



Aan: de cao onderhandelingsdelegatie van JZN

Utrecht, 27-01-2021

Geachte leden van cao-onderhandelingsdelegatie,

Hierbij ontvangt u de voorstellen van FNV, CNV en FBZ voor een nieuwe cao Jeugdzorg. Deze voorstellen zijn tot stand gekomen na uitgebreide raadpleging van onze leden die werkzaam zijn onder de cao Jeugdzorg. De voorstellen zijn tevens gebaseerd op het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van de bonden.

Zoals bekend is het verloopcijfer in de jeugdsector het hoogst van alle zorgsectoren. Ook het verloop (en verzuim) onder medewerkers binnen de eerste twee jaar van het dienstverband is groot. Van het personeel dat uitstroomt, verlaat meer dan de helft de sector Zorg en Welzijn. En dat in een sector waar de werkdruk torenhoog is.

Onze voorstellen zijn er dan ook op gericht om het werk in de jeugdzorg aantrekkelijk te maken, zodat werknemers behouden blijven en nieuwe werknemers zich interesseren voor een baan in de jeugdzorg. Daarbij zijn de waardering van en het vertrouwen in de professionaliteit van de werknemers in de jeugdzorg belangrijke uitgangspunten. Zij horen de ruimte te krijgen om hun werk naar eigen inzicht in te kunnen vullen volgens de geldende wet- en regelgeving, de kwaliteitsrichtlijnen en de beroepscode. Om hen voor de sector te behouden zijn duurzame inzetbaarheid en een gedegen generatiebeleid noodzakelijk.

Wij kijken ernaar uit om onze voorstellen toe te lichten op 3 februari 2021 en wij hopen samen met u tot een mooi resultaat te kunnen komen.

Zoals gebruikelijk behouden wij ons het recht voor om, gedurende de komende cao-onderhandelingen, voorstellen in te trekken en met herziene of nieuwe voorstellen te komen indien wij dit noodzakelijk achten.

Met vriendelijke groet,

Namens FNV:
Maaïke van der Aar en Janny Koppens

Namens CNV:
Albert Spieseke

Namens FBZ:
Lilian de Groot en Joyce Kuijpers

NB;

- Waar 'professionals' staat, doelen wij op professionals in alle werknemersfuncties.
- De inzet kunt u lezen in willekeurige volgorde

Voorstellen

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van een jaar. Een langere looptijd is bespreekbaar, maar dit heeft gevolgen voor de af te spreken inkomensverbetering.

Loon

- Wij vragen een verhoging van de lonen met 5% per 1 januari 2021 met een minimum van € 200 per maand per werknemer.
- Verder willen we een herziening van het loongebouw met hogere startsalarissen en meer mogelijkheden voor uitloop in de salarisschalen. De twee periodieken geregeld in art 7.5 sub b en c moeten onderdeel worden van de gewone loonschalen, zodat iedereen automatisch doorgroeit, ook als er geen beoordelingssysteem is. Daarbij willen we ook aandacht voor de waardering van ondersteunende functies.
- Bij de beloning dienen ook andere factoren mee te tellen zoals kwaliteit, ervaring of waardering door cliënten, en niet uitsluitend het opleidingsniveau.

Loon overig

- Onregelmatigheidstoelage (ORT): Wijziging van de werktijden kan leiden tot plotseling verlies van een groot deel van het inkomen. Om dit inkomensverlies te verzachten willen wij dat in die gevallen het inkomensverschil als volgt afgebouwd wordt: eerste jaar: nog geen afbouw, tweede jaar: 1/3 deel afbouw van het verschil in ORT, derde jaar: 2/3 deel afbouw van het verschil in ORT.
- Ook willen wij dat over de onregelmatigheidstoelage vakantietoelage en eindejaarsuitkering berekend wordt.
- Daarnaast willen we dat iedereen die werkzaam is bij een Jeugdzorgorganisatie, inclusief directies en leden van de Raden van Bestuur onder de cao komen te vallen.

Dienstverband

- We willen dat het uitgangspunt voor het werken in de jeugdzorg is een vast dienstverband is. Flexibele contracten en de inhuur van ZZP-ers zijn uitsluitend voor de gevallen van piek en ziek.

Generatiebeleid

- We willen een werkgroep die zich de komende jaren gaat buigen over de 'zware beroepen' discussie in de jeugdzorg.
- De werkgever mag de werknemer in de laatste 3 jaar voor zijn AOW leeftijd jaarlijks een tegemoetkoming aanbieden ter hoogte van de AOW uitkering. We willen dat deze wettelijke mogelijkheid een recht wordt op grond van de cao.
- Verder willen we dat in de cao geregeld wordt dat verlofdagen niet verjaren/vervallen maar kunnen worden opgespaard, zodat de werknemer invulling kan geven aan de wettelijke mogelijkheid om voor een langere tijd (maximaal 100 weken) voorafgaande aan het pensioen verlof op te nemen.
- Ook willen we een generatiepact in de cao opnemen waarin werknemers van 60 jaar en ouder de mogelijkheid krijgen om 80% te werken met 90% loon en 100% pensioenopbouw en waarbij de vrijgevallen uren worden ingevuld door jongeren.

- Daarbij zouden oudere werknemers in staat moeten worden gesteld om tot het bereiken van de AOW-leeftijd op een door hen gewenste wijze invulling te geven aan hun werk, zoals het overdragen van kennis.

Duurzame inzetbaarheid

- Om te komen tot verbetering van de duurzame inzetbaarheid willen we meer aandacht voor en financiële ruimte op persoonsniveau/werknemersniveau, waarbij gedacht moet worden aan individuele ruimte voor opleidingen, blijvende ontwikkeling, intrinsieke motivatie en persoons gericht levensfasebeleid zoals ruimte voor mantelzorg en rouwverlof.
- We willen dat werknemers recht krijgen op een eigen scholingsbudget voor niet noodzakelijke/verplichte opleidingen.
- Voorts willen we een verruiming van de faciliteiten in tijd en geld voor professionalisering en loopbaanontwikkeling. Bijvoorbeeld in de vorm van een vastgelegd minimum aantal uren voor vakinhoudelijke reflectie en ontwikkeling.
- Tenslotte willen we dat de kosten en uren die genoemd worden in artikel 12.5 cao Jeugdzorg en die door de werknemer/gedragswetenschapper worden gemaakt, net als voor de jeugdzorgwerker/jeugd- en gezinsprofessional, volledig voor rekening van werkgever komen.

Werkdruk

- De torenhoge werkdruk is nog steeds een groot probleem en als er nieuwe werknemers instromen is er is amper tijd om deze in te werken. Daarom willen we in de cao geregeld hebben dat werknemers die nieuwe collega's inwerken, gedeeltelijk van hun taken worden ontheven.
- Ook willen we een aanscherping van de toepassing van het Advies van de Werkgroep, zoals een forse afbouw van administratietaken, overwerk en onregelmatig werk, waardoor werknemers minder met werkdruk worden geconfronteerd.
- Werkdruk is ook één van de prominente vertrekredenen voor de jeugdzorg. Uit het rapport van AEF 'Behoud van medewerkers in het sociaal domein' blijkt dat het aantal werkgevers dat aangeeft nog geen maatregelen te hebben genomen om de uitstroom tegen te gaan in de jeugdzorg veel groter is dan in de andere branches. Tevens blijkt uit dit rapport dat de rol die de leidinggevende hierbij inneemt heel belangrijk is. Wij willen daarom in de cao voor organisaties een verplichting opnemen om leidinggevendenden te faciliteren maatregelen in te voeren om de werkdruk aan te pakken en het arbeidsmarktplatform opdracht te geven hiertoe instrumenten te ontwikkelen.

Professionele autonomie en positionering

- We willen dat werknemers daadwerkelijk zeggenschap krijgen over de verdeling en inrichting van het werk. Zoals het thuiswerken, roostering, onregelmatige inzet en de balans werk – privé.
- We willen een recht op thuiswerken in de cao opnemen, met de verplichting van de werkgever om naast het aanbieden van de daarvoor benodigde faciliteiten een onkostenvergoeding van € 2 per dag te verstrekken. De cao zou kaderafspraken kunnen bevatten voor plaats- en tijdonafhankelijk werken.
- We willen dat iedere professional door werkgever in staat wordt gesteld om zijn/haar functie, ook in het kader van de wettelijke verplichtingen en richtlijnen optimaal uit te oefenen. Daar waar nodig moeten de posities binnen het (bedrijfs)proces worden veranderd en verstevigd.

Agressie

- Agressie tegen professionals tijdens het werk vormt een groot probleem. De opvang en begeleiding van werknemers die hiermee te maken krijgen, schiet vaak tekort. We vinden dat er een landelijk protocol moet komen om zorgvuldiger met hen om te gaan.
- We willen dat de werkgever beleid maakt en maatregelen neemt die de werknemer beschermen tegen agressie. Ook als het gaat om uitingen op sociale media gericht tegen de professional.

Functiehuis

- Eén van de oorzaken van de hoge werkdruk is dat werknemers te veel verantwoordelijkheden op zich nemen. Door de generieke functieomschrijvingen in het functieboek is onduidelijk tot hoe ver die verantwoordelijkheden gaan. We willen daarom een herziening van het functieboek met als doel een specifiekere functieomschrijving waarin werknemers zich herkennen en de verantwoordelijkheden binnen een functie duidelijk zijn.
- De functiebeschrijvingen in de cao Jeugdzorg zijn opgezet met beschrijvingen van functies uit 2014. Sommige functies zijn niet meer actueel en er zijn nieuwe functies bij gekomen. Het is tijd voor een update. Ook als het gaat om het bezien of de hiërarchie past binnen wet- en regelgeving.
- FWG heeft onze voorkeur.

Sector

- We willen verder overleg over het imago van de sector en hoe maken we de sector aantrekkelijk om te gaan/blijven werken.
- Mogelijk maken dat boventallige werknemers behouden blijven voor de sector en bijvoorbeeld zo veel als mogelijk regionaal ingezet kunnen worden (gedeeld werkgeverschap).

Overige

- We willen bij overplaatsingen een procedure in de cao opnemen die uitgaat van vrijwilligheid.
- We willen een aanpassing van artikel 4.4 c. Voor werknemers die boventallig zijn, willen we een *minimale* herplaatsingstermijn van 6 maanden.
- Wij willen de verhuisverplichting (artikel 5.5) laten vervallen.
- We willen dat dienstreizen volledig worden vergoed.
- We willen in de cao vastleggen dat organisaties minimaal 1 x per jaar overleg voeren met de vakbonden over de plannen voor komend jaar en een terugblik over het afgelopen jaar.
- We willen doorbetaald partner verlof (van 70 naar 100% bij geboorte kind).
- Ook willen we in de cao regelen dat vakbondskaderleden en -consulenten hun vakbondswerk in werktijd kunnen verrichten.
- De NVGzP moet toegevoegd worden aan de lijst van verenigingen van FBZ.
- We willen een faire betaling voor de inzet van ervaringsdeskundigen.