Gemeente Lelystad, t.a.v. de Raadsgriffie / de raadsgriffier (Dhr. L.A. Wieringa)
Postbus 91, 8200 AB Lelystad
Stadhuisplein 2, 8232 ZX Lelystad

Datum
2-11-2026

Ons kenmerk
AMS-CBB-121026-001

Betreft / Onderwerp
Inbesteden van jeugdzorg: een weg met veel risico's

Doorkiesnummer
06-11149305

Email contactpersoon
maaike.vanderaar@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Inbesteden van jeugdzorg: een weg met veel risico's
Position paper van FNV Jeugdzorg voor de gemeenteraad en het college van Lelystad, over het initiatiefvoorstel "Versterking van toezicht en regie in de jeugdzorg door gemeentelijke jeugdteams" (26.315)

In de statuten van de FNV staat dat de FNV de materiële en immateriële belangen van werkenden behartigt, en in het bijzonder die van haar leden. Wie de werkgever is van jeugdzorgwerkers, raakt hun werk, hun rechten en hun arbeidsvoorwaarden direct. Wij doen met deze position paper wat een vakbond hoort te doen: laten weten wat werknemers zien en waarvoor zij waarschuwen.

Het is ook de taak van de professionals zelf. In de Beroepscode voor professionals in sociaal werk staat dat de professional beleidseffecten signaleert en agendeert die het tot hun recht komen van mensen kunnen belemmeren. In de toelichting staat dat dit ook geldt richting lokale beleidsorganen. Een gemeenteraad is zo'n orgaan. Professionals mogen dus niet alleen zeggen wat zij zien, zij worden daartoe door hun eigen beroepscode opgeroepen.

De keuze blijft aan u. Wij begrijpen dat de raad zelf besluit. Wij geven u informatie en een waarschuwing van de mensen die het werk doen. Wij willen graag samen met college en raad naar een goede oplossing zoeken.

Regie houden is iets anders dan werkgever worden
Het voorstel wil meer regie voor de gemeente. Maar regie houden betekent niet dat de gemeente ook de werkgever moet zijn van de mensen die de zorg uitvoeren. Dat zijn twee verschillende dingen.

Derkinderenstraat 2-8
1062 DB Amsterdam

Postbus 1555
3500 BN Utrecht

T 088-368 02 60
I fnv.nl

- **Regie is een publieke taak.** Het gaat om kaders stellen, richting geven, toezicht houden en verantwoording vragen. Dat hoort bij een gemeente.
- **Werkgever zijn is een vak.** Het gaat om instructie, werven, opleiden, begeleiden, werkdruk bewaken, cao naleving, en zorgen voor een goede professionele cultuur en veilig en gezond werken in een erkend zwaar beroep.

Wat zegt de wet? Volgens de Jeugdwet moet het college zorgen voor de toegang tot en de regie over jeugdhulp (artikel 2.3, eerste lid). Het college mag deze taak door een ander laten uitvoeren (artikel 2.11, eerste lid). De wet vraagt dus **regie** van de gemeente, **niet** werkgeverschap.

Wat zegt de Hervormingsagenda? De Hervormingsagenda Jeugd (2023 tot 2028) vraagt om stevige lokale teams die ook zelf hulp bieden. In de voortgangsmeting van de VNG gaat het over wat zulke teams moeten doen: samen met het gezin de hulpvraag onderzoeken, regie voeren en samenwerken met veiligheidspartners. Wie de werkgever van die teams moet zijn, staat noch in de Hervormingsagenda, noch in het convenant lokale teams.

Richtinggevend kader (VNG, 2e druk 2025), waar het convenant op voortbouwt

- Het kader zegt dat het niet gaat over de vormgeving en organisatie van toegang en lokale teams, maar over de functies die geborgd moeten zijn (p. 7).
- Gemeenten mogen zelf kiezen: “in eigen beheer, bij een apart rechtspersoon of in opdracht aan verschillende opdrachtnemers” (p. 7).
- Het kader noemt als optie een extern lokaal team, “een zelfstandige, gemandateerde uitvoeringsorganisatie” (p. 8).
- De gemeente is verantwoordelijk in de opdrachtgevende en faciliterende rol. Ongeacht de vorm moet voor burgers glashelder zijn waar ze terechtkunnen met een klacht, bezwaar of beroep (voetnoot 3, p. 7).

Convenant Stevige lokale teams (23 maart 2026)

- De gemeentelijke afspraken gaan over de opdracht aan de lokale teams. Gemeenten verwerken de 13 kenmerken in hun opdracht en handelen vanuit hun opdrachtgeverschap (p. 7).
- De overwegingen laten uitdrukkelijk ruimte voor lokale relaties en eigen organisatorische keuzes (overweging 10, p. 5).
- Over werkgeverschap staat niets in het convenant.
- Het ministerie van VWS zegt toe duidelijkheid te scheppen over de reikwijdte van de jeugdhulpplicht. Daaronder valt ook een gemeentelijke opdracht in de Jeugdwet voor het inrichten van lokale teams en hun basistaken (p. 9). Dat is een reden om daarop te wachten.

Gemeenten noemen in dezelfde meting zelfs hercontractering als manier om hun lokale teams te versterken. Dat laat zien dat een stevig team op meer manieren kan worden georganiseerd dan binnen de gemeente. Wij vragen het college om te bevestigen dat de Hervormingsagenda noch het Convenant Lokale Teams eist dat de gemeente zelf werkgever wordt.

De risico's van inbesteden

1.1.1 Risico 1: de arbeidsmarkt

Een team dat de gemeente inbesteedt, werkt alleen als er genoeg goede mensen willen komen en blijven. Daar zien wij nu een groot risico.

Wat wij horen van werknemers. Werknemers in de jeugdzorg vertellen ons dat zij niet in dienst willen treden van de gemeente. Het vertrouwen in de gemeente als werkgever is er niet. Ook (recente) contacten met de gemeente voelden niet uitnodigend of waarderend richting werknemers of hun vertegenwoordiging. Wij zeggen dit voorzichtig en zonder verwijt. Wij weten dat er veel druk staat op bestuurders en ambtenaren. En een momentopname kan veranderen. Maar het is wel een signaal om serieus te nemen. Een werkgever die mensen wil aantrekken, moet laten merken dat ze welkom zijn en dat hun vak ertoe doet. Vertrouwen kun je niet met een raadsbesluit regelen. Het groeit door de manier waarop je met mensen omgaat.

Wat de VNG zegt. In het voortgangsonderzoek "De balans opgemaakt" (in opdracht van de VNG, september 2026) komen de personeelstekorten duidelijk naar voren:

- Ongeveer de helft van de gemeenten loopt aan tegen een tekort aan gekwalificeerd personeel bij de lokale teams.
- 84% van de gemeenten ziet de werkdruk bij die teams als een belangrijke belemmering. In de interviews gaat het over een brede caseload, hoog ziekteverzuim en veel verloop.
- Gemeenten zijn zelf kritisch op hun lokale teams: 26% vindt dat het merendeel van hun teams al voldoende stevig is.
- Gemeenten leggen uit dat de rol van medewerkers verandert. Zij beoordelen niet alleen meer, maar bieden zelf basishulp en voeren regie. Dat vraagt meer van hen en maakt het werk drukker.

Landelijk is het beeld hetzelfde. Volgens de prognoses voor zorg en welzijn (AZW/CBS) loopt het tekort in de jeugdzorg op naar 5.900 in 2034.

Wat dit betekent voor Lelystad. Een nieuw gemeentelijk team moet mensen vinden op een krappe markt, terwijl het vertrouwen van werknemers ontbreekt. Het risico is een team dat te klein is, veel ziekteverzuim heeft en gezinnen langer laat wachten. De VNG zegt zelf dat het gevaar van personeelstekorten er al ligt. Wij waarschuwen dat inbesteden dit risico in Lelystad kan vergroten. Ons advies: onderzoek eerst of medewerkers daar willen werken, voordat u besluit.

1.1.2 Risico 2: een ongelijk speelveld op de arbeidsmarkt

Medewerkers in het domein van de Jeugdwet werken onder vijf verschillende cao's: ggz, gehandicaptenzorg, Rijk, gemeenten en jeugdzorg. Zij krijgen dus te maken met werkgevers met verschillende arbeidsvoorwaarden. Dat is op zich niet ongewoon. Wat niet normaal is, is dat één van die werkgevers (de gemeente) ook bepaalt wat de anderen mogen ontvangen en over andere kennis beschikt dan de anderen.

De gemeente bepaalt het tarief van de organisaties waarmee zij om medewerkers concurreert. De gemeente stelt de tarieven vast voor de aanbieders en gecertificeerde instellingen (GI's) die zij inkoopt, inclusief de declarabiliteitseisen waaraan zij moeten voldoen. Diezelfde gemeente werft zelf jeugdmedewerkers, bijvoorbeeld voor toegangsteams en als jeugdconsulent. Daarbij kan zij arbeidsvoorwaarden bieden die hoger liggen dan het tarief aan ingekochte organisaties toelaat. Aanbieders en GI's moeten hun personeelskosten dekken binnen het tarief en binnen de declarabiliteitseisen. Gemeenten als werkgever hebben die beperking niet.

Informatie en macht. Een gemeente die zelf jeugdhulp levert en tegelijk de tarieven en de toegang voor andere aanbieders en GI's bepaalt, beschikt bovendien over informatie en macht die geen private concurrent heeft.

Inbesteden onttrekt volume. Elke zorgtaak die de gemeente naar zich toe trekt, valt weg uit de inkoop. Aanbieders en GI's verliezen daardoor volume dat ze nodig hebben voor continuïteit en investeringen, met directe gevolgen voor personeel en gezinnen.

Twee tegengestelde prikkels. Een gemeente met eigen aanbod heeft belang bij een goede bezetting van dat aanbod. Dat is een prikkel om door te verwijzen naar eigen capaciteit, ook als een ander beter past. Tegelijk heeft dezelfde gemeente belang bij beheersing van de kosten, en dat is een prikkel om hulp korter of lichter te houden. De financiële druk op gemeenten rond de jeugdzorg is groot en bekend. Wij beweren niet dat gemeenten daardoor bewust slechtere keuzes maken. Wij zeggen dat het stelsel zo is ingericht dat die prikkels in dezelfde organisatie samenkomen, zonder dat iemand ze van buiten kan corrigeren.

1.1.3 Risico 3: geen checks and balances

Goed bestuur werkt omdat rollen elkaar in de gaten houden. In een gescheiden stelsel kan de controleur de uitvoerder aanspreken. En een medewerker kan bij een andere partij terecht dan degene die de werkinstructie bepaalt. Als alles bij één partij ligt, verdwijnt dat tegenwicht. Dan beoordeelt dezelfde organisatie haar eigen werk.

Is de gemeente tegelijk opdrachtgever, financier, uitvoerder, controleur én werkgever, dan bestaat er in het systeem geen onafhankelijke plek meer waar iemand kan zeggen: dit werkt niet, dit is niet verantwoord, dit is niet goed voor het kind. Kijk naar de rollen afzonderlijk:

- Als **financier** wil de gemeente binnen het budget blijven.
- Als **opdrachtgever** bepaalt zij welke zorg wordt ingekocht of zelf geleverd.
- Als **uitvoerder** levert zij die zorg, of geeft zij via haar toegangsteams richting aan wat wordt ingezet.
- Als **controleur** beoordeelt zij of dat goed en doelmatig gebeurt.
- Als **werkgever** bepaalt zij de arbeidsvoorwaarden en geeft zij instructies aan de medewerkers die dit alles uitvoeren.

Dit raakt drie dingen:

- **Het beroep.** Als het professionele oordeel onder hetzelfde gezag valt als de beleidskeuzes van de gemeente, kan elke keuze voor wel of geen zorg worden gelezen als een beleidskeuze. Zo ontstaat de schijn dat het oordeel van de professional ondergeschikt is, ook als dat in de praktijk niet zo is.

Vertrouwen in een beroep berust op het idee dat de professional onafhankelijk oordeelt. Die schijn tast dat vertrouwen al aan.

- **De controle.** Wie zijn eigen uitvoering controleert, heeft er belang bij dat het oordeel gunstig is. Dat betekent niet dat mensen kwade wil hebben. Het betekent dat de organisatie zo is ingericht dat kritiek intern ongemakkelijk wordt.
- **De melder.** Een medewerker die een misstand of een te hoge werkdruk signaleert, moet dan melden bij de werkgever die er zelf deel van uitmaakt. Dat maakt melden riskanter en dus zeldzamer. Signalen komen daardoor later boven.

En de raad zelf? De gemeenteraad controleert het college. Maar bij inbesteden krijgt de raad zijn informatie van dezelfde organisatie die hij moet controleren. Wij steunen de wens van de raad om betere informatie te krijgen. Maar informatie van de uitvoerder zelf is nog geen onafhankelijk toezicht.

1.1.4 Risico 4: professionals en gezinnen klem

Professionals: tussen instructie en beroepsnorm. Een werkgever mag redelijke instructies geven. Dat is de kern van het arbeidsrecht en daar twijfelt niemand aan. Maar een professional in de jeugdzorg is niet alleen werknemer. Zij is ook gebonden aan de beroepscode en aan haar registratie, en kan via het tuchtrecht persoonlijk worden aangesproken. Die twee kunnen botsen, bijvoorbeeld als:

- Het beroepsgeheim botst met de informatiebehoefte van andere afdelingen van de gemeente;
- Productienormen weinig ruimte laten voor de tijd die een goede werkwijze vraagt;
- Er druk komt om trajecten korter te maken of door te verwijzen naar lichtere hulp of niet te verwijzen;
- Registratie- en verantwoordingseisen vooral een beleidsdoel dienen.

Een concreet voorbeeld. Stel dat een gezin vanaf 2027 minder snel specialistische hulp krijgt. De ouder zit dan niet tegenover de minister, de VNG of de gemeenteraad, maar tegenover de professional. Zij moet zeggen dat het gezin deze hulp niet meer krijgt, terwijl haar eigen professionaliteit en beroepscode misschien zeggen dat het kind die hulp wel nodig heeft. Dat is morele stress: een beleidsbesluit uitvoeren dat botst met je eigen professionele oordeel.

Botsen instructie en beroepsnorm, dan loopt de professional risico, wat zij ook kiest. Volgt zij de instructie en wijkt zij af van de beroepsnorm, dan kan zij een tuchtklacht krijgen. Weigert zij, dan loopt zij arbeidsrechtelijk risico. Werkt zij voor dezelfde gemeente die het beleid maakt, dan beslist de organisatie die haar instrueert ook over haar functioneren. Dan is de keuze niet vrij.

Dit speelt nu al. De VNG schrijft dat gemeenten zelf landelijke kaders missen over wat wel en geen jeugdhulp is: 88% van de gemeenten noemt dit het grootste knelpunt. Ook 95% van de regio's mist die kaders. Consulenten die een aanvraag afwijzen, krijgen te maken met bezwaar, tuchtrecht en rechtspraak. De VNG noemt dat "handelingsvrees" op de werkvloer. Zolang de kaders ontbreken, vult de professional ze ter plekke in, met haar eigen registratie en tuchtrisico als onderpand.

Het probleem is dat er geen afgebakende ruimte is waarin het professionele oordeel voorgaat. Als de werkgever ook beleidsmaker, financier en controleur is, wordt die ruimte vanzelf nog kleiner.

Arbeidsomstandigheden. De werkgever is op grond van de Arbowet verplicht om psychosociale arbeidsbelasting, zoals werkdruk en agressie, te beperken. In de jeugdzorg zijn de risico's specifiek: crisissituaties, bereikbaarheidsdiensten, dossiers die ingrijpend zijn voor kinderen en morele stress, zoals hierboven beschreven. Dat vraagt om arbobeleid en een risico-inventarisatie die op dit werk zijn toegesneden. Wij vragen gemeenten aan te tonen dat zij dat voor de uitvoerende professionals op hetzelfde niveau borgen als de sector dat doet.

Gezinnen: tussen bestuursrecht en hulpverlening. De gemeente is een bestuursorgaan. Zij neemt besluiten waartegen bezwaar en beroep openstaan. Dat geeft burgers rechtsbescherming en dat is goed. Maar bij inbesteden voert dezelfde gemeente ook de hulp zelf uit. Voor een gezin loopt dat door elkaar:

- **Twee manieren van denken in één organisatie.** Het bestuursrecht draait om besluiten, motivering en termijnen. Hulpverlening draait om vertrouwen, maatwerk en vaak om geheimhouding. Wat een gezin in vertrouwen vertelt aan een hulpverlener, kan terechtkomen in het dossier waarop een besluit wordt genomen. Gezinnen leren dat snel en houden dan informatie achter. Dat ondermijnt de hulp zelf.
- **De beslisser is ook de betaler.** Het besluit over welke zorg een kind krijgt, wordt genomen door de partij die betaalt en die zelf uitvoert of inkoopt. Dat is geen neutrale positie. Doelmatigheid is een legitiem doel, maar het kan botsen met wat het kind nodig heeft.
- **Bezwaar bij dezelfde organisatie.** Is een gezin het niet eens met een besluit, dan gaat het bezwaar naar dezelfde gemeente die ook de hulp levert en waarvan het gezin afhankelijk blijft.
- **Veel routes.** Een ontevreden gezin moet kiezen tussen bezwaar en beroep, de klachtenregeling, een klacht bij de beroepsvereniging of iets anders. Voor een ouder in een crisis is dat bijna niet te overzien.
- **Gegevensbescherming.** Een gemeente is verwerkingsverantwoordelijke voor gegevens uit hulpverlening, schuldhulp, onderwijs, handhaving en de Wmo. Ook al valt dit onder de AVG, het stelt hoge eisen aan functiescheiding, doelbinding en controleerbaarheid. Een aanbieder is veel scherper afgebakend: zijn dossiers staan los van de bestuurlijke besluitvorming.

Het gevolg is dat niemand in het systeem er specifiek voor is om het belang van het gezin te bewaken. Dat gaat in tegen de beroepseer van de medewerkers en het richtinggevende kader van de VNG.

1.1.5 Risico 5: zorg die meebeweegt met de politieke cyclus

Gemeentelijke prioriteiten verschuiven met coalities, begrotingen en raadsperioden. Jeugdzorg vraagt juist langjarige continuïteit: trajecten, vertrouwensrelaties en opleidingen duren jaren.

Als de uitvoering een gemeentelijk beleidsdossier wordt, hangt de plek van de professional en de hulp aan het kind af van een lokale politieke ronde. Een stelsel dat alleen goed functioneert zolang het bestuur welwillend is, is geen stevig stelsel.

1.1.6 Risico 6: verlies van kennis en onderzoek

Aanbieders en gecertificeerde instellingen werken samen met kennisinstellingen, ontwikkelen werkwijzen en toetsen wat werkt. Gemeenten beschikken doorgaans niet over dezelfde sectorale onderzoeks- en ontwikkelinfrastructuur als gespecialiseerde aanbieders en GI's. Als de uitvoering naar gemeenten verhuist, verdwijnt een deel van het vermogen van de sector om te leren en zich te verbeteren.

Wat gemeenten hier tegenin brengen

Veel gemeenten willen dichter bij gezinnen staan, sneller kunnen schakelen en grip houden op kosten. Dat zijn legitieme doelen en wij nemen gemeenten serieus. Hieronder leggen wij uit waarom ze naar ons oordeel toch geen reden zijn om zelf werkgever te worden van de professionals die de zorg uitvoeren.

“Inbesteden geeft korte lijnen en een integrale aanpak.” Korte lijnen ontstaan door goede samenwerking tussen toegang en aanbieders, niet doordat dezelfde organisatie werkgever is. Integraliteit met onderwijs, wonen en schuldhulp vraagt om afspraken, gedeelde doelen en zorgvuldige gegevensuitwisseling. Dat kan met aanbieders die als partner aan tafel zitten, zonder dat het beroepsgeheim en het gemeentelijke belang in één organisatie samenkomen.

“Wij moeten regie houden op kosten en doelmatigheid.” Regie blijft bij de gemeente: via inkoop, tarieven, afspraken over resultaten en toezicht op de uitvoering. Daarvoor hoeft de gemeente niet zelf werkgever te zijn. Dat inbesteden goedkoper zou zijn, is bovendien niet vanzelfsprekend zodra je overhead, opleiding, vervanging bij uitval en vergelijkbare arbeidsvoorwaarden meerekent. Wij vragen gemeenten dat voordeel te onderbouwen voordat het als argument geldt.

“Als aanbieders niet kunnen leveren of er wachtlijsten zijn, moeten wij het zelf doen.” Wachtlijsten en tekorten zijn ernstig. Maar de gemeente bepaalt mede de tarieven, de contractduur en de declarabiliteitseisen waaronder aanbieders werken. Als de oorzaak mede daar ligt, ligt de oplossing ook daar: in reële prijzen en duurzame contracten. Inbesteden verplaatst het tekort alleen naar de gemeente, die voor dezelfde schaarse professionals staat. Het VNG-onderzoek laat zien dat ongeveer de helft van de gemeenten zelf al personeel tekortkomt.

“Bij ons werkt het goed.” Dat kan kloppen, en het is geen verwijt aan de collega's die er werken. Maar een stelsel moet zo zijn ontworpen dat het werkt, ook als de goede wil van het huidige bestuur verdwijnt, bij een nieuwe coalitie of een volgende bezuinigingsronde. Checks and balances bestaan juist voor het moment dat het niet goed gaat.

“De gemeente is democratisch verantwoordelijk, dus moet zij kunnen sturen.” Verantwoordelijkheid en uitvoering zijn verschillende dingen. De gemeenteraad kan sturen op doelen, kaders en budget. Democratische controle op een aparte uitvoerder is sterker dan controle op de eigen organisatie, omdat de controleur dan niet zijn eigen werk beoordeelt.

Een beter alternatief: de jeugdzorg als onafhankelijke stichting
Wij vinden dat jeugdzorg altijd moet werken als onafhankelijke stichting. De gemeente blijft regiehouder en opdrachtgever. De stichting voert de toegang en de zorg uit, met een eigen bestuur en een eigen raad van toezicht.

Wat zijn de voordelen?

- **Checks and balances.** De rollen blijven gescheiden. De gemeente stelt de opdracht en de kaders vast en controleert. De stichting voert uit. De raad van toezicht kijkt mee en kan ingrijpen. Zo houden de rollen elkaar in evenwicht.
- **Dubbel toezicht.** Naast het toezicht van de gemeente is er onafhankelijk intern toezicht door de raad van toezicht. De wetgever kiest hier zelf ook voor: in de Wet verbetering beschikbaarheid jeugdhulp zijn regels gemaakt over een interne toezichthouder bij jeugdhulpaanbieders en gecertificeerde instellingen. Een onafhankelijke raad van toezicht kan bovendien een melding of een zorgsignaal serieus behandelen zonder dat de beleidsmaker zelf het eerste oordeel heeft.
- **Ruimte voor het vak.** Het professionele oordeel kan in de statuten en reglementen worden beschermd. De bestuurder is verantwoordelijk voor een goede professionele cultuur. De professional staat minder snel tussen beleid en beroepsnorm.
- **Een veilige meldroute.** Medewerkers kunnen signalen en misstanden melden bij een onafhankelijke raad van toezicht en een vertrouwenspersoon. Zij hoeven niet te melden bij een partij die zelf onderdeel van het probleem kan zijn.
- **Een werkgever die het vak kent.** Een stichting kan zich helemaal richten op goed werkgeverschap in de jeugdzorg: werven, opleiden, begeleiden en werkdruk bewaken. Dat helpt bij het vinden en houden van mensen.
- **Rust en continuïteit.** Gezinnen en medewerkers hebben baat bij stabiliteit. Een stichting hangt minder af van politieke wisselingen in raad en college dan een onderdeel van de gemeente.

Onafhankelijk betekent niet buiten bereik. Wij horen de zorg dat een onafhankelijke organisatie niet meer door raad en college kan worden aangestuurd. Die zorg is begrijpelijk. De raad heeft eerder zelf gevraagd om een vorm van governance, zoals een raad van toezicht, en tegelijk gezegd dat hij grip wil houden. Dat kan samengaan. De gemeente houdt grip via:

- De opdracht en de kaders die zij vastlegt voor de toegang;
- Afspraken over informatie aan de raad, bijvoorbeeld periodieke rapportages en een jaarverantwoording;
- Afspraken over hoe signalen uit de praktijk eerder bij de raad komen;
- Een duidelijke rol bij de statuten en bij de benoeming van toezichthouders;
- Regelmatige evaluatie van de samenwerking.

Met andere woorden: de doelen van het initiatiefvoorstel (publieke regie, betere informatie, signalen eerder oppakken, één aanspreekpunt) kunnen ook worden bereikt zonder dat de gemeente werkgever wordt.

Wat betekent dit voor Lelystad? JEL is nu een bv met de gemeente als enige aandeelhouder. De afgelopen maanden zijn er ziekmeldingen geweest, heeft het college ingegrepen en is er tijdelijk een interim-directeur aangesteld.

Dit laat dit zien hoe belangrijk goed toezicht, duidelijke afspraken en een veilige werkomgeving zijn. Dat pleit voor sterkere tegenwichten. Bij inbesteden worden die tegenwichten kleiner.

Wat vragen wij?

1. **Wacht met het besluit over inbesteden.** Naar verwachting verschijnt in januari 2027 de tussenrapportage van de commissie die de Hervormingsagenda Jeugd beoordeelt, onder voorzitterschap van Tamara van Ark. De VNG heeft zijn voortgangsmeting zelf mede bedoeld als input voor die beoordeling. Er zijn meer redenen om te wachten: gemeenten missen nog landelijke kaders (88%), de regiovisies moeten per 1 januari 2027 klaar zijn, en op dezelfde commissieagenda staat de Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Flevoland. Deze besluiten kunnen elkaar raken. Wie nu kiest, loopt het risico later spijt te krijgen.
2. **Houd de regie en onderzoek de stichting.** Vraag het college te onderzoeken hoe de doelen van het initiatiefvoorstel kunnen worden bereikt met een onafhankelijke stichting met een raad van toezicht, waarbij de gemeente regiehouder blijft.
3. **Doe eerst een risicoanalyse en praat met de mensen om wie het gaat.** Onderzoek wat inbesteden betekent voor de arbeidsmarkt in Lelystad en voor de rechten en arbeidsvoorwaarden van de huidige medewerkers. Waarbij wij expliciet wijzen op de Algemeen Verbindend Verklaarde cao Jeugdzorg en de Wet Overgang van Onderneming in de context van overname van personeel. Praat met medewerkers en hun vertegenwoordiger voordat u besluit.

Onze waarschuwing in één alinea. Werknemers, leden van FNV, waarschuwen dat inbesteden een weg is met veel risico's. Zij willen graag werken in een jeugdzorg met goed toezicht, ruimte voor hun vak en een werkgever die hen vertrouwt en waardeert. Dat vertrouwen is er op dit moment niet. De personeelstekorten zijn groot, ook bij gemeenten zelf. Als de gemeente daarbij alle rollen in één hand neemt, verdwijnt het tegenwicht en worden professionals en gezinnen kwetsbaar. Neem daarom de tijd, wacht op de tussenrapportage en kies een vorm die tegenwicht organiseert.

FNV Jeugdzorg denkt graag mee en gaat graag met raad en college in gesprek.

Met vriendelijke groet,

Maaike van der Aar
Bestuurder FNV Jeugdzorg