

Beste Maaike, Albert en Lilian,

Binnenkort starten we zoals afgesproken met de gesprekken om te komen tot een nieuwe cao per 1 januari 2024. Het is de gewoonte om vooral met elkaar te delen hoe we kijken naar eventuele noodzakelijke aanpassingen in de bestaande cao.

Het starten met het delen van een wensenlijstje en vervolgens elkaar gaan overtuigen past volgens ons niet bij de huidige uitdagingen waar we in de jeugdzorg voor staan. Het hogere doel van dergelijke lijstjes komt volgens ons uiteindelijk neer op hetzelfde: het feit dat we goede zorg blijven leveren voor elk kind dat jeugdzorg nodig heeft, dit met tevreden collega's doen en hen daartoe optimaal in staat stellen.

Alleen medewerkers kunnen deze goede zorg mogelijk maken

We weten uit onderzoek naar de drijfveren om je werk heel goed te doen het allereerst gaat over een goede en veilige werkplek waarbij je je thuis voelt in een team van samenwerkende collega's. Waar je door waardering van collega's en je leidinggevende zelfvertrouwen krijgt en je in staat bent om haalbare doelen te realiseren. Hierdoor kan je groeien en je met hart en ziel inzetten om ieder kind dat te geven wat nodig is. Dit realiseren in de turbulentie waarin de jeugdzorg zit vraagt om het bundelen van kennis en kijken hoe we hieraan samen kunnen bijdragen.

Kortom, het gaat om werken in balans. Het werken in de jeugdzorg is waardevol en vol met mogelijkheden voor werknemers om zich te ontwikkelen, maar ook zwaar en belastend. Om medewerkers te behouden voor de sector, zullen we er de schouders onder moeten zetten om het werken in de jeugdzorg, daar waar dat niet meer gevoeld wordt, weer inspirerend en vol werkplezier te maken.

Tenslotte blijkt uit allerlei onderzoeken, maar horen we ook direct van onze leden dat de wensen die werknemers hebben net zo divers zijn als de levensfase waarin ze zitten. Jonge(re) werknemers hebben behoefte aan flexibiliteit, zodat ze optimaal in kunnen zetten op een goede werk-privébalans, een grote groep 40-plussers heeft behoefte aan maatwerk om werk te combineren met zorg-, opvoed- en mantelzorgtaken en de oudere werknemer wil graag op een fijne en gezonde manier de pensioengerechtigde leeftijd halen. Daarnaast speelt duurzaamheid, zowel in de arbeidsverhouding als in mobiliteit een steeds grotere rol.

Dit maakt dat we een aantal thema's die bijdragen aan de enorme taak die we op ons af (hebben) zien komen in deze uitnodiging verder hebben vormgeven.

De zekerheid voor de medewerker over een passende financiële beloning

Om invulling te geven aan genoemde waardering van medewerkers is het noodzakelijk dat we concurrerend blijven in onze salarissen en dat deze salarissen passen bij de taak en rol van de professional. We realiseren ons daarbij dat we afspraken met elkaar gaan maken waarvoor vooraf geen dekking is. En dat afspraken omgezet moeten worden in hogere tarieven voor het werk dat we verrichten. Terwijl we weten dat bij een behoorlijk aantal organisaties het weerstandsvermogen niet groot is en tarieven onder druk staan.

We willen met elkaar in gesprek over een totaalpakket aan loonstijging waarbij naast een generieke loonstijging verdeeld over twee jaar ook aandacht hebben voor de laagste schalen en ook voor medewerkers die op de maximale trede van de schaal zitten en vaak een beperkt loonbaanperspectief in een andere functie hebben.

De vanzelfsprekendheid dat medewerkers bij hun organisatie blijven werken.

Een van de belangrijkste thema's en daarmee een grote opgave voor sociale partners is het behoud van werknemers voor de branche. Dat betekent dat we kritisch moeten kijken naar de belangrijkste vertrekredenen van de werknemers die onze branche verlaten. Drie bekende punten zijn de hoge werkdruk en het ontbreken van werkplezier, het ontbreken van voldoende autonomie en de rol van de leidinggevende. In diverse werkgroepen wordt aan deze thema's al aandacht besteed, maar we willen graag verkennen op welke wijze we hier nog verder vorm aan kunnen geven.

Ook het beter en anders bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers kan hierbij een rol spelen, waarbij aandacht voor persoonlijk leiderschap en het vergroten van de professionele autonomie een grote rol speelt. Grenzen stellen en grenzen respecteren draagt bij aan vitaliteit en veerkracht van medewerkers. Ook de overige thema's, zoals in deze brief benoemd, kunnen wat ons betreft bij dragen aan behoud.

Wat ons betreft is bij dit ontwerp de uitdaging hoe we in de cao de balans tussen vaste afspraken en ruimte voor maatwerk vorm kunnen geven. We hebben aangegeven het initiatief te nemen om goed uitlegbare en controleerbare afspraken te maken over de roosters, inzetbaarheid, aantal cliënten en beschikbaarheid van medewerkers. We willen met elkaar in gesprek om de eerder gemaakt afspraken uit 2017 over werkdruk (bijlage10 van de cao), de in de laatste cao daaraan toegevoegde procedureafspraken en ook een aantal van de meest recente afspraken in het convenant met de gecertificeerde instellingen samen te voegen in apart en goed leesbaar hoofdstuk in de cao.

Aspecten die hierbij mogelijk ook een plek kunnen krijgen zijn het invoeren van een individueel opleidingsbudget, eventueel gekoppeld aan het IKB, het anders vormgeven van de verlofregelingen, waarbij we ook inspelen op diversiteit en inclusiviteit of aan het (opnieuw) nadenken over een jaarurensystematiek of een aanpassing van de cao waardoor flexibel werken (in de breedste zin des woords) meer ruimte krijgt.

Onze medewerkers vragen vanzelfsprekend om meer duurzaamheid

Zoals hierboven al kort aangestipt is het thema duurzaamheid op diverse manieren te laden. In alle gevallen draagt inzet op duurzaamheid bij aan een betere en meer bij deze tijd passende cao. Investeren in een duurzame arbeidsrelatie kan gezien worden als investeren in een relatie tussen een werkgever en een werknemer, maar ook in de relatie tussen een werknemer en de branche. Behoud voor de sector van goede en betrokken werknemers is een van de belangrijkste uitgangspunten.

Dit betekent dat we met elkaar niet alleen moeten kijken wat arbeidsvoorwaarden betekenen op individueel niveau, maar zeker ook op sectorniveau. Wat ons betreft gaat het om het voelen van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het behoud van bevlogen professionals binnen de sector, niet alleen vanuit sociale partners, maar ook door werkgevers. En dat betekent dat arbeidsvoorwaarden ook ruimte moeten kunnen bieden om werknemers meer ruimte te laten ervaren om binnen de eigen organisatie, maar ook tussen jeugdzorg instellingen te bewegen. Bijvoorbeeld om een andere functie of project tijdelijk in te vullen om te kijken of dit het werk aantrekkelijker kan maken. Dit hoeft niet per se een promotiestap te zijn, maar kan ook een taakverbreding zijn.

Het afspreken van een vergoedingenniveau als het gaat om reiskosten is in het belang van werknemers een goede zaak. Zo weten zij wat zij aan vergoeding ontvangen. De overige bepalingen met betrekking tot reiskosten worden echter als te beperkt ervaren en geven te weinig ruimte en een te grote administratieve druk om een goede en passende regeling rondom mobiliteit te maken. Wat een goede en passende regeling rondom mobiliteit is, hangt volledig af van de organisatie en de regio. Daarnaast stimuleert de huidige regeling in onze ogen te weinig om een regeling te maken die milieuvriendelijk is. Ten slotte willen we ter beperking van een grote administratieve lasten de onzekerheid van aanpassingen bij medewerkers het twee keer per jaar aanpassen van de Nibudnorm voor thuiswerken bespreken.

We zouden graag zien dat de afspraken die zien op mobiliteit binnen bepaalde vastgestelde kaders (zoals bijvoorbeeld de hoogte van de vergoedingen) ruimte gaan bieden om maatwerkafspraken te maken.

Actualisering en rechtsgelijkheid

Op grond van de huidige cao moet, als de transitievergoeding verschuldigd is, deze nog berekend worden aan de hand van de oude rekenregels. Sinds drie jaar gelden er op grond van de WAB nieuwe rekenregels. In de cao staat dat partijen afspraken maken over de hoogte en de opbouw van de transitievergoeding, als de wettelijke bepalingen veranderen.

We willen de huidige afspraken met betrekking tot de transitievergoeding daarom herzien. We willen opnieuw de aanpassing van de transitievergoeding naar de huidige wetgeving voorstellen.

Loon

Bij het voorbereiden van de inzetbrief en het bijbehorende mandaat hebben we onderstaande uitgangspunten uitgewerkt in een loonvoorstel voor 2024 en 2025 waarbij we uitgaan van een CAO met een looptijd van twee jaar. Dit voorstel hebben we gepresenteerd tijdens de eerste onderhandelingsronde op 21 juni jl.. In dit kader is deze uitwerking nu opgenomen als onderdeel van deze inzet:

- In het kader van het genereren van extra koopkracht stellen wij voor de schalen 1 tot en 3 op te heffen en bestaande inschalingen over te zetten naar schaal 4. Dit levert voor deze medewerkers gemiddeld **8%** loonverhoging op per 1 januari 2024.
- Om zittende medewerkers te behouden stellen we voor om per 1 januari 2024 een extra trede toe te voegen aan alle schalen (die direct ingezet wordt voor medewerkers die langer > 1 jaar in max schaal zitten) en we verhogen de plusschalen met **3,5%**. In totaal zit circa 50% van de medewerkers in een max schaal of plusschaal.
- We bieden naast de twee voornoemde punten alle medewerkers een generieke loonsverhoging van **4 %** in 2024 en **5%** in 2025 (beide ingaand op 1 januari van dat jaar) .

In totaal representeert dit een gemiddelde loonstijging van **11,7 %** over een periode van twee jaar. Waarbij medewerkers in schaal **1- 3 dus totaal 17%** krijgen, medewerkers in de **max of plusschalen 12,5%** krijgen en de **overige medewerkers 9%**.

Afsluitend

We hopen met deze uitnodiging op constructieve gesprekken waarbij we als het nodig blijkt nog met nieuwe of aanvullende voorstellen kunnen komen.

Afsluitend willen we ook de tijd nemen en inzetten om alleen nog maar simpele en goed uitlegbare afspraken te maken die minder juridisch van aard zijn en die ervoor zorgen dat medewerkers zeker weten dat er binnen de jeugdorganisatie hetzelfde wordt omgegaan met de voorwaarden waarop arbeid wordt geleverd. Deze voorstellen kunnen mogelijk ervoor zorgen dat medewerkers die gekozen hebben om als zelfstandige te gaan werken weer verleid worden in dienst te komen.

Namens de onderhandelingsdelegatie van JZN,

Johan Krul, bestuurder Jeugdhulp Friesland en voorzitter werkgeversdelegatie

Joost van der Hulst, bestuurder Jeugdbescherming West

Yolanda van Aspert, adviseur beleid werkgeverszaken