jeugdzorg nederland

postadres
Postbus 85011
3508 AA Utrecht

bezoekadres
Newtonlaan 115
3584 BH Utrecht
T 030 - 298 34 00
F 030 - 298 34 04
info@jeugdzorgnederland.nl
www.jeugdzorgnederland.nl

CNV Zorg en Welzijn
De heer O. Overbeek
Postbus 193
7300 AD APELDOORN

referentie 00001699
contact Cora Berk
betreft Oriëntatiebrief onderhandelingen CAO Jeugdzorg

Utrecht, 14 april 2015

Geachte heer Overbeek, beste Oscar,

Wij hebben op 11 maart jongstleden tijdens de bijeenkomst "Géef de CAO toekomst" op een plezierige manier met elkaar van gedachten gewisseld over de toekomstige CAO.

Tijdens deze bijeenkomst werd al naar voren gebracht dat de onderhandelingen 2015-2016 sterk worden beïnvloed door de situatie waarin de branche zich op dit moment bevindt. Daarom vindt Jeugdzorg Nederland het belangrijk om deze onderhandelingen te starten met een oriëntatie op de dilemma's waar we voor staan en de verschillende manieren waarop we hier, gezamenlijk, oplossingen voor kunnen bieden. Wij hopen op deze manier tijdens goed overleg samen te komen tot voorstellen en ideeën en gedragen afspraken.

De Jeugdwet is een feit. Gemeenten hebben hun rol als opdrachtgever ingenomen en kopen middels contractering of subsidiëring jeugdhulp en jeugdbescherming in en bepalen de tariefstelling en kwaliteitsaspecten. Onze leden gaan hierover met hun gemeenten het gesprek aan en laten zien wat nodig is om kwalitatief goede hulp te kunnen bieden.

De gemeenten zullen de komende twee jaar het zorglandschap anders willen inrichten en bij bepaalde zorgvormen bezuinigingen doorvoeren. Dit betekent onzekerheid over de aard en de omvang van het werk. Jeugdzorg Nederland ziet dat veruit de meeste gemeenten en gemeentelijke regio's kortlopende contracten sluiten. De komende periode zal blijken of de door de gemeente ingekochte jeugdhulp overeenkomt met de vraag van jeugdigen en hun ouders.

Zowel werkgevers als werknemers hebben ruimte nodig om mee te bewegen met bovengenoemde ontwikkelingen. Om te innoveren en in te spelen op de actuele vraag. Werkgevers willen hierbij een evenwichtig sociaal beleid voeren en werknemers zoveel mogelijk perspectief bieden. Tegelijkertijd constateren werkgevers de volgende ontwikkelingen.

- Gemeenten zijn niet gehouden aan het contracteren van de organisaties voor Jeugd & Opvoedhulp en de organisaties voor Jeugdbescherming voor het leveren van zorg.

Het jaar 2015 gold als een overgangsjaar voor continuïteit van zorg maar vanaf 2016 zullen gemeenten opnieuw keuzes maken.
- De komende jaren worden er nog stevige bezuinigingen vanuit de gemeenten verwacht onder andere om de uitvoeringskosten, die gepaard gaan met de transformatie, te bekostigen.
- Daarnaast vindt er vanaf 2016 een herverdeling van de nog verder te reduceren middelen plaats op basis van het objectief verdeelmodel Jeugd, het aantal minderjarigen per gemeente en hun leefsituatie. Dit leidt tot extra financiële druk bij veel gemeenten.
- Het inkooptraject voor het jaar 2016 start binnenkort en verwacht wordt dat dit traject pas in het najaar wordt afgerond.
- Elke gemeente bepaalt de wijze van contracteren of inkopen en daarbij worden diverse tarieven voor de jeugdhulp en jeugdbescherming gehanteerd. Zowel voor de jeugdhulp als de jeugdbescherming is veelal nog onvoldoende gedefinieerd waar organisaties binnen de gestelde tarieven aan moeten voldoen.
- Het is onduidelijk hoe gemeenten om zullen gaan met indexatie en met name met de compensatie van de loonkostenstijging. Het zogenoemde OVA-convenant zorgt voor de compensatie-ontwikkeling van de loonkosten. Dit convenant is volgens Jeugdzorg Nederland nog steeds aan de orde, maar hoe gemeenten die compensatie doorberekenen zal ook divers zijn, tenzij daarover met de VNG een convenant te sluiten valt.

Werkgevers hebben dus op dit moment nog geen enkele zekerheid over welke jeugdhulp en jeugdbescherming en met welk volume de gemeenten in 2016 en de jaren daarna zullen contracteren / inkopen. Werkgevers moeten hierop anticiperen door hun organisatie en bedrijfsvoering anders in te richten. Opnieuw zullen helaas gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn. Wij hebben hierin samen een verantwoordelijkheid om waar we kunnen afspraken te maken en maatregelen te treffen om dit zoveel als mogelijk te voorkomen.

Op basis van boven geschetste ontwikkelingen en dilemma's zullen voor ons de volgende thema's de basis vormen voor de onderhandelingen, waarbij geldt dat kwaliteit en behoud van werkgelegenheid steeds de leidende thema's zijn.

1. Herijking en modernisering van de cao;
2. Herverzekering derde WW-jaar in relatie tot wachtgeld en transitievergoeding;
3. Scholing en opleiding.

1. Herijking en modernisering van de CAO
Branchevervaging en integraal werken maken het noodzakelijk om de arbeidsverhoudingen te herijken en meer in lijn te brengen met de andere CAO's in het brede veld van jeugdbescherming en jeugdhulp. Het arbeidsvoorwaardenpakket dient aan te sluiten bij de concurrentiepositie in het werkveld en te leiden tot een gelijk speelveld. Op de lange termijn is het wenselijk te komen tot een brede CAO. Modernisering van de CAO('s) kan daarbij een katalysator zijn. Verkennende gesprekken met de andere CAO-tafels zijn daartoe nodig.

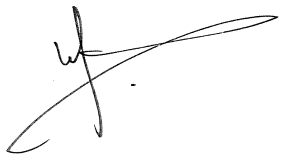
2. Herverzekering derde WW-jaar in relatie tot wachtgeld en transitievergoeding
In de huidige CAO is er over de herverzekering van het derde WW-jaar in relatie tot het wachtgeld en de transitievergoeding een intentie-afspraak gemaakt. Het SER-advies ligt er inmiddels en er wordt nu gewacht op een reactie van de minister. In april/mei worden nog aanbevelingen van de STAR verwacht. Dit SER-advies inclusief de aanbevelingen van de STAR zal het uitgangspunt vormen om in overleg te komen over de invulling van de private herverzekering van het derde WW-jaar. Bij dit complexe vraagstuk betrekt Jeugdzorg Nederland de uitvoerbaarheid en houdbaarheid van de huidige wachtgeldregeling en de per 1 juli 2015 geldende transitievergoeding. De belangrijkste uitgangspunten van Jeugdzorg Nederland zijn hierbij behoud van kwaliteit, werkgelegenheid en kostenbeheersing.

De oplossing dient gezocht te worden in het (preventief) investeren in de brede inzetbaarheid van werknemers binnen en buiten de organisatie. Ook voor dit thema geldt dat het noodzakelijk is om in breder verband met branches in het brede werkveld samen te werken.

3. Scholing en opleiding
   Van werkgevers en werknemers wordt een innovatieve en flexibele werkwijze gevraagd. De zorg voor jeugd wordt minder tijdgebonden en plaatsgebonden uitgevoerd, maar juist daar waar jeugdigen zijn. Zorg op maat vraagt om professionals met voldoende professionele autonomie en regelruimte. De professionalisering in de jeugdhulp en jeugdbescherming heeft een flinke impuls gekregen. De branche wil zich blijven onderscheiden in kwaliteit en professionaliteit.
   Werkgevers willen dan ook blijven investeren in het vakmanschap van hun werknemers en vragen hetzelfde van hun werknemers. Vanuit deze gedeelde verantwoordelijkheid willen werkgevers ook investeren in arbeidsmarktfitheid en loopbaangerichte trajecten. In verkennende sfeer willen wij experimenteren met individuele keuzebudgetten waarin een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen. Met dit budget krijgt de werknemer meer verantwoordelijkheid voor zijn eigen arbeidsvoorwaardenpakket, inzetbaarheid en professionaliteit en kan hij vanuit eigen kracht zelf bepalen waaraan hij dit budget besteedt. Door arbeidsvoorwaarden op deze wijze te kapitaliseren is het ook eenvoudiger om CAO's te harmoniseren.

Jeugdzorg Nederland biedt u deze oriënterende brief aan en hoopt op constructieve onderhandelingen. Wij zullen tijdens de onderhandelingen met concrete voorstellen komen die passen binnen de hierboven geschetste thema's. De onderhandelingsdelegatie van Jeugdzorg Nederland zal bestaan uit Thea Roelofs (voorzitter), René Meuwissen, Berry Tijhuis en Cora Berk.

Met vriendelijke groet,



J.A. Kamps,
Voorzitter Jeugdzorg Nederland.