



Juli 2026

Gesprekstoel ter bevordering van inclusiever jeugdhulpaanbod

Voor lokale beleidsmakers en
jeugdhulpaanbieders

Samen voor gelijke kansen op gezondheid

Inleiding

Ouders en kinderen kunnen op basis van sociaaleconomische omstandigheden en/of migratieachtergrond uitsluiting ervaren en er kan sprake zijn van ongelijke uitkomsten van hulpverlening en zorg. Vooroordelen en aannames over bijvoorbeeld gezinnen met een migratieachtergrond zijn vaak belemmerend voor het tijdig vinden van passende ondersteuning en hulpverlening. Dit draagt bij aan kansenongelijkheid in de toegang tot passende zorg en ondersteuning en hardnekkige gezondheidsverschillen.

Niet alle professionals zijn zich er voldoende van bewust dat naast factoren als stress en prestatiedruk, kinderen ook uitsluiting, discriminatie en/of racisme ervaren. Diversiteits- en stresssensitief werken wordt erkend als belangrijk, maar is desondanks geen gemeengoed.

Over de gesprekstool: waarom en voor wie

De focus in deze gesprekstool ligt op het waarborgen van toegankelijke jeugdhulp voor iedereen. Daarvoor is het belangrijk dat jeugdhulp inclusief en diversiteitssensitief is. Dat betekent dat jeugdhulpaanbieders goed kunnen aansluiten bij diverse leefwerelden. Diversiteitssensitief werken draagt bij aan het tegengaan van uitsluiting die samenhangt met sociaaleconomische omstandigheden en/of migratieachtergrond. Hoewel er ook andere (intersectionele) vormen van uitsluiting bestaan, zoals op basis van seksuele voorkeur en/of handicap, maken deze geen onderdeel uit van deze gesprekstool.

Deze gesprekstool is enerzijds ontwikkeld als **hulpmiddel voor beleidsmakers jeugd** om inzicht te krijgen in de mate waarin gecontracteerde jeugdhulpaanbieders toegang tot passende hulp waarborgen. De beleidsmaker kan inspiratie putten uit de tool om te bezien over welke thema's met de aanbieder(s) in gesprek te gaan. Het is nadrukkelijk geen checklist maar een instrument dat aan de beleidsmaker inzichtelijk maakt welke aspecten van inclusie (mogelijk) verbetering behoeven en hier actief op te sturen. De gesprekstool kan eveneens fungeren als **beoordelingsinstrument bij inkoopprocessen en contractering** van (nieuwe) opdrachtnemers in de jeugdhulp.

Anderzijds biedt de tool **handvatten aan jeugdhulpaanbieders** om systemische drempels inzichtelijk te maken, die de toegang en kwaliteit van jeugdhulp onder druk zetten. Het zet aan tot een gesprek over de vraag in welke mate jeugdhulporganisaties bewust zijn van en actief inzetten op het tegengaan van systemische ongelijkheid – zowel op het niveau van de interne organisatie als in de dienstverlening. Zo helpt het abstracte doelen concreet, uitvoerbaar en meetbaar te maken in de dagelijkse praktijk van jeugdhulp.

Gebruik van de gesprekstool

Wil je als beleidsmaker jeugd in beeld krijgen in welke mate en op welke wijze jeugdhulporganisaties zich inspannen om toegang tot passende hulp en ondersteuning te bevorderen? Gebruik dan deze gesprekstool om abstracte beleidsdoelen als kansengelijkheid en diversiteits sensitief werken concreet, uitvoerbaar én meetbaar te maken.

Wil je als jeugdhulporganisatie in beeld krijgen in welke mate en op welke wijze jouw organisatie zich (nog meer) kan inspannen om toegang tot passende hulp en ondersteuning te bevorderen? Gebruik dan deze gesprekstool om abstracte beleidsdoelen als kansengelijkheid en diversiteitssensitief werken concreet, uitvoerbaar én meetbaar te maken in de dagelijkse praktijk van je organisatie.

Goed om te beseffen: inclusie, diversiteits sensitief werken en kansengelijkheid zijn waarden die een kompas in handen geven. Meer dan een (eind)punt, geven ze richting aan wat ons te doen staat. Het organiseren van gezamenlijke reflectie blijft daarom nodig omdat er geen zelfde eindpunt is voor iedereen.



Uitnodiging om te leren

Met de publicatie van deze gesprekstool nodigen we beleidsmakers jeugd en jeugdhulpaanbieders uit om hun goede praktijkvoorbeelden met elkaar te delen. Wanneer constateren zij, mede gebaseerd op feedback van kinderen en hun ouders, dat jeugdhulp even toegankelijk en passend is voor iedereen, ongeacht inkomensniveau en/of afkomst?

Over de woorden die we gebruiken

- **Inclusie:** Iedere ouder en kind kan gelijkwaardig meedoen. Lokale instanties (gemeente, jeugdhulpinstanties) spannen zich in om drempels zoals armoede, taalbarrières en cultuurverschillen geen belemmering te laten vormen voor toegang tot jeugdhulp.
- **Migratieachtergrond:** Kinderen en ouders die opgroeien en opvoeden met invloeden van twee of meer culturen. Daarnaast zijn de minderheidspositie en de migratiegeschiedenis van invloed.
- **Kansen(on)gelijkheid** (in de toegang tot passende zorg): Toegang tot zorg en ondersteuning is de mate van het gemak waarmee mensen gebruik kunnen maken van diensten die aansluiten bij hun behoeften. Onderzoek laat zien dat vooral mensen in moeilijke situaties minder goed toegang hebben tot zorg en ondersteuning in de buurt. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat onder diverse gemeenschappen met een migratieachtergrond wantrouwen voorkomt tegenover gevestigde instituties. Dit leidt ertoe dat gezinnen soms te laat bij de zorg komen of de hulp niet goed past bij wat ze nodig hebben.
- **Diversiteitssensitief werken:** Diversiteit gaat over aspecten waarop mensen kunnen verschillen. Denk aan leeftijd, opleidingsniveau, sociaaleconomische positie, sekse, genderidentiteit, religie, etniciteit, levensovertuiging en (fysieke) kenmerken. Als je diversiteitssensitief werkt betekent het dat je rekening houdt met specifieke culturele contexten en waarden. Het vraagt oog voor de minderheidspositie waarin sommige individuen en gemeenschappen zich bevinden, bewustzijn van de rol die discriminatie kan spelen en handelen vanuit een onbevooroordeelde en open houding. Ook vraagt het aandacht voor ervaren stress, mate van geletterdheid, trauma en andere soms gevoelige onderwerpen zoals sociaaleconomische positie en seksuele oriëntatie. Vervolgens bied je daarop afgestemde ondersteuning.
- **Stress-sensitief werken:** Gespreksvoering over stress is een gevoelig en complex thema dat vraagt om kennis en vaardigheden. Door stress en de relatie met lichamelijke en mentale gezondheid helder en begrijpelijk uit te leggen, help je kinderen en hun ouders om de (mogelijke) klachten beter te begrijpen. Het is belangrijk om samen de oorzaken van stress in kaart te brengen en effectieve manieren te vinden om ermee om te gaan.

Hoe ver is de organisatie met inclusie en diversiteitsensitief werken?

Kruis bij elke vraag aan hoe ver dat onderdeel is gevorderd bij de jeugdhulporganisatie.

	A Dit onderdeel is nog niet (voldoende) ontwikkeld. Het heeft veel aandacht nodig, zodat het onderdeel gaat zijn van de organisatie.
	B Er is aandacht voor dit onderdeel, maar er is verbetering mogelijk. Het heeft nog wat aandacht nodig. Het inbedden zal niet helemaal vanzelf gaan.
	C Dit onderdeel staat sterk. We brengen het in de praktijk.

Vragen die je elkaar kunt stellen als je A of B invult:	Vragen die je elkaar kunt stellen als je C invult:
Kun je voorbeelden noemen van wat er nog beter kan?	Kun je voorbeelden noemen die bewijzen dat het zo goed gaat? Waar blijkt dat uit?
Wat is onze en jullie ambitie op dit onderdeel?	Bevalt de manier waarop het nu is ingericht?
Wat is er nodig om dit onderdeel te verbeteren? (Bijv.: externe partijen, visievorming, draagvlak vanuit bestuur, agendering)	Hoe zorg je ervoor dat het onderdeel duurzaam wordt geborgd?

Wanneer is het goed (genoeg)?

Dit is een gesprekstool, geen toets of afvinklijst: er is dus geen goed of fout! Het gaat niet om perfectie. Hopelijk helpt deze tool om inzicht te krijgen in waar de organisatie staat en om te inspireren bij het in kaart brengen van ontwikkelopgaves en het zetten van volgende stappen. Vul de gesprekstool niet alleen in, maar gebruik deze om hier samen het gesprek over te voeren. Begin klein en bouw van daaruit verder.

1. Beleidsinrichting & organisatie



A B C

☐ ☐ ☐

1.1 Strategie & Intern beleid

De organisatie heeft beleid geformuleerd om interne kennis en bewustzijn over ongelijkheid, uitsluiting en diversiteits sensitief werken te versterken.

☐ ☐ ☐

De organisatie heeft expliciete doelstellingen geformuleerd om diversiteitssensitief te werken, waar het tegengaan van discriminatie en uitsluiting onderdeel van zijn. Het gaat hierbij ook om de interne processen en de collega's onderling.

☐ ☐ ☐

Er zijn richtlijnen en tools beschikbaar voor diversiteitssensitief werken, inclusief reflectie- en evaluatiemomenten.



A B C

☐ ☐ ☐

1.2 Samenwerking & Co-creatie

Er is een goede samenwerking met sleutelpersonen en/of ervaringsdeskundigen. *Inzet van sleutelpersonen of ervaringsdeskundigen maakt om hulp vragen vanzelfsprekender en draagt bij aan het overbruggen van de kloof tussen leefwereld en systeemwereld. Zij kunnen helpen bij het meer toegankelijk maken van het aanbod door inzicht te geven in de behoeften, mogelijkheden en beperkingen van ouders en kinderen die niet snel een beroep zouden doen op (lichte) ondersteuning.*

☐ ☐ ☐

De organisatie zorgt ervoor dat factoren zoals armoede, taalbarrières of onbekendheid met het systeem geen belemmering vormen voor ouders en kinderen om zeggenschap te behouden over hun eigen hulpverleningstraject.

☐ ☐ ☐

De stem van ouders en kinderen bij wie deze factoren aan de orde zijn, is vertegenwoordigd in de medezeggenschap van de organisatie. Bijvoorbeeld in een cliëntenraad, bij teamreflecties of bij beleidsontwikkeling.



A **B** **C**

☐ ☐ ☐

1.3 Draagvlak & Randvoorwaarden

Het is helder voor alle medewerkers welke richting de organisatie op wil.

☐ ☐ ☐

Medewerkers krijgen ruimte en scholing om maatwerk te leveren of te differentiëren in hun aanpak.

☐ ☐ ☐

De diversiteit van de lokale samenleving is terug te zien in het personeelsbestand, ook op management- en bestuursniveau.

☐ ☐ ☐

De organisatie biedt kansen via stageplekken om het personeelsbestand meer divers te maken.

☐ ☐ ☐

Diversiteits- en inclusiebewustzijn zijn onderdeel van trainingen en professionele ontwikkeling.

☐ ☐ ☐

Er worden concrete maatregelen genomen om blinde vlekken en vooroordelen bij professionals te herkennen en te verminderen.

☐ ☐ ☐

Men wordt binnen de organisatie gestimuleerd om interne zaken rondom diversiteit en sociale veiligheid (o.a. bij collega's onderling) te bespreken en te benutten voor verandering.

2. Toegang tot jeugdhulp



A B C

2.1 Beschikbaarheid

Hier gaat het over de mate waarin de organisatie outreachend werkt.

☐ ☐ ☐

De organisatie zorgt ervoor dat het ondersteuningsaanbod voldoende zichtbaar en bekend voor gezinnen die te maken hebben met financiële of digitale beperkingen, taalbarrières, ervaren discriminatie, uitsluiting of wantrouwen richting de jeugdhulp. Hiertoe wordt onder andere samengewerkt met sleutelpersonen, ervaringsdeskundigen en informele organisaties.

☐ ☐ ☐

De organisatie zorgt ervoor dat de ondersteuning, zowel inhoudelijk als praktisch, toegankelijk is voor gezinnen die te maken hebben met financiële of digitale beperkingen, taalbarrières, ervaren discriminatie, uitsluiting of wantrouwen richting de jeugdhulp.



A B C

2.2 Passendheid

☐ ☐ ☐

Er wordt in het ondersteuningsaanbod rekening gehouden met factoren als ervaren discriminatie en uitsluiting, armoede, taalbarrières en mogelijke sociaal-culturele verschillen.

☐ ☐ ☐

De organisatie zet zich ervoor in om tijdig te signaleren wanneer ouders en kinderen afhaken omdat het ondersteuningsaanbod onvoldoende aansluit bij hun behoeften, en om de achterliggende oorzaken daarvan te begrijpen.



A B C

☐ ☐ ☐

2.3 Begrijpelijkheid

De organisatie zorgt ervoor dat folders, de website, e-healthtoepassingen, inschrijfformulieren en andere communicatiemiddelen begrijpelijk en toegankelijk zijn, passend bij het taalniveau en de culturele achtergrond van ouders en kinderen.

☐ ☐ ☐

Tolkenvoorzieningen zijn bekend en worden passend ingezet.¹ Als onderdeel hiervan is budget gereserveerd voor taal- en communicatieondersteuning.



A B C

☐ ☐ ☐

2.4 Betaalbaarheid

De organisatie zet zich actief in om te voorkomen dat kinderen en ouders hulp vermijden vanwege veronderstelde financiële drempels. *Niet alle ouders en kinderen zijn op de hoogte van het feit dat jeugdhulp (grotendeels) vergoed wordt.*

¹ Zie ook: <https://ajnjeugdartsen.nl/dit-is-een-kind-en-geen-tolk-jws-ajjn-en-nvp-pleiten-voor-inzet-professionele-tolken/> en <https://www.pharos.nl/infosheets/taalbarrieres/>

3. Monitoring en leren



A B C

3.1 Monitoring en leren

☐ ☐ ☐

De organisatie monitort de toegankelijkheid en de mate van aansluiting bij kinderen en gezinnen waar financiële of digitale beperkingen, taalbarrières, mogelijke sociaal-culturele verschillen, ervaren discriminatie, uitsluiting of wantrouwen richting de jeugdhulp aan de orde zijn.

☐ ☐ ☐

De organisatie vraagt cliënten actief om feedback over het omgaan met discriminatie, uitsluiting en barrières in toegang en neemt passende maatregelen waar nodig.

☐ ☐ ☐

De organisatie zet actief in op het vergroten van de kennis over discriminatie, uitsluiting en diversiteits sensitief werken. Als onderdeel hiervan wisselt de organisatie uit met andere jeugdhulporganisaties over (het implementeren van) deze thema's.

☐ ☐ ☐

De verbeterpunten op het gebied van inclusie en diversiteits sensitief werken worden geborgd in het organisatiebeleid.

Colofon

Auteurs:

Karima Bazi (Pharos), Anna de Haan (Pharos), Mathilda Molenaar (VNG/Kwaliteit en Blijvend Leren) en Hans Bellaart (Verwey-Jonker Instituut/Kennisplatform Inclusief Samenleven)

In samenwerking met:



VERWEY
JONKER Instituut

Juli 2026