

Vergaderjaar 2009–2010

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 230**

## **VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 17 februari 2010

In de algemene commissie voor Jeugd en Gezin<sup>1</sup>, bestond er bij enkele fracties behoefte een aantal vragen en opmerkingen voor te leggen aan de minister voor Jeugd en Gezin over de brief van 1 september 2009 inzake plan van aanpak arbeidsmarkt jeugdzorg (Kamerstuk 29 544, nr. 202).

De op 6 oktober 2009 toegezonden vragen zijn met de door de minister bij brief van 16 februari 2010 toegezonden antwoorden hieronder afgedrukt.

De voorzitter van de algemene commissie voor Jeugd en Gezin,  
Heijnen

Adjunct-griffier van de algemene commissie voor Jeugd en Gezin,  
Sjerp

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: van der Vlies (SGP), Dijsselbloem (PvdA), Çörüz (CDA), Gerkens (SP), ondervoorzitter, Sterk (CDA), Van Miltenburg (VVD), Van Dijken (PvdA), Dezentjé Hamming-Bluemink (VVD), Aasted Madsen-van Stiphout (CDA), Koşer Kaya (D66), Jonker (CDA), Teeven (VVD), Zijlstra (VVD), Dibi (GL), Agema (PVV), Voordewind (CU), Wolbert (PvdA), Bouchibti (PvdA), Ouwehand (PvdD), Langkamp (SP), Leijten (SP), Heijnen (PvdA), voorzitter, Van Toorenburg (CDA), Uitslag (CDA) en Vacature, (SP).

Plv. leden: Vacature (SGP), Heerts (PvdA), Omtzigt (CDA), Kant (SP), Blanksma-van den Heuvel (CDA), Van der Burg (VVD), Eijssink (PvdA), Meeuwis (VVD), Biskop (CDA), Van der Ham (D66), De Pater-van der Meer (CDA), Verdonk (Verdonk), Schippers (VVD), Azough (GL), De Mos (PVV), Wiegman-van Meppelen Scheppink (CU), Bouwmeester (PvdA), Timmer (PvdA), Vacature (PvdD), Gesthuizen (SP), De Wit (SP), Arib (PvdA), De Vries (CDA), Van Dijk (CDA) en Karabulut (SP).

I. Vragen en opmerkingen vanuit de fracties	2
II. Reactie van de minister	7

**I. VRAGEN EN OPMERKINGEN VANUIT DE FRACTIES****– Vragen en opmerkingen van de CDA-fractie**

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de brief van de minister inzake plan van aanpak arbeidsmarkt jeugdzorg. Genoemde leden hechten veel belang aan een vitale arbeidsmarkt in de jeugdzorg. Te vaak, en ook nu weer in deze brief, worden de jeugdzorg, de jeugdgezondheidszorg, de Centra voor Jeugd en Gezin (CJG) en andere vormen van jeugdpreventie, jeugdondersteuning en jeugdzorg uit elkaar getrokken. Dit om duidelijk te maken wie waar voor verantwoordelijk is, en zodat duidelijk wordt hoe de geldstromen en verantwoordingsstromen lopen. Maar deze praktische afbakening heeft als gevolg dat de samenhang verloren dreigt te gaan. Genoemde leden vragen of deze benadering geen tekort doet aan de reikwijdte van het probleem en de uitdagingen die er liggen. Wat volgens deze leden broodnodig is, is een integrale visie op de arbeidsmarkt in de totale keten van jeugdgezondheidszorg en jeugdzorg. Is de minister van plan deze integrale visie te geven? Over de brief hebben de leden van de CDA-fractie nog een aantal specifieke vragen. Opvallend is dat het aandeel van medewerkers boven de 50 jaar in de justitiële jeugdzorg aanmerkelijk lager ligt dan in andere sectoren. Genoemde leden willen graag weten hoeveel junioren er werkzaam zijn in de justitiële jeugdinstellingen ten opzichte van de andere sectoren. De exacte cijfers met betrekking tot de arbeidsmarkt voor de justitiële Jeugdzorg zijn niet beschikbaar. Hoe is dit mogelijk, aangezien justitiële inrichtingen zich over van alles uitgebreid bij het ministerie moeten verantwoorden? Op welke manier gaan justitiële jeugdinrichtingen zich meer richten op Hbo-personeel en is hier geld voor? In de justitiële jeugdinrichtingen is er sprake van taakherschikking en functiedifferentiatie. In de rest van de jeugdzorg is hier echter nog geen sprake van. Wanneer wordt dit ook voor deze medewerkers ingevoerd? In figuur 1 op pagina 4 worden niet de gedragswetenschappers en psychiaters dan wel jeugdartsen genoemd. Hoeveel wetenschappelijk opgeleide hulpverleners zijn er werkzaam in de jeugdzorg? Een belangrijke reden voor uitstroom is het gebrek aan loopbaanperspectief. Hoe wordt dit verbeterd voor zowel hoger opgeleide als lager opgeleide medewerkers van bureau jeugdzorg, aangezien zij in dit verband niet apart worden genoemd. Hoe groot is de uitstroom van beroepsbeoefenaren in de jeugdzorg en de jeugdgezondheidszorg naar het jeugd- en jongerenwerk en naar de Centra voor Jeugd en Gezin? Opvallend is dat de uitstroom van met name beginnende beroepsbeoefenaren groot is. Is ook duidelijk wat de redenen zijn van deze beginnende beroepsbeoefenaren? Is er een verschil met de redenen van de ervaren beroepsbeoefenaren? In welke beroepsgroep en niveau is de meeste uitval? Hoe zit dit met wetenschappelijk opgeleide beroepsbeoefenaren? Hoeveel beroepsbeoefenaren beginnen voor zichzelf, zo vragen deze leden.

Kan de minister uiteenzetten wat er gebeurt ten aanzien van de bescherming van de beroepsbeoefenaren in de gesloten jeugdzorg? Zijn de protocollen en faciliteiten op de doelgroep van deze inrichtingen aangepast? De minister spreekt op pagina 6 over «voldoende stageplaatsen» en «goede begeleiding». Wat verstaat de minister onder «voldoende» en «goede»? Is het eenvoudig om kwalitatief interessante stageplekken te

vinden in de jeugdzorg? Hoe wordt door de beroepsbeoefenaren in opleiding de aansluiting tussen «opleiding – werk» beoordeeld?

Tevens staan op pagina 6 de lopende initiatieven opgesomd om een gezond werkklimaat te bevorderen. Daar staat onder meer dat de caseload in de gezinsvoogdij op dit moment is verlaagd tot gemiddeld één gezinsvoogdijwerker op vijftien cliënten. Is dit een gewogen gemiddelde? Het gemiddelde per gezinsvoogdijwerker wijkt af van de reactie van de MOgroep op Prinsjesdag waarin zij toelichten dat er weinig geld beschikbaar is voor jeugdbescherming waardoor bureau jeugdzorg onvoldoende gezinsvoogden kan inzetten. Al in 2007 is een convenant afgesloten dat een lagere caseload mogelijk moest maken, het zogenaamde Deltaplan Gezinsvoogdij. Volgens de MOgroep konden de bureaus jeugdzorg tot nu toe het Deltaplan uitvoeren door te bezuinigen op andere taken en doordat de provincies incidenteel financieel bijsprongen. In 2010 zullen deze middelen wegvallen, waardoor de caseload van de gezinsvoogden weer stijgt. De leden van de CDA-fractie vernemen graag van de minister of hij dit beeld dat door de MOgroep wordt geschetst erkent als een realiteit.

Krijgen de beroepsbeoefenaren in de jeugdzorg voldoende gelegenheid om in een team te werken, zodat zij bijvoorbeeld over dilemma's in de praktijk kunnen overleggen?

In de CAO jeugdzorg is in 2007 afgesproken om de werkdruk aan te pakken. Graag vernemen genoemde leden hoe de werkdruk wordt aangepakt, graag met een voorbeeld. Op pagina 6 wordt gesproken over het verminderen van de regeldruk met 25%. Hoe gaat de minister dit gaan monitoren en is er een nulmeting geweest? Hoe wordt een «ervaren» regeldruk gewogen? Deze leden vragen of duidelijk is waar die regeldruk vandaan komt. Kan de minister een update geven hoe het staat met het project «vermindering ervaren regeldruk in de jeugdzorg»?

Op pagina 8 van de brief spreekt de minister over de afspraak met de hogescholen om de opleidingen meer toe te spitsen op het werken in een gedwongen kader. Zijn de huidige Hbo-opleidingen niet te «breed» georiënteerd? Is differentiatie gewenst dan wel noodzakelijk? Geldt het «toespitsen» ook voor Mbo-opleidingen respectievelijk de wetenschappelijke opleidingen? Kan tevens een schets worden gegeven van initiatieven zoals masteropleidingen die afgestudeerden verder kunnen bekwalen in bepaalde disciplines?

Voorts wordt op pagina 8 van de brief toegelicht dat het stagefonds wordt geïntensiveerd. Was er een probleem met het stagefonds, zo vragen de leden van de CDA-fractie. Zo ja, dan ontvangen zij graag een analyse van de huidige situatie met de daarbij behorende cijfers. Hoeveel gaat een dergelijke intensivering kosten en waar wordt deze financiële ruimte gevonden?

De minister licht toe een vervolg te willen geven aan het «Actieplan Professionalisering Jeugdzorg». Genoemde leden juichen deze actie van harte toe. Ook het «Meestergeselsysteem» krijgt steun van deze leden. Dit gaat over «de vorm». Is duidelijk wat er daadwerkelijk nodig is aan competenties in de jeugdzorg? Is duidelijk hoe de beroepenstructuur in de jeugdzorg er uit ziet en hoe het er uit zou moeten zien? Op welke wijze wordt de nodige beroepsstructuur gekoppeld aan de opleidingsstructuur? Er wordt op pagina 9 van de brief gesproken over de versterking van het regionale arbeidsmarktbeleid. Er is nauwelijks samenwerking op dit punt binnen de jeugdzorg. De leden van de CDA-fractie vragen wat de oorzaak is van deze slechte afstemming tot nu toe. Wat zijn de barrières geweest? En passant wordt op pagina 9 opnieuw een werkgroep aangekondigd. Wat gaan deze mensen precies doen en wat zijn de kosten?

### **– Vragen en opmerkingen van de PvdA-fractie**

De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het plan van aanpak arbeidsmarkt jeugdzorg. Genoemde leden zijn van mening dat de kwaliteit in de jeugdzorg gewaarborgd kan worden door de inzet van voldoende en professionele personeelsleden. Daarnaast zijn deze leden van mening dat de arbeidsparticipatie op gemeentelijk niveau ook betrokken had kunnen worden bij de brief van de minister. Op gemeentelijk niveau wordt namelijk de nadruk gelegd op preventie. Met andere woorden: jeugd- en jongerenwerk moet ervoor zorgen, dat er minder kinderen in de reguliere jeugdzorg terechtkomen. Waarom heeft de minister de arbeidsparticipatie op gemeentelijk niveau achterwege gelaten?

In de brief laat de minister in een tabel zien wat de algemene arbeidsmarktkenmerken zijn. Waarom is in justitiële jeugdinrichtingen het aandeel 50-plussers lager dan in andere sectoren? Daarnaast heeft de minister in de brief de kenmerken van het werkklimaat beschreven. Aan de ene kant geven medewerkers aan dat zij het werk zwaar vinden. Aan de andere kant staat in de brief beschreven dat er in de reguliere jeugdzorg grote autonomie wordt toegekend aan het personeel. Is er een samenhang tussen het zware werk en deze autonomie? Met andere woorden, is het in de reguliere jeugdzorg zwaar vanwege de autonomie? Bovendien vragen deze leden waardoor het komt dat het ziekteverzuim in de justitiële jeugdzorg hoger is dan in de reguliere jeugdzorg.

Er zijn lopende initiatieven om de werkdruk aan te pakken. De leden van de PvdA-fractie zijn benieuwd naar de maatregelen die de minister gaat treffen om de werkdruk in de jeugdzorg te verminderen, graag een toelichten van de minister op dit punt.

### **– Vragen en opmerkingen van de SP-fractie**

De leden van de SP-fractie maken zich al geruime tijd zorgen over de uitstroom van ervaren jeugdhulpverleners uit de jeugdzorg en over de moeite die jeugdzorginstellingen hebben om goede en ervaren krachten binnen te krijgen en te houden. Willen we goede zorg leveren aan gezinnen, dan is het van groot belang dat we er alles aan doen om voldoende goede jeugdhulpverleners in de sector te krijgen en te behouden. Het is dan ook goed dat de minister een eerste aanzet maakt tot verbetering van de arbeidsmarkt in de jeugdzorg.

Een belangrijke oorzaak van de uitstroom van veel jeugdhulpverleners en het hoge ziekteverzuim is de gigantische werkdruk in de jeugdzorg. Deze leden hebben de minister meerdere malen gewezen op de enorme bureaucratie en het georganiseerd wantrouwen in de jeugdzorg. Willen we onze jeugdhulpverleners serieus nemen, dan moet hier iets aan veranderen. De minister geeft aan dat hij dit probleem aanpakt door het project «Vermindering ervaren regeldruk in de jeugdzorg». Kan de minister uiteenzetten of is onderzocht hoe groot de gemiddelde registratiedruk momenteel is in de jeugdzorg? Zo ja, hoe groot is deze en hoe gaat de minister ervoor zorgen dat de ervaren regeldruk onder jeugdhulpverleners in 2011 teruggebracht is met 25%? Geldt dit voor alle jeugdhulpverleners in de jeugdzorg? Kan de minister toelichten of de gemiddelde regeldruk al is verminderd onder jeugdzorgwerkers? Zo ja, met hoeveel en hoe is dit gemeten?

Wat de leden van de SP-fractie niet begrijpen is hoe de minister de ervaren regeldruk onder jeugdhulpverleners wil verminderen wanneer de begrijpelijkheid van formulieren voor cliënten wordt aangepast en de cliëntvriendelijkheid in de jeugdzorg wordt verbeterd. Wat levert dit op aan vermindering van ervaren regeldruk voor de jeugdhulpverlener? Genoemde leden zijn van mening dat de cliënttevredenheid in de jeugdzorg moet verbeteren. Maar zij begrijpen niet hoe deze punten, de twee

(van de 4) grote pijlers in het project vermindering ervaren regeldruk, moeten zorgen voor vermindering van de ervaren regeldruk voor jeugdhulpverleners. Kan de minister een toelichting geven op dit punt? Waar deze leden zeer verheugd over zijn, is dat in de CAO Jeugdzorg is afgesproken om de werkdruk aan te pakken. Hoewel de bekendheid van deze CAO aanpassing groot is, zijn maar bij 25% van de organisaties concrete afspraken gemaakt tussen directie en de ondernemingsraad. Kan de minister uiteenzetten wat die afspraken inhouden? Hoe komt het dat bij maar liefst 20% (1 op de vijf) van de organisaties het helemaal niet lukt om tot afspraken te komen? Hoe wordt ervoor gezorgd dat hier wel afspraken worden gemaakt? Welke rol heeft de minister hierin of kan hij hierin spelen?

De minister geeft aan dat de werkdruk is verminderd doordat in de gezinsvoogdij de caseload is verlaagd tot gemiddeld 1 gezinsvoogdijwerker op 15 cliënten. Deze leden zijn van mening dat dit inderdaad een verbetering is van de situatie daarvoor. Maar deelt de minister ook de mening dat door de Deltamethode gezinsvoogdijwerkers er veel extra registratiewerk bij hebben gekregen? Hoe gaat de minister ervoor zorgen dat gezinsvoogdijwerkers minder hoeven te registreren?

Uit werkbezoeken die genoemde leden hebben afgelegd bij diverse jeugdzorginstellingen hebben zij de indruk gekregen dat voornamelijk de bureaus jeugdzorg moeite hebben met het binnenhalen en het behouden van (ervaren) jeugdhulpverleners. Ook de minister erkent dat dit een knelpunt is. Een veelgehoorde klacht van ouders is dat zij vaak te maken hebben met onervaren en jonge gezinsvoogden. Wat is de gemiddelde leeftijd van een gezinsvoogdijwerker? Kan de minister dit percentage specificeren in leeftijdsgroepen? Hoeveel ervaring heeft de gemiddelde gezinsvoogd in de jeugdzorg? Kan dit percentage worden gespecificeerd in ervaringsjaren? Kan de minister uiteenzetten hoe lang een jeugdhulpverlener gemiddeld bij bureau jeugdzorg in dienst is? Kan de minister dit ook specificeren in leeftijdsgroepen en ervaringsjaren?

Veelgehoorde klacht van jeugdhulpverleners is dat zij te weinig doorgroei-mogelijkheden hebben. Hoe staat de minister tegenover het idee om in de CAO ook ervaringsjaren op te nemen en zo ook doorgroei-mogelijkheden te creëren? Hoe staat de minister tegenover het idee om een functie jeugdzorgwerker junior en jeugdzorgwerker senior te creëren, waardoor ook ervaren krachten doorgroei-mogelijkheden hebben en het aantrekkelijker is om in de jeugdzorg te blijven werken.

Er zijn twee problemen met betrekking tot de arbeidsmarktproblematiek in de jeugdzorg waar de minister niet tot nauwelijks over spreekt. De leden van de SP-fractie krijgen steeds vaker te horen dat het lastig is om in de jeugdhulpverlening aan GZ-geschoold (gezondheidszorgpsycholoog) personeel te komen. Vanwege de aanpassing van de Wet op de jeugdzorg is de vraag naar GZ-psychologen groter geworden dan het aanbod. Veel beslissingen mogen wettelijk echter alleen door een GZ-psycholoog genomen worden zoals de beslissing of een kind wel of niet gesloten geplaatst moet worden. Het behalen van de GZ-registratie is door de enorme kosten en het beperkte aantal erkende praktijkinstellingen voor een kleine groep psychologen, orthopedagogen en gezondheidswetenschappers mogelijk. Wat gaat de minister doen om dit te verbeteren? Voorts laat de minister het imago-probleem in de jeugdzorg in zijn brief onbesproken. Deze leden zijn van mening dat het imago van de jeugdzorg en de jeugdzorgwerkers grondig verbeterd moet worden. Zij hebben al eerder gepleit voor een actieplan. In de media wordt de jeugdzorg vaak negatief afgeschilderd. Opvallend daarbij is dat jeugdzorginstellingen en jeugdhulpverleners om privacy redenen vaak niet in de media hun kant van het verhaal uitleggen. Hierdoor kan er een vertekend beeld van de jeugdzorg ontstaan. Is de minister bereid om te kijken hoe hij dit kan verbeteren en hoe gaat de minister het imago van de jeugdzorg verbeteren?

Tot slot willen de leden van de SP-fractie graag weten hoe lang het nog gaat duren voordat de jeugdzorg een goedwerkend tuchtcollege heeft? Hoe staat het met het ontwikkelen van tuchtrecht voor werkers in de jeugdzorg?

#### **- Vragen en opmerkingen van de VVD-fractie**

De leden van de VVD-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het Plan van aanpak arbeidsmarkt jeugdzorg. Zij zijn verheugd dat de minister de aangenomen motie Dezentjé Hamming-Bluemink<sup>1</sup> hiermee uitvoert. Genoemde leden zijn van mening dat de minister op een goede manier tegemoet gekomen is aan de uitspraak van de Kamer en dat de urgentie van mogelijke toekomstige problemen op de arbeidsmarkt in de jeugdzorg zowel door de minister als door de Kamer gevoeld wordt. De leden van de VVD-fractie hebben nog wel een aantal vragen en opmerkingen naar aanleiding van het plan.

Kan de minister precies uiteenzetten hoe de verantwoordelijkheid is geregeld tussen de minister voor Jeugd en Gezin, de minister van Justitie, de provincies en de grootstedelijke regio's ten aanzien van de verantwoordelijkheden bij de diverse instellingen genoemd op pagina 2 onder kopje 1. De formulering zoals er nu staat roept vragen op over welke verantwoordelijkheden het precies gaat en over de persoon of instantie die de uiteindelijke beslissing neemt.

De Centra voor Jeugd en Gezin (CJG's) zijn bij dit plan van aanpak nog niet meegenomen. De minister geeft aan dat dit is omdat zij vaak gebruik maken van samenwerkingsverbanden en detacheringconstructies. Zoals deze leden het begrijpen, komen de mensen die via dergelijke constructies bij de CJG's werken juist bij de instellingen genoemd op pagina 2 onder kopje 1 vandaan. Daar is de minister nu juist wel voor verantwoordelijk. Kan de minister uiteenzetten hoe deze verhoudingen precies liggen? Hoeveel mensen verwacht de minister op termijn werkzaam zijn binnen de CJG's?

Op pagina 3 geeft de minister aan dat er totaal 34 000 mensen in de jeugdzorg werken. Vallen de mensen die in de CJG's werken hier wel of niet onder? Vallen de 34 000 mensen ook onder het kopje «Zorg en Welzijn»?

Wat is de vergelijking met de «reguliere» Nederlandse arbeidsmarkt ten aanzien van het punt van de 13% uitstroom, zoals op pagina 5 genoemd? Van de uittredende gezinsvoogden noemt 60% de werkdruk de belangrijkste reden voor vertrek. Kan de minister toelichten of dit een gevoel is dat onder de gezinsvoogden leeft of dat de werkdruk ook objectief vast te stellen is? Zijn er bijvoorbeeld grote verschillen in het aantal gezinnen waar zij werkzaam zijn per regio? Hebben de reeds lopende initiatieven om de door werknemers ervaren werkdruk terug te dringen, zoals de minister op pagina's 6 en 7 schetst resultaat geboekt? Is het gevoel van de werkdruk onder de professionals inderdaad verminderd? Wat zijn de resultaten van de genomen initiatieven op de gebieden van toekomstige instroom en behoud van personeel?

De leden van de VVD-fractie zijn verheugd dat het stagefonds, waar zij in het verleden voor gepleit hebben, wordt uitgebreid naar de justitiële jeugdzorginstellingen en willen de minister hiervoor complimenteren. Tot slot willen deze leden de minister verzoeken om bij de periodieke rapportages aan de Kamer ook aandacht te besteden aan mogelijke toekomstige tekorten, zoals bijvoorbeeld ook bij medisch specialisten gebeurd. Deze analyse zit waarschijnlijk in de versterking van het arbeidsmarktonderzoek (pagina 9), maar dit blijkt niet voldoende uit de brief. Graag vragen genoemde leden voor dit specifieke punt aandacht.

---

<sup>1</sup> Kamerstuk 31 700 XVII, nr. 15.

## II. REACTIE VAN DE MINISTER

Uit uw vragen over mijn brief over het Plan van Aanpak Arbeidsmarkt Jeugdzorg spreekt een grote betrokkenheid. Het is van belang dat jeugdigen met ernstige problemen snel en goed worden geholpen. Daartoe worden bijvoorbeeld de wachtlijsten in de jeugdzorg aangepakt, wordt de kwaliteit van de jeugdbescherming versterkt, wordt ingezet op het werken met effectieve methoden en wordt de regeldruk verminderd. Om de zorg snel en goed te kunnen leveren zijn er ook voldoende én goed opgeleide professionals nodig. Niet alleen nu, maar ook in de nabije toekomst met een krappere wordende arbeidsmarkt. Door demografische trends zal de beroepsbevolking het komend decennium nog maar beperkt groeien, om daarna zelfs te dalen. Sectoren die te maken hebben met een groeiende vraag naar arbeid, waaronder de zorg als geheel en de jeugdzorg in het bijzonder, zullen het daardoor moeilijker krijgen om voldoende en goed geschoold personeel aan zich te binden. In mijn brief heb ik u geïnformeerd over de wijze waarop ik het arbeidsmarkten personeelsbeleid in de jeugdzorg wil versterken en verbeteren. 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 van personeel.

In het Plan van Aanpak heb ik een overzicht gegeven van de lopende initiatieven en heb ik een aantal nieuwe initiatieven aangekondigd. De initiatieven ondersteunen hetgeen individuele jeugdzorginstellingen al doen om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. Deze betreffen:

- de verruiming van het stagefonds;
- het vervolg Actieplan Professionalisering Jeugdzorg;
- verdere ontwikkeling en verspreiding van arbeidsmarktinstrumenten;
- versterking van regionaal arbeidsmarktbeleid en
- versterking van het arbeidsmarktonderzoek.

Met deze nieuwe initiatieven investeer ik (samen met de minister van VWS, de minister en de staatssecretaris van Justitie) in de periode 2009–2011 € 5 miljoen extra in de arbeidsmarkt voor de jeugdzorg. Daarbij gaat het om € 1 miljoen per jaar voor de intensivering van het stagefonds (in totaal € 3 miljoen voor 3 jaar) en totaal € 2 miljoen voor de overige meerjarige projecten. Deze projecten worden op dit moment nader uitgewerkt met het veld (MOgroep Jeugdzorg, werkgevers in de justitiële jeugdzorg, vakbonden, FCB).

Ik heb mijn reactie op de door de leden van de fracties gestelde vragen geclusterd naar de volgende thema's:

1. Visie op en verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarkt
2. Feiten en cijfers
  - a. Arbeidsmarktknelpunten
  - b. Centra voor Jeugd en Gezin
  - c. Justitiële Jeugdinstellingen
3. Stagefonds
4. Doorgroeimogelijkheden
5. Werkdruk
6. Regeldruk
7. Actieplan professionalisering jeugdzorg
8. Overige onderwerpen
  - a. Bescherming van het personeel in de gesloten jeugdzorg
  - b. GZ-psychologen
  - c. Imago
  - d. Regionale samenwerking
  - e. Werkgroep

## 1. Visie op en verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarkt

*De leden van de CDA-fractie vragen mij om een integrale visie op de arbeidsmarkt in de totale keten van jeugdgezondheidszorg en jeugdzorg. De leden van de PvdA-fractie vragen waarom de arbeidsparticipatie op gemeentelijk niveau achterwege is gelaten.*

De overheid heeft belang bij de borging van de toegankelijkheid en de kwaliteit van de jeugdzorg. Als er knelpunten zijn op de arbeidsmarkt zal de overheid zich af moeten vragen op welke wijze zij kan bijdragen aan het wegnemen van deze knelpunten.

Juist vanwege het feit dat er vele organisatorische verbanden bestaan die delen van de zorg aan jeugdigen bieden, heb ik in mijn brief een overzicht gegeven van de verantwoordelijkheidsverdeling tussen de verschillende overheden. De primaire verantwoordelijkheid voor het arbeidsmarkt- en personeelsbeleid in de jeugdzorg, en daarmee voor het werven en behouden van voldoende en goed geschoold personeel, ligt bij de jeugdzorginstellingen en de sociale partners. Alleen voor twee instellingen voor gesloten jeugdzorg, de justitiële jeugdinrichtingen (het rijkdeel) en de Raad voor de Kinderbescherming draagt de rijksoverheid een directe verantwoordelijkheid als werkgever.

Bij mijn visie zoals neergelegd in de brief Plan van Aanpak houd ik rekening met de aangegeven verantwoordelijkheidsverdeling. Ik laat het jeugd- en jongerenwerk buiten beschouwing, want dit vindt plaats binnen grote welzijnsorganisaties op gemeentelijk niveau. De verantwoordelijkheid voor de ondersteuning van het arbeidsmarktbeleid van deze welzijnsinstellingen berust bij de gemeentelijke overheid.

*De leden van de VVD-fractie vragen of de minister precies uiteen kan zetten hoe de verantwoordelijkheid is geregeld tussen de minister voor Jeugd en Gezin, de minister van Justitie, de provincies en de grootstedelijke regio's ten aanzien van de verantwoordelijkheden bij de diverse instellingen genoemd op pagina 2 onder kopje 1. De formulering zoals er nu staat roept vragen op over welke verantwoordelijkheden het precies gaat en over de persoon of instantie die de uiteindelijke beslissing neemt.* Op basis van de Wet op de jeugdzorg hebben de minister van Justitie en ik de systeemverantwoordelijkheid voor de bureaus jeugdzorg. De instellingen voor geïndiceerde jeugdzorg vallen onder mijn verantwoordelijkheid. Verantwoordelijk voor de uitvoering van deze organisaties zijn de provincies en de grootstedelijke regio's.

De rijksoverheid is verantwoordelijk voor zowel het systeem als de uitvoering van de justitiële jeugdzorg, bestaande uit de Justitiële jeugdinrichtingen, de Raad voor de Kinderbescherming en de Bureaus Halt, alsmede voor de gesloten jeugdzorginstellingen. Bij de Centra voor Jeugd en Gezin draag ik als minister voor Jeugd en Gezin systeemverantwoordelijkheid en zijn de gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering.

De uitvoering van het jeugd- en jongerenwerk ten slotte valt geheel onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten.

In onderstaande tabel wordt dit schematisch weergegeven waarbij ook de werkgeversverantwoordelijkheid en de bijbehorende CAO is weergegeven.



**Tabel 1. Verantwoordelijkheidsverdeling ten aanzien van de brede jeugdzorg**

	Systeemverantwoordelijkheid	Uitvoeringsverantwoordelijkheid	Werkgeversverantwoordelijkheid	CAO
Justitiële jeugdinrichtingen (jji's)	Justitie	Justitie	Jji's (Justitie)	CAO Rijk
Particuliere justitiële jeugdinrichtingen	Justitie	Raden van toezicht particuliere inrichtingen	Particuliere jji's	CAO Jeugdzorg
Raad voor de Kinderbescherming	Justitie	Justitie en Jeugd en Gezin	Raad voor de Kinderbescherming (Justitie)	CAO Rijk
Bureaus Halt <sup>1</sup>	Justitie	Justitie	Stichtingen Bureau Halt	CAO Gemeenten en CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (WMD)
Bureaus Jeugdzorg incl. gezinsvoogdij	Jeugd en Gezin en Justitie	Provincies en grootstedelijke regio's	Bureaus jeugdzorg	CAO Jeugdzorg
Geïndiceerde Jeugdzorg	Jeugd en Gezin	Provincies en grootstedelijke regio's	Jeugdzorginstellingen	CAO Jeugdzorg
Instellingen voor gesloten jeugdzorg	Jeugd en Gezin	Jeugd en Gezin	VWS	CAO Rijk
Particuliere instellingen voor gesloten jeugdzorg	Jeugd en Gezin	Raden van toezicht particuliere inrichtingen	Jeugdzorginstellingen	CAO Jeugdzorg
Centra voor Jeugd en Gezin	Jeugd en Gezin	Gemeenten	«Toeleverende» (zorg)instellingen	CAO Thuiszorg CAO Gehandicaptenzorg CAO Jeugdzorg CAO WMD CAO Onderwijs CAO Gemeenten en anderen CAO WMD
Jeugd- en jongerenwerk	Jeugd en Gezin	Gemeenten	Welzijnsinstellingen	CAO WMD

<sup>1</sup> Met uitzondering van de preventieve taak van Halt.

## 2. Feiten en cijfers over Centra voor Jeugd en Gezin en arbeidsmarktknelpunten

### 2.a. Arbeidsmarktknelpunten

De leden van de CDA-fractie en SP-fractie hebben een aantal vragen gesteld naar aanleiding van de analyse van de arbeidsmarktknelpunten in de jeugdzorg.

Er wordt nu via diverse onderzoeken informatie verzameld waaruit voor segmenten van de Jeugdzorg (naar organisatie en type medewerker) gegevens zullen kunnen worden gedestilleerd. Hierbij zal waar mogelijk worden aangesloten bij het onderzoeksprogramma Zorg en Welzijn. Ten dele zijn deze onderzoeken onlangs begonnen en daarbij wordt alleen over de jeugdzorg als totaal gerapporteerd en zijn aanvullende analyses nodig. Eind 2010 zijn eerste uitkomsten te verwachten. De versterking van het arbeidsmarktonderzoek in het kader van het Plan van Aanpak arbeidsmarkt Jeugdzorg zal naar verwachting leiden tot langjarige reeksen van gegevens en tot aanvullende analyses, onder andere over beroepsgroepen, regio's, opleidingsniveaus. Desalniettemin zal ik waar mogelijk de vragen beantwoorden.

*De leden van de CDA-fractie vragen naar het aantal wetenschappelijk opgeleide hulpverleners.*

Hier zijn geen directe gegevens voor beschikbaar, nadere analyse van de werknemersenquête binnen het Onderzoeksprogramma Zorg en Welzijn zal hier meer informatie over leveren.

*De leden van de CDA-fractie vragen hoe het loopbaanperspectief voor hoger opgeleide en lagere opgeleide medewerkers wordt verbeterd.*

Om het loopbaanperspectief te kunnen verbeteren is het nodig om loopbaanpaden in de branche inzichtelijk maken. De CAO-tafel Jeugdzorg heeft hier een eerste opzet voor gemaakt. Er is nu verder nog geen infor-

matie beschikbaar over carrièrepaden, verblijfsduur of verloop van medewerkers van verschillend opleidingsniveau. Het is de bedoeling deze voor alle beroepsgroepen en opleidingsachtergronden zichtbaar te maken.

*De leden van de CDA-fractie vragen naar de uitstroom van beroepsbeoefenaren in de jeugdzorg en jeugdgezondheidszorg naar jeugd- en jongerenwerk en CJG.*

Deze gegevens zijn thans niet beschikbaar. Deze zullen worden meegenomen in de versterking van het arbeidsmarktonderzoek.

*De uitstroom van met name beginnende beroepsbeoefenaren is groot volgens de leden van de CDA-fractie. Zij vragen of duidelijk is wat de redenen zijn van deze beginnende beroepsbeoefenaren.*

Er zijn geen actuele gegevens beschikbaar over de vertrekredenen van beginnende beroepsbeoefenaren. Nadere analyse van de werknemersenquête zal meer informatie opleveren. Enkele jaren geleden bleek in de sector Zorg en Welzijn (waaronder Jeugdzorg) uitstroom onder jonge beroepsbeoefenaren samen te hangen met een verschil in beeldvorming voorafgaand aan het werken en tijdens het feitelijke werk in de eerste jaren. In de versterking van het arbeidsmarktonderzoek zullen de vertrekredenen worden onderzocht.

*De leden van de CDA-fractie vragen in welke beroepsgroep en op welk niveau de meeste uitval is.*

Het brutoverloop in de jeugdzorg ligt gemiddeld momenteel net onder de 10%, tweederde deel daarvan vertrekt uit de branche. De uitstroom is relatief groot onder de groep tot en met 29 jaar en neemt dan af, tot een laag niveau tot aan het 60e jaar, daarna stijgt de uitstroom flink. Specificaties van dienstjaren naar beroepsgroep en leeftijdsgroepen zullen mogelijk worden door aanvullende analyses van gegevens uit het onderzoeksprogramma Zorg en Welzijn.

*De leden van de CDA-fractie vragen hoeveel beroepsbeoefenaren voor zichzelf beginnen.*

Beroepsbeoefenaren die voor zichzelf beginnen is nog een beperkt fenomeen in de sector zorg en welzijn<sup>1</sup>. Hier zijn geen cijfers over beschikbaar.

*De leden van de VVD-fractie vragen wat de vergelijking met de «reguliere» Nederlandse arbeidsmarkt ten aanzien van het punt van de 13% uitstroom, zoals genoemd op pagina 5.*

De uitstroom van personeel in Nederland is niet in een percentage gebaseerd op een vergelijkbare definitie uit te drukken.

*De leden van de SP-fractie vragen om gegevens over de gemiddelde leeftijd en ervaring van gezinsvoogdijwerkers en jeugdhulpverleners.*

De gemiddelde leeftijd van werknemers in de jeugdzorg is al enkele jaren 39 jaar. De gemiddelde duur van een dienstverband in de branche Jeugdzorg was jarenlang vrij stabiel: bijna 7 jaar.

## *2.b. Centra voor Jeugd en Gezin*

*De leden van de VVD-fractie menen, dat de mensen die bij de CJG's werken bij de instellingen genoemd op pagina 2 onder kopje 1 vandaan komen.*

Dit is echter niet het geval. Een Centrum voor Jeugd en Gezin is in de meeste gemeenten een netwerkorganisatie. Dit betekent voor medewerkers die volgens het basismodel in een CJG werkzaam zijn, dat zij in dienst zijn van bijvoorbeeld de GGD-en, thuiszorgorganisaties en/of welzijnsorganisaties. Zij komen voor het grootste deel niet bij de instellingen vandaan waar het Plan van Aanpak Arbeidsmarkt Jeugdzorg zich

<sup>1</sup> Prismant (2009), Arbeid in Zorg en Welzijn 2009.

op richt, namelijk bureau jeugdzorg, geïndiceerde jeugdzorg en justitiële jeugdzorg (zoals genoemd op pagina 2 onder kopje 1). Volgens het basismodel CJG kunnen de volgende professionals werkzaam zijn in een CJG: jeugdarts, jeugdverpleegkundige, (school)maatschappelijk werkers, gedragswetenschappers en sociaalpedagogisch hulpverleners. Tevens moet er een schakel met bureau jeugdzorg en het onderwijs worden gecreëerd. Naast de verplichte kernfuncties volgens het CJG-basismodel kan de concrete uitwerking van het hulp- en dienstenaanbod van een Centrum voor Jeugd en Gezin per gemeente verschillen, afhankelijk van de lokale situatie en plaatselijke knelpunten. Zo participeren er vaak ook verloskundigen, kraamverzorgenden, gezondheidsvoorlichters of medewerkers van MEE en van kinderopvang- en peuterspeelzaalinstellingen in een CJG netwerk.

*De leden van de VVD-fractie vragen hoeveel mensen volgens de minister naar verwachting op termijn werkzaam zijn binnen CJG's.*

De invulling zal per CJG verschillen. Hoeveel mensen er werkzaam zullen zijn binnen CJG's in Nederland is daarom niet precies bekend, ik verwacht dat het op termijn naar schatting gaat om 10 000 professionals. Het gaat dan om ongeveer 6000 jeugdgezondheidszorgwerkers en 4000 (school-)maatschappelijk werkers, gedragswetenschappers en/of sociaalpedagogische hulpverleners.

*De leden van de VVD-fractie vragen of de mensen die in de CJG's werken wel of niet onder de 34 000 mensen vallen die in de jeugdzorg werken.*

Medewerkers binnen een CJG-verband zijn in principe niet afkomstig uit jeugdzorg(instellingen), maar komen uit de jeugdgezondheidszorg. Zij vallen dus niet onder het totaal van de 34 000 mensen die in de jeugdzorg werken. Volgens het basismodel CJG moet er wel een schakel tussen het CJG en Bureau Jeugdzorg worden gecreëerd. In het kader van deze verplichte schakel kunnen medewerkers van bureaus jeugdzorg wel deelnemen aan het netwerk van het CJG.

### *2.c. Justitiële jeugdinrichtingen*

*De leden van de CDA-fractie willen weten hoeveel junioren er werkzaam zijn in de justitiële jeugdinrichting ten opzichte van de andere sectoren.*

Als met junioren de jongere medewerkers onder de 30 wordt aangeduid, is ca. 45 procent van de medewerkers in de justitiële jeugdinrichtingen jonger dan 30 jaar. Dit is een inschatting, omdat deze cijfers niet centraal worden geregistreerd. Dit zou kunnen worden meegenomen in de versterking van het arbeidsmarktonderzoek. Het percentage 30-minners onder de werkzame personen (peiljaar 2009) is in Nederland 26,6 procent, in de sector Zorg en Welzijn 22 procent en in «reguliere» Jeugdzorg 24 procent.

*De leden van de PvdA-fractie vragen waarom in justitiële jeugdinrichtingen het aandeel 50-plussers lager is dan in andere sectoren. Binnen de rijksjji's is circa 10 procent van het personeel op de groep ouder dan 50 jaar. Voor de particuliere jji's zijn deze cijfers niet beschikbaar, maar er is geen reden om aan te nemen dat deze afwijken. Bij de reguliere jeugdzorg is 23% van het personeel 50 jaar en ouder.<sup>1</sup>*

Er is geen onderzoek gedaan waaruit blijkt waarom er minder 50-plussers in de jji's werken. Wel blijkt uit onderzoek en uit de praktijk dat het werk in de jji's emotioneel zwaar is.

*De leden van de VVD-fractie vragen waardoor het komt dat het ziekteverzuim in de justitiële jeugdzorg hoger is dan in de reguliere jeugdzorg.*

Het ziekteverzuim in de justitiële jeugdzorg is met 7,0 procent één procent hoger dan het gemiddelde in de «reguliere» jeugdzorg. Dit hangt vermoedelijk samen met de zwaarte van het werk. Nader onderzoek naar ziekte-

<sup>1</sup> Prismant (2009), Arbeid in Zorg en Welzijn 2009 (cijfers over 2008).

verzuim in alle delen van de brede jeugdzorg zal in het kader versterking van het arbeidsmarktonderzoek plaatsvinden.

*De leden van de CDA-fractie vragen hoe het mogelijk is dat de exacte cijfers met betrekking tot de arbeidsmarkt voor de justitiële Jeugdzorg niet beschikbaar zijn, aangezien justitiële inrichtingen zich over van alles uitgebreid bij het ministerie moeten verantwoorden.*

De Justitiële jeugdzorg (JJI, Halt en de Raad voor de Kinderbescherming) participeert niet in het onderzoeksprogramma «Arbeid in Zorg en Welzijn». Hierdoor zijn vergelijkingen met de «reguliere» jeugdzorg moeilijk te maken. Dit zal met de versterking van het arbeidsmarkt in het kader van het Plan van Aanpak gaan veranderen. Uiteraard wordt bij de justitiële jeugdzorg afzonderlijk wel diverse gegevens verzameld. Kortheidshalve verwijs ik u naar de voortgangsrapportage Kwaliteitsverbetering Justitiële Jeugdinrichtingen die op 2 november jl. naar de Kamer is gestuurd. Daarin is de staatssecretaris van Justitie ingegaan op de kwaliteit en kwantiteit van het personeel.<sup>1</sup>

*De leden van de CDA-fractie vragen op welke manier de justitiële jeugdinrichtingen zich meer zullen richten op HBO-personeel en of hier geldt voor is.*

In de hierboven genoemde voortgangsrapportage Kwaliteitsverbetering Justitiële Jeugdinrichtingen bent u hierover geïnformeerd. Hier verwijs ik u dan ook naar.<sup>2</sup> Samengevat werken de JJI's de komende jaren toe naar een situatie waarin 75% van het personeel op de groep in bezit is van een HBO-diploma. Om deze doelstelling te bereiken is in 2008 een groot aantal opleidingstrajecten gestart en heeft er een wervingscampagne «En nu jij» plaatsgevonden. Op dit moment volgen sectorbreed meer dan 500 medewerkers een HBO- of MBO-opleiding. Voor deze ontwikkeling is voor 2010 8 miljoen beschikbaar zoals de staatssecretaris van Justitie per brief van d.d. 8 mei 2008 aan de Kamer heeft gemeld.<sup>3</sup>

### **3. Stagefonds**

*De leden van de CDA-fractie vragen wat de minister verstaat onder «voldoende» en «goede» stages.*

Er is sprake van voldoende stages als het aantal aangeboden stages in evenwicht is met het aantal studenten van de verschillende opleidingsniveaus. Voor stages op MBO-niveau dienen instellingen door Calibris als leerbedrijf erkend te zijn. Voor stages op HBO-niveau bepalen de HBO-instellingen de kwaliteit van stageplaatsen.

*De leden van de CDA-fractie vragen of het eenvoudig is om kwalitatief interessante stageplekken te vinden in de jeugdzorg.*

Voor MBO-stages is dit niet eenvoudig. Kenniscentrum Calibris heeft in oktober 2009 de balans opgemaakt bij alle ROC's in Nederland. Hieruit blijkt dat vrijwel alle ROC's tekorten melden. Voor de niveau 4 opleiding met uitstroomrichting Jeugdzorg, melden 24 ROC's (ruim de helft) zelfs «nijpende tekorten» aan stageplaatsen. Een nijpend tekort wil zeggen dat leerlingen niet aan een opleiding konden beginnen, stages zijn uitgesteld of afgesteld. Waar ROC's deze tekorten kwantificeren, melden ze tussen de 20 en 40 stageplaatsen tekort. De stagesituatie heeft deels te maken met het arbeidsmarktperspectief. De kans op werk (de toekomstige vraag) lijkt redelijk in verhouding tot het aantal leerlingen dat in opleiding zit, maar in de praktijk is er een mismatch op niveau. De Jeugdzorg vraagt om HBO-studenten of «oudere» MBO-studenten.

<sup>1</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009–2010, 24 587, nr. 366, bijlage 2009D53596.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009–2010, 24 587, nr. 366, bijlage 2009D53596

<sup>3</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2007–2008, 24 587 en 28 741, nr. 279.

*Voor HBO-studenten*

*De leden van de CDA-fractie vragen tevens hoe de beroepsbeoefenaren in opleiding de aansluiting tussen «opleiding-werk» beoordelen.*

In het kader van het onderzoeksprogramma Zorg en Welzijn van het ministerie van VWS heeft Prismant in mei van dit jaar een rapport uitgebracht over de inhoudelijke aansluiting van MBO-opleidingen op de beroepspraktijk (mede op verzoek van Calibris)<sup>1</sup>. Voor de Jeugdzorg noemt het rapport een aantal verbeterpunten die passen binnen de permanente aandacht voor de aansluiting tussen opleiding en beroepspraktijk zoals bijvoorbeeld het leren van praktische technieken voor het geven van feedback en werken met groepen of het voeren van gesprekken met ouders.

Over het algemeen ervaren veel beginnende beroepsbeoefenaren de dynamiek van het werken in de Jeugdzorg als inspirerend en zwaar. Omdat de uitstroom onder de 30-minners in de jeugdzorg vele malen groter blijkt dan in de jaren daarna, zal vanuit het Plan van Aanpak arbeidsmarktbeleid jeugdzorg worden geïnvesteerd in de ontwikkeling van mentorschappen. Hierbij aangesloten bij het samenwerkingsverband in het kader van Actieplan Professionalisering.

*De leden van de CDA-fractie vragen of er een probleem was met het stagefonds naar aanleiding van de toelichting over de intensivering van het stagefonds.*

Het tegendeel is het geval. Het stagefonds voor de zorg functioneert goed en is met ingang van 2009 zelfs uitgebreid naar de justitiële jeugdzorg. Ook de opleiding pedagogiek is er onder gebracht waardoor de «brede» jeugdzorg in zijn geheel meer gaat ontvangen uit het stagefonds. De minister en staatssecretaris van VWS zullen in de Arbeidsmarktbrief 2009 u uitgebreider informeren over het stagefonds.

*De leden van de CDA-fractie vragen wat deze intensivering gaat kosten en waar deze financiële ruimte wordt gevonden.*

Voor de jaren 2009 tot en met 2011 betreft het 1 miljoen euro per jaar uit de begroting van het ministerie van VWS.

#### **4. Doorgroeimogelijkheden**

*De leden van de SP-fractie vragen hoe de minister staat tegenover het idee om in de CAO ook ervaringsjaren op te nemen en zo ook doorgroeimogelijkheden te creëren. Eveneens vragen de leden van de SP-fractie hoe de minister staat tegenover het idee om een functie jeugdzorgwerker junior en jeugdzorgwerker senior te creëren.*

Ik ben als minister geen partij bij de CAO Jeugdzorg. In de huidige CAO Jeugdzorg die MOgroep Jeugdzorg en de vakbonden ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaken en FBZ hebben afgesloten, is sinds 2003 een loongebouw opgenomen dat bestaat uit 15 salarisschalen. Iedere schaal kent een aantal treden. In de schalen waarin de meeste Jeugdzorgwerkers zijn ingedeeld is het aantal treden 13. Een Jeugdzorgwerker groeit van de laagste naar de hoogste trede. Het verschil tussen de laagste en hoogste trede bedraagt 49%. Ieder jaar klimt de Jeugdzorgwerker in principe een trede tot het maximum bereikt is. Soms wordt als eis gesteld dat de Jeugdzorgwerker goed functioneert op basis van een beoordelingssysteem. Met dit systeem wordt een salarisgroei van 49% gerealiseerd die gekoppeld is aan ervaring.

Bij indiensttreding in een Jeugdzorgorganisatie afkomstig uit een andere organisatie uit de branche voorziet de CAO Jeugdzorg in een bepaling dat voor de inschaling de werknemer de ervaringsjaren bij de vorige werkgever één op één overneemt voor de inschaling in de nieuwe functie.

<sup>1</sup> Prismant (2009), Onderzoeksprogramma Zorg en Welzijn OAZW11, Aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt.

Daarnaast brengen de sociale partners van de CAO-tafel Jeugdzorg in het project «Gaan en blijven werken in de Jeugdzorg» de loopbaanpaden in de reguliere jeugdzorg in kaart om mogelijke doorgroei naar andere functies inzichtelijk te maken. FCB voert dit onderzoek uit en de resultaten worden begin 2010 verwacht. Hierin worden alle onderdelen van de reguliere jeugdzorg betrokken, dus dit biedt inzicht in doorgroeimogelijkheden binnen en tussen jeugdzorgorganisaties. Bij de uitwerking van het Plan van Aanpak Arbeidsmarkt Jeugdzorg zal een verbreding worden gemaakt naar de andere organisaties in de «brede» jeugdzorg (zie tabel 1). Tot slot wordt er in het kader van de verdere uitwerking van het Plan van Aanpak gekeken zal worden hoe het behoud van startende professionals verbeterd kan worden.

## 5. Werkdruk

*Naar aanleiding van de opsomming van de lopende initiatieven om een gezond werkklimaat te bevorderen vragen de leden van de CDA-fractie of de caseload van gemiddeld één gezinsvoogdijwerker op vijftien cliënten een gewogen gemiddelde is.*

Ja, de caseload heeft betrekking op een gewogen gemiddelde. De meeste (gezins)voogdijwerkers voeren zowel voogdijen als gezinsvoogdijen (ondertoezichtstelling) uit. De caseload (aantal zaken per fte) voor gezinsvoogdijwerkers die de Deltamethodiek (methodiek voor gezinsvoogdij) hanteren, bedraagt 1 op 15. De caseload voor voogdijmedewerkers is 1 op 26. Onlangs is ook voor het uitoefenen van voogdijen door een bureau jeugdzorg een nieuwe methode vastgesteld. Er is nu een plan in voorbereiding voor de implementatie van deze methode. Een onderdeel van dat plan is het bepalen van een bij deze methode passende caseload voor de voogdijwerker. In de praktijk is de feitelijke caseload van een (gezins)voogdijwerker dus afhankelijk van het aantal voogdijen en gezinsvoogdijen die de (gezins)voogdijwerker begeleidt. Deze kan dus variëren tussen de 15 en 26. Afhankelijk van de individuele situatie (bijvoorbeeld veel of weinig zware zaken) heeft een medewerker meer of minder zaken.

*De leden van de VVD-fractie vragen of de minister kan toelichten of werkdruk een gevoel is dat onder de gezinsvoogden leeft of dat de werkdruk ook objectief vast te stellen is en of er bijvoorbeeld grote verschillen in het aantal gezinnen waar zij werkzaam zijn per regio.*

Mij zijn geen onderzoeken naar de objectieve werkdruk bekend. De werkdruk van een gezinsvoogd wordt met name bepaald door het aantal cliënten (caseload) waarvoor deze verantwoordelijk is en de zwaarte van de zaken. De gemiddelde caseload bij gezinsvoogdij is gebaseerd op tijdschrijfonderzoek. Er is vastgesteld, in overeenstemming met de MOgroep Jeugdzorg en het IPO, dat de nieuwe methodiek voor de gezinsvoogdij, de Deltamethode, met een gemiddelde caseload van 1:15 uitvoerbaar is. Tussen 1 januari 2008 en 1 juli 2009 is de caseload verlaagd van gemiddeld 1 op 17,5 naar 1 op 15. Inmiddels is de caseload bij alle betrokken instellingen (met uitzondering van het Leger des Heils) verlaagd tot 1 op 15.

De afspraak om een gemiddelde caseload van 1:15 voor de gezinsvoogdij te realiseren is een landelijke afspraak. Dit betekent dat tussen regio's maar in beperkte mate verschil kan zitten in de gemiddelde caseload. Ook in de CAO Jeugdzorg zijn afspraken over de caseload vastgelegd.

*De leden van de CDA-fractie verwijzen naar de reactie van de MOgroep Jeugdzorg op Prinsjesdag waarin hij toelicht dat er weinig geld beschikbaar is voor de jeugdbescherming waardoor bureaus jeugdzorg onvoldoende gezinsvoogden kunnen inzetten. De leden van de CDA-fractie*

*vragen of de minster het beeld dat de MOgroep Jeugdzorg wordt geschetst erkent als een realiteit.*

De bestaande tarieven in de Jeugdbescherming zijn pas eind 2007 vastgesteld en in 2008 in werking getreden na een uitgebreid en gedegen kostenonderzoek met medewerking en instemming van de MOgroep Jeugdzorg en het IPO. Naar aanleiding van de door uw genoemde reactie van de MOgroep Jeugdzorg heb ik het IPO gevraagd om een nadere onderbouwing. Het IPO is immers als de bestuurlijk verantwoordelijke partner voor de uitvoering van de gezinsvoogdij de partij waarmee ik financiële afspraken maak. Het IPO heeft aangegeven, dat verder onderzoek noodzakelijk is. Een periodieke herziening van tarieven is niet gebruikelijk. Ik ben voornemens om begin 2010 onderzoek te verrichten naar het normtarief. Daarbij zal ik vasthouden aan de met het IPO en de MOgroep Jeugdzorg afgesproken gemiddelde caseload voor gezinsvoogdijwerkers van 1:15.

*De leden van de SP-fractie vragen wat de afspraken tussen directies en ondernemingsraden in CAO-Jeugdzorg inhouden.*

Volgens informatie van de sociale partners (CAO) Jeugdzorg gaat het om het volgende. Sinds 2008 heeft de CAO Jeugdzorg een afspraak opgenomen om te werken aan het terugdringen van werklast. In elke organisatie moet hierover in overleg met de medezeggenschap een plan van aanpak worden vastgesteld en uitgevoerd. De CAO-tafel houdt de voortgang bij en ondersteunt de instellingen met handvatten en het ontsluiten van voorbeeldplannen van aanpak.

*De leden van de SP-fractie vragen waarom er in 20% van de organisaties nog helemaal geen afspraken zijn gemaakt.*

Sinds maart 2008 zijn er 2 monitorrondes uitgevoerd en in februari 2010 wordt de eindmonitor gepresenteerd. Was in maart 2008 de bekendheid van de afspraak nog slechts 27%, in mei 2009 bleek deze gestegen tot 90% van de organisaties in de branche Jeugdzorg. Slechts 10% van de organisaties was nog niet voldoende op de hoogte van de CAO-afpraak en was dus nog niet met planvorming bezig. De oorzaak hiervoor was vaak dat men noodgedwongen andere onderwerpen prioriteit had moeten geven: soms betrof het nieuwe organisaties, dan wel organisaties die bij fusie of organisatieontwikkeling betrokken waren. Volgens sociale partners Jeugdzorg is de activiteit van deze organisaties op dit onderwerp merkbaar toegenomen en ook daar is voortgang zichtbaar. De andere 10% was wel met het onderwerp bezig, maar dan nog vooral achter de schermen en verkennend en nog niet binnen de hele organisatie of in het overleg met de OR. Ook van deze organisaties is de activiteit merkbaar toegenomen.

*De leden van de SP-fractie vragen hoe er voor wordt gezorgd dat hier wel afspraken worden gemaakt en welke rol de minister hierin heeft of kan spelen.*

Deze afspraak is een CAO-afpraak en is daarmee een verantwoordelijkheid van sociale partners. Zij stimuleren hun leden hiertoe, zowel werkgevers als vakbonden. Volgens informatie van sociale partners Jeugdzorg is naast een verplichting in CAO-verband, ook voorzien in diverse handreikingen, gepubliceerd op de website [www.werklastjeugdzorg.nl](http://www.werklastjeugdzorg.nl). De cyclus van monitoring en publicatie van de resultaten is tevens behulpzaam om het onderwerp zo nodig in organisaties hoger te agenderen. De eindmonitor wordt eind 2009 gehouden en begin 2010 gepubliceerd. Van veel organisaties worden de plannen van aanpak verzameld en weer ontsloten voor anderen. Ook zullen de resultaten uit de plannen worden verzameld en ontsloten.

*De leden van de CDA-fractie vragen of de beroepsbeoefenaren in de jeugdzorg voldoende gelegenheid krijgen om in een team te werken, zodat zij bijvoorbeeld over dilemma's in de praktijk kunnen overleggen.* Voor wat betreft de jeugdbescherming kan ik zeggen dat één van de fundamenteën van de nieuwe methodiek voor gezinsvoogdij, de inmiddels landelijk ingevoerde Deltamethode, bestaat uit multidisciplinair werken. De Deltamethode omschrijft vier kernbeslissingen waarin nadrukkelijk is gesteld dat dit beslissingen zijn van het Bureau Jeugdzorg en niet van de individuele gezinsvoogdijwerker. Dit impliceert dat dergelijke beslissingen nooit door de individuele gezinsvoogdijwerker worden genomen. Mede daarom zijn er bij de bureaus jeugdzorg multi-disciplinaire teams waarin gezinsvoogdijwerkers de dilemma's kunnen bespreken die zij in hun beroepsuitoefening tegenkomen. In deze teams hebben behalve gezinsvoogdijwerkers ook gedragswetenschappers en leidinggevenden zitting. Naast deze meer formele momenten werken gezinsvoogdijwerkers in teams met andere gezinsvoogdijwerkers, onder aansturing van een leidinggevende. Deze teams bieden ook de gelegenheid voor informele consultatie van collega's.

## **6. Regeldruk**

Omdat de leden van de CDA-fractie, de PvdA-fractie, de SP-fractie en de VVD-fractie allen een aantal vragen hebben gesteld over de aanpak van de regeldruk in de jeugdzorg informeer ik u eerst in algemene zin over de stand van zaken van het project «vermindering ervaren regeldruk in de jeugdzorg» en daarna zal ik een aantal vragen van de SP-fractie afzonderlijk beantwoorden.

De eerste helft van 2008 heeft een eerste meting (nulmeting) plaatsgevonden van de ervaren regeldruk in de brede jeugdketen. Hierbij gaat het om de provinciale jeugdzorg, gesloten jeugdzorg, jeugdbescherming, Raad voor de Kinderbescherming, het lokale domein, zorg in en om de school, jeugd-GGZ en jeugd-LVG. In de nulmeting is onderzocht welke knelpunten het meest urgent zijn voor cliënten en professionals. Voor meer informatie over de methodiek verwijs ik naar de nulmeting die u op 8 oktober 2008<sup>1</sup> heeft ontvangen, samen met mijn actieplan Vermindering ervaren regeldruk. Een tijdschrijfonderzoek vormde overigens geen onderdeel van de nulmeting.

Uit de nulmeting blijkt dat de regeldruk veel veroorzakers kent. Naast wet- en regelgeving ontstaat een groot deel van de regeldruk in de uitvoering. Het actieplan is daarom opgesteld samen met alle betrokkenen. Sommige acties initieer ik volledig zelf, andere acties worden opgepakt door betrokken organisaties. Voorbeelden van concrete acties die ikzelf initieer zijn de vereenvoudiging van de indicatiestelling en de ontwikkeling van de privacywegwijzer om duidelijkheid te scheppen over de informatie die hulpverleners mogen uitwisselen. Daarnaast pak ik samen met het IPO en de MOgroep Jeugdzorg de registratieverplichtingen aan. In het project BAM (Beter, Anders, Minder) werken we aan 25% minder beleidsinformatie uitvraag bij bureau jeugdzorg in 2011. Daarnaast werken we aan het opzetten van één verantwoordingsdocument voor jeugdzorgaanbieders. Ik financier bovendien twee trajecten die worden getrokken door de MOgroep Jeugdzorg. Ten eerste het project om de grootste ICT-irritaties op te lossen. En ten tweede het project ter verbetering van de cliëntvriendelijkheid zoals het deelproject begrijpelijke indicatiebesluiten. Met alle provincies/grootstedelijke regio's zijn samenwerkingsafspraken gemaakt gericht op de aanpak van ervaren regeldruk. Zij zetten zich in om de doelstelling van 25% minder regeldruk in 2011 te realiseren, waaraan ze zich hebben gecommitteerd. De resultaten van de nulmeting zullen in 2011 vergeleken worden met de uitkomst van een nieuwe meting. Dan zal ook

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2008–2009, 29 815, nr. 169.



bekeken worden of de 25% reductie is gerealiseerd. Tussentijds staat geen uitgebreide meting gepland, ook om de sector hiermee niet teveel te belasten. Wel toets ik regelmatig bij het veld of de ingezette acties de juiste zijn en of zij het beoogde effect hebben. Over de voortgang op deze acties heb ik u geïnformeerd in mijn brief van d.d. 14 augustus 2009<sup>1</sup>.

*De leden van de SP-fractie vragen om een toelichting hoe de ervaren regeldruk onder jeugdhulpverleners wordt verminderd als de begrijpelijkheid van formulieren voor cliënten wordt aangepast en de cliëntvriendelijkheid in de jeugdzorg wordt verbeterd.*

Mijn ambitie om de ervaren regeldruk met 25% te verminderen tussen 2007 en 2011 geldt niet alleen voor de professionals, maar ook voor de cliënten. Het actieplan «Vermindering ervaren regeldruk» bestaat uit acties ter vermindering van de ervaren regeldruk voor zowel de professional als de cliënten. Uit de nulmeting blijkt (knelpunt nummer 1 onder cliënten) dat het indicatiebesluit voor cliënten vaak moeilijk te begrijpen is. Om die reden steun ik het initiatief van de MOgroep Jeugdzorg om de formulieren begrijpelijk te maken voor 95% van de cliënten.

*De leden van de SP-fractie vragen of de minister ook van mening is dat door de Deltamethode gezinsvoogdijwerkers er veel extra registratiewerk bij hebben gekregen en hoe de minister ervoor gaat zorgen dat gezinsvoogdijwerkers minder hoeven te registreren.*

Mocht de indruk bestaan dat het plan van aanpak dat onderdeel is van de Deltamethode standaard vele A4'tjes moet beslaan, dan help ik dit misverstand hierbij graag uit de wereld. De Deltamethode probeert juist zoveel mogelijk te helpen bij het kernachtig formuleren, zonder lange verhalen. De vragen van het plan van aanpak volgen de methode van werken en dienen daarmee tevens als borging van methodisch handelen. De lengte van een plan van aanpak is niet standaard maar hangt af van de complexiteit van de problematiek van de cliënt en het gezin. Het formulier vult zich stapsgewijs in, als het ware aan de tafel samen met de cliënt. Het is geen invuloefening van informatie, maar een steunpilaar van systematisch werken. Ik acht helderheid hierover van belang en de MOgroep Jeugdzorg zal dan ook gaan bezien waar deze indruk vandaan komt en of dit door middel van communicatie verholpen kan worden.

Daarbij kan ik tevens vermelden dat in het kader van het project «Zicht op ieder kind» de formulieren zodanig gedigitaliseerd worden dat dubbel werk voorkomen zal worden. Dit zal het invullen van de formulieren vergemakkelijken en het registratiewerk verminderen.

## **7. Actieplan professionalisering jeugdzorg**

*De leden van de CDA-fractie vragen naar diverse aspecten uit het actieplan professionalisering jeugdzorg, namelijk de benodigde competenties, de beroepsstructuur en de koppeling aan de opleidingsstructuur.*

Het verheugt mij te vernemen dat de leden van de CDA-fractie het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg steunen. Inmiddels bestaat er duidelijkheid over de benodigde competenties en de beroepsstructuur in de jeugdzorg. In het kader van het actieplan zijn recentelijk twee beroepsprofielen gereed gekomen die van toepassing zijn op de professionals in de jeugdzorg; de jeugdzorgwerker en de gedragswetenschapper. In deze profielen is op hoofdlijnen opgenomen aan welke competenties een jeugdzorgwerker en een gedragswetenschapper moeten voldoen. De profielen krijgen hun weerslag in de registratievereisten. Ook competenties voor het werken in gedwongen kader zijn hierin opgenomen. Wat betreft de koppeling van de benodigde beroepsstructuur aan de opleidingsstructuur kan ik het volgende melden. De omschrijving van de beroepen jeugdzorgwerker en gedragswetenschapper komt terug in het uitstroomprofiel voor HBO-opleidingen voor de jeugdzorg.

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2009–2010, 31 839, nr. 15.

*Naar aanleiding van de afspraak met de hogescholen om de opleidingen meer toe te spitsen op het werken in een gedwongen kader, vragen de leden van de CDA-fractie of de huidige HBO-opleidingen niet te breed zijn georiënteerd en of differentiatie gewenst dan wel noodzakelijk is.*

Dit is niet het geval. De HBO-opleidingen hebben zelf het uitstroomprofiel gedefinieerd. Dit profiel verschaft helderheid over een basispakket aan kennis en competenties waarover een afgestudeerde HBO'er dient te beschikken. Het komt eind 2009 beschikbaar en zal vervolgens door alle HBO-opleidingen worden geïmplementeerd.

*De leden van de CDA-fractie vragen of het toespitsen op het werken in een gedwongen kader ook geldt voor MBO-opleidingen respectievelijk de wetenschappelijke opleidingen en of een schets kan worden gegeven van initiatieven zoals masteropleidingen die afgestudeerden verder kunnen bekwamen in bepaalde disciplines.*

Ten aanzien van MBO-opleidingen voor de jeugdzorg wordt in het kader van Actieplan Professionalisering hoofdzakelijk gewerkt aan goede doorstroommogelijkheden naar het HBO. Voor de gedragswetenschapper bestaan twee geschikte opleidingsingangen voor de jeugdzorg, die van psycholoog en orthopedagoog. Wanneer iemand van de hogeschool of de universiteit afkomt zal hij of zij beschikken over basiscompetenties voor jeugdzorgwerker en gedragswetenschapper. Een professional in de jeugdzorg zal in een beroepsregister ingeschreven worden en zodoende zijn leven lang leren om zijn registratie te behouden. Hiervoor is een centrale databank met geaccrediteerde nascholingen voor de jeugdzorg (DANS) in ontwikkeling. Middels dit aanbod kan een professional zich verder bekwamen in specifieke disciplines binnen de jeugdzorg.

*In de justitiële jeugdinrichtingen is er sprake van taakherschikking en functiedifferentiatie. In de rest van de jeugdzorg is hier echter nog geen sprake van. De leden van de CDA-fractie vragen wanneer taakherschikking ook voor deze medewerkers ingevoerd.*

De verdere uitwerking van de taakherschikking en functiedifferentiatie in zowel de reguliere als de justitiële jeugdzorg zal, rekening houdend met de twee beroepsprofielen van jeugdzorgwerker en gedragswetenschapper, onderdeel uitmaken van het vervolg van het Actieplan professionalisering dat medio 2010 van start zal gaan.

*De leden van de SP-fractie willen graag weten hoe lang het nog gaat duren voordat de jeugdzorg een goedwerkend tuchtcollege heeft en hoe het staat met het ontwikkelen van tuchtrecht voor werkers in de jeugdzorg.*

De ontwikkeling van tuchtrecht vindt plaats binnen het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg. De Stuurgroep Actieplan Professionalisering heeft mij op 1 juli 2009 een plan doen toekomen om te komen tot een wettelijk verplichte beroepsregistratie en tuchtrecht. In mijn brief van d.d. 25 november 2009<sup>1</sup> heb ik dit model toegelicht en tevens aangegeven, samen met de minister en staatssecretaris van Justitie, in te kunnen stemmen met het voorstel. De nadere uitwerking van het model wordt momenteel ter hand genomen. De implementatie zal medio 2010 starten.

## **8. Overige onderwerpen**

### *a. Bescherming van het personeel in de gesloten jeugdzorg*

*De leden van de CDA-fractie vragen of de minister uiteen kan zetten wat er gebeurt ten aanzien van de bescherming van de beroepsbeoefenaren in de gesloten jeugdzorg. Zijn de protocollen en faciliteiten op de doelgroep van deze inrichtingen aangepast?*

De aanbieders van gesloten jeugdzorg hebben veel aandacht voor de

<sup>1</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009–2010, 31 839, nr. 23.

bescherming en veiligheid van hun personeel. Alle instellingen bieden trainingen aan hoe agressie te herkennen, hoe er mee om te gaan en de de-escalatie daarvan. Deze trainingen zijn verplicht gesteld. Daarnaast zijn er protocollen en beleid gemaakt op incidenten en calamiteiten en de nazorg hiervoor. Ook heeft iedere instelling duidelijke protocollen en regels over hoe om te gaan als een situatie escaleert. Elke instelling heeft een piepersysteem zodat collega's te hulp kunnen komen indien noodzakelijk. Duidelijke interne afspraken en protocollen zorgen ervoor dat iedereen weet wat te doen indien zich een calamiteit voordoet. Daarnaast kent iedere instelling natuurlijk een eigen personeelsbeleid waarbij mobiliteit, lerend werken en ontwikkeling van de medewerkers centraal staat.

#### *b. GZ-psychologen*

*De leden van de SP-fractie merken op dat het behalen van de GZ-registratie door de enorme kosten en het beperkte aantal erkende praktijkinstellingen voor een kleine groep psychologen, orthopedagogen en gezondheidswetenschappers mogelijk is en vragen wat de minister gaat doen om dit te verbeteren.*

Er is op dit moment geen deugdelijke informatie beschikbaar om een uitspraak te doen over het bestaan van tekorten aan GZ-psychologen. Mijn collega Klink heeft het Capaciteitsorgaan reeds verzocht om een raming voor te bereiden van de GZ-psychologen. Het Capaciteitsorgaan is hier mee bezig en zal hierover advies uitbrengen. Op basis hiervan zal minister Klink besluiten over het aantal beschikbaar te stellen opleidingsplaatsen voor GZ-psychologen.

#### *c. Imago*

*De leden van de SP-fractie zijn van mening dat het imago van de jeugdzorg en de jeugdzorgwerkers grondig verbeterd moet worden. Zij hebben al eerder gepleit voor een actieplan. In de media wordt de jeugdzorg vaak negatief afgeschilderd. Opvallend daarbij is dat jeugdzorginstellingen en jeugdhulpverleners om privacy redenen vaak niet in de media hun kant van het verhaal uitleggen. Hierdoor kan er een vertekend beeld van de jeugdzorg ontstaan. De leden van de SP-fractie vragen of de minister bereid om te kijken hoe hij dit kan verbeteren en hoe de minister het imago van de jeugdzorg gaat verbeteren.*

Ik zet in op verbetering van de kwaliteit in de jeugdzorg, middels onder andere het gebruik van effectieve interventies, professionalisering van werkers in de jeugdzorg en verlichting van de werk- en regeldruk, maar ook nu door dit plan van aanpak ter verbetering van de arbeidsmarkt jeugdzorg. Ik verwacht dat met deze kwaliteitsverbeteringen ook de beeldvorming in de jeugdzorg een positieve impuls zal krijgen.

Door de sector zelf worden ook diverse acties ondernomen. Zo organiseert de MOgroep Jeugdzorg, samen met het IPO jaarlijks de Week van de jeugdzorg en organiseren de MOgroep Jeugdzorg en het Nederlands Jeugd Instituut elke twee jaar de manifestatie Jeugdzorg: Zo!. Om de prestaties van de sector duidelijk te maken brengt de MOgroep Jeugdzorg jaarlijks een brancherapportage uit.

#### *d. Regionale samenwerking*

*De leden van de CDA-fractie vragen wat de oorzaak is van de slechte afstemming tot nu toe bij het regionale arbeidsmarktbeleid binnen de jeugdzorg.*

Ik deel deze weergave van het regionale arbeidsmarktbeleid niet. De regionale jeugdzorgorganisaties werken op het gebied van de zorg voor kinderen en jeugdigen veelvuldig samen. Echter, er is regiospecifiek nog

te weinig bekend over de arbeidsmarkt van de brede jeugdzorg (reguliere inclusief de justitiële jeugdzorg). Dat is een van de doelen van nader onderzoek in het kader van het Plan van aanpak. Hierdoor zal de branche zowel landelijk als regionaal effectiever kunnen gaan opereren. Bij de implementatie van het landelijk ontwikkelde arbeidsmarktinstrumentarium is regionaal maatwerk en uitwisseling gewenst. De vacaturevervulling en mobiliteit van personeel kan regionaal versterkt worden met behulp van reeds eerder ontwikkeld instrumentarium, zoals de wervingscampagne, inzicht in loopbaanpaden, inwerkprogramma's en mogelijkheden voor werkoriëntatie.

*e. Werkgroep*

*De leden van de CDA-fractie vragen naar de werkgroep zoals genoemd in mijn brief van 1 september 2009.*

Een ambtelijke werkgroep met vertegenwoordigers van de ministeries voor Jeugd en Gezin, VWS en Justitie, Dienst Justitiële jeugdinrichtingen, Bureaus Halt, Raad voor de kindbescherming, de sociale partners in de jeugdzorg en het FCB werken het Plan van Aanpak verder uit. Hier zijn geen kosten aan verbonden. Deze werkgroep is nauw verbonden met de stuurgroep van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg.