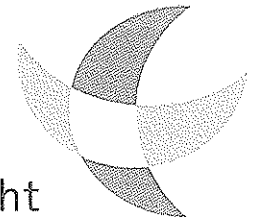


Provincie Utrecht
t.a.v. mevrouw M. Haak, Gedeputeerde
Postbus 80300
3508 TH UTRECHT

bureau
jeugdzorg
utrecht



Ons kenmerk JDS/jdv/110405-319
Uw kenmerk
Onderwerp Caseload Jeugdbescherming Bureau Jeugdzorg Utrecht

Utrecht, 5 april 2011

Geachte mevrouw Haak,

De afgelopen twee weken is door Bureau Jeugdzorg Utrecht (BJU) met de provincie Utrecht gedeeld dat er rondom de caseload Jeugdbescherming een ongewenste impasse is ontstaan.

Allereerst is dit thema ter sprake gekomen in een ingelast ambtelijk overleg op donderdag 24 maart jl., waarna het thema opnieuw besproken is in het bestuurlijk overleg van woensdag 30 maart jl..

In dat laatste overleg leek er even een opening te ontstaan, toen de provincie Utrecht aangaf dat er een mogelijkheid zou kunnen bestaan dat BJU het in 2010 door de provincie Utrecht te veel voorgeschoten bedrag zou mogen houden, maar tijdens een nabespreking diezelfde dag tussen Carla van der Grift en Theo van Nieuwpoort namens de provincie Utrecht en Paul Janssen namens BJU bleek deze insteek voor de provincie Utrecht toch niet haalbaar. De verwachte terugbetaling door BJU was door de provincie Utrecht namelijk reeds in de jaarresultaten 2010 verwerkt als een vordering op BJU.

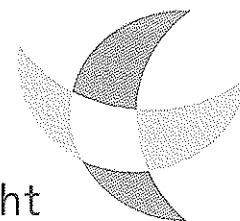
Op uw verzoek deel ik bij deze het huidige dilemma, uitgewerkt met diverse vervolgsenario's, met u via deze brief.

Wat is de impasse?

Landelijk bestaat er reeds sinds de invoering van de Deltamethodiek een discussie tussen het Rijk en Jeugdzorg Nederland (de branchevertegenwoordiger van de bureaus' Jeugdzorg) over de tariefstelling in de Jeugdbescherming. Deze tariefdiscussie geldt trouwens ook voor de Jeugdreclassering.

Vrijwel alle bureau's Jeugdzorg hebben overigens ook last van dit onvoldoende dekkende tarief. Er zijn echter diverse provincies die de afgelopen jaren met extra geld voor de Justitietaken uit eigen budget zijn bijgesprongen, zodat niet ieder bureau Jeugdzorg geconfronteerd is geweest met een (structureel) gat in de exploitatie. Rondom dit thema heeft de provincie Utrecht zich altijd op het standpunt gesteld, dat zij voor Justitiegelden doorgeefluik is van het Rijk, waardoor het tariefgat in de Justitietaken door Bureau Jeugdzorg zelf moest worden opgelost.

Als gevolg hiervan heeft Bureau Jeugdzorg Utrecht tijdens de forse interne bezuinigingsoperatie in 2010 als tijdelijke oplossing de caseload voor alle Jeugdbeschermers met circa 2 zaken verhoogd, om dit financiële tariefgat te dichten. Dit was een tijdelijke maatregel voor het jaar 2010, die aan het eind geëvalueerd zou worden in combinatie met het ingevoerde pakket aan werkdrukverlichtende maatregelen.



De uitkomst van deze gezamenlijke evaluatie van OR en MT was negatief. De werkdruk en het ziekteverzuim waren onverantwoord toegenomen, de tijd en zorg voor de cliënten stond onaanvaardbaar onder druk.

Desondanks heeft mijn voorganger als bestuurder bij BJU de verhoogde caseload, bij gebrek aan financiële oplossingen, ook in 2011 laten doorlopen. Omdat dit een tijdelijke maatregel betrof, heeft de OR aangekondigd dat ze dit besluit van mijn voorganger via de rechter nietig wilde laten verklaren.

In mijn eerste weken bij BJU heb ik deze gang naar de rechter vooralsnog weten te voorkomen, door de OR aan te bieden om met een alternatief plan te komen. Dit plan is reeds in uw bezit, maar voor de volledigheid nogmaals als bijlage 1 bij dit document gevoegd.

Overigens ervaar ik de samenwerking tussen OR en bestuurder als zeer constructief. De OR vormt wat mij betreft een goede vertegenwoordiging van de medewerkers. De door de OR afgegeven signalen heb ik ook in diverse omstandigheden vanuit het middenkader en de uitvoerend medewerkers te horen gekregen.

Recent heeft de OR een negatief advies uitgebracht met betrekking tot dit plan, vooral gebaseerd op de verwachting dat de organisatie deze tijdelijke maatregel (die geen structurele oplossing voor het tariefprobleem biedt) op dit moment niet kan dragen. Belangrijkste onderbouwing hiervoor is dat:

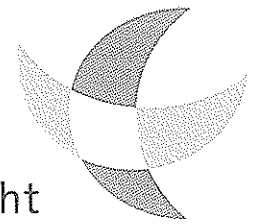
- er nog geen concreet zicht is op een spoedige betere financiering vanuit het Rijk
- dit een complexe en kwetsbare oplossing is, die wachttijdrisico's in zich heeft
- een OTS in algemene zin na een aantal maanden wachtperiode complexer wordt, dan in de situatie dat deze vanaf dag 1 op een adequate wijze kan worden opgepakt
- de organisatie de laatste jaren al diverse tijdelijke maatregelen heeft doorgevoerd om te trachten dit financiële gat te dichten

Zie hier de impasse waar ik voor sta tussen aan de ene kant goede cliëntgerichte zorg conform de Deltamethodiek, gekoppeld aan goed werkgeverschap met een caseloadnorm van 1 op 15 (met een maximum van 1 op 17) en aan de andere kant de financiële kaders, die BJU dwingen om met een hogere caseloadnorm te werken. Het werken met de gewenste caseloadnorm conform de CAO-afspraken zou namelijk voor de Jeugdbescherming op dit moment leiden tot een tekort van circa € 2 miljoen euro.

Wat zijn de scenario's voor het vervolg?

Er zijn voor mij op dit moment drie scenario's denkbaar voor het vervolg:

1. Ik zoek als bestuurder de confrontatie met de OR en zet het ingediende overbruggingsplan alsnog door
2. Ik breng de organisatie terug naar de gewenste caseload conform de CAO-normen en accepteer een financieel gat ter grootte van ongeveer € 2 miljoen euro
3. De provincie zorgt voor extra overbruggingsfinanciering gedurende het restant van 2011, totdat Staatsecretaris Teeven een besluit heeft genomen over de tariefaanpassing



Scenario 1:

In dit scenario zet ik onmiddellijk, enkele maanden na mijn indiensttreding, de verhoudingen tussen bestuurder en OR op scherp. Tevens heeft de OR bij een dergelijk besluit van de bestuurder de mogelijkheid om dit besluit juridisch aan te vechten.

Daarnaast is het belangrijk om te vermelden dat niet alle cliënten van BJU in deze oplossing met het overbruggingsplan krijgen waar ze volgens de wettelijke vereisten recht op hebben. Er wordt immers gewerkt met een wachtlijstteam aan de voorkant (in dit team wordt de Jeugdbeschermingsmethodiek niet uitgevoerd), waarin cliënten minimaal 2 maanden verblijven voordat hun zaak door een gezinsvoogd kan worden opgepakt. Indien de instroom toeneemt (in de eerste maanden van 2011 was de instroom relatief laag), zal dit verblijf in het wachtlijstteam alleen maar langer worden.

Al met al een scenario, dat weliswaar financieel onder controle is, maar niet erg cliëntvriendelijk en met relatief grote risico's op excessen in zaken die in het wachtlijstteam verblijven. Te denken valt daarbij aan risico's voor de veiligheid van de kinderen, maar ook een maatschappelijke reactie in de vorm van een verder verslechterend imago van de Jeugdzorg, omdat wij in de publieke opinie de aan ons toevertrouwde kinderen niet de bescherming geven die ze nodig hebben.

Scenario 2:

In dit scenario krijgt de cliënt weliswaar de zorg waar hij recht op heeft en houd ik mij vanuit goed werkgeverschap aan de productiviteitsnormen uit de CAO, financieel is dit een onhoudbaar model. Voor 2011 zou dit betekenen dat BJU een negatief resultaat zal boeken van circa € 2 miljoen. Het gevolg hiervan zal zijn dat BJU eind 2011/begin 2012 te maken krijgt met een negatief eigen vermogen. Daarmee is BJU niet meer in staat om welke tegenvaller dan ook op te vangen uit eigen middelen en zal voor elk van deze tegenvallers dan onmiddellijk aan moeten kloppen bij de provincie Utrecht voor extra financiering.

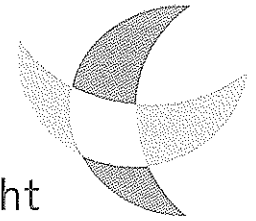
Niet voor niets geeft onze accountant PWC al diverse jaren in hun accountantsverslagen aan, dat versterking van de eigen vermogenspositie voor BJU een van de topprioriteiten zou moeten zijn.

Scenario 3:

Dit is uiteraard het meest wenselijke scenario. Doordat BJU financiering krijgt op een hoger productievolume dan de actuele productiecijfers, en de verwachting is dat het Rijk dit jaar de bureau's Jeugdzorg niet zal verplichten om het verschil terug te betalen, is de totale extra financieringsbehoefte van BJU op dit moment geen € 2 miljoen, maar ongeveer € 1 miljoen.

BJU is uiteraard zelf bereid om al datgene dat binnen haar mogelijkheden ligt te investeren in deze oplossing. Over het jaar 2010 heeft BJU een positief resultaat behaald van € 209.000,-. Dit zal BJU volledig investeren in dit scenario. De aanvullende financieringsbehoefte vanuit de provincie Utrecht bedraagt dan € 800.000,-.

In dit scenario kan de caseload van de Jeugdbeschermers worden teruggebracht van maximaal 19 OTS-en nu (inzetnorm), naar maximaal 17 OTS-en (inzetnorm). In de CAO is afgesproken dat er voor de Deltamethodiek een financieringsnorm van 1 op 15 wordt gehanteerd, met een maximale inzetnorm van 1 op 17.



Tenslotte

Met klem doet BJU bij deze een beroep op de Nederlandse Overheid (provincie en Rijk) om deze tariefimpasse in het belang van de cliënten binnen de Jeugdzorg in de provincie Utrecht op te lossen. Hoewel BJU niets af wil doen aan de beeldvorming van de laatste jaren binnen de provincie Utrecht dat er steeds (financieel) bijgesprongen moet worden, voelt BJU zich op het vlak van de tariefstelling van de Justitietaken door de Nederlandse overheid als geheel onvoldoende gefaciliteerd. Te meer daar ook het IPO namens alle provincies zich aan de kant van de bureau's Jeugdzorg heeft geschaard voor wat betreft het structurele tariefproblemen bij de financiering van de OTS-en.

In tegenstelling tot veel andere bureaus's Jeugdzorg heeft BJU de afgelopen jaren het tariefprobleem in de justitietaken zonder hulp van de provincie Utrecht moeten oplossen. Sterker nog, door de sterke groei van de laatste jaren en de gehanteerde 2,5% drempel voor aanvullende financiering, heeft BJU elk jaar van groei de eerste 2,5% zelf voor moeten financieren. Het verheugt ons, dat wij inmiddels via goed ambtelijk overleg met de provincie Utrecht deze drempel met terugwerkende kracht tot 2009 uit de jaarlijkse afrekening hebben weten te krijgen, maar voor de jaren daarvoor was dit niet meer te repareren.

Mede vanuit deze achtergrond vragen wij u om al het mogelijke in het werk te stellen om de benodigde extra € 800.000,- voor 2011 in het provinciale budget vrij te maken.

In de hoop op een spoedige oplossing, verblijf ik,

Met vriendelijke groeten,

Jan-Dirk Sprokkereef
Bestuurder

In mijn brief van 15 februari '11 heb ik u laten weten dat ik voornemens ben om te komen tot een plan van aanpak caseload normering JB, gezinsvoogdij

De contouren van dit plan van aanpak zijn dat binnen de gezinsvoogdij het merendeel van de medewerkers werkt met een caseload van 15/17 en zodoende in staat is om hun werkzaamheden uit te voeren conform de Delta methodiek. Een beperkt percentage van de medewerkers werkt in een overbruggingsteam; een team wat niet werkt conform de Deltamethodiek. Dit team heeft een hogere caseload, waardoor het mogelijk wordt om het merendeel van de gezinsvoogden conform Delta te laten werken.

Zoals aangegeven liet een eerste doorrekening van cijfers een beeld zien wat aan de praktijk getoetst moest worden, om te bepalen of de voorgestelde oplossingsrichting overeenkomt met de dagelijkse, gewenste, praktijk.

Inmiddels heeft Paul Janssen de rondgang langs alle betrokken unitleiders gemaakt en kan een beeld geschetst worden van de actuele stand van zaken in de locaties. Op basis hiervan is het plan van aanpak caseload normering gezinsvoogdij opgesteld.

Kaders en uitgangspunten:

Alvorens in te gaan op dit plan van aanpak, hecht ik eraan om de kaders en uitgangspunten behorende bij dit plan van aanpak, eenduidig te benoemen.

1. Dit plan van aanpak behelst het terugbrengen van de caseloadnormering gezinsvoogdij zodat gezinsvoogden in staat gesteld worden om conform de Deltamethodiek te werken. Hierbij geldt de norm 15 als financieringsnorm en 17 als maximale inzet voor alle OTS – en.
2. Bij de berekening en vaststelling van de totale caseload van de medewerkers Jeugdbescherming wordt uitgegaan van het door BJU gehanteerde gewogen caseloadmodel, waarin de normen zoals benoemd in de CAO verwerkt zijn. Voor de niet OTS zaken verandert de normering niet. Dit kan betekenen dat een individuele medewerker met meerdere voogdijzaken een caseload heeft van bijvoorbeeld 20.
3. In een eerdere brief aan u heb ik aangegeven dat ik uitging van een verhouding 90% Delta norm en 10 % overbruggingsteam. Het blijkt haalbaar, zoals de tabel laat zien, om de verhouding medewerkers die werken conform de Delta norm en –methodiek medewerkers die niet werken conform deze norm en methodiek te veranderen in 95% - 5%. Dit vanwege het zo klein mogelijk houden van het aantal zaken van het overbruggingsteam en de hieraan verbonden doorlooptijd. Dit is absoluut in het belang van onze cliënten, aangezien hierdoor meer cliënten conform de Delta methodiek geholpen kunnen worden.
4. Het gegeven dat BJU op dit moment geconfronteerd wordt met een lagere instroom van nieuwe zaken dan begroot, maakt het mogelijk dat gewerkt kan worden met deze verdeelsleutel. (zie tabel)

Instroom-uitstroomoverzicht			
december 2010-februari 2011			
Maand	Instroom	Uitstroom	Vershil
December	83	94	-11
Januari	45	104	-59
Februari	53	67	-14
Gemiddelde	60	88	-28

5. Dit plan van aanpak biedt geen structurele oplossing voor het hanteren van de caseloadnormering gezinsvoogdij. De looptijd van dit plan is gekoppeld aan het besluit wat de staatssecretaris van Veiligheid en justitie zal gaan nemen inzake de aanpassing van de tarieven jeugdbescherming.
6. De betrokkenheid van de Provincie Utrecht bij dit plan is noodzakelijk. De Provincie is op de hoogte gesteld van de denkrichting en wordt op korte termijn verder geïnformeerd over dit plan.

Berekeningsgrondslagen behorend bij dit plan van aanpak:

Uren Jeugdbescherming per 01-02-2011			
	uren	fte	% van bruto beschikbaar
Dienstverband	5008,7	139,1	
Bruto beschikbaar	4688,7	130,2	
Daadwerkelijk beschikbaar	3893,8	108,2	83,0%
Volume in zaken (OTS)	1770		
Volume in zaken (totaal)	2178		
# zaken per fte bruto beschikbaar (OTS)	13,6		
# zaken per fte bruto beschikbaar (totaal)	16,7		
# zaken per fte daadwerkelijk beschikbaar (OTS)	16,4		
# zaken per fte daadwerkelijk beschikbaar (totaal)	20,1		
N.B. 1 Van dienstverband naar bruto beschikbaar verdwijnen vooral uren door zwangerschapsverlof (199 uur, 5,5 FTE) en detachering (96,5 uur, 2,7 FTE)			
N.B. 2 Van bruto naar daadwerkelijk beschikbaar verdwijnen vooral uren door langdurig ziek (321 uur, 8,9 FTE) en inwerken (227 uur, 6,3 FTE)			

Inzetcapaciteit Jeugdbescherming	fte
Daadwerkelijke capaciteit	108,2
Inzet overige zaken	1,1
Inzet voogdij en voorlopige voogdij (1 op 28, resp. 1 op 16)	12,7
Resterende inzetcapaciteit OTS-en (1 op 17)	94,4

- Per 1 februari zijn er totaal 139,1 Fte medewerkers jeugdbescherming in dienst. Na aftrek van 8,9 Fte, met name vanwege zwangerschap en detachering, blijft er bruto 130,2 Fte medewerker beschikbaar.
- Het volume aan OTS zaken is 1770, het volume aan overige zaken is 408.
- De inzetcapaciteit OTS -en is 116,4Fte. (130,2 Fte minus 108,2 Fte plus 94,4 Fte = 116,4 Fte)
Inzet capaciteit voogdij en voorlopige voogdij is 12,7 Fte.
- Berekening laat zien dat de begrotingstechnische norm van de gezinsvoogden in de huidige situatie 15 is. 1770 zaken OTS gedeeld door 116,4 Fte = 15 zaken OTS per Fte
- Echter vanwege langdurig zieken en verlies van capaciteit ten gevolge van inwerken daalt de inzet capaciteit OTS naar 94,4 Fte. Dit betekent, nog los van het hoge kortdurende ziekteverzuim, dat er in het rekenmodel in eerste instantie uitgegaan moet worden van een caseload van 17.
- Berekening laat zien zoals reeds bekend was dat de norm van 17 niet haalbaar is voor alle medewerkers: 1770 zaken gedeeld door 94,4 Fte is 18,75. Het is dus noodzaak om een overbruggingsconstructie op te zetten.
- Bijgaande tabellen laten zien wat de verdeling 90% - 10% en 95% - 5% voor betekenis hebben op het aantal zaken in het overbruggingsteam. Ik wil graag gesprek met u gaan om te bepalen waar het optimum zou moeten liggen (tussen 90% en 95%)

Wachlijstteam OTS-en	fte	zaken	zaken/fte
Reguliere zaken (90% van de fte)	85,0	1444	17
Overbruggingsteam (10% van de fte)	9,4	326	35

Alternatief wachlijstteam OTS-en	fte	zaken	zaken/fte
Reguliere zaken (95% van de fte)	89,7	1525	17
Overbruggingsteam (5% van de fte)	4,7	245	52

Nadere invulling overbruggingsteam.

- Het overbruggingsteam wordt gevormd door medewerkers die instromen bij BJU en derhalve geen caseload hebben. De komende dagen wordt onderzocht of dit voor wat betreft aantallen realistisch is. Daarnaast worden medewerkers die re-integreren na (langdurige) ziekte ingezet voor dit overbruggingsteam. Een ervaren gedragswetenschapper wordt full time verbonden aan dit team. Het team wordt aangestuurd door een ervaren unitleider.
- Het overbruggingsteam wordt "gevuld" met nieuwe zaken. Het is mijn inschatting dat ca 25% van de nieuwe aanmeldingen niet ondergebracht kunnen worden in dit overbruggingsteam vanwege urgentie en de aan de zaak verbonden risico's. Deze zaken moeten opgevangen worden binnen de reguliere processen.

Deze inschatting zal wekelijks getoetst worden om zodoende naar bevind van zaken bij te kunnen sturen in capaciteit.

- Vanuit cliëntbelang lijkt het mij het beste om zo min mogelijk lopende zaken over te brengen naar het overbruggingsteam. Ik laat dit echter aan de inschatting van de individuele medewerker over of men kiest voor een "natuurlijke"teruggang naar een caseload van maximaal 17 OTS zaken door middel van uitstroom, dan wel dat men kiest voor het overbrengen van (een gedeelte) van de OTS zaken naar het overbruggingsteam.

Overzicht over te dragen zaken						
Regiokantoor	1 zaak	2 zaken	3 zaken	4 zaken	5 zaken	Totaal
Amersfoort	11	7	3	0	0	21
Nieuwegein	6	12	1	0	0	19
Stad	15	11	3	0	0	29
Noord	7	5	1	0	3	16
Veenendaal	4	4	0	0	0	8
Totaal medewerkers	43	39	8	0	3	93
Totaal in zaken	43	78	24	0	15	160
<i>N.B. 1 er zijn 60 medewerkers die geen zaken hoeven over te dragen, omdat ze al onder de huidige caseloadnorm werken</i>						
<i>N.B.2 het aantal zaken komt niet op 245 zaken voor het wachtlijstteam, aangezien veelal medewerkers met een beginnende caseload, (gedeeltelijk) zieke medewerkers en medewerkers met ouderschapsverlof al veel meer zaken draaien</i>						

- Zoals berekening laat zien zal de gemiddelde wachttijd in het overbruggingsteam ca 2 maanden zijn, bij gelijkblijvende in - en uitstroom en 50% van het aantal zaken welke vanuit de huidige caseload gezinsvoogden overgedragen worden. Deze wachttijd zal in de loop van de tijd korter worden.
- Het is het idee om het team op 1 locatie te positioneren vanwege efficiëntie en waarborging continuïteit.

Risico's verbonden aan deze werkwijze:

- Bij een groei van de instroom zal de druk op de caseload van het overbruggingsteam toenemen en dit model minder of niet uitvoerbaar zijn.
- Indien de provincie geen toestemming verleent voor de benutting van het aangevraagde budget, waarin hogere aantallen OTS benoemd zijn dan daadwerkelijk instromen, ontstaat er voor BJU een groot financieel risico.