

postadres

Postbus 85011
3508 AA Utrecht

bezoekadres

Newtonlaan 115
3584 BH Utrecht
T 030 - 298 34 00
info@jeugdzorgnederland.nl
www.jeugdzorgnederland.nl

Aan:
FNV, de heer G. Noortman
CNV, de heer O. Overbeek
FBZ, mevrouw L. de Groot

referentie 00002397
contact Marije Klein Robbenhaar
betreft Oriëntatiebrief onderhandelingen CAO Jeugdzorg

Utrecht, 10 oktober 2016

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

Op 29 september jl. hebben wij een strategische bijeenkomst gehad, waarbij er een start is gemaakt met de CAO onderhandelingen 2016. Tijdens deze bijeenkomst hebben we in een open sfeer gesproken over de toekomst van arbeidsvoorwaardenvorming in de Jeugdzorg. Daarbij zijn we onder meer ingegaan op de vraag hoe we tot een verbreding van de CAO kunnen komen en welke thema's op het terrein van het sociaal beleid in de branche nu spelen en wat we voor de toekomst kunnen verwachten. Tevens vond er een terugblik op de onderhandelingen van 2015 plaats. Tijdens de bijeenkomst van 29 september is gebleken dat wij met elkaar een gezamenlijk belang hebben bij het aanpakken van actuele thema's zoals behoud van werkgelegenheid en kwaliteit, ruimte voor goede bedrijfsvoering en arbeidsvoorwaarden en beheersing van werkdruk. Maar we zien ook verschillen, vooral als het gaat om de balans tussen deze thema's en ruimte voor loonstijging.

Tijdens dit overleg heeft Jeugdzorg Nederland haar zorgen geuit over de onzekerheid omtrent de budgetten en de zich opstapelende bezuinigingen waar organisaties mee te maken hebben. De kortlopende contracten met de gemeenten maken lange termijn (personeels-)planning moeilijk. Nieuwe toetreders tot de branche zorgen voor nog meer druk op de kostprijzen. Iedere gemeente hanteert eigen tarieven voor jeugdhulp en jeugdbescherming en gaat anders om met verhoging van de budgetten voor loonkostenstijging, waarbij veel gemeenten de stijging van de loonkosten niet compenseren in de tarieven. Er is beperkte financiële ruimte voor innovatie waardoor de met de Jeugdwet beoogde vernieuwing en verbetering langzaam vorm krijgt. Kortom, de diversiteit tussen gemeenten als opdrachtgevers zorgt voor grote druk op de bedrijfsvoering van organisaties, op de kwaliteit van de jeugdhulp en jeugdbescherming en op de inzet van onze medewerkers.



Deze nieuwe werkelijkheid vraagt flexibiliteit van organisaties en van medewerkers. Organisaties moeten kunnen inspelen op de vraag van gemeenten die zowel in omvang als naar inhoud per jaar wisselend kan zijn. Zij moeten hun beleid aanpassen aan de nieuwe context waarin zij opereren. Dat geldt ook voor hun sociale beleid, dat meer gericht moet zijn op andere manieren van investeren in medewerkers gericht op een lange termijn visie en planning. Ook aan medewerkers worden andere eisen gesteld. Zij opereren als autonome professionals in de relatie met de cliënt en in de samenwerking met professionals in het wijkteam. Vraaggericht werken, eigen kracht, samenwerken over de grenzen van de eigen organisatie heen vragen andere competenties en soms ook nieuwe kennis van medewerkers. Wij zijn ons ervan bewust dat dit alles leidt tot onzekerheid bij medewerkers, maar het biedt medewerkers ook kansen en uitdagingen om zich te ontwikkelen en hun positie te verstevigen. Een uitdaging waarbij werkgevers hun medewerkers kunnen stimuleren en faciliteren.

Als sociale partners in de Jeugdzorg hebben wij in deze veranderende branche samen een verantwoordelijkheid. Waar dit mogelijk is, moeten we afspraken maken en maatregelen treffen om de negatieve effecten op de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden te beperken. Samen willen wij via de CAO Jeugdzorg en via het arbeidsmarktfonds afspraken maken om werkgelegenheid te behouden, onze kwalitatief goede medewerkers te binden en ziekteverzuim te voorkomen. Bij de CAO onderhandelingen willen wij dit gezamenlijk belang en de collectieve inspanning voorop stellen.

De belangrijkste uitgangspunten van Jeugdzorg Nederland zijn net als voorgaande jaren: behoud van kwaliteit, behoud van werkgelegenheid en kostenbeheersing. Deze drie uitgangspunten vormen, in samenhang, het kader van onze inzet. Binnen dit kader zullen wij op zoek gaan naar het optimale evenwicht. Een loonsverhoging die recht doet aan de inzet van onze medewerkers behoort tot de mogelijkheden, maar willen wij bezien in relatie tot de effecten hiervan op de werkgelegenheid en kwaliteit.

Op basis van boven geschetste ontwikkelingen willen wij de volgende thema's agenderen voor de komende onderhandeling:

1. Verbreding van de werkingssfeer van de CAO
2. Professionalisering
3. Werkdruk

1. Verbreding van de werkingssfeer van de CAO

Per 1 januari 2015 kent de CAO Jeugdzorg een nieuwe werkingssfeer geënt op de Jeugdwet. Door de Jeugdwet is een beweging op gang gebracht die maakt dat de grenzen tussen de branches, zoals we die nu kennen, vervagen. In de wijkteams werken professionals uit verschillende branches samen en er ontstaan steeds meer organisaties die acteren in verschillende branches. Dat maakt dat we niet alleen afspraken kunnen maken voor de huidige situatie, maar dat we ons ook willen richten op de langere termijn. Hoe ontwikkelen de branches en organisaties zich en wat vraagt dat van de arbeidsvoorwaardenvorming in onze branche Jeugdzorg?

Wij richten ons in eerste instantie op een verkenning gericht op verbreding naar Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, maar nadrukkelijk ook op mogelijkheden om verder te verbreden richting bijvoorbeeld de Geestelijke Gezondheidszorg en de Gehandicaptenzorg. Verkenning zal alleen succesvol zijn, als verbreding leidt tot het aanhaken van onder meer de sectoren Geestelijke Gezondheidszorg en Gehandicaptenzorg. Wij willen dan ook beginnen bij het in lijn brengen van nieuwe afspraken met afspraken in aanpalende cao's.

2. Professionalisering

De professionalisering in de jeugdhulp en jeugdbescherming heeft een flinke slag gemaakt. De branche onderscheidt zich hiermee in kwaliteit en professionaliteit. De positie van professionals is steviger geworden. Door hun registratie hebben zij een voorsprong op de inmiddels bredere arbeidsmarkt van de jeugdhulp. In de huidige situatie ligt het zwaartepunt van de investeringen voor herregistratie bij de werkgever. We willen toe naar een meer evenwichtige verdeling in tijd en scholings- en herregistratiekosten.

3. Werkdruk

Het Landelijk OR-platform Jeugdzorg heeft op 12 september jl. in samenwerking met FNV en CNV een bijeenkomst georganiseerd omtrent werkdruk, met als titel "KwaliTIJD voor het kind". Op 29 september jl. hebben wij van het OR-platform 2.000 handtekeningen ontvangen van medewerkers en cliënten die de petitie "KwaliTIJD voor het Kind" ondertekenden. Wij vinden het onze gezamenlijke verantwoordelijkheid om dit signaal serieus te nemen en willen graag in dialoog met de medewerkers op zoek naar oplossingen.

Jeugdzorg Nederland ziet dat de werkdruk hoger ligt dan in de jaren voor de decentralisatie. De oorzaak hiervan ligt voor een deel bij de druk op de budgetten en daarmee op de formatieruimte. Maar medewerkers ervaren ook werkdruk door de nieuwe manier van werken die andere competenties en een andere houding vraagt van professionals en door de nieuwe context waar samen wordt gewerkt over de grenzen van organisaties heen en het soms nog zoeken is naar posities, rollen en de verdeling van verantwoordelijkheden. Werkdruk wordt per individu anders ervaren, doordat de persoon verschillend is en de omstandigheden nooit hetzelfde zijn. Wij vinden dan ook dat dit vraagt om maatwerkafspraken in organisaties die in dialoog met de medewerkers tot stand komen.

4. Overige punten

Jeugdzorg Nederland heeft nog een aantal (minder inhoudelijke) punten, die zij wenst te agenderen. Deze punten zijn onder meer:

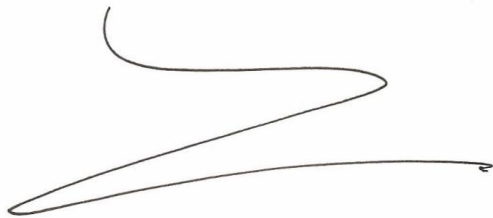
- Aanpassen van het schema van artikel 12.5: verduidelijken van de zin "uren voor het meedoen aan een opleiding". Hiermee wordt bedoeld op bij- en nascholing in het kader van herregistratie. Echter, dit staat er niet en kan zodoende breder worden getrokken.
- Conform artikel 16 Ontslagregeling: opnemen van de afwijkingmogelijkheid van het afspiegelingsbeginsel in de CAO.
- Artikel 4.3: toevoegen dat de werkgever *indien nodig* professionele rechtsbijstand regelt.



Jeugdzorg Nederland biedt u deze oriëntatiebrief aan en hoopt op constructieve onderhandelingen. Wij zullen tijdens de onderhandelingen met concrete voorstellen komen die passen binnen de hierboven geschetste thema's en de gesprekken die wij hierover met jullie willen voeren. Wij houden ons tevens 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 Marije Klein Robbenhaar.

Met vriendelijke groet,



Hans Spigt
voorzitter Jeugdzorg Nederland