



Tussenmonitor

Afspraken werklust CAO Jeugdzorg

Mei 2009

Publicatieversie

INHOUD

INLEIDING	3
ONDERZOEKSOPZET	3
RESULTATEN	3
1. AANTAL ORGANISATIES DAT DE CAO AFSPRAAK KENT	3
2. AFSPRAKEN OVER WERKLAST TUSSEN WERKGEVER EN OR.....	4
3. REDENEN VOOR GEEN AFSPRAKEN.....	4
4. SAMENWERKING WERKGEVER EN OR.....	4
5. INHOUDELIJKE ASPECTEN VAN DE AFSPRAKEN	4
CONCLUSIES.....	6

Inleiding

In de CAO Jeugdzorg is opgenomen dat OR en directie op ondernemingsniveau vóór 1 januari 2009 afspraken maken over een reële werklast. De tussenmonitor is namens de CAO partijen uitgevoerd. Het doel van deze monitor is weten hoeveel organisaties die vallen onder de CAO Jeugdzorg daadwerkelijk afspraken hebben gemaakt, welke afspraken zijn gemaakt en hoe deze tot stand zijn gekomen.

Onderzoeksopzet

De monitor wordt afgenomen bij alle organisaties die vallen onder de CAO Jeugdzorg. Het onderzoek is uitgevoerd met een telefonische enquête onder directieleden en OR leden (per organisatie een persoon namens de werkgever en een persoon namens de OR). Namens de werkgever mag een P&O functionaris de vragen beantwoorden.

De hoofdvraag:

Zijn er afspraken tussen de directie en de OR over redelijke werklast?

Mogelijke vervolgvragen bij de verschillende antwoorden:

Ja:

- Welke aspecten zijn onderdeel van het PVA?
- Hoe is de samenwerking tussen werkgever en OR verlopen?
- Kenmerkende punten t.a.v. dit proces.
- Mogen wij een kopie van het PVA ontvangen?

Nee:

- Wat maakt dat er (nog) geen afspraken zijn over werklast tussen de OR en de directie?
- Is bekend dat er in de CAO is afgesproken dat een PVA over redelijke werklast uiterlijk 1 januari 2009 tot een positief advies van de OR moet leiden?
- Wanneer is gepland dat de afspraken er zijn?
- Hoe verloopt de samenwerking tussen werkgever en OR?
- Welke (andere) obstakels zijn er naar uw idee om te komen tot afspraken over werklast?

Resultaten

De uiteindelijke onderzoekspopulatie bevat 73 organisaties.

1. Aantal organisaties dat de CAO afspraak kent

Wel OR en P&O	Niet OR en P&O	P&O wel OR niet	OR wel P&O/WG niet
65*1	3	3	2

*1 Waaronder alle 14 de Bureaus Jeugdzorg

Van de 73 organisaties kennen 65 organisaties de CAO afspraak over werklust, dat is 89 %. Drie organisaties (2 zorgaanbieders en 1 'overige organisaties') kennen de afspraak geheel niet, dat is 4 %.

2. Afspraken over werklust tussen werkgever en OR

Wel afspraken WG en OR	Wel WG Geen OR	In proces	Geen afspraken
18*2	6	40	9*3

*2 5 bureaus Jeugdzorg, 12 zorgaanbieders en 1 'overige organisaties'.

*3 Alle zorgaanbieders.

Van de 73 onderzochte organisaties hebben bij 18 organisaties zowel de werkgever als de OR aangegeven afspraken, dat is 25%. Bij 6 organisaties werd een tegenstrijdig antwoord gegeven. Bij 40 organisaties zijn er (nog) geen afspraken gemaakt, maar is het proces in gang gezet, dat is 55%. Bij 9 organisaties is dit proces niet gaande. Onderdeel van deze 9 organisaties zijn de hierboven genoemde 8 organisaties die de afspraak geheel of gedeeltelijk niet kenden.

3. Redenen voor geen afspraken

Er zijn vele redenen gegeven die ertoe hebben geleid dat er nog geen afspraken zijn gemaakt tussen de werkgever en de OR. Hieronder staan de redenen samengevat. De meest genoemde reden staat onder 1 enz.

1. Er wordt nog geïnventariseerd, met MTO, RI&E of een speciale werkdruk/werklust analyse. Daaruit volgend wordt een plan van aanpak opgesteld.
2. Bestuurlijke veranderingen, waaronder nieuwe bestuurder of fusie, waardoor dit onderwerp nog geen prioriteit heeft gekregen.
3. Goedkeuring moet nog gegeven gaan worden. Plan net naar OR of onderhandeling gaande.
4. Er is een werkgroep bezig met de uitwerking van dit proces, bijvoorbeeld alle producten omrekenen of het normeren van de caseload.
5. Nieuwe OR

4. Samenwerking werkgever en OR

Over de samenwerking tussen OR en werkgever is 2 maal genoemd dat er geen afspraak is omdat werkgever en OR het niet eens waren over de inhoud. Verder zijn er geen andere obstakels benoemd bij het tot stand komen van afspraken.

5. Inhoudelijke aspecten van de afspraken

Met de opgestuurde plannen van aanpak of de toelichting op de afspraken die gemaakt zijn is inzicht verkregen in de inhoud van de plannen. Ook zijn er plannen van aanpak toegelicht of opgestuurd waaraan momenteel nog gewerkt wordt. Er zijn 9 plannen van aanpak ontvangen, waaronder 3 bureaus Jeugdzorg en verder van zorgaanbieders. Hiervan mogen er 3 gebruikt worden voor

publicatie, als voorbeeld voor andere organisaties. Een aantal organisaties gaan de vraag voor publicatie nog beantwoorden.

Hieronder vindt u een beknopt overzicht van de inhoudelijke aspecten uit de ontvangen plannen van aanpak.

- Strategie en organisatieontwikkeling: Flexibilisering en procesinnovatie en nieuwe financieringssystematiek.
Beleid en uitvoering: werkoverleg en jaargesprekken.
Personeelsbeleid: De in gang gezette ontwikkelingen voortzetten.
Medewerkerstevredenheidsonderzoek.
Workshop(s) werken aan werk-privé balans.
- Werklast dat zich met name richt op de toegang en het AMK. Er is inzet op het inzichtelijk maken van de producten die dit BJZ levert met daarbij urennorm. Dit is in samenspraak met medewerkers gegaan. Daarnaast zijn de productieve uren berekend om zo inzichtelijk te krijgen hoe de werklast van iemand is en of iemand hier mee uit komt.
- Projectgroep met inhoudelijke input van MTO en RI&E aan de slag. Zal ook gekeken worden naar toepasbaarheid van het stappenmodel en rekenmodel.
- Werkdrukbeleving binnen de diverse functies, teams en afdelingen in kaart brengen (nulmeting), risicofactoren inventariseren en best practices vinden, zodat negatieve werkdruk kan worden aangepakt. Dit resulteert in een beleidsadvies.
- Komen tot een norm voor formatieplaatsen die benodigd is voor de functiegroep pedagogisch medewerkers, per team afzonderlijk, teneinde het takenpakket uit te voeren conform een acceptabel kwaliteitsniveau.
Resultaten zijn een overzicht van de (huidige) besteding aan directe en indirecte cliënt-contacturen door de functiegroep pedagogisch medewerkers, bepaling van te leveren acceptabele kwaliteit in dienstverlening, formatieplaatsenplan voor de pedagogisch medewerkers per team, gezonde balans tussen belasting en belastbaarheid (werklust en feitelijke werkdruk) voor medewerkers, normering tijdsbesteding per taak.
- Plan met voorstel Inventarisatie werkdruk/werklust d.m.v. MTO en RI&E en indien nodig ter verdieping quickscan werkdruk en stress, een specifiek werkbelevingsonderzoek, interviews. Verder staan beschreven het actieplan en de structuur, het monitoren van werklust/werkdruk, de opzet van de monitor en het investeringsbudget.
- MTO inventariseert werklust en op gesignaleerde hoge werklust worden specifieke actieplannen gemaakt.
- Onderzoek naar de werklust in behandelgroepen en gezinshuizen. De resultaten zijn volgens het vijf stappenplan van de CAO Partijen.

Conclusies

Aantal organisaties dat de CAO afspraak kent

Van de 73 organisaties kennen 65 organisaties de CAO afspraak over werklust, dat is 86 %. Drie organisaties (2 zorgaanbieders en 1 overige organisatie)

kennen de afspraak geheel niet, dat is 2 %.

Tijdens de nulmeting in maart 2008 kende slechts 27% van de onderzoekspopulatie de afspraken uit de CAO Jeugdzorg. 42% kent de afspraken geheel niet. Bij 31% waren de afspraken wel bekend bij de werkgever maar niet bij de OR¹.

Geconcludeerd kan worden dat de bekendheid van de CAO afspraak Werklust Jeugdzorg sinds de nulmeting in maart 2008 enorm is toegenomen. Slechts een enkele organisatie binnen de Jeugdzorg kent deze afspraak niet².

Afspraken over werklust tussen werkgever en OR

Van de 73 onderzochte organisaties hebben bij 18 organisaties zowel de werkgever als de OR aangegeven afspraken, dat is 25%. Bij 40 organisaties zijn er (nog) geen afspraken gemaakt, maar is het proces in gang gezet, dat is 55%. In maart 2008 had 8% afspraken gemaakt over werklust tussen werkgever en OR. Daarnaast had 15% nog geen afspraken gemaakt, maar waren ze daar wel mee bezig. 77% van de onderzoekspopulatie had geen afspraken gemaakt.

Geconcludeerd kan worden dat er een duidelijke stijging is van het aantal organisaties dat afspraken over werklust tussen werkgever en OR heeft gemaakt. De meeste organisaties binnen de jeugdzorg zijn bezig met het maken van afspraken. De organisaties die nu nog geen afspraken hebben en er ook niet mee bezig zijn, behoren nu tot de minderheid. Kortom, het onderwerp werklust staat duidelijk op de agenda van de werkgever en de OR binnen de Jeugdzorg.

Redenen voor geen afspraken

De meest genoemde reden is dat men binnen de organisatie nog druk bezig is om tot een plan te komen en dat er nog wordt geïnventariseerd.

Samenwerking

Er zijn twee maal problemen benoemd in het maken van afspraken tussen werkgever en OR. Hierbij ging het om inhoudelijke verschillen van mening.

Inhoudelijke aspecten van de afspraken

Werklust en werkdruk worden meestal breed geïnventariseerd, vele aspecten die hierop van invloed zijn worden in plannen meegenomen. Er worden over het algemeen concrete resultaten beschreven.

¹ De nulmeting is uitgevoerd met een steekproef en de tussenmonitor betreft de gehele onderzoekspopulatie.

² Waarschijnlijk is deze onbekendheid afgenomen door het uitvoeren van deze tussenmonitor. OR en P&O zijn bevraagd op de bekendheid met deze afspraak en daardoor zijn ze ook geïnformeerd over het bestaan van deze afspraak.