



Aan de cao onderhandelingsdelegatie van Jeugdzorg Nederland

Utrecht, 8 juni 2023

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.

Onze voorstellen zijn er 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.

Wij kijken ernaar uit om onze voorstellen toe te lichten op 21 juni 2023 en wij hopen samen met u tot een mooi resultaat te kunnen komen voor 1 januari 2024 of zo mogelijk en nodig eerder.

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

Namens CNV:  
Albert Spieseke, Dennis van Elk

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, met een reparatie over 2023.

### Loon

- Wij zetten in ieder geval in op inflatiecompensatie voor 2023 en 2024 met een bodem. De inflatie van oktober 2022 tot oktober 2023 is 14,3%. De gemiddelde inflatie in 2023 staat op 6,6%. Dat betekent dat de prijzen van consumentenproducten gemiddeld 6,6% procent hoger zijn dan in mei 2022.
- Een automatische prijscompensatie (APC) in de cao voor koopkrachtbehoud, met een procentueel minimum.
- Daarnaast willen we een minimumsalaris van € 15 per uur, geïndexeerd met de contractloonstijging
- Verder willen we 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.
- Een aantal vergoedingen willen wij verhogen en/of verhelderen. Denk aan reiskosten, parkeerkosten, overwerken, en de vergoedingen voor bijzondere diensten zoals avond-, nacht- en bereikbaarheidsdiensten.

### Loon overig

- Onregelmatigheidstoeslag (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 onregelmatigheidstoeslag de vakantietoeslag 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.

### Werkdruk

- Uit onze uitvraag blijkt dat medewerkers of niet op de hoogte zijn van werkdrukbeleid of niet zijn betrokken bij het opstellen van het beleid of er is geen beleid. De uitkomsten zijn gezien de noodzaak van dit onderwerp schokkend. Sinds 2017 proberen we dit te beleggen bij OR'ren en werkgevers. Maar dit blijkt in de praktijk niet, nauwelijks of onvoldoende effectief. Dat leidt ertoe dat wij het onderdeel werkdrukbeleid nu willen beleggen in de cao. Onder andere willen wij een persoonlijke caseload voor alle cliëntgebonden functies en een bezettingsnorm in de (semi)residentiele zorg. Dit laatste moet ook bijdragen aan veiligheid voor de medewerkers aldaar.
- Ook willen we een forse afbouw en maximering van administratietaken, overwerk en onregelmatig werk, waardoor werknemers met minder werkdruk worden geconfronteerd.
- Wij willen in de cao voor werkgevers een verplichting opnemen om leidinggevenden te faciliteren maatregelen in te voeren om de werkdruk aan te pakken en het arbeidsmarktplatform opdracht te geven hiertoe instrumenten te ontwikkelen.

- Alle structurele extra taken, zoals inwerken, stagebegeleiding, bijdragen aan vakbondsactiviteiten of arbeidsmarktprojecten, werkgroepen etc. moeten worden gecompenseerd in tijd of geld of een combinatie van deze twee, met zeggenschap voor de werknemer.

#### **Agressie en veiligheid**

- Agressie tegen professionals tijdens het werk vormt een groot probleem. Uit onze uitvraag blijkt dat medewerkers of niet op de hoogte zijn van het veiligheidsbeleid of niet zijn betrokken bij het opstellen van het beleid of er is geen beleid. Het beleid dat er wel is, leidt niet tot een veiliger werkomgeving. Sinds 2021 proberen we dit te beleggen bij OR'ren en werkgevers. Maar dit blijkt in de praktijk niet, nauwelijks of onvoldoende effectief. Dat leidt ertoe dat wij nu veiligheidsbeleid willen beleggen in de cao. Daarbij gebruik makend van de kennis van 'agressievrij werken' van het arbeidsmarktplatform.
- Schade opgelopen door agressie van cliënten fysiek, mentaal of aan eigendommen, dienen vergoed te worden door de (verzekering van) werkgever.
- Wij willen afspraken over het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag en discriminatie.

#### **Professionele autonomie en positionering**

- We willen dat werknemers daadwerkelijk zeggenschap krijgen over de verdeling en inrichting van het werk. Zoals plaats, en tijdonafhankelijk werken als recht, het thuiswerken, roostering, onregelmatige inzet en de balans werk – privé. Medewerkers met een dienstverband gaan bij de keuze van inroostermomenten voor zzp-medewerkers.
- 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.
- Medewerkers moeten een veel zichtbaarder, formele en structurele positie krijgen bij het opstellen van (organisatie)beleid. Op belangrijke beleidstukken zijn zij nu niet betrokken en/of zijn daar niet over voorgelicht. Autonomie en emancipatie betekent ook (mede)zeggenschap en alle kennis en informatie krijgen die nodig is om afgewogen keuzes te kunnen maken.
- Reflectie en ontwikkeling moet niet alleen gaan over de medewerker in relatie tot de cliënten en hun systeem, maar ook over het ontwikkelen of leren kennen van de eigen professionele grenzen, deze uiten en daarnaar (leren) handelen. Dit moet apart gefaciliteerd worden.

#### **Dienstverband**

- We willen dat het uitgangspunt voor het werken in de jeugdzorg binnen een vast dienstverband is. Flexibele contracten en inhuur zijn uitsluitend voor de gevallen van piek en ziek en moeten zo min mogelijk op kerntaken worden ingezet, en niet met een structureel karakter. De verhouding flex/inhuur en vast in alle lagen van de organisatie moet daarom een plek krijgen in de cao.
- Tijdelijke dienstverbanden moeten eerder omgezet worden in dienstverbanden voor onbepaalde tijd.
- Waar noodzakelijk willen we in het kader van de 'Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden' de cao aanpassen.

### **Generatiebeleid**

- We willen dat de generatieregeling uit de cao een meer verplichtend karakter krijgt.
- 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.
- In het kader van duurzame inzetbaarheid zouden oudere werknemers het recht moeten krijgen om tot het bereiken van de AOW-leeftijd op een door hen gewenste wijze invulling te geven aan (een deel van) hun werk, zoals het overdragen van kennis.

### **Duurzame inzetbaarheid**

- We willen dat de werkgever sporten faciliteert.
- Er moet sprake zijn van voldoende hersteltijd binnen werktijd. Deze is nagenoeg verdwenen met de komst van tijdschrijven en te krappe tarieven.
- Levensfasen en life-events en het feit dat politiek-maatschappelijke tendens is dat burgers steeds meer zorgtaken zelf moeten opvangen, vragen om extra flexibele verlofmogelijkheden; denk aan rouw buiten de familie, pleegzorg en adoptie en mantelzorg.
- 85% Van de sector bestaat uit vrouwen. Dat betekent dat wij willen inzetten op beleid gericht op vrouwen, zoals beleid rondom overgang en menstruatie. Kennis, voorlichting, flexibiliteit en eventuele maatregelen zijn van groot belang. Wij willen dit beleid in de cao beleggen.
- Voor de ontwikkeling van de medewerker kan het stimulerend zijn om ook eens een periode ergens anders te werken. De cao moet dit mogelijk maken.

### **Scholing/ reflectie/supervisie/ intervisie**

- We willen dat werknemers recht krijgen op een eigen scholingsbudget voor niet noodzakelijke/verplichte opleidingen. Een en ander kan geconcretiseerd worden in een persoonlijk ontwikkelingsbudget zoals andere cao's ook al kennen.
- 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, supervisie 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.

### **Tijdschrijven en overige administratie**

Uit de uitvraag onder onze leden blijkt dat medewerkers of niet op de hoogte zijn of en hoe het convenant tijdschrijven wordt uitgevoerd door de werkgever. Dit cao artikel blijkt niet, nauwelijks of onvoldoende effectief. Dat leidt ertoe dat wij een verscherping willen van de huidige afspraken in de cao om tijdschrijven te stoppen. Ook is het belangrijk om overige interne administratie te schrappen, vereenvoudigen en/of te digitaliseren.

### **Duurzaamheid**

De bonden zetten zich op meerdere plekken in voor klimaatherstel. Daarvoor staan we allemaal aan de lat. We willen in de cao maatregelen die de sector vergroenen en verduurzamen. Te denken valt aan private leaseregelingen voor elektrische auto's, papievrij werken en overige maatregelen.



### **Hervormingen en sociaal plan**

Wij vinden een landelijk sociaal plan dat integraal onderdeel is van de cao noodzakelijk in het licht van de komende hervormingen. Als vangnet en gericht op het behoud van kennis, expertise en mensen in de eigen organisatie, binnen de gemeente, de regio of de sector.