

## Onderhandelaarsakkoord Jeugdzorg

De ondergetekenden,

### **de organisatie van werkgevers**

Jeugdzorg Nederland

en

### **de volgende organisaties van werknemers**

1. FNV Zorg en Welzijn
2. CNV Zorg en Welzijn
3. FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg

verklaaren hierbij dat zij een onderhandelaarsakkoord hebben bereikt over de inhoud van de cao Jeugdzorg 2017-2019.

## **1 Looptijd en loon**

### **A Looptijd**

Deze afspraken lopen van 1 januari 2017 tot 1 april 2019.  
Alle afspraken gaan in op 1 januari 2017, tenzij er een andere datum staat vermeld.

### **B Loonstijging**

- Per 1 juli 2017 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 1,65%.
- In juli 2017 ontvangen alle werknemers, in dienst op 1 juli 2017, een eenmalige uitkering van bruto 0,65% van 12 keer het voor hem geldende salaris op 1 juli 2017, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, maar exclusief ORT.
- Per 1 juli 2018 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 2%.
- In januari 2019 ontvangen alle werknemers, in dienst op 1 januari 2019, een eenmalige uitkering van bruto 0,5% van 12 keer het voor hem geldende salaris op 1 januari 2019, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, maar exclusief ORT.
- Het bodembedrag van de vakantietoeslag (artikel 7.3.C) wordt per 1 juli 2017 verhoogd met 1,65% en per 1 juli 2018 verhoogd met 2%.

## 2 Minder werkdruk, meer werkplezier

Cao-partijen erkennen dat er in Jeugdzorg sprake is van een toenemende werkdruk. Dit blijkt onder meer uit enquêtes van het onderzoeksprogramma Zorg en Welzijn waarin werknemers en werkgevers al een aantal jaren aangeven dat de werkdruk stijgt. In grote delen van de Jeugdzorg is de werkdruk te hoog. Er zijn maatregelen nodig om dit tijt te keren. Cao-partijen geven invulling aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor kwaliteit van zorg en voor goede arbeidsomstandigheden door afspraken te maken in de cao die moeten leiden tot vermindering van de werkdruk. Deze moet tot een aanvaardbaar niveau worden teruggebracht.

Professionals hebben vaak onvoldoende tijd om hun werk op een goede manier te doen: te weinig tijd voor hun cliënten, onvoldoende tijd om af te stemmen en te reflecteren, onvoldoende tijd voor deskundigheidsbevordering, onvoldoende tijd om te innoveren. Door de diverse (extra) taken, het aantal casussen en de complexiteit van de casussen waarvoor zij verantwoordelijk zijn, onderkennen professionals het risico dat zij onvoldoende kwaliteit kunnen leveren. In de zin van de voor hen geldende beroepscode en de door werkgevers en gemeenten gestelde kwaliteitseisen.

Na jaren van een stabiel landelijk ziekteverzuimcijfer (5,3%), stijgt het ziekteverzuim binnen Jeugdzorg sinds 2015 (5,6 % in 2015, 5,8 % 2016) en is het op een na hoogste binnen de sector Zorg & Welzijn. Werkdruk vormt één van de oorzaken. In een krappere wordende arbeidsmarkt is het voor de sector Jeugdzorg van belang aantrekkelijk te zijn en te blijven voor zowel huidige als toekomstige werknemers. Een te hoge werkdruk leidt tot een toename van het verloop. Verzuim en verloop hebben een negatief effect op de kwaliteit en continuïteit van zorg en op de werkdruk van collega's die de zieke moeten vervangen en/of de nieuwe collega's moeten inwerken.

### Cao afspraken over werkdruk en werkplezier

Cao-partijen hebben een paritair samengestelde werkgroep gevraagd hen te adviseren over te nemen maatregelen en te maken afspraken die leiden tot vermindering van de werkdruk. De aanbevelingen van deze *Werkgroep Werkdruk* worden opgenomen in een bijlage in de cao. Daarnaast wordt aan hoofdstuk 12 in de cao toegevoegd:

1. In iedere organisatie ontwikkelen de werkgever en de OR/PVT samen beleid en een set van normen en/of afspraken om de werkdruk aan te pakken en het werkplezier te verhogen. Zij volgen daarbij de aanbevelingen van de *Werkgroep Werkdruk*.
2. Dit beleid en deze set van normen en/of afspraken worden voor alle organisatieonderdelen en functiegroepen ontwikkeld.
3. Bij het maken van afspraken over de set van normen en/of afspraken dienen de werkgever en de OR/PVT in ieder geval rekening te houden met de volgende onderwerpen:
  - Het aantal indirecte uren.
  - Vervanging bij langdurige afwezigheid.
  - Aantal en complexiteit van de casussen/cliënten.
  - Individuele draagkracht en persoonlijke omstandigheden.
  - De relatie tot en inbedding van de normen en/of afspraken in het sociale beleid van de organisatie.

- De balans tussen de professionaliteit van werknemers en de financiële realiteit van werkgever.
4. Uiterlijk 1 mei 2018 zijn dit beleid en deze set van normen en/of afspraken gereed.
  5. De normen en/of 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 normen en/of afspraken de werknemer in staat te stellen volgens de voor hem geldende beroepscode te werken.
  6. De normen en/of afspraken zijn dusdanig dat zij voor de werknemer en werkgever inzichtelijk maken wat een bij de formatieomvang van de werknemer passende productienorm/passend takenpakket is.
    - In de afstemming tussen werkgever, team en werknemer over de werktoedeling vormen deze normen/afspraken de basis.
    - De werkgever is vanuit goed werkgeverschap en zijn verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden (ook vanuit de Arboret) verantwoordelijk voor een bij de normen en/of afspraken passende werktoedeling.
    - Als overschrijding van de normen en/of afspraken plaatsvindt, en de werknemer hierdoor zijn taken niet kwalitatief en professioneel kan uitvoeren, meldt hij dat bij de werkgever. Deze zal dan zorgdragen voor maatregelen die leiden tot een passende productienorm/passend takenpakket.
    - Incidentele overschrijding van de normen en/of afspraken als gevolg van piekbelasting is onvermijdelijk en inherent aan de manier waarop het werk in de Jeugdzorg zich aandient.
  7. De OR/PVT heeft instemmingsrecht ten aanzien van het ontwikkelde beleid en de set van normen en/of afspraken.
  8. De OR/PVT kan zich laten bijstaan door een adviseur en/of trainingen volgen gericht op het onderwerp werkdruk en werkplezier.
  9. Als de faciliteiten die de OR/PVT ter beschikking heeft op grond van artikel 13.3 van de cao en/of de WOR niet toereikend blijken, kan de OR/PVT eenmalig bij de werkgever een verzoek indienen om extra faciliteiten toe te kennen.
  10. Om de gemaakte afspraken te monitoren en het delen van best practices te bevorderen, sturen werkgever en OR/PVT hun afspraken binnen één maand na totstandkoming van de afspraken, toe aan het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg.
  11. Zodra er afspraken gemaakt zijn op organisatieniveau, vervallen voor die organisatie de bepalingen uit artikel 12.6 en 12.7 van de cao.

#### **Als er al gezamenlijk beleid is?**

Als de werkgever en de OR/PVT gezamenlijk vaststellen dat zij al goede afspraken met elkaar hebben gemaakt over het beheersen van werkdruk en het bevorderen van werkplezier en als beide partijen menen dat deze afspraken vergelijkbaar zijn met de bovengenoemde opdracht aan partijen, dan hoeven er in die organisatie geen nieuwe afspraken te worden gemaakt. Voor deze afspraken geldt dezelfde procedure als hierboven in punt 10 opgenomen.

### **Stimuleren en faciliteren**

Cao-partijen zullen de totstandkoming van werkdrukaanpakken in de organisaties stimuleren en faciliteren.

- Gestimuleerd wordt om werkdruk in de breedte en in samenhang aan te pakken. Hierbij wordt aangehaakt op de ervaringen en innovaties binnen de Jeugdzorg (en daarbuiten) en regionale initiatieven. Het inventariseren van meetinstrumenten en goede methoden hoort daar ook bij. Zo nodig ontwikkelen cao-partijen een passend aanbod, in aansluiting op de reeds bestaande instrumenten en werkmethoden.
- Er wordt een passend trainingsaanbod voor OR/PVT ontwikkeld en aangeboden.
- Best practices, meetinstrumenten, goede verhalen en goede methoden worden via diverse communicatiemiddelen breed gedeeld.

Cao-partijen richten een werkgroep in die de voortgang volgt en waar nodig bijstuurt.

### **Afspraken met Rijk en gemeenten**

Minder werkdruk en meer werkplezier leiden tot een betere kwaliteit van zorg. Met de afspraken in de cao en in organisaties nemen werkgevers en werknemers hun verantwoordelijkheid voor het aanpakken van de werkdruk.

Maar werkgevers en werknemers zijn niet alleen verantwoordelijk voor de kwaliteit van zorg. Ook het Rijk en Gemeenten hebben hierin hun verantwoordelijkheid. Zij zijn kaderstellend in het beleid en de financiering. De toenemende werkdruk is niet alleen een gevolg van veranderingen en onzekerheid. De steeds krappere wordende financiële kaders en strakke aanbestedingstrajecten zorgen ervoor dat er in organisaties geen ruimte meer is voor investeringen in professionalisering en innovatie. Een "*race to the bottom*" dreigt, waarbij tarieven zo laag worden dat de kwaliteit van de zorg eronder lijdt. Werknemers en werkgevers willen goede zorg leveren; daarbij hoort een fair tarief.

Om de afspraken van cao-partijen te kunnen laten slagen, is daarom ook betrokkenheid van VWS en Gemeenten nodig. Cao-partijen zullen de komende periode gezamenlijk optrekken richting Rijk en VNG om de werkdrukproblematiek onder de aandacht te brengen. Cao-partijen zullen Rijk en VNG vragen bij te dragen aan het aanpakken van de werkdruk in de Jeugdzorg. Cao-partijen zullen pleiten voor behoud van kwaliteit en ruimte voor doorontwikkeling en innovatie, bijvoorbeeld door meerjarige flexibele financieringsafspraken en/of door nieuwe vormen van opdrachtverstrekking waarbinnen meer rekening gehouden wordt met het onderscheid tussen structurele taken en incidentele piekbelasting en door het toepassen van jaarlijkse indexering.

### **3 Werkingssfeer / heroriëntatie op de cao Jeugdzorg**

Grenzen tussen branches vervagen, samenwerkingen tussen organisaties uit verschillende branches komen steeds meer tot stand. In het brede domein Jeugd is een aantal richtingen te zien. Op dit moment is het nog moeilijk te duiden hoe deze ontwikkelingen op termijn leiden tot veranderingen in het domein Jeugd en of dit aanpassingen in de cao vergt. Gedurende de looptijd van deze cao blijft de werkingssfeer en de heroriëntatie op de cao Jeugdzorg daarom een aandachtspunt. Partijen blijven hierover gedurende de looptijd van deze cao met elkaar in gesprek.

### **4 Arbeidsovereenkomsten voor (on)bepaalde tijd**

In het cao-akkoord 2015-2016 hebben cao-partijen afspraken gemaakt over de aard van de arbeidsovereenkomsten in de Jeugdzorg. Als algemeen uitgangspunt hebben cao-partijen met elkaar benoemd dat werk in de Jeugdzorg wordt verricht door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanuit het oogpunt van werkzekerheid, continuïteit en kwaliteit. Dit uitgangspunt staat nog steeds overeind.

Uit de monitor (21 november 2016) blijkt dat 77% van de werkenden in de Jeugdzorg werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Uit deze monitor blijkt ook dat in nog maar weinig organisaties de OR/PVT en de werkgever afspraken hebben gemaakt over de verhouding tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd.

Cao-partijen zullen hun afspraken uit 2015-2016 nog een keer onder de aandacht brengen bij werkgevers, OR-en en PVT-en. Daarbij zullen zij benadrukken dat het aandeel flexibele arbeidsrelaties gezien het gekozen uitgangspunt, zeker niet toe zou moeten nemen.

Eind 2017 zullen cao-partijen opnieuw een monitor uitvoeren en onderzoeken of het aandeel flexibele arbeidsrelatie groter of kleiner is geworden of gelijk is gebleven. Bij de analyse van de onderzoeksgegevens zal rekening gehouden worden met natuurlijk verloop, de tijdelijke vervangingsvraag en krimp/groei van organisaties.

Als uit de monitor en de analyse blijkt dat het aandeel arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd is afgenomen, bekijken cao-partijen wat nodig is om te bereiken dat dat aandeel weer gaat stijgen.

### **5 Binden en boeien**

De leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan stijgt. Mede daardoor stijgt de gemiddelde leeftijd in de Jeugdzorg. Daarmee staat de branche voor de uitdaging werken in de Jeugdzorg aantrekkelijk te houden voor ervaren werknemers en hen ook in staat te stellen om het werk tot hoge leeftijd vol te kunnen houden. We moeten voorkomen dat zij door gebrek aan nieuwe uitdagingen, gedemotiveerd raken en hun plezier in het werk kwijt raken.

Tegelijkertijd hebben jonge werknemers soms moeite hun draai te vinden in de Jeugdzorg. Dat kan bijvoorbeeld omdat het werk in de praktijk niet overeenkomt met het beeld dat zij zelf hadden van werken in de Jeugdzorg, of omdat zij na het reguliere inwerkprogramma toch blijven worstelen met vraagstukken die de complexiteit van het werk met zich meebrengt.

Cao-partijen komen overeen om dit vraagstuk op twee manieren te benaderen:

1. Om te zorgen dat studenten een goed beeld hebben van het werken in de huidige praktijk van jeugdhulp en jeugdbescherming, is het belangrijk dat er op de hogescholen tijdens de studie een goede aansluiting is met de praktijk. Er wordt door cao-partijen een project ingericht via FCB (aansluitend op of in samenwerking met regionale initiatieven) waarin in iedere regio duo's gevormd worden tussen docenten aan de HSAO / HSS SW en ervaren jeugdzorgwerkers. Deze duo's wisselen kennis en ervaring uit. De jeugdzorgwerker geeft gastcolleges op de opleiding. De docent loopt eens een paar dagen mee in de praktijk. De jeugdzorgwerker die hieraan meewerkt, dient hiervoor voldoende tijd beschikbaar te krijgen.
2. Om te voorkomen dat jonge werknemers uitvallen of uitstromen door de complexiteit van het werk, biedt naast inwerken langer durende individuele begeleiding door een ervaren collega mogelijk een oplossing. Cao-partijen richten een proeftuin in waarin een aantal organisaties gericht aan de slag gaat met een mentor-gezel project (dit kan ook een traineeship zijn zoals bedoeld in artikel 7.10 van de cao). Doel is te onderzoeken wat het (kwalitatieve) effect is van extra begeleiding op de uitstroom/uitval en het werkplezier van jonge werknemers en de ervaren werknemer die hen begeleidt. Bekeken wordt of de financiële middelen die cao-partijen via het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg hiervoor beschikbaar stellen, kunnen worden aangevuld met middelen vanuit het arbeidsmarktfonds FCB.

Beide onderwerpen worden door cao-partijen via FCB projectmatig ingericht, waarbij het de bedoeling is om de resultaten gedurende de uitvoeringsfase te volgen en te monitoren. Tevens worden hierbij (bestaande) regionale initiatieven betrokken. Tussentijds en na afloop worden de resultaten breed gedeeld zodat werkgevers en werknemers er hun voordeel mee kunnen doen. Ook wordt bekeken op welke wijze het werkveld gestimuleerd kan worden om met deze onderwerpen concreet aan de slag te gaan.

## 6 Persoonlijke ontwikkeling

Het opleidingsbudget in de cao bedraagt 1,5% van de loonsom van de organisatie. Dit budget wordt besteed aan professionele ontwikkeling, functiescholing en persoonlijke ontwikkeling. Werknemers willen graag meer zeggenschap over het budget dat besteed wordt aan persoonlijke ontwikkeling zodat zij meer verantwoordelijkheid en regie kunnen nemen bij het invullen van hun persoonlijke ontwikkeling.

Partijen kijken verschillend naar de mogelijkheden om binnen het opleidingsbudget recht te doen aan zowel de professionele ontwikkeling, functiescholing en persoonlijke ontwikkeling, van *alle* werknemers.

Cao-partijen willen graag zicht krijgen op de huidige praktijk binnen organisaties. Op welke manieren wordt handen en voeten gegeven aan alle onderdelen binnen het opleidingsbeleid? Wat zijn goede voorbeelden, wat zijn knelpunten? Welke innovatieve vormen zijn daarin te onderkennen? Hoe wordt samengewerkt met andere werkgevers of

andere partijen? Hoe combineer je dit met het versterken van de eigen regie van werknemers? Wat kunnen we leren van andere sectoren?

Cao-partijen volgen de praktijk binnen de organisaties nadrukkelijk. Als uit het verzamelde materiaal en de analyse blijkt dat er weinig of geen aandacht of ruimte is voor het ondersteunen van persoonlijke ontwikkeling, dan bekijken cao-partijen wat nodig is om te bereiken dat er een goede balans komt tussen de inzet van het opleidingsbudget voor professionele ontwikkeling, functiescholing en persoonlijke ontwikkeling.

## **7 Mogelijke morele en ethische dilemma's bij belangentegenstellingen**

Als gevolg van de transformatie zijn er andere manieren van werken en nieuwe samenwerkingsvormen ontstaan in de jeugdhulp en jeugdbescherming. Binnen de gegeven (financiële) kaders gaat de autonome professional in samenspraak met de jeugdige en het gezin en in overleg met ketenpartners op zoek naar passende hulp. In de samenwerking met ketenpartners leidt dit soms tot belangentegenstellingen waarbij ethische en morele dilemma's kunnen spelen waarin de professional een integere en zorgvuldige afweging moet maken. In aanvulling op de aandacht die binnen de Jeugdzorg nu al structureel wordt gegeven aan reflectie, willen cao-partijen brede reflectiebijeenkomsten van professionals op regionaal niveau en over de grenzen van de eigen organisatie heen, stimuleren en faciliteren. Cao-partijen willen hier cao-tafels in aanpalende branches (Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Gehandicaptenzorg, Geestelijke Gezondheidszorg) bij betrekken. Belangrijk is dat daarbij ook de aansluiting wordt gezocht bij het Programma Professionalisering Jeugdhulp en Jeugdbescherming en de eisen voor beroepsregistratie die binnen dit programma zijn ontwikkeld.

## **8 Overige onderwerpen**

### **A Over tuchtrecht in het kader van het Kwaliteitsregister Jeugd**

In een tuchtrechtzaak staat het professioneel, beroepsmatig handelen van de professional ter discussie. Vakinhoudelijke ondersteuning en bijstand kan dan waardevoller en nuttiger zijn dan juridische bijstand. Toch vragen werknemers vaak ook bij een tuchtrechtzaak om juridische bijstand. Dit wordt mede veroorzaakt door de juridische benadering van de Tuchtcommissie. Cao-partijen vinden deze 'juridisering' onwenselijk. Niet de vraag of juridisch juist is gehandeld maar de vraag of beroepsmatig juist is gehandeld en beroepsmatige keuzes goed zijn onderbouwd, zou centraal moeten staan in een tuchtrechtzaak. Zodoende kan via deze weg het professioneel en beroepsmatig handelen van de professional en de hele beroepsgroep worden verbeterd.

Cao-partijen zijn en gaan hierover in gesprek met de beroepsverenigingen en het Kwaliteitsregister Jeugd om te onderzoeken welke manieren er zijn om de huidige praktijk te 'ontjuridiseren' en juist meer aan te sluiten bij de bedoelingen die bij het opzetten van het register werden beoogd.

### **B Over scholing/opleiding in het kader van artikel 12.5**

De twee rijen in de eerste tabel ((her)registratie jeugdzorgwerker): 'kosten voor geaccrediteerde opleidingen' en 'uren voor het meedoen aan een opleiding' worden

samengevoegd tot één rij ‘kosten voor geaccrediteerde opleidingen en de daarbij behorende uren’.

Daarnaast zijn de afspraken over de kosten van de (her)registratie geactualiseerd. In de tabellen bij artikel 12.5 van de cao wordt dit als volgt gewijzigd: ‘de werkgever betaalt jaarlijks de kosten voor (her) registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd’.

### **C Derde WW jaar**

Cao-partijen herbevestigen de afspraak uit het akkoord van de cao Jeugdzorg 2014-2015 en het akkoord van de cao Jeugdzorg 2015-2016 over de duur en de opbouw van de WW en de WGA en wachten de verdere ontwikkelingen dienaangaande af.

De cao-partijen Jeugdzorg volgen de aanbevelingen die namens de partijen in de Stichting van de Arbeid aan decentrale cao-partijen worden gedaan.

### **D Technische cao-wijzigingen / herredactie**

Partijen zijn een aantal inhoudelijke, technische en redactionele wijzigingen overeengekomen. Deze worden verwerkt in de nieuwe tekst van de cao Jeugdzorg 2017-2019.

### **E Algemeen verbindend verklaren**

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

Utrecht, 30 mei 2017  
Namens cao-partijen,

**Jeugdzorg Nederland**

T.A.M. Roelofs

**FNV Zorg en Welzijn**

G. Noortman

**CNV Zorg en Welzijn**

O. Overbeek

**FBZ: Federatie van  
Beroepsorganisaties in de Zorg**

R.A.C.L. Héman