- Hoeveel vraag is er landelijk naar medewerkers thuisbegeleiding?
- Rechtvaardigt de verwachte vraag op de arbeidsmarkt het ontwikkelen van een beroepscompetentieprofiel?

Op basis van literatuur en informatie van sleutelfiguren en de adviescommissie is een korte beschrijving gemaakt van het profiel van de medewerker thuisbegeleiding. Dit profiel is in een e-mailenquête voorgelegd aan werkgevers/afdelingshoofden of P&O-functionarissen van organisaties in de branches thuiszorg, verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg, jeugdzorg, welzijn, maatschappelijke dienstverlening, gehandicaptenzorg, en geestelijke gezondheidszorg. In totaal hebben 207 respondenten de vragenlijst ingevuld. De overallrespons bedroeg 52 procent.

In ruim 40 procent van de organisaties komt het profiel van de medewerker thuisbegeleiding of een daarmee vergelijkbaar profiel voor. Dit geldt vooral voor de thuiszorg. Bovendien verwacht 8 procent van de organisaties waar het profiel nu nog niet voorkomt, dat dit in de toekomst wel het geval zal zijn. De werksoort thuisbegeleiding is dus herkenbaar in een groot deel van de onderzochte branches.

Naar schatting zijn in grote thuiszorgorganisaties (organisaties met meer dan 100 medewerkers) momenteel zo'n 4.400 medewerkers thuisbegeleiding (2.340 fte's) in dienst. Ongeveer 60 procent daarvan heeft een opleiding gevolgd op mbo-niveau. Vanwege uitbreiding van het aantal medewerkers en het percentage daarvan dat jaarlijks moet worden vervangen, zullen binnen nu en vijf jaar in de grote thuiszorgorganisaties naar schatting bijna 1.800 medewerkers thuisbegeleiding nodig zijn bovenop het aantal medewerkers met een dergelijk profiel dat nu al bij deze organisaties in dienst is. Gelet op de voorkeur voor het opleidingsniveau van medewerkers thuisbegeleiding in deze organisaties (70 procent kiest voor mbo-niveau) zal het daarbij veelal gaan om medewerkers met een mbo-opleiding.

De totale vraag naar medewerkers thuisbegeleiding in de branches die voor het profiel relevant zijn, ligt hoger. Daarbij gaat het met name om de jeugdzorg, gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg en ook, maar in veel mindere mate, in de verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg, welzijn ouderen en de maatschappelijke dienstverlening. We kunnen de vraag in deze

branches op basis van de onderzoeksgegevens niet becijferen, maar weten wel dát er in die branches vraag is naar medewerkers thuisbegeleiding. De gegevens in de respons over het aantal medewerkers thuisbegeleiding bij organisaties in de jeugdzorg, geestelijke gezondheidszorg en gehandicaptenzorg, wijzen erop dat die vraag waarschijnlijk substantieel is. Als de organisaties in deze branches in de steekproef representatief zouden zijn voor de totale branche, is het feitelijke aantal medewerkers thuisbegeleiding en de vraag naar dergelijke functionarissen mogelijk twee tot drie keer groter dan de geschatte aantallen voor de grootste thuiszorgorganisaties.

Afgezien van de grote thuiszorgorganisaties, waarvan 70 procent een voorkeur heeft voor medewerkers thuisbegeleiding met een opleiding op mbo-niveau (en bijna 50 procent voor mbo-niveau 4), geven de onderzoeksgegevens geen eenduidig beeld (voor alle branches samen) over het niveau waarop de functie moet worden ingezet. De huidige medewerkers thuisbegeleiding hebben meestal een opleiding gevolgd op mbo-niveau 3 of 4 of hbo-niveau. De geïnterviewde sleutelfiguren zijn van mening dat mbo-niveau 4 het meest passend is voor de functie. De respondenten van de enquête noemen zowel diverse mbo-opleidingen als (iets vaker) hbo-opleidingen als beste voorbereiding op het profiel. Daarnaast laat de vraag naar het gewenste niveau van een nieuw opleidingstraject voor thuisbegeleiders (waaraan overigens geen grote behoefte bestaat) ook weer een verdeling zien in mbo (vooral niveau 4) als hbo.
Wellicht dat de voorkeur voor een opleiding op mbo of hbo-niveau te maken heeft met de feitelijke of beoogde inzet van medewerkers thuisbegeleiding en/of de samenstelling van het team van medewerkers thuisbegeleiding. Gezien de omvang van de groepen respondenten met een voorkeur voor een van beide niveaus is het goed denkbaar dat er twee varianten zijn van het profiel.

Zowel de omvang van de beroepsgroep en geschatte vraag naar medewerkers thuisbegeleiding als de mogelijkheid dat sprake is van een beroep op twee niveaus, rechtvaardigen het ontwikkelen van een beroepscompetentieprofiel voor deze beroepsgroep. Een dergelijk profiel zal ook meer duidelijkheid geven over het meest geëigende opleidingstraject en -niveau voor medewerkers thuisbegeleiding.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek

Het belang van het werk en de rol van functies zoals medewerker thuisbegeleiding (voorheen vaak aangeduid als gespecialiseerd gezinsverzorgende of verzorgende E) en ambulant begeleider, zijn de laatste jaren nadrukkelijk in de belangstelling komen te staan. Aanleiding daarvoor is de verwachting dat de oplossing van problemen in de jeugdzorg, de (individuele thuis)zorg voor verstandelijk gehandicapten en de geestelijke gezondheidszorg gezocht moet worden in laagdrempelige, praktische, systeemgerichte (intensieve) thuisbegeleiding in vaak complexe situaties. Brancheorganisatie ActiZ en Calibris willen, in samenwerking met GGZ Nederland, de MOgroep en de VGN, zicht krijgen op de arbeidsmarktrelevantie van functies die in een dergelijke begeleiding zouden kunnen voorzien. Als er behoefte aan dergelijke functies is, kunnen namelijk stappen worden gezet om hiervoor een adequaat opleidingstraject op te zetten, al dan niet binnen bestaande opleidingen.

Calibris heeft als opdrachtnemer van ActiZ het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) gevraagd een onderzoek uit te voeren naar de arbeidsmarktrelevantie van de functie medewerker thuisbegeleider. In het voorliggende rapport doen we daarvan verslag.

1.2 Probleemstelling

Ontwikkelingen
De opleiding Gespecialiseerde Gezinsverzorging (GV-E) bestaat al lang in de structuur van brancheopleidingen van de thuiszorg/gezinsverzorging. ‘De gespecialiseerd gezinsverzorgende heeft als taken het structureren van het huishouden en het dagelijkse leven en het begeleiden van de cliënten bij pedagogische, psychosociale en psychiatrische problematiek, op basis van verzorgende werkzaamheden. Zij werkt daarbij solistisch, bij de cliënten thuis’ [1]. De volgende aspecten vragen om speciale aandacht:

‘1. De problemen rond opvoeding en het welzijn van jeugdigen en ouders in de huidige maatschappij, waarin de druk op gezinnen toeneemt en het inzicht groeit dat ontregelde, kwetsbare of multi-problem gezinnen eerder geholpen moeten worden om te voorkomen dat zij tussen wal en schip raken.
2. De toegenomen complexiteit van de gezinsproblematiek met een groeiend aantal risicofactoren. Naast de lang bestaande risicofactoren spelen o.a. problematiek van nieuw samengestelde gezinnen, overgewicht van volwassenen en kinderen, schulden-problematiek en meer eenoudergezinnen een steeds grotere rol.
3. De groeiende aandacht voor terugvalpreventie en ketenaanpak, zowel voor jeugdigen als hun ouders en GGZ-cliënten.
4. De behoefte van kwetsbare cliënten aan praktische ondersteuning en voorbeeldgedrag, hulp die niet stigmatiserend is.

1 Bron: offerteverzoek thuisbegeleiding van Calibris, d.d. 26 april 2010.

5. Beleid waarin GGZ-cliënten steeds vaker ambulante zorg ontvangen, gericht op preventieve ondersteuning. Doel is dat GGZ-cliënten niet buiten de boot vallen. Voorkomen moet worden dat begeleiding pas wordt ingezet als er sprake is van overlast.
6. Complexere problematiek van cliënten in de thuiszorg, het maatschappelijk werk en GGZ door vóórkomen van meer cliënten met psychiatrische problemen, dubbele vergrijzing etc.' [2].

Het zijn dit soort ontwikkelingen, die de werksoort thuisbegeleiding extra noodzakelijk maken. In de herziene of nieuwe functie van medewerker thuisbegeleiding wil men meer de nadruk leggen op de begeleiding bij behandeling, ondersteuning en eventueel behandeling van cliënten en minder op verzorging.

Onderzoeksvragen
Het onderzoek moet in de kern uitwijzen of en in hoeverre sprake is van (voldoende) behoefte aan een beroepsgroep *medewerkers thuisbegeleiding* op de arbeidsmarkt, vooral in de thuiszorg en daarnaast ook in de jeugdzorg, welzijn, maatschappelijke dienstverlening, geestelijke gezondheidszorg en de gehandicaptenzorg. Voorwaarde voor het kunnen doen van betrouwbare uitspraken over het voorkomen van en de behoefte aan medewerkers thuisbegeleiding is uiteraard dat er sprake is van een herkenbaar (beroeps)profiel. In onderstaande onderzoeksvragen wordt dat aspect dan ook als eerste blok aan de orde gesteld. Daarna volgen de vragen met betrekking tot de arbeidsmarktrelevantie en ten slotte wordt de vraag geformuleerd naar het nut en noodzaak van het opstellen van een (volledig) beroepscompetentieprofiel.

1. Is de werksoort thuisbegeleiding herkenbaar, gerelateerd aan een nog op te stellen globaal profiel, dan wel aan de reeds bestaande productomschrijving van ActiZ? Hebben instellingen nog aanvullingen op het gehanteerde profiel? Op welk niveau moet de functie worden ingezet?

2. Hoeveel vraag is er landelijk naar medewerkers thuisbegeleiding, uit te drukken in percentage werkgelegenheid? Zijn instellingen geneigd deze medewerkers ook daadwerkelijk in dienst te nemen (uit te drukken in prognoses van de aantallen)?

3. Rechtvaardigt de verwachte vraag op de arbeidsmarkt het ontwikkelen van een beroepscompetentieprofiel?

1.3 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek bestond uit drie fasen, te weten een fase waarin het profiel is opgesteld en getoetst, een empirische fase waarin de arbeidsmarktrelevantie is onderzocht en ten slotte een rapportagefase. De uitkomsten van elke fase zijn besproken met een adviescommissie met leden van organisaties uit de sectoren zorg, welzijn en sport. Hun namen staan in bijlage 1.

2 Bron: ibidem.

Eerste fase: profiel
In de eerste fase is, op basis van literatuur en documentatie over de functie thuisbegeleider, een profielschets opgesteld. Om de validiteit van de opgestelde profielschets te toetsen, zijn interviews gehouden met 11 sleutelfiguren, werkzaam in de thuiszorg, maatschappelijke dienstverlening en geestelijke gezondheidszorg. Een belangrijke voorwaarde was dat het profiel een goed herkenbare en correcte beschrijving is van de op te leiden beroepskracht, omdat het profiel in de enquête aan een groot aantal arbeidsorganisaties is voorgelegd met de vraag of aan dergelijke beroepskrachten behoefte is. De sleutelfiguren zijn geselecteerd in overleg met de adviescommissie (zie bijlage 2 voor een overzicht van de geraadpleegde sleutelfiguren).

Tweede fase: arbeidsmarktrelevantie
Deze fase was bedoeld om inzicht te krijgen in de arbeidsmarktrelevantie van de functie 'medewerker thuisbegeleiding'. Dat is gebeurd door het (telefonisch) afnemen van een enquête bij werkgevers/afdelingshoofden of P&O-functionarissen van instellingen uit met name de thuiszorg en daarnaast uit de branches jeugdzorg, welzijn, maatschappelijke dienstverlening, geestelijke gezondheidszorg en de gehandicaptenzorg. Namen van organisaties en bijbehorende contactgegevens zijn aangeleverd door Calibris, ActiZ, GGZ Nederland, Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) en de MOgroep.

Voorafgaand aan de telefonische enquête zijn het in fase 1 opgestelde en getoetste profiel en de vragenlijst aan de respondenten toegezonden. Centrale vragen in de vragenlijst zijn:
- Komt het profiel - volledig of gedeeltelijk - al voor in de te onderzoeken organisaties?
- Om hoeveel functionarissen gaat het?
- Zal dit aantal de komende jaren toenemen? Zo ja, in welke omvang? Zo nee, is of ontstaat er een behoefte aan dergelijke functionarissen?
- Wat is (naar inschatting van de respondent) het globale niveau van de werkzaamheden of functie van de medewerker thuisbegeleiding?
- Welke behoefte aan een nieuwe opleiding bestaat er (qua inhoud en vorm)?

Op basis van de uitkomsten van de telefonische enquête is een raming gemaakt van de landelijke arbeidsmarkt voor medewerkers thuisbegeleiding voor de onderscheiden branches samen. Dat is gebeurd door extrapolatie van de gegevens die in de enquête zijn verkregen.

Derde fase: eindrapportage
Op basis van de uitkomsten van de eerste twee fasen is een eindrapport opgesteld waarin de onderzoeksvragen worden beantwoord en verslag wordt gedaan van de uitvoering van het onderzoek. Een conceptversie van het eindrapport is besproken met de adviescommissie.

1.4 Typering responsgroep

Calibris, Actiz, GGZ Nederland, VGN en MOgroep hebben namen en contactgegevens aangeleverd van in totaal 946 organisaties/contactpersonen uit hun registraties. Daarvan waren 176 organisaties niet geschikt om te benaderen (dubbel in bestand, buiten doelgroep e.d.). Uiteinde-

lijk is van 399 organisaties de juiste persoon[3] bereikt en hebben we van 207 respondenten een ingevulde vragenlijst. Dat betekent een overallrespons van 52 procent. Omdat organisaties meestal in meerdere branches actief zijn, is de respons per branche niet te geven.

In tabel 1.1 staat een overzicht van de branches waarin de organisaties actief zijn en het aantal unieke organisaties per branche.

Tabel 1.1 – Verdeling organisaties naar branches

Branche	Totaal aantal organisaties per branche		Organisaties die in één branche actief zijn	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg en thuiszorg	49	17	43	29
Verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg	16	5	14	10
Thuiszorg	45	15	26	18
Jeugdzorg	42	14	19	13
Welzijn	50	17	13	9
Maatschappelijke dienstverlening	49	17	12	8
Gehandicaptenzorg	16	5	8	5
Geestelijke gezondheidszorg	29	10	11	8
Totaal	296	100	146	100

De grootste groep respondenten bestond uit leidinggevenden zoals directeuren, bestuurders, eigenaren, leidinggevenden, managers, teammanagers en hoofden (zie tabel 1.2). De categorie ‘medewerkers P&O en beleid’ bestaat uit functionarissen zoals personeelsadviseur, personeelsconsulent, personeelsfunctionaris, opleidingsadviseur, opleidingsfunctionaris, HR(M)-adviseur of manager, beleidsmedewerker, kwaliteitsmedewerker en staffunctionaris opleidingen of personeelszaken. In de categorie ‘anders’ zitten enkele niet gespecificeerde en uitvoerende functies.

Tabel 1.2 – Respondenten naar functie

Functie	Aantal	Percentage
Leidinggevenden	120	58
Medewerkers P&O en beleid	75	36
Anders	12	6
Totaal	207	100

De telefonische enquête bood de mogelijkheid om een indruk te krijgen van de redenen voor non-respons. Vaak werden organisatie-interne redenen genoemd (werkdruk, tijdsdruk, fusie gaande, reorganisatie gaande), maar zeer regelmatig werd ook aangegeven dat de organisatie

3 De ‘juiste persoon’ is degene die over de benodigde informatie beschikt om de vragenlijst te kunnen invullen. We weten zeker dat deze persoon de vragenlijst heeft ontvangen, omdat daarmee telefonisch en/of via e-mail contact is geweest.

geen thuisbegeleiding / ambulante begeleiding aanbood en het onderzoek daarom niet relevant vond.

De omvang van de onderzochte organisaties varieert van 2 fte tot 2.400 fte. De gemiddelde personeelsomvang bedraagt 363,4 fte (zie tabel 1.3).

Tabel 1.3 – Organisaties naar personeelsomvang (fte)*

Aantal fte in onderzochte organisaties	Percentage
≤ 10	6
11 - 100	30
101 - 500	40
> 500	24
Totaal (n=156)	100

* *Fte staat voor fulltime-equivalent en is in de tabel gebruikt om de personeelssterkte van de organisaties uit te drukken; één fte is een volledige werkweek.*

1.5 Opbouw van dit rapport

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 beschrijven we het profiel van de medewerker thuisbegeleiding. Deze beschrijving is in het veldwerk gebruikt om te bepalen in welke mate het profiel voorkomt, hoeveel medewerkers in de onderzochte branches een dergelijk profiel hebben en wat de verwachtingen zijn over de ontwikkeling van het aantal medewerkers thuisbegeleiding. De uitkomsten daarvan staan in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 komt de opleiding van medewerkers thuisbegeleiding aan bod - zowel de opleiding die zij hebben gevolgd als de opleiding die volgens de respondenten het meest geëigend is. Het rapport wordt in hoofdstuk 5 afgesloten met een beantwoording van de onderzoeksvragen en conclusies.

2 Profiel

In dit hoofdstuk wordt het profiel van de medewerker thuisbegeleiding geschetst. Op basis van literatuur en documentatie over de functie thuisbegeleider is eerst een concept-profielschets opgesteld. Dat is vervolgens ter verificatie en aanvulling voorgelegd aan sleutelfiguren en aan de leden van de adviescommissie. In paragraaf 2.1 staat de versie van de profielschets waarin hun voorstellen voor aanvulling, wijziging en reductie al zijn verwerkt. Deze versie is in de enquête voorgelegd aan werkgevers/afdelingshoofden en P&O-functionarissen. Hun opmerkingen staan in paragraaf 2.2.

2.1 Profielschets medewerker thuisbegeleiding

In deze profielschets wordt in kort bestek beschreven wat het begeleiden van cliënten thuis inhoudt en wat de werkzaamheden en taken zijn van medewerkers die deze vorm van hulpverlening aanbieden, zoals medewerkers thuisbegeleiding of ambulant begeleiders[4].

Thuisbegeleiding
Recente maatschappelijke ontwikkelingen werpen nieuw licht op het belang van het werk en de rol van de medewerker thuisbegeleiding (voorheen bijvoorbeeld gespecialiseerd gezinsverzorgende of verzorgende E). Aanleiding daarvoor is de verwachting dat de oplossing van problemen in de jeugdzorg, de (individuele thuis)zorg voor verstandelijk gehandicapten en de geestelijke gezondheidszorg gezocht moet worden in laagdrempelige, praktische, systeemgerichte en intensieve begeleiding bij de cliënt thuis, in vaak complexe situaties.

De medewerker thuisbegeleiding biedt een vaak (tijds)intensieve vorm van begeleiding in de leefomgeving van een cliënt(systeem), waarbij het dagelijks handelen en het functioneren van een cliënt(systeem) centraal staat. De medewerker thuisbegeleiding voegt zich in het systeem van de cliënt in en stelt het structureren van de dag centraal. Uitgangspunt van de thuisbegeleiding is de opvatting dat ieder individu behoefte heeft aan deelname aan de samenleving, zelfs als hij of zij zich daarvan lijkt te distantiëren. Doordat de medewerker thuisbegeleiding bij de uitvoering van zijn/haar werk veelal te maken heeft met complexe situaties, is samenwerking en afstemming met andere disciplines eerder regel dan uitzondering. Het komt ook voor dat de medewerker thuisbegeleiding wordt ingezet om de mogelijkheden van het cliëntsysteem te onderzoeken op basis van verwijzing uit de eerstelijnszorg (zoals Advies- en Meldpunt Kindermishandeling, Jeugdgezondheidszorg, het Maatschappelijk Werk) of in opdracht van of samenwerking met derden, zoals de Raad voor de Kinderbescherming, Bureau Jeugdzorg of een instelling voor geestelijke gezondheidszorg (GGZ).

De voornaamste terreinen waarop de thuisbegeleiding plaats heeft, zijn de organisatie van het huishouden *in brede zin*, psychosociale ondersteuning van de cliënt en het bieden van pedago-

4 Omdat de naam *medewerker thuisbegeleiding* niet in alle branches herkenbaar is, wordt ook wel gesproken over *ambulant begeleiders*. Omwille van de leesbaarheid wordt in dit rapport steeds de term *medewerker thuisbegeleiding* gebruikt.

gische ondersteuning. Vaak reflecteert een slecht georganiseerd huishouden de aanwezigheid van problemen op andere vlakken en is het een aanleiding voor een intensievere vorm van hulpverlening. Door in eerste instantie te richten op zogenoemde praktisch-instrumentele ondersteuning bij de planning en uitvoering van het huishoudelijke werk en/of begeleiding bij het beheer van de financiën en administratie van de cliënt, waarbij de medewerker thuisbegeleiding kiest voor een participerende opstelling, kan het vertrouwen tussen de medewerker thuisbegeleiding en de cliënt groeien. Vanuit dit vertrouwen kan gewerkt worden aan de dieper gelegen problematiek van de cliënt. Zogezegd is het een ingang voor de hulpverlening.

De gedachte van empowerment, het versterken van de zelfredzaamheid van de cliënt, speelt een belangrijke rol binnen de thuisbegeleiding. Daarbij wordt de hulpvraag van de cliënt als uitgangspunt genomen. In lijn met het doel van de Wmo ('meedoen') wordt ingezet op het optimaliseren van de eigen kracht van een cliënt en van de maatschappelijke steunsystemen om een cliënt. Uitgegaan wordt van wat mensen zelf kunnen, al dan niet met hulp van hun omgeving.

Werkzaamheden
Een medewerker thuisbegeleider verricht zelfstandig, vaak intensieve, begeleidende werkzaamheden die gericht zijn op gedragsverandering en/of het vergroten van de zelfredzaamheid van cliënten. Zo wordt er bijvoorbeeld hulp geboden aan gezinnen bij opvoedkundige problemen en aan volwassenen die zich zonder hulp niet kunnen handhaven. Ook mensen met een verstandelijke en/of lichamelijke beperking, beginnende dementie, verslavingsproblematiek of mensen met cultuurgebonden aanpassingsmoeilijkheden behoren tot de doelgroep van de thuisbegeleiding. De nadruk van de werkzaamheden van de medewerker thuisbegeleiding ligt meer op begeleidende en ondersteunende taken dan op verzorgende. De medewerker thuisbegeleiding leert de cliënt (opnieuw) om de dagelijkse activiteiten te structureren en te organiseren en sluit hierbij zoveel mogelijk aan bij de ontwikkelmogelijkheden van de cliënt zelf.

Medewerkers thuisbegeleiding werken methodisch en vraaggericht. De cliënt wordt zoveel mogelijk betrokken bij het hele begeleidingsproces, dat bestaat uit vier fases en cyclisch verloopt:
1. informatie verzamelen, observeren, monitoren, hulpvraag bepalen en rapporteren;
2. begeleidingsplan maken (doelen formuleren samen met cliënt en andere betrokkenen);
3. begeleidingsplan uitvoeren (uitvoeren afgesproken activiteiten gericht op bereiken geformuleerde doelen);
4. evaluatie en rapportage (reflecteren).

Om op deze wijze te kunnen werken moeten medewerkers thuisbegeleiding onder andere in staat zijn om situaties snel te doorzien, te reflecteren (vanwege het solistische karakter van de functie, met name op zichzelf) en afstand te bewaren en tegelijkertijd betrokken te zijn bij de cliënt. Ook moeten ze kennis hebben van de sociale kaart en begeleidingstechnieken.

Kerntaken
Gezien het aanbod van hulp- en dienstverlening dat in het overzicht is beschreven, bestaat het werk van de medewerker thuisbegeleiding in essentie uit zes kerntaken:
- *Coacht de cliënt in complexe situaties*: ondersteunt cliënten door middel van voorlichting, advies, instructie en begeleiding.
- *Biedt hulp bij praktische problemen*: ondersteunt de cliënt bij het op orde brengen van het huishouden en biedt structuur aan de dag. Zo nodig worden andere disciplines ingeschakeld om financiële, administratieve of andere praktische problemen aan te pakken.

- *Stimuleert cliënt(systeem) het sociaal netwerk te versterken*: gaat na of de cliënt behoefte heeft aan sociale contacten. Ondersteunt de cliënt bij het leggen van nieuwe contacten en het versterken of uitbreiden van het huidige netwerk.
- *Krijgt zicht op de situatie door middel van observatie en verslaglegging*: dit gebeurt ook in opdracht van andere instanties (dit gebeurt vooral bij gezinnen waarin de veiligheid van kinderen in het geding is). Daarnaast is verslaglegging van belang om de kwaliteit van de thuisbegeleiding te waarboren en aan te tonen.
- *Signaleert misstanden en helpt ze te beëindigen*: bespreekt signalen van misstanden in eerste instantie met de cliënt en motiveert de cliënt contact op te nemen met andere hulpverleningsinstanties als dat nodig is. Als de cliënt of anderen vanwege de situatie gevaar dreigen te lopen, kan de medewerker zonder toestemming van de cliënt derden inschakelen.
- *Coacht en werkt samen met collega's, vrijwilligers, mantelzorgers en (externe) samenwerkingspartners* (bijvoorbeeld casemanagers, voogden): geeft consultatie, overlegt over cliënten, bemiddelt en wisselt ervaringen uit.

2.2 Aanbevelingen voor bijstelling profielschets

Bijna een derde (32 procent) van de respondenten die aan de enquête meewerkten, deed inhoudelijke aanbevelingen om het profiel nog beter te laten aansluiten bij de wensen op de arbeidsmarkt. Het ging hierbij niet om ingrijpende veranderingen maar met name om voorstellen om aan specifieke onderdelen van de context en inhoud van de functie en de competenties extra aandacht te schenken.

Context en inhoud van de functie
- meer nadruk op dagstructuur in plaats van huishouden in brede zin;
- benoemen van coördinatiefunctie;
- doorverwijzende rol bij problemen in thuissituatie is beperkt, medewerker thuisbegeleiding is geen 'spion' in huis;
- meer nadruk op de verschuiving naar multi-probleem situaties;
- de vraag van de cliënt staat centraal, cliënt is uitgangspunt;
- meer nadruk op netwerkfunctie;
- door middel van intensieve gesprekken wordt geprobeerd de cliënt meer inzicht te geven in het eigen functioneren;
- problematiek een plek geven binnen het leven van alledag;
- het gaat niet alleen om samenwerken met andere partijen, maar ook om kennisoverdracht en het 'sterker' maken van andere partijen;
- doelgroep psychiatrische cliënten benoemen.

Competenties
- medewerker thuisbegeleiding moet praktisch zijn, maar ook theoretisch voldoende onderlegd om diverse mechanismen in het systeem te onderkennen;
- kennis van psychiatrie, psychogeriatrie, somatiek, crisissituaties, sociale kaart, interventies;
- communicatieve en sociale vaardigheden;
- elke hulpvraag is uniek en dat vraagt medewerkers die flexibel en volgend zijn.

Verschillende opmerkingen richten zich op de gebruikte terminologie. Sommige respondenten spreken van ondersteuning, begeleiding en/of coaching. Andere respondenten spreken van be-

handeling en benadrukken dat dit wezenlijk anders is dan begeleiding. De verschillen in terminologie hebben te maken met de verschillen tussen de branches. Ook andere aanvullingen, zoals door de respondenten genoemd, hebben deels te maken met de verschillende accenten die gelegd worden in de branches.

3 Arbeidsmarkt

Om inzicht te krijgen in de arbeidsmarktrelevantie van de functie ‘medewerker thuisbegeleiding’ is een enquête afgenomen bij werkgevers/afdelingshoofden of P&O-functionarissen van instellingen uit de thuiszorg, jeugdzorg, welzijn, maatschappelijke dienstverlening, geestelijke gezondheidszorg en de gehandicaptenzorg. Hieraan hebben 207 respondenten meegedaan. In de enquête is de profielschets van de medewerker thuisbegeleiding voorgelegd met de vraag of aan dergelijke beroepskrachten behoefte is.

3.1 Organisaties met medewerkers thuisbegeleiding

Het profiel van de medewerker thuisbegeleiding of een daarmee vergelijkbaar profiel komt in 44 procent van de onderzochte organisaties voor (zie tabel 3.1). Daarnaast verwacht 8 procent van de organisaties waar het profiel momenteel nog niet voorkomt dat dit in de toekomst wél het geval zal zijn.

Tabel 3.1 – Voorkomen medewerker thuisbegeleiding in de onderzochte organisaties

	Percentage
Profiel komt voor	30
Vergelijkbaar profiel komt voor	14
Profiel komt niet voor	56
Totaal (n=207)	100

Medewerkers thuisbegeleiding werken in diverse branches; relatief het vaakst in organisaties voor thuiszorg.

Tabel 3.2 – Organisaties in de steekproef met medewerkers thuisbegeleiding naar branche

Branche	Totaal aantal organisaties met medewerkers thuisbegeleiding		Organisaties met medewerkers thuisbegeleiding die in één branche actief zijn	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg en thuiszorg	5	3	2	4
Verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg	1	1	1	2
Thuiszorg	38	25	21	38
Jeugdzorg	32	21	11	20
Welzijn	18	12	2	4
Maatschappelijke dienstverlening	22	14	3	5
Gehandicaptenzorg	14	9	6	11
Geestelijke gezondheidszorg	25	16	10	18
Totaal	155	101	56	100

Vooral de grotere thuiszorgorganisaties hebben medewerkers thuisbegeleiding in dienst en hoe groter de organisatie, hoe hoger het gemiddeld aantal medewerkers thuisbegeleiding is (zie tabel 3.3).

Tabel 3.3 – Thuiszorgorganisaties naar omvang en medewerkers thuisbegeleiding

Werkzame personen	Organisaties [1]		Medewerkers thuisbegeleiding	
	Aantal	Met medewerkers thuisbegeleiding	Aantal	Gemiddeld
20 - 49	1	1	1	1
50 - 99	1	1	30	30
100 - 1.499	8	4	126	32
1.500 - 2.999	6	6	196	33
3.000 - 4.499	5	5	212	42
4.500 of meer	3	3	148	49
Totaal	24 [2]	20 [2]	713	36

1 Het betreft hier de thuiszorgorganisaties in de steekproef die uitsluitend thuiszorg aanbieden.

2 Van 2 thuiszorgorganisaties is het aantal medewerkers onbekend en die zijn daarom niet in de tabel opgenomen; het aantal thuiszorgorganisaties in de tabel is daarom lager dan de aantallen in de tabellen 1.1 (in totaal 26 unieke thuiszorgorganisaties) en 3.2 (in totaal 21 thuiszorgorganisaties met medewerkers thuisbegeleiding).

In de onderzochte organisaties komt het profiel van de medewerker thuisbegeleiding of een daarmee vergelijkbaar profiel in verschillende functiebenamingen voor. Opvallend is het brede spectrum van functies, dat genoemd wordt en de daaruit af te leiden functieniveaus. Het verschil in benamingen hangt deels samen met het verschil in branches. De meest voorkomende functiebenamingen zijn (gespecialiseerde) thuisbegeleider, medewerker thuisbegeleiding, ambulant begeleider/hulpverlener, gespecialiseerde verzorgende en gezinsbegeleider/-coach. In overzicht 1 staat (ter illustratie) een opsomming van de meest genoemde functiebenamingen.

Overzicht 1 – Functienamen voor medewerkers met het profiel medewerker thuisbegeleiding

Medewerker thuisbegeleiding	Gespecialiseerde verzorgende	Verzorgende
Thuisbegeleider	Specialistisch begeleider	Thuisondersteuner
Ambulant begeleider	Maatschappelijk werker	Medewerker welzijn
Ambulant hulpverlener	Intensieve Psychiatrische Gezinsbehandelaar	Consulent GGZ
Pedagogisch gezinsbegeleider	Psychosociaal hulpverlener	Gezinscoach
Gezinsbegeleider	Psychiatrische thuiszorg verpleegkundige	Casemanager

Het aantal medewerkers met het profiel van de medewerker thuisbegeleiding of een daarmee vergelijkbaar profiel varieert van 0,2 fte's tot 150 fte's per organisatie. Het totaal aantal medewerkers thuisbegeleiding in de onderzochte organisaties (n=86) samen bedraagt 2.740 fte's (zie tabel 3.4).

Tabel 3.4 – Organisaties met medewerkers thuisbegeleiding (percentage organisaties)

Aantal medewerkers thuisbegeleiding (fte's)	Percentage organisaties
5 of minder	19
Van 5 tot en met 10	15
Van 10 tot en met 20	15
Van 20 tot en met 50	34
Meer dan 50	17
Totaal (n=86)	100

3.2 Opvattingen over het arbeidsmarktperspectief

Zoals aangegeven zijn voorafgaand aan de enquête interviews gehouden met een aantal sleutelfiguren. Die interviews waren met name bedoeld om het profiel van de medewerker thuisbegeleiding duidelijk te krijgen, maar ook is het arbeidsmarktperspectief van een dergelijke functie aan de orde gesteld. De opvattingen daarover van sleutelfiguren beschrijven we eerst, daarna de verwachtingen van respondenten.

De mening van sleutelfiguren

De interviews met de sleutelfiguren leveren een *eerste* beeld op van het arbeidsmarktperspectief van de functie medewerker thuisbegeleiding. Dat beeld wordt hier beknopt weergegeven.

Het aantal medewerkers thuisbegeleiding dat werkzaam is in de organisaties van de sleutelfiguren varieert van 8 tot circa 120 (stand van zaken september 2010). Uitgaande van de behoefte aan / de vraag naar medewerkers thuisbegeleiding verwachten alle sleutelfiguren dat het aantal medewerkers thuisbegeleiding de komende vijf jaar zal toenemen. Aanname daarbij is dat financiering geen probleem vormt voor de aanstelling van dergelijke functionarissen. De vraag naar een ruwe schatting van deze toename levert groeipercentages op tussen circa 10 en 50 procent. Eén van de sleutelfiguren verwacht zelfs een verdubbeling van het aantal thuisbegeleiders de komende vijf jaar. Argumenten die voor de verwachte toename gegeven worden, zijn onder andere de toenemende complexiteit, de toename van samengestelde gezinnen, de toename van meervoudige probleemsituaties, en de meerwaarde van thuisbegeleiding ten opzichte van andere vormen van hulpverlening. Alle sleutelfiguren wijzen echter op de afhankelijkheid van financiering. Met de invoering van de Wmo moet thuisbegeleiding gefinancierd worden door gemeenten. Politieke en economische ontwikkelingen hebben invloed op de bekostiging en dat baart de sleutelfiguren zorgen. De behoefte aan (meer) medewerkers thuisbegeleiding is overduidelijk aanwezig, maar de twijfels over de financiering maakt het voor de sleutelfiguren moeilijk om harde uitspraken te doen over de toename van het aantal thuisbegeleiders.

Verwachtingen van respondenten

Volgens de respondenten zal het gemiddelde aantal medewerkers thuisbegeleiding binnen hun organisatie over 5 tot 10 jaar toe gaan nemen (zie tabel 3.5). Momenteel zijn er gemiddeld 29 medewerkers thuisbegeleiding (fte's) werkzaam per organisatie. Verwacht wordt dat dit aantal

in 2020 46 fte's bedraagt; een toename van 59 procent. Datzelfde beeld geldt voor het totaal aantal organisaties met medewerkers thuisbegeleiding.

Tabel 3.5 – Ontwikkeling van het aantal medewerkers thuisbegeleiding in de organisaties in de steekproef (fte)

	Momenteel	Over 5 jaar	Over 10 jaar
Per organisatie	29	35	46
Totaal voor alle organisaties (n=51)	1.474	1.791	2.339

* *We beperken ons tot de respondenten die zowel uitspraken hebben gedaan over het aantal medewerkers op dit moment, het aantal medewerkers over 5 jaar als het aantal medewerkers over 10 jaar.*

Vanwege het geringe aantal unieke organisaties per branche (zie tabel 3.2) is het is niet mogelijk om de gegevens in tabel 3.5 per branche te presenteren.

Bijna twee derde (65 procent) van de respondenten denkt dat het aantal medewerkers thuisbegeleiding in hun *branche als geheel* zal toenemen, gemiddeld met 37 procent.

Eerder gaven we al aan dat 8 procent van de organisaties waar het profiel momenteel nog niet voorkomt, verwacht dat dit in de toekomst wel het geval zal zijn. Deze organisaties schatten in dat er over 5 jaar gemiddeld 3 medewerkers thuisbegeleiding (fte's) nodig zullen zijn en over 10 jaar 6 medewerkers.

3.3 Schatting landelijk aantal medewerkers thuisbegeleiding

Omdat diverse branches in de steekproef uit relatief weinig unieke organisaties bestaan met medewerkers thuisbegeleiding (zie tabel 3.2), hebben we het landelijk aantal medewerkers thuisbegeleiding uitsluitend geschat op basis van de gegevens van de thuiszorgorganisaties in de steekproef, die wel goed waren vertegenwoordigd. Een consequentie hiervan is dat we een aantal organisaties buiten beschouwing laten, waarvan we weten dat daar het profiel van de medewerker thuisbegeleiding of een daarmee vergelijkbaar profiel voorkomt. Bijvoorbeeld: er zijn 11 organisaties die zowel in de thuiszorg als in de maatschappelijke dienstverlening (en in andere branches) actief zijn. Deze 11 organisaties hebben allen medewerkers thuisbegeleiding in dienst. We nemen deze organisaties niet mee, omdat het niet om unieke organisaties gaat.

Het onderzoek maakt duidelijk dat het vooral de thuiszorgorganisaties zijn met meer dan 100 werknemers die medewerkers thuisbegeleiding in dienst hebben (zie tabel 3.6).

Tabel 3.6 – Thuiszorgorganisaties naar omvang en medewerkers thuisbegeleiding

Werkzame personen	Organisaties [1]		Medewerkers thuisbegeleiding	
	Aantal	Met medewerkers thuisbegeleiding	Aantal	Gemiddeld
20-49	1	1	1	1
50-99	1	1	30	30
100 of meer	22	18	682	38
Totaal	24 [2]	20 [2]	713	36

1 Het betreft hier de thuiszorgorganisaties in de steekproef die uitsluitend thuiszorg aanbieden.

2 Van 2 thuiszorgorganisaties is het aantal medewerkers onbekend en die zijn daarom niet in de tabel opgenomen; het aantal thuiszorgorganisaties in de tabel is daarom lager dan de aantallen in de tabellen 1.1 (in totaal 26 unieke thuiszorgorganisaties) en 3.2 (in totaal 21 thuiszorgorganisaties met medewerkers thuisbegeleiding).

De 682 medewerkers thuisbegeleiding in de grootste thuiszorgorganisaties staan voor in totaal 467,6 fte's in de 18 onderzochte organisaties; dat zijn gemiddeld 26 fte's per organisatie. In de 4 organisaties zonder medewerkers thuisbegeleiding (18 procent van de steekproef) zullen volgens de respondenten ook in de toekomst geen medewerkers thuisbegeleiding in dienst zijn. We gaan er vanuit dat dit ook het geval is in de totale populatie van 110 thuiszorgorganisaties met 100 medewerkers of meer[5]. Dat betekent dat er in 90 organisaties (82 procent van de populatie) medewerkers thuisbegeleiding werkzaam zijn. Op basis van deze gegevens schatten we - onder de aanname dat de steekproef van grote thuiszorgorganisaties representatief is voor de gehele populatie van grote thuiszorgorganisaties en uitgaande van het hiervoor becijferde gemiddeld aantal fte's - de omvang van het aantal medewerkers met het profiel van de medewerker thuisbegeleiding in de gehele populatie van grote thuiszorgorganisaties op 2.340 fte's. Rekening houdend met schattingsfouten zal de range grofweg liggen tussen de 2.223 en 2.457 fte's. Omdat in de grote thuiszorgorganisaties in de steekproef 1 fte staat voor 1.9 medewerkers[6], gaat het naar schatting om in totaal 4.446 medewerkers (met een range van 4.224 tot 4.668) met het profiel medewerker thuisbegeleiding.

Let wel: het aantal van ruim 4.400 medewerkers thuisbegeleiding betreft een behoudende schatting. De geschatte aantallen zijn uitsluitend gebaseerd op de gegevens over de grootste thuiszorgorganisaties en zijn dus exclusief de medewerkers thuisbegeleiding die in de overige thuiszorgorganisaties en in de andere branches werken. Uit de respons blijk dat er vooral in de jeugdzorg, de gehandicaptenzorg en de geestelijke gezondheidzorg organisaties voorkomen die een groot aantal medewerkers thuisbegeleiding in dienst hebben. Omdat het per branche om relatief kleine aantallen organisaties gaat, hebben we de gegevens daarover buiten beschouwing gelaten. Maar als de organisaties in deze branches in de steekproef representatief zouden zijn voor de totale branche, is het feitelijke aantal medewerkers thuisbegeleiding 2 tot 3 keer zo groot als berekend voor de grootste thuiszorgorganisaties. Uiteraard hangt dit samen met de reikwijdte van het profiel van de medewerkers thuisbegeleiding, als wordt besloten dat te gaan ontwikkelen.

5 Bron: CBS Statline – Bedrijven; naar economische activiteit, grootte en rechtsvorm (SBI 2008).

6 Dit is vergelijkbaar met de branche verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg en thuiszorg als geheel, waarin 1 fte staat voor 1,8 medewerkers. Bron: www.actiz.nl/website/branche (overzicht kerngegevens van de branche).

3.4 Schatting toename aantal medewerkers thuisbegeleiding

In tabel 3.5 zagen we dat in de organisaties in de steekproef een toename wordt verwacht van het huidige aantal medewerkers thuisbegeleiding met 59 procent over 10 jaar. Als uitgangspunt om te schatten om hoeveel medewerkers thuisbegeleiding het daarbij gaat, gebruiken we wederom de steekproefgegevens van de thuiszorgorganisaties met meer dan 100 medewerkers. Tabel 3.7 maakt duidelijk dat in de grootste thuiszorgorganisaties een toename wordt verwacht van het aantal medewerkers thuisbegeleiding tussen nu en 5 jaar met 17 procent en tussen nu en 10 jaar met 27 procent.

Tabel 3.7 – Ontwikkeling van het aantal medewerkers thuisbegeleiding in de thuiszorgorganisaties in de steekproef met meer dan 100 medewerkers (fte)

	Momenteel	Over 5 jaar	Over 10 jaar
Totaal voor alle organisaties (n=11*)	267	305	339
Geïndexeerde cijfers	100	117	127

* *We beperken ons tot de respondenten die zowel uitspraken hebben gedaan over het aantal medewerkers op dit moment, het aantal medewerkers over 5 jaar als het aantal medewerkers over 10 jaar.*

Uitgaande van de 2.340 fte's medewerkers thuisbegeleiding die nu in de thuiszorg werken en een verhouding tussen het aantal fte en werknemers van 1 staat tot 1,9, schatten we het aantal medewerkers thuisbegeleiding over 5 jaar op 5.202 en over 10 jaar op 5.647 (zie tabel 3.8).

Tabel 3.8 – Uitbreiding van het aantal medewerkers thuisbegeleiding in thuiszorgorganisaties met meer dan 100 medewerkers

	Momenteel		Over 5 jaar		Over 10 jaar	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Medewerkers	2.340	4.446	2.738	5.202	2.972	5.647
Bandbreedte	2.223 2.457	4.224 4.668	2.601 2.875	4.942 5.463	2.823 3.120	5.364 5.928

Ook nu weer geldt dat dit een onderschatting is van de totale vraag naar medewerkers thuisbegeleiding omdat de gegevens in tabel 3.8 uitsluitend betrekking hebben de grote thuiszorgorganisaties. De vraag naar dergelijke functionarissen in de overige thuiszorgorganisaties en in de andere branches is hierin niet meegenomen. Bovendien geeft tabel 3.8 alleen gegevens over de uitbreiding van het aantal medewerkers thuisbegeleiding, dus exclusief de jaarlijkse vervangingsvraag. Stellen we die vraag op 4 procent[7] dan is in de grootste thuiszorgorganisaties - uitgaande van 4.446 medewerkers thuisbegeleiding eind 2010 - de komende 5 jaar sprake van

7 De vervangingsvraag voor verzorgende en dienstverlenende beroepen bedraagt jaarlijks 4,1 procent. Bron: ROA (2009). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014*. Maastricht: ROA, p. 34.

een vraag van 755 (uitbreidingsvraag) + 1.026 (4 procent vervangingsvraag per jaar) = 1.781 medewerkers thuisbegeleiding (zie tabel 3.9).

Tabel 3.9 – Uitbreidings- en vervangingsvraag van medewerkers thuisbegeleiding in thuiszorg-organisaties met meer dan 100 medewerkers (aantal medewerkers)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Totaal
Uitbreidingsvraag		151	151	151	151	151	755
Vervangingsvraag		178	191	205	219	234	1.026
Medewerkers thuisbegeleiding	4.446	4.775	5.117	5.473	5.842	6.227	

4 Opleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de opleidingen die de huidige medewerkers thuisbegeleiding hebben gevolgd (zowel niveau als richting) en de opleiding die volgens de respondenten het meest geëigend is voor medewerkers met een dergelijk profiel.

4.1 Opleidingsachtergrond medewerkers thuisbegeleiding

Aan de respondenten, die aangegeven hebben dat het profiel van de medewerker thuisbegeleiding of een daarmee vergelijkbaar profiel voorkomt in hun organisatie, is gevraagd wat het niveau van de opleiding is die deze medewerkers gevolgd hebben. Bijna de helft (47 procent) van de respondenten noemt mbo-niveau (zie tabel 4.1).

Tabel 4.1 – Niveau opleiding medewerkers thuisbegeleiding

Niveau opleiding	Percentage*
Mbo niveau 3	14
Mbo niveau 4	33
Hbo	42
Anders	11
Totaal (n=165)	100

* *Er waren meerdere antwoorden mogelijk; het gaat om percentages van het totaal aantal antwoorden.*

Hbo-opleidingen die het vaakst genoemd worden, zijn Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) en Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD). Ook relatief vaak genoemd zijn de functiegerichte thuiszorgopleiding Gespecialiseerde gezinsverzorgende E en de mbo-opleiding Sociaal-pedagogisch werker (zie tabel 4.2). Andere opleidingen die genoemd worden, zijn onder andere de hbo-opleidingen pedagogiek, psychologie en social work, de universitaire opleidingen pedagogiek, psychologie, gezondheidswetenschappen en psychiatrie, en post-hbo opleidingen (bijvoorbeeld Intensieve Ambulante Gezinsbegeleiding, Intensieve Pedagogische Thuishulp, Praktisch Pedagogische Hulpverlening).

Tabel 4.2 – Medewerkers thuisbegeleiding naar opleiding (percentage medewerkers)

	Percentage*
Functiegerichte thuiszorgopleiding Gespecialiseerde gezinsverzorgende E	11
Cursus thuisbegeleiding	3
Mbo: Helpende / Helpende Welzijn / Helpende Zorg en Welzijn (niveau 2)	3
Mbo: Maatschappelijke zorg, uitstroom medewerker Maatschappelijke zorg (niveau 3)	2
Mbo: Verzorgende / Verzorgende-IG (niveau 3)	6
Mbo: Sociaal-pedagogisch werker (niveau 3)	5
Mbo: Sociaal-maatschappelijk dienstverlener (niveau 4)	6
Mbo: Sociaal-pedagogisch werker (niveau 4)	11
Mbo: Maatschappelijke zorg, uitstroom persoonlijk begeleider Specifieke Doelgroepen (niveau 4)	2
Mbo: Verpleegkundige (niveau 4)	3
Hbo: Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH)	18
Hbo: Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD)	17
Hbo: Verpleegkunde (HBO-V)	6
Andere opleiding	9
Totaal (n=326)	100

* *Meerdere antwoorden mogelijk; het gaat om percentages van het totaal aantal antwoorden.*

Als we specifiek kijken naar de grootste thuiszorgorganisaties blijkt dat de medewerkers thuisbegeleiding die daar in dienst zijn, vaker een opleiding op mbo-niveau gevolgd hebben. Bijna een kwart van de respondenten (24 procent) noemt mbo-niveau 3, 36 procent mbo-niveau 4 en 29 procent hbo-niveau.

4.2 Gewenste opleiding voor medewerkers thuisbegeleiding

De mening van sleutelfiguren

Volgens de sleutelfiguren bereidt de functiegerichte opleiding Thuisbegeleiding deelnemers het meest adequaat voor op het profiel van de thuisbegeleider. Deze opleiding is een goede basis, maar omvat niet alle aspecten die noodzakelijk zijn voor een goede uitoefening van het beroep. Opgemerkt wordt dat de diversiteit van de thuisbegeleiding op dit moment niet binnen één opleiding te vinden is. Er bestaat bij de sleutelfiguren behoefte aan een brede opleiding, die toch specifiek gericht is op thuisbegeleiding. Nu is vaak een gerichte inwerkperiode, al dan niet in combinatie met bijscholing, nodig om een goede aansluiting op de praktijk te realiseren.

Het opleidingsniveau dat volgens de sleutelfiguren het best past bij de profielschets medewerker thuisbegeleiding is mbo-niveau 4. Argumenten hiervoor richten zich met name op de praktische insteek van mbo'ers. Door de toenemende complexiteit en meervoudige probleemsituaties is meer aandacht nodig voor analytisch vermogen, overstijgend denken en rapporteren, en het zien van samenhang. Volgens de sleutelfiguren bezitten mbo-4-opgeleiden deze kwaliteiten. Verschillende sleutelfiguren merken op dat thuisbegeleiders hbo-opgeleide collega's kunnen raadplegen als de situatie daar om vraagt.

Resultaten enquête

Bijna de helft (47 procent) van de respondenten geeft aan dat er beroepsopleidingen zijn die adequaat voorbereiden op het profiel van de medewerker thuisbegeleiding. De overige respondenten vinden dat die er niet zijn (30 procent) of hebben er onvoldoende of geen zicht op (23 procent). De beroepsopleidingen die het meest genoemd worden als adequate voorbereiding op het profiel van de medewerker thuisbegeleiding zijn de hbo-opleidingen Sociaal Pedagogische Hulpverlening en Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (zie tabel 4.3). In beide gevallen betreft het de opleidingen die hiervoor ook aan de orde kwamen als zijnde opleidingen die het meest gevolgd zijn door de medewerkers thuisbegeleiding.

Tabel 4.3 – Beroepsopleidingen die adequaat voorbereiden op het profiel medewerker thuisbegeleiding

	Percentage*
Mbo: Helpende Zorg en Welzijn (niveau 2)	2
Mbo: Maatschappelijke zorg, uitstroom medewerker Maatschappelijke zorg (niveau 3)	5
Mbo: Verzorgende-IG (niveau 3)	5
Mbo: Sociaal-maatschappelijk dienstverlener (niveau 4)	12
Mbo: Maatschappelijke zorg, uitstroom persoonlijk begeleider Specifieke Doelgroepen (niveau 4)	11
Mbo: Verpleegkundige (niveau 4)	5
Hbo: Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH)	23
Hbo: Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD)	22
Hbo: Verpleegkunde (HBO-V)	4
Andere opleiding	11
Totaal (n=125)	100

* *Meerdere antwoorden mogelijk; het gaat om percentages van het totaal aantal antwoorden.*

Bijna drie kwart (72 procent) van de respondenten geeft aan dat er in hun organisatie in geringe of grote mate behoefte is aan een nieuw opleidingstraject voor medewerkers thuisbegeleiding. In de overige organisaties is geen behoefte aan een nieuwe opleiding.

Tabel 4.4 – Mate waarin behoefte bestaat aan nieuw opleidingstraject voor medewerker thuisbegeleiding

	Percentages
In grote mate	21
In geringe mate	51
Geen behoefte	28
Totaal (n=105)	100

De respondenten die aangeven dat er in geringe of grote mate behoefte is aan een nieuw opleidingstraject is gevraagd naar het niveau dat deze nieuwe beroepsopleiding ‘Thuisbegeleiding’ moet hebben. Het meest genoemd worden mbo-niveau 4 en hbo-niveau.

Tabel 4.5 – Gewenst opleidingsniveau van een nieuwe opleiding thuisbegeleiding

	Percentages
Mbo-niveau 2	2
Mbo-niveau 3	12
Mbo-niveau 4	44
Hbo-niveau	35
Ander niveau	7
Totaal (n=106)	100

* *Meerdere antwoorden mogelijk; het gaat om percentages van het totaal aantal antwoorden.*

Van de respondenten die een uitspraak hebben gedaan over het gewenste opleidingsniveau (n=74) noemt 35 procent twee of meer niveaus. Blijkbaar twijfelen deze respondenten nog over het meest geschikte opleidingsniveau of vinden zij een tussenliggend niveau het meest geschikt. De meest genoemde combinatie is mbo-niveau 4 en hbo-niveau. Enkele respondenten geven hierbij expliciet aan dat een nieuwe beroepsopleiding mbo^{+}-niveau zou moeten hebben.

In de grootste thuiszorgorganisaties bestaat een grotere voorkeur voor mbo-niveau 4 dan voor hbo-niveau; 48 procent van de respondenten vindt dat voor een nieuwe beroepsopleiding mbo - niveau 4 het meest gewenst is, 22 procent kies voor hbo-niveau. De overige respondenten kiezen voor mbo-niveau 2 (4 procent), mbo-niveau 3 (19 procent) of een ander niveau (7 procent).

Een functiegerichte opleiding wordt het meest genoemd als meest geschikte opleidingstraject voor het profiel van de medewerker thuisbegeleiding. Een uitstroomdifferentiatie binnen een bestaande mbo-opleiding wordt 13 keer genoemd. Mbo-opleidingen die in dit kader genoemd worden, zijn Maatschappelijke zorg, Sociaal-maatschappelijk dienstverlener, Sociaal-pedagogisch werker, Verzorgende-IG, en Verpleegkundige. Andere opleidingstrajecten die genoemd worden als meest geschikt zijn onder andere een specialisatie binnen een hbo-opleiding of aanvullende scholing op een hbo-opleiding.

Tabel 4.6 – Meest geschikte opleidingstraject voor profiel medewerker thuisbegeleiding

	Aantal keren genoemd
Functiegerichte opleiding	28
Eigenstandige mbo-opleiding	15
Eigenstandige hbo-opleiding	13
Uitstroomdifferentiatie binnen bestaande mbo-opleiding	13
Anders	10
Totaal	79

De respondenten, die aangeven een eigenstandige mbo-opleiding of een uitstroomdifferentiatie binnen een bestaande mbo-opleiding het meest geschikte opleidingstraject te vinden, is gevraagd of zij voor een dergelijke opleiding BOL- of BBL-plaatsen zouden aanbieden. De helft van de respondenten zou zowel BOL- als BBL-plaatsen aanbieden, 12 procent alleen BOL-plaatsen en 35 procent alleen BBL-plaatsen. Slechts 1 respondent zou zowel geen BOL- als BBL-plaatsen aanbieden.

Ongeacht welke opleiding de respondenten het meest geschikt vinden voor het profiel medewerker thuisbegeleiding, zou bijna iedereen bij voorkeur gediplomeerden van de betreffende opleiding aannemen als er een vacature is voor een medewerker thuisbegeleiding. Slechts enkele respondenten geven in dit geval de voorkeur aan gediplomeerden van andere opleidingen.

5 Beantwoording onderzoeksvragen

Herkenbaarheid thuisbegeleider

- Is de werksoort thuisbegeleiding herkenbaar, gerelateerd aan een nog op te stellen globaal profiel, dan wel aan de reeds bestaande productomschrijving van ActiZ?

  Door de onderzoekers is op basis van literatuur en informatie van sleutelfiguren en de adviescommissie een korte beschrijving gemaakt van het profiel van de medewerker thuisbegeleiding. In ruim 40 procent van de 207 organisaties die aan het onderzoek hebben meegedaan, komt dit profiel of een daarmee vergelijkbaar profiel voor. Dit geldt vooral voor de thuiszorg. Bovendien verwacht bijna 10 procent van de organisaties waarin het profiel nu nog niet voorkomt, dat dit in de toekomst wel het geval zal zijn. De werksoort thuisbegeleiding is dus herkenbaar in een groot deel van de onderzochte branches.

- Hebben instellingen nog aanvulling op het gehanteerde profiel?

  Bijna een derde van de respondenten heeft suggesties gedaan om het opgestelde profiel beter te laten aansluiten bij hun opvattingen daarover. Het merendeel van de opmerkingen betreft detailopmerkingen over de beschrijving van de context van de functie en de gebruikte terminologie.

- Op welk niveau moet de functie worden ingezet?

  De onderzoeksgegevens geven daarover geen eenduidig beeld:
  - De huidige medewerkers thuisbegeleiding hebben meestal een opleiding gevolgd op mbo-niveau 3 of 4 of op hbo-niveau. De groepen medewerkers met een mbo of hbo-opleiding zijn ongeveer even groot.
  - Volgens de geïnterviewde sleutelfiguren past mbo-niveau 4 het best bij de functie van medewerker thuisbegeleiding.
  - De respondenten noemen desgevraagd zowel diverse mbo-opleidingen als (iets vaker) hbo-opleidingen als beste voorbereiding op het profiel.
  - De vraag naar het gewenste opleidingsniveau van een nieuwe beroepsopleiding ‘Thuisbegeleiding’ (waaraan overigens geen grote behoefte bestaat) laat ook weer een verdeling zien in mbo (vooral niveau 4) als hbo.

  Gelet op de branches van de respondenten zijn de meningen in de thuiszorg (alle organisaties, dus niet alleen de grootste) het meest verdeeld (dus een voorkeur voor verschillende niveaus) en lijkt in de jeugdzorg en de geestelijke gezondheidszorg een voorkeur te zijn voor een opleiding op hbo-niveau. In beide laatste branches gaat het echter om kleine aantallen. Dat geldt nog sterker voor de andere branches, die we daarom buiten beschouwing laten.

  Wellicht dat de voorkeur voor een opleiding op mbo of hbo-niveau te maken heeft met de feitelijke of beoogde inzet van medewerkers thuisbegeleiding en/of de samenstelling van het team van medewerkers thuisbegeleiding. Gezien de omvang van de groepen respondenten

met een voorkeur voor een van beide niveaus is het goed denkbaar dat er twee varianten zijn van het profiel medewerker thuisbegeleiding. Een enkele sleutelfiguur gaf dat in de interviews ook expliciet aan.

Uit het onderzoek blijkt in de grootste thuiszorgorganisaties wel een grotere voorkeur te bestaan voor een opleiding op mbo-niveau ten opzichte van hbo-niveau. Bijna de helft (48 procent) van de respondenten vindt dat voor een nieuwe beroepsopleiding mbo-niveau 4 het meest gewenst is, 22 procent kies voor hbo-niveau.

Behoefte aan thuisbegeleiders

- Hoeveel vraag is er landelijk naar medewerkers thuisbegeleiding?

  Uit de onderzoeksgegevens blijkt dat in de grote thuiszorgorganisaties (organisaties met meer dan 100 medewerkers) de meeste medewerkers thuisbegeleiding werken. Naar schatting zijn bij dergelijke organisaties momenteel zo'n 4.400 medewerkers thuisbegeleiding (2.340 fte's) in dienst, waarvan ongeveer 60 procent een opleiding op mbo-niveau heeft gevolgd.

  Omdat de meeste medewerkers thuisbegeleiding werkzaam zijn bij de grote thuiszorgorganisaties én die organisaties goed in het onderzoek zijn vertegenwoordigd, kan op basis van de gegevens over deze organisaties een eerste indicatie worden gegeven van de landelijke vraag naar medewerkers thuisbegeleiding. We schatten dat vanwege uitbreiding van het aantal medewerkers en het percentage daarvan dat jaarlijks moet worden vervangen, binnen nu en vijf jaar in de grote thuiszorgorganisaties bijna 1.800 medewerkers thuisbegeleiding nodig zijn bovenop het aantal medewerkers met een dergelijk profiel dat nu al bij deze organisaties in dienst is. Gelet op de voorkeur voor het opleidingsniveau van medewerkers thuisbegeleiding in deze organisaties (70 procent kiest voor mbo-niveau) zal het daarbij veelal gaan om medewerkers met een mbo-opleiding.

  De totale vraag naar medewerkers thuisbegeleiding in de branches die voor het profiel relevant (kunnen) zijn, ligt hoger. Daarbij gaat het met name om de jeugdzorg, gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg en ook, maar in veel mindere mate, in de verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg, welzijn ouderen en de maatschappelijke dienstverlening. We kunnen de vraag in deze branches op basis van de onderzoeksgegevens niet becijferen, maar weten wel dát er in die branches vraag is naar medewerkers thuisbegeleiding. De gegevens in de respons over het aantal medewerkers thuisbegeleiding bij organisaties in de jeugdzorg, geestelijke gezondheidszorg en gehandicaptenzorg, wijzen erop dat die vraag waarschijnlijk substantieel is. Als de organisaties in deze branches in de steekproef representatief zouden zijn voor de totale branche, is het feitelijke aantal medewerkers thuisbegeleiding en de vraag naar dergelijke functionarissen mogelijk twee tot drie keer groter dan de geschatte aantallen voor de grootste thuiszorgorganisaties.

- Zijn instellingen geneigd deze medewerkers ook daadwerkelijk in dienst te nemen (uit te drukken in prognoses van de aantallen)?

Om de vraag naar medewerkers thuisbegeleiding zo nauwkeurig mogelijk te bepalen hebben we de respondenten gevraagd dat aan te geven, zonder te letten op eventuele belemmeringen zoals ontbrekende financiële mogelijkheden daarvoor of een beperkt aanbod van dergelijke medewerkers. Op deze manier is vastgesteld dat er een substantiële vraag is naar medewerkers thuisbegeleiding. Het is echter niet duidelijk in welke mate de genoemde belemmeringen (of andere zaken) het daadwerkelijk aannemen van deze medewerkers in de weg staan. Volgens de sleutelfiguren zal met name de onzekerheid over de financiële middelen van invloed zijn op de vraag naar medewerkers thuisbegeleiding.

Bijna alle respondenten, die aangeven een eigenstandige mbo-opleiding of een uitstroomdifferentiatie binnen een bestaande mbo-opleiding het meest geschikte opleidingstraject te vinden, zullen voor een dergelijke opleiding BOL- of BBL-plaatsen zouden aanbieden. Daarnaast maakt het onderzoek duidelijk dat, ongeacht welke opleiding de respondenten het meest geschikt vinden voor het profiel medewerker thuisbegeleiding, bijna iedereen bij voorkeur gediplomeerden van de betreffende opleiding zou aannemen als er een vacature is voor een medewerker thuisbegeleiding. Slechts enkele respondenten geven in dit geval de voorkeur aan gediplomeerden van andere opleidingen.

Beroepscompetentieprofiel

- Rechtvaardigt de verwachte vraag op de arbeidsmarkt het ontwikkelen van een beroepscompetentieprofiel?

  De onderzoeksgegevens geven aan dat:
  - in een groot deel van de organisaties in de onderzochte branches het profiel van de medewerker al voorkomt of daarvan op korte termijn sprake zal zijn;
  - er momenteel al een groot aantal medewerkers werkzaam is als medewerker thuisbegeleiding;
  - de vraag naar medewerkers thuisbegeleiding substantieel is, zeker in de thuiszorg maar mogelijk ook in de jeugdzorg, gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg;
  - niet duidelijk is wat het meest geëigende opleidingstraject is voor medewerkers thuisbegeleiding;
  - er wellicht sprake is van een profiel op twee kwalificatieniveaus.

  Zowel de omvang van de beroepsgroep en geschatte vraag naar medewerkers thuisbegeleiding als de mogelijkheid dat sprake is van een beroep op twee niveaus, rechtvaardigen zeker het ontwikkelen van een beroepscompetentieprofiel voor deze beroepsgroep. Aangezien een dergelijk profiel ook meer duidelijkheid zal geven over het meest geëigende opleidingstraject en -niveau voor medewerkers thuisbegeleiding adviseren wij de ontwikkeling van dit beroepscompentieprofiel op korte termijn in gang te zetten.

Bijlagen

Bijlage 1 – Adviescommissie

Mw. A. Bannink	Calibris
Mw. A. de Blok-Bouter	Vitras/CMD
Dhr. R. van Gelder	ROC Nijmegen
Dhr. J. Kamoschinski	GGZ Nederland
Dhr. H. Kanters	ActiZ
Mw. G. Kragting	ActiZ
Mw. S. Postma	Ministerie van VWS (Gezondheidszorg en Jeugdzorg)
Mw. N. Ritzen	Calibris
Mw. M. Scholte	MOVISIE
Dhr. H. Timmerman	Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland

Bijlage 2 – Geraadpleegde sleutelfiguren

Mw. Lianne Gelissen	Orbis Medische en Zorgconcern - zorgmanager Gespecialiseerde Verzorging
Mw. Jacqueline van Luit	Amaris Zorggroep - teammanager Maatschappelijk werk, Thuisbegeleiding & Mantelzorg
Mw. Marion Poelwijk	Stichting Thuiszorg Midden-Gelderland - locatie-manager thuisbegeleiding
Mw. Derry Pepplinkhuizen Willemsen	Carint - teammanager Stedelijk Welzijn Thuis Begeleiding
Mw. Tea Both-Verhoeven	Careyn - manager thuisbegeleiding, projectleider Consultatiebureau voor Senioren en Project Risicogezinnen
Mw. Lucy van de Schans	Savant Zorg - Gespecialiseerde Thuisbegeleiding - divisiemanager
Mw. Emmy Windgassen	Icare - leidinggevende Thuisbegeleiding
Mw. Anja de Blok-Bouter	Vitras/CMD - zorgmanager Gespecialiseerde Verzorging / Thuisbegeleiding
Mw. Marrit Veenstra - van Nimwegen	Zuwe Zorg, afdeling Preventie & Welzijn - manager Thuisbegeleiding en Pedagogisch bureau
Mw. Greetje Schout	Zorggroep Oude en Nieuwe Land -teammanager AMW en Thuisbegeleiding Steenwijkerland
Mw. Ellen de Haan	GGZ Nederland - beleidsmedewerker Langdurige Zorg