



Bijlage 1. Akkoord Cao Jeugdzorg 2024-2025

De ondergetekenden,

de organisatie van werkgevers

Jeugdzorg Nederland

en

de volgende organisaties van werknemers

FNV Zorg en Welzijn

CNV Connectief Zorg en Welzijn

FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg

verklaren hierbij dat zij een onderhandelaarsakkoord hebben bereikt over de inhoud van de Cao Jeugdzorg 2024-2025. Dit onderhandelaarsakkoord wordt voorgelegd aan de achterbannen.

De opdracht: Waardering, werkdruk, werkplezier, veilig werken

Jeugdzorg heeft een sterke maatschappelijke meerwaarde. De werknemers die dag in dag uit een verschil maken voor jeugdigen en gezinnen, vormen de kern van onze sector.

Werknemers verdienen waardering, aandacht, ondersteuning, een veilige werkomgeving, ontwikkelmogelijkheden en autonomie in het werk. Ook dienen zij in staat te worden gesteld om hun functie in het kader van de wettelijke verplichtingen en richtlijnen optimaal uit te oefenen.

In dit akkoord richten de cao-partijen zich op concrete afspraken waardoor werknemers op een goede, gezonde, veilige manier én met plezier het werk kunnen doen. En dat *blijven* doen, want we willen onze waardevolle werknemers behouden voor onze sector.

De werkdruk moet omlaag, het werkplezier en de waardering omhoog en de veiligheid moet worden gewaarborgd. De nieuwe afspraken zijn meer normerend en minder vrijblijvend, want cao-partijen constateren dat eerdere maatregelen tot onvoldoende resultaat hebben geleid.

Willen we echt goed voor onze werknemers zorgen en hen stimuleren om ook eigen grenzen te stellen, dan hebben we verdergaande afspraken nodig. Met deze nieuwe afspraken menen Cao-partijen dat werkgevers en werknemers duidelijkere rechten en plichten krijgen om met dit enorme vraagstuk verder aan de slag te gaan.

Om patronen te doorbreken, is een verandering in denken nodig: over werkcultuur, over autonomie, opkomen voor je zelf, samen het werk klaren op een verantwoorde manier, met steun van collega's en leidinggevenden, in een voor iedereen veilige omgeving: wat vinden wij normaal? Iedereen binnen de organisatie speelt daarin een rol. En het is niet in één keer geregeld; dit vergt blijvend aandacht. Dit gaat niet vanzelf. Daarom willen cao-partijen werkgevers en werknemers ondersteunen en inspireren.



Cao-partijen pakken de regie en gaan op zoek naar (financiële) mogelijkheden en inhoudelijke inspiratie. We betrekken daar ook andere partijen bij zoals de Ministeries VWS en J&V, de VNG en organisaties als PFZW/PGGM en PGGM&CO.

Cao-partijen willen de afspraken in dit akkoord ook via activiteiten van ons arbeidsmarktplatform Jeugdzorg werkt! deze onderwerpen met prioriteit vormgeven.

Afspraken

Looptijd

De cao kent een looptijd vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Alle afspraken gaan in op 1 januari 2024, tenzij in dit akkoord anders is aangegeven.

Loon

- Alle werknemers ontvangen per 1 januari 2024 een structurele loonstijging van 8%.
- Per 1 januari komen de loonschalen 1, 2 en 3 te vervallen; werknemers in deze schalen worden horizontaal overgeschaald naar schaal vier. Bij het gereedkomen van de nieuwe salaristabellen per 1 januari 2024 wordt ook een toelichting gegeven hoe deze overschaling technisch plaats moet vinden.
- Daarna worden de treden in de loonschalen zodanig aangepast dat de treden die na de verhoging per 1 januari 2024 nog onder €15 bruto per uur zitten, worden opgehoogd naar een bruto maandsalaris met een uurloon van €15.
- Alle werknemers ontvangen per 1 juli 2024 een structurele loonstijging van 1,25%.
- Alle werknemers ontvangen per 1 maart 2025 een structurele loonstijging van in ieder geval 3% met daarnaast een mogelijk extra inflatiecompensatie van 2,25% met als ijkpunt de CPI.
- Of er verhoogd wordt met maximaal 2,25% tot 5,25% hangt af van de CPI (referteperiode van september 2023 tot september 2024). Is de CPI 3% of lager, dan blijft het percentage op 3% staan. Is de CPI hoger, dan wordt afhankelijk van de stijging geïndexeerd tot maximaal 5,25%. Na bekendmaking van de CPI-cijfers in september 2024 wordt de definitieve generieke loonstijging per 1 maart 2025 vastgesteld en wordt het proces van algemeen verbindend verklaren van dit onderdeel van de cao in gang gezet. Deze methodiek wordt alleen voor deze cao afgesproken en zal in 2025 worden geëvalueerd waarbij eventuele voortzetting van deze methodiek tot de mogelijkheden behoort.
- Het bodembedrag van de vakantietoeslag (artikel 7.3.C) volgt de stijgingen van de salarisbedragen.
- De thuiswerkvergoeding wordt per 1 januari 2024 vastgezet op € 3,- per thuiswerkdag en zal niet meer halfjaarlijks worden aangepast. Deze thuiswerkvergoeding geldt voor de duur van deze cao en is afgeleid van de Nibud-richtlijn.

Nieuwe afspraken over werkdruk en werkplezier

Voor wie gelden de afspraken en wanneer gaan ze in?

De afspraken gelden voor alle organisaties die onder de werkingssfeer van de Cao jeugdzorg vallen, met uitzondering van de Gecertificeerde Instellingen die het convenant 'afspraken GI's en FNV over gecoördineerde werklastafbouw' (d.d. 21.3.2023) hebben ondertekend. Als dit convenant is afgelopen en geen vervolg krijgt, dan gelden deze nieuwe cao-afspraken vanaf dat moment ook voor deze GI's.



Partijen spreken af dat organisaties op 1 juli 2024 de nieuwe afspraken hebben ingevoerd, of zoveel eerder als mogelijk.

Uitgangspunten

Hieronder geven we een invulling van de elementen die een rol spelen bij het bepalen van de inzetbare formatie.

Uitgangspunten daarbij zijn:

- De werkgever is vanuit goed werkgeverschap en zijn verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden verantwoordelijk voor een passende werktoedeling.
- Als de werknemer meer grip wil krijgen op zijn werkzaamheden, is het nodig om al deze werkzaamheden in beeld te krijgen en te clusteren. Het team heeft dit inzicht ook. De werkgever faciliteert dit inzicht.
- De werkzaamheden worden wel afzonderlijk benoemd, maar niet (per stuk) genormeerd.
- Op organisatieniveau, op teamniveau en op persoonsniveau worden de werkzaamheden onder A, B en C verdeeld (*zie onderstaand schema*).
- Iedere werknemer maakt voor zichzelf de som van de uren die horen bij A, B en C. De werknemer heeft hierbij de regie. Deze afspraak geldt voor alle organisatieonderdelen en functiegroepen.
- De afspraken zijn dusdanig dat zij werknemers in staat stellen om hun werk op een verantwoorde manier te doen. Daar waar een beroepscode van toepassing is, dienen deze afspraken de werknemer in staat te stellen volgens de voor hem geldende beroepscode te werken.

Het inzicht

A	B	C
<p>De werknemer begint met 100% van zijn contracturen. Daar gaan de volgende onderdelen vanaf:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ziekte, verzuim en re-integratie - Alle verlofsoorten die in de cao zijn opgenomen (inclusief feestdagenverlof) 	<p>Dan heb je beschikbare inzetbaarheid. De beschikbare inzetbare uren van de individuele werknemer verdeel je over:</p> <p>Functies met direct clientcontact (primair proces):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direct cliëntgebonden uren - Indirect cliëntgebonden uren <p>Hieronder valt o.a. cliëntgebonden reistijd, cliëntgebonden administratie en netwerktijd, casusbesprekingen</p> <p>Functies zonder direct clientcontact:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uren die te maken hebben met de uitoefening van de functie 	<p>Daarnaast heb je overige taken en rollen. Daarin onderscheiden we generieke taken en rollen voor iedereen en specifieke die gekoppeld zijn aan de individuele werknemer. Deze zijn gericht op het werk, de organisatie- en eigen ontwikkeling.</p> <p>Voorbeelden (niet limitatief) zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scholing - Intervisie - Werkoverleg (niet over cliënten) - Stagebegeleiding - Inwerken collega en ingewerkt worden - Hersteltijd na ingrijpende gebeurtenissen - Bijdragen aan werkgroepen en projecten (in- en extern) - BHV - OR-werkzaamheden, medezeggenschap - Vakbondswerkzaamheden volgens cao. - Overige administratieve werkzaamheden (niet cliëntgebonden)

De som van A, B én C telt op tot de inzetbare tijd van de werknemer. Dit alles past binnen de 100% contracturen van de individuele werknemer. Bij (structurele) overschrijding van beschikbare inzetbaarheid, meldt hij dat bij de werkgever. Deze zal dan zo spoedig mogelijk zorgdragen voor maatregelen die leiden tot een passend takenpakket.

Verantwoordelijkheid en ruimte: volgen, bewaken en verbeteren

Werknemers spelen een belangrijke rol bij de inrichting van het werk. Dit vereist een bepaalde sturingsvrijheid bij de inrichting en planning/verdeling van het werk. Dit doen zij als professionals zelf, in teamverband en in afstemming met de leidinggevende. Allen spelen daarin een belangrijke rol.

De organisatie monitort de uitvoering en de ervaringen met werken met deze afspraken: past het binnen de organisatie? Hoe bevalt het de medewerkers? Zijn de normen haalbaar? Zo niet waar komt dat door? Wat betekent dit voor de verdeling van het werk en de samenwerking? Wat kun je leren van afwijkingen en moet je je interne systeem aanpassen? In deze monitor is er ook plaats voor de (gebundelde) ervaringen van de medewerkers. Het onderwerp komt ook terug in gesprekscyclus die tussen leidinggevende en werknemer binnen de organisatie wordt gevoerd.

Goede voorbeelden/ervaringen

Leren van elkaar, ervaringen delen. Dit is behulpzaam bij het oplossen van het sectorvraagstuk.

Cao-partijen willen met het veld de dialoog aan gaan en goede voorbeelden ophalen. Samen met elkaar omdat iedere organisatie en werknemer met bijna dezelfde vraagstukken bezig is.

Via het arbeidsmarktfonds Jeugdzorg werkt! worden hiervoor passende werkvormen ingezet. Het doel daarbij is om periodiek de kwalitatieve ervaringen en wensen van werkgevers en werknemers op te halen, te bespreken en om te zetten in concrete acties waar werkgevers, werknemers en de sector als geheel mee wordt geholpen.

Veilig werken en agressie

Agressie in jeugdzorg is een ernstig probleem waartegen werkgevers en vakbonden stevig stelling willen nemen. Agressie is nooit gewoon, agressie wordt niet geaccepteerd, in welke vorm dan ook.

Cao-partijen willen nadrukkelijk inhoud en vormgeven aan agressiebeleid. In onze benadering is dit gericht op het voorkomen, beheersen en verminderen van agressie, gewelddadig gedrag of anderszins grensoverschrijdend gedrag, zowel op individueel, organisatie als op maatschappelijk niveau.

Aanpak

Via ons arbeidsmarktplatform Jeugdzorg werkt! is veel informatie aanwezig om met dit onderwerp aan de slag te gaan. Zo is de arbocatalogus opgenomen in de cao (artikel 4.8) en is er in 2023 een nieuwe arbocatalogus Jeugdzorg verschenen waar agressie één van de onderwerpen.

Recent is hier de 'Complete agressie-aanpak' aan toegevoegd. Deze integrale aanpak is ontwikkeld met professionals werkzaam in de jeugdzorg en getoetst bij een aantal organisaties.

De Complete agressie-aanpak is een doelgerichte aanpak voor jeugdzorgorganisaties die te maken hebben met agressie tegen medewerkers. Deze aanpak vormt een compleet en samenhangend geheel. Via vier pijlers wordt beleid gemaakt.

Pijler 1: Dienstverlening en veilig werken

Er wordt bepaald wat je als organisatie wil bereiken in de samenwerking met cliënten en gezinnen en wat daarin bijdraagt aan veilig werken. Bestaande processen, protocollen en deskundigheid over het voorkomen en omgaan met agressie op alle niveaus in de organisatie, worden getoetst, aangepast en ingevoerd binnen de hele organisatie.

Pijler 2: Risico's en preventie

Mogelijke risico's op agressie in verschillende situaties, en welke afspraken en maatregelen nodig zijn om agressie zoveel mogelijk te voorkomen worden geïnventariseerd. Ook wordt gewerkt aan bewustwording bij medewerkers over de risico's op agressie en onveilige situaties en hoe daar mee omgaat.

Pijler 3: De-escaleren en veilig handelen

Nadat de verschillende risico's in kaart zijn gebracht, worden concrete maatregelen genomen en afspraken met elkaar gemaakt over hoe wordt gehandeld tijdens agressie-incidenten met verschillende vormen van agressie. In situaties die men zelf ervaart, maar ook in situaties waarin men collega's kan helpen.

Pijler 4: Afhandeling en nazorg

Het laatste onderdeel van de aanpak is de eerste opvang en nazorg aan medewerkers, afhandeling van incidenten en de evaluatie om van te leren, zowel persoonlijk, als team en als organisatie.

Los van de afspraken die via de Complete agressie aanpak op organisatieniveau worden overeengekomen, wordt in de cao in ieder geval het volgende *minimaal* vastgelegd:

- De medewerker wordt direct na het incident in een voor de werknemer veilige omgeving opgevangen en krijgt tijd om dit te verwerken.
- Bij de verwerking daarvan wordt de werknemer ondersteund door een Bedrijfs Opvang Team of op een andere wijze georganiseerde opvang door getrainde collega's.
- Iedere werknemer krijgt de mogelijkheid tot begeleiding van een psycholoog of andere deskundige op gebied van trauma.
- Ieder organisatie maakt het mogelijk dat anoniem aangifte kan worden gedaan (op naam van de werkgever).

Voor wie gelden de afspraken en wanneer gaan ze in?

Cao-partijen spreken af dat organisaties op 1 juli 2024 of zoveel eerder als mogelijk de Complete agressie-aanpak schriftelijk hebben vastgelegd en hebben ingevoerd, of een vergelijkbare integrale methode op basis van deze vier pijlers.

Zo ontstaat een breed gedragen, integrale en duurzame aanpak tegen agressie. Door deze aanpak op organisatieniveau samen vorm te geven, wordt rekening gehouden met eigen ervaringen, eigen grenzen en eigen mogelijkheden en wensen.

De aanpak is beschikbaar via www.jeugdzorg-werkt.nl.

Toezicht en naleving

Beleid en uitvoering rond veilig werken is niet vrijblijvend. Er is een Arbocatalogus, de verplichte RI&E (Risicomonitor Jeugdzorg) en de verplichting om met de constatering uit de RI&E en plan van aanpak te maken. Ook de Inspectie SZW toetst daarop.

We spreken af dat de nieuwe onderdelen over agressie en veilig werken worden meegenomen in de periodieke RI&E-trajecten per locatie. Daarbij maken onderstaande punten onderdeel uit van het arbo-plan van de organisatie en worden meegenomen in de periodieke RI&E.

- Faciliteiten rondom inrichting risicokamers.
- Beschikbaarheid van beveiliging bij plaatsen waar regelmatig risicovolle clientcontacten plaatsvinden.
- Bekendheid bij medewerkers met protocollen veilig werken.
- Bekendheid en training in agressie vrij werken.

Rode knop

Werknemers kunnen gebruik maken van een zogenoemde "rode knop" op het moment dat er (in de ogen van de werknemer) sprake is van onverantwoorde werkdruk en/of een onveilige situatie.

Dit is een ultiem middel waar de werknemer gebruik van kan maken: als het niet (meer) lukt om het eigen werk op een verantwoorde of veilige wijze georganiseerd te krijgen.

De rode knop wordt niet lichtvaardig ingedrukt, dan is grens voor de werknemer overschreden. De werknemer draagt met het indrukken van de rode knop de verantwoordelijkheid en het initiatief voor een oplossing over aan de werkgever. De werkgever neemt het initiatief tot noodzakelijke vervolgstappen, ter voorkoming van herhaling, ter lering of ter oplossing van de ontstane situatie. De werknemer bevestigt het gebruik van de rode knop schriftelijk/per mail.

Landelijk mobiliteitsplan

Binnen de branche is het begin gemaakt met een transformatie, die zowel wordt ingegeven door de hervormingsagenda als door allerlei innovaties, gebaseerd op landelijke aanpakken die we zien op de arbeidsmarkt en mogelijke reorganisaties. Om de interne mobiliteit binnen de branche te borgen, willen we een mobiliteitsplan/ landelijk sociaal plan kunnen vormgeven. Doel is om daarmee de huidige bevoegen professionals voor de branche te behouden.

Cao-partijen gaan dit kader maken. Onderwerpen die daarbij aan de orde komen, zijn:

- Transparante en objectieve herplaatsingsprocedure
- Geen gedwongen ontslag
- Van werk naar werk faciliteiten
- Salarisgarantie
- Regulier overleg met de vakbonden
- Transitievergoeding
- Onderdeel avv

Cao-partijen spreken af dat dit plan uiterlijk in het eerste kwartaal van 2024 gereedkomt. Ook wordt afgesproken hoe de samenloop is geregeld met sociale plannen die op dit moment nog lopen.

De afspraken worden daarna toegevoegd aan de Cao jeugdzorg zodat deze afspraken, na algemeen verbindend verklaring door het ministerie van SW, gelden voor de gehele sector.

Tot die tijd gelden alle bestaande afspraken die op dit moment in de Cao jeugdzorg zijn opgenomen.

Reiskosten, parkeerkosten woon-werkverkeer, duurzame mobiliteit

Reiskosten

Als de werknemer naar de plaats van tewerkstelling moet reizen ontvangt hij daarvoor een vergoeding woon-werkverkeer. Deze vergoeding stijgt per 1 januari 2025 van €0,19 naar €0,23, als de werknemer gebruik maakt van een auto.

Parkeerkosten woon-werkverkeer

Er zijn vier situaties waarin werknemers in overleg met de werkgever in ieder geval deze parkeerkosten vergoed krijgen:

- Als de werknemer in opdracht van de werkgever op kantoor moet werken en met de auto moet komen.
- Als er sprake kan zijn van een situatie waarbij de keuze gemaakt wordt om voor zijn veiligheid met de auto te komen.
- Als vanwege het tijdstip, of vanwege de situatie het openbaar vervoer redelijkerwijs geen alternatief is.
- Als werkgever en werknemer andere afspraken maken over het gebruik van de auto en deze vergoeding, of hierover eerder afspraken hebben gemaakt.

Duurzame mobiliteit

Werkgever en werknemers voelen een grote verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan een duurzame samenleving.

De huidige bepalingen met betrekking tot reizen en thuiswerken worden als te beperkt ervaren en geven te weinig ruimte en een te grote administratieve druk voor werkgever om een goede en passende maar vooral ook duurzame regeling rondom mobiliteit te maken. Wat een goede en passende regeling rondom mobiliteit is, is niet uniform en hangt volledig af van de organisatie en de regio.

Met deze cao-afpraak wordt de werkgever een extra mogelijkheid geboden samen met de OR/PVT hun mobiliteitsbeleid zo duurzaam en passend mogelijk vorm te geven. Hiermee worden aan de werknemers alternatieve, duurzame reisopties geboden. Dit duurzame mobiliteitsbeleid is qua omvang gelijkwaardig aan de huidige cao-afspraken over dit onderwerp.

Als de werkgever met de OR/PVT een duurzame regeling tot stand brengt, is het vervolgens aan de werknemer om gebruik te maken van de duurzame regeling of van de huidige cao-afspraken.

Vitaliteit

Voor werknemers die zich beperkt voelen door menstruatieklachten, overgangsklachten of die zich in een rouwproces bevinden nemen we in de cao de mogelijkheid op dat tussen werkgever en individuele werknemer maatwerkafspraken gemaakt kunnen worden over onder

andere inzet en beschikbaarheid. Deze maatwerkafspraken zorgen ervoor dat de werknemer in balans en vitaal blijft en verzuim voorkomen kan worden.

Sneller dienstverband voor onbepaalde tijd

In hoofdstuk 3 van de Cao jeugdzorg is opgenomen dat het werk zoveel mogelijk wordt gedaan door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hiermee levert jeugdzorg kwaliteit en continuïteit en hebben werknemers meer zekerheid op werk.

Cao-partijen willen werkgevers oproepen om deze medewerkers, waar dat aan de orde is, sneller een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te bieden en niet te wachten tot het contract voor bepaalde tijd is afgelopen en nemen deze mogelijkheid op in de cao.

Op die manier wordt de zekerheid op werk van werknemers verder vergroot én worden werknemers sneller verbonden aan de sector.

IKB / Individueel opleidings of ontwikkelbudget

In het vorige cao akkoord Jeugdzorg is de afspraak gemaakt om een individueel keuzebudget in te voeren. Met het IKB krijgen jeugdzorgmedewerkers meer regie en keuzevrijheid binnen hun arbeidsvoorwaarden.

Cao-partijen hebben gewerkt aan de opzet van een IKB. Een uitspraak van de Hoge Raad heeft verregaande consequenties voor het IKB. Om die reden is besloten om het IKB niet op 1 januari 2024 in te voeren.

Gedurende de looptijd van deze cao willen cao-partijen verkennen of het IKB in een andere vorm toch ingevoerd kan worden.

Op zijn vroegst is dat na afloop van deze cao, per 1-1-2026.

Redactie van de cao

De redactiecommissie cao Jeugdzorg krijgt de opdracht om de afspraken uit het onderhandelaarsakkoord om te zetten naar cao-teksten. Onder andere leidt dit tot het maken van een nieuw hoofdstuk over veilig werken/agressie, werkdruk en werkplezier en het verwijderen van de oude bijlagen daarover. Ook wordt een nadere toetsing gedaan op de Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast zal de redactiecommissie een aantal niet-inhoudelijke, technische wijzigingen in de cao doorvoeren.

Algemeen verbindend verklaren

Partijen zullen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken de Cao Jeugdzorg algemeen verbindend te verklaren.

Utrecht, 20 november 2023

Namens cao-partijen,

Jeugdzorg Nederland



FNV Zorg en Welzijn





E. van Doorn

M. van der Aar

CNV Connectief Zorg en Welzijn

A. Spieseke

FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg

L. de Groot