



Aan de cao-onderhandelingsdelegatie van Jeugdzorg Nederland

Utrecht, 27 juni 2025

Geachte leden van de cao-onderhandelingsdelegatie,

Hierbij de voorstellen van FBZ voor een nieuwe Cao Jeugdzorg.

De voorstellen komen voort uit de input van de leden van de bij FBZ aangesloten verenigingen die wij gedurende de looptijd van de vigerende cao hebben ontvangen, de klankbordgroep, onze enquête en het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FBZ.

We willen graag komen tot afspraken die de huidige cao zo verbeteren dat de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden een reden zijn om te blijven werken in de jeugdzorg of om er juist te gaan werken.

We realiseren ons dat deze sector voor grote uitdagingen staat. Dit betekent dat goed werkgeverschap, een veilige werkomgeving, minder werkdruk, invloed op uitoefening van de eigen functie, perspectief & ontwikkeling en goede arbeidsvoorwaarden hoog op de agenda moeten (blijven) staan.

Ons doel is om voor 1 januari 2026 als cao-partijen tot afspraken over een goed nieuw en/of aanvullend pakket van arbeidsvoorwaarden te komen.

Onze voorstellen:

Looptijd

Voor ons hangt de looptijd af van de inhoud van de afspraken. Een langere looptijd heeft bijvoorbeeld gevolgen voor de te realiseren inkomensverbetering.

Loon

Het inkomen van werknemers in de jeugdzorg moet worden verbeterd. Deze salarisverhoging moet leiden tot concrete verbetering van de koopkracht van iedere werknemer. Om die reden wil FBZ in deze cao een reële inkomensverbetering voor alle werknemers via een gelijke procentuele loonsverhoging die hoger is dan de inflatie.

Loon overig

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.

De verwachting is dat de personeelstekorten in de zorg de komende jaren verder toenemen. Het is daarom van belang dat stagiaires/coassistenten goed worden opgeleid: zij zijn immers de toekomstige werknemers die we straks zo hard nodig hebben. FBZ wil daarom een hogere vergoeding voor alle stagiaires/coassistenten.



Aan artikel 8.16 over vakbondscontributie willen we FBZ toegevoegd hebben.

Een aantal vergoedingen willen wij veranderen of verhogen. Denk aan onbelaste en eerdere jubileumuitkeringen en overwerken, en de vergoedingen voor bijzondere diensten zoals avond-, nacht- en bereikbaarheidsdiensten

Vanwege de gestegen prijzen moet de reiskostenvergoeding omhoog. De reiskostenvergoeding moet ook gelden voor reizen met een (al dan niet elektrische) fiets. Ook parkeer- of stallingskosten moeten worden vergoed.

Naleving cao

FBZ krijgt signalen uit het veld over het niet-nakomen van cao-afspraken. Alle werkgevers die onder deze cao vallen, moeten de daarin gemaakte afspraken nakomen. FBZ maakt zich daar hard voor en spreekt zowel de werkgevers als de werkgeversorganisaties daarop aan en spreekt zo nodig samen met brancheorganisaties extra maatregelen af, zoals een informatiecampagne.

Werkdruk

De hoge werkdruk moet langs meerdere sporen omlaag, zoals via een betere naleving van regelgeving en cao's, stimuleren van eHealth, terugdringen administratieve lastendruk, innovaties die het werk van zorgprofessionals ondersteunen en het invoeren van integraal levensfasebewust personeelsbeleid/generatiebeleid.

Naast de individuele werklastberekening in hoofdstuk 13 van de huidige cao, is er een grote behoefte bij werknemers 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.

Er moeten meer maatregelen komen tegen verstoring van de werk-privé balans. We willen preventief inzetten op het voorkomen van burn-out. Er mag geen sprake meer zijn van ziekmelding om bij te komen van het werk.

We willen een aantal werkzaamheden in de cao normeren. Zoals een kind – hulpverlener ratio voor jeugdhulp met verblijf en minimale ruimte voor bijvoorbeeld inwerken, stagebegeleiding en reflectie.

Werknemers 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, onder kolom C.



Het 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.

We willen strakker sturing van de cao-tafel op de huidige werkdrukafspraken / individuele werklastberekening, de veiligheidsafspraken, de naleving van de Arbocatalogus Jeugd en de Rode Knop.

Agressie en veiligheid

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

Zeggenschap, professionele autonomie, positionering

Volgens de Wet Zeggenschap in de Zorg hebben zorgprofessionals recht op zeggenschap bij het instellingsbeleid, zeker waar dit hun werk raakt. Zeggenschap van zorgprofessionals is bovendien noodzakelijk om goede zorg te kunnen leveren. FBZ vindt dat dit recht structureel binnen instellingen moet worden vormgegeven via gremia als professionele adviesraden, medische staven, specialistische staven of vergelijkbare overleggen. Om een gelijkwaardige gesprekspartner te kunnen zijn voor raden van bestuur en goed te kunnen communiceren met collega-zorgprofessionals in de instelling, wil FBZ ook dat leden van dit soort organen recht krijgen op training en begeleiding.

Het is belangrijk dat zorgverleners betrokken zijn bij discussies over de toekomst van de zorg en de keuzes die daarbij moeten worden gemaakt.

Partijen komen overeen om de volgende afspraken rondom zeggenschap in de cao op te nemen:

1. De werkgever stelt werknemers in de gelegenheid om invloed uit te oefenen op beleid dat van belang is voor hun bijdrage aan het verlenen van goede zorg. De werknemers worden daarmee in de gelegenheid gesteld om bij te dragen aan de beleids- en organisatieontwikkeling die een belangrijke invloed heeft op de uitvoering van het werk of beroepsuitoefening. Het betrekken van de werknemers gebeurt op een moment dat de inbreng nog van wezenlijke invloed kan zijn op de besluitvorming.
2. Om deze invloed mogelijk te maken worden per instelling/organisatie afspraken gemaakt over de vorm waarin de werknemers invloed kunnen uitoefenen.
3. De werkgever draagt zorg voor de benodigde faciliteiten.



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

Levensfasebewust personeelsbeleid en vitaliteit

FBZ wil ook tijdens het tweede ziektejaar recht op 100% van het salaris zoals dat in artikel 7.1 is vastgesteld.

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.

Ten aanzien van een overlijden en een traumatische ervaring stellen we de volgende cao-teksten voor:

De werkgever en de werknemer maken bij overlijden van een dierbare van de werknemer of een traumatische ervaring maatwerkafspraken over de tijd die de werknemer nodig heeft om met deze gebeurtenis om te gaan en eventueel af te handelen, alsmede over een eventueel andere invulling van het werk. Onder dierbare wordt verstaan een persoon zoals genoemd in artikel 5:1 Wet Arbeid en Zorg.

De werkgever draagt zorg voor een adequate opvang van werknemers die een traumatische ervaring hebben gehad die verband houdt met de uitoefening van de functie en/of in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer.

We willen dat de generatieregeling uit de cao een meer verplichtend karakter krijgt.

Kwaliteit, scholing, reflectie, supervisie, intervisie

We willen 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.

Daarnaast stellen we voor dat werknemers recht krijgen op een eigen scholingsbudget voor niet noodzakelijke/verplichte opleidingen. Een en ander kan geconcretiseerd worden in een persoonlijk ontwikkelingsbudget.

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.



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.

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.

Er moet meer aandacht voor de beginnende professional komen en werknemers moeten hiervoor worden gefaciliteerd. We willen een minimale inwerktijd voor nieuwe werknemers vastleggen in de cao.

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.

We willen in de cao duidelijker opnemen dat tijd en plaats onafhankelijk werken een recht is, met inachtneming van die functies waarbij dat niet kan. We zien de noodzaak hiervoor kaders op te nemen. Zoals, vanzelfsprekend, het werken binnen de kaders van het dienstverband en in koppeling met overwerken in opdracht van de werkgever. Maar ook zien we de noodzaak om dit te doen met inachtneming van de veiligheid van werknemers in de panden en de (hoogstnoodzakelijke) overlegstructuur binnen de organisatie.

Inclusieve cao

Inclusie en jezelf kunnen zijn, zijn belangrijke voorwaarden om je werk goed te kunnen doen. (Seksueel) grensoverschrijdend gedrag moet worden aangepakt door het verplicht inzetten en bekender maken van vertrouwenspersonen, het inbouwen van waarborgen bij afhankelijkheidsrelaties, het opstellen van (gedrags-)codes en het trainen van zorgprofessionals in het signaleren, tegengaan en bespreekbaar maken van ongewenst gedrag. Bij instellingen waar zich onveilige werksituaties voordoen, zoals pesten, agressie en discriminatie, spreekt FBZ de werkgever aan op zijn zorgplicht.

In cao's moet aandacht zijn voor maatregelen die het vrouwen in de overgang makkelijker maken gezond en met plezier hun werk te blijven doen.

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.



Overige punten

Aan de werknemersorganisaties wordt een werkgeversbijdrage verstrekt. De hoogte hiervan wordt tussen cao-partijen vastgesteld.

Het huidige landelijk sociaal plan loopt tot 31 december 2026. We willen komen tot een afspraak over hoe verder na deze datum.

Bovenwettelijke verlofdagen mogen niet meer vervallen als je ze niet opmaakt, maar moeten automatisch gespaard worden tot 100 weken voor de pensioengerechtigde datum.

We willen verlofsparen indexeren.

We willen een afspraak 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.

Waar noodzakelijk willen we in het kader van de 'Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden' de cao aanpassen.

We willen opnieuw een check op de regeling compensatie feestdagen.

We willen deze cao algemeen verbindend laten verklaren en daartoe aanbieden aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe voorstellen te doen, dan wel voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel in te trekken. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van de voorstellen, kan pas als zodanig worden beschouwd als een akkoord is bereikt over het geheel.

Wij hopen in constructief overleg met u op korte termijn te komen tot een nieuwe Cao Jeugdzorg.