

MEMO

Aan GR
Van JBRR

Betreft Onderbouwing voornaamste oorzaken financiële exploitatietekort
Datum 14 oktober 2018
Bijlagen

De grondslag van de berekening van de huidige tarieven voor de GI's is ruim vijf jaar oud en is bepaald in 2013. Ten tijde van het door EY uitgevoerde kostprijs was het jeugdzorgstelsel fundamenteel anders georganiseerd en waren de meeste jeugdzorgorganisaties verschillend gepositioneerd ten opzichte van hun huidige situatie. Na de oplevering van het landelijk kostprijsonderzoek van Berenschot heeft JBRR, in de positie van hoofdaannemer ook als vertegenwoordiger van WSS, overlegd gevoerd met de ambtelijke vertegenwoordigers van de GR over de mogelijke implicaties van de uitkomsten van het onderzoek. In de afgelopen periode is voor zowel JBRR als de GR gebleken dat het vaststellen van nieuwe tarieven voor 2019 op basis van de uitkomsten van Berenschot vooralsnog te complex is om tot besluitvorming te komen in het najaar van 2018.

Tegelijkertijd verkeert JBRR in turbulent weer vanwege de op de oude tarieven gebaseerde financiering in combinatie met beperkende omgevingsfactoren. Net als in 2017 zal, zonder interventie, ook 2018 met een negatief resultaat eindigen; waarbij het vooruitzicht voor 2019, onder dezelfde condities, eenzelfde uitkomst zal hebben. Het operationele verlies in 2017 en 2018 heeft geleid tot een aanslag op de financiële reserves van JBRR.

JBRR en de GR zijn het met elkaar eens dat een overgangsregeling moet worden overeengekomen om continuïteit te waarborgen nu duidelijk is dat een structurele tariefbepaling niet kan plaatsvinden in het najaar van 2018.

1. VERZWARENDE OMGEVINGSFACTOREN en ingezette maatregelen door JBRR

Het jeugdzorgstelsel bevindt zich in meerdere opzichten in zwaar weer. Hoge werkdruk, moeizame ketensamenwerking, positionering van organisaties, hoog ziekteverzuim, groot personeelsverloop, krapte op de arbeidsmarkt, beperkte financiële middelen bepalen de

dagelijkse weerbarstige werkelijkheid van jeugdzorgorganisaties.

Ook JBRR heeft te kampen met verzwarende omgevingsfactoren waardoor ook het resultaat over 2018 (bij gelijkblijvende omstandigheden) behoorlijk in de rode cijfers eindigt.

De oorzaken van dit negatieve resultaat liggen voor een belangrijk deel buiten de organisatie en zijn kenmerkend voor organisaties in de Jeugdbescherming:

- Bovengemiddeld hoog ziekteverzuim
- Bovengemiddeld hoog personeelsverloop
- Inhuur externe medewerkers uitvoering door krapte in de arbeidsmarkt
- De invoering van gezinsgericht werken:

In de nieuwe jeugdwet (2015) is bepaald dat een JB/JR-maatregel gezinsgericht dient te worden uitgevoerd. Dit betekent onder andere dat de gecertificeerde instelling ook de veiligheid van de andere kinderen in het gezin waarvan een kind een maatregel heeft, borgt. Dit brengt extra werkzaamheden met zich mee. Uitgaande van het gemiddelde aantal kinderen in de regio Rotterdam Rijnmond (minus de kinderen waar al een maatregel voor geldt), betekent dit een gemiddelde van 1,6 kinderen per gezin. Omgerekend naar de benodigde werkzaamheden leidt dit tot een toename van 60% in het tijdsbeslag per maatregel.

Natuurlijk heeft JBRR meerdere ingrijpende maatregelen genomen om deze ontwikkelingen op te vangen en het negatieve resultaat te beperken:

- We hebben bezuinigd op oa de huisvesting, ICT en telefonie.
- We hebben geïnvesteerd in de aanpak ziekteverzuim (zie paragraaf 2)
- We hebben ingezet op het effectiever organiseren van het werkproces.
- En we hebben we dit jaar moeten ingrijpen op de caseload van de uitvoerend medewerkers.

Door verzwaarde inzet van onze medewerkers op alle niveaus hebben we deze ingrepen kunnen realiseren, mét resultaat. Tegelijk constateren we dat de bodem van interventiemogelijkheden is bereikt.

Op grond van de huidige financiering en onder normale omstandigheden (ziekteverzuim van 6% en een verloop van 8,25% in een rustige arbeidsmarkt) moet een fulltime jeugdbeschermer 14 gezinnen met een drang- en dwangmaatregel begeleiden. Daarbij is het noodzakelijk op te merken dat JBRR de caseloadnorm van 14 gezinnen vanuit de kwaliteitsvereisten en wettelijke opdracht *niet* gewenst vindt. De norm van 14 gezinnen komt enerzijds voort uit het huidige bekostigingskader, anderzijds is het een omrekenfactor van maatregel naar gezin. De extra werkzaamheden als gevolg van het gezinsgericht werken, zijn hier dus *niet* in meegenomen (en dienen dus onderdeel te zijn van het nieuwe tariefonderzoek).

Om het toenemende verlies te beperken hebben we de gezinscaseload in de loop van 2018 moeten verhogen naar 16 gezinnen. Deze noodzakelijk bijsturing heeft direct consequenties voor de uitvoering van het dagelijks werk:

- De al hoge werkdruk van onze medewerkers wordt hierdoor extra verzwaard. Dit heeft natuurlijk gevolgen voor het werkplezier, de motivatie en verbondenheid met het werk en de organisatie, maar het betekent ook een risico op extra uitval vanwege overbelasting en extra uitstroom van medewerkers.
- De kwaliteit van de uitvoering komt verder onder druk te staan. Gezien de sinds de transitie aangescherpte kwaliteits- en uitvoeringseisen (o.a. normenkader, registratie eisen, tuchtrecht, gezinsaanpak, resultaat gericht zorg) is de huidige kostprijs, en dus de daarop gebaseerd caseload van 1:14, al niet meer toereikend (zie daarvoor ook het Berenschot onderzoek naar de kostprijs van de GI's). Door de verhoging naar 1: 16 leveren we verder in op de kwaliteit en de KPI's en kunnen we de gezinnen niet de optimale zorg bieden die noodzakelijk is.
- De aansluiting op, en actieve deelname aan de lokale en organisatorische ontwikkelingen en innovaties stagneert. We hebben de input van onze professionals nodig om verbeteringen in ons jeugdzorgstelsel en de regionale keten te ontwikkelen en te realiseren. De ruimte die onze jeugdbeschermers binnen de caseload van 1:14 hebben is al marginaal, de verhoging betekent in feite dat actieve deelname en inbreng nauwelijks nog mogelijk is.

In het vervolg van deze memo (paragraaf 2 tot en met 5) worden de oorzaken en (financiële) effecten op JBRR van het bovengemiddelde ziekteverzuim en personeelsverloop nader toegelicht en geanalyseerd.

2. ZIEKTEVERZUIM

Jeugdzorginstellingen hebben te maken met een hoog ziekteverzuim. In het recente rapport 'Barometer Nederlandse Gezondheidszorg 2018' van Ernst en Young wordt een ziekteverzuimcijfer van bijna 7% gepresenteerd voor de Jeugdzorgsector. Bij de gecertificeerde instellingen ligt het gemiddelde verzuim nog hoger. Met een ziekteverzuim tussen 8,0-8,5% wijkt JBRR niet heel veel af van het gemiddelde verzuimcijfer in de sector:

Realisatie 2017	Realisatie 1e kw. 2018	Realisatie 2e kw. 2018	Realisatie 1e h.j. 2018	Verwacht 2018	Verwacht 2019
7,98%	8,75%	8,21%	8,48%	8,48%	8,48%

In haar managementletter gaat de arbodienst van JBRR (de Witte Raaf) dieper in op de actuele verzuimproblematiek en de huidige stand van zaken. Ter illustratie:

‘...van de verzuimpopulatie (totaal 79) was bij 39 medewerkers sprake van psychische problematiek. Naast een aantal ernstiger ziektebeelden betreft het vaak een mentale overbelasting zoals overspanning, lichte depressie, lichte angststoornis, burnout-achtige klachten...’

‘...Re-integreren in eigen functie terwijl medewerkers ook herstellende zijn van hun (psychische) problematiek, verloopt geregeld langzamer dan op het medisch beeld te verwachten is. Werk gerelateerde zaken spelen daar een grote rol in. Eigenlijk ontstaat een groot deel van werkgerelateerd verzuim gedurende de re-integratie. De volgende werkgerelateerde factoren komen naar voren in de verzuimspreekuren:

- *werkdruk (hoeveelheid werk/caseload tov beschikbare tijd of beschikbaar personeel)*
- *verandering van de professionele rol (casusregisseur)*
- *conflicterende functie eisen*
- *communicatie met leidinggevende*
- *werksfeer*

Arbeidszingeving en arbeidsperspectief zijn onderwerpen die in veel spreekuren besproken worden (...)

Met name met betrekking tot re-integratie en verzuimbegeleiding heeft JBRR de afgelopen maanden samen met haar arbodienst maatregelen voorbereid die in het najaar van 2018 worden uitgerold. Concreet betekent dit dat er (tijdelijk) ingezet wordt op zowel een ervaren (externe) casemanager als een verzuimbegeleider. De casemanager zal naast de bedrijfsarts worden ingezet met als uitgangspunt leidinggevend te leren om zelf de regie over de verzuimbegeleiding te hebben. Een kwartiermaker of aanjager die de leidinggevend te leren om zelf de regie over de verzuimbegeleiding te hebben. Een kwartiermaker of aanjager die de leidinggevend te leren om zelf de regie over de verzuimbegeleiding te hebben. Een kwartiermaker of aanjager die de leidinggevend te leren om zelf de regie over de verzuimbegeleiding te hebben. Een kwartiermaker of aanjager die de leidinggevend te leren om zelf de regie over de verzuimbegeleiding te hebben.

Tegelijkertijd zal per 1 november a.s. een verzuimspecialist (op structurele basis) worden ingezet bij de HRM afdeling. Deze specialist (met verstand van en ervaring met de dagelijks praktijk) zal zich vooral richten op coaching en begeleiding van medewerkers bij re-integratie. Met deze fundamentele en structurele aanpak verwacht JBRR het ziekteverzuim terug te kunnen dringen wanneer ook de caseload weer terug gaat naar

ten minste het oude niveau van 1:14. Een realistische verwachting is dat de effecten van deze interventie in de loop van 2020 substantieel zichtbaar zullen zijn¹.

Om discontinuïteit te voorkomen zal er dus voor het lopende jaar 2018 en het begrotingsjaar 2019 een overbrugging moeten worden gerealiseerd. Binnen haar rekenmodel rekent JBRR met een verzuimpercentage van 6%. Dit betekent dat JBRR, mits de tarieven toereikend zijn, in beginsel tot 6% ziekteverzuim kan opbrengen binnen haar eigen bedrijfsvoering. In de breakdown van bruto uren (1872 obv 36-uur) naar netto uren (1300 obv 36 uur) rekent JBRR met een ziekteverzuim van 6%. Het verschil tussen dit percentage en het werkelijke ziekteverzuimpercentage verhoogt de werkdruk (uiteraard wanneer dit verschil >0 is).

Doorgerekend geeft dit het volgende financiële overzicht voor 2018 en 2019:

Ziekteverzuim						
	Realisatie 2017	Realisatie 1e kw. 2018	Realisatie 2e kw. 2018	Realisatie 1e h.j. 2018	Verwacht 2018	Verwacht 2019
in percentage	7,98%	8,75%	8,21%	8,48%	8,48%	8,48%
In de begroting wordt sinds 2018 rekening gehouden met 6% ziekteverzuim die zelf door JBRR kan worden opgevangen.						
Aantal fte's	398,6			387,70	388	388
<i>Salariskosten</i>	21.189.20			10.222.390	20.460.599	20.460.599
Tekort door hoger ziekteverzuim						
in percentage	1,98%			2,48%	2,48%	2,48%
in fte's	7,89			9,61	9,62	9,62
in kosten	419.546			253.515	507.423	507.423

2. PERSONEELSVERLOOP

¹ Immers, de investeringen hebben alleen effect op het toekomstige ziekteverzuim (preventieve werking)

In het eerdergenoemde rapport 'Barometer Nederlandse Gezondheidszorg 2018' van Ernst en Young wordt ook het personeelsverloop binnen de jeugdzorg nader geduid. EY geeft aan dat jeugdzorginstellingen te maken hebben met een toenemend personeelsverloop; in haar rapport constateert EY een percentage van 15,7% voor personeelsverloop. In haar rapport adviseert EY de jeugdzorginstellingen om de werkdruk te verlagen om verzuim en verloop te beheersen. Daarnaast dienen instellingen aandacht te hebben voor talentmanagement om goed personeel te behouden.

In de geest van behoud van personeel heeft JBRR in het voorjaar 2017 een gedegen inwerkbeleid vastgesteld in combinatie met een zorgvuldige caseload opbouw. Afhankelijk van concrete ervaring binnen het werkveld (van schoolverlater tot senior medewerker met veel ervaring) wordt een caseload opbouwtermijn vastgesteld in welke men moet groeien naar het draaien van een volledige caseload. Het opbouwen van een caseload leidt uiteraard tot productieverlies, maar tegelijkertijd is deze opbouwfase de start van een gedegen en duurzame arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. Bovendien stelt het SKJ in het kader van de registratie van de jeugdbeschermer eisen aan de opbouw richting het zelfstandig draaien van een caseload.

Voor vaststelling van het huidige inwerkbeleid kregen nieuwe medewerkers meteen een volle caseload wat veel druk en spanning. Een (te) hoog percentage medewerkers haakte voorheen dan ook binnen het eerste jaar af.

In haar huidige begroting (op basis van ervaringscijfers (2011-2013) houdt JBRR rekening met een verlooppercentage van 8,27%. Binnen haar bedrijfsvoering moet JBRR het productieverlies, veroorzaakt door de caseloadopbouw, bij een percentage van 8,27% zelf kunnen opvangen.

Het huidige percentage is echter:

Realisatie 2017	Realisatie 1e kw. 2018	Realisatie 2e kw. 2018	Realisatie 1e h.j. 2018	Verwacht 2018	Verwacht 2019
17,39%	6,58%	3,95%	10,53%	20,00%	20,00%

Het percentage van JBRR ligt dus iets boven het door EY vastgestelde percentage van 15,7%. Doorrekenend vanaf het percentage van 8,27% wordt duidelijk dat het grote personeelsverloop zeer negatieve financiële consequenties heeft:

Personeelsverloop	Realisatie	Realisatie	Realisatie	Realisatie	Verwacht	Verwacht
-------------------	------------	------------	------------	------------	----------	----------

	2017	1e kw. 2018	2e kw. 2018	1e h.j. 2018	2018	2019
in percentage	9,12%			6,40%	11,73%	11,73%
in fte's	36,36			24,81	45,51	45,51
Verdeling fte's naar soort medewerker						
- ervaren	1,82			1,24	2,28	2,28
- regulier	20,00			13,65	25,03	25,03
- trainee	14,54			9,92	18,20	18,20
	<u>36,36</u>			<u>24,81</u>	<u>45,51</u>	<u>45,51</u>
Kosten productieverlies						
- ervaren	13.953			9.521	17.465	17.465
- regulier	494.500			337.431	618.979	618.979
- trainee	561.413			383.089	702.735	702.735
	<u>1.069.865</u>			<u>730.041</u>	<u>1.339.178</u>	<u>1.339.178</u>

Tot slot is het van belang op te merken dat de huidige krappe arbeidsmarkt ook betekent dat JBRR vaker onervaren personeel moet aannemen, hetgeen de kosten van het productieverlies (ten opzichte van bijvoorbeeld 5 jaar eerder, toen er veel ruimte op de arbeidsmarkt was) heeft doen toenemen.

3. INHUUR PERSONEEL

Voor de berekening van het in te huren personeel wordt alleen het instroomteam opgenomen. Wanneer de factor inhuur genomen zou worden over de hele organisatie vinden er mogelijk dubbelingen plaats. Wanneer er immers door de GR gecompenseerd wordt voor productieverlies ten gevolge een te hoog personeelsverloop is het niet billijk om ook nog volledige eventuele extra inhuur door te berekenen.

Het instroomteam is een extra investering van JBRR om de met de GR overeengekomen kritische prestatie indicatoren (KPI's) te realiseren en past als zodanig niet in de begroting:

- eerste face to face contact (5 werkdagen)
- teamtafel (10 werkdagen)
- plan van aanpak (6 weken)

Het instroomteam is dus extra capaciteit.

Zoals in het vorige hoofdstuk aangegeven heeft JBRR ingezet op beleid om duurzaam in te zetten op personeel door aan de voorkant te investeren in trainees of startend

personeel en alleen voor inhuur te opteren indien het echt niet anders kan (zoals in geval van het instroomteam) en er snel gehandeld moet worden.

De verwachte meerkosten voor inhuur personeel bedragen:

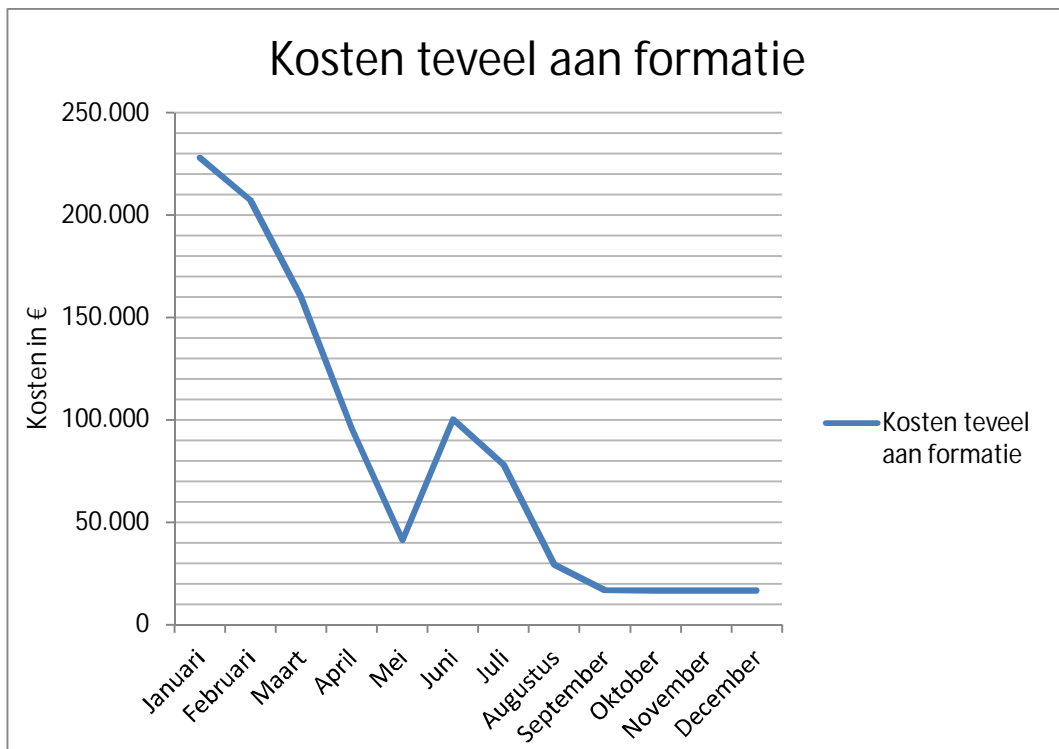
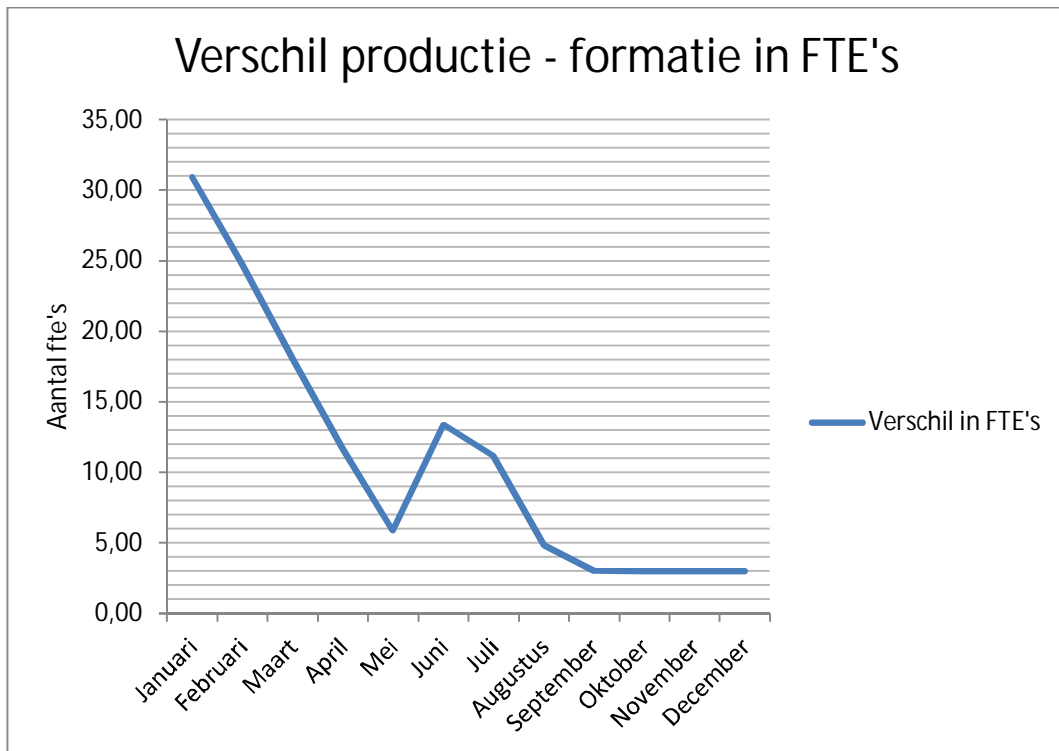
Inhuur personeel	Realisatie 2017	Realisatie 1e h.j. 2018	Verwacht 2018	Verwacht 2019
kosten	131.772	293.574	353.574	120.000
begroting	0	0	0	0
Tekort	131.772	293.574	353.574	120.000

4. TOTAAL TEKORT 2018 EN 2019

Op basis van bovengenoemde onderbouwing bedraagt het totaal verwachte tekort:

	Ziekteverzuim	Verloop	Inhuur	Totaal
2018	-507.423	-1.339.178	-353.574	- 2.200.175
2019	-507.423	-1.339.178	-120.000	- 1.966.601

Zoals in paragraaf 1 is aangegeven zullen de ingrijpende maatregelen die JBRR in 2018 heeft genomen ertoe bijdragen dat de tekorten van 2018 minder fors zijn dan hierboven is aangegeven. Dit wordt zichtbaar in de volgende grafieken:



Door deze ingrepen hebben we het geprognosticeerde tekort van 2018 kunnen terugbrengen naar 792.678 euro. De ingrepen vragen zoals eerder ook gezegd veel van de medewerkers (forse extra stijging van de werkdruk door verhoogde caseload) en van onze cliënten (de beperkte middelen leiden soms tot gedwongen kwalitatieve keuzes in het dagelijkse werk).

Het eerste halfjaar van 2018 eindigt met een negatief resultaat van -697K euro. Dit verlies wordt veroorzaakt door de extra inzet ter vervanging van zieke of vertrokken medewerkers (uitgangspunt is zoals eerder gezegd dat JBRR tot 6% ziekteverzuim en tot 8,25% personeelsverloop zelf opvangt binnen haar eigen financiële vierkant). Door de eerder genoemde caseloadverhoging zijn de kosten in de loop van het eerste halfjaar substantieel afgenomen en is de verwachting dat, bij gelijkblijvende omstandigheden het uiteindelijke verlies voor heel 2018 beperkt zal worden tot -792K euro. JBRR heeft met deze interventie een relatieve besparing van ongeveer € 1,4 mln gerealiseerd (het verwachte verlies zonder bijsturing zou voor 2018 ongeveer € 2,2 mln zijn).

Zoals eerder aangegeven begint de werkdruk haar tol te eisen van de medewerkers en van de organisatie. Om te voorkomen dat een vicieuze cirkel leidt tot een neerwaartse spiraal (door de hoge werkdruk nog meer ziekteverzuim en een nog hoger personeelsverloop) is tijdig interventie noodzakelijk. Deze interventie moet ruimte en lucht geven in de caseload van de medewerkers uit het primaire proces. De focus daarbij is het inzetten op extra capaciteit. In de huidige arbeidsmarkt is dit stevige uitdaging welke vraagt om constante monitoring en snelle acties. De betreffende afdelingen zijn redelijk voorgesorteerd en reeds nu dienen zich kandidaten aan die zich mogelijk aan JBRR willen verbinden. Deze sollicitanten krijgen bericht dat ze voorlopig in een personeelsbestand worden opgeslagen tot er financieel ruimte is om hen in dienst te nemen.

Om terug naar een caseload van 1:14 te kunnen gaan, zijn 22,5 fte extra nodig. Hiermee kunnen we het ziekteverzuim boven de 6% compenseren, het productieverlies als gevolg van het inwerken van nieuwe medewerkers compenseren en de extra kosten van externe inhuur financieren. Met een compensatie voor deze extra kosten kunnen we weer teruggaan naar de oude caseloadnorm van 1:14. Waarbij nog wel moet worden opgemerkt dat JBRR de caseloadnorm van 1:14 nog steeds te hoog vindt om de kwalitatieve zorg te verlenen die ons in de jeugdwet is opgelegd – in het bijzonder het gezinsgericht werken (zie paragraaf 2).

Om de huidige voorbereidingen voorspoedig te effectueren zijn er snel extra financiële middelen nodig. De verwachting is dat in de loop van oktober al verplichtingen aangegaan kunnen worden met zowel huidige medewerkers (uitbreiding contracturen) als met mogelijke kandidaten in het personeelsbestand. Het is realistisch om te

veronderstellen dat per saldo voor met name de laatste twee maanden van 2018 extra financiering nodig is. toereikend om een kanteling te realiseren. Met gemiddelde loonkosten van 80.000 euro (bruto/bruto dus inclusief werkgeverslasten) levert dit een totaal op van € 1.8 mln op jaarbasis. Voor de laatste twee maanden van 2018 betekent dit een extra financiële investering van € 300.000.

EXTRA FINANCIERING 2018:

-	geprognoseerd verlies 2018:	€ 792.000
-	interventies om te komen tot caseload 1:14	€ 300.000
-		
-	TOTAAL	€ 1.092.000

EXTRA FINANCIERING 2019

-	22,5 FTE extra capaciteit	€ 1.800.000
---	---------------------------	-------------

Nb. De extra financiering 2019 ligt iets lager dan het eerdere berekende tekort. Dit berekende tekort is uitgegaan van de werkelijke cijfers waarbij de gemiddelde loonsom en aantal FTE's enigszins fluctueren. Het hierboven genoemde bedrag bevat in die zin een impliciete taakstelling.

Nb. Wanneer eind 2018 verplichtingen worden aangegaan met nieuwe medewerkers heeft dit een financieel effect op 2019. Een jaarcontract (afgesloten per 1 november 2018) loopt immers door tot 31 oktober 2019. Met andere woorden, indien JBRR de ruimte krijgt om al in 2018 een extra investering te kunnen doen om de caseload te verlagen, gaan we er vanuit dat we deze ruimte ook in 2019 krijgen.

5. Effecten op de kwaliteit in de dagelijkse uitvoering van de jeugdbescherming

Jeugdbescherming is niet relatief. Elk kind dat ernstig beperkt of bedreigd wordt in zijn of haar ontwikkeling heeft recht op bescherming. De opdrachtgevers (gemeenten) en de ketenpartners (uitvoerende instellingen) dragen de gezamenlijke verantwoordelijkheid om dit in kwaliteit (de juiste hulp op het juiste moment) en in kwantiteit (aan alle kwetsbare kinderen) waar te maken.

Het kan niet zo zijn dat een kind 'een beetje' bescherming krijgt en niet het noodzakelijke, of dat tachtig procent van de kinderen in beeld is terwijl de overige kinderen wachten. In

bovenstaand betoog heeft JBRR geëxpliciteerd op welke wijze zij, binnen de uitersten van haar mogelijkheden, heeft geprobeerd aan haar wettelijke en maatschappelijke opdracht te voldoen. Om alle aangemelde kinderen zo goed en zo snel mogelijk te beschermen heeft JBRR de afgelopen maanden een instroomteam opgericht en de caseload per casusregisseur verhoogd.

De meeste GI's werken nog met een kindcaseload op basis van maatregelen. Andere GI's die net als JBRR wel werken met een gezinscaseload zijn Zeeland (1:12) en Amsterdam (1:10). Het ophogen van de caseload naar 1:16 is voor JBRR een noodzakelijk gevolg geweest om, binnen de eerder genoemde verslechterde omstandigheden, zo lang mogelijk alle aangemelde kinderen te blijven helpen.

Als gevolg van de verhoogde caseload binnen JBRR en daarmee verhoogde werkdruk neemt het ziekteverzuim en het verloop van medewerkers toe. Vertrekkende medewerkers geven als reden steeds vaker aan dat ze niet meer in kunnen staan voor de professionele kwaliteit in hun werk en dat ze de veiligheid van kinderen onvoldoende kunnen borgen. Ze kiezen vaker voor een loopbaan bij een andere instelling of GI omdat de werkdruk daar lager is.

De vicieuze cirkel waar we momenteel inzitten gaat ten koste van het goed werkgeverschap van JBRR. Het ziekteverzuim van JBRR is in het derde kwartaal 2018 gestegen naar 9,10% waarbij binnen het primaire proces (de dagelijkse uitvoering) het ziekteverzuim inmiddels een alarmerend percentage bereikt heeft van 11,29%. JBRR kan en wil dit niet langer van haar medewerkers vragen.

De verhoogde caseload leidt dus tot een negatieve spiraal op ziekteverzuim en verloop, en we kunnen dus niet anders dan in 2019 de caseload normaliseren. Wanneer er daarvoor géén financiële middelen beschikbaar komen, zullen de volgende ongewenste kwalitatieve effecten optreden:

- JBRR wil en moet de gezinnen van alle nieuw aangemelde kinderen binnen vijf werkdagen zien om direct zicht op veiligheid te hebben. Zonder extra financiële middelen is dit niet mogelijk. Er ontstaan dan wachtlijsten en kinderen lopen veiligheidsrisico's.
- JBRR moet en wil binnen 10 dagen met het gezin en alle betrokken ketenpartners overleg over de aanpak, en wil binnen 6 weken samen met het gezin het plan van aanpak opgesteld hebben. Ook dit is zonder extra middelen niet meer te realiseren. Hierdoor kunnen de veiligheidsproblemen niet snel genoeg worden opgepakt.
- JBRR wil kwalitatief goed werk leveren. De kwaliteit – het bieden van veiligheid voor kinderen - neemt af. Zonder extra middelen hebben we niet voor alle kinderen de benodigde tijd waardoor er operationeel afwegingen ten koste van de

kwaliteit moeten worden gemaakt (minder kindcontacten tijdens de casus, verlenging van de doorlooptijd).

- JBRR moet en wil voldoen aan wettelijke kaders. Instanties als de inspectie en het Keurmerkinstituut toetsen ons op landelijke kwalitatieve en kwantitatieve normen zoals frequente kindcontacten en methodisch integer werken. In de huidige situatie komt de uitvoering conform de wettelijke kaders en normen steeds meer onder druk te staan.

NB: een ander belangrijk neveneffect is dat JBRR verdere bezuinigingen moet doorvoeren om de efficiency te verhogen. Dat betekent dat het gebiedsgericht werken moet worden afgeschaft. Dit heeft effect op de samenwerking met de lokale teams en het dichtbij gezinnen ons werk doen.

JBRR maakt zich ernstig zorgen over het niet kunnen uitvoeren van haar maatschappelijke en wettelijke opdracht en doet een dringend beroep op haar opdrachtgever om invulling te geven aan de gezamenlijk verantwoordelijkheid voor het mogelijk maken van jeugdbescherming voor alle kwetsbare kinderen in de regio Rotterdam Rijnmond. De enige manier om uit de vicieuze cirkel te komen en de veiligheid van kinderen te borgen, is het op korte termijn terugkeren naar een 'genormaliseerde' caseload. De daarvoor gevraagde financiële subsidie is minimaal noodzakelijk om het tij te kunnen keren: de kwaliteitsrisico's minimaliseren, het ziekteverzuim verminderen en het verloop (gegeven de krappe arbeidsmarkt) verlagen.

6. WSS

JBRR is hoofdaannemer voor de WSS. Het afgesproken tariefonderzoek richt zich derhalve ook op de WSS-tarieven, in die zin dat er één (integraal) tarief wordt afgesproken voor de JB- en JR-producten die voor beide GI's zullen gaan gelden. Net als JBRR heeft de WSS te maken met tekorten. De onderbouwing voor de overgangsregeling geldt dus ook voor de WSS. Het aandeel van de WSS in de productie is 20% (JBRR neemt 80% voor haar rekening). De aanvraag voor aanvullende financiering in 2019 wordt volgens deze verhouding dus ook voor de WSS gedaan, hetgeen neerkomt op een aanvraag van € 450.000.