



VAN WERKDRUK TOT VEILIGE WERKPLEK

**Afspraken over werkdruk, veilig werken en agressie,
en duurzame inzetbaarheid in de cao Jeugdzorg.**




Zorg & Welzijn

VAN WERKDRUK TOT VEILIGE WERKPLEK

Ga er eens lekker voor zitten, want in deze brochure ontdek je hoe we samenwerken aan een betere toekomst voor jou als professional, maar ook de jongeren die we ondersteunen.

Er zijn namelijk belangrijke afspraken gemaakt over werkdruk (A), veilig werken en agressie (B), en duurzame inzetbaarheid (C) in de cao Jeugdzorg 2024/2025.

In deze brochure kom je een aantal keer dit  symbool tegen. Gebruik je telefoon om de QR-code op deze pagina te scannen. Je vindt dan een afspeellijst met audiofragmenten waarin Maaïke van der Aar tekst en uitleg geeft bij enkele thema's.



Beluister de audiofragmenten van:
Maaïke van der Aar
Bestuurder FNV Jeugdzorg

A

**AANPAK
WERKDRUK**



0. intro

B

**VEILIG
WERKEN EN
AGRESSIE**

C

**DUURZAME
INZETBAARHEID
EN VITALITEIT**

CHECKLIST

- Deze brochure
- Kopje koffie of thee
- Koptelefoon
- Muziek

Muziekje erbij?

Voor de liefhebber hebben we een playlist opgesteld die te beluisteren is op Spotify of YouTube. Scan onderstaande QR-code.



*Werkt de QR-code niet?
kijk op: linktree.com/jeugdzorg

A. WERKDRUK

Veel van jullie werken in de praktijk (ongemerkt) meer uren dan het aantal contracturen en de werkdruk is te hoog.

Om dit tegen te gaan hebben we een model gemaakt. Hierin kan je al je werk berekenen. Zo weet jij precies of je werkzaamheden passen binnen jouw contractomvang.

De werkgever biedt inzicht in het schema. Zowel op persoon-, team- en organisatieniveau. Past het werk niet binnen jouw uren? Dan maak je met je leidinggevende afspraken om dit weer passend te krijgen in jouw contractomvang. De werkgever zorgt ervoor dat dit schema voor iedereen beschikbaar is.

VOOR WIE?

Jeugdhulporganisaties per
1 juli 2024
Gecertificeerde Instellingen
1 januari 2025



A. werkdruk

i De som van B en C samen moet passen in A, de inzetbare tijd van jou als werknemer. Dit moet passen binnen jouw contracturen. Is dat niet het geval, dan moet je dit melden bij je werkgever, zodat die kan zorgen voor een passend takenpakket.



A Contracturen

Je begint met 100% van je contracturen.

Het volgende haal je daar vanaf:

- Ziekte, verzuim en re-integratie.
- Alle verlofsoorten die in de cao zijn opgenomen (inclusief feestdagenverlof).

B Beschikbare inzetbaarheid

Jouw persoonlijk beschikbare, inzetbare uren verdeel je over:

Functies met direct clientcontact (het primaire proces):

- Direct clientgebonden uren.
- Indirect clientgebonden uren (o.a. reistijd, administratie, netwerkijd, casusbesprekingen).

Functies zonder direct clientcontact:

- Uren die te maken hebben met de uitoefening van je functie.

C Overige taken en rollen

Daarin onderscheiden we generieke taken en rollen voor iedereen en specifieke die gekoppeld zijn aan jou als individuele werknemer. Deze zijn gericht op het werk, de organisatie- en eigen ontwikkeling.

Voorbeelden zijn:

- Scholingintervisie
- werkoverleg (niet over klanten)
- stagebegeleiding
- inwerken collega en ingewerkt worden
- hersteltijd na ingrijpende gebeurtenis
- bijdragen aan werkgroepen en projecten (in- en extern)
- BHV
- OR-werkzaamheden
- medezeggenschap
- vakbondswerkzaamheden volgens cao
- overige administratieve werkzaamheden (niet clientgebonden).



A. schema

B. VEILIG WERKEN

EN AGRESSIE

In de jeugdzorg is agressie een serieus probleem en we willen hier stevig tegen optreden. Agressie wordt nooit gewoon gevonden, in welke vorm dan ook. In de cao hebben we op een duidelijke manier beleid tegen agressie vormgegeven. De focus hierbij ligt op het voorkomen, beheersen en verminderen van agressie en ander ongewenst gedrag, op alle niveaus, van individueel tot maatschappelijk.

VOOR WIE?

Iedereen, per 1 juli 2024

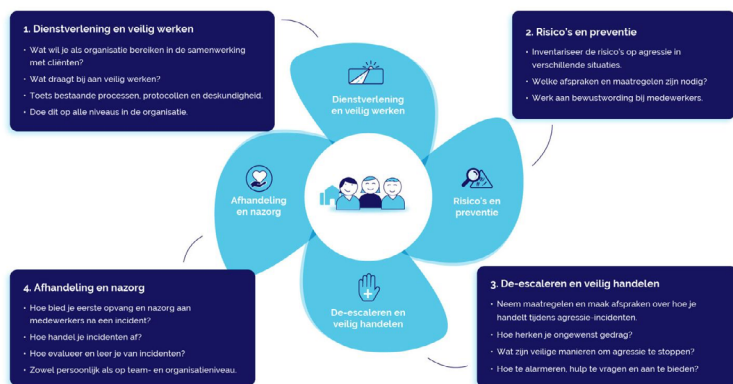


B. veilig werken

Agressie-aanpak

De in de cao beschreven Complete agressie-aanpak is een doelgerichte aanpak voor jeugdzorgorganisaties die te maken hebben met agressie tegen medewerkers. De aanpak is ontwikkeld met professionals werkzaam in de jeugdzorg en getoetst bij een aantal organisaties.

Jouw organisaties moet zorgen voor agressiebeleid op basis van de vier pijlers uit de afbeelding.



Afb. 1 de vier pijlers van de Complete agressie-aanpak, jeugdzorg-werkt.nl

Extra afspraken

Naast de afspraken in de Complete agressie-aanpak, moet iedere werkgever minimaal het volgende regelen:

- 1.** *Veilige opvang: je wordt direct na het incident in een veilige omgeving opgevangen, zodat je kan verwerken wat er is gebeurd.*
- 2.** *Ondersteuning: Een bedrijfs-opvang-team of getrainde collega's bieden je ondersteuning.*
- 3.** *Begeleiding: Je hebt de mogelijkheid begeleiding te krijgen van een psycholoog of andere deskundige op het gebied van trauma.*
- 4.** *Anonieme aangifte: Je organisatie moet anoniem aangifte mogelijk maken (op naam van de werkgever).*

Toezicht en naleving

Beleid en uitvoering rond veilig werken zijn niet vrijblijvend. Organisaties moeten zich houden aan de Arbocatalogus, de verplichte Risicomonitor Jeugdzorg (RI&E) en het plan van aanpak dat voortkomt uit de RI&E. De Inspectie SZW houdt toezicht op deze aspecten.

Bij het periodieke RI&E-traject op locaties moeten de volgende punten over agressie en veilig werken worden meegenomen en opgenomen in het arboplan van de organisatie:

- 1.** *Faciliteiten rondom inrichting risicokamers: Zorg voor geschikte faciliteiten in risicokamers.*
- 2.** *Beschikbaarheid van beveiliging bij risicovolle clientcontacten: Zorg dat er beveiliging aanwezig is op plaatsen waar regelmatig risicovolle contacten met cliënten plaatsvinden.*
- 3.** *Bekendheid bij medewerkers met protocollen voor veilig werken: Zorg dat medewerkers op de hoogte zijn van de protocollen voor veilig werken.*
- 4.** *Training in agressievrij werken: Zorg voor training en bewustwording bij medewerkers om agressie te voorkomen.*

Rode knop

Ondanks nieuwe cao-afspraken kan het voorkomen dat je onverantwoorde werkdruk of een onveilige situatie ervaart. Voor zulke momenten is er de fictieve “rode knop”. Dit ultieme middel kun je gebruiken als het niet (meer) lukt om je werk verantwoord of veilig te organiseren.

VOOR WIE?

Iedereen, per 1 juli 2024



B. Rode knop

Fictief? Ja, je drukt deze knop in als jouw grens is overschreden en er iets moet gebeuren. Door de rode knop in te drukken, spreek je je uit en draag je de verantwoordelijkheid en het initiatief voor een oplossing over aan de werkgever of leidinggevende. Zij zijn dan verplicht om vervolgstappen te nemen om herhaling te voorkomen, te leren van de situatie of tot een oplossing te komen.

Dit is een laatste middel om in te zetten. Als je de rode knop gebruikt, laat dit dan per e-mail aan jouw werkgever weten en stuur het aan jeugdzorg@fnv.nl.



C. DUURZAME

INZETBAARHEID

Jij wilt net als jouw collega's gezond, gemotiveerd en productief (blijven) werken. Dit wordt ook wel duurzame inzetbaarheid genoemd.

VOOR WIE?

Iedereen, per 1 januari 2024



C. Duurzaam

Om deze duurzame inzetbaarheid te stimuleren zijn er een aantal maatregelen genomen:

- 1. Bevorderen van het 'goede gesprek':** Het doel van dit gesprek is om samen met je werkgever tot een oplossing te komen hoe jij 'duurzaam inzetbaar' kan blijven.
- 2. Maatwerkafspraken maken:** Hiermee maak je individuele afspraken met je werkgever over zaken zoals inzetbaarheid en beschikbaarheid. Dit is vooral relevant als je beperkt wordt door bijvoorbeeld menstruatieklachten, overgangsklachten of als je in een rouwproces zit. Deze maatwerkafspraken dragen bij aan een goede balans en vitaliteit, en kunnen verzuim helpen voorkomen. Er zijn ook andere mogelijkheden tot bijzonder verlof, bekijk hiervoor artikel 9.9.e van de cao.
- 3. Afwegingskader:** Soms kan het nodig zijn om het werk op latere leeftijd te verlichten, omdat fit blijven tot het einde van je loopbaan niet voor iedereen haalbaar is. Met het afwegingskader kun je samen met je werkgever afspraken maken hoe jij gezond en fit je AOW-leeftijd bereikt.

HET AFWEGINGSKADER

Gezond en fit naar je AOW-leeftijd.



C. afwegingskader

1

Aanleiding voor het gesprek:

- Je geeft aan dat je het werk niet meer volhoudt, bv door hoge werkdruk, verzuim, lagere productiviteit, etc.
- De redenen en overwegingen van jou en je werkgever worden vastgelegd.

2

Mogelijkheden in het gesprek:

Je bespreekt met je werkgever de mogelijkheden op basis van jouw competenties en de organisatie.

Opties zijn onder andere:

- Aangepaste functie
- Andere functie
- Wijziging van werktijden
- Aanpassen van arbeidsomvang
- Gebruik van generatieregeling
- Vervroegd uittreden
- Andere manieren om je inzetbaarheid te behouden of vergroten.

3

Vastlegging van afwegingen, afspraken en uitwerkingen

- Het gevoerde gesprek wordt vastgelegd, inclusief de aanleiding, overwegingen, gemaakte afspraken, afwegingen en uitwerkingen.
- Indien van toepassing worden ook afspraken over deelname aan een generatieregeling of inzake vervroegd uittreden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.
- Als werkgever en werknemer het niet eens worden over maatregelen en mogelijke individuele aanpassingen, kan dit geschil worden voorgelegd aan de Commissie van Geschillen van deze cao.

HET AFWEGINGSKADER

Gezond en fit naar je AOW-leeftijd.

i

Generatieregeling (vanaf 5 jaar voor AOW)

Het volgende geldt voor jou:

- Je bereikt binnen vijf jaar de AOW-ge-rechtigde leeftijd.
- De minimale omvang van de arbeidsduur wordt in overleg bepaald.
- Je hebt al bovenwettelijke vakantie- en vitaliteitsuren ingezet voordat je de regeling gebruikt.
- Je moet minimaal 5 jaar in de jeugdzorg hebben gewerkt.

Je mag dan:

- 80% van je contracturen werken tegen 90% salaris.
- Je bouwt 100% pensioen op, maar kunt ook kiezen voor 90% pensioenopbouw (wat leidt tot een hoger inkomen).
- De vrijgekomen uren worden door een collega ingevuld of werkzaamheden vervallen, zonder verhoging van de werkdruk.
- Bovenwettelijk verlof wordt opgebouwd op basis van de arbeidsduur (80%), maar het recht op vitaliteitsuren vervalt.
- Bij gebruik generatieregeling is gebruik rege-ling vervroegd uittreden niet mogelijk.

i

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU, vanaf 3 jaar voor AOW)

Als je het werk niet meer kunt volhouden en er geen mogelijkheden zijn om je inzet-baarheid te bevorderen, kun je volledig stoppen met werken.

- Is je loon gelijk aan of hoger dan de RVU-drempelvrijstelling? Dan vergoedt je werkgever maximaal drie jaar een bedrag t.h.v. die drempelvrijstelling. Hierdoor ontvang je netto een bedrag t.h.v. de alleenstaanden-AOW. Is je loon lager dan de RVU-drempelvrijstelling, dan vergoedt je werkgever een bedrag ter hoogte van je loon.
- Je mag geen inkomen genereren door te werken. Wel mag je ervoor kiezen om het ouderdomspensioen naar voren te halen en/of vrijwilligerswerk te doen met een vrijwilligersvergoeding.
- De specifieke bepalingen over de RVU-uitkering zijn te vinden in bijlage 13 (artikel 6) van de cao.

AFSLUITING



O. afsluiting

Muziek uit, lichten aan... want, dat was het dan. Je bent op de hoogte van de gemaakte afspraken rondom werkdruk, veilig werken en agressie, en duurzame inzetbaarheid in de jeugdzorg.

Met deze afspraken kan jij als medewerker aan de slag. Maak het bespreekbaar met jouw collega's. Heb het dan ook eens over het onderliggende thema: emancipatie.



Emancipatie? Vertel eens...

Maaïke: "Voor mij betekent emancipatie dat medewerkers een zo volledig mogelijk inzicht hebben in hun werkzaamheden en kennis over hun beroepscontext, zodat ze hun eigen keuzes kunnen afwegen.

Dit betekent dat zij vanuit rolbewustzijn en rolvastheid zonder schroom gesprekken kunnen voeren binnen hun organisatie.

Waar ben jij verantwoordelijk voor (en waar niet) en hoe wil je die verantwoordelijkheid invullen binnen de gegeven uren en kaders? Ik ben me bewust van de mogelijke (geïnternaliseerde) bezwaren die dit kan oproepen, en ik sta klaar om daarbij te helpen. Maar eerlijk is eerlijk; uiteindelijk is het een kwestie van doen. Dus waarom niet meteen nu beginnen?"

Meedoen heeft zin

i

Al deze afspraken zijn mede tot stand gekomen door de inzet van jou en je collega's die lid zijn van de FNV. Ben je nou nog geen lid, doe dat dan even snel op: fnv.nl/jeugdzorg, want zoals je ziet: **meedoen heeft zin!**

COLOFON

FNV Jeugdzorg
jeugdzorg@fnv.nl
v1.0

