

Werkplan Arbeidsmarktagenda Jeugdhulp 2020

Doel van de arbeidsmarkttafel is bij te dragen aan continuïteit en stabiliteit op de arbeidsmarkt voor de jeugd, voor nu en de middellange termijn.

Dit doen we door het aanjagen, stimuleren, kennisdelen, verbinden en vermeerderen wat goed werkt in de huidige praktijk. Van inspirerend en goed werkende en innovatieve praktijken.

Communicatie

Aangezien het delen van inspiratie, goede praktijken en verhalen een belangrijk onderdeel is van de werkwijze van de arbeidsmarkttafel zal er een overall communicatieplan gemaakt worden voor alle activiteiten en initiatieven vanuit de arbeidsmarktagenda. Dit vormt voor de communicatie van de deelprojecten een belangrijke basis. In dit plan wordt aangegeven wat het doel, de uitgangspunten, kernboodschap, beeldmerk, doelgroepen, middelen en kanalen zijn voor de communicatie.

Inhoudelijke thema's

De werktafel is gestart in november en heeft in vijf onderwerpen benoemd welke in 2020 prioriteit en gerichte aandacht krijgen. Dit zijn:

1. Inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers
2. Landelijke voorziening werk voor de Jeugd
3. Aantrekkelijk werk: goed werkgeverschap (organisatie & cultuur)
4. Agressie jegens hulpverleners
5. Arbeidsmarkteffecten van het SKJ

Deze vijf thema's zijn gekozen uit een groslijst met 15 thema's (zie rest lijst aan het einde van dit document). Daarnaast worden quick wins in relatie tot de overige thema's zoveel als mogelijk direct opgepakt.

Toelichting per thema:

1. Inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers

Aanleiding

Het verloopcijfer in de jeugdsector is het hoogst van alle zorgsectoren (variërend van 0,9 tot 5,4 procentpunt hoger (Ernst & Young 2018)). Ook het verloop (en verzuim) onder medewerkers binnen de eerste twee jaar van het dienstverband is groot (exacte cijfers hierover ontbreken, maar de indruk vanuit onderzoek is dat deze minstens gelijk zijn als het totale verloop). Van het personeel dat uitstroomt verlaat meer dan de helft de sector Zorg en Welzijn. Veel organisaties geven aan onvoldoende in staat te zijn (o.a. door financiële beperkingen, werkdruk) hun nieuwe medewerkers goed in te werken en te begeleiden. Daarbij speelt ook de vraag mee of het beeld van medewerkers over het werk voldoende aansluit bij de steeds complexer wordende praktijk. Het is essentieel dat medewerkers zich bij indiensttreding welkom voelen, de ruimte krijgen werkervaring op te doen en hierin goed worden begeleid.

Gewenst resultaat

Door de aandacht voor dit onderwerp dragen we bij aan behoud van medewerkers die korter dan twee jaar in dienst zijn. We beogen een aanpak waarbij de sector zich gefaciliteerd en geïnspireerd voelt op dit thema door nieuwe mogelijkheden en perspectieven te zien, te ontdekken en uit te kunnen voeren.

We werken aan inzicht in (integrale) manieren van inwerken en begeleiden die *aantoonbaar* bijdragen aan het behoud van deze groep medewerkers. Als de werkwijze aantoonbaar bijdraagt, dan kunnen andere organisaties daar hun voordeel mee doen: als zij die werkwijze (of onderdelen daarvan) ook toe gaan passen, dan kan dat op diverse vlakken voordelen opleveren (betrokken werknemers, goed geoutilleerd en ingewerkt, voor nut van de organisatie, vermindering ongewenste uitstroom).

Aanpak

Om het startpunt te bepalen halen we informatie op over het uitstroompercentage van medewerkers korter dan twee jaar in dienst. Ook is van belang de voornaamste oorzaken/redenen van uitstroom te kennen. Dit kan bijvoorbeeld gaan over de verwachtingen vooraf, aansluiting van het onderwijs op de actuele ontwikkelingen, begeleiding, ruimte om te leren, onzekerheid contractduur. We bekijken waar de nood het hoogst is, en onderzoeken met de praktijk hoe kunnen we daar snel in kunnen faciliteren. We halen actief voorbeelden op over hoe organisaties dit aanpakken en welke resultaten dit oplevert. Quick wins worden verzameld en gedeeld. Net als ervaringen en verhalen die anderen kunnen inspireren. We sluiten daarbij aan bij de behoefte van werkgevers en werknemers in hun zoektocht naar nieuwe mogelijkheden, zodat we kunnen versterken wat werkt, in combinatie met waar kansen tot verbetering worden gezien.

2. Landelijke voorziening: Werk voor de Jeugd

Aanleiding

De sector kampt met personele tekorten. Tegelijkertijd zijn er een flink aantal organisaties met financiële problemen (al dan niet ingegeven door marktwerking/aanbestedingen). Dit gaat naar verwachting leiden tot boventalligheid, ontslag & mobiliteit. Dit geeft onrust op de arbeidsmarkt. Dit vraagt organisatie-overstijgend handelen, in belang van de medewerker en de sector. We willen investeren in werkzekerheid voor de medewerker en duurzame inzetbaarheid. Dit doen we in aansluiting op wat de huidige en toekomstige jeugdhulp vraagt.

Doelstelling

Bijdragen aan behoud van medewerkers voor de sector door:

- Landelijk inzicht in vacatures sector Jeugd, uitvoering op regionaal niveau (via huidige structuur van werkgeversorganisaties/ RAAT-regio's).
- Mogelijkheid om daar waar boventalligheid ontstaat medewerkers effectief te plaatsen (matchen) en te begeleiden (met mogelijke aanvullende opleidings- en ontwikkelmogelijkheden) naar vacatures/werk bij andere organisaties. Zicht geven op of het ontsluiten van scholings- en ontwikkelmogelijkheden speelt daarbij een belangrijke rol.
- Banenpool (klein beginnen).
- Zichtbare loopbaanpaden en carrièreperspectief in brede jeugdhulp.

Deze voorziening kan gekoppeld worden aan eventueel te maken afspraken in een sociaal plan t.a.v. werkzekerheid en de bijbehorende facilitering voor medewerkers (bijvoorbeeld scholing).

Aanpak

We halen op wat huidige praktijk(en) zijn (regionaal/organisatie-overstijgend). Kijken wat met elkaar verbonden kan worden en wat ontwikkeld moet worden. Ook kijken we buiten de sector bv. uitzend- en recruitmentbureau's. Op basis hiervan ontdekken we wat daar al is en benut kan worden voor de sector Jeugd en wat van daaruit nodig is voor het inrichten hiervan op korte termijn.

3. Aantrekkelijk werk: goed werkgeverschap (of modern werkgeverschap)

Aanleiding

Er zijn organisaties die een voorbeeld zijn voor anderen van 'goed werkgeverschap'. De 'cultuur' van de organisatie lijkt daarbij een belangrijke rol te spelen.

Kenmerken die we hierbij zien zijn:

- Ze scoren hoog op betrokkenheid en tevredenheid van medewerkers
- Relatief laag verzuim en lager ongewenst verloop
- Een 'platte' organisatie
- Een heldere relatie met gemeenten
- Wendbaar met weinig ondersteuning
- positionering, ruimte en autonomie in het werk voor medewerkers
- Omgaan met caseload/werklast
- Focus op mens voor de regel

Het is interessant dit te onderzoeken en werkzame factoren (in relatie tot elkaar) te 'vatten' in een inspirerende werkwijze waar we als sector van kunnen leren.

Doelstelling

We maken inzichtelijk (onderzocht) hoe deze organisaties werken, wat ze doen. Vragen die we hierbij onderzoeken zijn: Wat zijn succesfactoren, werkzame factoren? Welke resultaten boeken ze op het gebied van goede jeugdhulp vanuit goed werkgeverschap? En wat kunnen anderen daarvan leren?

Aanpak

We starten met uitnodigen van 5 organisaties (en hun medewerkers). Met hen vormen we ideeën om hun werkwijze verder te kunnen delen, verspreiden, versterken. Aandachtspunt vormt: wat maakt het aantrekkelijk voor deze organisaties om aan dit project mee te doen? En hoe krijgen we andere organisaties, die op deze aspecten minder scoren, zover om hiervan te leren?

4. Agressie op de werkvloer naar hulpverleners

Aanleiding

Agressie is een actueel en urgent topic. Daaronder verstaan we verbale agressie, bedreiging en intimidatie, fysieke agressie en online agressie. Het gaat ten koste van werkplezier, leidt tot verzuim en het is ook veelgenoemde reden om te stoppen met het werk: het leidt tot uitstroom. Medewerkers in de sector Jeugd hebben veel te maken met vormen van agressie. Op onderdelen stijgt dat ook. Er zijn in de afgelopen jaren al heel veel instrumenten ontwikkeld over hoe om te gaan met agressie en dit krijgt continue aandacht. Veilig en gezond werken blijft een belangrijk thema. Er is ook een programma voor de brede zorgsector dat binnenkort weer wordt geactualiseerd: Veilig werken in de zorg. De sector Jeugd is goed en actief vertegenwoordigd in het programma veilig werken in de zorg

De werktafel wil hierin versterkend werken en gelooft dat intensievere aandacht mogelijk en nodig is. Ze wil zich ook focussen op oplossingen die voor deze sector werken (specifieke jeugdhulpblik). Daarbij zoeken we naar andere (innovatieve) perspectieven en aanpakken. Daarbij denken we aan enerzijds quick wins zoals een bijvoorbeeld check bij organisaties van eenvoudige middelen die werken tot langere termijn investeringen zoals het trainen van leidinggevenden en/of professionals.

Doelstellingen

- Inzicht in praktische oplossingen die nu al werken in de praktijk (vanuit verschillende perspectieven: cliënt, hulpverlener, werkgever, andere partijen welke agressie richting hulpverleners versterken en vandaaruit ook wat het kan reduceren, reguleren).
- Inzicht in oorzaken van agressie richting jeugdhulpverleners
- Leeropbrengst effecten communicatie bij huidige reorganisaties/sluitingen etc. waar we nu signaleren dat het niet goed gaat en welke ook agressie kunnen oproepen
- Doorlopen proces waarbij zicht ontstaat op nieuwe perspectieven, innovatie (met een organisatie gezamenlijk aan de slag en onderzoeken)

Aanpak

We beginnen klein met het zoeken van een organisatie waarmee we op dit thema aan de slag gaan en gezamenlijk onderzoeken, volgen wat mogelijk is en werkt.

Daarbij halen we actief op wat organisaties doen in de praktijk en wat aantoonbaar werkt om agressie te voorkomen dan wel te reduceren, te reguleren.

Ook wordt gedacht aan het organiseren van een leerbijeenkomst met betrokken partijen bij actuele situaties van bijv. sluiting of afbouw met impact op cliënten. Hoe doe je dit zo goed mogelijk?

5. Onderzoek/Oriëntatiefase : Arbeidsmarkteffecten van SKJ-registratie

Aanleiding

SKJ is het beroepsregister voor jeugdprofessionals. Vanaf 1 januari 2018 kunnen alle professionals die op hbo-niveau in de jeugdhulp of jeugdbescherming (willen gaan) werken, zich bij het Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ) registreren. Psychologen en pedagogen konden zich al registreren in het SKJ of in het BIG-register. In het BIG-register zijn artsen, verpleegkundigen en psychotherapeuten geregistreerd. Iedere 5 jaar moeten jeugdhulpverleners zich herregistreren bij het SKJ of het BIG-register. Hiermee laten professionals zien dat zij continu werken aan hun vakbekwaamheid.

In de praktijk horen we signalen over een aantal ongewenste effecten. In de contacten met hulpverleners komt veelvuldig de SKJ-registratie terug als bron van onvrede:

- De aanvraag, verwerking en dienstverlening: duurt te lang
- De administratieve verantwoording wordt door medewerkers als enorme belasting ervaren
- Het wordt benoemd als factor van uitstroom en vertrek
- Het is verjudiriseerd en schiet daarmee z'n doel voorbij waarbij leren en ontwikkelen centraal staat
- Gemeenten "eisen" in veel gevallen 100% SKJ registratie waardoor ook inzet van MBO-ers niet (zeer beperkt) mogelijk is en ook de prijs toeneemt.
- Het belemmert organisaties om MBO-ers in te zetten
- Het belemmert organisaties zij-instromers te werven en in te zetten
- De rollen en verantwoordelijkheden van partijen, waaronder SKJ in relatie tot andere partijen zoals beroepsverenigingen is diffuus.

Doelstelling

De werktafel wil antwoord op de vraag: wat zijn de arbeidsmarkteffecten van de SKJ-registratie? Hiermee kan worden bepaald wat nodig is om de mogelijke ongewenste arbeidsmarkteffecten van SKJ gericht aan te pakken, en de gewenste effecten te versterken.

Aanpak











Dit project wordt opgepakt als onderzoeksproject. Om te komen tot een onderzoeksopdracht worden de volgende stappen gezet.

1. Contact beroepsorganisaties/SKJ
2. Bij elkaar brengen wat al bekend is t.a.v. arbeidsmarkteffecten van SKJ-registratie uit diverse onderzoeken, schrapessies en andere informatiebronnen hierover.
3. Op basis daarvan bepalen welke aanvullende vragen beantwoord moeten worden om goed beeld te hebben van de arbeidsmarkteffecten. Dit willen we op zodanige wijze onderzoeken dat ook oplossingsrichtingen in beeld komen die bijdragen aan de bedoeling van het SKJ met positieve impact op de arbeidsmarkt.
4. Daarna bespreekt de arbeidsmarkttafel welke activiteiten concreet nodig zijn en welke partijen daarbij een rol kunnen spelen.

Vervolg werkwijze werktafel

Iedere thema heeft een contactpersoon die met de projectleider de activiteiten binnen het thema vormgeeft en uitwerking geeft. Vanuit de werktafel ontstaan op deze manier deelprojecten en initiatieven met werkwijzen en aanpakken die aansluiten op wat nodig is.

De overige thema's die door de werktafel benoemd zijn (in willekeurige volgorde)

-  Herwaardering en inzet van MBO'ers
-  Brancheervaging en branchesamenwerking: proeftuin nieuwe arbeidsrelaties/ werk in de toekomst
-  Duurzame Inzetbaarheid
-  Code of conduct: opdrachtgeverschap en opdrachtnemerschap
-  Ruimte voor casuïstiek bespreking
-  Werklastweging
-  Integratie onderwijs en werkveld
-  Zij-instroom
-  Beroepstrots
-  Exit-gesprekken

Deze onderwerpen blijven wat de tafel betreft staan. Waar nodig en mogelijk wordt opnieuw geprioriteerd. Ook is het mogelijk dat een van deze thema's raakt aan de thema's die opgepakt worden, zodat bekeken kan worden hoe hier ook gericht aandacht aan gegeven kan worden. Daarbij blijft wel overeind staan dat de werktafel gaat voor concrete resultaten, die vragen om een aanpak van liever een paar thema's goed dan veel oppakken, waar weinig concrete resultaten op gemaakt worden.