

MO-Groep  
Ter attentie van de onderhandelingsdelegatie Jeugdzorg

## INZET JEUGDZORG

Geachte onderhandelingsdelegatie,

De Jeugdzorg is volop in beweging en zal de komende tijd ook in beweging blijven. De zorg voor kinderen dient hierin centraal te staan.

De afspraken uit het landelijk sociaal akkoord tussen werkgevers en werknemers zijn ook in 2010 nog steeds nadrukkelijk van kracht.

Juist nu in tijden van economische tegenspoed, waarin organisaties hun financiën kritisch bezien, is het zaak je als branche te profileren.

We vinden het van belang dat de cao zich positief onderscheidt van de andere branches binnen deze sector. Mede in het licht van onze gezamenlijke doelstelling om werknemers in de Jeugdzorg te behouden en te werven, is het belangrijk om als aantrekkelijke potentiële werkgever bekend te staan. Speerpunten hierbij zijn dat werknemers zich professioneel en persoonlijk kunnen ontwikkelen, waardoor de branche zich positief onderscheidt ten opzichte van andere spelers op de arbeidsmarkt.

### **Looptijd**

We gaan bij onze voorstellen uit van een cao met een looptijd van één jaar, ingaande 1 mei 2010 tot 1 mei 2011.

### **Salaris**

Wij stellen een salarisverhoging voor van 1,25%. Mochten er in overleg met u geen brede afspraken te maken zijn over werkgelegenheid, scholing en opleiding en de overige door ons ingebrachte cao-onderwerpen dan zal de structurele salariseis naar boven worden bijgesteld. De structurele salarisverhoging gaat in per 1 mei 2010.

### **Scholing en loopbaan**

Voor dit onderwerp vragen wij extra aandacht in verband met de nieuwe eisen die aan Jeugdzorgwerkers gesteld worden.

Naast het huidige opleidingsbeleid opgenomen in hoofdstuk V van de cao op organisatieniveau, waarvoor 0,8% van de loonsom beschikbaar is, stellen we voor over te gaan tot het instellen van een Persoonlijke Ontwikkelings Rekening (POR) voor de werknemer waarop we maandelijks of jaarlijks een vast bedrag gestort willen zien. Hierover kan de werknemer zelf beschikken voor het volgen van allerlei opleidingen. In de cao moeten concrete afspraken worden gemaakt over individuele scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden. Het is van belang de werknemer weerbaar en wendbaar maken bij het verrichten van werk door onder meer sectoroverstijgende scholing te ondersteunen ten behoeve van de arbeidsmarktpositie. Hierbij zou een eigen portfolio of paspoort, waarin alles wat de werknemer heeft gedaan en over welke vaardigheden en competenties hij beschikt, kunnen horen, waarbij de werknemer ondersteuning van P&O zou moeten kunnen krijgen.

### **Professionalisering**

Doel is het leveren van een bijdrage aan de kwaliteit van de zorgverlening. Naast hetgeen in de cao is geregeld stellen we voor dat alle kosten die gemaakt worden in het kader van de voor de functie vereiste kwaliteitsregistratie en/of de daaraan verwante kosten door de werkgever worden vergoed.

### **Sociale innovatie**

Sociale innovatie is een vernieuwing in de arbeidsorganisatie en in arbeidsrelaties en leidt tot betere prestaties van de organisatie en de ontplooiing van talent.

Op velerlei gebied wordt er veel verlangd van de werknemer in de Jeugdzorg. Er wordt veel tijd besteed aan het vastleggen van informatie en administratieve handelingen. We willen met u in gesprek over hoe we kunnen komen tot terugdringing van de bureaucratie.

De afspraak die in 2008 gemaakt is met betrekking tot een plan van aanpak over terugdringing van de werklust willen we wederom in de cao opnemen. Hiervoor dient structureel aandacht te zijn. Arbeidsvreugde (meer zeggenschap over het eigen werk) moet hierbij de leidraad zijn.

Het verder vormgeven van een goed inwerkbeleid in de sector is een andere prioriteit. Een goede inwerkperiode voorkomt een deel van het verloop onder het personeel in de Jeugdzorg.

Om de balans tussen werk en privé positief te beïnvloeden heeft een werknemer recht op een vaste vrije dag per week.

### **Inhuur van externen**

Verder zijn we van mening dat inhuur van externen teruggedrongen moet worden. Door eigen personeel meer te laten participeren bij ontwikkelingen in de organisatie, wordt werkgelegenheid gecreëerd en een impuls gegeven aan loopbaanmogelijkheden.

### **Ouderschapsverlof**

Als de werknemer ouderschapsverlof opneemt is de aanvulling nu standaard 50% over 26 weken. Indien de werknemer een kortere periode ouderschapsverlof opneemt, dan blijft de aanvulling 50%. Wij vinden dat het totaalbedrag wat de werknemer aan aanvulling zou kunnen krijgen ook flexibeler ingezet zou moeten kunnen worden. Dus bij een kortere opnameperiode ook een hogere aanvulling.

### **Gezond werken**

Wij stellen voor om de succesvolle pilot met betrekking tot reflectie vanuit de Cao Welzijn in het kader van het vergroten van de mentale weerbaarheid van de werknemer, toe te gaan passen in de Jeugdzorg.

### **Doorwerken na 65**

De definitie van werknemer willen we aanpassen. Werknemers die na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (al dan niet parttime) wensen door te blijven werken blijven volledig onder de Cao Jeugdzorg vallen.

### **Reorganisatie**

Bij organisatieveranderingen, bijvoorbeeld reorganisatie en fusies, moeten de werknemersorganisatie betrokken worden. Wij stellen voor in de cao een verplichting voor de

werkgever op te nemen om ingeval van organisatieverandering met rechtspositionele gevolgen tijdig in overleg te treden met de werknemersorganisaties.

### **Reiskosten**

We willen komen tot een verbetering van regeling tegemoetkoming woon-werkverkeer. Ons voorstel is om de eigen bijdrage woon-werkverkeer af te schaffen.

Tevens moet daar waar woon-werkverkeer en dienstreizen samengaan per werknemer de salderingsregeling door de werkgever worden toegepast.

### **Gezinshuisouders**

Wij stellen voor het advies van de werkgroep te vertalen in een cao-bepaling en de voorgestelde onderzoeken ten uitvoering te brengen.

### **IZZ**

Wij stellen voor de tegemoetkoming premie zorgverzekering te verhogen van 20 euro bruto per maand naar 25 euro bruto per maand.

Naast art. 29.8 van de cao over de tegemoetkoming premie zorgverzekering willen we het volgende in de cao opgenomen zien: Aan de werknemer wordt de mogelijkheid geboden deel te nemen aan de collectieve ziektekostenregeling IZZ. De voorwaarden voor deelneming voor de werknemer en zijn eventuele mededeelnemer(s) en de omvang van de verstrekkingen zijn geregeld in het Reglement Ziektekostenregeling van de Stichting IZZ. Deze regeling kent geen verplichtend karakter.

### **Overige punten:**

#### **- Beloningsbeleid**

Wij zijn van mening dat de leden van de Raad van Bestuur van instellingen die niet onder het begrip werknemer uit de Cao Jeugdzorg vallen, eenzelfde salarisverhoging dienen te ontvangen als werknemers in de Jeugdzorg die onder de cao vallen.

#### **Garantie-uren**

- Het uitgangspunt is dat garantie-uren toegevoegd aan het verlofbudget bij ziekte niet gekort mogen worden.

#### **Vakantie**

- Ons voorstel is om in de cao op te nemen dat de werkgever de werknemer in de gelegenheid stelt om twee, drie of meer weken aaneengesloten vakantie op te nemen mits er voldoende verlofaanspraken zijn.

#### **OR-faciliteiten**

- We willen met u nader overleg voeren ten einde algemene afspraken te maken over het beter faciliteren van de Ondernemingsraad in de vorm van uitbreiding in tijd (binnen werktijd).

#### **Opbouw bij ziekte**

- We zien het verlofbudget en de flexibiliteit in de opname van verlof als een belangrijk winstpunt van de vorige cao en stellen voor de verjaringstermijn van het bovenwettelijk verlof op tien jaar te stellen.
- We willen de tekst van artikel 15 Cao Jeugdzorg in overleg met u herzien.

Tot slot:

De branche moet een aantrekkelijke uitstraling hebben en houden. Mensen, die in de jeugdzorg werken moeten trots kunnen zijn op het werk wat ze doen: TOJ, trots op jeugdzorg. Wij gaan er vanuit dat u dit statement van harte ondersteunt.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe voorstellen te doen, dan wel voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen dan wel in te trekken. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van voorstellen kan pas als zodanig worden beschouwd als een akkoord wordt bereikt over het geheel.

Hoogachtend,

J.E.M. Wijers  
Bestuurder namens ABVAKABO FNV

L. Smits  
Bestuurder namens CNV Publieke Zaak

L. de Groot  
Juridisch medewerker namens FBZ