



Werk en Inkomen

Aan : Bestuurlijk Platform Zorg

Datum : 14 september 2021

Betreft : Arbeidsmarkt Jeugdhulp

Van: Esther Reinhard en Oscar Douenburg
Telefoon: +31 (6) 13 25 10 73
E-mail: oja.douenburg@rotterdam.nl

Deze notitie heeft tot doel een gezamenlijke discussie op gang te brengen over de arbeidsmarktproblematiek in de jeugdhulp en alle betrokkenen uit te nodigen om mee te denken en te doen. De focus van het BPZ ligt op arbeidsmarktvragestukken.

Aanleiding

Jeugdhulp kampt met een aantal problemen. Zo is er spanning op de arbeidsmarkt met bijvoorbeeld tekorten aan hbo-geschoolden en SKJ geregistreerde professionals (Stichting Kwaliteitsregister Jeugd). Er zijn complicerende factoren als de krappe gemeentelijke budgetten, de toegenomen wachtlijsten, verschillen in arbeidsvoorwaarden en de hoge werkdruk. Ook is er een tekort aan stageplaatsen voor mbo-leerlingen.

Onlangs liet het kabinet weten dat het € 1,314 miljard extra beschikbaar stelt aan gemeenten ter compensatie van de tekorten in de jeugdzorg. Rotterdam ontvangt € 62.108.692 (indicatiebedrag) aan incidentele compensatie jeugdhulp 2022. Deze middelen bieden kansen, maar nog geen directe oplossing, zeker niet voor de personeelstekorten.

Om het gesprek over oplossingen op gang te brengen, volgen enkele opties. Er kan gekeken worden naar:

- a) Collectief werken aan een aantrekkelijke sector: imago, **inzoomen op behoeftes ZZP'ers**, analyseren verloop, **goede mogelijkheden voor huisvesting** voor (potentiële) professionals. Dit omvat ook **voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden**.
- b) **Gezamenlijk werving, selectie, opleiden (inclusief stages en zij-instroom) organiseren**. Dit kan ook uitwisseling van personeel/ brede traineeships omvatten. Voordelen: anti-concurrentioneel, meer perspectief voor professionals.
- c) **Opzetten van nieuwe – collectieve – structuren met digitale innovaties en meer uitwisseling met andere disciplines in het sociaal domein**. Dit vraagt een dekkend Jeugdhulp-landschap: partnerschap van de gemeente met systeempartijen (in lijn met de ambitie van impactgedreven werken zoals de nieuwe inkoopstrategie voorstaat). **Een concrete gezamenlijke aanpak, bijvoorbeeld een casusteam voor multi probleem gezinnen**. Die vinden de weg naar adequate zorg nog onvoldoende.
- d) Er is sprake van hoog personeelsverloop, met name in de eerste 2 jaar. Het is **nodig om te investeren in meer begeleiding en coaching on the job voor zowel instromers als doorstromers (ook Mbo-ers)**.
- e) Een **andere werkverdeling binnen de professionele schil – tussen de functies op Mbo, Hbo en WO werk- & denkniveau – alsmede met ervaringsdeskundigen en vrijwilligers**. NB: met oog voor SKJ, BIG en inkoopseisen. Ter ondersteuning kan onderzoek gedaan worden naar opties voor **Jobcarving** (inclusief administratieve lasten).

Ter beeldvorming volgt in de bijlage een schets van de huidige situatie en knelpunten.



Vragen aan het BPZ

- Welke oplossingen ziet het BPZ voor de arbeidsmarktproblematiek in de jeugdhulp, waartoe het extra budget doelmatig en duurzaam ingezet kan worden? Kwantiteit, kwaliteit, arbeidsvoorwaarden?
- Wat dient collectief opgepakt worden, waar is inzet van de individuele organisaties gevraagd, en wat is er nodig om de voornemens te realiseren?
- Welke (arbeidsmarkt-) consequenties/ kansen voorziet het BPZ naar aanleiding van de strategie via inkoop van lokale jeugdhulp?

BIJLAGE: Schets Jeugdhulp

Binnen de (brede) Jeugdhulp vallen jeugdzorg, gehandicaptenzorg, ggz- en verslavingszorg, welzijn en maatschappelijke dienstverlening, thuisbegeleiding, thuiszorg en jeugdgezondheidszorg (maatwerkdeel). Dat omvat opvoedondersteuning, preventie, wijk- of jeugdteams, GGZ, zorg voor kinderen met een beperking en jeugd- en opvoedhulp. Jeugdhulp richt zich op jeugdigen tot 18 jaar en hun ouders die ondersteuning nodig hebben bij het opgroeien of bij de opvoeding. Soms is er verlengde jeugdhulp mogelijk, voor jongeren tot 23 jaar. Bijvoorbeeld als de jeugdhulp nog niet is afgerond op de 18de verjaardag of voor pleegkinderen.

Sinds 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor alle jeugdhulp. Voor die tijd was jeugdzorg een apart te onderscheiden sector.

Functies

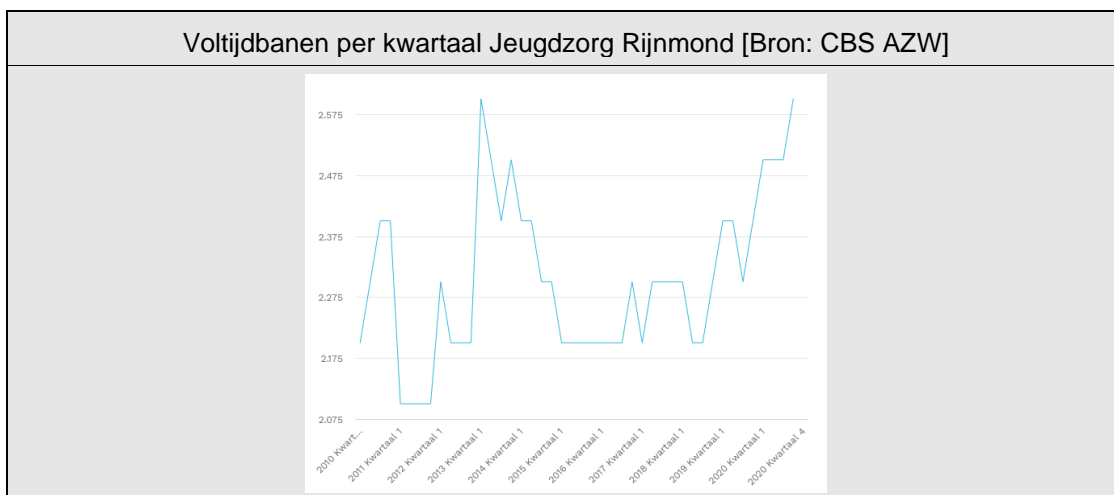
Iedere professional die werkzaam is in de jeugdhulp wordt met de invoering van de Jeugdwet per 1 januari 2015 naast zijn/haar bestaande beroep of functie, conform de wet ook 'jeugdhulpverlener' genoemd. Een deel van de jeugdhulpverleners is jeugdzorgwerker. In vacatureteksten wordt naast jeugdzorgwerker een diversiteit aan benamingen gebruikt bijvoorbeeld: Begeleider pleegzorg; Pedagogisch medewerker jeugdzorg; Woonbegeleider jeugd; Jongerenwerker; Gezinsvoogd. Jeugdzorgwerkers zijn voornamelijk werkzaam bij organisaties voor jeugd- en opvoedhulp, jeugdbescherming en jeugdreclassering, Justitiële Jeugdinrichtingen, Veilig Thuis (voorheen AMK), Stichting Halt en de Raad voor de Kinderbescherming.

Jeugdzorgwerkers hebben kwalificaties op hbo-bachelor-niveau (A, B, C) tot mbo 4 niveau (D). Ruim twee derde van de vacatures is op hbo-niveau of hoger.

Arbeidsmarkt cijfers

CBS hanteert nu nog de 'oude' definitie jeugdzorg. Arbeidsmarkt cijfers over alle onderdelen - inclusief jeugd-ggz en hulp aan jeugdigen met een handicap - zijn niet (direct) beschikbaar.

Volgens het CBS waren er in kwartaal 4 van 2020 ongeveer 2.600 FTE werkzaam in de jeugdzorg in de regio Rijnmond (op 88.100 werknemers in Zorg & Welzijn). Afgelopen jaren waren er schommelingen in de werkgelegenheid. Na een piek in 2013 volgde een daling. Vanaf 2015 neemt het aantal voltijdbanen weer toe.



Iets meer dan driekwart van de werknemers in sociaal werk en jeugdzorg (Factsheet UWV maart 2020) is vrouw. Dit ligt iets onder het landelijk gemiddelde voor Zorg & Welzijn. In sociaal werk zijn relatief minder jongeren (<35 jaar) werkzaam en iets meer ouderen (>55 jaar) dan landelijk gemiddeld in Zorg & Welzijn. In Jeugdzorg zitten relatief weinig werknemers in de categorie >55 jaar.

Zorg & Welzijn algemeen heeft in Rijnmond een deeltijdfactor van 0,71 tegen 0,79 voor de Jeugdzorg. Gemiddeld werkt een jeugdzorgwerknemer meer uren per week.

Het ziekteverzuim in de Jeugdzorg lag met 5,7% aanzienlijk lager dan het gemiddelde van 6,8% voor de totale sector in kwartaal 1 2021.

Vacatures

In de vacaturebank van de RotterdamseZorg stonden per juni 2021 zo'n 230 vacatures open voor (brede) Jeugdzorg in Rijnmond. UWV constateert in een factsheet van maart 2020 dat bijna de helft van de vacatures in de jeugdzorg moeilijk vervulbaar was. Er is een tekort aan ervaren en breed inzetbare jeugdprofessionals met een SKJ-registratie. Qua functies gaat het bijvoorbeeld om academisch geschoolde gedragswetenschappers (orthopedagogen, klinisch- en GZ-psychologen) en hbo-opgeleide jeugdzorgwerkers-/gezinscoaches (ambulante en crisishulpverleners). Met name in het zwaardere segment, bijvoorbeeld de jeugdreclassering of kinderbescherming, vallen recent gediplomeerden relatief vaak uit.

Budgetten, arbeidsvoorwaarden en concurrentie

Al sinds de decentralisatie in 2015 kampen gemeenten met tekorten in jeugdhulp budget om alle gevraagde zorg te kunnen leveren. Verder hebben de tekorten op de gemeentelijke budgetten hun weerslag op de tarieven. In de jeugd-ggz heeft dit voor vertrek geleid van onder andere zelfstandig werkende psychologen en (kinder)-psychiaters; in de ouderen-ggz zijn de financiële kaders ruimer. Ook zijn er verschillen in CAO in de eerdergenoemde branches van waaruit jeugdhulp wordt geleverd. Naast verschillen tussen branches kunnen er ook tussen instellingen in dezelfde branche verschil zijn in arbeidsvoorwaarden, hetgeen tot extra concurrentie kan leiden. Tenslotte hebben detacheringsbureaus vaak een grotere rol gekregen en zijn er ook meer ZZP'ers aan de slag gegaan.

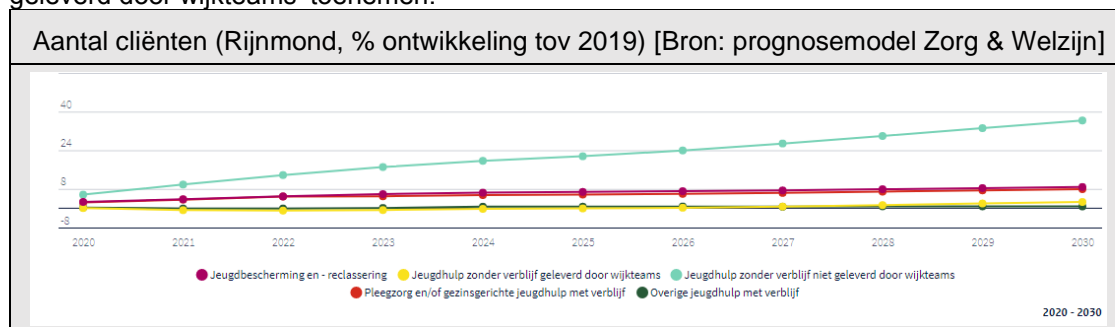


Door de decentralisatie ervaren jeugdzorgmedewerkers de **volgende veranderingen in de inhoud van het werk** (Beroepsvereniging voor Professionals in Sociaal Werk, oktober 2017):

- Er moet meer worden samengewerkt met andere disciplines en organisaties;
- Jeugdzorgmedewerkers zijn steeds vaker regievoerder i.p.v. uitvoerder/hulpverlener;
- Problematiek en werk zijn zwaarder geworden (wachlijsten door vroegsignalering);
- De administratieve druk is groter geworden (afstemming tussen meer partijen).

Prognose

Naar verwachting zal richting 2030 vooral de vraag naar 'Jeugdhulp zonder verblijf, niet geleverd door wijkteams' toenemen.



Gekeken naar de toekomst zal de vraag naar personeel in de Jeugdzorg iets toenemen (+10,3%). Het arbeidsaanbod groeit naar verhouding mee (+8,3%). Niet alle vraag zal te vervullen zal zijn. Dat heeft een relatief klein **tekort van 100 personen tot gevolg voor Rijnmond in 2030, voorspelt het Prognosemodel Z&W.**

Inkoopstrategie lokale jeugdhulp

De druk van wachttijden en oplopende kosten is in Rotterdam het hoogst bij de regionaal ingekochte jeugdhulp. Met de nieuwe inkoopstrategie versterkt de gemeente de lokale infrastructuur, om zo wachttijden te verminderen en oplopende kosten te beperken. Doordat onderdelen van de regionale naar lokale inkoop overgaan, kan die stevig vormgegeven worden. De lokale infrastructuur wordt opgebouwd rond de wijkteams, die een spilfunctie innemen door stevige casusregie. Ook wordt gestreefd naar het voorkomen en verkorten van specialistische hulp. Daar wordt meer focus aangebracht op basis van specifieke populatiekenmerken. Informatie helpt bij het monitoren en sturen en bij de gesprekken met de aanbieders. Dit stimuleert het samen leren en verbeteren en impactgedreven werken.

Samengevat: analyse

- Ondanks de instroom van personeel vanaf begin 2018, een relatief hogere deeltijd factor en lager ziekteverzuim zijn er tekorten in de jeugdzorg.
- Dit betreft met name een tekort aan hbo-geschoolden en SKJ geregistreerde professionals als gevolg van de gehanteerde kwaliteitsstandaarden. Zo vraagt de gemeente dit bij haar inkoop inzet van deze professionals.
- Ook is er tekort aan stages voor mbo-leerlingen. Dit zorgt voor beperkte mogelijkheden in loopbaanpaden en bemoeilijkt instroom en doorstroom.
- Er zijn complicerende factoren als de krappe gemeentelijke budgetten, de toegenomen wachlijsten, verschillen in arbeidsvoorwaarden en de hoge werkdruk.