



# Akkoord Cao Jeugdzorg 2026-2027

19 maart 2026  
Utrecht

De ondergetekenden,

de organisatie van werkgevers

- Jeugdzorg Nederland

en

de volgende organisaties van werknemers

- FNV
- CNV
- FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg

verklaren hierbij dat zij, na een instemmend besluit door hun leden, een akkoord hebben bereikt over de inhoud van de Cao Jeugdzorg 2026-2027.

## Afspraken

### Looptijd

Een cao met een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

Alle afspraken gaan in op 1 januari 2026, tenzij in dit akkoord anders is aangegeven.

## Generieke loonstijgingen

Tijdens de Cao Jeugdzorg 2026-2027 stijgen de salarissen in totaal met 7,1%.

- Per 1 januari 2026 een structurele verhoging van de salarissen en salarisschalen met 3,7%
- Per 1 januari 2027 een structurele verhoging van de salarissen en salarisschalen met 3,4%
- Het bodembedrag van de vakantietoeslag (artikel 7.3.C) volgt de stijgingen van de salarisbedragen.

## Verbetering meerwerk en overwerk

Vanwege nieuwe wetgeving die erop gericht is parttimers dezelfde behandeling te geven als fulltimers, passen we de regelingen voor meerwerk en overwerk in deze cao aan. Het artikel over meerwerk wordt geschrapt.

Daarnaast stellen we een verruiming vast voor van de toepassing van het overwerk-artikel: de geldelijke vergoeding geldt vanaf 1 juli 2026 voor **alle werknemers tot en met schaal 10**. Deze verruiming gaat in per 1 juli 2026.

De artikelen 1.25 en 1.26, 6.4.4 en 6.5.5, 8.5 en 8.6 uit de Cao Jeugdzorg 2024-2025 komen te vervallen. Hiervoor in de plaats komen artikelen die deze nieuwe wetgeving volgen. Deze ruimere toepassing is ook een **verbetering voor parttimers** die hierop nu recht krijgen.

*Zie hiervoor de uitwerking in bijlage 1.*

## Verhoogd budget voor opleiding en loopbaan

Partijen vinden het belangrijk om te blijven investeren in de ontwikkeling van onze werknemers. Dit draagt bij aan vitaliteit, werkplezier en het behoud van werknemers in onze sector. Daarom wordt de minimale ondergrens van 1,5% uit artikel 12.1.a per 1 januari 2026 met 0,3% **verhoogd naar 1,8%**. Daarmee worden alle werkgevers in onze cao verplicht om jaarlijks tenminste 1,8% van de loonsom te investeren in opleidings- en loopbaanbeleid.

Het per 1 januari 2026 op gelijke wijze vergoeden van de kosten/tijd van de herregistratie van Gedragswetenschappers met de (her)registratie van Jeugdzorgwerkers (door aanpassen schema artikel 12.5) maakt hier onderdeel van uit.

Daarnaast voegen we onder artikel 12.1.b aan de kaders van het scholingsplan graag toe dat

1. In dit plan aandacht is voor een zo evenredig mogelijke verdeling onder alle functiegroepen en
2. Op welke wijze individuele scholingwensen zijn in te dienen en beoordeeld worden.

Daarnaast nemen we in de Cao Jeugdzorg 2026-2027 op dat werkgevers voorzien in een goed inwerkprogramma voor nieuwe werknemers en/of werknemers in nieuwe functies.

## Stagevergoedingen en inzet stagiaires

Partijen vinden het belangrijk om bij te dragen aan de opleiding van stagiaires die een beroepsvormende stage lopen om hen als toekomstige werknemers te enthousiasmeren voor ons betekenisvolle werk.

Daarom verhogen we per 1 januari 2026 de stagevergoeding van € 400 naar **€ 625 per maand**, door het bedrag van € 400 in artikel 8.11.a vervangen door het bedrag van € 625. Daarbij leggen we vast dat stagiaires boven formatief worden ingezet.

## Dienstreizen

In de huidige cao is geregeld dat dienstreizen met het openbaar vervoer of met de 'eigen auto' worden vergoed. Andere afspraken kunnen in de cao wel, maar deze zijn niet centraal geregeld. Het gaat dan bijvoorbeeld om vergoedingen bij reizen per (elektrische) fiets of een deelauto. Per 1 januari 2026 vallen andere vervoersmiddelen ook onder de vergoeding van artikel 8.7.3 a van de cao. Dit is alleen ingeval de vervoersmiddelen niet door werkgever beschikbaar zijn gesteld. *Zie hiervoor de uitwerking in bijlage 2*

## Uitwerk- en overige afspraken

Naast de bovenstaande verbeteringen hebben we afspraken gemaakt over een aantal inhoudelijke onderdelen van de cao. In willekeurige volgorde gaat het om de volgende onderdelen:

1. **Uitwerkafpraak regeling uitlooperperiodieken.** Tijdens de looptijd van de Cao Jeugdzorg 2026-2027 werken werkgevers en vakbonden samen uit hoe en onder welke voorwaarden een regeling voor uitlooperperiodieken mogelijk is per Cao Jeugdzorg 2028 e.v.
2. **Hoofdstuk 13** van de cao bevat veel goede afspraken om werkdruk, vitaliteit, werkplezier, agressie en duurzame inzetbaarheid positief te beïnvloeden.

- a. De aanpassing en verruiming in de **overwerkregeling** geeft werkgevers een extra prikkel om overwerk te beperken en draagt daarmee positief bij aan het beperken van de werkdruk. Deze regeling gaat in per 1 juli 2026.
  - b. Graag werken we aan meer bekendheid van de informatie via Jeugdzorg werkt!, het actief gebruik van het ABC-model voor werkdruk (Het Inzicht), aanvullende initiatieven zoals het programma Werkgeluk, het Werkdrukspel en Het Goede Gesprek. We verrichten hiervoor al activiteiten, maar geven als cao-partijen de opdracht aan het arbeidsmarktplatform Jeugdzorg werkt! om hier een gezamenlijk plan van aanpak voor te maken, met bijvoorbeeld aandacht voor een contentkalender en te organiseren bijeenkomsten. Naast Jeugdzorg werkt! spelen de cao-partijen zelf ook een rol rond het stimuleren van gebruik en vergroten van de bekendheid van het (te maken) aanbod.  
Als de aanbevelingen uit de evaluatie van Hoofdstuk 13 bekend zijn, wordt dit meegenomen in het plan.
  - c. Aan de operationele uitwerking van thema's **vitaliteit en werkplezier** geven we graag een vervolg via ons arbeidsmarktfonds Jeugdzorg werkt!. We koppelen dit aan de evaluatie van hoofdstuk 13. Cao partijen geven gezamenlijk opdracht aan Jeugdzorg werkt! om uiterlijk 3 maanden na deze evaluatie een plan van aanpak voor deze punten uit te werken.
  - d. Zo spoedig mogelijk maar uiterlijk 3 maanden na ondertekening van dit cao-akkoord voeren cao partijen een redactionele slag in de cao door over hoofdstuk 13 van de cao.
  - e. Daarnaast evalueren cao partijen (de werking van) hoofdstuk 13. De cao partijen bespreken de daaruit voortvloeiende verbetervoorstellen en bepalen of en welke daarvan worden verwerkt. Dit kan leiden tot wijzigingen van cao-teksten en/of aanbod van activiteiten. Dit doen we mede op basis van een gezamenlijk opgestelde en onafhankelijke sectorbrede evaluatie onder werkgevers en werknemers. Intentie is de evaluatie en de verwerking van mogelijke wijzigingen binnen 6 maanden na cao-akkoord af te ronden; uitloop met circa 3 maanden is mogelijk.
  - f. Over de verduidelijking van werktijden, jaarurensystematiek en plus/min uren maken cao partijen een uitwerking voor 1 januari 2027.
  - g. Vakbonden gaven aan dat werkgevers de cao soms niet (goed) naleven. De werkgeversvertegenwoordigers vinden dat niet acceptabel. Een cao wordt afgesloten om geldende en bindende afspraken te maken voor de gehele sector, en daarop zien we graag gezamenlijk toe. Daarom stellen we een **nalevingscommissie** in het leven. Concreet zien we hierin werkgevers en vakbonden, beide met een gelijk aantal leden uit cao-partijen, en een onafhankelijke derde een zwaarwegend advies formuleren aan betrokken werkgever en werknemer in geval van een verschil van inzicht op de toepassing van de cao. Het uitwerken en instellen hiervan kost tijd. We verwachten dat deze nalevingscommissie daarom uiterlijk 6 maanden na bereiken van cao-akkoord kan starten. Deze nalevingscommissie richt ook een leercyclus (plan do check act) in door jaarlijks de behandelde meldingen te analyseren en op basis daarvan en waar relevant verbetervoorstellen voor de cao te doen aan het OAJ.
3. Partijen vinden het belangrijk om ook de zwaarste beroepen in onze sector passend te blijven belonen om zo ook deze werknemers voor de sector te kunnen behouden. Dit zien partijen niet als onderdeel van de onderhandelingen over de cao, maar als onderdeel van de vernieuwing van het **functiehuis**. Hiervoor maken cao partijen de **afpraak** om dit tijdens de looptijd van de Cao Jeugdzorg 2026-2027 concreet uit te werken. Concreet willen partijen dit eind eerste kwartaal 2027 afronden.
  4. Voor de **jubilea regeling** werken we tijdens de looptijd van de Cao Jeugdzorg 2026-2027 een nieuwe, eigentijdse regeling uit, als een budget-neutrale wijziging in de cao op basis van een concreet voorstel van werkgevers.
  5. **Regeling vervroegde uittreding (RVU)**. Partijen gaan verder met de al opgestarte werkgroep om zo snel mogelijk een nieuwe RVU-regeling die specifiek gericht is op zware beroepen binnen onze sector tot stand te brengen. Vanwege de urgentie voor werknemers die gebruik willen maken van deze regeling willen we streven naar het opstellen van deze regeling binnen 3 maanden na het afsluiten van cao, en inwerkingtreding per 1e van de kalendermaand volgend op het akkoord over deze regeling.

6. **Zeggenschap van werknemers.** Tijdens de looptijd van de Cao Jeugdzorg 2026-2027 onderzoeken partijen op welke wijze we professionele zeggenschap van werknemers kunnen en willen uitbreiden.
7. **Onderzoek mogelijkheden verdere vernieuwing cao.** We willen de cao meer inclusief en divers maken en meer richten op het type werknemers dat we hebben en willen aantrekken in de sector. Partijen gaan hierover afspraken maken op basis van een (onderzoeks)voorstel van de werkgevers.
8. **Het kunnen uitrusten van maximaal vier feestdagen.** Het totaal aantal flexibel te ruilen feestdagen onder 9.7 wordt verruimd naar 4 dagen per jaar, waarbij geldt dat deze minimaal 4 weken van tevoren moeten worden aangevraagd. Daarnaast werken cao partijen voor 1 januari 2027 samen een uniforme berekening van de duur (in uren) van een feestdag uit.
9. **Uitwerkafpraak IKB.** Tijdens de looptijd van de Cao Jeugdzorg 2026-2027 onderzoeken we of, en op welke wijze individueel keuzebudget (IKB) kan worden toegepast vanaf de Cao Jeugdzorg 2028 e.v.

## Overige afspraken

- Onder artikel 13.4 sub b voegen we **maatwerkafspraken** over mantelzorg en pleeg- en adoptieouders toe.
- Het **landelijk sociaal plan** in onze cao kent nu een eigen looptijd. Deze looptijd laten we gelijk lopen met de cao-looptijd.
- **Vakbondscontributie.** We verruimen de regeling vakbondscontributie (artikel 8.16) door deze ook open te stellen voor de leden van de bij FBZ aangesloten verenigingen die werkzaam zijn onder de werking van de Cao Jeugdzorg 2026-2027.
- **Kopen en verkopen bovenwettelijk verlof.** We bieden werknemers de mogelijkheid om per jaar maximaal 2 weken bovenwettelijk verlof te kopen of te verkopen, waarbij een week gelijk staat aan de gemiddelde contractueel overeengekomen arbeidsduur van de betreffende werknemer.
- **Verlofsparen:** we maken automatisch sparen van bovenwettelijk verlof tot 100 weken voor pensioendatum mogelijk. Werknemers die niet automatisch willen sparen of bovenwettelijk verlof anders wensen in te zetten binnen de kaders van de cao geven dit voor 1 november van het betreffende kalenderjaar door.

## Redactie van de cao

De redactiecommissie Cao Jeugdzorg krijgt de opdracht om de afspraken uit dit akkoord om te zetten naar cao-teksten.

## Algemeen verbindend verklaren

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

Utrecht, 10 april 2026


Namens cao-partijen,

### Jeugdzorg Nederland



J. Regtuijt

### FNV Zorg en Welzijn



M. van der Aar

### CNV Connectief Zorg en Welzijn



C. van Dijk

### FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg



L. de Groot



# Bijlage 1

Voorgestelde cao-tekst

## Definitie | Overwerk

*(Toevoegen aan de begripsbepalingen in H1 in plaats van 1.25 en 1.26)*

Overwerk zijn de uren die werknemers in opdracht van de werkgever – of als werknemer er op basis van de aard van de functie vanuit mag gaan dat deze opdracht is gegeven - meer hebben gewerkt dan de wekelijkse contracturen uit de arbeidsovereenkomst. Het uitgangspunt is dat overwerk incidenteel plaatsvindt.

## Voorwaarden | Overwerk

*(Toevoegen aan H6 in plaats van 6.4.4 en 6.4.5)*

- a. In de volgende situaties is er sprake van overwerk voor de werknemer:
  - Overwerk zijn de uren die werknemers in opdracht van de werkgever – of als werknemer er op basis van de aard van de functie vanuit mag gaan dat deze opdracht is gegeven - meer hebben gewerkt dan de wekelijkse contracturen uit de arbeidsovereenkomst.
  - Als de werkgever de werknemer vraagt om meer dan 10% per week langer te werken dan de gemiddelde werkweek, afgesproken in de arbeidsovereenkomst, dan kan dat pas als de werknemer daarmee akkoord gaat.
  - Als het overwerk structureel is, gaan werkgever en werknemer in overleg om de mogelijkheid van het aanpassen van de wekelijkse arbeidsduur te bespreken of een vacature te stellen. Als dat structureel is dan gaan werkgever en werknemer in overleg om de omvang van de arbeidsovereenkomst aan te passen of er wordt een vacature geplaatst
  
- b. Aanvullend voor consignatiediensten of dienstrooster:
  - Heeft de werknemer een consignatiedienst en moet deze tijdens die dienst werken? Dan is er sprake van overwerk als de werknemer hierdoor in een week meer uren werkt dan de uren die deze volgens zijn arbeidsovereenkomst per week werkt.
  
- c. Er geldt geen verplichting voor overwerk in situaties als de werknemer
  - zwanger is.
  - borstvoeding geeft.
  - Maximaal 10 jaar jonger is dan de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

## Compensatie of vergoeding | Overwerk

*(Toevoegen aan H8 in plaats van 8.5 en 8.6)*

1. Overwerk wordt zo snel mogelijk, in elk geval binnen 5 maanden na het ontstaan gecompenseerd in tijd. De werkgever maakt dit mogelijk.
2. Als de situatie het niet toelaat om overwerk in tijd te compenseren, dan zal de werkgever op verzoek van de werknemer dit overwerk uitbetalen.
3. Valt de functie van de werknemer in schaal 4 tot en met schaal 10? Dan wordt dit uitbetaald tegen het op dat moment geldende uurloon, verhoogd met 25%.
4. Valt de functie van werknemer in schaal 11 of hoger? Dan is deze uitbetaling tegen het op dat moment geldende uurloon.
5. De uitbetaalde overwerkuren tellen mee voor de berekening van het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en de pensioengrondslagen.

# Bijlage 2

## Dienstreizen

Het onderstaande artikel over dienstreizen is aangepast en vervangt als voorstel het huidige artikel 8.7.3

### 8.7.3 Dienstreizen

1. Moet de werknemer in opdracht van de werkgever reizen dan is er sprake van een dienstreis. De vergoeding bedraagt dan de kosten tweede klas OV, of als de werknemer van ander vervoer gebruik maakt een tegemoetkoming in de kosten van netto € 0,39 per kilometer, op basis van de kortst mogelijke route.
2. Daadwerkelijk gemaakte parkeer- en tolgelden voor dienstreizen worden vergoed.
3. De werkgever biedt de werknemer aan het einde van het jaar de fiscale uitruil (salderingsregeling) aan indien fiscaal mogelijk.
4. Indien werknemer gebruik maakt van een alternatief dat werkgever biedt, zoals een leenfiets of leenauto, en/of de fiscale regelgeving vergoeding niet toestaat, dan vervalt het recht op een vergoeding voor die keren dat werknemer daar gebruik van maakt. Indien sprake is van een leasefiets of leaseauto dan gelden de in de leaseregeling opgenomen voorwaarden.
5. De werkgever kan samen met de OR of PVT ten gunste van de werknemer maatwerkafspraken maken over het betalen van de kosten voor dienstreizen, volgens de voorwaarden in artikel 2.4. Deze maatwerkafspraken leggen zij vast in een ondernemingsregeling.