

Implementatieplan CJG

Toekomstbestendig CJG Raalte – medewerkers in
gemeentelijke dienst



April 2025



Gemeente Raalte



Hoofdstuk 1

Aanleiding

Op 19 december 2024 heeft de gemeenteraad ingestemd met het voorstel om het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) als organisatie te positioneren als onderdeel van de gemeente Raalte. Hiermee wil de gemeenteraad zowel organisatorisch als financieel een sterk en toekomstbestendig CJG garanderen. Daarnaast volgt de gemeenteraad het advies op om het CJG uit te breiden om besparingen te behalen op de specialistische jeugdhulpkosten zoals deze zijn opgenomen in het Berenschotrapport en de gemeente daarmee tevens voldoet aan de opdracht vanuit de Hervormingsagenda Jeugd om een lokaal stevig team voor jeugd beschikbaar te hebben.

De gemeenteraad heeft het besluit genomen op basis van de adviezen die Adviesbureau KokxDeVoogd heeft gedaan in het rapport 'Een toekomstbestendig CJG Raalte'. Dit rapport biedt een uitgebreide analyse en aanbevelingen voor het toekomstbestendig maken van het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) in Raalte.

Dit implementatieplan brengt in beeld welke stappen we gaan zetten in 2025 om het CJG te positioneren als onderdeel van de gemeente Raalte per 1 januari 2026. Dit heeft onder meer betrekking op het in dienst nemen van medewerkers, financiën en het overzetten van diensten zoals ICT, communicatie en andere randvoorwaarden. Er volgt een apart implementatieplan voor de uitbreiding van het CJG.



Hoofdstuk 2

Implementatie CJG als onderdeel van de gemeente Raalte

Met de keuze om het CJG te positioneren als onderdeel van de gemeente Raalte wordt beoogd de continuïteit en kwaliteit van het CJG Raalte te waarborgen en te verbeteren. Dit omvat het optimaliseren van de organisatievorm, het verbeteren van de personele organisatie en het waarborgen van structurele financiering. In dit hoofdstuk wordt beschreven welke stappen er gezet gaan worden om dit per 1 januari 2026 te realiseren.

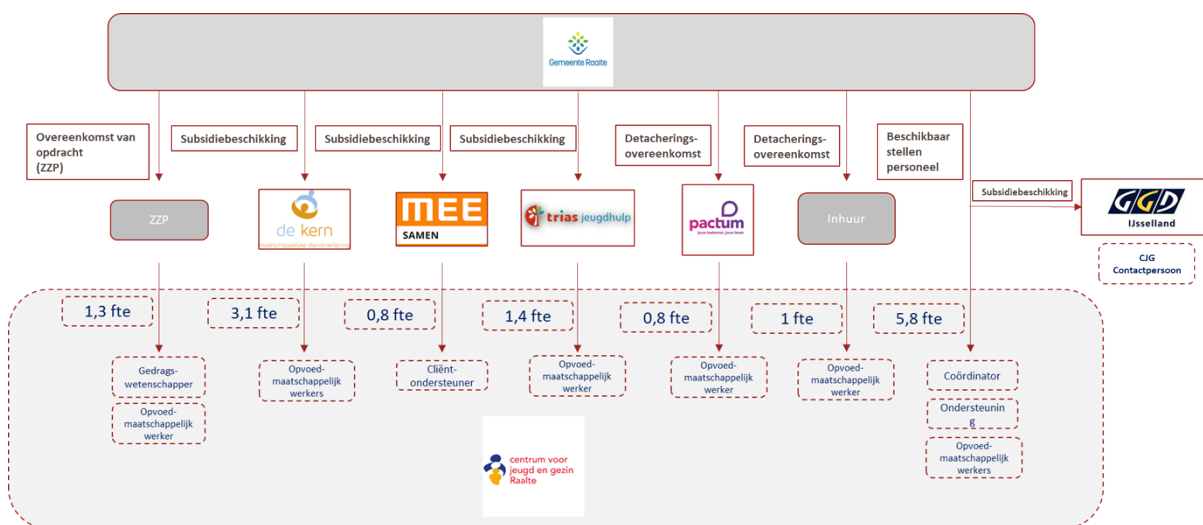
2.1 Personele organisatie

Positionering CJG

Het CJG gaat onderdeel uitmaken van Domein Sociaal. De teamleider jeugd (nu ook al coördinator van het CJG) wordt teamleider van de medewerkers van het CJG.

Omvang over te nemen personeel

Adviesbureau KokxDeVoogd heeft geconstateerd dat de huidige netwerksamenwerking bestaat uit een diversiteit aan subsidiebeschikkingen en overeenkomsten met zorgpartners waarmee de beschikbaarheid van personeel gewaarborgd wordt. In totaal gaat het om 14,22 fte. Ongeveer 40% daarvan is in gemeentelijke dienst. De overige 60% dient, met het besluit om het CJG te positioneren als onderdeel van de gemeente Raalte, ook in dienst te komen van de gemeente.



Figuur 1: Huidige personele organisatie CJG

Borging specialismen

Het heeft de voorkeur om het personeel dat momenteel werkzaam is voor het CJG te behouden, omdat de expertise en relaties die zij hebben opgebouwd essentieel zijn voor het behouden van de kwaliteit van het CJG.

Hiertoe worden de volgende stappen gezet:

Stap 1: na vaststelling van dit implementatieplan worden de huidige netwerkpartners waarmee we een subsidierelatie hebben voor het beschikbaar stellen van medewerkers voor het CJG (Trias, MEE en De Kern) per brief geïnformeerd dat de subsidierelatie voor deze activiteit stopt per 1 januari 2026. De subsidiepartners zijn mondeling en per mail van elke stap op de hoogte gehouden gedurende het proces om te komen tot het gemeenteraadsbesluit. Ook over de te nemen stappen, zoals in dit implementatieplan opgenomen, worden zij geïnformeerd en vindt afstemming plaats over bijvoorbeeld het eenduidig informeren van de medewerkers.



Stap 2: het personeel dat middels subsidie of een overeenkomst (voor langere tijd) op dit moment ingezet wordt binnen het CJG wordt in de tweede helft van mei een aanbod gedaan om de werkzaamheden voort te zetten in dienst van de gemeente Raalte per 1 januari 2026.

Arbeidsvoorwaarden

De gemeente heeft ongeveer 40% van de medewerkers die voor het CJG werkzaam zijn in gemeentelijke dienst. De CJG professionals zijn, wanneer zij beschikken over een SKJ-registratie, ingeschaald in functieschaal 9. Ondersteunend personeel is ingeschaald in functieschaal 7. De 60% die momenteel nog werkzaam zijn vanuit andere organisaties of als zzp'er werkzaam zijn voor het CJG, betreffen allen SKJ-geregistreerde professionals. Zij ontvangen een aanbod vanuit functieschaal 9 (met uitzondering van de gedragswetenschapper, zie toelichting hieronder).

De functie van gedragswetenschapper is momenteel nog niet bekend in het functiehuis van de gemeente Raalte. Nieuwe functies kunnen jaarlijks beoordeeld worden en opgenomen worden in het functiehuis van gemeente Raalte. De eerstvolgende mogelijkheid hiervoor is aan het begin van 2026, waarbij een HR21 specialist van Leeuwendaal op basis van een aangeleverde taakbeschrijving en een interview hierover komt tot een definitieve indeling van de functie van gedragswetenschapper in het HR21 functiehuis van gemeente Raalte. Tot die tijd kan de functie van gedragswetenschapper voorlopig ingedeeld worden door één van onze HR adviseurs met HR21 certificering. Hiervoor is een uitgebreide beschrijving van het takenpakket nodig, waarna de voorlopige indeling wordt gemaakt. In bijlage 1 is hiervoor een profielschets opgenomen.

De huidige CAO en inschalingen van de medewerkers die nu bij netwerkorganisaties in dienst zijn, zijn vergeleken met de arbeidsvoorwaarden van de gemeente. De verwachting is dat het merendeel van de huidige CJG professionals een vergelijkbaar of iets gunstiger arbeidsvoorwaardenpakket krijgt bij indiensttreding bij de gemeente Raalte. Mocht dit in een individueel geval niet zo zijn, dan wordt gekeken of het mogelijk is om toch tot passende arbeidsvoorwaarden te komen binnen de HR kaders die we hier als gemeente voor hebben.

In onderstaande tabel zijn de betreffende CAO's met elkaar vergeleken.

Salarissen op basis van voltijdsdienstverband. Alle cao's hebben een voltijdsdienstverband van 36 uur

Organisatie	CAO	Inschaling	Min	Max
De Kern	Sociaal Werk	Schaal 8 / 9	€3.282,-	€4.983,- / €5.512,-
MEE	Gehandicaptenzorg	Schaal 50 (trede 13)	€3.107,-	€4.436,-
Trias	Jeugdzorg	Schaal 9 / 10	€3.191,-	€5.096,- / €5.584,-*
Gemeente Raalte	Gemeenten	Schaal 9	€3.359,-	€4.811,-

* Bij cao Jeugdzorg is sprake van uitlooptredes; onbekend of deze voor de betreffende medewerkers gebruikt worden. Einde reguliere schalen ligt op €4.766,- of €5.217,-

Arbeidsvoorwaardengesprek

In de tweede helft van mei wordt elke CJG medewerker die daarvoor in aanmerking komt uitgenodigd voor een arbeidsvoorwaardengesprek. In dit gesprek worden de arbeidsvoorwaarden toegelicht en wordt een salaris overeengekomen. Het arbeidsvoorwaardengesprek wordt gevoerd door de teamleider jeugd en de Supportmedewerker HR Werving & Selectie. Na het gesprek worden de afspraken per mail bevestigd waarna de medewerker kan aangeven of hij/zij het aanbod accepteert.

Wanneer medewerkers besluiten het aanbod niet te accepteren, dan blijven zij op basis van de huidige afspraken werkzaam voor het CJG tot uiterlijk 31 december 2025. Voor de formatie die daarmee vanaf 1 januari 2026 vacant is, wordt een vacature opengesteld.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad is door de domeinmanager sociaal geïnformeerd over het feit dat de gemeente Raalte volledig werkgever wordt voor het CJG. De OR heeft geconstateerd dat ze geen verdere rol in de advisering hebben omdat het besluit door de gemeenteraad genomen is. De OR kan zich vinden in het voorstel om de in



dienst te nemen professionals dezelfde arbeidsvoorwaarden te bieden als de huidige medewerkers die werkzaam zijn voor het CJG en al in dienst van de gemeente zijn.

2.2 Financiering

Structurele financiering

De gemeenteraad heeft ingestemd met het advies van adviesbureau KokxDeVoogd om structurele taken te financieren met structurele middelen. Daarnaast adviseert KokxDeVoogd in lijn met het Berenschotrapport om de taken van het CJG verder uit te breiden met als doel te bezuinigen op de specialistische jeugdhulp. Dit implementatieplan richt zich op het structureel financieren van de structurele taken zoals het CJG die op dit moment heeft om daarmee de huidige formatie van het CJG in gemeentelijke dienst te kunnen nemen. Er wordt een apart implementatieplan gemaakt voor de uitbreiding van taken.

Het CJG heeft momenteel een budget van € 1.414.000, waarvan € 879.000 structurele middelen betreffen en € 500.000 incidenteel beschikbaar gesteld is in 2024 en € 535.000 in 2025. Vanaf 2026 Voor dient er € 500.000 aan structurele middelen beschikbaar gesteld te worden om de continuïteit van het CJG te waarborgen en alle medewerkers een dienstverband bij de gemeente aan te kunnen bieden. Het voorstel is om dit bedrag te dekken vanuit eventuele middelen die het Rijk bij de meicirculaire 2025 aan gemeenten beschikbaar stelt waar nodig aangevuld met middelen uit de stelpost volumestijging en bij de begrotingsbehandeling 2026 daarvoor beschikbaar te stellen.

Op 30 januari is het rapport 'Groeipijn. Advies deskundigencommissie Hervormingsagenda Jeugd' verschenen. Dit rapport beschrijft het eerste advies van de Deskundigencommissie onder leiding van Tamara van Ark over de Hervormingsagenda Jeugd en heeft als taak om de agenda te beoordelen op inhoud, financiële afspraken en governance. De commissie is er niet van overtuigd dat de (maatregelen uit de) Hervormingsagenda de beoogde besparingen op de jeugdhulp gaat realiseren en heeft adviezen meegegeven om met terugwerkende kracht over 2023 en 2024 de ontstane verliezen tussen gemeenten en Rijk te verdelen en voor de komende jaren de beoogde besparingen te herzien. Het is op dit moment nog onduidelijk of het kabinet de gemeenten op basis van de adviezen uit dit rapport structureel tegemoet gaat komen.

Overhead

Vanaf 2024 wordt er € 25.000 overhead toegerekend aan elke fte. Dit bedrag bestaat uit kosten voor:

- Directe variabele kosten:
 - o.a. Smartphone/laptop/licenties/ salarisverwerking/ thuiswerkvergoeding/koffie/ reiskosten/persoonlijk budget enz.
- Indirect variabele kosten:
 - DOWR (financiële admin. ICT/ inkoop/facilitair en PSA)
 - Domein Bedrijfsvoering (HR /fin/juridisch/communicatie-advies)
 - Domein Publiek (telefoon/receptie/post-informatie en archiefbeheer)
 - Management

Voor het CJG werden bovenstaande kosten uit een apart budget bekostigd (onkosten budget CJG). Nu alle medewerkers voor het CJG in gemeentelijke dienst komen en de overhead wordt toegerekend aan de fte's, gaat het CJG gebruik maken van de gemeentelijke- en DOWR diensten.

Dit betekent bijvoorbeeld dat de kosten voor intervisie (verplicht in het kader van de SKJ-registratie), scholing, teamuitjes vanuit de daarvoor bestemde budgetten sociaal domein worden bekostigd. De kosten voor de website van het CJG gaan bekostigd worden uit het communicatiebudget sociaal domein. Ook de ICT-inrichting voor het CJG wordt overgezet. Met de business adviseur sociaal domein wordt in kaart gebracht wat dit betekent en hoe dit tijdig kan worden overgezet.

Er blijft een onkostenbudget voor het CJG beschikbaar waaruit onder meer, de huur van de twee CJG vestigingen, workshopsruimtes en werkruimtes bij diverse huisartsenpraktijken en gymzalen, materialen voor collectieve



activiteiten en advertentiekosten worden bekostigd. De bepaling welk budget hiervoor beschikbaar moet blijven wordt meegenomen bij de beoordeling van reguliere budgetten 2026 (periode mei- juni).

2.3 Communicatie

Communicatie is zowel gericht op het welkom heten van de nieuwe medewerkers (interne communicatie) als op het professionaliseren van de wijze waarop het CJG communiceert over haar aanbod, kennis en expertise (website, social media etc.)

Interne communicatie

De afdeling communicatie denkt mee over de wijze waarop we de nieuwe medewerkers een warme landing kunnen geven binnen de gemeentelijke organisatie en tegelijkertijd de medewerkers van het CJG geïntroduceerd kunnen worden aan de organisatie. Daarnaast nemen de medewerkers deel aan het reguliere introductieprogramma.

Externe communicatie

Vanaf september gaat de afdeling communicatie aan de slag met de professionalisering van de communicatie uitingen van het CJG. Zo wordt er een e-mailhandtekening ontworpen en wordt er een communicatiestrategie inclusief templates gemaakt voor de website en social media van het CJG. Het CJG blijft communiceren met het huidige logo.



Bijlage 1

Profielschets gedragswetenschapper

Ten behoeve van de indeling in de HR21 is de volgende profielschets opgesteld voor de functie van gedragswetenschapper.

De gedragswetenschapper biedt diagnostiek en behandeling die voorliggend is op het aanbod in de specialistische jeugd GGZ en werkt vanuit een preventieve, oplossingsgerichte en systemische aanpak. De gedragswetenschapper ziet toe op een verantwoorde werktoebedeling, ondersteunt CJG professionals in de casuïstiek, biedt screeningsdiagnostiek, voert triage uit, ondersteund bij kernbeslissingen rondom veiligheid, crisis en complexe (gezins-)problematiek en biedt kortdurende behandeling en overbruggingszorg aan jeugdigen die zich melden bij het Centrum voor Jeugd en Gezin of bij de huisartsen in de gemeente Raalte. De gedragswetenschapper ziet er op toe dat er professioneel wordt gewerkt, biedt deskundigheidsbevordering, vakinhoudelijke ondersteuning en draagt zorg voor casuïstiekbesprekingen.

De gedragswetenschapper heeft/is

- Een afgeronde WO opleiding in de psychologie, orthopedagogiek, gedragswetenschappen of een vergelijkbaar vakgebied;
- Een SKJ- of BIG registratie
- Kennis van het sociale domein en relevante wet- en regelgeving, specifiek van het jeugddomein;
- Ervaring als gedragswetenschapper en met het coachen en ondersteunen van professionals;
- Gecertificeerd voor behandelingen zoals EMDR en CGT
- Aantoonbare ervaring in het werken met kinderen en ouders binnen de J-GGZ