

Samenvatting Arbeidsvoorwaardennota Gehandicaptenzorg 2014-2018

De VGN heeft zijn arbeidsvoorwaardenbeleid voor de komende jaren vastgesteld. Aanleiding hiervoor zijn trends als veranderende arbeidsverhoudingen, demografische ontwikkelingen en de stelselwijzigingen en bezuinigingen in de zorg.

Een eigen CAO voor de gehandicaptenzorg heeft nog steeds voldoende meerwaarde voor leden, ondermeer om redenen als gelijk speelveld, beheerste loonontwikkeling, helderheid over substantieel deel van de tariefopbouw, besparing frictiekosten, sterke positie bij belangenbehartiging en bindende factor voor de vereniging. De VGN kiest dan ook voor behoud van een branchespecifieke CAO voor alle delen van de gehandicaptenzorg. Dit impliceert, dat de werkings sfeer niet wordt gewijzigd, zodat onafhankelijk van de financierings systematiek of het wettelijk kader waarbinnen een zorgaanbieder opereert (WLZ, WMO, Wet op de Jeugdzorg, Zorgverzekeringswet) de CAO gehandicaptenzorg van toepassing is. Indien na invoering van de stelselwijzigingen blijkt dat hierdoor knelpunten in de bedrijfsvoering ontstaan, wordt de oplossing primair gezocht in differentiatie binnen de CAO en/of een versoepeling van het dispensatie- en/of ontheffingsbeleid. Voorts zal de VGN zich sterk maken voor meer uniformiteit in arbeidsvoorwaardenregiems die in het sociaal domein van toepassing zijn.

Essentieel voor het draagvlak en de toekomstbestendigheid van een eigen CAO is dat deze aansluit bij de visie van de VGN op werkgeverschap, de toekomstige generatie werknemers, de ontwikkelingen in de (gehandicapt)zorg en de HR-strategie en bedrijfsvoering van onze leden. Dit is slechts realiseerbaar indien de CAO voldoende maatwerk en mogelijkheden biedt voor eigen keuzes van werknemers en werkgevers. Dit wordt vormgegeven door enerzijds minder arbeidsvoorwaarden in de CAO op te nemen en anderzijds collectieve afspraken met vakorganisaties te maken die ruimte bieden voor invulling op organisatieniveau (kaderregelingen, vangnetregelingen e.d.). Voorts vraagt dit terughoudendheid met betrekking tot het opnemen in de CAO van collectieve afspraken en bepalingen op het vlak van arbeidsmarktbeleid, scholing, sociaal beleid e.d.

Meer ruimte en verantwoordelijkheden om arbeidsvoorwaarden op organisatieniveau vorm te geven, is een behoorlijke omslag voor instellingen. Het tot stand te brengen van eigen regelingen vraagt van de organisatie expertise en tijd. Belangrijk aandachtspunt hierbij is dat de behoeften en mogelijkheden van instellingen op dit vlak sterk uiteenlopen. Het is echter van belang de komende periode stappen te zetten, die bijdragen aan een aantal ambities voor de langere termijn.

1. De CAO past bij de huidige arbeidsverhoudingen en de visie van de branche daarop;
2. De CAO biedt organisaties en werknemers voldoende flexibiliteit;
3. Met betrekking tot de invulling van arbeidsvoorwaarden liggen meer verantwoordelijkheden en bevoegdheden op decentraal niveau;
4. De arbeidsvoorwaardenontwikkeling blijft betaalbaar;

5. Collectieve regelingen zijn waar mogelijk vereenvoudigd mede om de administratieve lasten te beperken.

Ten aanzien van een aantal arbeidsvoorwaarden en thema's is in de nota de gewenste beleidsrichting geconcretiseerd.

De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) is de brancheorganisatie die opkomt voor de belangen van aanbieders in de gehandicaptenzorg. De 165 instellingen die bij ons zijn aangesloten, variërend van klein tot groot, bieden zorg en ondersteuning aan mensen met een verstandelijke, lichamelijke en/of zintuiglijke beperking.