

Aan de cao-onderhandelingsdelegatie van JZN

Utrecht, 27 juni 2025

Geachte leden van cao-onderhandelingsdelegatie,

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

Onze voorstellen zijn erop gericht om het werk in de jeugdzorg aantrekkelijk(er) te maken, zodat werknemers behouden blijven en nieuwe werknemers zich interesseren voor een baan in de jeugdzorg. Gezien de arbeidsmarktprognose in een sterk veranderende omgeving, vinden we het de primaire verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers om te beschikken over een concurrerende cao die progressief en met lef de inflatie, de aanpalende sectoren en verwachte veranderingen in de sector bijbeent. 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. Inherent daarbij is dat medewerkers zeggenschap hebben in (beleids)beslissingen die hun werk raken.

We kijken ernaar uit om onze voorstellen toe te lichten op en we hopen samen met u tot een mooi resultaat te kunnen komen voor 1 januari 2026.

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

Met vriendelijke groet,

Namens FNV:
Maaïke van der Aar

Namens CNV:
Albert Spieseke



NB;

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

Voorstellen

Looptijd

Wegens de (verwachte) forse wijzigingen in de jeugdzorg, de discussies die daar momenteel over worden gevoerd, de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen daarvan, onzekere bezuinigingen en een onzeker landsbestuur vinden we het belangrijk om ons niet vast te leggen in arbeidsvoorwaarden die mogelijk binnen afzienbare tijd onvoldoende passend zullen zijn. Een looptijd van twee jaar is bespreekbaar, mits we kunnen komen tot een cao die progressief en met lef en commitment aandacht heeft voor, - en regie voert op deze onzekerheden en wijzigingen.

Loon

- We zetten in op 7% loonsverhoging
- Een automatische prijscompensatie (APC) in de cao voor koopkrachtbehoud, met een procentueel minimum.
- Daarnaast willen we een minimumsalaris van € 16 per uur, geïndexeerd met de contractloonstijging
- 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, moeilijk vervulbare functies en eerdere financiële waardering voor werknemers die blijven.

Loon overig

- We willen dat iedereen die werkzaam is bij een Jeugdzorgorganisatie, inclusief directies en leden van de Raden van Bestuur, onder de cao komen te vallen.
- We willen een risico-toeslag voor werknemers die werken in een omgeving met hoog risico.
- Een aantal vergoedingen willen we veranderen of verhogen. Denk aan onbelaste en eerdere jubileumuitkeringen, reiskosten en overwerken, en de vergoedingen voor bijzondere diensten zoals avond-, nacht- en bereikbaarheidsdiensten.
- We willen de stagevergoeding significant verhogen, ongeacht het opleidingsniveau.

Werkdruk

- Een standaard Algemeen Verbindend Verklaarde cao en individuele contracten die werknemers hebben met hun werkgever zijn geen optionele vrijblijvendheid. Deze doen niet onder voor contractuele afspraken die de werkgever op zijn beurt heeft met andere partijen, zoals de gemeente. Contracten met werknemers dienen te worden gerespecteerd. Zij zijn geen partij bij, - en staan los van overige contracten die de werkgever afsluit met andere partijen. Arbeidsverhoudingen dienen te worden genormaliseerd tot minimaal juridisch aanvaardbaar niveau. Werkgevers zijn daarbij primair verantwoordelijk voor het bieden van een veilige en gezonde werkplek en de naleving van arbeidsvoorwaardelijke afspraken.

We constateren op basis van input van duizenden werknemers in heel Nederland – via vele werkbezoeken, individuele meldingen, onze cao nalevings-enquête en samenspraak met onze vertegenwoordigende kaderleden - dat dit niet tot onvoldoende gebeurt.

We willen daarom strakkere sturing van de cao-tafel op de huidige werkdrukafspraken/ individuele werklustberekening, de veiligheidsafspraken, de naleving van de Arbocatalogus Jeugd en de Rode Knop. Kortgezegd: Hoofdstuk 13 in de huidige cao. Waar nodig met (financiële) gevolgen voor werkgevers die contractuele afspraken met werknemers schenden. Dit willen we aanvullen met de verantwoordelijkheid vanuit sociale partners om de uitvoering in de praktijk te ondersteunen met een persoonlijke, outreachende en planmatige aanpak waarin geleerd en gereflecteerd kan worden in alle lagen van de organisatie.

- Naast de individuele werklustberekening in hoofdstuk 13 in de huidige cao, is er een grote behoefte dat er meer aandacht komt voor de zwaarte van het werk en de arbeidsomstandigheden, die zich vervolgens uiten in werkdruk. We willen hierover afspraken maken in de nieuwe cao.
- We willen in de cao-verplichting opnemen om leidinggevend te faciliteren maatregelen in te voeren om de werkdruk aan te pakken en het arbeidsmarktplatform opdracht te geven hiertoe instrumenten te ontwikkelen.
- We willen een aantal werkzaamheden in de cao normeren. Zoals een kind – hulpverlener rato voor jeugdhulp met verblijf en minimale ruimte voor bijvoorbeeld inwerken, stagebegeleiding en reflectie.
- Medewerkers die een andere taal machtig zijn worden regelmatig ingezet als tolk, daar waar deze taak niet in de functieomschrijving is opgenomen. Momenteel is dit een taak naast reguliere en bij de functie behorende werkzaamheden. Deze inzet moet gezien worden als werktijd en inzet van extra specialisme. En als zodanig worden opgenomen in 'Het inzicht' in Hoofdstuk 13 van de cao.
- Uit onderzoek blijkt dat werknemers, vaak vanwege de mentale en fysieke zwaarte, minder uren willen werken. Wanneer werknemers uit nood kiezen om in deeltijd te werken, mist de werkgever de noodzaak om met werknemers te kijken hoe het werk slimmer en beter kan, leidt het vaak niet tot de benodigde herbezetting en stijgt de werkdruk voor iedereen.

Een vierdaagse werkweek van 32 uur gaat niet simpelweg om minder werken, maar een andere manier van werken. Waarbij de vraag centraal staat hoe je (bijna) hetzelfde kan blijven doen door minder te werken, zonder dat de werkdruk verder verhoogd wordt. Bedrijven die de vierdaagse werkweek hebben doorgevoerd laten zien dat het o.a. werknemers helpt om het werk langer vol te houden, dat het leidt tot meer werkgeluk en minder vermoeidheid. Onder andere daarom zetten we in om significant minder uren werken met behoud van 100% salaris mogelijk te maken. Die bovendien mensen ruimte geeft voor zorgtaken in de privésfeer, zoals mantelzorg of zorg voor jonge kinderen.

We geloven erin dat we werk op die manier aantrekkelijker en beheersbaarder kunnen maken. Uit pilots en wetenschappelijk onderzoek blijkt dat na invoering het verzuim daalt en daarmee meer collega's beschikbaar zijn om te werken. Dat dit mogelijk is bij tal van typen werk, van kantoor tot ploegendienst. Bovendien blijkt dat deeltijders meer gaan werken en mensen minder snel met vervroegd pensioen gaan. Werkgevers met een kortere werkweek zullen bovendien minder moeite hebben om personeel te vinden en te behouden. Daardoor zijn er meer werknemers beschikbaar en gaat de werkdruk juist omlaag.

Agressie en veiligheid

- Naast de Complete Agressie Aanpak willen we heldere afspraken maken over het tegengaan van sociale onveiligheid binnen de werkomgeving, zoals grensoverschrijdend gedrag, intimidatie en discriminatie.

Professionele autonomie en positionering

- Reflectie en ontwikkeling moet niet alleen gaan over de werknemer in relatie tot de cliënten en hun systeem, maar ook over het ontwikkelen van het (leren) kennen van de eigen beroepscontext, de professionele grenzen, deze uiten en daarnaar (leren) handelen. We willen specifieke kennis, en , - reflectiemogelijkheden hiervoor opnemen in de cao, die niet vermengd wordt met de reguliere reflectie op clientniveau.

Dienstverband

- We willen dat het uitgangspunt voor het werken in de jeugdzorg 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, zeker 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.

Levensfasebewust personeelsbeleid en vitaliteit

- We willen dat de generatieregeling uit de cao een meer rechthebbend karakter krijgt.
- De werkgever kan 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.
- We willen een vitaliteitsbudget, beschikbaar voor alle werknemers, in te zetten op activiteiten die de werknemer helpen (mentaal en/of fysiek) vitaal te blijven. Daarmee willen we een bredere inzetmogelijkheid dan nu in de cao is opgenomen.
- 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 en maatregelen; denk aan pleeg, - en adoptie, ouderschap en mantelzorg.

Flexibele arbeidsvoorwaarden en regelruimte

Er is grote behoefte de werk - privé balans beter op elkaar af te kunnen stemmen. Dat vraagt om flexibeler arbeidsvoorwaarden, die we willen vastleggen in de cao. Te denken valt aan:

- Het kunnen kopen en verkopen van verlof en het kunnen ruilen van feestdagen.
- Een Individueel Keuzebudget
- We willen in de cao duidelijker opnemen dat tijd en plaats onafhankelijk werken niet slechts een norm, maar ook een recht is. Met inachtneming van die functies waarbij dat niet kan.

We zien ook de noodzaak hiervoor kaders op te nemen. Zoals, vanzelfsprekend, het werken binnen de kaders van het dienstverband. Maar ook zien we de noodzaak om dit te doen met inachtneming van de veiligheid van werknemers in de panden en de (hoogstnoodzakelijke) fysieke overlegstructuur binnen de organisatie.

Kwaliteit

- 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.
- Er is behoefte aan het kunnen ontwikkelen van specialisme en doorgroei. Deze ontwikkeling kan ook buiten het eigen oorspronkelijke vakgebied liggen en doorgroei en promotie stimuleren.
- We willen de minimale inwerktijd voor nieuwe werknemers vastleggen in de cao
- Voor de ontwikkeling van de werknemer kan het stimulerend zijn om ook eens een periode ergens anders te werken. De cao moet dit mogelijk maken.
- Voorts willen we een verruiming van de faciliteiten in tijd en geld voor professionalisering en loopbaanontwikkeling. Bijvoorbeeld in de vorm van een vastgelegd minimumaantal uren voor reflectie en ontwikkeling.

Bureaucratie

We willen een forse verscherping op het schrappen van administratie en bureaucratie, en deze te vereenvoudigen en/of te digitaliseren. Mogelijk te beleggen bij het platform Jeugdzorg Werkt en/ of ter zake deskundigen.

Duurzaamheid

FNV en CNV zetten zich op meerdere plekken in voor klimaatherstel. We willen in de cao-maatregelen die de sector vergroenen en verduurzamen. Te denken valt aan duurzaam (lease) reizen en overige maatregelen.

Inclusieve cao

- 85% Van de sector bestaat uit vrouwen. Dat betekent dat we willen inzetten op meer beleid gericht op vrouwen. Kennis, voorlichting, flexibiliteit en aanvullende maatregelen zijn van groot belang. We willen dit beleid in de cao beleggen.
- We willen de maatregelen rondom zwangerschap, partners en jong ouderschap vergroten.
- We willen de cao-teksten en afspraken kritisch (opnieuw) bezien vanuit een inclusieve(re) bril, mogelijk geholpen door ter zake deskundigen. En natuurlijk naar bevind van zaken dan ook handelen.

Hervormingen en sociaal plan

We vinden een goed landelijk sociaal plan dat integraal onderdeel is van de cao noodzakelijk in het licht van de komende hervormingen en een vangnet voor het behoud van kennis, expertise en mensen in de eigen organisatie, binnen de gemeente, regio of sector. Het huidige landelijk sociaal plan loopt tot 31 december 2026. Als we komen tot een cao met een looptijd van twee jaar, willen we primair het huidige landelijk sociaal plan in de cao verlengen en behouden met een looptijd die gelijkloopt met de looptijd van de cao. Waarbij we een redactionele toets willen doen - vanuit de lessen die we hebben geleerd in de uitvoering - op de leesbaarheid ervan.

Hiernaast willen we in de looptijd van de cao met sociale partners in de sector jeugd - te beginnen bij sociale partners onder de cao Jeugdzorg - een brede verkenning starten naar de gevolgen van de hervormingen (Hervormingsagenda en Toekomstscenario) en mogelijke bezuinigingen voor de cao Jeugdzorg. Inclusief een specifieke SWOT-analyse. Met als doel om naar bevind van zaken te handelen.



Dit vanuit de intentie en verantwoordelijkheid om passende arbeidsvoorwaarden, een sterke arbeidsmarkt en gedegen arbeidsomstandigheden te willen creëren voor werknemers in de sector Jeugd.

Overige

- We willen opnemen dat de cao ook van toepassing is op stagiaires, met dien verstande dat zij ten alle tijden boventallig worden ingezet.
- Bovenwettelijke verlofdagen mogen niet meer vervallen als de werknemer ze niet opmaakt, maar moeten automatisch gespaard worden tot 100 weken voor de pensioengerechtigde datum
- We willen verlofsparen indexeren, inclusief alle verhogingen.
- In geval van ziekte willen we terug naar 100% loon, ook in het tweede ziektejaar.
- Als de verkorting van de WW, zoals door het voorgaande missionaire kabinet ingebracht, toch wordt doorgezet, geeft dat voor ons aanleiding onze huidige WW-reparatie verdergaand te repareren.
- We willen een minimale Ambtelijke Ondersteuning voor OR 'ren.
- We willen onderzoeken of er specifieke afspraken nodig zijn voor jeugdzorgpersoneel in onderwijs-/zorgcombi's
- We willen een ontwikkelafpraak om in de looptijd van de cao het gehele functieboek tegen het licht te houden en te toetsen aan de praktijk en de arbeidsmarkt-ontwikkelingen. Inclusief de inschaling.
- We willen gedurende de cao-periode in het kader van de arbeidsmarktprognose en de noodzaak vernieuwend en concurrerend te zijn, ook bij sectoren buiten Zorg en Welzijn, progressieve en ook controversiële maatregelen ophalen om ons te inspireren, te motiveren, uit te proberen en van te leren. Te denken valt aan het onbeperkte vakantieverlof zoals toegepast bij Google en Netflix of de bedrijfscultuur waarmee o.a. Hilton, Specsavers en Tony Chocolony komen tot hun titel van Beste Werkgever van Nederland. Maar ook de vierdaagse werkweek levert al positieve ervaringen en informatie op, zoals bij Bolt, Amazon, Google en het kleinere zorgplatform LUSCII.