

Vergaderjaar 2008–2009

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 202

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR JEUGD EN GEZIN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 september 2009

Het is goed te constateren dat de laatste jaren sprake is van een toenemende belangstelling voor de jeugdzorg. Deze groeiende belangstelling komt met name voort uit een betere onderkenning van de problematieken waar kinderen mee te maken hebben. Meer kinderen worden de laatste jaren dan ook geholpen. Ook de komende jaren wordt een groei van de jeugdzorg voorzien. Het is belangrijk dat de jeugdzorginstellingen in staat zijn om deze groei te accommoderen en te blijven zorgen voor een goede dienstverlening op het terrein van de jeugdzorg.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn in dit verband uiterst relevant. Immers zonder voldoende en goed geschoold personeel zijn de jeugdzorginstellingen niet in staat om het door de maatschappij gewenste niveau van dienstverlening te realiseren. Door de demografische ontwikkelingen zal de beroepsbevolking de komende jaren nog maar beperkt stijgen, om daarna zelfs te dalen. Dat betekent dat de arbeidsmarkt structureel krappere zal worden. Sectoren die te maken hebben met groei, waaronder de zorg als geheel maar ook de jeugdzorg, zullen het daardoor steeds moeilijker krijgen om voldoende en goed geschoold personeel aan zich te binden. Dat vraagt de nodige inspanningen van de sector.

De afgelopen jaren zijn er al de nodige maatregelen genomen op het terrein van het arbeidsmarktbeleid in de jeugdzorg. Dat neemt overigens niet weg dat op een aantal terreinen intensivering van die maatregelen gewenst is. Met deze brief wil ik u informeren over de wijze waarop ik het arbeidsmarkten personeelsbeleid in de jeugdzorg wil versterken. Langs drie lijnen wil ik dat samen met de sector aanpakken, te weten:

- werken aan een gezond werkklimaat;
- investeren in het behoud van personeel;
- versterken van de instroom.

Naar mijn mening wordt daarmee een goede basis gelegd om ook naar de toekomst toe een goede dienstverlening aan alle jeugdigen die dat nodig hebben te kunnen garanderen.

In het vervolg van deze brief zal allereerst ingegaan worden op de reikwijdte van het plan van aanpak en de verantwoordelijkheden voor het arbeidsmarktbeleid in de sector (paragraaf 1 en 2). Vervolgens wordt een analyse gegeven van de belangrijkste knelpunten (paragraaf 3). Het plan van aanpak komt in paragraaf 4 aan de orde en bestaat uit twee delen. Eerst wordt ingegaan op de reeds in gang gezette activiteiten en maatregelen en vervolgens op de maatregelen die ik de komende periode in gang zal zetten.

Met deze brief geef ik uitvoering aan de bij de begrotingsbehandeling ingediende en aangenomen motie 31 700 XVII nr. 15 van 12 november 2008 van het lid Dezentjé Hamming-Bluemink, waarin mij is verzocht om met een analyse van de arbeidsmarkt in de jeugdzorg te komen en op basis daarvan maatregelen te nemen. Gegeven de verantwoordelijkheid van de bewindslieden van Justitie voor delen van de jeugdzorg, stuur ik u deze brief mede namens hen.

1. Reikwijdte plan van aanpak Jeugdzorg

Bij de zorgverlening aan jeugdigen is een veelheid aan soorten organisaties betrokken, onder verantwoordelijkheid van verschillende geledingen binnen de overheid. Globaal is het volgende onderscheid te maken:

- bureaus jeugdzorg, inclusief de gezinsvoogdij, onder verantwoordelijkheid van de minister voor Jeugd en Gezin, de minister van Justitie, de provincies en grootstedelijke regio's;
- instellingen voor geïndiceerde jeugdzorg onder verantwoordelijkheid van de minister voor Jeugd en Gezin, de provincies en grootstedelijke regio's;
- justitiële jeugdzorg, bestaande uit de Justitiële jeugdinrichtingen (JJl's), de Raad voor de Kinderbescherming (RvdK) en de Bureaus Halt, alle drie, ten aanzien van het arbeidsmarktbeleid, vallend onder de verantwoordelijkheid van Justitie;
- Centra voor Jeugd en Gezin, onder de verantwoordelijkheid van de minister voor Jeugd en Gezin en de gemeenten;
- Jeugd- en jongerenwerk, onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten.

In dit plan van aanpak beperk ik me tot de bureaus jeugdzorg, de zorginstellingen voor geïndiceerde jeugdzorg (voorzover ze onder de CAO Jeugdzorg vallen¹) en de justitiële jeugdzorg (JJl's, RvdK, Halt). In het vervolg van deze brief gebruik ik – ten behoeve van de leesbaarheid – voor de bureaus jeugdzorg en de zorginstellingen voor geïndiceerde jeugdzorg de term «reguliere jeugdzorg».

De Centra voor Jeugd en Gezin hebben over het algemeen nog geen echte werkgeversfunctie, maar maken vooral gebruik van samenwerkings- en detachingsconstructies met betrokken organisaties. Voorzover dat jeugdzorgorganisaties betreft, wordt het betreffende personeel al meegenomen in dit plan van aanpak jeugdzorg. Om die reden laat ik de centra voor Jeugd en Gezin zelf vooralsnog buiten dit plan van aanpak. Ik blijf de ontwikkelingen daaromtrent de komende periode wel volgen.

Het jeugd- en jongerenwerk op gemeentelijk niveau laat ik buiten beschouwing omdat dat veelal plaatsvindt binnen grote welzijnsorganisaties. Het werk dat daar gedaan wordt, acht ik zeer zinvol en zie ik als een vorm van preventief werk, dat voorkomt dat jeugdigen met de reguliere en justitiële jeugdzorg in aanraking komen. De verantwoordelijkheid voor de ondersteuning van het arbeidsmarktbeleid van deze welzijnsinstellingen berust bij de gemeentelijke overheid.

¹ Er zijn ook GGZ-instellingen en instellingen voor gehandicaptenzorg die geïndiceerde jeugdzorg leveren. Deze instellingen worden op arbeidsmarktterrein ondersteund via het actieplan «Werken aan de zorg» van de bewindslieden van VWS.

2. Verantwoordelijkheden arbeidsmarktbeleid

De primaire verantwoordelijkheid voor het arbeidsmarkt- en personeelsbeleid in de jeugdzorg, en daarmee voor het werven en behouden van voldoende goed geschoold personeel, ligt bij de jeugdzorginstellingen en de sociale partners. De jeugdzorginstellingen opereren vanuit hun verantwoordelijkheid voor hun eigen bedrijfsvoering en het bijbehorende personeelsbeleid, de brancheorganisaties en de vakbonden opereren vanuit hun verantwoordelijkheid voor het behartigen van de (collectieve) arbeidsmarktbelangen van hun leden. In het kader daarvan worden de cao-onderhandelingen gevoerd en wordt er sectoraal arbeidsmarktbeleid gevoerd in een gezamenlijk arbeidsmarktfonds.

De overheid heeft er belang bij dat de toegankelijkheid en de kwaliteit van de jeugdzorg gewaarborgd blijven. Als dat in gevaar dreigt te komen door knelpunten op de arbeidsmarkt, dient de overheid zich af te vragen op welke wijze de jeugdzorg ondersteund kan worden in haar arbeidsmarkt- en personeelsbeleid.

Daarnaast heeft de overheid een algemene verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarkt en het (initieel) onderwijs, dus niet specifiek voor de jeugdzorg. Daarbij gaat het onder andere om het verhogen van de arbeidsparticipatie en een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Concreet betekent dit dat de overheid ondersteunend is aan het arbeidsmarkt- en personeelsbeleid van jeugdzorginstellingen en sociale partners, vooral op die terreinen waar de mogelijkheden van de jeugdzorginstellingen en sociale partners beperkter zijn.

3. Analyse Arbeidsmarktknelpunten Jeugdzorg

Alvorens in te gaan op de arbeidsmarktknelpunten in de jeugdzorg worden in tabel 1 en figuur 1 enkele algemene arbeidsmarktkenmerken gepresenteerd. In de jeugdzorg werken in totaal 34 000 personen, 29 000 in de reguliere jeugdzorg en 5 000 in de justitiële jeugdzorg. Wat betreft het aantal vrouwen, 50-plussers en de deeltijdfactor wijkt de jeugdzorg niet al te veel af van de totale sector Zorg en Welzijn. In de jeugdzorg werken relatief wat minder vrouwen en is de deeltijdfactor iets hoger. Opvallend is verder dat het aandeel 50-plussers in de justitiële jeugdzorg aanmerkelijk lager is dan in de andere sectoren.

Tabel 1: Kenmerken werkzame personen (peiljaar 2008)

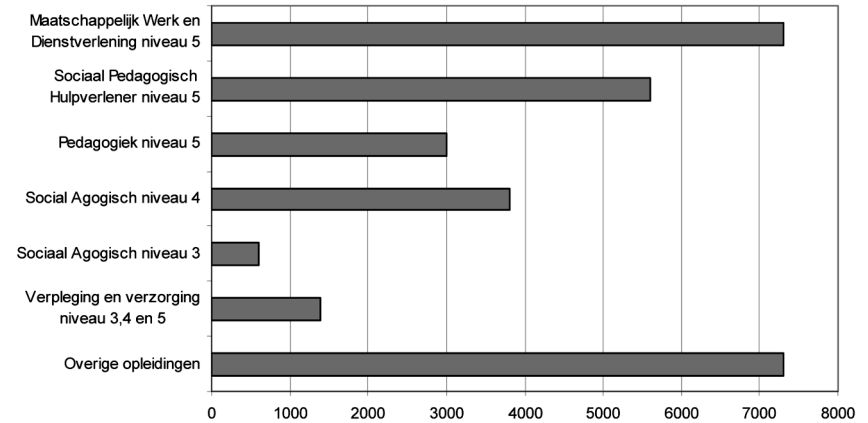
	Nederland	Zorg en Welzijn	Jeugdzorg totaal	Reguliere Jeugdzorg	Justitiële Jeugdzorg
Werkzame Personen	8 613 000	1 210 000	34 000	29 000	5 000
Deeltijdfactor (perc.)	78%	71%	nb	75%	nb
Percentage Vrouwen	45%	83%	73%	74%	70%
Percentage 50-plussers	21%	23%	20%	23%	12%

Bronnen: CBS statline, Prismant, DJI.

In figuur 1 is te zien dat het overgrote deel van de werknemers in de reguliere jeugdzorg een sociaal-agogische opleiding heeft genoten, een beperkt deel heeft een opleiding verpleging of verzorging gevolgd. Daarmee wijkt de reguliere jeugdzorg duidelijk af van de zorgsector. Immers daar heeft de meerderheid juist een verplegende of verzorgende opleiding gevolgd. Gegeven de complexiteit van het werk in de reguliere jeugdzorg is het niet verwonderlijk dat het merendeel van het uitvoerend personeel een opleiding op Hbo-niveau heeft (niveau 5). Ook daar wijkt de reguliere jeugdzorg af van de totale zorgsector. Immers daar is het aandeel personeel met een Mbo-opleiding aanzienlijk groter.

Exacte cijfers voor de justitiële jeugdzorg zijn niet beschikbaar. Veelal wordt gebruik gemaakt van dezelfde soort opleidingen als in de reguliere jeugdzorg. Bij de bureaus Halt en de Raad voor de Kinderbescherming gaat het daarbij ook vooral om het Hbo-niveau. De justitiële jeugd-inrichtingen hebben op dit moment relatief meer Mbo-personeel, maar gaan zich meer richten op Hbo-opgeleiden.

Figuur 1: Opleiding werknemers reguliere jeugdzorg (peiljaar 2008)



Bronnen: Regiomarge 2009, Prismant.

De arbeidsmarktknelpunten in de jeugdzorg spitsen zich toe op drie thema's, namelijk het werkklimaat, de uitstroom van personeel en de toekomstige instroom.

Werkklimaat

Het werkklimaat wordt bepaald door meerdere factoren. In tabel 2 is een aantal van de relevante factoren opgenomen. Wat betreft de geestelijke zwaarte en emotionele zwaarte van het werk, de agressie op de werkplek en de beschikbare tijd voor cliënten scoorde de reguliere jeugdzorg in 2007 slechter dan de totale sector Zorg en Welzijn. Daarbij dient gerealiseerd te worden dat op al deze aspecten de sector Zorg en Welzijn slechter scoort dan Nederland totaal. In 2007 is het werkklimaat niet positief beoordeeld door de werknemers in de jeugdzorg. Alleen wat betreft de lichamelijke zwaarte van het werk scoort de jeugdzorg beter dan de sector Zorg en Welzijn. De minder positieve beoordeling van het werkklimaat gaat samen met een hoger ziekteverzuim in de jeugdzorg.

Tabel 2: Kenmerken werkklimaat in de reguliere jeugdzorg in vergelijking met de totale sector Zorg en Welzijn (peiljaar 2007)

	Reguliere Jeugdzorg	Zorg en Welzijn
% met regelmatig geestelijk zwaar werk	53%	35%
% met regelmatig emotioneel zwaar werk	47%	25%
% met regelmatig lichamenlijk zwaar werk	6%	31%
% met regelmatig agressie op de werkplek	18%	9%
% met voldoende tijd voor cliënten	32%	42%
% ziekteverzuim (2008)	6,0	5,1

Bronnen: Prismant, FCB-verzuimmonitor, Vernet verzuimspiegel.

De minder positieve beoordeling van het werkklimaat in de reguliere jeugdzorg betekent echter niet dat het personeel in de reguliere jeugdzorg minder tevreden is met de baan in vergelijking met het personeel in de

totale zorgsector. Op andere aspecten scoort de reguliere jeugdzorg beter, met name wat betreft de autonomie en de organisatie van het eigen werk.

Tabel 2 heeft alleen betrekking op de reguliere jeugdzorg. Van de justitiële jeugdzorg zijn geen vergelijkbare exacte gegevens beschikbaar. Uit gesprekken met deze instellingen blijkt evenwel dat de geestelijke en emotionele zwaarte van het werk, alsmede de agressie op de werkplek ook daar als problematisch ervaren worden. Het ziekteverzuim ligt met 7% in de justitiële jeugdzorg ook beduidend hoger dan in de reguliere jeugdzorg.

Uitstroom van personeel

De uitstroom van personeel ligt met 13% zowel in de reguliere jeugdzorg als in de justitiële jeugdzorg hoger dan in de sector Zorg en Welzijn (11%). Het blijkt dat deze uitstromers voor een deel wel werkzaam blijven in de sector Zorg en Welzijn. Onduidelijk is echter in hoeverre de jeugdzorg daar nog profijt van heeft.

De belangrijkste door werknemers genoemde vertrekreden in de jeugdzorg is het gebrek aan loopbaanperspectief. Daarnaast wordt ook de werkdruk nadrukkelijk genoemd. Opvallend is verder dat de uitstroom met name hoog is bij beginnende beroepsbeoefenaren.

Toekomstige instroom

De huidige recessie waardoor meer personeel beschikbaar komt op de arbeidsmarkt betekent dat de vacatureproblematiek in de gehele zorgsector, en ook de jeugdzorg, minder pregnant is. Aangezien ook de komende jaren de arbeidsmarkt redelijk ruim blijft, zal dat naar verwachting in 2010 en 2011 weinig veranderen. Dat neemt niet weg dat in sommige regio's de problemen met de vacaturevervulling problematisch blijven¹.

Als de conjunctuur eenmaal aantrekt kan de situatie op de arbeidsmarkt echter snel omslaan. Immers vanaf 2012 zal de beroepsbevolking dalen en wordt de arbeidsmarkt steeds krappere, met name voor de sectoren waar sprake is van groei, zoals de jeugdzorg. Naast beperking van de uitstroom (zie hierboven) is het dan ook van belang om voldoende instroom van nieuw personeel te genereren. Gegeven de duur van de (initiële) opleidingen op Hbo-niveau betekent dit dat daar nu reeds in geïnvesteerd dient te worden. Dit om de binding van leerlingen en studenten met de jeugdzorg in een vroeg stadium te realiseren, onder andere via het aanbieden van voldoende stageplaatsen met goede begeleiding.

Gezinsvoogdij

Gegeven de vaak nogal negatieve berichtgeving over het werken als gezinsvoogd, is daar in de analyse specifiek aandacht aan besteed. In de reguliere jeugdzorg zijn ongeveer 2 000 gezinsvoogden werkzaam. Werkgevers hebben over het algemeen weinig moeite om nieuwe gezinsvoogden aan te trekken. Probleem is echter wel dat de uitstroom van de gezinsvoogden met ruim 18% per jaar zeer hoog is. Met name het vertrek van het aantal jonge gezinsvoogden is opvallend te noemen. De meest genoemde reden om te vertrekken is met de werkdruk. Ruim 60% noemt dat als belangrijkste reden. Ook over de loopbaanperspectieven zijn gezinsvoogden niet positief.

¹ Zie Regiomarge 2009 van Prismant.

4. Plan van aanpak Arbeidsmarkt Jeugdzorg

Veel van de hierboven gepresenteerde gegevens hebben als peiljaar 2007. De arbeidsmarktproblematiek in de jeugdzorg is dus al langer bekend. Er zijn dan ook al de nodige initiatieven genomen om hier verbetering in te brengen, vanuit de overheid maar ook – mede ondersteund door de overheid – vanuit de sector zelf. Immers de primaire verantwoordelijkheid voor het arbeidsmarktbeleid ligt bij de sector en haar instellingen. Dergelijke initiatieven van de sector zelf worden in de cao afgesproken, of worden ondergebracht bij een arbeidsmarktfonds. Ten behoeve van de reguliere jeugdzorg hebben sociale partners daartoe FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvoorwaarden opgericht, welke gefinancierd wordt vanuit een loonsomheffing van de aangesloten jeugdzorginstellingen.

Ik zal nu eerst ingaan op de initiatieven die reeds in gang gezet zijn en vervolgens ingaan op de nieuwe initiatieven die ik in gang wil zetten, zodat er een voldragende plan van aanpak Arbeidsmarkt Jeugdzorg tot stand komt.

Lopende initiatieven gezond werkklimaat

- Sociale partners verrichten op het terrein van het creëren van een veilig en gezond werkklimaat al behoorlijke inspanningen: er is een arbocatalogus, een digitale risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), inspanningen om organisaties en werknemers bewust te laten omgaan met verzuimvraagstukken, een agressieprotocol, werkdrukmaatregelen, etc. Zo worden randvoorwaarden gecreëerd om het werk effectief en efficiënt uit te voeren en wordt het gezond werken gestimuleerd.
- In de cao Jeugdzorg is in 2007 afgesproken om de werkdruk aan te pakken. De bekendheid met deze cao-afspraken is heel groot in de branche (90%). Er zijn al veel organisaties met de onderwerpen werklust of, breder, werkdruk bezig. Bij 25% van de organisaties zijn er al concrete afspraken gemaakt tussen directie en OR. Bij 55% zijn die afspraken er nog niet, maar is het proces wel in volle gang. Bij een klein aantal organisaties is men zich niet bewust van de cao-afspraken, of is er nog geen overeenstemming tussen directie en OR.
- In de gezinsvoogdij is de caseload verlaagd tot gemiddeld 1 gezinsvoogdijwerker op 15 cliënten, waardoor het cliëntcontact beter tot stand komt en de werkdruk voor de gezinsvoogden verlaagd is. De nieuwe norm is inmiddels vrijwel overal ook praktijk geworden. De invoering hiervan loopt samen met de invoering van de Deltamethode. Dit is een methode die gezinsvoogden helpt om het professioneel handelen te verbeteren, onder meer door een goed risicomanagement.
- Sociale partners in de reguliere jeugdzorg hebben een agressieprotocol ontwikkeld, waarin voor iedere jeugdzorgwerker handvatten geboden worden hoe bedreiging/agressie voorkomen kan worden en welke stappen er na een ervaring van bedreiging of agressie ondernomen kunnen worden. Dit agressieprotocol wordt de komende periode aan alle bureaus jeugdzorg aangeboden. Daarnaast is vanuit het programma Veilige Publieke Taak van het ministerie van BZK een pilot gaande bij een bureau jeugdzorg om te onderzoeken hoe bedreigingen het beste tegengegaan kunnen worden.
- Het project vermindering ervaren regeldruk in de jeugdzorg heeft als doel om in 2011 de ervaren regeldruk met 25% verminderd te hebben. De gezinsvoogdij is één van de speerpunten in het project.

Lopende initiatieven behoud van personeel

- Sociale partners hebben op het terrein van behoud en uitstroombepaling al behoorlijke inspanningen verricht. In «Gaan en blijven

werken in de jeugdzorg» worden instrumenten ontwikkeld om de opstart- en doorstroom van medewerkers in de jeugdzorg te bevorderen en daarmee het personeelsverloop te reduceren. Het waarderen van ervaring en elders verworven competenties (EVC-procedures) als middel ter ondersteuning van behoud en doorstroom wordt sterk geïntensiveerd. Op diverse manieren wordt de kwaliteit en professionaliteit van organisaties versterkt om zo vitale organisaties te krijgen waar men graag blijft werken.

- Professionals in de jeugdzorg doen belangrijk werk en dragen hierbij grote verantwoordelijkheden. De sector besteedt met het actieplan professionalisering jeugdzorg veel aandacht aan het beter professioneel toerusten en faciliteren van al diegenen die direct betrokken zijn bij de hulpverlening aan jeugdigen en hun ouders. Het gaat hierbij om het versterken van hun professionaliteit en van hun professionele autonomie. Dit is in het belang van goede hulp aan de cliënt, maar leidt bovenal tot vakmanschap en beroepstrots. In vier deelprojecten wordt gewerkt aan beroepsprofielen, lidmaatschap bij beroepsverenigingen, beroepsregistratie, beroepscode en tuchtrecht. Het actieplan heeft een looptijd tot medio 2010.
- In de justitiële jeugdinrichtingen wordt gewerkt aan het opschalen van het personeel. In 2008 was 25% van het uitvoerend personeel op Hbo-niveau. Het is de bedoeling dat dat in 2014 75% is. Dit betekent dat de komende jaren een fors deel van het personeel opgeschoold gaat worden, waardoor er ook meer carrièreperspectief ontstaat.
- Binnen de Raad voor de Kinderbescherming worden thans instrumenten ontwikkeld om het carrièreperspectief van de raads-onderzoekers en gedragswetenschappers te verbeteren. De verwachting is dat zij hierdoor vaker behouden blijven voor de sector.

Lopende initiatieven toekomstige instroom

- Sociale partners in de reguliere jeugdzorg hebben een gezamenlijke wervingscampagne opgezet en een vacaturewebsite voor jeugdzorg ingericht, een landelijke site waar op lokaal niveau vacatures geplaatst kunnen worden. Het waarderen van ervaring via EVC-procedures als middel ter ondersteuning van instroom wordt sterk geïntensiveerd, er worden geschiktheidsscans gemaakt om potentiële werknemers voor te bereiden op werken in de branche.
- Door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is in 2008 gestart met het stagefonds voor de zorg. Met dit fonds wordt aan zorginstellingen een financiële bijdrage gegeven om hen in staat te stellen meer en betere stages aan te bieden aan leerlingen en studenten die een zorg- of welzijnsopleiding volgen. Dit fonds staat ook open voor de reguliere jeugdzorginstellingen.
- De justitiële jeugdinrichtingen zijn thans bezig om het personeelsbestand meer op Hbo-niveau te brengen. Dit lukt echter niet alleen met het opscholen van het bestaande personeel. Er dient ook intensief geworven te worden onder nieuwe Hbo'ers. Om dit kracht bij te zetten zijn wervingscampagne bij alle inrichtingen van start gegaan. Daarnaast worden met hogeschole afspraken gemaakt om de opleidingen meer toe te spitsen op het werken in een gedwongen kader.

Nieuwe initiatieven

In het voorgaande is een groot aantal initiatieven gepresenteerd, die in gang zijn gezet om de arbeidsmarkt in de jeugdzorg te versterken. Deze initiatieven zijn overigens ter ondersteuning van en derhalve aanvullend op hetgeen individuele jeugdzorginstellingen zelf al doen om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. Op een aantal terreinen wens ik nieuwe initiatieven te stimuleren, zodat er een meer voldragen aanpak Arbeids-

markt Jeugdzorg tot stand komt, waarmee de jeugdzorginstellingen voldoende slagkracht krijgen om (toekomstige) knelpunten op de arbeidsmarkt met succes aan te pakken, zodat ook naar de toekomst toe de dienstverlening in de jeugdzorg goed gewaarborgd is. Het gaat daarbij om de volgende zaken:

- intensivering stagefonds;
- vervolg Actieplan Professionalisering Jeugdzorg;
- verdere ontwikkeling arbeidsmarktinstrumenten en verdere verspreiding ervan;
- versterking regionaal arbeidsmarktbeleid;
- versterking arbeidsmarktonderzoek.

Intensivering stagefonds

Met het stagefonds voor de zorg wordt de jeugdzorg deels bereikt. Op twee punten is een intensivering voor de jeugdzorg gewenst. Op dit moment staat het fonds niet open voor de justitiële jeugdzorginstellingen. Daarnaast maakt de voor de jeugdzorg relevante opleiding Hbo-pedagogiek geen onderdeel uit van het fonds. In overleg met het ministerie van VWS is daarom besloten om het stagefonds op deze twee punten aan te passen. Dat betekent dat iedere jeugdzorginstelling (regulier en justitieel) voor alle stagiaires, die een voor de jeugdzorg relevante opleiding volgen, een vergoeding krijgt voor de stagebegeleiding. Daarmee kunnen ze niet alleen meer stageplaatsen bieden, maar ook een betere stagebegeleiding aan de stagiaires. Daardoor zal de interesse van studenten voor de jeugdzorg alleen maar toenemen en worden ze ook beter voorbereid op het werken in de jeugdzorg.

Vervolg Actieplan Professionalisering Jeugdzorg

Het thans lopende Actieplan Professionalisering Jeugdzorg loopt tot medio 2010. Ik wil hier een vervolg aan geven, waarbij ik me samen met de sector vooral wil richten op het begeleiden van beginnende beroepsbeoefenaren (mentorschap) en de verdere (beroeps)ontwikkeling van de zittende Hbo'ers en gedragswetenschappers. Daarbij gaat het om instrumentontwikkeling en het stimuleren van jeugdzorginstellingen om ermee aan de slag te gaan.

Verdere ontwikkeling arbeidsmarktinstrumenten en verdere verspreiding ervan

Verschillende initiatieven zijn thans gericht op het ontwikkelen en verspreiden van instrumenten om het werkklimaat te verbeteren en de instroom en het behoud van personeel te stimuleren. Dit kan op een aantal terreinen nog versterkt worden door de lopende initiatieven te intensiveren. Doel daarvan is een breder palet aan instrumenten te genereren en te stimuleren dat meer jeugdzorginstellingen daar gebruik van maken. Concreet gaat het hierbij om het ontwikkelen van gerichte trainingen, het meer toegankelijk maken van bestaande instrumenten, het identificeren en verspreiden van best practices, het organiseren van themabijeenkomsten.

Versterking regionaal arbeidsmarktbeleid

Het arbeidsmarktbeleid in de zorg en ook in de jeugdzorg dient vooral op regionaal niveau gestalte te krijgen. Op dat niveau dienen de vacatures vervuld te worden, dienen werknemers behouden te blijven voor de jeugdzorg. Het is van groot belang dat jeugdzorginstellingen hierin gezamenlijk optrekken, waardoor de slagkracht van de sector als geheel op regionaal niveau versterkt wordt. In tegenstelling tot de zorgsector is binnen de jeugdzorg niet of nauwelijks sprake van samenwerking op het terrein van de arbeidsmarkt tussen de verschillende instellingen in de regio. Dat wil ik graag veranderen. Regionale coördinatie in de jeugdzorg dient tot stand gebracht te worden, met name gericht op ondersteuning

van jeugdzorginstellingen bij de vacaturevervulling, de mobiliteit van werknemers tussen jeugdzorginstellingen en een betere aansluiting tussen het onderwijs en het werkveld. Uiteraard dient dit goed afgestemd te worden met het landelijke arbeidsmarkt- en onderwijsbeleid van sociale partners en overheid.

Versterking arbeidsmarktonderzoek

Voor een goed arbeidsmarktbeleid zijn relevante gegevens over de arbeidsmarkt in de jeugdzorg onontbeerlijk. De deelname van de reguliere jeugdzorg aan het Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn levert daar een bijdrage aan. Dit programma heeft betrekking op de gehele sector Zorg en Welzijn en richt zich daardoor te weinig op de specifieke problematiek binnen de jeugdzorg (onder andere naar regio en beroepsgroepen zoals de gezinsvoogden). Daarnaast is de justitiële jeugdzorg niet opgenomen in dit programma. Ik wil daarom het arbeidsmarktonderzoek in de jeugdzorg op deze twee punten versterken. Overigens is door het FCB inmiddels het nodige geïnvesteerd in een verzuimmonitor.

Financiële middelen

Met bovengenoemde nieuwe initiatieven wil ik (samen met de minister en staatssecretaris van Justitie) in de periode 2009–2011 € 5 miljoen extra investeren in de arbeidsmarkt van de jeugdzorg. Daarbij gaat het om € 1 miljoen per jaar voor de intensivering van het stagefonds (in totaal 3 mln voor 3 jaar) en totaal € 2 miljoen voor de overige meerjarige projecten. Deze projecten worden op korte termijn gezamenlijk met het veld (MO-groep, werkgevers in de justitiële jeugdzorg, vakbonden, FCB) nader uitgewerkt.

5. Tot slot

Een goed werkende jeugdzorg is van groot belang om jeugdigen die om wat voor reden dan ook in de problemen zijn gekomen, adequaat te ondersteunen zodat ze verzekerd zijn van een veilige en stimulerende leefomgeving waarin ze kunnen werken aan een perspectiefrijke toekomst. Dit vraagt het nodige van de professionals in de jeugdzorg. Zij moeten daartoe in staat gesteld worden. Dat vraagt om een gezond werkklimaat, een uitdagende werkomgeving en voldoende mogelijkheden om zich te ontplooien. Daarmee worden de professionals behouden voor de jeugdzorg en is er voldoende interesse van anderen om er te gaan werken. Niet alleen op dit moment, maar juist ook naar de toekomst toe in een krappere wordende arbeidsmarkt.

Met het in deze brief gepresenteerde plan van aanpak Arbeidsmarkt Jeugdzorg (geheel van lopende en nieuwe initiatieven) ben ik van mening dat daarvoor een goede basis gelegd wordt. Het is belangrijk te constateren dat initiatieven vanuit verschillende invalshoeken samengebracht zijn, waardoor ze elkaar versterken. Om dit verder te stimuleren wordt er een werkgroep geformeerd, waarin alle betrokkenen vertegenwoordigd zijn, die belast is met de verdere uitwerking van het plan, alsmede met het volgen van de relevante ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Periodiek zal ik de Tweede Kamer op de hoogte houden van deze ontwikkelingen en van de vorderingen.

De minister voor Jeugd en Gezin,
A. Rouvoet