

ABVAKABO FNV
De heer G. Noortman
FBZ
Mevrouw L. de Groot
CNV Publieke Zaak
De heer O. Overbeek

referentie 00000749
contact Berry Tijhuis
betreft Inzet onderhandelingen CAO Jeugdzorg

Utrecht, 14 februari 2013

Geachte heer Noortman, mevrouw De Groot, heer Overbeek,
Beste Gert, Lilian en Oscar,

De decentralisatie van de jeugdzorg brengt grote uitdagingen en veranderingen met zich mee voor de branche, de organisaties en hun werknemers. Maar ook onzekerheid over de aard en omvang van de werkgelegenheid. Zeker is dat er vanaf 2015 door gemeenten bezuinigd moet gaan worden vanwege de korting van 15% op de budgetten voor jeugdhulp. Ook in 2013 en 2014 krompen de budgetten al en worden organisaties genoodzaakt om hun bedrijfsvoering aan te passen aan deze bezuinigingen. Om als werkgever nu, maar ook in de toekomst, als goed werkgever invulling te kunnen geven aan een evenwichtig sociaal beleid, moeten nu duidelijke keuzes worden gemaakt. Het behoud van zoveel mogelijk werkgelegenheid is op dit moment het grootste belang en de grootste uitdaging waar de branche voor staat.

Wij hebben in het najaar van 2012 met elkaar een visie ontwikkeld op de arbeidsverhoudingen in de jeugdzorg op basis van trends en ontwikkelingen die we signaleren. Jeugdzorg Nederland heeft deze visie vertaald naar de volgende kernthema's die de basis vormen voor deze inzetbrief:

- vraaggericht;
- kostenbewust;
- kwaliteit;
- mobiliteit.

Deze thema's vormen in onderlinge samenhang de basis voor deze inzetbrief van Jeugdzorg Nederland voor de onderhandelingen over de CAO Jeugdzorg. Wij hebben er voor gekozen om vooral de onderwerpen te benoemen waarover wij nieuwe afspraken willen maken en de richting die wij daarbij willen kiezen. Wij willen daarmee de ruimte bieden om met elkaar hierover het gesprek aan te gaan en tot evenwichtige nieuwe oplossingen te komen.

Vraaggericht

Om te kunnen opereren in het gedecentraliseerde brede veld van jeugdhulp, heeft de jeugdzorg behoefte aan meer flexibiliteit en (sociale) innovatie. Van werknemers zal vaker gevraagd worden dat zij breder inzetbaar zijn. Maar soms zal ook juist vergaande specialisatie gevraagd worden. Door functies op een andere manier te beschrijven, kan deze ontwikkeling gestimuleerd en ondersteund worden. Wij willen het nieuwe functiegebouw dat wij samen aan het ontwikkelen zijn, opnemen in de CAO. Dit functiegebouw met functiebeschrijvingen voor professionals maar ook voor staf en management zal moeten aansluiten bij de huidige praktijk maar ook bij de ontwikkelingen richting de toekomst. Hierbij vragen wij extra aandacht voor de indeling van de functie pedagogisch medewerker en de noodzaak om hier een duidelijkere differentiatie in aan te brengen.

Van alle werknemers zal een innovatieve en flexibele werkwijze gevraagd gaan worden. Naast de al genoemde bredere inzetbaarheid, gaan werknemers steeds minder tijdgebonden en plaatsgebonden werken ('het nieuwe werken'). Hierdoor kunnen privé en arbeid ook beter op elkaar afgestemd worden. Gezocht moet worden naar een optimaal evenwicht tussen het belang van de organisatie en de wensen van de werknemers. Belemmeringen in de CAO die 'het nieuwe werken' kostbaar en/of ingewikkeld maken, moeten worden weggenomen. Wij willen in dit kader de ORT-regelingen in de CAO en de reiskostenregelingen in de CAO aanpassen. De Adviesregeling Thuiswerken die wij in 2009 samen hebben ontwikkeld, willen wij op een aantal aspecten aanpassen aan de nieuwe werkkostenregeling en ARBO-regels.

Werknemers zullen ook gevraagd worden mee te denken over het efficiënt inrichten van werkprocessen vanuit hun eigen professionele autonomie. Door gebruik te maken van hun innovatieve kracht kan de zorg verbeteren en kunnen kosten worden bespaard (goede voorbeelden zijn 'Tijd voor jeugd' en 'Doorbraak').

Naast ervaren, vaste medewerkers zal de inzet van flexibel personeel nodig zijn om als organisatie flexibel in te kunnen spelen op de vraag van kinderen en hun ouders en van opdrachtgevers. Naast werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zorgen ook werknemers die oproepbaar zijn voor flexibiliteit. Het afstemmen van de inzet van personeel op de vraag naar zorg, vraagt om een heroverweging van het beleid die ook aansluit bij de maatschappelijke discussie over flexibel en vast. Wij willen optimale flexibiliteit maar realiseren ons dat dit ook vraagt om investering in de positie van deze flexwerkers, bijvoorbeeld in hun rechten op scholing. Dit vraagt wel solidariteit van werknemers met vaste contracten.

Een vorm van zorg die aansluit bij de maatschappelijke en politieke opvatting dat kinderen zoveel mogelijk in een gezinssituatie zouden moeten wonen, is het gezinshuis. De vraag naar deze vorm van zorg groeit. Het invulling geven aan het arbeidsvoorwaardenpakket van de gezinshuisouders blijkt in de praktijk lastig en vraagt om flexibiliteit en maatwerk op het niveau van de organisatie en het individu. De ruimte hiervoor willen wij in de CAO vergroten.

Kostenbewust

In de periode 2001 tot en met 2010 is flink geïnvesteerd in het verbeteren van het arbeidsvoorwaardenpakket (een nieuw loongebouw, eindejaarsuitkering, verlofregelingen) om onze aantrekkelijkheid als werkgevers te vergroten. Er was een achterstand ten opzichte van andere branches. De jeugdzorg groeide en er was behoefte aan veel goed opgeleide werknemers. Helaas is de situatie drastisch gewijzigd. Landelijke, provinciale en gemeentelijke middelen nemen af. De groei van de jeugdzorg stagneert. Uit onderzoek blijkt dat de loonkosten in de jeugdzorg relatief hoog zijn. Als we de werkgelegenheid zoveel mogelijk willen behouden, moeten we nu onze koers wijzigen. Het is nu tijd om naar het arbeidsvoorwaardenpakket te kijken vanuit onze concurrentiepositie en niet alleen vanuit onze arbeidsmarktpositie.



Dit betekent dat Jeugdzorg Nederland geen ruimte ziet voor een salarisstijging en wij dus inzetten op de nullijn. Wij willen wel het arbeidsvoorwaardenpakket aantrekkelijker maken door het beter aan te laten sluiten bij behoeftes van werknemers. Een mogelijkheid om dit te bereiken is een persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget (benefit budget) waarin arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen maar waarin ook (individuele) garanties een plek kunnen krijgen. Met het budget krijgen werknemers meer verantwoordelijkheid voor hun eigen arbeidsvoorwaarden.

Het totaal van verschillende verlofregelingen willen wij versoberen en eerlijker verdelen. De kosten voor de verschillende verlofregelingen zijn hoog en nemen toe door vergrijzing en een latere pensioenleeftijd. Een aantal verlofregelingen komt vooral ten goede aan beperkte groepen werknemers. De verlofregelingen waarover wij nieuwe afspraken willen maken zijn: vitaliteitsbudget, garantie-uren vitaliteit, ouderschapsverlof, zorgverlof en bijzonder verlof. Hierbij willen wij ook de resultaten van de evaluatie van het vitaliteitsbudget betrekken.

Kwaliteit

In 2005 is een start gemaakt met de professionalisering van de jeugdzorg onder andere door een wettelijke verplichting tot registratie. De organisaties zijn nu in een fase waarin professionalisering wordt ingebed in hun beleid en in de uitvoering. Kwaliteit en professionaliteit zullen na de transitie het onderscheidend vermogen van de organisaties en professionals vormen.

Dit vraagt om ondersteuning vanuit de CAO. Professionalisering betekent een leven lang leren. Werkgevers investeren in hun vakmensen, professionals investeren in hun vakmanschap. Wij zien dit nadrukkelijk als een gedeelde verantwoordelijkheid. Vanuit deze gedeelde verantwoordelijkheid willen wij afspraken maken in de CAO over een evenwichtige verdeling van de investering voor scholing, reflectie en vrije ruimte in tijd en geld tussen de werkgever en de werknemer. Wij willen daarnaast afspraken maken over de beloning van jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers die in een traineeship (hierover hebben wij in het CAO-akkoord 2011-2013 al op hoofdlijnen afspraken over gemaakt) of registratietraject zitten op weg naar registratie.

De ervaren werkdruk in de jeugdzorg blijft een punt van aandacht. Het accent in de discussie over werkdruk moet verschuiven. Het moet niet gaan over caseload en zwaarte van de problematiek maar over inrichting van de werkbegeleiding, aansturing, transparantie over wat de cliënt wel en ook wat hij niet kan verwachten en duidelijke afspraken hierover met werknemers, intervisie en supervisie, slimmer werken, het nieuwe werken. De gesprekken die wij hierover tijdens de vorige onderhandelingen hebben gevoerd, hebben een vervolg gekregen tijdens de visiebijeenkomsten in het najaar 2012. Wij willen dit concreet vorm gaan geven in een handreiking die dient voor het op organisatieniveau vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid tussen werkgever en professional vormgeven van kwaliteit en arbeidsverhoudingen. Wij willen de caseloadbepalingen vervangen door deze nieuwe, randvoorwaardelijke afspraken gericht op beheersing van de werkdruk.

Mobiliteit

De komende jaren zullen organisaties te maken krijgen met boventaligheid en werknemers mogelijk met onvrijwillige werkloosheid als gevolg hiervan. Dit wordt veroorzaakt door bezuinigingen en de (voorbereidingen op de) transitie. Werkgevers zullen zich tot het uiterste inspannen om de kennis en ervaring te behouden voor de (zorg)branche door mobiliteit tussen jeugdzorgorganisaties maar ook branche-overstijgend te bevorderen. Daarnaast willen wij met FCB het versterken van de eigen inzetbaarheid van medewerkers stimuleren en willen wij organisaties en werknemers ondersteunen in het invulling geven aan regionale (branche-overstijgende) mobiliteit.



Naast het behouden van kennis en kwaliteit is ook het beperken van frictiekosten van belang. Wij willen investeren in mobiliteit maar stellen de uitvoerbaarheid en houdbaarheid van de huidige wachtgeldregelingen onder andere in relatie tot de verwachte versoering van de WW-wetgeving nadrukkelijk ter discussie. Beperking en beheersing van deze kosten draagt bij aan behoud van werkgelegenheid.

Overige onderwerpen/voorstel aanpassingen door wetwijzigingen/aanbevelingen

- Per 1 januari is elke werkgever in Nederland verplicht de werkkostenregeling toe te passen. De CAO- bepalingen die relevant zijn voor de werkkostenregeling zijn geanalyseerd. Wij willen de ruimte in de CAO creëren om op het niveau van de ondernemingen alternatieve regelingen af te spreken met de OR met betrekking tot het fietsenplan en de vakbondscontributie. We willen zoeken naar een optimaal speelveld binnen de forfaitaire ruimte van 1,5% voor de werkgever en werknemer en daarop de CAO inrichten.
- In lijn hiermee willen we ook bezien hoe we de tekst in de CAO zo kunnen aanpassen dat over de vergoeding van een door de werknemer aangevraagde VOG geen loonbelasting afgedragen hoeft te worden.

Looptijd

Wij zullen afspraken over de looptijd benaderen in de context van het totale pakket aan afspraken.

Jeugdzorg Nederland biedt u deze inzetbrief aan en hoopt op constructieve onderhandelingen. Wij houden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe of aanvullende voorstellen te komen. De onderhandelingsdelegatie van Jeugdzorg Nederland zal bestaan uit Thea Roelofs (voorzitter), René Meuwissen, Berry Tijhuis en Cora Berk.

Met vriendelijke groet,

de heer J.A. Kamps
voorzitter Jeugdzorg Nederland