



# Anders omgaan met caseload: Jeugdbescherming west

Werkdruk is een belangrijk thema in jeugdzorg. Daarom maakten de sociale partners in de cao-jeugdzorg 2017 – 2019 afspraken over de aanpak van werkdruk en het versterken van werkplezier. Hoe ga je anders om met caseloadverdeling? Jeugdbescherming west formuleerde vijf stappen om medewerkers écht invloed te geven op de caseloadverdeling in teams.



# De 5 principes voor verdeling van caseload van Jeugdbescherming west

**Voor het maken van keuzes over met name werkverdeling en werktoedeling, besteding van budget, methoden en technieken, faciliteiten, administratieve organisatie, opbrengsten en kosten, en over beleid en strategie in het algemeen, gelden de volgende principes:**

## 1 'Klik'/samenwerkingsrelatie

- Alle teamleden zijn samen verantwoordelijk voor een open en transparante samenwerkingsrelatie. De teammanager en gedragswetenschapper faciliteren dit en worden daarbij, indien gewenst, ondersteund door de HR-adviseur.
- Om samen te delen maakt de teammanager de ontwikkeling van de inzetbare en niet inzetbare formatie inzichtelijk (effecten van inzetbaarheid door instroom, uitstroom, verzuim, verlof etc.).

## 2 Samen analyseren

- Om samen de analyse goed te kunnen maken is het noodzakelijk dat teamleden kennis hebben van elkaars deskundigheid en diversiteit in competenties (bijvoorbeeld bepaalde specialisaties in doelgroep of problematiek).
- Om samen zicht te hebben op de kwantitatieve ontwikkeling in de caseload wordt de caseload van het totale team en per medewerker periodiek met elkaar gedeeld.
- Om samen zicht te hebben op de ontwikkeling in de caseload wordt nieuwe instroom van gezinnen in het gehele team gedeeld en brengen medewerkers bij de caseloadbespreking aan wat de verwachte uitstroom in caseload is voor de komende periode.

## 3 Samen een plan maken

- Uitgangspunt voor het komen tot een plan is de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de teamcaseload.
- Bij de beoordeling van de caseload wordt rekening gehouden met zowel de kwantitatieve als kwalitatieve inzet per medewerker. Waarbij de kwantitatieve zwaarte niet wordt gemeten maar met elkaar wordt gedeeld. Medewerkers weten vanuit ervaring in casuïstiekbespreking van elkaar al veel over de complexiteit van bepaalde casuïstiek.
- De feitelijke caseload van het team en per medewerker wordt afgezet tegen de berekende formatieve kwantitatieve caseload. In het team worden afspraken gemaakt over binnen welke marge men elkaar bevraagt over de afwijking ten opzichte van de normatieve caseload. Bijvoorbeeld bij een bandbreedte groter dan +/- x% wordt besproken waarom deze afwijking is ontstaan en hoe lang het team dit van individuele medewerkers kan en mag verlangen en hoe het team de betreffende medewerker kan helpen.

- De teammanager bespreekt met de teamleden welke mogelijkheden er zijn om met elkaar het beschikbare geld voor formatie in te zetten. Bijvoorbeeld zetten we ruimte voor verzuim in formatiebudget al direct om in formatie of houden we dit achter de hand? Hoeveel nieuwe medewerkers kunnen we tijdelijk met een lagere caseload inzetten en hoe geven we de begeleiding daarbij vorm?

## 4

### **Samen uitvoeren**

- Er worden gezamenlijk afspraken gemaakt hoe vaak en met wie de caseloadontwikkeling wordt doorgesproken en bewaakt.

## 5

### **Borgen**

- Een halfjaar na invoering maken de medewerkers samen met teammanager en HR-adviseur een eigen evaluatie van dit proces.
- HR maakt hiervan een integrale samenvatting welke in het managementteam en met de ondernemingsraad wordt besproken.

