

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 3264

Vragen van het lid **Raemakers** (D66) aan de Minister voor Rechtsbescherming over *het bericht dat duizenden medewerkers de jeugdbescherming de rug hebben toegekeerd* (ingezonden 10 juni 2021).

Antwoord van Minister **Dekker** (Rechtsbescherming) (ontvangen 21 juni 2021).

#### Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Duizenden medewerkers keren jeugdbescherming de rug toe» van 5 juni 2021 van Pointer?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja

#### Vraag 2

Hoeveel medewerkers zijn sinds 1 januari 2015 bij jeugdbeschermingsorganisaties (de Gecertificeerde Instellingen; de GI's) vertrokken, en hoeveel zijn er nieuw aangenomen?

#### Antwoord 2

Deze cijfers worden niet centraal bijgehouden of geregistreerd. Jeugdzorg Nederland onderschrijft wel de conclusies over de cijfers van de GI's uit het artikel van Follow the Money. Ik heb Jeugdzorg Nederland gevraagd de cijfers inzichtelijk te maken, de ontwikkeling periodiek te monitoren en mij daarover te informeren.

#### Vraag 3

Hoeveel medewerkers zijn sinds 1 januari 2015 bij respectievelijk de Raad voor de Kinderbescherming en bij Veilig Thuis vertrokken, en hoeveel zijn er aangenomen?

<sup>1</sup> Pointer, 5 juni 2021, «Duizenden medewerkers keren jeugdbescherming de rug toe», <https://pointer.kro-ncrv.nl/duizenden-medewerkers-keren-jeugdbescherming-de-rug-toe#gs.2u1387>

### Antwoord 3

In de onderstaande tabel zijn de in- en uitstroomcijfers van de Raad voor de Kinderbescherming opgenomen.

Jaar	Instroom	Uitstroom
2015	144	172
2016	255	175
2017	219	207
2018	223	216
2019	166	217
2020	133	157
2021 (t/m mei)	26	61

Voor het Landelijk Netwerk Veilig Thuis (LNVt) geldt dat deze cijfers niet op landelijk niveau op deze korte termijn beschikbaar zijn, omdat de 26 VT's regionaal georganiseerd zijn. In de regio's zijn deze cijfers wel bekend. Ik vraag aan het LNVt of deze data inzichtelijk gemaakt kunnen worden en zal uw Kamer hierover informeren.

### Vraag 4

Hoe hoog is het ziekteverzuim bij de GI's, Raad voor de Kinderbescherming en Veilig Thuis?

### Antwoord 4

Er worden geen landelijke cijfers specifiek voor de GI's of VT bijgehouden. De cijfers voor de GI's uit het artikel van Follow the Money worden door Jeugdzorg Nederland onderschreven. Ik heb Jeugdzorg Nederland gevraagd ook deze GI-cijfers periodiek te monitoren en mij te informeren. Voor wat betreft de Raad voor de Kinderbescherming is het 12-maandsgemiddelde voor ziekteverzuim per mei 2021 7,3%. Ik heb het LNVt gevraagd of de data over het ziekteverzuim inzichtelijk gemaakt kunnen worden en zal uw Kamer hierover op een later moment informeren. Ook het LNVt heeft toegezegd te werken aan periodieke beschikbaarheid van deze cijfers op landelijk niveau. Uit de monitor van het actieprogramma Werken in de Zorg, waarin zorg- en welzijnbreed gerapporteerd wordt over onder andere ziekteverzuim, volgt dat het ziekteverzuim relatief hoog is in de sector zorg en welzijn.<sup>2</sup> Uit deze monitor blijkt dat het ziekteverzuim in de branche jeugdzorg in het eerste kwartaal van 2019 op 6,3% ligt. In het eerste kwartaal van 2020 was dit 7,2%.

### Vraag 5

Wat kunt u zeggen over de werkdruk en caseload bij de GI's, Raad voor de Kinderbescherming en Veilig Thuis?

### Antwoord 5

Het is belangrijk dat voldoende mensen ervoor kiezen om in de jeugdbescherming te (blijven) werken. Ik vind het daarom een zorgelijk signaal dat veel medewerkers de jeugdbescherming verlaten. Het probleem speelt helaas al langer, ook in de overige onderdelen van de jeugdzorg. Eind 2018 hebben de Ministers van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en ik u het onderzoeksrapport «Verkenning arbeidsmarkt jeugdsector» toegestuurd waarin de hoge uitstroom van professionals, een hoog verzuimpercentage en een hoge werkdruk als belangrijkste knelpunten werden genoemd.<sup>3</sup> Ook de organisaties zelf geven aan dat de jeugdbescherming onder druk staat en dat de medewerkers in de sector dat merken. Samen met en door de betrokken organisaties wordt het nodige gedaan om het probleem aan te pakken (zie het antwoord op vraag 6 en 9).

### Vraag 6

In hoeverre kan (het recente) extra geld voor jeugdzorg helpen zodat organisaties in de jeugdbeschermingsketen extra personeel kunnen aantrekken?

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 282, nr. 416

<sup>3</sup> Kamerstuk 29 282, nr. 347

#### Antwoord 6

Op 22 april jl. is uw Kamer geïnformeerd dat het kabinet voor 2021 voor de acute problematiek extra middelen beschikbaar stelt, onder andere voor de crisiscapaciteit jeugd-ggz, de vereenvoudiging van de jeugdbeschermingsketen (de doorbraakaanpak en de verbreding en uitrol van de pilots vereenvoudiging jeugdbescherming) en het aanpakken van de wachtlijsten. Hiermee worden jeugdbeschermers ontlast die nu veel tijd kwijt zijn met het zoeken van passende jeugdhulp. Daarnaast zijn er diverse initiatieven gaande zoals de arbeidsmarkttafel jeugd.

Daarnaast heb ik op 3 juni jl. uw Kamer gemeld dat het kabinet in 2022 € 1,314 miljard extra beschikbaar stelt aan gemeenten voor de tekorten vanwege de jeugdzorg. Het besluit over de structurele financiën en noodzakelijke aanpassingen aan het jeugdhulpstelsel moet worden gemaakt door een nieuw kabinet.<sup>4</sup>

De arbeidsmarktproblematiek in de jeugdbescherming kent verschillende oorzaken. Vanuit de sector wordt aangegeven dat dit te maken heeft met relatief meer kinderen en gezinnen waar sprake is van ernstige en meerdere problemen, toenemende agressie en geweld naar jeugdbeschermers en de moeite die jeugdbeschermers hebben om passende jeugdhulp te organiseren. Daarmee is dit vraagstuk ook complex in de oplossing. Naast korte termijn acties vraagt dit ook om structurele verbeteringen. Dit kan niet alleen met financiële middelen worden opgelost.

Met de hervormingsagenda en de vereenvoudiging van de jeugdbeschermingsketen werken we aan structurele, lange termijn oplossingen. Daarnaast zijn er diverse initiatieven gaande zoals de arbeidsmarkttafel jeugd; een initiatief van de vakbonden FNV en CNV en Jeugdzorg Nederland, ondersteund door VWS en JenV. Hier worden concrete projecten uitgevoerd gericht op onder meer zorgvuldig inwerken, behouden van medewerkers en agressievrij werken. Ook de initiatieven rond klacht- en tuchtrecht en verminderen van administratieve lasten dragen bij aan ontlasting van jeugdbeschermers.

De vraag is of dit genoeg is en of versnelling mogelijk is. Daarom wil ik met alle betrokken partijen de komende tijd specifiek voor de jeugdbescherming verkennen waar eventueel nog extra mogelijkheden zijn om de arbeidsmarktproblematiek aan te pakken. Bijvoorbeeld rond de vraag hoe de druk op jeugdbeschermers kan worden verminderd door bepaalde, meer ondersteunende, taken te laten uitvoeren door (nog) niet-SKJ-geregistreerde professionals. Uiteraard wordt hierbij rekening gehouden met de norm voor verantwoorde werktoedeling. In het najaar informeer ik uw Kamer over deze verkenning en mogelijke vervolgstappen om de arbeidsproblematiek aan te pakken.

Daarnaast blijft het belangrijk dat de arbeidsmarktproblematiek, die per regio kan verschillen, op regionaal niveau wordt aangepakt. Daar zien we ook al goede voorbeelden van.

#### Vraag 7 en 8

Is onderzocht of intensievere samenwerking en/of fusie tussen GI's, Raad voor de Kinderbescherming en Veilig Thuis ervoor zorgen dat er een betere verdeling is van de caseload zodat de werkdruk omlaag kan? Zo ja, wat zijn hiervan de resultaten? Zo nee, bent u bereid dit te onderzoeken?

Is onderzocht of intensievere samenwerking en/of fusie tussen deze drie organisaties zorgt voor minder management/coördinatie-kosten en dat geld en personeel nuttiger ingezet worden? Zo ja, wat zijn hiervan de resultaten? Zo nee, bent u bereid dit te onderzoeken?

#### Antwoord 7 en 8

Er is geen onderzoek gedaan naar mogelijke positieve effecten op de caseload, werkdruk en het verminderen van de overhead als gevolg van intensievere samenwerking en/of fusie tussen GI's, Raad voor de Kinderbescherming en Veilig Thuis. Het toekomstscenario kind- en gezinsbescherming, dat momenteel ter consultatie voorligt, zal naar verwachting (op de langere termijn) voordelen opleveren voor kinderen en ouders, organisaties en professionals. Het scenario biedt immers een perspectief op ontschotting van

<sup>4</sup> Kamerstuk 31 839, nr. 779

taken tussen Veilig Thuis, Raad voor de Kinderbescherming en GI. De samenwerking van professionals én de samenwerking met het gezin en het sociaal netwerk kan daardoor ten opzichte van de huidige situatie effectiever en eenvoudiger georganiseerd worden. Zij kunnen de caseload dan beter spreiden en elkaar op regionaal niveau bijstaan. De veronderstelling is dat dit kan leiden tot meer werkplezier, minder werkdruk en het behoud van personeel. Intussen gaan we de richting van het toekomstscenario beproeven en ontwikkelen in de praktijk en kijken wat werkt in de samenwerking. Over de condities waaronder dit mogelijk is, worden onder andere met gemeenten en pilots Jeugdbescherming afspraken gemaakt. Daarnaast zal de financiële impact, doelmatigheid en doeltreffendheid van het toekomstscenario zal worden onderzocht.

#### Vraag 9

Welke andere issues of dilemma's ziet u als het gaat om vertrek van personeel en werkdruk in de jeugdbeschermingsketen, en welke oplossingen zijn er (op korte termijn) mogelijk?

#### Antwoord 9

Het vertrek van personeel kan leiden tot een vicieuze cirkel, omdat er geen tijd is om weinig ervaren jeugdbeschermers in te werken en zij vervolgens ook sneller het werkveld verlaten. Organisaties kunnen zelf stappen ondernemen om hier op korte termijn verbeteringen in aan te brengen en zijn hier onder meer in het kader van de verbeterplannen bij de GI's ook mee bezig (zie ook antwoord op vraag 6). We zien goede voorbeelden bij enkele GI's. Op de korte termijn wordt met de extra middelen die in 2021 beschikbaar worden ingezet op verlenging van de doorbraakaanpak en op het aanpakken van de wachtlijsten. Jeugdbeschermers die nu veel tijd kwijt zijn met het zoeken van passende jeugdhulp worden hiermee ontlast.

De sector geeft daarnaast aan dat de toenemende agressie en geweld naar jeugdbeschermers een onderliggende oorzaak is van de arbeidsmarktproblematiek. Agressievrij werken is een van de vijf aandachtsgebieden van de arbeidsmarkttafel. Met onder meer de uitbreiding van het taakstrafverbod en de afspraken die politie en OM hebben opgesteld om prioriteit te geven aan deze zaken, zet ik in op betere bescherming van professionals in deze sector. Ook de stapeling van klacht- en tuchtprocedures zorgt voor onnodige werkbelasting van professionals. Op 18 mei jl. heb ik daarom met de Staatssecretaris van VWS een expertbijeenkomst georganiseerd. Hierin kwam onder meer naar voren dat er behoefte is aan betere communicatie met en ondersteuning van ouders aan de voorkant. Daarnaast is gevraagd naar een duidelijke routekaart voor zowel cliënten als professionals en inrichting van een voorportaal waar cliënten met vragen terecht kunnen. Samen met de betrokken partijen, waaronder het AKJ, zal ik hieraan vervolg geven en zet ik (verdere) stappen ter verbetering.

De Raad voor de Kinderbescherming innoveert de eigen werkwijzen om de werkdruk te helpen verlagen. In het kader van slimmer werken worden in bepaalde regio's initiatieven ontwikkeld en getoetst, die vervolgens voor de hele organisatie beschikbaar worden gesteld bij gebleken positieve effecten. Ook wordt er gezocht naar oplossingen om de werkdruk in de jeugdbeschermingsketen te verminderen. Het Landelijk Netwerk Veilig Thuis en de Raad voor de Kinderbescherming bekijken bijvoorbeeld gezamenlijk hoe zij hun werkprocessen beter kunnen laten aansluiten.

Ik verwijs u voorts naar het antwoord op vraag 6, waarin acties staan die (op de korte termijn) moeten bijdragen aan het oplossen van de arbeidsmarktproblematiek.

#### Vraag 10

Is de commissie Werken in de Zorg (CWidZ) volgens u voldoende ingegaan op de arbeidsproblematiek in de jeugdzorg? Zo ja, welke lessen heeft u hieruit getrokken?

#### Antwoord 10

De Minister voor Medische Zorg en Sport heeft de eindrapportage van de commissie Werken in de Zorg (CWidZ) op 25 februari 2021 naar uw Kamer gestuurd.<sup>5</sup> De opdracht aan de Commissie was om voor de gehele sector Zorg en Welzijn aanbevelingen te doen over de regionale arbeidsmarktaanpak; het doen van branchespecifieke aanbevelingen was geen onderdeel van de opdracht. De lessen die de Commissie heeft getrokken over onder andere behoud en betrokkenheid van zorgprofessionals, zijn derhalve niet specifiek toegespitst op specifieke branches binnen zorg en welzijn. In algemene zin heeft de Commissie o.a. geconstateerd dat de positie van individuele werkgevers en de noodzaak van modern werkgeverschap erg belangrijk zijn. Modern werkgeverschap is vooral nodig om in de eigen organisatie zorgmedewerkers te binden, te informeren, te betrekken en perspectief te bieden. Met het programma Werken in de Zorg heeft VWS de afgelopen jaren tal van goede initiatieven ondersteund en zien ontstaan gericht op «anders werken» en «modern werkgeverschap».

#### Vraag 11

Kunt u deze vragen beantwoorden voor het commissiedebat Jeugdbeleid op 22 juni 2021?

#### Antwoord 11

Ja.

---

<sup>5</sup> Kamerstuk 29 282, nr. 432