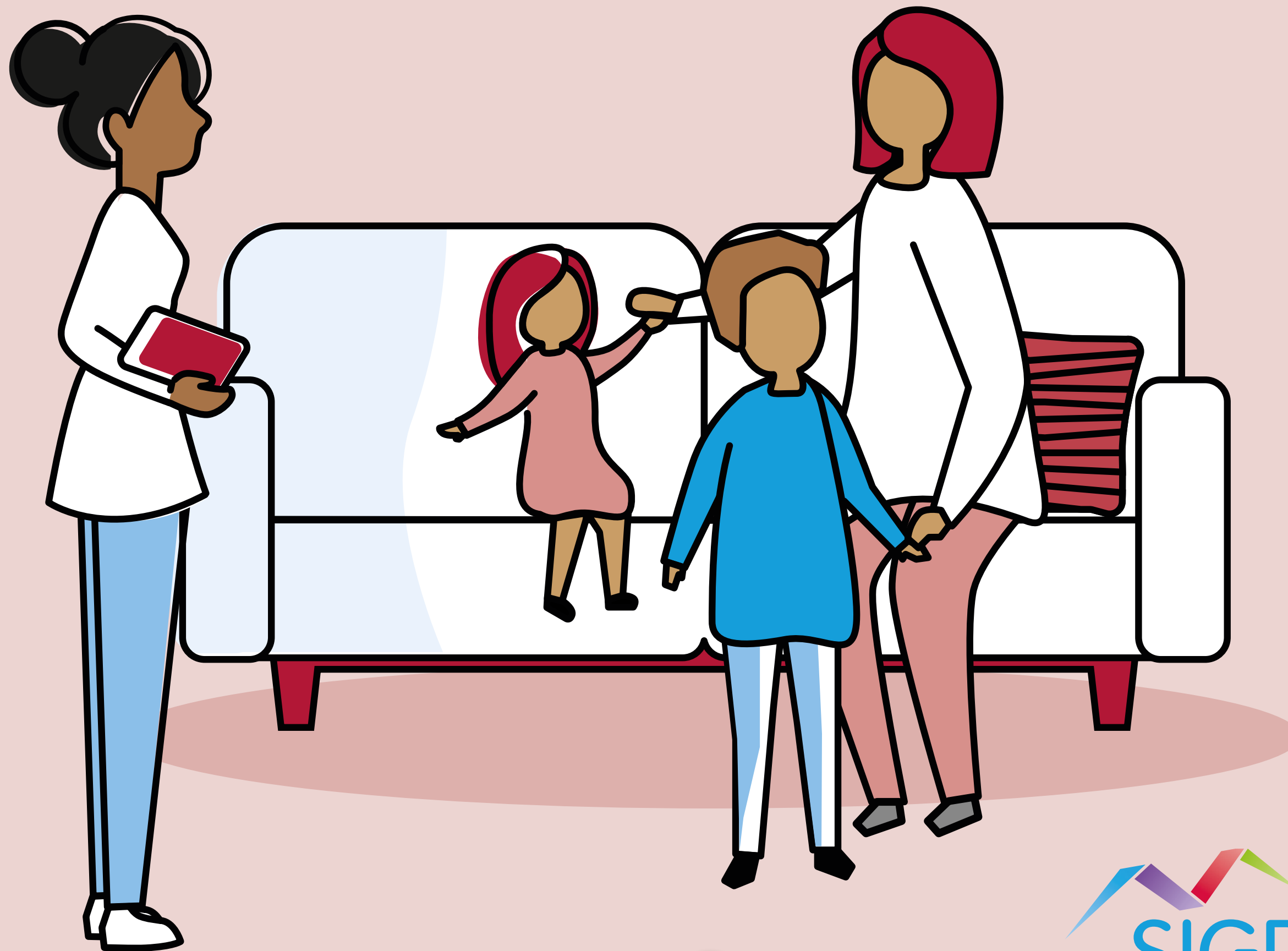


De complexe arbeidsmarkt van de Jeugdsector

'Laten we teruggaan naar de bedoeling:
helpen van jeugdigen en gezinnen'



Inhoudsopgave

De organisatie van jeugdzorg is sterk veranderd. Wat is er allemaal gebeurd en welke factoren dragen bij aan de complexe arbeidsmarktsituatie die organisaties ervaren? In dit thema-artikel zetten we de ontwikkelingen op een rij.



1. De opgave in een notendop

4. Professionals over het werk

7. Conclusie en aanbevelingen

2. Ontwikkelingen van 2005 tot heden

5. Kengetallen arbeidsmarkt Jeugdsector

3. Afname aanbod professionals

6. Organisaties over de jeugdzorg



1. De opgave in een notendop

De jeugdzorg **was in transitie**, veranderde sterk en moest bezuinigen.

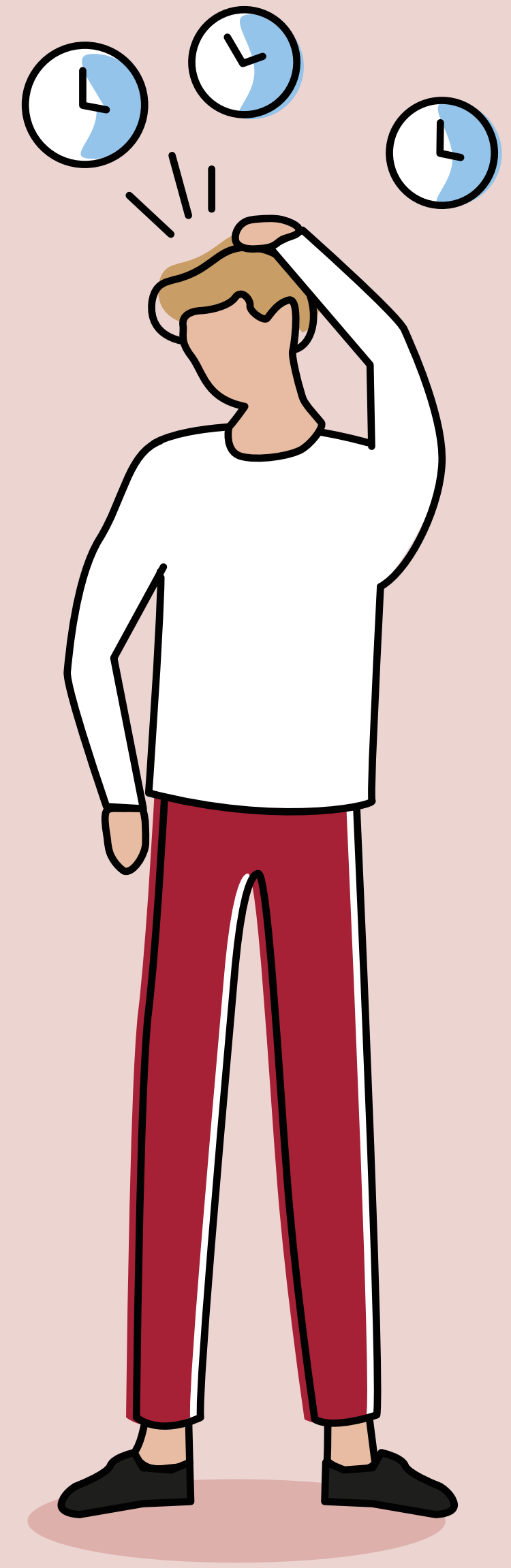
De **vraag naar zorg neemt toe** en wordt complexer.

Het aanbod van professionals staat onder druk door **hogere verzuim en verloop**, terwijl de instroom aan opleidingen niet toeneemt.

Professionals ervaren **een hogere werkdruk** en minder tijd voor goede begeleiding.

Onzekerheid over inkomsten maakt het voor organisaties moeilijk om professionals perspectief te bieden.

Samen met gemeenten zou er gewerkt kunnen worden aan meer (gezamenlijk) toekomstgericht personeelsbeleid.

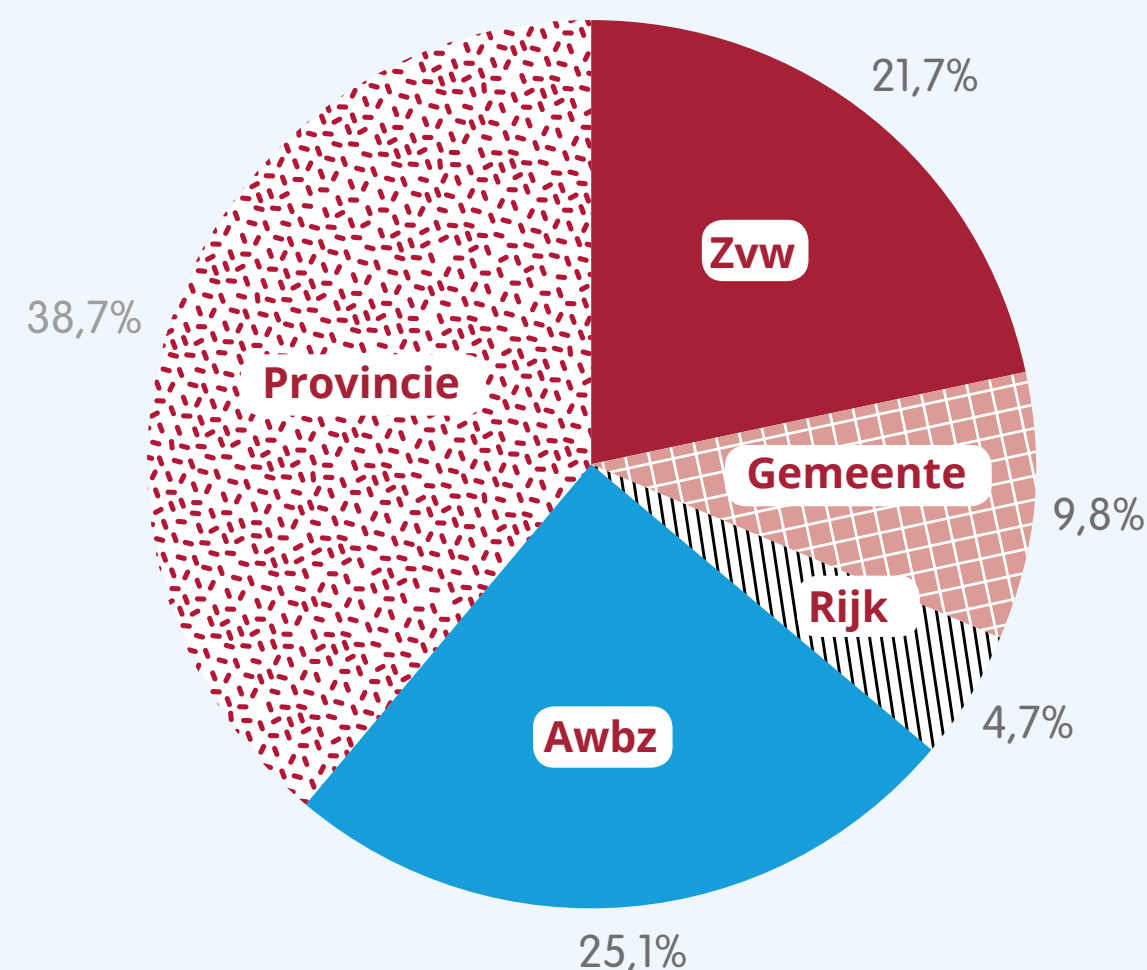


2. Ontwikkelingen van 2005 tot heden

De Wet op de Jeugdzorg (ingevoerd in 2005) moest zorgen voor één centrale herkenbare toegang tot jeugdzorg, via de Bureaus Jeugdzorg. Dit zou leiden tot een integrale aanpak binnen jeugdzorg en een verbeterde aansluiting met andere jeugdzorg-domeinen, zoals huiselijk geweld, jeugdbescherming en jeugd-LVG. Bij de evaluatie van de wet in 2009 bleek er een te grote druk op specialistische zorg. De samenwerking rond kinderen en gezinnen schoot tekort en afwijkend gedrag zou onnodig gemedicaliseerd worden. Besloten werd het jeugdstelsel te wijzigen: de versnippering van de jeugdhulp zou met name door de verschillende financieringsstromen en bestuurlijke systemen worden veroorzaakt. Daarom werd besloten financiën en bestuurlijke verantwoordelijkheid bij gemeenten neer te leggen.

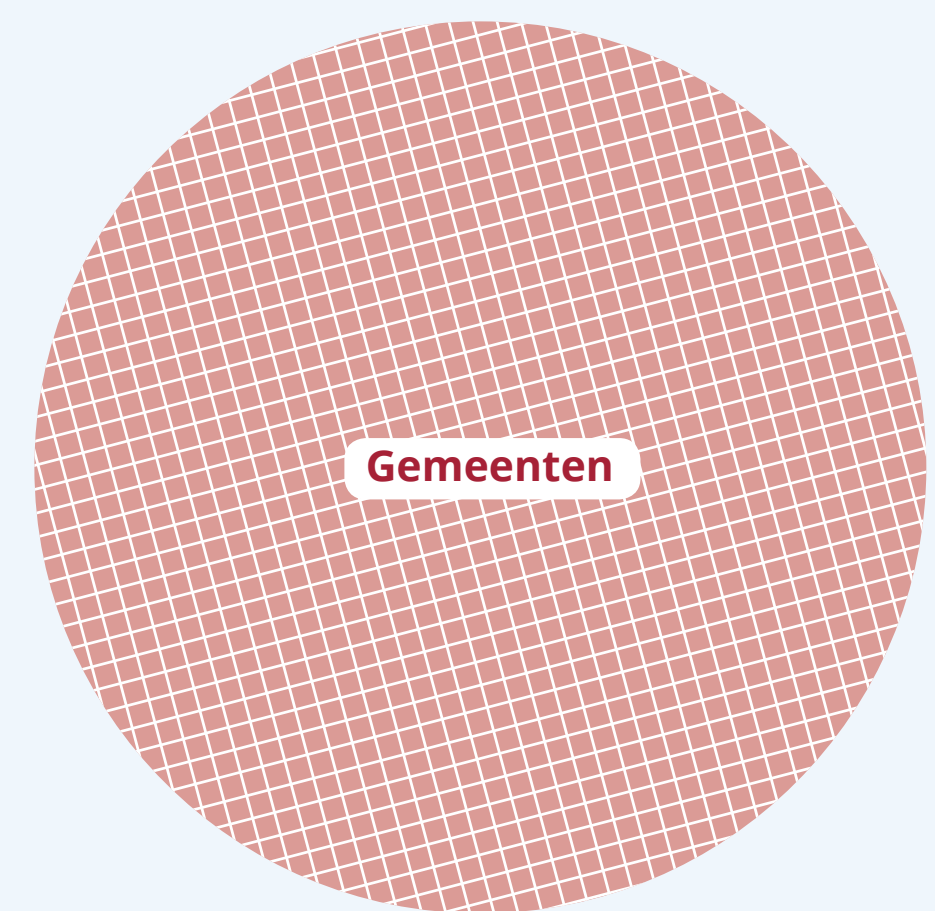
Sinds 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de provinciale (geïndiceerde) jeugdzorg. Dit is een verzamelnaam voor drie verschillende hulptypen, namelijk jeugdbescherming, jeugdreclassering en jeugdhulp. Onder Jeugdhulp vallen: jeugdzorgPlus (gesloten jeugdzorg), geestelijke gezondheidszorg voor jeugdigen (jeugd-GGz) en zorg voor jeugd met een licht verstandelijk beperking (jeugd-LVB).

2005
Wet op Jeugdzorg



- Jeugd geestelijke gezondheidszorg (jeugd-ggz)
- Preventie, opgroei- en opvoedondersteuning
- ▨ Gesloten jeugdzorg
- Zorg voor jeugd met verstandelijke beperkingen, Jeugd geestelijke gezondheidszorg (jeugd-ggz)
- Jeugdzorg, jeugdbescherming en jeugdreclassering

2015
Jeugdwet



- Preventie, jeugdhulp (opvoed- en opgroei-ondersteuning, gespecialiseerde zorg)

Toename aantal jongeren met jeugdzorg

Het aantal jeugdhulptrajecten is aanzienlijk gestegen in Noord-Holland, met 23% ten opzichte van 2015 (van 44.715 in 2015 naar 54.925 trajecten in 2018). Het aantal trajecten in de jeugdbescherming en jeugdreclassering is licht gedaald (respectievelijk 7% en 5% ten opzichte van 2015). Waarom de vraag zo stijgt in jeugdhulptrajecten is nog niet bekend.

‘Wellicht dat het groeiende aantal (vecht)scheidingen, nieuwe vormen van zorg die nu ook onder de jeugdwet vallen (bijvoorbeeld testen voor dyslexie) en vroeg-signalering door gemeenten oorzaken zijn van de stijgende zorgvraag’ (bron: Binnenlands Bestuur, NRC).

Tussen haakjes staat het aandeel t.o.v. totaal aantal jongeren tot 23 jaar binnen de regio.

* Cijfers zijn voorlopig, definitieve cijfers over 2018 worden in oktober 2019 vastgesteld (bron: CBS).

Tabel 1. Jongeren met jeugdzorg: aantal en aandeel per regio

Amsterdam-Amstelland				
	2015	2016	2017	2018*
Jeugdhulptrajecten	12.955 (6,4%)	20.385 (10%)	20.765 (10,2%)	20.095 (9,9%)
Jeugdbeschermingstrajecten	1.790 (0,9%)	1.625 (0,8%)	1.555 (0,8%)	1.485 (0,7%)
Jeugdreclasseringstrajecten	885 (0,4%)	930 (0,5%)	840 (0,4%)	755 (0,4%)
Zaanstreek-Waterland				
	2015	2016	2017	2018*
Jeugdhulptrajecten	6.535 (15,5%)	6.350 (15,1%)	5.520 (12,5%)	7.475 (16,9%)
Jeugdbeschermingstrajecten	580 (1,4%)	530 (1,3%)	540 (1,2%)	635 (1,4%)
Jeugdreclasseringstrajecten	160 (0,4%)	170 (0,4%)	155 (0,4%)	130 (0,4%)
Noord-Holland Noord				
	2015	2016	2017	2018*
Jeugdhulptrajecten	13.965 (8,7%)	15.130 (9,5%)	15.155 (9,6%)	15.635 (10%)
Jeugdbeschermingstrajecten	1.770 (1,1%)	1.640 (1%)	1.660 (1%)	1.720 (1,1%)
Jeugdreclasseringstrajecten	159 (0,2%)	330 (0,2%)	300 (0,2%)	260 (0,2%)
Agglomeratie Haarlem				
	2015	2016	2017	2018*
Jeugdhulptrajecten	5.460 (6,6%)	5.835 (7,3%)	5.415 (6,9%)	5.960 (7,4%)
Jeugdbeschermingstrajecten	445 (0,9%)	380 (0,7%)	395 (6,9%)	390 (0,8%)
Jeugdreclasseringstrajecten	140 (0,4%)	125 (0,4%)	110 (0,4%)	135 (0,4%)
IJmond				
	2015	2016	2017	2018*
Jeugdhulptrajecten	5.800 (8%)	5.870 (8,4%)	5.325 (7,6%)	5.760 (8,3%)
Jeugdbeschermingstrajecten	505 (1,2%)	460 (1,1%)	465 (1,1%)	475 (1,2%)
Jeugdreclasseringstrajecten	170 (0,5%)	130 (0,4%)	95 (0,3%)	80 (0,3%)

3. Afname aanbod professionals

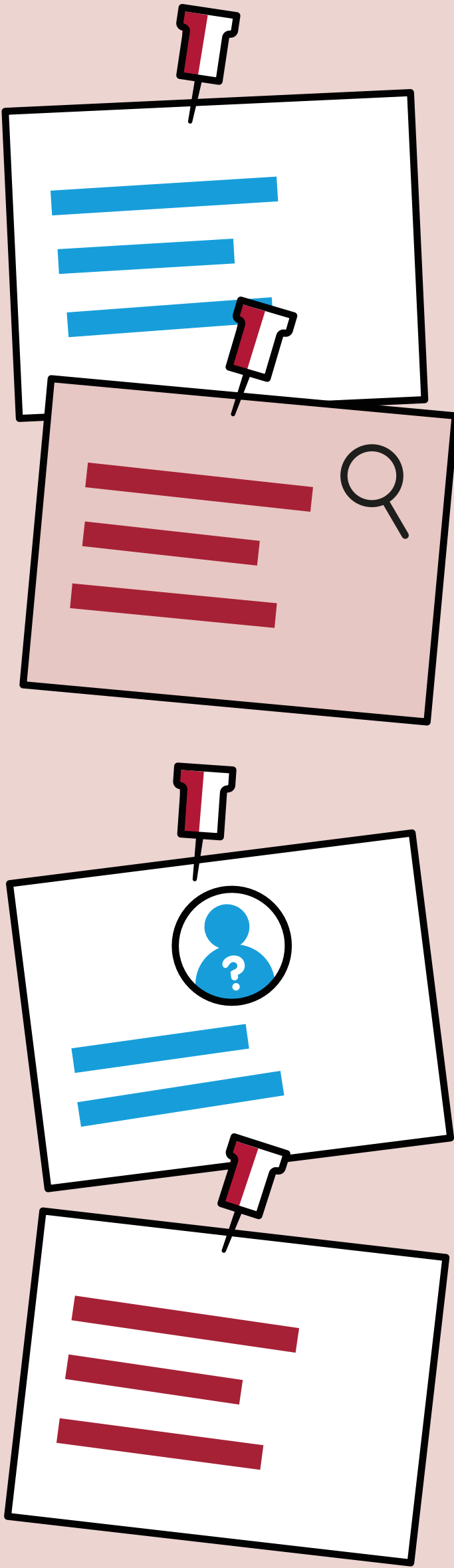
Welke ontwikkelingen in het zorgaanbod binnen de jeugdsector zien we ten aanzien van werkgelegenheid, de vraag naar personeel nu (vacatures) en in de toekomst (prognoses), het potentieel (uitstroom vanuit het onderwijs) en de werkbeleving?

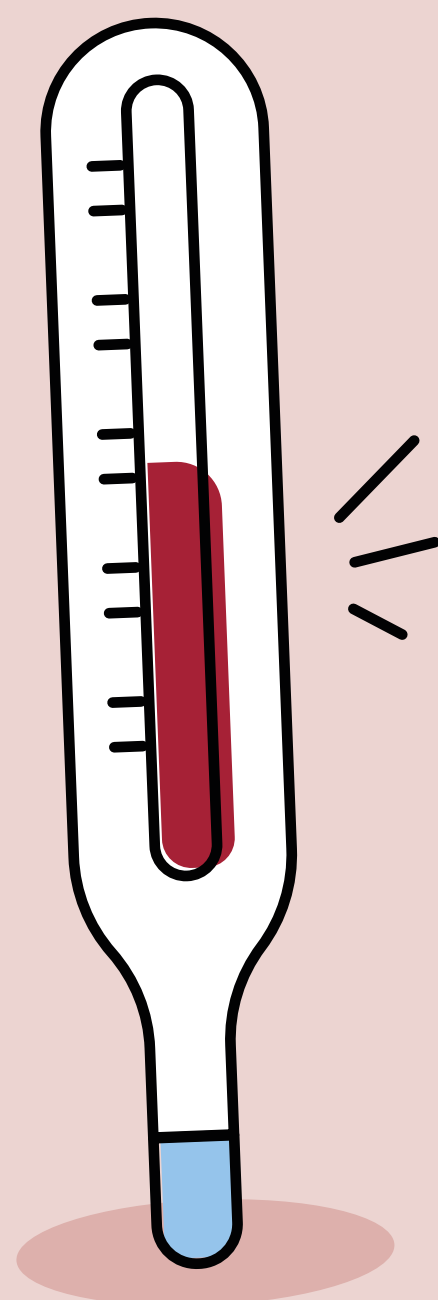
De werkgelegenheid neemt toe

Tabel 2. Werkgelegenheid per regio in aantal personen

	Amsterdam	Zaanstreek- Waterland	Noord-Holland Noord	KAM-regio	Nederland
2015	1.800	500	1.000	1.200	29.100
2016	1.700	500	1.100	1.200	28.600
2017	1.800	600	1.200	1.200	29.700
2018	2.100	600	1.300	1.200	31.000
Toename	+ 300 (17%)	+100 (20%)	+ 300 (30%)	+0 (0%)	+ 1.900 (7%)

Bron: CBS voor AZW, 2019





De vraag is groter dan het aanbod

Het lukt organisaties om te groeien, maar de vraag naar personeel is groter dan het aanbod. Dat blijkt uit de halfjaarlijkse vacaturepeiling van SIGRA en samen Voor Betere Zorg:

- De vacaturegraad (aantal vacatures per 100 medewerkers) voor jeugdorganisaties blijft stijgen (van 2,4 in het voorjaar 2018 naar 3,8 in het voorjaar 2019);
- Organisaties binnen de jeugdsector melden steeds meer vacatures, waarbij het aandeel dat moeilijk vervulbaar is (langer dan drie maanden openstaan) ook groeit;
- Bijna alle vacatures zijn er op hbo- en wo-niveau (rond de 95%)
- Knelpuntfuncties zijn: kind- en jeugdpsychiaters, GZ-psychologen en gedragswetenschappers.

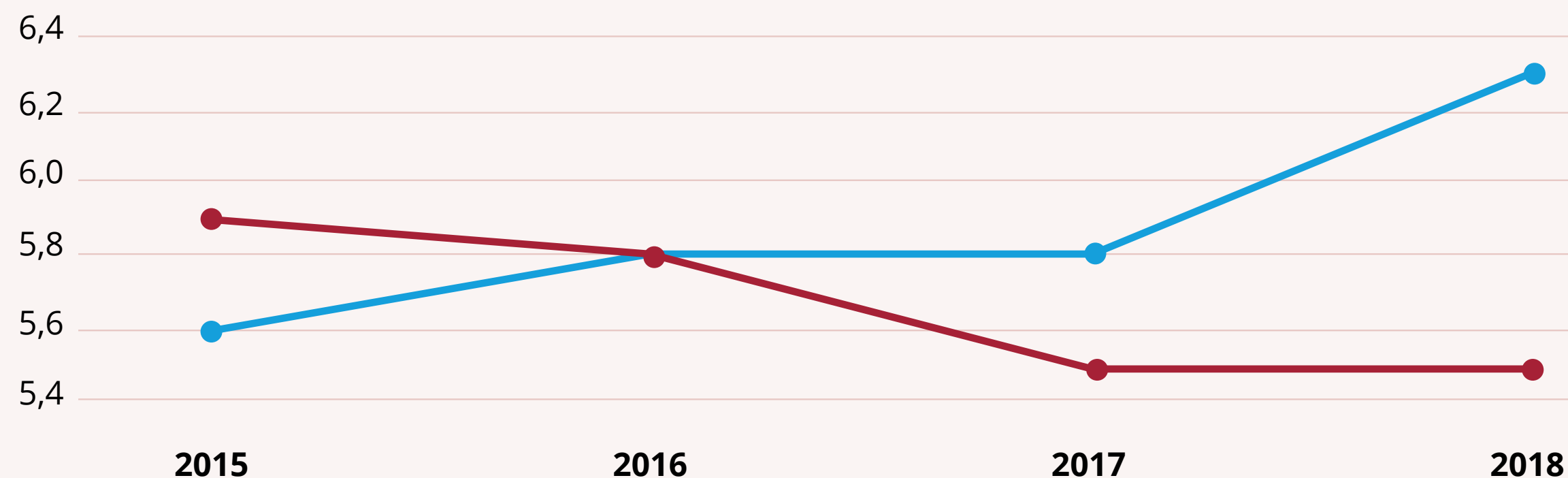
Relatief hoog verzuim

Het ziekteverzuim in de zorg was in 2018 gemiddeld 5,7% en in de jeugdzorg 6,3 %. Landelijk stijgt het ziekteverzuim in de jeugdzorg vanaf 2015. In de regio Noord-Holland is een lichte daling te zien (bron: AZW voor CBS).

De verzuimcijfers verschillen per voorziening binnen de jeugdsector. Zo ligt het verzuimpercentage voor jeugdbescherming en reclassering hoger (in 2018 lag dit landelijk op 7,1 %) dan het sectorgemiddelde. Hetzelfde geldt voor Veilig Thuis (in 2017 lag dit landelijk op 7,6 %).

Landelijk Noord-Holland

Ziekteverzuimpercentage jeugdsector



4. Professionals over het werk

15 professionals uit de regio Amsterdam vanuit verschillende doelgroepen (zij-instromers, starters, huidige medewerkers en HR-adviseurs/recruiters) zijn bevraagd over hun ervaring met werken in de jeugdsector, de loopbaanmogelijkheden en de ervaren begeleiding bij start in de organisatie. Deze telefonische interviews leverden de volgende bevindingen op.



Voorwaarden voor instroom en doorgroeien: onvoldoende en ingewikkeld

- Professionals ervaren in het algemeen voldoende inhoudelijke ontwikkelmogelijkheden;
- Alle doelgroepen ervaren de doorgroeimogelijkheden beperkt. Vaak werden professionals op hbo-niveau aangenomen en zaten zij snel 'aan hun max' wat betreft functie en salarisschaal;
- Instroom voor zij-instromers wordt bemoeilijkt door de verplichte registratie in het beroepsregister 'Stichting Kwaliteitsregister Jeugd'. Omscholen wordt als kostbaar ervaren (zowel door de organisatie als door de potentiële medewerkers).

Het beeld van de jeugdsector: zinvol maar ook zwaar

- Het merendeel van de ondervraagden vindt het werken in de jeugdsector erg zinvol en leuk;
- De meeste professionals geven aan dat zij de zwaarte van het werk hebben onderschat.

Begeleiding bij de start: kan beter

- Professionals die al enige tijd in het vak werken geven aan dat zij vroeger betere en intensievere begeleiding ervoeren dan nu het geval is. In verloopcijfers blijkt dat er relatief veel jongere professionals vertrekken.

Vertrekredenen

Jeugdorganisaties ervaren een verhoogde mate van uitstroom uit de sector. Onderzoek door Prismant (Verkenning arbeidsmarkt jeugdsector, 2018) en het arbeidsmarktfonds voor de jeugdzorg (FCB) geven het volgende beeld van vertrekredenen van personeel:

Werkdruk

Professionals ervaren een hoge werkdruk door een hoge caseload, gebrek aan tijd voor collegiaal overleg en de druk dat wachtlijsten voorkomen moeten worden. Ook ervaren zij dat zij geconfronteerd worden met zwaardere problematiek terwijl specialistische kennis in het wijkteam wordt gemist. Doorverwijzing wordt belemmerd door het instellen van budgetplafonds.

‘Bij de kinderen die nog bij ons terecht komen zie je dat de problematiek heel ernstig is. Veel ernstiger dan vroeger’

*‘Als medewerker ben je veel tijd kwijt met bellen naar de verschillende jeugdzorgaanbieders voor passende hulp en worden jeugdigen op meerdere plaatsen aangemeld.
(Prismant, 2018).*

“Ik heb twee keer te maken gehad met bedreigingen door cliënten.”

Steun leidinggevende

Professionals ervaren niet altijd voldoende steun van leidinggevenden bij situaties rond agressie en geweld.

‘Ik heb twee keer te maken gehad met bedreigingen door cliënten. De eerste keer dat dat was, werd ik heel serieus genomen en is de leidinggevende samen met mij in gesprek gegaan met de cliënt. Dat heeft toen goed gewerkt. De tweede keer dat ik bedreigd werd door een cliënt was er een andere leidinggevende die het wegwuifde. Ik moest mij daar niet zo druk om maken, want het waren cliënten met een laag niveau. Ik voelde mij niet serieus genomen en heb daar veel last van gehad’.

Administratieve belasting

Professionals ervaren een hoge administratieve belasting, onder andere door de noodzakelijke verantwoording richting de gemeenten en de daarbij behorende registratiesystemen. Daarnaast hebben organisaties ondersteunende administratieve diensten wegbezuinigd.

‘Ieder mailtje en telefoontje - ook al duurt deze maar 3 minuten - moet in sommige gemeenten vastgelegd worden in ‘het systeem’.

5. Kengetallen arbeidsmarkt Jeugdsector

De gemiddelde leeftijd ligt lager dan in de zorg, en ook iets lager dan landelijk.

Er werken meer mannen in de Jeugdsector dan in de andere werkvelden in de zorg.

Toch neemt ook de vervangingsvraag (het personeel dat door pensionering vervangen zal moeten worden) in de sector toe. Was in 2010 nog 11% 55-plusser, in 2018 is dit aandeel toegenomen naar 17%.

Tabel 3. Kengetallen jeugdsector per subregio

	Amsterdam	Zaanstreek-Waterland	Noord-Holland Noord	KAM-regio	Nederland	Zorg en Welzijn Nederland
% ouder dan 55 jaar	14%	20%	15%	17%	17%	23%
Aantal > 55 jaar	300	100	200	200	5.000	288.300
Gemiddelde leeftijd	39,8	40,5	39,8	41,8	40,2	42,2
Aandeel mannen	29%	20%	15%	25%	22%	16%
Niet-westerse migratieachtergrond	29%	20%	8%	8%	12%	16%

Bron: CBS voor AZW, 2019



De inzet van zelfstandigen

Naar verhouding worden minder zelfstandigen ingezet in de jeugdhulp dan in de zorg. Als we kijken naar de kosten van personeel dat niet in loondienst is, dan is de verhouding ZZP'ers op medewerkers van jeugdorganisaties binnen Noord-Holland van 2016 t/m 2018 gedaald (*bron: jaarverslagen jeugdorganisaties 2018*). In andere werkvelden in de zorg neemt het aandeel ZZP'ers juist toe.

Aanbod uit onderwijs

Landelijk daalt de instroom in opleiding tot niveau 4 pedagogisch werker (*Prismant, 2018*). Regionaal is er sinds 2016 sprake van een toename van het aantal eerstejaars voor die opleiding (zie tabel 4). De opleidingen Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV), Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) en Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) zijn samengevoegd tot de bredere opleiding 'Social Work'. Waar de instroom in bijna alle andere opleidingen in de zorg de laatste jaren flink toeneemt, geldt deze duidelijke stijging niet voor de hbo Social Work opleiding.

Wat betreft de opleidingen op WO-niveau (psychologie, pedagogiek) zien we een fluctuerende trend. Er wordt verwacht dat de instroom over de hele linie structureel gaat toenemen (*ROA, 2017*). Het Capaciteitsorgaan verhoogde het door hen afgegeven 'instroomadvies' voor klinisch psychologen, klinisch neuropsychologen en verpleegkundig specialisten. Vanuit het ministerie van VWS is het aantal gesubsidieerde opleidingsplaatsen voor deze WO-opleidingen evenals voor GZ-psychologen en psychotherapeuten verhoogd.

Tabel 4. Aantal eerstejaars studenten in de regio Noord-Holland

	2015	2016	2017	2018
Mbo niveau 4 Pedagogisch werker	1.087	1.132	1.330	1.529
Hbo Social Work	978	927	1.156	1.084
WO	850	826	871	802

Bron: Open DUO onderwijsdata, 2019

Tabel 5. Instroomadvies Capaciteitsorgaan (CO) en gesubsidieerde opleidingsplaatsen

	2015		2016		2017		2018		2019	
	CO	VWS	CO	VWS	CO	VWS	CO	VWS	CO	VWS
GZ-Psycholoog	585	500	585	500	524	500	524	610	723	945
Klinisch Psycholoog	245	140	245	140	226	140	226	255	270	255
Psychotherapeut	271	120	271	120	198	120	198	224	130	224
Klinisch neuropsycholoog	20	-	20	20	22	20	22	27	21	27
Verpleegkundig specialist	87	87	87	87	86	87	86	102	164	109

Een veelgevraagde functie binnen de jeugdsector is die van kind- en jeugdpsychiater. Voor deze functie zijn voor wat betreft instroom geen cijfers voorhanden. In een brief aan de staatssecretaris schrijven kinder- en jeugdpsychiaters in 2017 dat opleidingsplaatsen ‘structureel onderbezet zijn’.

6. Organisaties over de jeugdzorg

Waar koersen organisaties op?

Vanzelfsprekend zoeken organisaties zich een weg in deze onzekere periode en proberen zij een doorzichtige te maken richting de toekomst. Veel jeugdorganisaties geven aan dat de financiële structuur van aanbestedingen met gemeenten het moeilijk maakt om een verwachte toekomstige personeelsbehoefte te definiëren.

- Verwachtingen over bezuiniging of krimp (vanwege externe druk op de tarieven) of uitbreiding (vanwege toename zorgvraag) lopen uiteen;
- Veel organisaties profileren zich als specialist op een bepaald gebied of zorgen door fusies dat overheadkosten lager worden om aanbestedingen met gemeenten veilig te stellen;
- Meerdere organisaties geven aan dat zij in de toekomst meer ervaringsdeskundigen willen inzetten. Ervaringsdeskundigen worden vaak naast huidige professionals neergezet en kunnen helpen bij empowerment van jongeren en bij cliëntencontact en zij leveren feedback op de werkwijzen van professionals (*Movisie, HvA*).



Praktijkvoorbeeld van samenwerkende jeugdorganisaties

Amsterdamse aanbieders van jeugdhulp en jeugdbescherming ervaren met name moeite om personeel te vinden in het 'zwaardere' segment. Zij zijn daarop in 2018 met elkaar een duurzame (netwerk)samenwerking gestart om met elkaar te zorgen voor voldoende professionals. Zo lanceerden zij samen de campagne 'Jouw kansen in de Jeugdhulp', bedoeld om een realistisch beeld te scheppen van wat werken in de jeugdsector inhoudt. De organisaties in het netwerk stimuleren met elkaar doorstroom van medewerkers naar andere organisaties en zij hebben loopbaanmogelijkheden in kaart gebracht. Ook investeren in vakmanschap zien de organisaties als oplossingsrichting om het werk aantrekkelijk te houden voor huidige professionals.

7. Conclusie en aanbevelingen

Een opeenstapeling van reorganisaties en oplopende personeelstekorten zorgen - net zoals in andere werkelden in Zorg en Welzijn - voor een vicieuze cirkel van vertrek en uitval van professionals. Ondanks deze complexe opdracht voor zowel professionals als organisaties zetten veel mensen zich dagelijks met de grootst mogelijke toewijding en passie in voor jeugdigen en gezinnen.

Meer stabiliteit en continuïteit draagt bij aan een gezonder personeelsbestand en afgeleid daarvan een betere zorg voor de jeugd. Organisaties zouden samen met gemeenten kunnen kijken naar de effecten van het inkoopbeleid. Onder welke voorwaarden kan er duurzaam en toekomstgericht personeelsbeleid gevoerd worden?

Er wordt gewerkt aan verlaging van administratieve lasten, een goede oplossingsrichting om professionals weer terug te laten gaan 'naar de bedoeling' van hun vak. Ook de inzet door organisaties op 'vakmanschap' onder professionals lijkt een waardevolle oplossingsrichting.

Tot slot lijkt voldoende tijd voor de begeleiding van professionals en onboarding van nieuwe medewerkers aandacht te verdienen. Verder is aan te bevelen om nog meer in te gaan zetten op mobiliteit (ook tussen organisaties) om daarmee te voldoen aan de wens van professionals om door te groeien.

“Meer stabiliteit draagt bij aan een gezonder personeelsbestand en daarmee aan een betere zorg voor de jeugd.”

