

AH 322
2020Z15383

Antwoord van staatssecretaris Blokhuis (Volksgezondheid, Welzijn en Sport)
(ontvangen 6 oktober 2020)

Vraag 1.

Heeft u kennisgenomen van het artikel "Sterke daling nieuwe werknemers in de jeugdzorg: 'Zo gaat het kapot?'" 1)

Antwoord 1.

Ja.

Vraag 2.

Wat is uw reactie op de nieuwe cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) waaruit blijkt dat in de eerste drie maanden van dit jaar zich maar 3700 nieuwe werknemers hebben gemeld, ten opzichte van 5300 in het eerste kwartaal van 2019? Bent u het ermee eens dat deze daling van 30% zeer zorgwekkend is en oproept tot acute actie?

Antwoord 2.

De in het nieuwsbericht gebruikte gegevens betreffen enkel de instroom van nieuwe medewerkers in de Jeugdzorg die voorheen buiten Zorg en Welzijn werkzaam waren en bieden daarmee geen volledig beeld van de ontwikkeling van de instroom van medewerkers in de jeugdzorg. Er is ook instroom vanuit andere branches binnen Zorg en Welzijn naar de jeugdbranche. Daarnaast moeten ook de volgende aspecten worden meegewogen:

- Ook de uitstroom uit de jeugdzorg is van belang. Als minder medewerkers uitstromen, is ook minder nieuwe instroom nodig.
- Een vergelijking over de jaren heen biedt een beter beeld dan een vergelijking van twee peildata.
- Op de CBS-gegevens heeft geen correctie plaatsgevonden op administratieve mobiliteit¹.
- De rapportage over het eerste kwartaal van 2020 omvat ook de eerste weken van de coronacrisis.

Rekening houdend met deze aspecten en als gekeken wordt naar de gegevens over de in- en uitstroom dan is vanaf 2015 een oplopend aantal mensen dat instroomt te zien. De instroomgegevens over de afgelopen jaren laten zien dat de instroom afneemt en dat is zorgelijk. Maar deze afname is beduidend kleiner dan de 30% die in het nieuwsbericht van CBS wordt genoemd. De 30% heeft enkel

¹ Mobiliteit die o.a. voortvloeit uit veranderingen in de classificatie van werkgevers waardoor (de medewerkers van) deze bedrijven administratief tot een andere branche binnen Zorg & Welzijn of sector gaan behoren. Dat gebeurt bijvoorbeeld als organisaties uit verschillende branches fuseren. Hierdoor lijken werknemers mobiel, maar hoeft dit in de praktijk niet zo te zijn. Zie ook de analyse en toelichting van CBS op dit thema: <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2020/35/azw-verdieping-aandelen-administratieve-mobiliteit> en het antwoord op vraag 5.

betrekking op de instroom van medewerkers in jeugdzorg van buiten de sector Zorg en Welzijn en zonder dat is gecorrigeerd voor administratieve mobiliteit. Als gekeken wordt naar alle instroom in de branche jeugdzorg (van buiten de sector Zorg en Welzijn en van andere branches binnen Zorg en Welzijn) en daarnaast gecorrigeerd wordt voor administratieve mobiliteit, dan zien we een daling in de instroom van medewerkers in de jeugdzorg van 13% (van ca. 6.400 in Q1 2019 naar ca. 5.600 in Q1 2020 medewerkers).

Onbekend is of de covid-19 pandemie een rol heeft gespeeld bij de instroom in het eerste kwartaal 2020. Zie ook het antwoord op vraag 5, waarin de instroom in- en exclusief administratieve mobiliteit is weergegeven. Het is belangrijk dat mensen kiezen om in de jeugdzorg te werken en dat dat nog steeds met flinke aantallen gebeurt. Tegelijkertijd is het zorgelijk dat de instroom dit jaar lager is dan vorig jaar. Ik heb hier samen met het veld actie op ingezet, een gezamenlijke aanpak gericht op zowel het behoud van personeel als ook het vergroten van de instroom. Zie ook het antwoord op vraag 3.

Vraag 3.

Wat gaat u op korte termijn doen om deze dalende instroom aan te pakken, wetende dat er al een groot tekort is aan jeugdzorgmedewerkers en dat de wachtlijsten oplopen?

Antwoord 3.

Er is sprake van een krappe arbeidsmarkt Zorg en Welzijn- breed, een complex vraagstuk dat niet op korte termijn is opgelost. Meer personeel is zeker niet de enige oplossing, we zetten alles op alles om de mensen die in de jeugdzorg werken te behouden. Langs diverse sporen wordt ingezet op de aantrekkelijkheid van de jeugdzorg voor potentiële jeugdzorgwerkers.

In samenwerking met gemeenten, aanbieders, vakbonden en beroepsorganisaties nemen we actie om het werken in de jeugdsector aantrekkelijk te maken en te houden. Met het actieprogramma Zorg voor de Jeugd nemen we maatregelen die bijdragen aan het vakmanschap van professionals en het bevorderen van een gezonde arbeidsmarkt. Met het actieprogramma Werken in de Zorg wordt gewerkt aan een aanpak voor de gehele sector zorg en welzijn. Met de brief van 15 september jl. hebben de minister van VWS, de minister voor Medische Zorg en Sport en ik uw Kamer geïnformeerd over de voorzetting en intensivering van deze brede aanpak². In alle regio's werken partijen samen aan instroom en behoud van medewerkers voor de sector. Daarnaast werkt VWS samen met de sector aan het terugdringen van administratieve lasten bij zorgaanbieders en professionals in de jeugdzorg. Rita Verdonk is hiervoor als speciaal adviseur van het programma Ontregel de Zorg aangesteld.

Aanvullend hierop werken Jeugdzorg Nederland, FNV en CNV, met ondersteuning van VWS en JenV, aan projecten uit de Arbeidsmarktagenda jeugdhulp. Tot eind 2022 heb ik hier een financiële bijdrage van €2,4 miljoen voor beschikbaar gesteld. Vanuit de Arbeidsmarkttafel Jeugd lopen concrete projecten met werkgevers en professionals. Dat gaan we doen door goede ideeën en praktijken in de branche te benutten door ze op te halen, te versterken en te delen met anderen. Een van de projecten is gericht op het thema inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers. In dit specifieke project ligt de focus op drie manieren van inwerken en begeleiden die aantoonbaar werken in de praktijk. De werkzame inzichten worden breed gedeeld in de jeugdsector en werkgevers zullen gefaciliteerd worden om de inzichten concreet toe te passen. Andere projecten vanuit de arbeidsmarkttafel zijn gericht op modern werkgeverschap, een landelijke voorziening met loopbaanpaden en vacatures, het verminderen van agressie en arbeidsmarkteffecten van Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ)-registratie.

Vraag 4.

Heeft u in beeld waarom zo weinig mensen zich aanmelden als jeugdzorgmedewerker? Zo nee, bent u bereid dit te onderzoeken?

² Kamerstuk 29 282, nr. 411.

Antwoord 4.

VWS heeft geen gegevens over de motieven van mensen om niet te kiezen voor een baan in de jeugdzorg. Momenteel wordt in het kader van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) een onderzoek uitgevoerd naar mobiliteit in het sociaal domein. Onderzoeksvragen hierin zijn onder meer wat nieuwe werknemers motiveert om (wel of niet) in het sociaal domein te gaan werken, en welke goede voorbeelden er zijn van behoud van werknemers in het sociaal domein. Ik verwacht hiermee meer zicht te krijgen op de motieven die een rol spelen bij de keuze voor het sociaal domein. De resultaten van het onderzoek komen nog in 2020 beschikbaar. VWS gaat de uitkomsten van dit onderzoek bespreken met de veldpartijen en de Arbeidsmarkttafel Jeugd en bezien welke aanvullende acties eventueel nodig zijn gericht op het vergroten van de instroom.

Vraag 5a.

Kunt u een overzicht geven van het aantal mensen dat in de jeugdzorg werkt, de instroom en de uitstroom vanaf 2010?

Antwoord 5a.

Onderstaande grafieken³ geven de instroom en uitstroom in de branche Jeugdzorg, binnen de sector Zorg en Welzijn (smal): excl. kinderopvang.⁴ Om een volledig beeld te geven van de mobiliteit van en naar Jeugdzorg is in onderstaande grafieken naast de instroom in/uitstroom naar buiten Zorg en Welzijn ook de in- en uitstroom van/naar andere branches binnen Zorg en Welzijn opgenomen.

Voor de analyse van in- en uitstroomgegevens op brancheniveau is relevant dat gebruik wordt gemaakt van de classificatie van de werkgever om te bepalen of een werknemer mobiel is. Als een organisatie door een fusie of herclassificatie tot een andere branche binnen Zorg en Welzijn gaat behoren, wordt het personeel van die organisatie aangemerkt als mobiel: ten opzichte van het vorige peilmoment behoren ze namelijk tot een andere branche, terwijl de medewerker bij dezelfde organisatie in dienst is gebleven. Deze administratieve mobiliteit vertekent de in- en uitstroomgegevens.

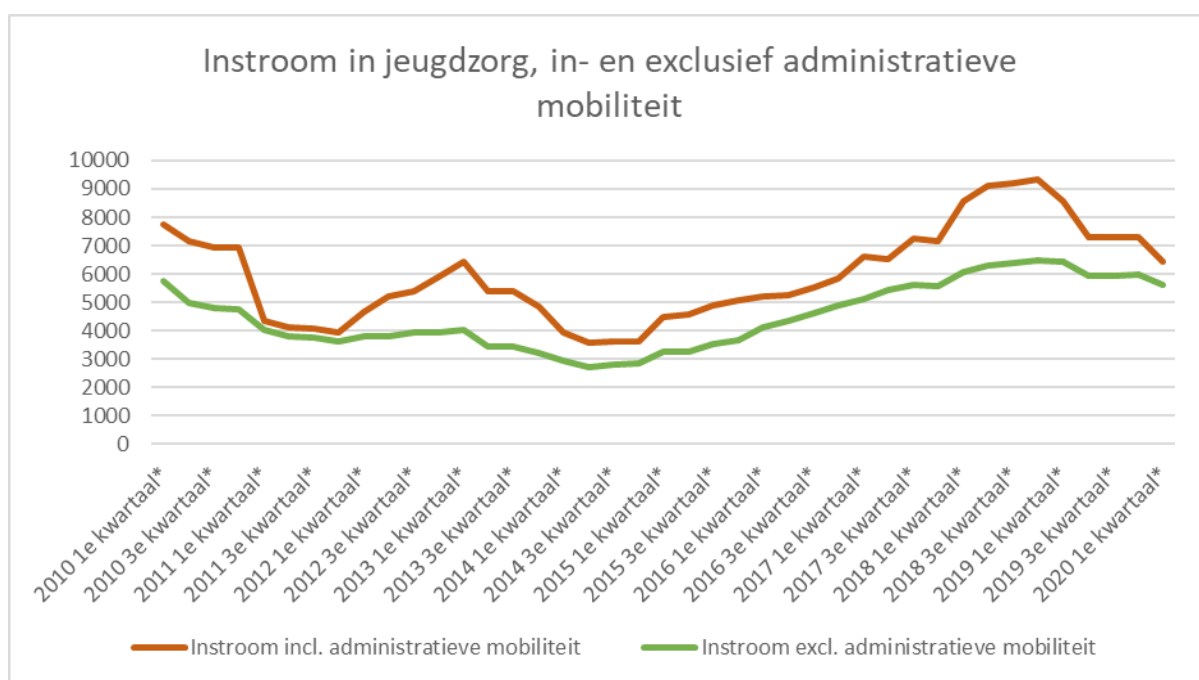
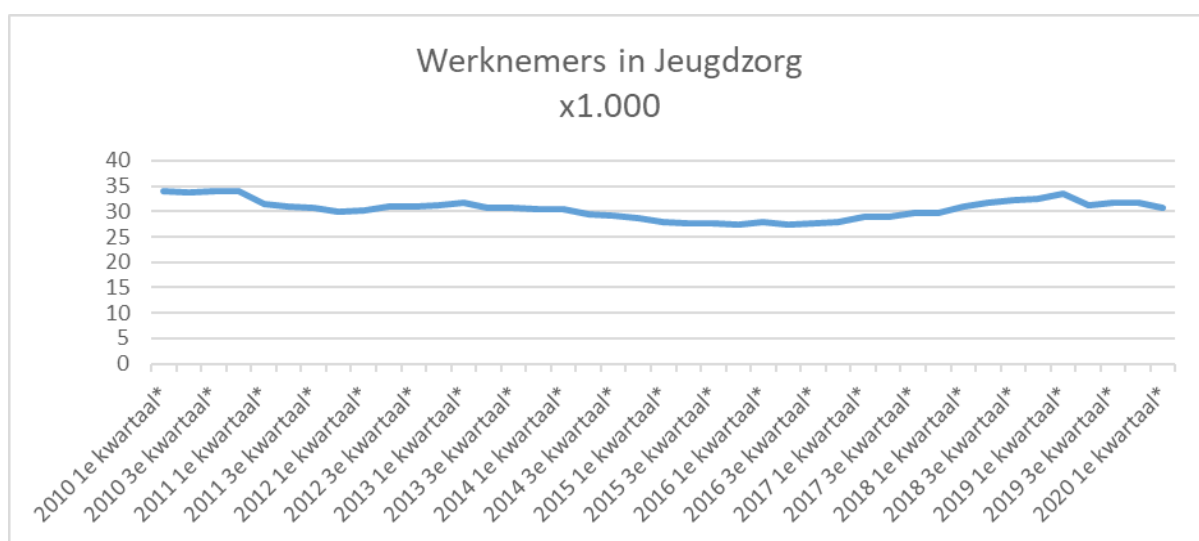
CBS heeft op zijn website nadere duiding gegeven aan opvallende patronen in de data over in- en uitstroom. Met behulp van die data valt een realistischer

³ Bewerking van de gegevens afkomstig van AZW statline.cbs.nl

⁴ In de kwartaalupdate van CBS op AZW Statline (27 augustus 2020) wordt enkel de instroom van buiten Zorg en Welzijn (breed) naar Jeugdzorg weergegeven. Instroom vanuit/ uitstroom naar kinderopvang wordt binnen de smalle definitie meegenomen als mobiliteit van/naar buiten Zorg & Welzijn.

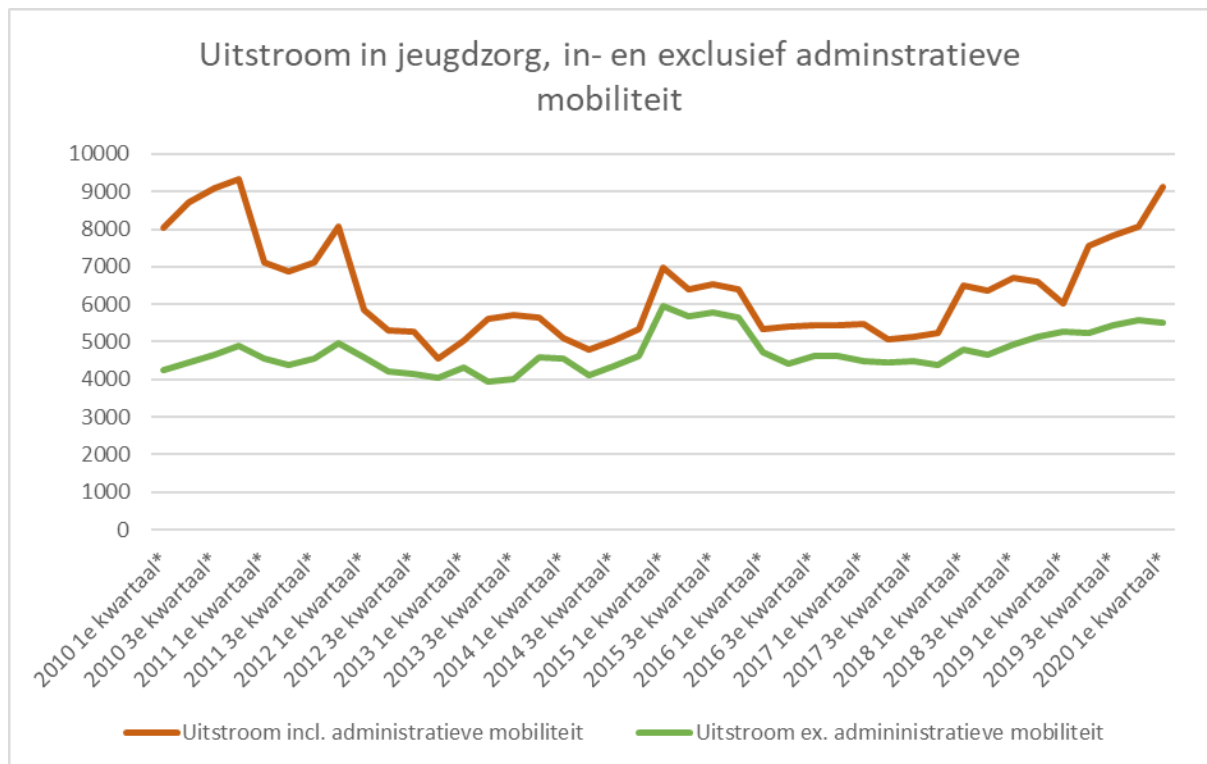
inschatting te maken van de instroom in en uitstroom uit de jeugdbranche⁵. Deze is door VWS toegevoegd in onderstaande grafieken door de groene lijn waarbij de instroom en uitstroom exclusief administratieve mobiliteit wordt weergegeven. Uit de gegevens komt naar voren dat bij jeugd in het eerste kwartaal van 2019 relatief vaak sprake was van administratieve verschuivingen vanuit andere branches in Zorg en Welzijn naar de jeugdbranche.

Ook zien we het afgelopen jaar een toenemend aantal administratieve verschuivingen uit de jeugdbranche naar elders in Zorg en Welzijn.



⁵ De correctie op administratieve mobiliteit is gedaan door bij 0-10% administratieve mobiliteit een correctie van 5% toe te passen, bij 10-20% een correctie van 15% toe te passen etc.

De grafiek laat zien dat sinds 2015 gedurende enkele jaren sprake was van een toename van de instroom. Sinds eind 2018 is de instroom licht afgenomen. Als we kijken naar de instroom exclusief administratieve mobiliteit versus de instroom inclusief administratieve mobiliteit, dan zien we een veel gelijkmatiger ontwikkeling, namelijk een daling in de instroom van medewerkers in de jeugdzorg van 13%. Onbekend is of de covid-19 pandemie een rol heeft gespeeld bij de instroom in het eerste kwartaal 2020.



Bron: CBS Statline.

De uitstroom uit de Jeugdzorg (excl. administratief) laat – met uitzondering van 2015 - over de jaren heen een vrij stabiel beeld zien met een uitstroom van tussen de 4000 en 5000 werknemers. Sinds 2018 is er een lichte toename in de uitstroom.

Vraag 5b.

Wat zijn de gevolgen van de decentralisatie voor het personeelsbestand?

Antwoord 5b.

Over de jaren heen is het aantal mensen dat in de Jeugdzorg werkt vrijwel stabiel gebleven. Sinds 2015 is er een lichte stijging van het aantal werknemers. Als gekeken wordt naar de onderliggende gegevens over in- en uitstroom dan is vanaf 2015 een oplopend aantal mensen dat instroomt te zien. Bij de uitstroom is er in 2015 een incidentele piek. Mogelijk heeft eventuele onzekerheid bij werkgevers en/of medewerkers in de periode van de decentralisatie (2015) tot extra uitstroom geleid.

Vraag 6.

Wat is de loonkloof tussen de mediane werknemer en de bestuurders in de jeugdzorg?

Antwoord 6.

VWS beschikt niet over deze gegevens.

Vraag 7.

Wat is de salarisontwikkeling van mensen die in de jeugdzorg werken over deze hele periode? Hoe verhouden de salarissen zich tot die van mensen met een vergelijkbare opleiding in andere sectoren?

Antwoord 7.

Sinds 2010 zijn de cao-lonen in de jeugdzorg in totaal 15,5% gestegen.

Cao-loonstijging jeugdzorg sinds 2010
1,25% per 1-11-2010
2% per 1-5-2012
2% per 1-10-2014
0,4% per 1-1-2015
1,85% per 1-1-2016
1,65% per 1-7-2017
2% per 1-7-2018
4% per 1-1-2020

Bron: CAO's Jeugdzorg.

Het startsalaris van een jeugdzorgwerker D of activiteitenbegeleider (schaal 7) met een mbo-opleiding ligt tussen de €2.299 en €2.375. Dit is iets meer dan een hoofdagent (mbo 4) wiens startsalaris ongeveer tussen de €2.060 en €2.131 ligt⁶. Op hbo-niveau ligt het salaris van een startende jeugdzorgwerker C (schaal 8) tussen de €2.403 en €2.484. Een jeugdzorgwerker met hbo-opleiding kan doorgroeien naar de functie jeugdzorgwerker A (schaal 10); in die schaal ligt het startsalaris tussen €2.833 en €2.931. Het startsalaris van een jeugdzorgwerker C ligt iets lager dan dat van een startende leraar; die verdient tussen de €2.678 en €2.747⁷.

Vraag 8.

Volgens vakbond FNV worden jeugdzorgmedewerkers onderbetaald, is de werkdruk te hoog, zijn zij te veel tijd kwijt aan onnodige administratieve klussen en hebben zij te weinig inspraak in het te voeren beleid, bent u bereid om aan deze oorzaken iets te doen? Kunt u per oorzaak een antwoord sturen?

Antwoord 8.

We hebben te maken met een grote arbeidsmarktopgave en hoog personeelsverloop voor de jeugdsector. Ik neem de zorgen van professionals als het gaat om salaris, werkdruk, regeldruk en administratieve lasten en inspraak bij hun organisaties – dan ook uiterst serieus. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de sector, van werkgevers, werknemers, gemeenten, brancheorganisaties en vakbonden om deze knelpunten aan te pakken.

⁶ Salaristabel politie (schaal 7): <https://ambtenarensalaris.nl/wp-content/uploads/2018/11/salaristabelsectorpolitieper1-7-2020.pdf>

⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/basisonderwijs/vraag-en-antwoord/wat-verdien-ik-als-leraar-in-het-basisonderwijs>
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/vraag-en-antwoord/wat-verdien-ik-als-leraar-in-het-voortgezet-onderwijs>

Salaris

Professionals verdienen dat ze goed worden toegerust voor hun belangrijke werk. En hier hoort ook een passende beloning bij. Hier hoort ook bij dat gemeenten faire tarieven betalen aan jeugdzorgorganisaties waardoor professionals meer tijd en ruimte krijgen om goede zorg te verlenen. Omdat er in de praktijk veel discussie is bij gemeenten en aanbieders hierover, ben ik voornemens om in een AMvB kostprijs-elementen van een redelijk tarief vast te leggen. Dit schept zowel voor gemeenten als aanbieders houvast.

Werkdruk

De werkdruk binnen organisaties in de jeugdzorg is vaak hoog. Werkplezier en veerkracht zijn enorm belangrijk om het werk te kunnen en willen blijven doen. Kenmerken van goede werkgevers die medewerkers aan zich weten te binden zijn onder meer de inzet van voldoende personeel, aandacht voor de inzetbaarheid van medewerkers en aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers. Vanuit de Arbeidsmarkttafel brengen we de werkzame elementen van goed werkgeverschap in beeld en delen we de kennis over wat werkt binnen de sector.

Regeldruk en administratieve lasten

Met landelijke en regionale schrapdagen werken we aan het terugdringen van regeldruk en administratieve lasten. Voor de zomer zijn bestuurlijke afspraken gemaakt met gemeenten, werkgevers en vakbonden over het stoppen van vermijdbaar tijdschrijven in de jeugdzorg. Afgesproken is dat gemeenten voortaan bij nieuwe contracten geen verplichting meer zullen opnemen tot vermijdbaar tijdschrijven. Werknemers en werkgevers gaan hier ook afspraken over maken in de CAO.

Inspraak

Inspraak van professionals is wenselijk en helpend. Krachtige organisaties betrekken hun professionals bij het beleid van de organisatie en gaan met hen in gesprek over professionele autonomie en wat nodig is om hun vak goed te kunnen doen. Inspraak is een onderwerp dat geregeld zal moeten worden tussen werkgever en werknemer. Ik wil en kan hier niet in treden.

Vanuit het actieprogramma Werken in de Zorg wordt zorg breed gewerkt aan het terugdringen van de personeelstekorten in de zorg, zoals die in de jeugdbranche. Met de brief van 15 september jl. hebben de minister van VWS, de minister voor Medische Zorg en Sport en ik uw Kamer geïnformeerd over de voortzetting en intensivering van de brede aanpak van de arbeidsmarktknelpunten. Deze aanpak richt zich onder meer op de waardering en zeggenschap van professionals, het verminderen van werkdruk en administratieve lasten.

Vraag 9.

Kunt u aan jeugdzorginstellingen uitleggen hoe zij hun roosters nog rond moeten krijgen, aangezien ook de uitstroomcijfers van jeugdzorgmedewerkers zeer hoog zijn, met een lage instroom en hoge uitstroom?

Antwoord 9.

Ik kan me goed voorstellen dat het ingewikkeld is om in tijden van groot verloop van personeel de roosters rond te krijgen. Ik heb veel waardering en respect voor de wijze waarop zorgaanbieders continuïteit van zorg bieden.

Vraag 10.

Komen op het ministerie signalen binnen van jeugdzorginstellingen die acute personeelstekorten hebben? Zo ja, wat doet u hiermee?

Antwoord 10.

VWS spreekt regelmatig jeugdzorginstellingen, gemeenten, professionals en brancheorganisaties over de arbeidsmarktsituatie van de jeugdzorg. Jeugdzorginstellingen zien in toenemende mate dat het krijgen en behouden van goed gekwalificeerd personeel lastig is vanwege krapte op de arbeidsmarkt. Er zijn bij VWS geen signalen bekend van jeugdzorginstellingen die acute personeelstekorten hebben. Ook uit navraag bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) en de Jeugdautoriteit is dit niet gebleken.

Vraag 11.

Hoe zorgt u ervoor dat kinderen in de jeugdzorg niet de dupe worden van dit tekort aan medewerkers? Kunt u garanderen dat hierdoor geen gevaarlijke situaties ontstaan?

Antwoord 11.

Als je zorg nodig hebt zijn een vertrouwd gezicht en continuïteit van professionals belangrijk. Werkgevers zijn primair verantwoordelijk voor het leveren van goede zorg en de inzet van voldoende personeel. De IGJ houdt toezicht op de kwaliteit, veiligheid en toegankelijkheid van de jeugdzorg. De IGJ informeert mij indien zij handhavend optreedt wanneer de kwaliteit, veiligheid en toegankelijkheid bij een specifieke jeugdzorgaanbieder in het geding is.

- 1) RTLNieuws.nl, 27 augustus 2020, 'Sterke daling nieuwe werknemers in de jeugdzorg: 'Zo gaat het kapot'
<https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5179734/jeugdzorg-instroom-verzuim-werknemers-decentralisatie-gemeenten>