



Cao Jeugdzorg 2024 - 2025

Looptijd: 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025

De Cao Jeugdzorg is afgesloten door: Jeugdzorg Nederland, FNV, CNV en FBZ

**Deze versie: aanpassingen Tussentijdse wijziging
1 augustus 2025**



werkgevers en werknemers - samen werken aan ontwikkeling

Inhoudsopgave

1.	Begripsbepalingen	14
1.1	Werkgever	14
1.2	De werknemer	15
1.3	<i>deze definitie komt te vervallen</i>	15
1.4	Relatiepartner	15
1.5	Arbeidsovereenkomst	15
1.6	Leerling-werknemer	15
1.7	Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg (OAJ)	16
1.8	Salaris	16
1.9	Jaarinkomen	16
1.10	Maandinkomen	16
1.11	Uurloon	16
1.12	Woonplaats	16
1.13	Arbeidsduur / werktijd	16
1.14	Plaats van tewerkstelling	17
1.15	Werkgebied	17
1.16	Dienstwoning	17
1.17	Detacheringovereenkomst	17
1.18	Uitwisselbare functies	17
1.19	Bedrijfshulpverlener	17
1.20	Opleidingsindicatie	17
1.21	OR	17
1.22	PVT	17
1.23	Bruto en netto bedragen	17
1.24	Loonsom van de organisaties	18
1.25	Meerwerk	18
1.26	Overwerk	18
1.27	Uitlooperperiodieken	18
2.	Over deze cao	19
2.1	Hoelang zijn de afspraken in deze cao geldig?	19
2.2	Voor wie gelden de afspraken in deze cao?	19
2.3	Buitenlandse werknemers	19

2.4	Toepassing en afwijkingsmogelijkheden van de cao	19
2.5	Andere afspraken voor gezinshuisouders	20
2.6	Wanneer hoeft de werkgever zich niet aan deze cao te houden?	20
2.7	Naleving en handhaving	21
3.	Over de arbeidsovereenkomst.....	22
3.1	Algemeen.....	22
3.2	Overeenkomst voor leerling-werknemers.....	22
3.3	Afroepovereenkomst	23
3.4	Detacheringovereenkomst	23
3.5	Medische keuring	23
3.6	Wanneer eindigt de arbeidsovereenkomst?.....	24
3.7	Verlengen arbeidsovereenkomst AOW-gerechtigde werknemer	24
3.8	Op non-actief stellen	24
3.9	Schorsen	25
3.10	Regelingen bij ontslag	26
3.11	Arbeidsovereenkomst bij nieuwe werkgever	27
4.	Wat moet de werkgever doen?	29
4.1	Deze cao	29
4.2	Schade tijdens het werk	29
4.3	Rechtsbijstand	29
4.4	Reorganiseren en sociaal plan	29
4.5	Fusie en overname	31
4.6	Personeel overnemen bij een aanbesteding	31
4.7	Gedragcode	31
4.8	Arbeidsomstandigheden	32
4.9	Gehandicapte werknemers	32
4.10	Ontslagbescherming gedeeltelijk arbeidsongeschikten	32
5.	Wat moet de werknemer doen?	33
5.1	Tijdelijk het werk anders doen	33
5.2	Nevenfuncties of vrijwilligerswerk melden	33
5.3	Gedragcode: wat moet de werknemer doen?	33
5.4	Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG).....	34
5.5	Verhuizen	34
6.	Hoeveel, waar en wanneer werkt de werknemer?	35

6.1	Hoeveel uur per week werkt de werknemer?	35
6.2	Plaats- en tijd onafhankelijk werken	35
6.3	Wanneer werkt de werknemer?	35
6.4	Bijzondere werktijden.....	36
6.4.1	Consignatiedienst: verplichte bereikbaarheid	36
6.4.2	Een kamp leiden of begeleiden	36
6.4.3	Slaapdienst / waakdienst	37
6.4.4	Meerwerk.....	37
6.4.5	Overwerken	37
7.	Wat zijn de afspraken over salaris?	39
7.1	Welk salaris ontvangt de werknemer?	39
7.2	Eindejaarsuitkering	39
7.3	Vakantietoeslag	39
7.4	Welk salaris ontvangt de leerling-werknemer?	40
7.5	Wanneer ontvangt de werknemer salarisverhoging?	41
7.6	Salaris bij een andere functie.....	41
7.7	Vergoeding voor het waarnemen van een functie met een hoger salaris.....	41
7.8	Wanneer ontvangt de werknemer zijn salaris?	42
7.9	Wanneer kan de werknemer een arbeidsmarkttoeslag krijgen?	42
7.10	Garantiebanen	42
8.	Welke vergoedingen en regelingen zijn er nog meer?	43
8.1	Vergoeding voor onregelmatige diensten.....	43
8.2	Consignatiedienst: verplichte bereikbaarheid	44
8.3	Slaapdienst en waakdienst	44
8.4	Een kamp leiden of begeleiden	44
8.5	Meerwerk.....	45
8.6	Overwerken.....	45
8.7	Hybride werken en reiskosten.....	46
8.7.1	Duurzaam mobiliteitsbeleid	46
8.7.2	Hybride werken en thuiswerkvergoeding	46
8.7.3	Dienstreizen	46
8.7.4	Tegemoetkoming (reis)kosten woon-werkverkeer.....	47
8.8	Telefoonkosten.....	48
8.9	Zorgverzekering.....	48

8.10	WGA-premie.....	48
8.11	Stagevergoeding.....	48
8.12	Bedrijfshulpverleners.....	48
8.13	Registratiekosten Wet BIG en (her) registratiekosten Kwaliteitsregister Jeugd	49
8.14	Voeding, inwoning en dienstwoning	49
8.15	Jubileumgratificatie	49
8.16	Vakbondscontributie	50
8.17	Werkkostenregeling	50
8.18	Als de werknemer overlijdt.....	50
9.	Wat zijn de afspraken over vakantie en verlof?	52
9.1	Vakantie-uren (wettelijk verlof).....	52
9.2	Verlofbudget (bovenwettelijk verlof)	52
9.3	Vitaliteitsbudget.....	53
9.4	Verlofsparen.....	55
9.5	Generatieregeling	55
9.6	Eerder uittreden	56
9.7	Feestdagen	57
9.8	Komt te vervallen	57
9.9	Bijzonder verlof	57
9.10	Wettelijk verlof	60
9.10.1	Wettelijk ouderschapsverlof (vanaf 2 augustus 2022).....	60
9.10.2	Afspraken over betaald ouderschapsverlof (tot 2 augustus 2022)	60
9.10.3	Afspraken over langdurig zorgverlof	60
10.	Als de werknemer arbeidsongeschikt is	62
10.1	Van welk salaris wordt er uitgegaan?	62
10.2	Recht op een second opinion	62
10.3	Overgangsbepaling	62
10.4	Wanneer wordt het salaris doorbetaald?.....	62
10.5	Vakantietoeslag	63
10.6	Pensioen	63
10.7	Wanneer wordt het salaris niet doorbetaald?	63
11.	Wat zijn de afspraken over pensioen?.....	64
12.	Wat zijn de afspraken over opleiding en loopbaanbeleid?	65
12.1	Algemeen.....	65

12.2	Studiefaciliteiten	65
12.3	Wanneer moet de werknemer de tegemoetkoming in de studiekosten terugbetalen?	66
12.4	Bijscholing	67
12.5	Kosten scholing en ontwikkeling (her)registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd	67
13	Werkdruk, werkplezier, agressie, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.....	70
13.1	Afspraken over werkdruk en werkplezier	70
13.2	Veilig werken en agressie	72
13.3	Rode knop.....	74
13.4	Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit	74
14.	OR, PVT en werknemersorganisaties	76
14.1	Wanneer is er een OR?	76
14.2	Wat zijn de rechten van de OR?.....	76
14.3	Hoeveel tijd krijgen de leden van de OR?	76
14.4	Wat zijn de rechten van de PVT?	77
14.5	Wat zijn de rechten van de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie?	77
14.6	Faciliteren van de leden van werknemersorganisaties	77
15.	Wat als de werkgever en werknemer een geschil hebben?	79
15.1	Wat moet u doen om een geschil voor te leggen aan de commissie van geschillen?	79
15.2	Wat moet de tegenpartij doen?	79
15.3	Wat doet de commissie van geschillen?	79
15.4	Wanneer en hoe doet de commissie een uitspraak?	80
15.5	Wie zit er in de commissie?	80
15.6	Geschillen over ontslag met een ontslagvergunning	80
15.7	Wanneer neemt de commissie een geschil niet in behandeling?	81
	Bijlage 1 Akkoord Cao Jeugdzorg 2024-2025	82
	Bijlage 2 Relatieverklaring	92
	Bijlage 3 Gezinshuisouders.....	94
	Bijlage 4 Ontheffingsregeling	97
	Bijlage 5 Model Arbeidsovereenkomst.....	99
	Bijlage 6 Arbeidstijden	102
	Bijlage 7 Salarisschalen	107
	Bijlage 8 Buitenlandse werknemers.....	114
	Bijlage 9 Overgangsregelingen	116

Bijlage 10 Vervallen	122
Bijlage 11 Het generieke functieboek	123
Bijlage 12 Convenant Stoppen met Tijdschrijven	124
Bijlage 13 Afwegingskader Duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden	126
Bijlage 14 Verlofspaarregeling	130
Bijlage 15 Afspraken over betaald ouderschapsverlof tot 2 augustus 2022 ...	132
Bijlage 16A Akkoord landelijk sociaal plan Jeugdzorg	134
Bijlage 16B Landelijk sociaal plan Jeugdzorg (per 1 juli 2024)	136
Bijlage 16B1 Reglement bezwarencommissie	150
Bijlage 16B2 Begrippenlijst	152



Voorwoord

Jeugdzorg heeft een sterke maatschappelijke meerwaarde. De werknemers die dag in dag uit een verschil maken voor jeugdigen en gezinnen, vormen de kern van onze sector.

Werknemers verdienen waardering, aandacht, ondersteuning, een veilige werkomgeving, ontwikkelmogelijkheden en autonomie in het werk. Ook dienen zij in staat te worden gesteld om hun functie in het kader van de wettelijke verplichtingen en richtlijnen optimaal uit te oefenen.

In deze cao richten de cao-partijen zich op concrete afspraken waardoor werknemers op een goede, gezonde, veilige manier én met plezier het werk kunnen doen. En dat *blijven* doen, want we willen onze waardevolle werknemers behouden voor onze sector.

De werkdruk moet omlaag, het werkplezier en de waardering omhoog en de veiligheid moet worden gewaarborgd. De nieuwe afspraken zijn meer normerend en minder vrijblijvend, want cao-partijen constateren dat eerdere maatregelen tot onvoldoende resultaat hebben geleid.

Willen we echt goed voor onze werknemers zorgen en hen stimuleren om ook eigen grenzen te stellen, dan hebben we verdergaande afspraken nodig. Met deze nieuwe afspraken menen Cao-partijen dat werkgevers en werknemers duidelijkere rechten en plichten krijgen om met dit enorme vraagstuk verder aan de slag te gaan.

Heeft u vragen over deze nieuwe cao?

Voor inhoudelijke vragen over de cao en de gevolgen ervan voor uw organisatie, kunt u als lid terecht bij uw werkgevers- of werknemersorganisatie.

Voor de Cao Jeugdzorg zijn dat voor de werknemers:

FNV Zorg en Welzijn

Postbus 9208
3506 GE Utrecht
Telefoon: 088 3680368
www.fnv.nl

CNV

Postbus 2510
3500 GM Utrecht
Telefoon: 030-7511003
info@cnv.nl
www.cnv.nl

FBZ

Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg
Mercatorlaan 1200
Postbus 20058
3502 LB Utrecht
Telefoon: 088-1344 111
www.fbz.nl



Voor de Cao Jeugdzorg is dat voor de werkgevers:

Jeugdzorg Nederland

Churchilllaan 11

3572 GV Utrecht

Telefoon: 030-2983400

www.jeugdzorgnederland.nl

info@jeugdzorgnederland.nl

FCB verzorgt het secretariaat van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg (OAJ) en Jeugdzorg werkt!

Met inhoudelijke vragen over de cao kunt u terecht bij de bovengenoemde partijen, als u daar lid van bent.

FCB

Koningin Wilhelminalaan 3

3527 LA Utrecht

<https://www.jeugdzorg-werkt.nl/>

contact@fcb.nl

1. Begripsbepalingen

In deze cao wordt verstaan onder:

1.1 Werkgever

De werkgever is de rechtspersoon die, al dan niet samen met een of meer andere rechtspersonen, één of meer organisaties in stand houdt. De werkgever heeft de volgende doelstelling: het bieden van ondersteuning van, en hulp en zorg aan jeugdigen en ouders, stiefouders of anderen die een jeugdige als behorende tot hun gezin verzorgen en opvoeden bij opgroei- en opvoedingsproblemen- door het inzetten van het vakmanschap van de orthopedagogiek, de ontwikkelingspsychologie en kennis van het gezinssysteem.

Deze ondersteuning, hulp en zorg heeft als doel om:

- Deze problemen te verminderen, te stabiliseren, (methodisch) te behandelen of op te heffen.
- Om te gaan met de gevolgen van psychosociale problemen en/of gedragsproblemen van de jeugdige, of bij dreigende zodanige problemen.

Ook ondernemingen die (nog) geen rechtspersoon zijn, maar die zich bezighouden met activiteiten als hieronder worden als werkgever aangemerkt.

De volgende werkgevers vallen in ieder geval onder de Cao Jeugdzorg:

1. De gecertificeerde instelling voor Jeugdbescherming en/of Jeugdreclassering
2. De organisatie, de volgende zorg(vormen) aanbiedt:
 - (Kortdurende) ambulante hulp (zowel generalistische als specifieke) aan jeugdigen, het gezin en netwerk daaromheen.
 - (Opvoedings)trainingen voor ouders en jongeren gericht op aanpak van gedrags- en ontwikkelingsproblemen.
 - Meldingen en aanpak van kindermishandeling.
 - Crisishulp: thuis, in een ander gezin of op locatie van een instelling.
 - Pleegzorg arrangementen of zorgprogramma's waarin jeugdigen tijdelijk, in deeltijd of volledig, op locatie van een instelling verblijven (zorg, opvoeding, (gezins)behandeling) (Hieronder vallen ook de organisaties, die voorheen aangeduid werden als medisch kinderhuizen en medische kleuterdagverblijven, die sinds 1 januari 2004 via het "overgangprotocol medisch kleuterdagverblijven en medisch kinderhuizen d.d. 12 november 2003" onder de Cao Jeugdzorg zijn gebracht).
 - Gesloten jeugdhulp
 - De kindertelefoon
 - Een voorziening als vertrouwenspersoon.
 - De particuliere justitiële jeugdinrichting (instelling conform artikel 1C *Beginnelenwet justitiële jeugdinrichtingen. Stb. 2018, 37*).
 - De organisatie die, consultatie, advies en/of ondersteuning geeft aan de professionals op algemene voorzieningen, zoals scholen, kinderopvangcentra en bso's en contact onderhoudt ter versterking van deze algemene jeugdvoorzieningen en ter bevordering van de vroegtijdige signalering van problemen bij jeugdigen die tot opgroei problemen en of gedragsproblemen en dreigende zodanige problemen zouden kunnen leiden.

3. De organisatie die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verleent aan rechtspersonen als onder lid 1 en lid 2 die bestaan uit ondersteunende werkzaamheden. Bij ondersteunende werkzaamheden kan het hierbij gaan om:

1. Zorginhoudelijke beleidsontwikkeling, advisering en ondersteuning.
2. Kwaliteitsontwikkeling, kwaliteitsbewaking en deskundigheidsbevordering.
3. Het ter beschikking stellen van professionals.
4. Consultatie voor professionals die werken met jeugdigen.
5. Het geven van voorlichting en advies over opgroei- en opvoedingsvragen en vragen van jeugdigen over hun juridische positie.
6. Het ontwikkelen van kennis en/of methodieken op deze gebieden.

1.2 De werknemer

Degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan.

In deze cao wordt de term werknemer consequent gehanteerd. Als er 'werknemer' of 'hij' staat, wordt daar ook 'werkneemster' en 'zij' of 'x' mee bedoeld.

1.3 Deze definitie komt te vervallen

1.4 Relatiepartner

De relatiepartner is:

- a. De huwelijkspartner van de werknemer.
- b. de partner met wie de ongehuwde werknemer een relatie heeft en met wie hij – met het oogmerk duurzaam samen te leven - op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert, zoals blijkt uit een schriftelijke ondertekende verklaring volgens de in bijlage 2 opgenomen verklaring en als de werkgever erom vraagt vergezeld van een uittreksel uit het bevolkingsregister.
- c. De partner met wie de ongehuwde werknemer volgens de *Wet Geregistreerd Partnerschap* een geregistreerd partnerschap heeft, zoals blijkt uit een desbetreffend registratiebewijs.

In deze cao wordt de term relatiepartner consequent gehanteerd.

1.5 Arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst tussen de werkgever en werknemer, zoals omschreven in artikel 7:610 van het *Burgerlijk Wetboek*.

1.6 Leerling-werknemer

- a. Een werknemer met een leer-arbeidsovereenkomst die een beroepsbegeleidende leerweg volgens de Wet educatie en beroepsonderwijs volgt.
- b. Een werknemer met een leer-arbeidsovereenkomst die een duale leerroute volgt.

1.7 Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg (OAJ)

- a. Het OAJ (Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg) is het overlegorgaan van vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers in Jeugdzorg. Het OAJ bestaat uit Jeugdzorg Nederland en FNV Zorg en Welzijn (onderdeel van FNV), CNV en Federatie van

Beroepsorganisaties in de Zorg (FBZ). Het OAJ kan de Stichting FCB (FCB) verzoeken voor de gezamenlijke partijen in en buiten rechte op te treden.

1.8 Salaris

Het salaris is het bruto maandsalaris dat de werkgever en werknemer zijn overeengekomen. Het bruto maandsalaris is exclusief de volgende uitkeringen en toeslagen, behalve als in een artikel in deze cao hierover een andere afspraak is gemaakt:

- Arbeidsmarkttoeslag (artikel 7.9)
- Eindejaarsuitkering (artikel 7.2)
- Vakantietoeslag (artikel 7.3)
- De vergoedingen en regelingen genoemd in hoofdstuk 8.

1.9 Jaarinkomen

Met jaarinkomen is het bruto maandsalaris dat de werkgever en werknemer zijn overeengekomen, vermenigvuldigd met 12 maanden. Daar worden de volgende bedragen bij opgeteld:

- Eindejaarsuitkering (artikel 7.2)
- Vakantietoeslag (artikel 7.3)

Als de werknemer recht heeft op een of meer van de volgende uitkeringen en toeslagen, dan horen die bedragen ook bij het jaarinkomen:

- Toeslag voor waarneming van een functie met een hoger salaris (artikel 7.7).
- Arbeidsmarkttoeslag (artikel 7.9)
- Onregelmatigheidstoeslag (artikel 8.1)
- Compensatie voor consignatiedienst (artikel 8.2).
- Vergoeding voor slaapdienst en waakdienst (artikel 8.3).
- Vergoeding voor kampwerk (artikel 8.4).
- Vergoeding voor overwerk (artikel 8.6).

1.10 Maandinkomen

Het maandinkomen is het jaarinkomen van de werknemer, gedeeld door 12 maanden.

1.11 Uurloon

Het uurloon is het salaris zoals omschreven in artikel 1.8, gedeeld door 156. Dit geldt voor fulltimers, waarbij wordt uitgegaan van een gemiddelde werkweek van 36 uur per week.

1.12 Woonplaats

De woonplaats is de gemeente waar de werknemer woont en is ingeschreven.

1.13 Arbeidsduur / werktijd

De arbeidsduur is het tussen werkgever en werknemer overeengekomen aantal uren waarop de werknemer werkt. Het aantal uren staat in de arbeidsovereenkomst. Reistijd voor woon-werkverkeer behoort niet tot de arbeidsduur. Andere reistijd en wachttijd die horen bij de door de werkgever opgedragen werkzaamheden behoren wel tot de arbeidsduur. Moet de werknemer ergens anders werken dan op de plaats van tewerkstelling en/of werkgebied? En is hij hierdoor aan het begin en/of het eind van de dag meer tijd kwijt aan reizen dan de normale reistijd bij woon-werkverkeer? Dan behoren deze extra uren ook tot de arbeidsduur.

1.14 Plaats van tewerkstelling

De plaats van tewerkstelling is de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt.

1.15 Werkgebied

Het werkgebied is het gebied waarin de werknemer gewoonlijk werkt. De werkgever bepaalt welk werkgebied dat is.

1.16 Dienstwoning

Een dienstwoning is de woning waarin de werknemer in opdracht van de werkgever in verband met de aard van de werkzaamheden moet wonen.

1.17 Detacheringovereenkomst

De detacheringsovereenkomst is een overeenkomst waarbij afspraken worden gemaakt tussen twee partijen: de opdrachtnemer (de werkgever), en de opdrachtgever waar de werknemer (met zijn instemming) gaat werken en van wie hij opdrachten krijgt en waarbij de werknemer in dienst blijft van de werkgever (de opdrachtnemer).

1.18 Uitwisselbare functies

Uitwisselbare functies zijn functies die op grond van de *Ontslagregeling* uitwisselbaar zijn.

1.19 Bedrijfshulpverlener

Een bedrijfshulpverlener is een werknemer die is aangewezen als bedrijfshulpverlener, volgens artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet.

1.20 Opleidingsindicatie

De opleidingsindicatie is het niveau van opleiding dat voor een functie gewenst is. Deze opleiding is opgenomen in de functiebeschrijving. Als de werknemer niet het juiste opleidingsniveau heeft op het moment dat hij een arbeidsovereenkomst aangaat, dan moet de werkgever in overleg met de werknemer bespreken of het nodig is dat de werknemer een opleiding gaat volgen. Zie artikel 12.2. Dit overleg tussen werkgever en werknemer moet plaatsvinden bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Of zij spreken bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst af wanneer dit overleg gaat plaatsvinden.

1.21 OR

De OR is de ondernemingsraad zoals bedoeld in de *Wet op de Ondernemingsraden* (WOR).

1.22 PVT

De PVT is de personeelsvertegenwoordiging zoals bedoeld in de *Wet op de Ondernemingsraden* (WOR).

1.23 Bruto en netto bedragen

De bedragen die in de Cao Jeugdzorg staan, zijn bruto bedragen. Behalve als er in de tekst bij staat dat het netto bedragen zijn.

1.24 Loonsom van de organisaties

De loonsom is het loon van het voorafgaande kalenderjaar, dat de werkgever opgeeft voor de loonbelasting en premie volksverzekering, volgens het 'Handboek loonheffingen' van de Belastingdienst.

1.25 Meerwerk

Staat in de arbeidsovereenkomst dat de werkweek gelijk of minder is dan 36 uur? En heeft een werknemer meer gewerkt dan zijn contracturen, maar niet meer dan de fulltime arbeidsduur die in de organisatie geldt? Dan zijn deze uren meerwerk.

1.26 Overwerk

Staat in de arbeidsovereenkomst dat de werkweek gemiddeld 36 uur of minder is? En moet de werknemer in opdracht van de werkgever meer dan 36 uur werken? Dan zijn de uren die de werknemer meer werkt dan 36 uur, overwerk. Voor werknemers die volgens de arbeidsovereenkomst meer dan 36 per week werken, is het pas overwerk als in opdracht van de werkgever meer dan het aantal contracturen wordt gewerkt.

1.27 Uitlooperperiodiek

Boven het maximum van iedere salarisschaal zijn twee uitlooperperiodieken opgenomen. Deze uitlooperperiodieken zijn door de werknemer alleen te bereiken bij een goede beoordeling op basis van een beoordelingsregeling volgens artikel 7.5.b. én als deze toegekende extra periodiek(en) het maximum van de schaal waarin de werknemer zit, overtreft.

2. Over deze cao

2.1 Hoelang zijn de afspraken in deze cao geldig?

- a. De afspraken in deze cao zijn geldig van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025. Als afspraken een andere ingangsdatum hebben, dan staat dat in het artikel vermeld. Daarna wordt de cao ieder jaar met een jaar verlengd. Wil een cao-partij de cao niet verlengen? Dan moet die partij drie maanden voor de datum waarop de cao eindigt met een aangetekende brief de cao opzeggen.
- b. Cao-partijen kunnen tijdens de periode waarin de cao geldig is, samen besluiten om de afspraken in de cao te veranderen.

2.2 Voor wie gelden de afspraken in deze cao?

De Cao Jeugdzorg is van toepassing op de werkgever en werknemer zoals is omschreven bij de begripsbepalingen 1.1 en 1.2 van deze cao.

De bepalingen van deze cao die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer zijn zoveel als mogelijk van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner, waarbij onder de bloed- en aanverwanten van de werknemer ook de bloed- en aanverwanten van de relatiepartner worden begrepen.

2.3 Buitenlandse werknemers

Werkt een werknemer een bepaalde periode in Nederland, maar werkt hij gewoonlijk in een ander land? En valt zijn arbeidsovereenkomst daardoor niet onder het Nederlandse recht? Dan is Europese regelgeving van toepassing (*Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie* (WagwEU)). Dan zijn de algemeen verbindend verklaarde artikelen in deze cao ook van toepassing op deze werknemer als de onderwerpen worden gezien als de 'harde kern' van de arbeidsvoorwaarden.

Deze zijn, met een toelichting, opgenomen in Bijlage 8.

2.4 Toepassing en afwijkingsmogelijkheden van de cao

De werkgever en werknemer mogen niet afwijken van de afspraken die in deze cao staan, behalve in de onderstaande situaties.

- a. De werkgever kan op ondernemingsniveau met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, zoals in artikel 27 van de WOR is geregeld, maatwerkafspraken maken in aanvulling op artikelen in deze cao of over onderwerpen die niet in deze cao staan. Deze afspraken mogen niet in strijd zijn met de afspraken die in deze cao staan. De gemaakte maatwerkafspraken op ondernemingsniveau zijn niet bij voorbaat bindend.
- b. In een sociaal plan dat met de werknemersorganisaties is overeengekomen, kan voor de werknemer in gunstige zin worden afgeweken van de afspraken in deze cao.
- c. Tussen de werkgever en de OR of PVT kunnen alleen maatwerkafspraken worden gemaakt over de volgende artikelen:

- Artikel 3.1	Model Arbeidsovereenkomst
- Artikel 6.4.1 en 8.2	Consignatiediensten
- Artikel 6.4.3 en 8.3	Slaap- en waakdienst(en)

- Artikel 8.1 Onregelmatige dienst
- Artikel 8.4 Kampwerk
- Artikel 8.6 Overwerk
- Artikel 8.7 Hybride werken en reiskosten
- Artikel 8.12 Vergoeding Bedrijfshulpverleners
- Artikel 8.14 Voeding, inwoning en dienstwoning
- Artikel 12.2 Studiefaciliteiten
- Bijlage 11.C artikel 1, 2 en 3 De onderhoudsprocedure van het functieboek
- Bijlage 3 Gezinshuisouders

- d. De afspraken die de werkgever en de OR of PVT maken, moeten ze schriftelijk vastleggen in een ondernemingsregeling. Hierin staat hoe lang de regeling geldig is en wat de opzegtermijn is. De ondernemingsregeling is altijd tijdelijk. De ondernemingsregeling eindigt als de werkgever, de OR of PVT de regeling opzeggen. Als deze niet wordt opgezegd, wordt de ondernemingsregeling na afloop steeds met een jaar verlengd.
- e. Zegt de werkgever of de OR of PVT de ondernemingsregeling op? Of verandert het cao-artikel waarvan is afgeweken? Dan is het cao-artikel weer geldig. De werkgever en de OR of PVT kunnen ook opnieuw een ondernemingsregeling afspreken.

2.5 Andere afspraken voor gezinshuisouders

Voor gezinshuisouder gelden enkele aparte afspraken. Deze afspraken staan in bijlage 3 van deze cao.

2.6 Wanneer hoeft de werkgever zich niet aan deze cao te houden?

- a. Cao-partijen vinden dat de Cao Jeugdzorg goed past bij het werk in jeugdzorg en de kwaliteit van het werk in jeugdzorg. In artikel 1.1 staat beschreven welke organisaties de Cao Jeugdzorg moeten toepassen. Het kan voorkomen dat een werkgever zich tegelijk aan deze cao en aan een andere cao moet houden.

In dat geval kan de werkgever aan het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg (OAJ) vragen of hij deze cao niet of voor een deel niet hoeft toe te passen op de arbeidsverhouding die de werkgever met de werknemers heeft. De werkgever kan dit vragen voor alle werknemers of voor een deel van de werknemers. De werkgever kan dit alleen vragen als:

- De OR of de PVT hiermee instemt.
- Als hij hierover vooraf heeft overlegd met de cao-partijen van de andere cao.

Als de werkgever het OAJ vraagt of hij zich niet aan deze cao hoeft te houden, dan gelden deze regels:

- De werkgever toont aan dat het niet mogelijk is om twee of meer cao's tegelijk uit te voeren.
 - De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers moeten voldoende gewaarborgd zijn.
 - De rechten van de werknemers die in de andere cao staan, mogen over het algemeen niet minder zijn dan de rechten die in deze cao staan.
- b. Werkgevers volgens artikel 1.1 van deze cao, die een kleine onderneming hebben of die een project uitvoeren, kunnen ook aan het OAJ vragen of zij zich niet of voor een deel niet aan deze cao hoeven te houden. Zij kunnen dit vragen voor alle werknemers of voor een deel van de werknemers.

- c. In bijlage 4 bij deze cao staan de regels hoe de werkgever een verzoek bij het OAJ kan indienen:
- Aan wie vraagt de werkgever hiervoor toestemming?
 - Welke regels gelden voor de werkgever?
 - Hoe nemen de cao-partijen hierover een beslissing?
 - Welke regels gelden voor deze beslissing?
 - Wat kan de werkgever doen als hij het niet met de beslissing eens is?

2.7 Naleving en handhaving

Partijen bij de Cao Jeugdzorg hechten belang aan een goede naleving van de cao. Het is belangrijk dat de Cao Jeugdzorg wordt toegepast door werkgevers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Dit geldt voor alle bepalingen uit de cao.

1. Werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van deze cao zijn gehouden de cao en de bepalingen van de cao na te leven.
2. Partijen stellen een commissie naleving in die namens partijen beslissingsbevoegd wordt om de Stichting FCB een nalevingsonderzoek te laten instellen. Ook is de commissie beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de nalevingsonderzoeken.
3. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zullen worden uitgewerkt in een op te stellen reglement Naleving en toegevoegd worden aan deze cao.

3. Over de arbeidsovereenkomst

In jeugdzorg wordt het werk zoveel mogelijk gedaan door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hiermee levert jeugdzorg kwaliteit en continuïteit en hebben werknemers meer zekerheid op werk.

Werkgevers zorgen voor zoveel mogelijk doorstroming van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren per week. Om deze doorstroming te realiseren, hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:

- a. Een werkgever geeft de werknemer na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zoveel mogelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- b. Een werkgever biedt, indien mogelijk, de werknemer sneller een dienstverband voor onbepaalde tijd aan. De werkgever hoeft daarmee dus niet te wachten tot de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is afgelopen.
- c. Een werkgever maakt samen met de OR/PVT afspraken over het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en het aantal arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en de omvang van de flexibele schil.
- d. In het opleidingsbeleid van de organisatie maakt de werkgever ook afspraken over werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- e. In sociaal plannen staan ook afspraken voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

3.1 Algemeen

- a. De afspraken tussen de werknemer en werkgever staan in een arbeidsovereenkomst, volgens het model 'Arbeidsovereenkomst' in bijlage 5.
- b. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer binnen twee weken na het aangaan van de arbeidsovereenkomst een ondertekende arbeidsovereenkomst ontvangt. Dit geldt ook als de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd. Beide partijen zetten een handtekening onder de nieuwe of gewijzigde arbeidsovereenkomst.
- c. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd.

3.2 Overeenkomst voor leerling-werknemers

- a. Een leerling-werknemer ontvangt een leerarbeidsovereenkomst. De werkgever biedt een leerarbeidsovereenkomst aan van minimaal 20 uur per week. Deze leerarbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor zolang het onderdeel 'beroepspraktijkvorming' van de opleiding duurt. De ketenregeling uit artikel 7:668a lid 1 BW geldt niet voor de volgende personen:
 - Een leerling-werknemer met een leerarbeidsovereenkomst voor een beroepsbegeleidende leerweg, zoals is omschreven in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
 - Een leerling-werknemer met een leerarbeidsovereenkomst voor een duale leerroute. De leerovereenkomst is vooral afgesloten om de leerling-werknemer op te leiden.
- b. De werkgever kan een leerarbeidsovereenkomst van meer dan 20 uur aanbieden, om de tijd die de leerling-werknemer thuis of op school met de opleiding bezig is, geheel of gedeeltelijk te compenseren.
- c. De leerarbeidsovereenkomst eindigt:
 - Als de leerovereenkomst met de opleiding eindigt.

- Als de leerling-werknemer de opleiding tussentijds beëindigt.
- Als de leerling-werknemer geslaagd is voor de opleiding.
- Als de leerling-werknemer is geslaagd, bestaat de intentie dat de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbiedt.

3.3 Afroepovereenkomst

Een afroepovereenkomst is een arbeidsovereenkomst waarbij de werkgever de werknemer moet vragen om te komen werken op het moment dat hij werk voor de werknemer heeft. En waarbij de werknemer moet komen werken als de werkgever de werknemer nodig heeft voor werkzaamheden waarvoor de afroepovereenkomst is aangegaan. Een werkgever gebruikt deze contractvorm zo min mogelijk.

Bij een afroepovereenkomst gelden de volgende afspraken:

- a. Als de werknemer is komen werken, ontvangt hij salaris volgens artikel 7.1 van deze cao.
- b. Als de werknemer korter dan drie uur moet werken, dan heeft hij recht op het salaris dat hij zou ontvangen als hij drie uur zou werken. De werknemer wordt dus altijd minimaal drie uur per oproep doorbetaald.
- c. De werknemer heeft iedere maand in ieder geval recht op een vergoeding zo hoog als het salaris dat hij ontvangt voor 30 uur werken (per maand), en zolang de afroepovereenkomst duurt. Het maakt daarbij niet uit hoe vaak de werknemer is opgeroepen. Als de werkgever de werknemer over dezelfde maand salaris betaalt, of als het salaris wordt doorbetaald in de periode waarin de werknemer geen arbeid verricht, dan wordt dit salaris van de vergoeding afgehaald.
- d. Sluit een werkgever een afroepovereenkomst af met een specialist in het kader van specifiek aanbod, dan ontvangt deze specialist een vergoeding van minimaal 15 uur per maand.

3.4 Detacheringovereenkomst

- a. De werkgever kan de werknemer detacheren. Met detacheren wordt bedoeld dat de werknemer tijdelijk voor een andere werkgever (de inlener) werkt. De arbeidsovereenkomst bij de huidige werkgever loopt in die periode gewoon door.
- b. Een detacheringovereenkomst is altijd schriftelijk. De werknemer moet een kopie krijgen van deze detacheringovereenkomst.
- c. De inlener, kan rechten en plichten overnemen van de werkgever die de werknemer heeft gedetacheerd. Maar alleen als dat in de detacheringovereenkomst is afgesproken en als de werknemer daarmee heeft ingestemd.

3.5 Medische keuring

- a. Als de werkgever de werknemer of kandidaat-werknemer medisch wil laten keuren en als dat volgens de Wet op de Medische Keuringen is toegestaan, dan mag hij de werknemer verplichten hieraan mee te werken.
- b. De werkgever betaalt de kosten van de medische keuring. Als de werknemer hiervoor reiskosten moet maken, ontvangt hij een vergoeding volgens de dienstreisregeling.
- c. Als de werkgever gaat fuseren of verandert de privaatrechtelijke status van de organisatie, waardoor de werknemer een nieuwe of gewijzigde arbeidsovereenkomst ontvangt, dan mag de werkgever de werknemer niet opnieuw medisch laten keuren.

3.6 Wanneer eindigt de arbeidsovereenkomst?

- a. Als de werknemer of de werkgever de arbeidsovereenkomst wil opzeggen, dan gelden de volgende afspraken:
 1. De opzegtermijn voor de werknemer en de werkgever is 2 maanden.
 2. Voor bepaalde functies kan, gelet op hun aard, de werkgever een langere opzegtermijn met de werknemer afspreken. Dit moet wel in de arbeidsovereenkomst staan. Deze langere opzegtermijn mag maximaal 6 maanden zijn en geldt dan voor zowel de werkgever als de werknemer.
 3. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werkgever of werknemer heeft opgezegd. Opzegging moet schriftelijk gebeuren.
- b. De arbeidsovereenkomst eindigt automatisch op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De werkgever kan ervoor kiezen de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden. Zie artikel 3.7.

3.7 Verlengen arbeidsovereenkomst AOW-gerechtigde werknemer

- a. Bereikt een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd als hij in dienst is bij de werkgever? Dan kan de werkgever ervoor kiezen deze werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden. Zolang de werknemer voor de werkgever werkt, blijft de Cao Jeugdzorg gelden. De volgende artikelen en hoofdstukken van deze cao gelden niet voor deze werknemers:

- | | |
|----------------|--|
| - Artikel 3 | - <i>Inleiding</i> |
| - Artikel 3.6 | - <i>Wanneer eindigt de arbeidsovereenkomst?</i> |
| - Artikel 3.10 | - <i>Regelingen bij ontslag</i> |
| - Hoofdstuk 10 | - <i>Als de werknemer arbeidsongeschikt is</i> |

In plaats van artikel 3.6 en hoofdstuk 10 geldt de tekst van de wet *Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd*.

- b. Tijdelijke contracten

De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, krijgt in de volgende situaties automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

- Na 6 arbeidsovereenkomsten, of
- Na 4 jaar.

Let op: het gaat hierbij alleen om de arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan nadat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Deze afspraak sluit aan bij wat er in de wet *Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd* staat over tijdelijke contracten.

3.8 Op non-actief stellen

- a. De werkgever kan de werknemer op non-actief stellen als hij vindt dat de werkzaamheden binnen de organisatie ernstig worden belemmerd als de werknemer blijft werken, wat de oorzaak daarvan ook is. De werkgever mag dit niet doen als strafmaatregel. De werkgever kan de werknemer twee weken op non-actief stellen. Hij kan deze periode één keer verlengen met nog eens twee weken.
- b. De werkgever moet in de periode waarin de werknemer op non-actief is gesteld, onderzoeken of de werknemer weer kan komen werken. Als blijkt dat de werknemer weer kan komen

werken, moet de werkgever die voorzieningen treffen die ervoor zorgen dat de werknemer zijn werk weer kan gaan doen.

- c. Zijn de twee weken, of bij verlenging vier weken voorbij, dan heeft de werknemer het recht om weer te gaan werken. Als de werkgever in deze periode een ontslagvergunning heeft aangevraagd of aan de rechter heeft gevraagd om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, dan kan de werkgever besluiten de werknemer langer op non-actief te stellen.
- d. Besluit de werkgever de werknemer op non-actief te stellen, dan moet hij dit de werknemer meteen laten weten en schriftelijk bevestigen. Hij moet de werknemer ook vertellen waarom hij dit doet, of bij verlenging, waarom de non-actiefstelling langer duurt.
- e. Als de werknemer op non-actief is gesteld, dan heeft dat geen gevolgen voor zijn inkomsten.

3.9 Schorsen

- a. De werkgever kan de werknemer schorsen als hij het vermoeden heeft dat er sprake is van een dringende reden om de werknemer op staande voet te ontslaan. En als de werkgever vindt dat er onderzoek nodig is naar de dringende redenen. Wat dringende redenen zijn, staat omschreven in de artikelen 7:677 en 7:678 van het *Burgerlijk Wetboek*. De werkgever kan de werknemer maximaal twee weken schorsen. Hij kan deze periode één keer verlengen met maximaal twee weken.
- b. Als de werkgever besluit de werknemer te schorsen, of deze schorsing te verlengen, dan moet hij dit de werknemer meteen laten weten. De werkgever moet laten weten waarom de werknemer wordt geschorst, en hoe lang de werknemer niet mag werken, of waarom de schorsing wordt verlengd en hoe lang deze verlenging duurt. De werkgever moet daarna zo snel mogelijk dit besluit schriftelijk bevestigen.
- c. Voordat de werkgever de werknemer schorst, moet de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen zijn kant van het verhaal te vertellen. De werknemer heeft het recht om hierbij de hulp in te schakelen van een belangenbehartiger.
- d. Als de werknemer is geschorst, dan heeft dat geen gevolgen voor zijn inkomsten.
- e. Als later blijkt dat de werknemer onterecht geschorst is, dan moet de werkgever de werknemer rehabiliteren. Dit betekent dat hij officieel laat weten dat de werknemer onterecht geschorst is. De werkgever moet dit schriftelijk bevestigen. De werkgever betaalt in dit geval de eventueel gemaakte kosten voor de belangenbehartiger.
- f. De werknemer kan de werkgever verplichten om alle mensen aan wie hij heeft gemeld dat de werknemer geschorst is, te laten weten dat de schorsing onterecht is.
- g. Is de schorsing onterecht gebleken, maar wil de werkgever dat niet toegeven of heeft de werkgever dit niet schriftelijk bevestigd? Of wil de werkgever de mensen die van de schorsing op de hoogte zijn gesteld daarover niet informeren? Dan kan dat voor de werknemer een reden zijn om zijn arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen volgens artikel 7:679 van het *Burgerlijk Wetboek*.

3.10 Regelingen bij ontslag

Cao-partijen zijn per 1 juli 2024 een landelijk sociaal plan overeengekomen. Het door cao-partijen overeengekomen akkoord over het landelijk sociaal plan en de tekst van het landelijk sociaal plan zijn opgenomen in bijlagen 16A en 16B van de Cao jeugdzorg en daarmee onderdeel van de Cao Jeugdzorg.

Vanwege de totstandkoming van het landelijk sociaal plan wordt in dit artikel het volgende onderscheid gemaakt:

1. Afspraken die gelden voor (organisatie)besluiten en sociale plannen die binnen organisaties vóór 1 juli 2024 zijn genomen en afgesloten;
2. Voor nieuwe besluiten in organisaties die gemaakt zijn na 1 juli 2024 en waarvoor (ook) de bepalingen uit het landelijk sociaal plan gelden.

1 Afspraken die gelden voor (organisatie)besluiten en sociale plannen die binnen organisaties vóór 1 juli 2024 zijn genomen en afgesloten.

a. Transitievergoeding

De volgende afspraken gelden vanaf 1 mei 2016:

1. Als een werknemer op of na 1 mei 2016 wordt ontslagen, dan heeft deze werknemer recht op de wettelijke transitievergoeding, als wordt voldaan aan de voorwaarden die de wet stelt (art. 7:673 BW).
2. In een sociaal plan worden afspraken gemaakt over de herplaatsingstermijn van werknemers. Blijft de werknemer in deze periode beschikbaar om te werken? Dan kan de werkgever het salaris dat de werknemer tijdens de herplaatsingstermijn ontvangt, niet aftrekken van de transitievergoeding.
3. In een sociaal plan worden afspraken gemaakt over een mobiliteitstraject en/of scholing om de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt te verbeteren. Tot een bedrag van € 4.000 mag de werkgever de kosten niet van de transitievergoeding aftrekken.
4. De werkgever en de individuele werknemer kunnen afspraken maken over het aftrekken van kosten op de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 3 sub b van het *Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding*. Deze afspraken moeten zij schriftelijk vastleggen. De werkgever kan alleen kosten aftrekken die gemaakt zijn in de 2 jaar voordat de werknemer uit dienst gaat.
5. De werkgever en de OR/PVT kunnen geen afspraken maken om de kosten voor scholing, training of loopbaanactiviteiten af te trekken van de transitievergoeding.

b. Hoogte en opbouw van de transitievergoeding

Cao-partijen spreken af dat de hoogte en opbouw van de transitievergoeding overeenkomen met de wettelijke afspraken die gelden op 1 mei 2016. Veranderen deze wettelijke bepalingen? Dan maken cao-partijen afspraken over wat dit betekent voor de hoogte en opbouw van de transitievergoeding in deze cao. Partijen hebben in het cao-akkoord 2021-

2023 vastgelegd dat ze de huidige tekst handhaven en spreken af om tijdens de onderhandelingen over een volgende cao dit onderwerp opnieuw met elkaar te bespreken.

2. Voor nieuwe besluiten in organisaties die gemaakt zijn na 1 juli 2024 en waarvoor (ook) de bepalingen uit het landelijk sociaal plan gelden.

Artikel 3.10.1.a en 3.10.1.b zijn niet van toepassing op organisatiebesluiten die na 1 juli 2024 worden genomen.

In plaats van het oude artikel 3.10.1.b wordt over de berekening en hoogte van de transitievergoeding de volgende afspraak gemaakt:

Vanaf 1 juli 2024 geldt het landelijk sociaal plan Jeugdzorg. Voor de berekening van de hoogte en opbouw van de transitievergoeding worden bij besluiten vanaf 1 juli 2024 de actuele wettelijke bepalingen gehanteerd.

3 Overgangsbepalingen vanaf 1 mei 2016

Voor sommige werknemers geldt de volgende overgangsbepaling voor wachtgeldregeling 1 als wordt voldaan aan het volgende:

1. Ontvangt de werknemer op 1 mei 2012 wachtgeld volgens de afspraken van wachtgeldregeling 1 in bijlage IX.1 van de cao 2010-2011, dan blijven deze afspraken ook na 1 mei 2012 gelden. In aanvulling op het bepaalde in deze bijlage IX.1 geldt bij artikel 10 dat het wachtgeldrecht niet eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, maar bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Als de OR volgens de Wet op de ondernemingsraden voor 1 mei 2012 een positief advies heeft gegeven over een voorgenomen reorganisatiebesluit, dan moet de organisatie ook wachtgeldregeling 1 in bijlage IX.1 van de cao 2010-2011 toepassen als dit is afgesproken in het voorgenomen reorganisatiebesluit. In aanvulling op het bepaalde in deze bijlage IX.1 geldt bij artikel 10 dat het wachtgeldrecht niet eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, maar bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. Voor deze overgangsregeling geldt dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 gelijkgesteld wordt met ontslag zoals bedoeld in deze overgangsregeling. Dit geldt niet als de arbeidsovereenkomst is ontbonden op grond van artikel 7:685 BW wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid van een werknemer die niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is.

3.11 Arbeidsovereenkomst bij nieuwe werkgever

- a. Dreigt er ontslag voor een werknemer door een reorganisatie? En beëindigt deze werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst om bij een nieuwe werkgever te gaan werken voor wie deze cao ook geldt? Dan gelden de afspraken hieronder. De werkgever en werknemer moeten wel kunnen aantonen dat er ontslag dreigt.
- b. De transitievergoeding wordt berekend over de tijd die een werknemer in dienst is. Wordt de werknemer ontslagen bij de nieuwe werkgever? Dan telt alle tijd die mee zou hebben geteld

voor het berekenen van de transitievergoeding bij de oude werkgever mee voor de berekening van de transitievergoeding bij de nieuwe werkgever.

- c. Spreken de oude en de nieuwe werkgever met elkaar af dat de oude werkgever (een deel van) de opgebouwde transitievergoeding betaalt aan de werknemer? Dan kan de nieuwe werkgever dit bedrag aftrekken van de transitievergoeding die hij in de toekomst eventueel moet betalen.

4. Wat moet de werkgever doen?

Een werkgever is verplicht alles te doen of te laten wat van een goed werkgever verwacht mag worden.

In dit hoofdstuk staat wat de werkgever in verschillende situaties moet doen.

4.1 Deze cao

- a. De werkgever zorgt ervoor dat deze cao, het functieboek dat daarbij hoort en alle veranderingen daarop, voor alle werknemers digitaal beschikbaar is. Deze cao, het functieboek dat daarbij hoort en alle veranderingen daarop, is voor alle werknemers en sollicitanten digitaal beschikbaar op de website [Jeugdzorg werkt! | Voor werkgevers en werknemers \(jeugdzorg-werkt.nl\)](https://jeugdzorg-werkt.nl) en als cao-app¹.

4.2 Schade tijdens het werk

- a. Als een werknemer tijdens het werk schade bij iemand anders veroorzaakt, dan dient de werkgever in de regel deze schade te betalen. Hiervoor moet de werkgever een verzekering afsluiten voor wettelijke aansprakelijkheid. In het Burgerlijk Wetboek staat beschreven wat de rechten en plichten zijn van de werkgever en de werknemer als er sprake is van schade tijdens het werk.

4.3 Rechtsbijstand

- a. Is een werknemer door het uitoefenen van zijn beroep betrokken bij een interne of externe klachtenprocedure of bij een strafrechtzaak of tuchtrechtzaak? Dan regelt de werkgever professionele rechtsbijstand voor deze werknemer en draagt de werkgever de kosten.
- b. Lid a van dit artikel is niet van toepassing als de werkgever de werknemer ontslaat omdat er sprake is van een dringende reden. In dat geval ontvangt de werknemer geen rechtsbijstand van de werkgever.
- c. Als de werkgever rechtsbijstand heeft geregeld voor een werknemer, maar had de werkgever dat achteraf in redelijkheid niet hoeven doen, dan moet de werknemer de kosten van de rechtsbijstand terugbetalen als de werkgever daar om vraagt.

4.4 Reorganiseren en sociaal plan

Cao-partijen zijn per 1 juli 2024 een landelijk sociaal plan overeengekomen. Het door cao-partijen overeengekomen akkoord over het landelijk sociaal plan en de tekst van het landelijk sociaal plan zijn opgenomen in bijlagen 16A en 16B van de Cao Jeugdzorg en daarmee onderdeel van de Cao Jeugdzorg.

Vanwege de totstandkoming van het landelijk sociaal plan gelden de afspraken onder '4.4.d' voor organisatiebesluiten die tot stand zijn gekomen vóór 1 juli 2024. Voor organisatiebesluiten genomen na 1 juli 2024 gelden (ook) de afspraken uit het landelijk sociaal plan.

- a. Als de werkgever wil reorganiseren en daarbij een of meer werknemers wil ontslaan of het werk van werknemers in belangrijke mate wil wijzigen, dan moet hij daarover eerst advies

¹ De Cao-app Jeugdzorg is gratis te downloaden in de (iOS) App-Store en (android) Google Play Store.

vragen aan de OR of PVT. De werkgever moet dan een reorganisatieplan maken. Daarin staan in ieder geval de volgende onderwerpen:

- Hoe de werkgever ervoor zorgt dat het werk voor de cliënten doorgaat.
 - Hoe de werkgever de uitgaven voor personeel kan verminderen.
 - Hoe de werkgever denkt meer inkomsten te verkrijgen.
 - Welke functies de werkgever wil veranderen in de reorganisatie en hoe.
 - Hoe de werkgever de reorganisatie gaat uitvoeren.
- b. Als de werkgever in de reorganisatie werknemers wil ontslaan, dan moet de werkgever ook een uitvoeringsplan maken. Daarin staan in ieder geval de volgende onderwerpen:
- Welke functies door de reorganisatie verdwijnen.
 - Welke functies uitwisselbaar zijn. In de *Ontslagregeling* staat omschreven wat wordt verstaan onder uitwisselbare functies (*zie hiervoor ook hoofdstuk 1 begripsbepalingen*).
 - Hoeveel arbeidsplaatsen er ongeveer zullen verdwijnen door de reorganisatie.
- c. Als de werkgever wil reorganiseren, nodigt de werkgever de werknemersorganisaties uit voor een overleg om gezamenlijk te bespreken welk effect de reorganisatie in de organisatie heeft.
- d. Om bij reorganisaties duidelijkheid en zekerheid te kunnen bieden, moet iedere organisatie, die valt onder de werkingssfeer van deze cao beschikken over een sociaal plan dat is overeengekomen met werknemersorganisaties.

De werkgever sluit het sociaal plan af met werknemersorganisaties. De werkgever nodigt alle bij de cao betrokken werknemersorganisaties uit voor overleg over het sociaal plan.

In het sociaal plan ligt de nadruk op mobiliteit van werknemers en van-werk-naar-werk-trajecten.

De werkgever en de vakbonden spreken in een sociaal plan onder andere het volgende af:

- De werkgever stelt een budget van gemiddeld € 4.000 per boventallige werknemer beschikbaar om de mobiliteit te vergroten. Dit budget is onder andere voor een mobiliteitstraject en/of scholing om de kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren. De werknemer laat de werkgever zien welke kosten hij hiervoor heeft gemaakt.
- Voor werknemers die boventallig zijn, wordt een herplaatsingstermijn afgesproken. Deze herplaatsingstermijn is afhankelijk van de plaatselijke context in relatie tot de arbeidsmarkt.

De werkgever en de betrokken vakbond(en) kunnen hierover in overleg andere afspraken maken.

Afspraken voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

In een sociaal plan worden ook afspraken gemaakt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Afspraken over transitievergoeding

In artikel 3.10.A staat welke kosten niet van de transitievergoeding afgetrokken mogen worden.

- e. Als de werkgever het reorganisatieplan heeft uitgevoerd, dan informeert de werkgever de OR of de PVT schriftelijk over de volgende onderwerpen:
- Het nieuwe organisatieschema.
 - Een overzicht van het aantal functies dat door de reorganisatie is verdwenen of is veranderd.

4.5 Fusie en overname

- a. Als de werkgever wil fuseren met een andere organisatie of een andere organisatie overnemen, of wil de werkgever dat een andere organisatie zijn organisatie helemaal of voor een deel overneemt, dan moet de werkgever dit doorgeven aan de werknemersorganisaties. Is bekend wie de andere organisatie is, dan richten de werkgevers en de werknemersorganisaties een fusie-overlegorgaan op (FOO).
- b. De werkgever geeft het FOO informatie over de volgende onderwerpen:
- De rechtsvorm van de organisaties.
 - De gemeente waar de organisaties zitten.
 - Hoeveel werknemers bij de organisaties werken.
 - Wat voor soort functies er zijn en wat voor werknemers er werken.
 - Waarom de werkgever wil fuseren.
- c. De werkgevers en de werknemersorganisaties in het FOO overleggen over de volgende onderwerpen:
- De rechten van werknemers tijdens de fusie.
 - De rechten van werknemers in de nieuwe organisatie.
 - De werkgelegenheid
 - De arbeidsomstandigheden
 - De samenstelling van het personeel in de nieuwe organisatie.
 - Wie er in het bestuur zitten van de nieuwe organisatie.
 - Hoe de medezeggenschap van werknemers wordt geregeld als er nog geen nieuwe OR of PVT is.
- d. De uitgangspunten in het FOO-overleg zijn:
- De rechten van werknemers verslechteren niet.
 - Er worden geen werknemers ontslagen, behalve als het niet te vermijden is.
- e. De werkgevers en de werknemersorganisaties maken een sociaal plan voor alle werknemers.
- f. Als de nieuwe organisatie er is, komt er zo snel mogelijk een OR of PVT. Tot dat moment overleggen alle oude ondernemingsraden of PVT'en met de bestuurder van de nieuwe organisatie. Het FOO let erop dat dit allemaal goed gebeurt.

4.6 Personeel overnemen bij een aanbesteding

Is een opdracht na een aanbesteding aan een werkgever gegund en was de opdracht daarvoor gegund aan een andere organisatie die ook onder deze cao valt? En dreigen werknemers hierdoor ontslagen te worden, omdat er geen of minder werk is? Dan moet de werkgever voor deze nieuwe opdracht alle werknemers van de andere organisatie overnemen die voor het uitvoeren van de opdracht nodig zijn.

4.7 Gedragscode

- a. De werkgever maakt, met instemming van de OR of PVT, een lijst met regels over hoe mensen in de organisatie zich moeten gedragen. De gedragscode gaat over respect voor de levensbeschouwelijke opvatting van anderen en over het voorkomen van agressiviteit, racisme, seksuele intimidatie en discriminatie op basis van leeftijd.
- b. De werkgever maakt samen met de OR of PVT een sollicitatieregeling. Hierin staan rechten van sollicitanten, zoals die ook staan in de sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling. In de sollicitatieregeling staat ook wat de sollicitant moet doen als hij een klacht heeft over de sollicitatieprocedure.

4.8 Arbeidsomstandigheden

De werkgever neemt maatregelen om ervoor te zorgen dat werknemers niet ziek of arbeidsongeschikt worden. Ook neemt de werkgever maatregelen om het herstel van werknemers te bevorderen. De cao-partijen hebben samen een Arbocatalogus Jeugdzorg vastgesteld. In deze catalogus staan verschillende regels over arbeidsomstandigheden en instrumenten voor arbeidsomstandighedenbeleid in jeugdzorg. De werkgever gebruikt de regels en instrumenten uit deze Arbocatalogus.

4.9 Gehandicapte werknemers

- a. De werkgever besteedt in zijn aanstellingsbeleid en plaatsingsbeleid bijzondere aandacht aan gehandicapte werknemers.
- b. UWV werkbedrijf voert verschillende subsidieregelingen uit voor gehandicapte werknemers. Als het UWV werkbedrijf aan de werkgever heeft laten weten dat hij subsidie ontvangt voor een voorziening op grond van een of meer van deze regelingen, dan wacht de werkgever niet totdat hij het geld daadwerkelijk ontvangt. De werkgever betaalt de kosten voor de voorziening eerst zelf.

4.10 Ontslagbescherming gedeeltelijk arbeidsongeschikten

Is een werknemer volgens de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt? Dan mag de werkgever deze werknemer na twee jaar ziekte niet ontslaan. De werkgever en de werknemer spannen zich in om een voor de werknemer een passende functie te vinden. Dat mag in de organisatie waar de werknemer al werkte, of in een andere organisatie.

5. Wat moet de werknemer doen?

De werknemer is verplicht alles te doen of te laten wat van een goed werknemer verwacht mag worden.

5.1 Tijdelijk het werk anders doen

Soms is het voor het werk van de werknemer of voor de organisatie nodig dat de werkgever de afspraken over het werk van de werknemer tijdelijk wijzigt. De werknemer moet hier binnen redelijke grenzen aan meewerken. De werkgever overlegt dit vooraf met de werknemer. Het kan gaan om een of meer van de volgende zaken:

- De werknemer gaat tijdelijk ander werk doen dat redelijk aansluit bij zijn functie.
- De werknemer gaat tijdelijk meer of minder uren werken.
- De werknemer gaat tijdelijk op andere tijden werken.
- De werknemer gaat tijdelijk op een andere locatie en/of in een ander werkgebied werken.

5.2 Nevenfuncties of vrijwilligerswerk melden

Wil de werknemer naast het werk dat hij al doet bij de werkgever ander werk doen, betaald of onbetaald? Dan moet de werknemer zijn andere werk altijd eerst schriftelijk melden aan de werkgever.

De werkgever kan alleen geen toestemming geven als er sprake is van objectieve redenen, zoals onder andere gezondheid en veiligheid, bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie of het vermijden van belangenconflicten.

5.3 Gedragscode: wat moet de werknemer doen?

- a. Werkgevers dienen een gedragscode te hebben (zie ook artikel 4.7). Deze stellen ze vast op organisatieniveau. Daarin staat onder andere wat van de werknemer mag worden verwacht.
- b. In de gedragscode kunnen de volgende afspraken opgenomen zijn:
 - De werknemer mag geen cadeaus, geld of andere beloningen aannemen of vragen van personen die de werknemer door zijn werk kent.
 - De werknemer mag geen erfenissen aannemen van personen die hij alleen door zijn werk kent.
 - De werknemer mag geen geld of spullen van cliënten, jongeren of kinderen als cadeau aannemen. De werknemer mag ook geen geld of spullen van hen kopen, verkopen of aan anderen lenen. De werknemer mag dit wel doen als de werkgever hiervoor toestemming geeft.
 - De werknemer mag geen geld of spullen van de werknemer of van de werkgever aan jongeren of kinderen geven of verkopen. Dit mag wel als de werkgever hiervoor toestemming geeft.
 - De werknemer mag niet met jongeren of kinderen afspreken dat hij leningen voor hen terugbetaalt als zij daar geen geld voor hebben. Dit mag wel als de werkgever hiervoor toestemming geeft.
 - De werknemer mag jongeren of kinderen en werknemers niet vragen om persoonlijke diensten voor hem te doen.
 - De werknemer mag geen spullen van zijn werkgever voor hemzelf gebruiken. Dit mag wel als de werkgever hiervoor toestemming geeft.
 - De werknemer mag niet deelnemen aan de uitvoering van opdrachten of leveringen die de werkgever heeft uitbesteed aan een opdrachtnemer.

5.4 Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

In artikel 4.1.6 van de Jeugdwet staan de verplichtingen rondom de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG).

- De werknemer is verplicht om bij indiensttreding een VOG aan de werkgever te overleggen. Deze VOG mag niet ouder zijn dan drie maanden. De werkgever neemt deze VOG op in de administratie.
- Elke vijf jaar (te rekenen vanaf datum indiensttreding) dient de werknemer aan de werkgever een nieuwe VOG te overleggen. Deze VOG mag niet ouder zijn dan drie maanden.
- De werkgever kan in overleg met de OR of PVT vaststellen dat hij de werknemer eerder dan binnen 5 jaar om een VOG kan vragen binnen de regels van de wet. Daarbij mag de VOG die wordt gevraagd nooit ouder zijn dan 3 maanden.
- De werkgever betaalt de kosten van de VOG.

5.5 Verhuizen

- a. De werknemer ontvangt in de volgende situaties een vergoeding voor verhuiskosten:
- Als de werknemer vanwege het werk in een dienstwoning (bijvoorbeeld een gezinshuis) moet gaan wonen of moet verlaten. Zie hiervoor Bijlage 3 van deze cao.
 - Als de werknemer moet verhuizen door zijn gezondheid. Hiervoor heeft de werknemer een brief nodig van een arts. De werkgever bepaalt welke arts. De werknemer moet deze brief aan de werkgever geven voordat de werknemer verhuist.

6. Hoeveel, waar en wanneer werkt de werknemer?

6.1 Hoeveel uur per week werkt de werknemer?

- a. Volgens deze cao werkt de werknemer fulltime als hij gemiddeld 36 uur per week werkt.
- b. De werknemer kan ook kiezen voor een werkweek van maximaal 40 uur, als de werkgever daarmee akkoord gaat. Arbeidsvoorwaarden die samenhangen met de lengte van de werkweek, verhoogt de werkgever evenredig. De werknemer mag ieder jaar terugkomen op deze keuze en dan teruggaan naar een werkweek van 36 uur.
- c. Het houden van spreekuren, het deelnemen aan vergaderingen die direct voortvloeien uit het werk en verplichte bijscholing tellen als werktijd.

6.2 Plaats- en tijd onafhankelijk werken

- a. Werkgevers en werknemers hebben steeds meer behoefte aan flexibele werkvormen die plaats- en tijd-onafhankelijk zijn. De werkgever en de OR of PVT stellen in een ondernemingsregeling vast onder welke voorwaarden plaats- en tijd-onafhankelijk gewerkt kan worden. In deze ondernemingsregeling staat ook omschreven welke groepen werknemers een verzoek kunnen indienen om structureel een deel van hun werktijd thuis te werken.
- b. Indien de werkgever de werknemer opdracht geeft om werkzaamheden tijd en plaats-onafhankelijk te verrichten maakt een vergoedingsregeling onderdeel van de ondernemingsregeling. Dan ontvangt de werknemer hiervoor een vergoeding volgens artikel 8.7 van deze cao.

6.3 Wanneer werkt de werknemer?

(zie ook bijlage 6)

- a. De werkgever bepaalt, na overleg met de werknemer, de werktijden van de werknemer. De werkgever bepaalt deze werktijden op basis van de functie van de werknemer. Als er bijzondere omstandigheden zijn, dan houdt de werkgever daarmee ook rekening. De werkgever houdt ook zoveel mogelijk rekening met de levensbeschouwelijke opvatting van de werknemer.
- b. De werkgever kan een werktijdenregeling met verschillende varianten maken. Hierin staan de regels van de werktijden van de werknemer. De OR of PVT moet instemmen met deze werktijdenregeling. De werktijdenregeling die voor de werknemer geldt, blijft ook gelden als de werknemer arbeidsongeschikt is, of als de werknemer met betaald verlof is.
- c. Als de werkgever de werknemer vraagt om meer dan een negende deel korter of langer te werken dan de gemiddelde werkweek, afgesproken in de arbeidsovereenkomst, dan geldt dat pas als de werknemer daarmee akkoord gaat.
- d. Als in de werktijdenregeling verschillende varianten staan en de werknemer ook zelf keuzes kan maken, dan stelt de werkgever de variant in overleg met werknemer vast. Daarna bepaalt de werkgever na overleg met de werknemer de individuele werktijden van de werknemer.
- e. Op welke dagen de werknemer niet werkt (roostervrije dagen), overlegt de werknemer met de collega's in het team. Als de werknemer er met de collega's niet uitkomt, dan beslist de werkgever. De werknemer is gegarandeerd vrij op zijn roostervrije dag.
- f. De werknemer overlegt ook met de collega's in zijn team hoe de werknemer en de collega's vervanging regelen. Als de werknemer er met de collega's niet uitkomt, dan beslist de werkgever.

- g. De werkgever moet een voorlopig jaarrooster maken, waarvan hij de definitieve roosters afleidt. Het definitieve rooster ontvangt de werknemer minimaal twee weken voordat het rooster begint. De werknemer mag per dag maximaal 1 gebroken dienst hebben, tenzij de werknemer het goed vindt dat hij meer dan 1 gebroken dienst per dag heeft.
De werkgever moet in overeenstemming met de OR of PVT een regeling maken. Hierin staat hoeveel extra reiskosten de werknemer betaald krijgt of hoeveel vergoeding hij ontvangt om de tijd te compenseren dat de werknemer vrij is tussen de gebroken diensten.
- h. Als de werknemer volgens wisselende dienst werkt, dan staat er in het rooster wanneer de werknemer wel en niet werkt. De werknemer heeft dan tussen 1 januari en 31 december recht op minimaal 20 vrije weekenden. Een vrij weekend bestaat uit een periode van minimaal 58 uur aaneengesloten, tussen vrijdag 14.00 uur en maandag 22.00 uur.
- i. Als de werknemer niet volgens wisselende dienst werkt, dan heeft de werknemer iedere week minimaal twee dagen vrij. Meestal is dat op zaterdag en zondag.
- j. Werknemers hebben het recht om in hun vrije tijd onbereikbaar voor werk te zijn.

6.4 Bijzondere werktijden

6.4.1 Consignatiedienst: verplichte bereikbaarheid

- a. De werkgever kan de werknemer de opdracht geven dat hij buiten zijn werktijd bereikbaar moet zijn. Dit noemen we een consignatiedienst. De werknemer kan in de tijd dat hij bereikbaar moet zijn een oproep krijgen om zo snel mogelijk te komen werken. De werkgever kan deze opdracht alleen geven als dit in de arbeidsovereenkomst van de werknemer staat.
- b. De werkgever mag de werknemer maximaal 7 dagen van 24 uur per 28 achtereenvolgende dagen een consignatiedienst opdragen. Als de werknemer moet werken naar aanleiding van een oproep, dan mag de werknemer niet meer dan 28 uur werken per 56 aaneengesloten dagen.
- c. Als de werknemer:
 - 10 jaar jonger is dan de maand waarin de werknemer de op dat moment geschatte AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 - Langer dan drie maanden zwanger is.
 - Borstvoeding geeft
 - Dan mag de werkgever de werknemer alleen inroosteren voor consignatiediensten als de werknemer het daarmee eens is.
- d. Als de werknemer parttime werkt, dan moet de werkgever er op verzoek van de werknemer rekening mee houden dat het aantal consignatiediensten dat de werknemer heeft, evenredig is met het aantal consignatiediensten dat een fulltimer heeft.

In artikel 8.2 staan de afspraken over vergoeding en compensatie voor consignatiediensten.

6.4.2 Een kamp leiden of begeleiden

- a. De werkgever mag de werknemer de opdracht geven een kamp te leiden of te begeleiden dat verband houdt met het werk. Het kamp mag niet langer duren dan 14 aaneengesloten dagen.
- b. Als de werknemer langer dan drie maanden zwanger is, of borstvoeding geeft, dan mag de werkgever de werknemer deze opdracht niet geven, tenzij de werknemer de opdracht zelf wil doen.

- c. Als de werknemer meer dan één kamp moet leiden of begeleiden, dan moeten er tussen de twee kampen minimaal 7 dagen zitten.
- d. Per jaar hoeft de werknemer niet meer dan 4 weken een kamp te leiden of te begeleiden. Als de werknemer van de werkgever meer dan 4 weken een kamp moet leiden of begeleiden, dan hoeft dat alleen als de werknemer dat goedvindt.

In artikel 8.4 staan de afspraken over vergoeding en compensatie voor het leiden of begeleiden van een kamp.

6.4.3 Slaapdienst / waakdienst

- a. De werkgever mag de werknemer de opdracht geven op het werk te zijn voor een slaap- of waakdienst. Deze dienst bestaat uit minimaal 6 uur en maximaal 8 uur aaneengesloten. Een slaapdienst betekent dat de werknemer op het werk is en beschikbaar moet zijn om onvoorzien en noodzakelijk werk te doen.

Een waakdienst betekent dat de werknemer beschikbaar moet zijn om het grootste gedeelte van de dienst hulp en ondersteuning te bieden.

In de tijden dat de werknemer niet werkt, kan de werknemer rusten of slapen.

- b. Als de werknemer:
 - 10 jaar jonger is dan de maand waarin de werknemer de op dat moment geschatte AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 - Langer dan drie maanden zwanger is.
 - Borstvoeding geeft
 - Dan mag de werkgever de werknemer alleen een slaapdienst of waakdienst opdragen als de werknemer het daarmee eens is.
- c. Als de werknemer parttime werkt, dan moet de werkgever er op verzoek van de werknemer rekening mee houden dat het aantal slaap- of waakdiensten dat de werknemer heeft, evenredig is met het aantal slaap- of waakdiensten dat een fulltimer heeft.

In artikel 8.3 staan de afspraken over vergoeding en compensatie voor slaap- en waakdiensten.

6.4.4 Meerwerk

Staat in de arbeidsovereenkomst dat de werkweek gelijk of minder is dan 36 uur? En heeft een werknemer meer gewerkt dan zijn contracturen, maar niet meer dan de fulltime arbeidsduur die in de organisatie geldt? Dan zijn deze uren meerwerk.

6.4.5 Overwerken

- a. In de volgende situaties is er sprake van overwerk voor de werknemer:
 - Staat in de arbeidsovereenkomst dat de werkweek gemiddeld 36 uur is? En moet de werknemer in opdracht van de werkgever meer uren werken? Dan zijn de uren die de werknemer meer werkt, overwerk.
 - Staat in de arbeidsovereenkomst dat de werkweek korter is dan 36 uur? Dan is er pas sprake van overwerk als de werknemer in opdracht van de werkgever meer dan 36 uur heeft gewerkt.

- Staat in de arbeidsovereenkomst dat de werkweek gemiddeld 37, 38, 39 of 40 uur is? Dan zijn de uren die de werknemer in opdracht van de werkgever meer werkt dan dat aantal uren, overwerk.
 - Werkt de werknemer volgens een dienstrooster gemiddeld 36 tot 40 uur? En werkt de werknemer in een periode van vier weken als gevolg van het dienstrooster langer dan 144 tot 160 uur? Dan zijn de uren die de werknemer in opdracht van de werkgever meer werkt, overwerk.
 - Als de werkgever de werknemer vraagt om meer dan 1/9 deel langer te werken dan de gemiddelde werkweek, afgesproken in de arbeidsovereenkomst, dan geldt dat pas als de werknemer daarmee akkoord gaat.
 - 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. 1. Heeft de werknemer een consignatiedienst en moet hij tijdens die dienst werken? Dan is er, in afwijking van lid a van dit artikel, sprake van overwerk als de werknemer hierdoor in een week meer uren werkt dan de uren die hij volgens zijn arbeidsovereenkomst per week werkt.
2. Werkt de werknemer volgens een dienstrooster? En werkt de werknemer in een periode van vier weken als gevolg van zijn dienstrooster meer uren dan vier keer het gemiddeld aantal uren dat hij volgens zijn arbeidsovereenkomst per week werkt? Dan zijn de uren die de werknemer meer werkt, overwerk.
- c. Als de werknemer jonger dan 18 jaar is, dan mag hij niet overwerken.
- d. Als de werknemer:
- 10 jaar jonger is dan de maand waarin de werknemer de op dat moment geschatte AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 - Langer dan drie maanden zwanger is.
 - Borstvoeding geeft
 - Dan mag de werknemer overwerken, maar dat hoeft niet.

In artikel 8.6 staan de afspraken over vergoeding en compensatie voor overwerk.

7. Wat zijn de afspraken over salaris?

7.1 Welk salaris ontvangt de werknemer?

- a. De werknemer ontvangt een salaris volgens de salarisschaal die hoort bij zijn functie. In bijlage 11.A en 11.C leest u meer over de functiematrix. Hierin staat onder meer welke functies er zijn en welke schaal bij welke functie hoort. In bijlage 11.C staat hoe het salaris wordt bepaald. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 7.
- b. Als de werknemer hiervoor bij een andere werkgever die ook onder deze cao valt, heeft gewerkt en de werknemer daar een functie met dezelfde salarisschaal had, dan ontvangt hij bij de nieuwe werkgever minstens dezelfde periodiek als de werknemer al had.
Kreeg de werknemer er tijdens zijn laatste periodiekstijging bij zijn oude werkgever extra periodieken bij, op basis van artikel 7.5 lid c? Dan hoeft de nieuwe werkgever bij de inschaling geen rekening te houden met die laatste periodiekwijziging.
- c. Per 1 januari 2024 komen de salarisschalen 1, 2 en 3 te vervallen; werknemers in deze schalen worden horizontaal overgeschaald naar schaal 4.
- d. Alle salarisbedragen worden per 1 januari 2024 structureel verhoogd met 8%.
- e. Daarna worden de treden in de salarisschalen zodanig aangepast dat de treden die na de verhoging per 1 januari 2024 nog onder €15 bruto per uur zitten, worden opgehoogd naar een bruto maandsalaris met een uurloon van €15.
- f. Alle salarisbedragen worden per 1 juli 2024 structureel verhoogd met 1,25%.
- g. Alle werknemers ontvangen per 1 maart 2025 een structurele loonstijging van in ieder geval 3% met daarnaast een mogelijke extra inflatiecompensatie van 2,25% met als ijkpunt de CPI. Of er verhoogd wordt met maximaal 2,25% tot 5,25% hangt af van de CPI (referteperiode van september 2023 tot september 2024). Is de CPI 3% of lager, dan blijft het percentage op 3% staan. Is de CPI hoger, dan wordt afhankelijk van de stijging geïndexeerd tot maximaal 5,25%. Na bekendmaking van de CPI-cijfers in september 2024 wordt de definitieve generieke loonstijging per 1 maart 2025 vastgesteld en wordt het proces van algemeen verbindend verklaren van dit onderdeel van de cao in gang gezet. Deze methodiek wordt alleen voor deze cao afgesproken en zal in 2025 worden geëvalueerd waarbij eventuele voortzetting van deze methodiek tot de mogelijkheden behoort.

Het CBS maakte begin oktober 2024 het definitieve CPI-cijfer van augustus 2024 bekend. Dit is 3,6%. Daarmee wordt de loonstijging per 1 maart 2025 3,6%.

7.2 Eindejaarsuitkering

- a. De werknemer ontvangt ieder jaar een eindejaarsuitkering. De hoogte van de uitkering is 8,3% van het salaris dat de werknemer in dat kalenderjaar heeft ontvangen, vermeerderd met de vakantietoeslag die de werknemer in dat jaar heeft opgebouwd. De werknemer ontvangt de eindejaarsuitkering in december.
- b. Als de werknemer in december niet meer bij de werkgever werkt, dan ontvangt de werknemer de uitkering die hij heeft opgebouwd tot het moment waarop zijn arbeidsovereenkomst eindigde. Deze uitkering ontvangt de werknemer bij de eindafrekening.

7.3 Vakantietoeslag

- a. De werknemer bouwt over elke kalendermaand of ieder deel van de kalendermaand waarin hij heeft gewerkt en salaris heeft ontvangen, 8% vakantietoeslag op van het salaris dat de

werknemer heeft ontvangen. Dit geldt ook als de werknemer arbeidsongeschikt is en de werkgever het salaris doorbetaalt.

- b. De werknemer ontvangt de vakantietoeslag ieder jaar op zijn laatst op 31 mei van dat jaar, over de voorafgaande periode tussen 1 juni en 31 mei. De werkgever kan de vakantietoeslag in twee keer betalen, maar uiterlijk op 31 mei.
- c. De vakantietoeslag bedraagt per 1 januari 2024 minimaal € 208,52 per maand, per 1 juli 2024 minimaal € 211,13 per maand en per 1 maart 2025 €218,73 per maand. Dit bedrag geldt als de werknemer 36 uur per week werkt. Als de werknemer meer of minder werkt, dan ontvangt hij een bedrag dat evenredig is met het aantal uur dat de werknemer werkt.
- d. Eindigt de arbeidsovereenkomst voor 31 mei? Dan ontvangt de werknemer vakantietoeslag over de periode tussen 1 juni en de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
- e. Komt de werknemer in dienst na 31 mei? Dan ontvangt de werknemer vakantietoeslag over de periode tussen de datum waarop hij in dienst kwam en 31 mei van het jaar daarop.

7.4 Welk salaris ontvangt de leerling-werknemer?

Voor de leerling-werknemer, hangt het salaris af van de opleiding die wordt gevolgd.

- a. *Volgt de leerling-werknemer een agogische opleiding van vier jaar?*
Dan geldt het onderstaande schema:

	Beroepspraktijkvorming pedagogisch medewerker mbo-opleiding	Beroepspraktijkvorming pedagogisch medewerker hbo-opleiding	Beroepspraktijkvorming ambulant hulpverlener hbo-opleiding
1^e leerjaar	Schaal 4 periodiek 0	Schaal 4 periodiek 0	Schaal 5 periodiek 0
2^e leerjaar	Schaal 4 periodiek 0	Schaal 5 periodiek 0	Schaal 6 periodiek 0
3^e leerjaar	Schaal 5 periodiek 0	Schaal 6 periodiek 0	Schaal 7 periodiek 0
4^e leerjaar	Schaal 6 periodiek 0	Schaal 7 periodiek 0	Schaal 8 periodiek 0
na diplomering	Schaal 7 periodiek 0	Schaal 7 periodiek 1	Schaal 9 periodiek 0

- b. *Volgt de leerling-werknemer een andere opleiding die niet agogisch is?*
Dan komt de werkgever met de leerling-werknemer overeen in welke salarisschaal hij wordt geplaatst. De werkgever gaat daarbij uit van de salarisschaal die hoort bij de functie waarvoor de leerling-werknemer wordt opgeleid. De werkgever neemt het schema hierboven als uitgangspunt.
- c. *Volgt de leerling-werknemer een opleiding die korter of anders van opzet is?*
Volgt de leerling-werknemer een studie of leerweg die anders is dan de vierjarige opleiding? Dan bepaalt de werkgever hoe ver de leerling-werknemer met de opleiding is. De werkgever vraagt hierover informatie op bij het opleidingscentrum. Daarna wordt de leerling-werknemer in de salarisschaal geplaatst die past bij de fase van de opleiding waarin hij zit, volgens de systematiek van het schema hierboven.

7.5 Wanneer ontvangt de werknemer salarisverhoging?

- a. De werknemer ontvangt er ieder jaar een periodiek bij. Dit gaat door totdat de werknemer het hoogste niveau binnen de salarisschaal voor zijn functie heeft bereikt. Op drie verschillende momenten kan de werknemer zijn periodiek krijgen. Dit spreekt de werknemer met de werkgever af. De salarisverhoging kan ingaan op:
 - 1 januari.
 - Of op de eerste dag van de maand dat de werknemer bij de werkgever is komen werken.
 - Of op de eerste dag van de maand waarop de werknemer is bevorderd naar een hogere functie.
- b. Heeft de werkgever in overleg met de OR of PVT een beoordelingsregeling vastgesteld? En vindt de werkgever dat de werknemer op basis van de beoordelingsregeling onvoldoende functioneert? Dan mag de werkgever beslissen de werknemer geen jaarlijkse periodiek erbij te geven, of maar een deel ervan. De werkgever moet dit beslissen vóór de datum dat de werknemer de periodiek zou krijgen. Ook laat de werkgever dit vooraf schriftelijk aan de werknemer weten, met de reden waarom de werknemer de periodiek niet ontvangt.
- c. Vindt de werkgever dat de werknemer op basis van bovenstaande beoordelingsregeling zijn werk heel goed doet? Dan mag hij beslissen de werknemer een of meer extra periodieken te geven, of een deel van een extra periodiek. De werknemer kan nooit meer dan twee periodieken (de zogenaamde uitlooperperiodieken) boven het maximum van zijn salarisschaal erbij krijgen. Deze 2 uitlooperperiodieken zijn terug te vinden onderaan elke salarisschaal. De werkgever laat de werknemer vooraf schriftelijk weten dat hij een extra periodiek ontvangt, met de reden waarom.
- d. Wil de werkgever de jaarlijkse verhoging laten afhangen van een beoordeling? Dan kan dat alleen als de OR, PVT of personeelsvergadering daarmee instemt.

7.6 Salaris bij een andere functie

- a. Als de werknemer gaat werken in een andere functie met een hogere salarisschaal, dan ontvangt de werknemer het salaris in de nieuwe schaal dat het dichtst bij zijn oude salaris ligt, maar dat hoger is dan zijn oude salaris. Daar bovenop ontvangt de werknemer in die nieuwe schaal een extra periodiek erbij. Deze is onafhankelijk van de jaarlijkse periodiek op grond van artikel 7.5 sub a.
- b. Als de werknemer bij dezelfde werkgever een andere functie krijgt van hetzelfde niveau, waarbij dezelfde salarisschaal hoort, dan ontvangt de werknemer minstens hetzelfde salaris als in zijn vorige functie.

7.7 Vergoeding voor het waarnemen van een functie met een hoger salaris

- a. Neemt de werknemer tijdelijk, geheel of gedeeltelijk, een functie waar van een collega? En hoort bij deze functie een hoger salaris? Dan ontvangt de werknemer een toeslag van twee periodieken in zijn eigen salarisschaal, waarbij geldt dat het maximum van deze salarisschaal overschreden mag worden. De werknemer ontvangt geen toeslag als hij de functie waarneemt omdat zijn collega op vakantie is.
- b. Als de werknemer de functie samen met een of meer collega's waarneemt, dan ontvangt de werknemer een gedeelte van de toeslag, afhankelijk van het werk dat hij waarneemt. De werkgever stelt hiervoor van tevoren een percentage vast.

7.8 Wanneer ontvangt de werknemer zijn salaris?

- a. De werknemer ontvangt zijn salaris minimaal twee dagen voor het eind van de maand op zijn rekening. Als de werknemer in een maand recht heeft op een toeslag of vergoeding, dan ontvangt de werknemer dit uiterlijk binnen twee maanden na het ontstaan van dit recht op zijn rekening. Voor de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering gelden andere afspraken.
- b. De werknemer ontvangt iedere maand een salarisspecificatie.

7.9 Wanneer kan de werknemer een arbeidsmarkttoeslag krijgen?

De werkgever bepaalt samen met de OR of de PVT welke functies een arbeidsmarkttoeslag kunnen krijgen. De toeslag is maximaal 10% van het salaris. Deze toeslag geldt altijd voor een jaar. Daarna kan de werkgever de toeslag steeds met een jaar verlengen.

7.10 Garantiebanen

- a. Cao-partijen willen ervoor zorgen dat er garantiebanen komen in jeugdzorg. De afspraken hierover staan in het cao-akkoord 2014-2015 (zie hiervoor de website <https://www.jeugdzorg-werkt.nl/>)
- b. Is voor de werknemer vastgesteld dat hij niet het wettelijk minimumuurloon kan verdienen met fulltime werken, omdat de werknemer een arbeidsbeperking heeft? Maar kan de werknemer wel werken, dan geldt voor de werknemer een salarisschaal voor garantiebanen, die naast het bestaande loongebouw in de cao is opgenomen. Deze salarisschaal geldt alleen voor de volgende werknemers:
 - Wajongers
 - SW'ers op de wachtlijst.
 - De doelgroep van de Participatiewet vanaf 2015.
 - Deze salarisschaal voor garantiebanen is gebaseerd op de huidige salarisschaal voor Instroombanen en Doorstroombanen (ID-banen). Voor deze garantiebanen geldt een maximum van 120% van het wettelijk minimumloon (zie bijlage 7, tabel 4).
- c. Alle salarisbedragen in de salarisschaal van de garantiebanen worden verhoogd met de procentuele stijging van het wettelijk minimumuurloon, en dus niet met de salarisontwikkeling van de cao.

8. Welke vergoedingen en regelingen zijn er nog meer?

8.1 Vergoeding voor onregelmatige diensten

Voor onregelmatige diensten gelden de volgende afspraken:

- a. Als de werknemer een functie heeft in salarisschaal 0 tot en met 11, dan heeft de werknemer onder de volgende voorwaarden recht op een onregelmatigheidstoeslag:
 - In de arbeidsovereenkomst staat dat de werknemer regelmatig op onregelmatige tijden moet werken.
 - En de werknemer heeft in opdracht van de werkgever daadwerkelijk op deze onregelmatige tijden gewerkt.
- b. De volgende uren tellen niet mee voor de berekening van de onregelmatigheidstoeslag:
 - De uren waarover de werknemer een vergoeding ontvangt voor slaapdienst.
 - De uren die de werknemer niet werkt tijdens zijn consignatiedienst.
- c. De werknemer kan kiezen:
 - Of de werknemer ontvangt een vergoeding voor ieder uur dat hij heeft gewerkt, volgens de in lid d genoemde percentages van zijn uurloon, waarbij voor de berekening van de vergoeding een maximum uurloon geldt dat hoort bij schaal 5, periodiek 11. De werknemer ontvangt de vergoeding tegelijk met zijn salaris, uiterlijk twee maanden na de maand waarin de werknemer de onregelmatige dienst had.
 - Of de werknemer ontvangt extra compensatie in tijd, volgens de percentages die in lid d staan.
- d. De werknemer ontvangt een toelage berekend volgens de volgende percentages:
 - Werkt de werknemer volgens wisselende dienst (rooster) regelmatig vóór 7.00 uur en ná 19.00 uur? Dan heeft de werknemer vanaf 1 januari 2015 recht op de volgende onregelmatigheidstoeslag:
 - o 25% als de werknemer werkt tussen 19.00 en 22.00 uur, van maandag tot en met vrijdag.
 - o 25% als de werknemer werkt tussen 06.00 en 07.00 uur, van maandag tot en met vrijdag.
 - o 45% als de werknemer werkt tussen 22.00 en 06.00 uur, van maandag tot en met zondag.
 - o 30% als de werknemer werkt op zaterdag werkt, tussen 06.00 en 22.00 uur.
 - o 45% als de werknemer werkt op zondagen en nationaal erkende feestdagen.
 - Werkt de werknemer regelmatig vóór 06.00 en ná 20.00 uur, maar werkt de werknemer niet volgens wisselende dienst? Dan heeft de werknemer recht op de volgende onregelmatigheidstoeslag:
 - o 25% als de werknemer werkt tussen 20.00 en 22.00 uur, van maandag tot en met vrijdag.
 - o 45% als de werknemer werkt tussen 22.00 en 06.00 uur, van maandag tot en met zondag.
 - o 30% als de werknemer werkt op zaterdag, tussen 06.00 en 22.00 uur.
 - o 45% als de werknemer werkt op zondagen en nationaal erkende feestdagen.
- e. Gaat het inkomen van de werknemer blijvend omlaag omdat de werknemer minder of geen onregelmatige diensten meer werkt? En bereikt de werknemer binnen 10 jaar de voor hem

geschatte AOW-gerechtigde leeftijd? Dan heeft de werknemer toch recht op zijn volledige onregelmatigheidstoelage. Er moet dan wel aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:

1. Het is niet de beslissing van de werknemer om minder of geen onregelmatigheidsdiensten te hebben.
 2. De verlaging van het salaris inclusief de gemiddelde onregelmatigheidstoelage die de werknemer in de 12 maanden daarvoor heeft gekregen, bedraagt minimaal 3%.
 3. De werknemer kreeg deze onregelmatigheidstoelage minimaal vijf aaneengesloten jaren zonder wezenlijke onderbreking, direct voordat de werknemer minder of geen toeslag meer kreeg.
- f. Als de werknemer is geboren in 1960 of eerder, dan heeft de werknemer vanaf 55 jaar recht op de volledige onregelmatigheidstoelage. Hiervoor moet de werknemer voldoen aan de voorwaarden genoemd onder lid e.1 tot en met e.3.
Als de werknemer is geboren in 1961, dan heeft de werknemer vanaf 55 jaar en 6 maanden recht op de volledige onregelmatigheidstoelage. Hiervoor moet de werknemer voldoen aan de voorwaarden genoemd onder e.1 tot en met e.3.
Als de werknemer is geboren in 1962, dan heeft de werknemer vanaf 56 jaar recht op de volledige onregelmatigheidstoelage. Hiervoor moet de werknemer voldoen aan de voorwaarden genoemd onder lid e.1 tot en met e.3.

8.2 Consignatiedienst: verplichte bereikbaarheid

Heeft de werknemer een consignatiedienst volgens artikel 6.4.1 en moet de werknemer dus buiten werktijd bereikbaar zijn om zo snel mogelijk te komen werken als dat nodig is, dan kan de werknemer kiezen:

- a. Of de werknemer ontvangt extra verlofuren voor de tijd dat hij bereikbaar moet zijn. Voor elke 24 uur die de werknemer bereikbaar moet zijn van maandag tot en met vrijdag, ontvangt hij één uur extra verlof. Voor elke hele zaterdag of zondag van 24 uur ontvangt de werknemer twee en een half uur extra verlof. Deze twee en een half uur geldt ook voor officiële feestdagen.
- b. Of de werknemer ontvangt extra salaris voor de tijd dat hij bereikbaar moet zijn. Voor elke 24 uur ontvangt de werknemer één uur extra salaris. Voor elke hele zaterdag of zondag van 24 uur ontvangt de werknemer twee en een half uur extra salaris. Deze twee en een half uur geldt ook voor officiële feestdagen.

8.3 Slaapdienst en waakdienst

- a. Ontvangt de werknemer van de werkgever de opdracht om een slaap- of waakdienst te doen, volgens artikel 6.4.3? Dan ontvangt de werknemer een vergoeding voor doorbetaalde vrije tijd ter grootte van de helft van het aantal uren dat hij slaap- of waakdienst doet. Moet de werknemer tijdens de slaap- of waakdienst noodzakelijk werk doen, dan ontvangt de werknemer ook salaris over het aantal uren dat hij werkt binnen de slaap- of waakdienst. De werknemer heeft de garantie dat voor de overeengekomen uren voor de slaapdienst in ieder geval het wettelijk minimumuurloon (WMUL) wordt ontvangen. Indien de werknemer in aanmerking komt voor een compensatie tot het wettelijk minimumuurloon wordt deze compensatie uitbetaald in geld.
- b. Is de werknemer klaar met het werk, maar moet hij binnen een half uur weer noodzakelijk werk doen? Dan ontvangt de werknemer voor de tijd waarin hij even niet werkte, ook salaris.

8.4 Een kamp leiden of begeleiden

- a. Krijgt de werknemer van de werkgever de opdracht om een kamp te leiden of te begeleiden, volgens artikel 6.4.2? Dan ontvangt de werknemer per dag 7,2 uur salaris plus € 20,-. Hier bovenop mag de werknemer kiezen om per dag 4,8 uur extra salaris te krijgen of 4,8 uur extra verlof per dag. Als de werkzaamheden het niet toelaten, kan de werkgever na overleg met de werknemer beslissen het extra verlof aan de werknemer uit te betalen. Dit bedrag moet hetzelfde zijn als het salaris van 4,8 verlofuren.
- b. Werkt de werknemer in het kamp op dagen dat de werknemer normaal niet werkt? Dan ontvangt de werknemer voor die dagen ook extra verlof.
- c. De werknemer heeft geen recht op vergoeding voor overwerk en toeslag onregelmatige diensten. In plaats daarvan ontvangt de werknemer een vergoeding van 14% van het over de kampperiode door hem verdiende salaris, waarbij de vergoeding maximaal wordt berekend over het bedrag van salarisschaal 5 periodiek 11.

8.5 Meerwerk

Heeft de werknemer in opdracht van zijn werkgever meerwerk verricht volgens artikel 6.4.4.? Dan heeft hij recht op compensatie in tijd voor de meer gewerkte uren. De werkgever kan in overleg met de werknemer er ook voor kiezen om deze meer gewerkte uren uit te betalen.

8.6 Overwerken

- a. Moet de werknemer in opdracht van de werkgever overwerken volgens artikel 6.4.5? En zit de werknemer in salarisschaal 4 tot en met 8? Dan kan de werknemer kiezen:
 - Of de werknemer ontvangt extra verlofuren voor de tijd dat hij heeft overgewerkt. De werknemer moet deze verlofuren opnemen in het kwartaal ná het kwartaal waarin hij overwerkte. De werknemer en de werkgever mogen hierover andere afspraken maken.
 - Of de werknemer ontvangt een vergoeding voor de uren dat hij heeft overgewerkt. De werknemer ontvangt dan een vergoeding per overgewerkt uur van zijn eigen uurloon, plus 25%.
- b. Als de werknemer minder dan een half uur doorwerkt, of minder dan een half uur eerder begint, dan ontvangt de werknemer voor dit overwerk geen vergoeding of verlofuren.
- c. Zit de werknemer in salarisschaal 9 of hoger? Dan heeft de werknemer in geval van overwerk in opdracht van zijn werkgever recht op compensatie in tijd voor de uren die de werknemer heeft overgewerkt. De werkgever kan in overleg met de werknemer er ook voor kiezen om deze extra gewerkte uren uit te betalen. De werknemer komt daarbij niet in aanmerking voor de extra vergoeding van 25% als bedoeld in lid a van dit artikel.
- d. Indien eventueel extra gewerkte uren in vrije tijd worden uitbetaald, dient dit schriftelijk te worden vastgelegd. Bij een vergoeding in tijd stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid om deze uren in overleg en uiterlijk voor 1 juli van het volgende kalenderjaar in de vorm van doorbetaalde uren vrije tijd op te nemen.

8.7 Hybride werken en reiskosten

8.7.1 Duurzaam mobiliteitsbeleid

- a. Werkgever en werknemers voelen een grote verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan een duurzame samenleving.

Wat een goede en passende regeling rondom mobiliteit is, is niet uniform en hangt volledig af van de organisatie en de regio.

- b. De werkgever kan samen met de OR/PVT het mobiliteitsbeleid zo duurzaam en passend mogelijk vormgeven, afhankelijk van de organisatie en de regio. Hiermee worden aan de werknemers alternatieve, duurzame reisopties geboden. Dit duurzame mobiliteitsbeleid is qua omvang gelijkwaardig aan de huidige cao-afspraken over dit onderwerp.
- c. Als de werkgever met de OR/PVT een duurzame regeling tot stand brengt, is het vervolgens aan de werknemer om gebruik te maken van de duurzame regeling of van de huidige cao-afspraken.

8.7.2 Hybride werken en thuiswerkvergoeding

- a. Hybride werken is de nieuwe norm. Leidinggevende en werknemer spreken af op welke wijze het werk het best kan worden uitgevoerd.
- b. Als er wordt gekozen voor thuiswerk dan ontvangt de werknemer, per thuiswerkdag een vergoeding. De thuiswerkvergoeding is afgeleid van de nibud-norm en wordt per 1 januari 2024 vastgezet op € 3,- per thuiswerkdag. Cao-partijen passen deze vergoeding niet meer halfjaarlijks aan en blijft dus gedurende de looptijd van deze cao gelijk.

8.7.3 Dienstreizen

- a. 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 zijn eigen auto gebruik maakt een tegemoetkoming in de kosten van netto € 0,39 per kilometer, op basis van de kortst mogelijke route.
- b. Daadwerkelijk gemaakte parkeer- en tolkosten worden vergoed.
- c. De werkgever biedt de werknemer aan het einde van het jaar de fiscale uitruil (salderingsregeling) aan.
- d. Gebruikt de werknemer een ander vervoersmiddel dan een auto dan zal hier op organisatieniveau tussen werkgever en OR een passende vergoeding voor worden afgesproken.
- e. Indien werkgever een alternatief biedt zoals bijvoorbeeld een leasefiets of leaseauto en werknemer maakt daar gebruik van, vervalt het recht op reiskosten voor die keren dat werknemer daar gebruik van maakt.
- f. 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.

8.7.4 Tegemoetkoming (reis)kosten woon-werkverkeer

- a. De werkgever betaalt een tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer. De werknemer ontvangt een bedrag voor het één keer per dag heen en weer reizen tussen zijn woning en zijn vaste werkadres.
- b. Als de werknemer met het openbaar vervoer reist, dan ontvangt de werknemer de noodzakelijk te maken reiskosten voor het reizen met de laagste klasse van het openbaar vervoer en betaalt hij geen eigen bijdrage. De werknemer moet wel alle vervoersbewijzen inleveren bij de werkgever (via een uitdraai van zijn OV-chipkaart). De werkgever kan met instemming van de OR of PVT vaststellen wat het maximum bedrag is wat de werknemer van de werkgever ontvangt.
- c. Als de werknemer naar de plaats van tewerkstelling reist, ontvangt hij daarvoor een vergoeding woon-werkverkeer op basis van de tweede klasse OV of € 0,19 netto indien de werknemer gebruik maakt van de auto.
Deze vergoeding stijgt per 1 januari 2025 van €0,19 naar €0,23, als de werknemer gebruik maakt van een auto.
Daarbij stelt de werkgever met instemming van de OR of PVT vast:
 - Hoeveel de werknemer zelf moet betalen (eigen bijdrage).
 - En wat het maximumbedrag is wat de werknemer van de werkgever ontvangt.
- d. Als de werknemer minder dan 5 dagen per week werkt, dan is de eigen bijdrage en het bedrag dat de werkgever betaalt evenredig aan het aantal dagen per week dat de werknemer voor zijn werk moet reizen.
- e. Voor de vergoeding van parkeerkosten woon-werkverkeer zijn er vier situaties waarin werknemers in overleg met de werkgever in ieder geval deze parkeerkosten vergoed krijgen:
 - Als de werknemer in opdracht van de werkgever op kantoor moet werken en met de auto moet komen.
 - Als er sprake kan zijn van een situatie waarbij de werknemer voor zijn veiligheid met de auto moet komen.
 - Als het openbaar vervoer redelijkerwijs geen alternatief is.
 - Als werkgever en werknemer andere afspraken maken over het gebruik van de auto en deze vergoeding, of hierover eerder afspraken hebben gemaakt.
- f. Als de werknemer besluit om te verhuizen naar een woning die verder weg ligt van de plaats waar hij werkt dan zijn oude woning, dan kan de werkgever er voor kiezen om voor het berekenen van reiskosten uit te gaan van de afstand tussen de oude woning en de plaats waar de werknemer werkt.
- g. Is de tegemoetkoming die de werknemer van de werkgever ontvangt lager dan wat de werkgever de werknemer in verband met de fiscale wetgeving belastingvrij zou mogen vergoeden? Dan biedt de werkgever de mogelijkheid om deze ruimte te gebruiken om belaste vergoeding van dienstreizen (voor een deel) onbelast te vergoeden. Dit betekent dat de werknemer over dat deel van de vergoeding van dienstreizen (zie artikel 8.7) geen loonheffing betaalt.

Als de bovengenoemde fiscale uitruil met de vergoeding voor dienstreizen niet mogelijk is of is er daarna nog fiscale ruimte over, dan kan de werkgever de werknemer de mogelijkheid bieden om deze fiscale ruimte te gebruiken om een deel van zijn eindejaarsuitkering onbelast uit te keren.

- h. De tegemoetkoming woon-werkverkeer wordt voor iedere werknemer op dezelfde manier berekend. Als echter de specifieke situatie van de arbeidsgehandicapte werknemer daarom vraagt, dan mag de werkgever voor deze gehandicapte werknemer afwijkende regels maken voor de betaling van woon-werkverkeer.
- i. De werkgever kan met de OR of PVT ten gunste van de werknemer een maatwerkafsprake maken over een andere regeling over een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer, volgens de voorwaarden in artikel 2.4.

8.8 Telefoonkosten

Als de werknemer telefonisch bereikbaar moet zijn voor zijn werk, dan ontvangt de werknemer van de werkgever een mobiele telefoon voor zakelijk gebruik. Of de werknemer ontvangt een vergoeding voor de zakelijke gesprekskosten.

8.9 Zorgverzekering

De werknemer ontvangt iedere maand € 20,- bruto van de werkgever als tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering. Het maakt daarbij niet uit hoeveel uren de werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst werkt.

8.10 WGA-premie

De werkgever houdt geen WGA-premie (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) in op het salaris van de werknemer.

8.11 Stagevergoeding

- a. Als de stagiair een stage loopt van 32 uur of meer per week, dan ontvangt hij een stagevergoeding van € 400,00 per maand. Als de stagiair een stage loopt van minder dan 32 uur per week, of als de stage korter duurt dan een maand, dan is dat bedrag lager. Het bedrag dat de stagiair ontvangt, is evenredig met het aantal uur dat de stagiair stage loopt. De werkgever kan een vergoeding geven voor de kosten van studiemateriaal dat de stagiair nodig heeft voor zijn stage.
- b. De stagiair ontvangt de stagevergoeding alleen als het om een beroepsvormende stage gaat. Dit is een stage waarvoor de stagiair:
 - Werk doet dat de stagiair moet doen volgens de leerdoelen.
 - Per week meer dagen op het stageadres is dan op school.
 - Als de stagiair een beroepsoriënterende stage of snuffelstage doet, ontvangt hij geen stagevergoeding.
- c. De werkgever geeft aan wie de vaste begeleider of contactpersoon tijdens de stage is.
- d. Als de stagiair voor zijn stage moet reizen op dagen dat de ov-kaart niet geldig is, dan ontvangt de stagiair een vergoeding van de reiskosten die hij dan maakt.

8.12 Bedrijfshulpverleners

Als de werknemer bedrijfshulpverlener is, dan ontvangt de werknemer in december een vergoeding van € 175,- bruto. Het maakt daarbij niet uit hoeveel uren de werknemer volgens

zijn arbeidsovereenkomst werkt. Is de werknemer een deel van het jaar bedrijfshulpverlener, dan ontvangt de werknemer een deel van dit bedrag. Dit bedrag is evenredig met het aantal dagen dat de werknemer bedrijfshulpverlener was.

8.13 Registratiekosten Wet BIG en (her) registratiekosten Kwaliteitsregister Jeugd

Moet de werknemer zich registreren volgens artikel 3 en 34 van de *Wet Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg* (Wet BIG) en daarvoor registratiekosten of herregistratiekosten betalen? Dan betaalt de werkgever deze kosten. Dat doet de werkgever alleen als de werknemer op het moment van de registratie bij hem werkt.

Moet de werknemer zich registreren of herregistreren in het wettelijk erkende Kwaliteitsregister Jeugd? Dan is in artikel 12.5 geregeld wie deze kosten betaalt.

8.14 Voeding, inwoning en dienstwoning

- a. Regelt de werkgever voeding en/of inwoning of een dienstwoning (zoals een gezinshuis) voor de werknemer? Dan ziet de Belastingdienst dit als loon in de zin van de *Wet op de loonbelasting*. Hiervoor heeft de Belastingdienst normbedragen vastgesteld. De werkgever kan, met inachtneming van de geldende wetgeving, deze normbedragen inhouden op het netto salaris. De hoogte van deze normbedragen zijn te vinden in het Handboek loonbelastingen van de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl). Let hierbij op: stel dat de totale eigen bijdrage hoger is dan het totale normbedrag, dan kan het negatieve saldo niet van het loon worden afgetrokken.
- b. Moet de werknemer onder werktijd verplicht mee-eten met zijn jongeren of kinderen in de groep en heeft dat een therapeutische en/of pedagogische reden? Dan houdt de werkgever geen bedrag voor voeding op het salaris van de werknemer in.
- c. Het bedrag dat de werkgever op het salaris van de werknemer inhoudt, berekent de werkgever op basis van het bruto maandsalaris dat de werknemer zou verdienen als hij gemiddeld 36 uur per week zou werken. Ook als de werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst minder dan 36 uur per week werkt.

8.15 Jubileumgratificatie

- a. Is de werknemer in dienst of in dienst geweest bij een of meer werkgevers of hun rechtsvoorgangers voor wie deze cao geldt? Of voor een of meer werkgevers voor wie de cao Gezinsverzorging, de cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening of het Rechtspositiereglement Bijzonder Jeugdwerk gold? Dan heeft de werknemer recht op een jubileumgratificatie als de werknemer 25, 30 of 40 jaar in dienst is. Dit hoeft geen aaneengesloten periode te zijn. Hoeveel de werknemer ontvangt, hangt af van het totaal aantal jaar dat de werknemer in dienst is of is geweest:
 - 25 jaar in dienst: 50% van zijn maandsalaris.
 - 30 jaar in dienst: 75% van zijn maandsalaris.
 - 40 jaar in dienst: een heel maandsalaris.
 - Alleen als de werknemer 25 of 40 dienstjaren heeft bij dezelfde werkgever of diens rechtsopvolger, dan is de jubileumgratificatie fiscaal onbelast.

Werkte de werknemer voor de Stichting Bijzonder Jeugdwerk? Dan gelden ook de volgende periodes als dienstjaren:

- De jaren waarin de werknemer doorbracht onder de ambtelijke rechtspositie direct voorafgaand aan de indiensttreding bij de dienst BJ (inclusief militaire dienst) en de tijd doorgebracht bij de dienst BJ.
- De jaren waarin de werknemer direct voordat hij bij de Stichting BJ kwam werken, als onderwijzer volgens het 'Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel' (RPBO).
- b. Is de werknemer, al dan niet met onderbreking, in totaal 12,5 jaar in dienst geweest bij dezelfde werkgever? En geldt voor deze werkgever deze cao? Dan ontvangt de werknemer een jubileumgratificatie van 25% van zijn maandsalaris.
- c. In dit artikel bedoelen we met maandsalaris:
 - Het salaris van de werknemer, omgerekend naar het aantal uur dat de werknemer gemiddeld heeft gewerkt in al die jaren. De werknemer moet dit dan wel kunnen aantonen.
 - De vakantietoeslag over het gemiddeld aantal uur dat de werknemer heeft gewerkt.
 - De onregelmatigheidstoeslag die de werknemer in de 3 maanden voor zijn jubileum gemiddeld per maand kreeg.

8.16 Vakbondscontributie

Op verzoek van de werknemer vergoedt de werkgever vanaf 2019 netto de vakbondscontributie voor FNV Zorg en Welzijn en CNV die de werknemer heeft betaald. De werknemer overlegt een bewijs van betaling.

De werkgever heeft de mogelijkheid deze vergoeding volledig ten laste brengen van de vrije ruimte (forfait) van de werkkostenregeling.

8.17 Werkkostenregeling

- a. De werkgever mag volgens de werkkostenregeling van de Belastingdienst een maximaal bedrag besteden aan onbelaste vergoedingen voor werknemers. Dit is de 'vrije ruimte'. De werkgever stelt met instemming van de OR/PVT vast hoe de werkgever deze vrije ruimte invult. Daarbij is uitgangspunt dat deze vrije ruimte zo goed mogelijk wordt benut.
- b. De contributie van een werknemersorganisatie of beroepsorganisatie is onderdeel van deze vrije ruimte.

8.18 Als de werknemer overlijdt

- a. Als de werknemer overlijdt, betaalt de werkgever:
 - Het salaris plus de vakantietoeslag tot het moment dat de werknemer is overleden.
 - Een overlijdensuitkering. Deze uitkering is net zo hoog als het salaris dat de werknemer zou krijgen vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van die maand, plus twee maanden.
- b. Wie dit bedrag ontvangt, hangt af van de situatie:
 - Heeft de werknemer een relatiepartner? Dan ontvangt de relatiepartner dit bedrag.
 - Heeft werknemer geen relatiepartner? Dan gaat het bedrag naar de wettige kinderen, de pleegkinderen of de biologische kinderen als ze jonger zijn dan 18 jaar.
- c. Gelden de situaties hierboven niet voor de werknemer? Maar is er wel iemand anders met wie de werknemer een relatie heeft en voor wie de werknemer de kostwinner was? Dan ontvangt deze persoon de bedragen. Is ook deze persoon er niet? Dan kan de werkgever besluiten dat iemand anders de bedragen ontvangt.



- d. Had de werknemer een wettelijk verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering? En krijgen de nabestaanden van de werknemer uit deze verzekering een overlijdensuitkering? Dan wordt de overlijdensuitkering op basis van de arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op de overlijdensuitkering die de werknemer ontvangt van de werkgever.

9. Wat zijn de afspraken over vakantie en verlof?

9.1 Vakantie-uren (wettelijk verlof)

- a. Als de werknemer gemiddeld 36 uur per week werkt, dan heeft hij ieder jaar recht op 144 wettelijke vakantie-uren. Als de werknemer meer of minder uren werkt, dan ontvangt hij ook meer of minder vakantie-uren. Het aantal vakantie-uren wordt berekend naar rato van het aantal uren dat de werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst werkt.
Als de werknemer de wettelijke vakantie-uren opneemt, krijgt hij zijn salaris gewoon uitbetaald (conform het bepaalde in artikel 7:639 BW).
Bij dit salaris hoort vanaf 1 januari 2016 ook de gemiddelde onregelmatigheidstoeslag van de werknemer. Deze toeslag wordt berekend over de 3 maanden vóór de eerste aaneengesloten vakantie van de werknemer in het kalenderjaar.
- b. Als de werknemer niet het hele jaar in dienst is, dan ontvangt de werknemer alleen vakantie-uren over de periode dat hij wel in dienst is.
- c. Het is de bedoeling dat de werknemer de vakantie-uren zoveel mogelijk in hetzelfde jaar opmaakt. Daarnaast kan de werknemer met de werkgever afspreken dat de werknemer de uren meeneemt naar het volgende jaar.
- d. De werknemer is verplicht om ieder jaar minimaal twee aaneengesloten weken vakantie op te nemen. De werkgever moet op tijd met de werknemer afspreken wanneer hij vakantie opneemt en wanneer hij terugkomt. Als de werknemer en de werkgever in overleg de vakantie drie maanden van tevoren hebben vastgesteld, dan heeft de werknemer de garantie dat hij die periode op vakantie kan.
- e. De werknemer heeft recht op drie aaneengesloten weken vakantie.
- f. Wordt de werknemer tijdens zijn vastgestelde vakantie ziek en kan hij dat aan de werkgever voldoende aantonen, dan gelden de uren die de werknemer ziek is niet als vakantie-uren.
- g. Als de werknemer arbeidsongeschikt is, geheel of gedeeltelijk, dan bouwt hij volledig vakantie-uren op.
- h. Als de werknemer arbeidsongeschikt is, geheel of gedeeltelijk, en tijdens zijn ziekte vakantie-uren opneemt, dan worden deze uren volledig van zijn totaal aantal vakantie-uren afgehaald².

9.2 Verlofbudget (bovenwettelijk verlof)

- a. Als de werknemer gemiddeld 36 uur per week werkt, dan heeft hij ieder jaar recht op 56 uur extra verlof (verlofbudget). Als de werknemer deze uren opneemt, krijgt hij zijn salaris gewoon uitbetaald (conform het bepaalde in artikel 7:639 BW). Bij dit salaris hoort vanaf 1 januari 2016 ook de gemiddelde onregelmatigheidstoeslag van de werknemer. Deze toeslag

² Een aantal voorbeelden:

- Als de werknemer een dienstverband heeft van 24 uur en gedeeltelijk arbeidsgeschikt is voor 12 uur, dan bouwt
Hij volledige vakantie-uren op over deze 24 uur. Neemt hij in deze situatie een week vakantie op, dan worden er 24 vakantie-uren van zijn totaal aan vakantie-uren afgehaald.
- Werkt de werknemer door arbeidsongeschiktheid 4 uur per dag in plaats van 8 uur per dag? Dan bouwt hij voor
hele dagen vakantie-uren op. Neemt hij in deze situatie een dag vakantie op, dan worden er 8 vakantie-uren van zijn totaal aan vakantie-uren afgehaald.

wordt berekend over de 3 maanden vóór de eerste aaneengesloten vakantie van de werknemer in het kalenderjaar. Als de werknemer meer of minder uren werkt dan 36 uur per week, dan ontvangt hij ook meer of minder verlofuren. Het aantal uren dat de werknemer ontvangt wordt berekend naar rato van het aantal uren dat de werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst werkt.

- b. Samen met de 144 vakantie-uren van artikel 9.1 heeft de werknemer dus 200 uur verlof als hij 36 uur werkt. Dit is zijn verloftegoed. Het totaal aantal uren van dit verloftegoed op jaarbasis wordt afgerond op hele uren, in het voordeel van de werknemer. Als de werknemer niet het hele jaar in dienst is, dan ontvangt hij een deel van het totale verlofbudget, naar rato van het aantal dagen dat de werknemer in dienst is. Het totaal aantal uren van dit verlofbudget wordt afgerond op jaarbasis op hele uren, in het voordeel van de werknemer. De werknemer kan de 56 extra verlofuren gebruiken voor het volgende:

- Voor vrije tijd, waarin hij zijn salaris krijgt uitbetaald.
- De werknemer kan de uren laten uitbetalen. Per uur ontvangt de werknemer het uursalaris dat op dat moment geldt. Over deze uitbetaalde uren ontvangt de werknemer vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, en onregelmatigheidstoeslag.
- De werknemer kan de uren inzetten (voor de kosten) in het kader van (her) registratie.

De werknemer kan de uren gebruiken voor een, in overleg met de werkgever, vastgesteld doel in het eerstvolgende jaar.

De werknemer kan met de werkgever in overleg andere afspraken maken over de extra verlofuren, in het voordeel van de werknemer. De werknemer is bij alle keuzes gebonden aan belastingregels en andere wetten.

- c. Als de werknemer arbeidsongeschikt is, geheel of gedeeltelijk, dan bouwt hij volledig verlofuren op. Dit gebeurt volgens de geldende wetgeving.
- d. Als de werknemer arbeidsongeschikt is, geheel of gedeeltelijk, en neemt hij tijdens zijn ziekte verlofuren op? Dan worden deze uren volledig van het verlofbudget van de werknemer afgehaald³.

9.3 Vitaliteitsbudget

- a. De werknemer heeft recht op een vitaliteitsbudget. Dit recht begint 10 jaar eerder dan de op dat moment geschatte datum waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Omdat de werkelijke AOW-datum pas vijf jaar vóór de daadwerkelijke AOW-datum kan worden vastgesteld, kan deze afwijken van de geschatte AOW-datum. In dat geval heeft de werknemer recht op 10 jaar vitaliteitsbudget vermeerderd met de maanden tot aan de daadwerkelijke AOW-datum'. De hoogte van het vitaliteitsbudget is bij een 36-urige werkweek op jaarbasis 79 keer zijn uurloon.

³ Een aantal voorbeelden:

- Als de werknemer dienstverband heeft van 24 uur en gedeeltelijk arbeidsgeschikt is voor 12 uur, dan bouwt hij volledig verlofbudget op over deze 24 uur. Neemt hij in deze situatie een week verlof op, dan worden er 24 verlofuren van zijn verlofbudget afgehaald.
- Werkt de werknemer door arbeidsongeschiktheid 4 uur per dag in plaats van 8 uur per dag? Dan bouwt hij voor hele dagen verlofbudget op. Neemt de werknemer in deze situatie een dag verlof op, dan worden er 8 verlofuren van zijn totaal aan verlofbudget afgehaald.

- b. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, of een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt dit budget naar rato. Als de werknemer meer of minder dan 36 uur per week werkt, dan maakt de werknemer in dat kalenderjaar aanspraak op een budget dat naar rato van het aantal uren dat hij werkt wordt vastgesteld. Het budget wordt afgerond op hele uren, in het voordeel van de werknemer.
- c. Is de werknemer op 31 december 2014 in dienst bij een werkgever voor wie de Cao Jeugdzorg geldt, dan geldt voor de werknemer de volgende overgangsregeling. In de tabel hieronder is opgenomen hoe hoog het vitaliteitsbudget van de werknemer met een 36-urige werkweek dan is:

Jaar waarin de werknemer is geboren	Datum of leeftijd waarop het vitaliteitsbudget ingaat	Aantal uren
1963	10 jaar vóórdat de werknemer de voor hem op dat moment verwachte AOW-gerechtigde leeftijd bereikt	118
1962	56 jaar	118
1961	55 jaar en 6 maanden	118
1960 of eerder	55 jaar	118

- d. Komt de werknemer na 31 december 2014 na een gedwongen vertrek in dienst, doordat hij ontslagen is door een werkgever voor wie de Cao Jeugdzorg geldt? Dan kan de nieuwe werkgever beslissen dat de overgangsregeling in lid c ook voor deze werknemer geldt.
- e. Heeft de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt? Dan heeft de werknemer geen recht op een vitaliteitsbudget.
- f. De werkgever nodigt de werknemer ieder jaar uit voor een gesprek over de besteding van het vitaliteitsbudget. De werknemer beslist na dit gesprek hoe hij de uren verdeelt en waar hij ze aan besteedt. Het vitaliteitsbudget moet in het desbetreffende jaar worden gebruikt, na het kalenderjaar vervalt het niet gebruikte vitaliteitsbudget.
 - Het kan zijn dat een werknemer in een eerder stadium al andere aanspraken heeft over de besteding van vitaliteitsbudget. Ten aanzien van het vitaliteitsbudget dat is opgebouwd voor 1 januari 2025 geldt dat aanspraken waarbij besteding na afloop van een kalenderjaar plaatsvindt, worden gerespecteerd en behouden blijven, ook als deze aanspraken de datum van 1 januari 2025 overschrijden
 - Vanaf 1 januari 2025 geldt voor iedereen dat het vanaf 1 januari 2025 opgebouwde, maar niet-gebruikte vitaliteitsbudget na afloop van het kalenderjaar vervalt, tenzij werknemer en werkgever een afwijkende afspraak daarover schriftelijk vastleggen.
- g. De werknemer kan het vitaliteitsbudget gebruiken voor:
 - Studieverlof
 - Studiekosten

- Persoonlijke ontwikkeling, zoals loopbaancoaching.
 - Gezondheidsmanagement, zoals stoppen met roken, afvallen, sporten, mindfulness.
 - Taakverbreding
 - Aanvulling van het salaris als de werknemer teruggaat naar een lagere salarisschaal.
 - Verlof
 - Minder uren per week werken.
- h. Gebruikt de werknemer het vitaliteitsbudget voor verlof of voor minder uren per week werken? En wordt de werknemer in die periode ziek? Dan vervallen deze uren in deze ziekteperiode. In alle andere situaties veranderen de afspraken over de besteding niet, voor zover en zolang dat vanuit 'goed werkgeverschap' redelijk is.
- i. Als de werknemer de uren van zijn vitaliteitsbudget gebruikt, dan heeft dat geen gevolgen voor de berekening van:
- Vakantietoeslag
 - Eindejaarsuitkering
 - Andere vergoedingen en tegemoetkomingen.

9.4 Verlofsparen

- a. De werknemer kan, conform het pensioenakkoord⁴ en de fiscale mogelijkheden, maximaal 100 maal de (gemiddelde) arbeidsomvang per week verlof sparen. Dit gespaarde verlof wordt het verlofspaarsaldo genoemd.
- b. De werknemer kan dit verlofspaarsaldo naar eigen wens op een later moment in afstemming met de werkgever als doorbetaalde uren in vrije tijd op nemen. Dit draagt bij aan een goede balans tussen werken en privé.
- c. De gespaarde tijd wordt niet geïndexeerd.
- d. De werknemer kan per 1 juli 2022 verlof sparen door het vanaf dat moment opgebouwde bovenwettelijke verlofbudget (artikel 9.2) in te zetten.
- e. Cao-partijen hebben in het cao-akkoord 2021-2023 een afspraak gemaakt over een individueel keuzebudget/verlofmandje/meerkeuzemenu. Dit kan betekenen dat er op een later moment bronnen kunnen worden toegevoegd waarmee men kan verlofsparen.
- f. De uitwerking van de verlofspaarregeling staat in Bijlage 14.

9.5 Generatieregeling

- a. De werknemer kan in overleg met de werkgever een generatieregeling overeenkomen. Om het gesprek tussen werkgever en werknemer te faciliteren is een Afwegingskader opgesteld welke dient te worden gebruikt (zie bijlage 13). De werknemer overlegt met de werkgever aan de hand van dit afwegingskader welke aanpassing nodig is om het werk goed te kunnen blijven uitvoeren. De generatieregeling is één van die mogelijkheden.
- b. Deelname aan de generatieregeling is alleen mogelijk als de werknemer voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - De werknemer bereikt binnen vijf jaar de AOW-gerechtigde leeftijd.
 - In overleg tussen werknemer en werkgever wordt de minimale omvang van de arbeidsduur bepaald.

⁴ Bedoeld wordt het pensioenakkoord juli 2020: [Pensioenakkoord: een transparanter en persoonlijker pensioenstelsel | Pensioen | Rijksoverheid.nl](#)

- Voorafgaand aan het gebruik van de regeling heeft de werknemer al zijn bovenwettelijke vakantie uren en al zijn vitaliteitsuren ingezet.
 - De werknemer moet direct voorafgaand aan deelname minimaal 5 jaar in de Jeugdzorg hebben gewerkt.
- c. De generatieregeling houdt in dat de werknemer 80% van zijn contracturen mag gaan werken. Hiervoor ontvangt hij 90% salaris. Hierbij bouwt hij 100% pensioen op.
 - d. De werknemer mag er ook voor kiezen om 90% pensioen op te bouwen. Dit leidt tot een hoger inkomen omdat er minder pensioenpremie hoeft te worden afgedragen.
 - e. De pensioen premieverdeling blijft zoals in artikel 11 van deze cao is bepaald.
 - f. De uren die vrijkomen doordat de werknemer gebruik maakt van de generatieregeling worden ingevuld door een andere collega of er vervallen werkzaamheden. Er mag geen sprake van een verhoging van de werkdruk zijn.
 - g. Tijdens het gebruik van de generatieregeling bouwt de werknemer wél bovenwettelijk verlof op, op basis van de arbeidsduur (80%). Het recht op vitaliteitsuren conform de Cao Jeugdzorg komt te vervallen.

9.6 Eerder uittreden

- a. De Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) is, in ieder geval tot 31 december 2025 zoals overeengekomen in het pensioenakkoord, als keuze optie in het afwegingskader opgenomen.
- b. Indien een werknemer aangeeft niet in staat te zijn om op basis van de huidige werkzaamheden werkend de AOW-gerechtigde leeftijd te halen, vindt hierover een gesprek plaats tussen werkgever en werknemer.
- c. Om dit gesprek te faciliteren dient het Afwegingskader te worden gebruikt om tot een open gesprek over mogelijkheden en onmogelijkheden te komen. Als er geen andere mogelijkheden over zijn, kan eerder uittreden een optie zijn voor de werknemer en werkgever⁵.
- d. Dit gesprek kan ook plaatsvinden als onderdeel van het scholings- en loopbaanbeleid (als bedoeld in artikel 12.1) en het gesprek over duurzame inzetbaarheid en vitaliteit (als bedoeld in artikel 13.4) of apart worden gepland.
- e. De afwegingen, afspraken en conclusies worden aan de hand van het Afwegingskader vastgelegd.
- f. Indien werkgever en werknemer het niet eens worden, kan het geschil worden voorgelegd aan de commissie van geschillen.
- g. De uitwerking van het Afwegingskader is opgenomen in Bijlage 13.

9.7 Feestdagen

- a. Als een feestdag op een doordeweekse dag valt, dan heeft de werknemer recht op een vrije dag. Het gaat om de volgende feestdagen:
 - Tweede paasdag
 - Koningsdag

⁵ In de lopende aanvraag MDIEU-subsidieregeling is ruimte opgenomen voor eerder uittreden. De kosten voor eerder uittreden worden gedragen door de werkgevers die voor hun werknemer van deze regeling gebruik maken, en kunnen een subsidie aanvragen van 25% om deze kosten te reduceren. Als het subsidiebedrag op is, vervalt deze subsidiemogelijkheid.

- 5 mei
- Hemelvaartsdag
- Tweede pinksterdag
- Eerste en tweede kerstdag.
- Nieuwjaarsdag

Het salaris van de werknemer wordt deze dagen uitbetaald.

De werknemer heeft de mogelijkheid om één feestdag (naar rato) per kalenderjaar om te wisselen voor een andere doordeweekse vrije dag.

- b. Werkt de werknemer volgens een rooster met wisselende diensten? En moet de werknemer volgens rooster werken op een feestdag? Dan mag de werknemer de uren die hij op die feestdag moet werken met een andere dag compenseren, maar alleen als de feestdag op een doordeweekse dag valt. Als de werknemer de uren die hij mag compenseren niet opneemt in hetzelfde kalenderjaar, vervallen ze.
- c. Als de werknemer arbeidsongeschikt is op de dag waarop hij ingeroosterd stond om een feestdag te compenseren zoals bedoeld onder lid b van dit artikel, dan komen deze compensatie-uren te vervallen. Gelden er voor het geloof of levensbeschouwing van de werknemer andere feestdagen dan de feestdagen die hierboven staan? Dan kan de werkgever de werknemer op verzoek van de werknemer het recht geven om een feestdag te ruilen, met behoud van het salaris van de werknemer.

9.8 Komt te vervallen

9.9 Bijzonder verlof

- a. De werknemer heeft in een aantal situaties recht op bijzonder verlof, waarbij het salaris wordt doorbetaald. Hieronder wordt weergegeven in welke situaties de werknemer bijzonder verlof krijgt. De werknemer heeft geen recht op bijzonder verlof als de werkzaamheden het volgens de werkgever niet toelaten, en als het niet nodig is om voor de situatie vrij te vragen. Bijvoorbeeld wanneer de werknemer verhuist op een roostervrije dag.

Situatie	Toelichting
Als één van de volgende personen overlijdt is overleden: relatiepartner, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen.	4 werkdagen
Als een bloedverwant of aanverwant in de tweede graad overlijdt is overleden.	2 werkdagen. Als de werknemer de begrafenis, crematie of erfenis moet regelen, heeft hij recht op maximaal 4 dagen.
Als een bloedverwant of aanverwant in de derde of vierde graad overlijdt.	Maximaal 1 werkdag. Als de werknemer de begrafenis, crematie of erfenis moet regelen, heeft hij recht op maximaal 4 werkdagen.

Als de relatiepartner moet is bevallen.	Binnen vier weken na de bevalling: Maximaal 7 werkdagen. Het verlof volgens artikel 4.2 WAZO wordt daarop in mindering gebracht.
Als de werknemer hier in Nederland zaken moet regelen voor de adoptie van een kind.	Maximaal 5 werkdagen per kind. Deze dagen worden afgehaald van het wettelijk adoptieverlof waar de werknemer volgens artikel 3:2 WAZO recht op heeft.
Als één van de volgende personen ziek is: relatiepartner, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stiefkinderen, pleeg- of aangehuwde kinderen.	De werkgever bepaalt hoelang de werknemer hiervoor bijzonder verlof ontvangt.

* Een werkdag is de dag is waarop wordt gewerkt, volgens overeengekomen arbeidsduur en overeengekomen rooster.

- b. De werknemer heeft in een aantal situaties recht op bijzonder verlof, waarbij zijn salaris niet wordt doorbetaald. Hieronder wordt weergegeven in welke situaties de werknemer bijzonder verlof ontvangt. De werknemer heeft geen recht op verlof als de werkzaamheden het volgens de werkgever niet toelaten en als het niet nodig is om voor de situatie vrij te vragen.

Situatie	Toelichting
Als de werknemer gaat verhuizen.	2 werkdagen per jaar
Als de werknemer in ondertrouw gaat of naar de notaris gaat voor een samenlevingscontract.	1 werkdag
Als de werknemer gaat trouwen.	4 werkdagen
Als de werknemer aanwezig wil zijn bij een huwelijk van een bloedverwant of aanverwant in de eerste en tweede graad.	1 werkdag, als het huwelijk in de woonplaats van de werknemer is of in de plaats waar de werknemer werkt. Maximaal 2 werkdagen, als het huwelijk niet in de woonplaats van de werknemer is of in de plaats waar de werknemer werkt.
Als de werknemer 25, 30, 40 of 50 jaar in dienst bent.	1 werkdag
Als de werknemer 25, 40 of 50 jaar getrouwd is. Of als de ouders, schoonouders, stiefouders of pleegouders van de werknemer 25, 40, 50 of 60 jaar getrouwd zijn.	1 werkdag

* Een werkdag is de dag is waarop wordt gewerkt, volgens overeengekomen arbeidsduur en overeengekomen rooster.

- c. Als de werknemer wordt benoemd of verkozen in een publiekrechtelijk college? Bijvoorbeeld de gemeenteraad, de provinciale staten of het college van Burgemeester en Wethouders? Dan heeft de werknemer recht op bijzonder verlof, helemaal of voor een deel doorbetaald, als:
- De werknemer aanwezig moet zijn bij vergaderingen en zittingen.
 - De werknemer andere werkzaamheden moet doen voor deze colleges.
- De werknemer heeft geen recht op bijzonder verlof als hij het werk voor deze colleges in zijn vrije tijd kan doen. Of als de werkgever vindt dat de werkzaamheden het niet toelaten.
- d. Als de werknemer wethouder van een gemeente, lid van Gedeputeerde Staten van een provincie, of dagelijks bestuurslid van een plusregio volgens de Wet Gemeenschappelijke regelingen wordt, dan kan de werknemer van de werkgever wel bijzonder verlof krijgen, maar het salaris wordt dan niet doorbetaald.
- e. In alle andere bijzondere gevallen kan de werkgever besluiten dat de werknemer bijzonder verlof ontvangt. De werkgever bekijkt per situatie hoelang het verlof duurt en of het salaris van de werknemer wordt doorbetaald.
- f. Gaat de werknemer langer dan twee maanden met bijzonder verlof en wordt zijn salaris in die periode niet doorbetaald? Dan is de werknemer na de tweede maand niet langer verzekerd voor salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. De werknemer kan hiervoor een vrijwillige verzekering afsluiten. De premie voor deze verzekering betaalt de werknemer zelf.
- g. De werkgever kan besluiten om tegemoetkoming toe te kennen in de verschuldigde premies voor:
- De arbeidsongeschiktheidsverzekering omschreven in lid f van dit artikel.
 - De andere werknemersverzekeringen.
 - De pensioenvoorziening van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
- h. Geeft de werkgever de werknemer geen toestemming voor bijzonder verlof? Dan moet hij schriftelijk uitleggen waarom hij de werknemer geen toestemming geeft.

9.10 Wettelijk verlof

In de wet is geregeld dat de werknemer recht heeft op het volgende verlof:

- Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof.
- Ouderschapsverlof
- Adoptieverlof
- Calamiteitenverlof en ander kortdurend verlof.
- Kortdurend zorgverlof
- Langdurend zorgverlof

Als de werknemer met verlof wil, dan moet hij dit van tevoren schriftelijk aanvragen bij de werkgever. Dit geldt niet als de werknemer calamiteitenverlof wil opnemen.

9.10.1 Wettelijk ouderschapsverlof (vanaf 2 augustus 2022)

De werknemer heeft vanaf 2 augustus 2022 (of zoveel later als de wet Betaald Ouderschapsverlof in werking treedt) recht op ouderschapsverlof zoals opgenomen in Hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg.

Aan de bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg wordt in de Cao Jeugdzorg het volgende toegevoegd:

- Tijdens ouderschapsverlof kan de werknemer kiezen voor een vrijwillige voortzetting van zijn pensioen op basis van zijn volledige arbeidsduur. Het werknemersdeel van de pensioenpremie wordt door de werknemer betaald.
- De werkgever zorgt zoveel mogelijk voor vervanging tijdens ouderschapsverlof.

9.10.2 Afspraken over betaald ouderschapsverlof (tot 2 augustus 2022)

Dit artikel komt te vervallen per 2 augustus 2022 of zoveel later als de wet Betaald Ouderschapsverlof in werking treedt. Het volledige vervallen artikel is opgenomen in bijlage 15.

Afspraken die tussen werkgever en werknemer op basis van dit artikel vóór 2 augustus 2022 zijn gemaakt én vóór 2 augustus zijn ingegaan, blijven ook na 2 augustus 2022 van kracht.

9.10.3 Afspraken over langdurig zorgverlof

- a. De werknemer kan gedeeltelijk betaald langdurig zorgverlof (9.10.3 sub g) krijgen als hij één of meer van de volgende personen moet verzorgen omdat ze ernstig ziek zijn:
 - Relatiepartner.
 - Ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders.
 - Kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen of aangehuwde kinderen.
- b. De werknemer kan onbetaald langdurig zorgverlof krijgen als hij één of meer van de volgende personen moet verzorgen omdat ze ernstig ziek zijn:
 - Grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten).
 - Anderen die deel uitmaken van uw huishouden.
 - Bekenden met wie de werknemer een sociale relatie onderhoudt.
- c. De werknemer moet dan wel een schriftelijke verklaring hebben van de behandelend arts waarin staat dat de werknemer de persoon thuis moet verzorgen. Deze verklaring moet de werknemer aan de werkgever geven.
- d. De werknemer kan aanspraak maken op langdurig zorgverlof als hij minimaal 1 jaar in dienst is.
- e. De werkgever geeft toestemming voor langdurig zorgverlof, behalve als hij een gewichtige reden heeft om geen toestemming te geven.
- f. Hoeveel uur langdurig zorgverlof de werknemer maximaal mag opnemen, wordt per keer bepaald. De berekening is als volgt:
 - Het aantal uren betaald langdurig zorgverlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week.
 - Dit aantal uren wordt vermenigvuldigd met 13.
- g. Over de verlofuren die de werknemer daadwerkelijk opneemt, wordt 50% van zijn salaris doorbetaald.
- h. De werknemer maakt samen met de werkgever afspraken over hoeveel verlofuren de werknemer per week opneemt en wanneer de werknemer in de week de verlofuren opneemt.
- i. Tijdens het langdurig zorgverlof heeft de werknemer recht op volledige opbouw en omvang van pensioen. Het werknemersdeel van de pensioenpremie betaalt de werknemer zelf.



- j. De werkgever zorgt zoveel mogelijk voor vervanging tijdens het langdurig zorgverlof. Hij gebruikt hiervoor het geld dat vrijkomt doordat de werknemer met verlof is.

10. Als de werknemer arbeidsongeschikt is

Kan de werknemer niet of gedeeltelijk niet meer werken door ziekte, zwangerschap of een bevalling? In dit hoofdstuk wordt weergegeven wat er daarvoor is geregeld.

Dit hoofdstuk geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Hiervoor gelden de wettelijke regels uit de wet '*Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd*'.

10.1 Van welk salaris wordt er uitgegaan?

Wordt de werknemer arbeidsongeschikt, dan wordt er uitgegaan van het salaris dat de werknemer verdient op het moment dat hij door ziekte, zwangerschap of bevalling zijn werk niet of gedeeltelijk niet meer kan doen.

Dit salaris wordt aangepast als het maandsalaris wijzigt door de afspraken in artikel 7 of als het maandsalaris wijzigt door de afspraken over salarisverhoging voor deze cao.

Overige loonbestanddelen worden ook meegenomen in het salaris (volgens artikel 16, eerste lid, van de *Wet financiering sociale verzekeringen*). Voor het vaststellen van de hoogte van de loonbestanddelen wordt uitgerekend hoeveel de werknemer ontving in de drie maanden voor de maand waarin hij arbeidsongeschikt werd.

10.2 Recht op een second opinion

Wanneer de werknemer een verklaring dient af te geven van een deskundige arts die is aangewezen door het UWV, als bedoeld in artikel 7:629a BW, dan heeft de werknemer het recht op een second opinion van een andere deskundige arts.

10.3 Overgangsbepaling

Is de werknemer voor 1 januari 2004 ziek of arbeidsongeschikt geworden? Of had de werknemer op of na 1 januari 2004 recht op een WAO-uitkering na een wachttijd van vier weken? Dan geldt voor de werknemer ook artikel 30 van de Cao jeugdhulpverlening 2002-2003.

10.4 Wanneer wordt het salaris doorbetaald?

- a. Wordt de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt door ziekte, zwangerschap of een bevalling? Dan heeft de werknemer, zolang de arbeidsovereenkomst duurt én hij arbeidsongeschikt is, maximaal 52 weken recht op 100% van het salaris zoals dat in artikel 7.1 is vastgesteld.
- b. Is de werknemer na 52 weken nog steeds arbeidsongeschikt? Dan heeft de werknemer nog eens maximaal 52 weken recht op salaris, maar dan op 70% van het salaris zoals dat in artikel 7.1. is vastgesteld. Behalve als de volgende artikellieden van toepassing zijn, zoals in 10.4.c en 10.4.d genoemd.
- c. Als de werknemer passende arbeid of re-integratiewerkzaamheden verricht gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer gedurende die uren recht op 85% van het salaris zoals dat in artikel 7.1 is vastgesteld. Onder passende arbeid en re-integratie werkzaamheden wordt verstaan:
 - Werk of activiteiten die in het Plan van Aanpak staan, gericht op re-integratie
 - Scholing en training om weer aan het werk te gaan
 - Tijdelijk ander of aangepast werk bij zijn werkgever of elders

- d. Als de werknemer voor een deel arbeidsgeschikt is, en daardoor voor een aantal uren wel de bedongen arbeid in de zin van art 7:629 BW kan verrichten, dan krijgt hij voor die uren 100% van zijn uurloon betaald.
- e. Kan de werknemer weer werken, maar wordt hij binnen vier weken weer arbeidsongeschikt? Dan start er geen nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid, maar worden de periodes van arbeidsongeschiktheid samengeteld. Artikel 7:629 van het *Burgerlijk Wetboek* is hier van toepassing.
- f. Is de werknemer met zwangerschapsverlof en bevallingsverlof? Dan tellen die weken niet mee voor de loondoorbetaling voor de periode uit lid 10.4.a en 10.4.b.
- g. Ontvangt de werknemer wegens zwangerschapsverlof en bevallingsverlof een uitkering volgens artikel 3:7 lid 1 van de *Wet Arbeid en Zorg*? En is deze uitkering lager dan het salaris zoals dat in artikel 7.1 is vastgesteld? Dan betaalt de werkgever de werknemer het verschil.
- h. Is de werknemer arbeidsongeschikt en doet hij in die periode, niet bij de eigen werkgever, werk waarmee hij geld verdient? Dan trekt de werkgever het bedrag dat de werknemer daar verdient, af van de loondoorbetaling zoals genoemd in 10.4.a, b en c. Dit geldt alleen voor werk dat de werknemer is begonnen nadat hij arbeidsongeschikt werd.
- i. Heeft de werknemer in de periode dat hij arbeidsongeschikt is ook recht op een wettelijke uitkering? En is die uitkering hoger dan het salaris dat de werkgever de werknemer betaalt op basis van artikel 10.4 leden a, b en c? Dan ontvangt de werknemer die uitkering.

10.5 Vakantietoeslag

Als de werknemer arbeidsongeschikt is en zijn salaris wordt doorbetaald zoals in artikel 10.4 leden a, b, c en f, dan heeft de werknemer recht op vakantietoeslag. Maar ontvangt de werknemer via andere werkgevers of op een andere manier ook vakantietoeslag? Dan trekt de werkgever die bedragen af van de vakantietoeslag die de werknemer van hem ontvangt.

10.6 Pensioen

Als de werknemer in het tweede jaar dat hij arbeidsongeschikt is zijn pensioenpremies helemaal blijft betalen, dan betaalt de werkgever ook zijn deel van de pensioenpremies. De pensioengrondslag blijft gehandhaafd op het salaris dat de werknemer kreeg in het eerste jaar van zijn ziekte.

10.7 Wanneer wordt het salaris niet doorbetaald?

- a. De werkgever hoeft bij arbeidsongeschiktheid het salaris niet door te betalen als een omstandigheid genoemd in artikel 7:629 lid 3 BW zich voordoet. De werkgever moet de werknemer dit dan meteen schriftelijk laten weten.
- b. Geeft de werknemer niet alle informatie die de werkgever redelijkerwijs nodig heeft om te bepalen of de werknemer recht heeft op loondoorbetaling? Dan mag de werkgever wachten met het betalen of aanvullen van de loondoorbetaling. De werkgever moet de werknemer dat meteen schriftelijk laten weten.

11. Wat zijn de afspraken over pensioen?

- a. De werkgever is verplicht om de werknemer aan te melden als deelnemer bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
- b. De werkgever mag een deel van de pensioenpremie op het salaris van de werknemer inhouden. Het gaat hier over het salaris dat omschreven is in artikel 1.10 van het Pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
- c. Eind december van elk jaar worden de nieuwe premies voor het volgende jaar berekend en vastgesteld door het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg. Deze nieuwe premies worden direct bekend gemaakt op de website <https://www.jeugdzorg-werkt.nl>.
- d. Het deel dat de werknemer zelf betaalt, bestaat uit:
 - Een percentage van het salaris voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen.
 - Van het salaris van de werknemer wordt eerst de AOW-franchise afgehaald. Indien de werknemer in deeltijd werkt, wordt de AOW-franchise naar rato van de deeltijdfactor van het salaris afgehaald. De AOW-franchise is het deel van het salaris dat het Pensioenfonds Zorg en Welzijn in aanmerking neemt en waarover de werknemer geen ouderdomspensioen opbouwt.
- e. Een percentage van het salaris voor de premie voor de arbeidsongeschiktheidspensioenregeling, nádat de AP-franchise van het salaris is afgehaald. De AP-franchise is het deel van het salaris dat het Pensioenfonds Zorg en Welzijn in aanmerking neemt en waarover de werknemer bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn geen arbeidsongeschiktheidspensioen opbouwt.
- f. De wijziging van de pensioenpremie wordt gelijk verdeeld over werkgever en werknemer. Als de pensioenpremie hoger wordt, betalen de werkgever en de werknemer allebei de helft van de stijging. Wordt de pensioenpremie lager, dan betalen de werkgever en de werknemer allebei de helft minder.
- g. Het pensioenreglement is beschikbaar op <http://www.pfzw.nl>.

12. Wat zijn de afspraken over opleiding en loopbaanbeleid?

12.1 Algemeen

- a. De werkgever stelt ieder jaar minimaal 1,5% van de totale loonsom van de organisatie beschikbaar voor opleidingsbeleid en loopbaanbeleid.
- b. De werkgever moet met instemming van de OR (volgens artikel 27 van de WOR) of in overleg met de PVT (volgens artikel 14.4, lid a van deze cao) een plan maken over scholings- en loopbaanmogelijkheden van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Deze mogelijkheden kunnen gaan over huidige en toekomstige inhoud van de functieervulling van de werknemer binnen en buiten de organisatie. In het plan moeten in ieder geval afspraken staan over de volgende onderwerpen:
 - Wat is het budget voor het opleidingsbeleid en loopbaanbeleid?
 - Welke werknemers of groepen werknemers hebben recht op een loopbaangesprek met een deskundige? Dit loopbaangesprek kan onderdeel uitmaken van een persoonlijk ontwikkelingsplan, zoals genoemd in lid c. De werknemer kan deze deskundige zelf uitkiezen, maar de werkgever moet het wel eens zijn met deze keuze.
 - Welke scholing, intervisie en supervisie noodzakelijk is voor (her)registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd?
 - Welke mogelijkheden door de werkgever worden geboden om de werknemer te kunnen laten doorstromen naar andere functies.
- c. Binnen het opleidingsbeleid en loopbaanbeleid is er ruimte voor persoonlijke ontwikkeling van werknemers, zodat ze hun mobiliteit kunnen versterken. De werkgever stimuleert de persoonlijke en professionele ontwikkeling en geeft de werknemers de mogelijkheid een persoonlijk ontwikkelingsplan te maken. In dit ontwikkelingsplan legt de werknemer vast hoe hij zich wil ontwikkelen in zijn loopbaan, binnen of buiten de organisatie. De werkgever en werknemer bespreken het persoonlijk ontwikkelingsplan. Hiervoor hoeft geen apart gesprek gepland te worden maar dit kan tijdens een toch al gepland gesprek zoals een voortgangsgesprek of een functioneringsgesprek.
De werkgever en werknemer inventariseren wat nodig is om de doelen in het ontwikkelingsplan te bereiken. Ze maken afspraken over welke (studie)faciliteiten nodig zijn en hoeveel tijd en geld dit kost. De werknemer vraagt deze studiefaciliteiten van tevoren bij de werkgever aan. Afspraken over studiefaciliteiten staan in artikel 12.2. Dragen de afspraken tussen de werkgever en de werknemer over tijd en geld bij aan de (her-)registratie van de werknemer in het Kwaliteitsregister Jeugd? Dan gelden de afspraken in artikel 12.5.
- d. In afwijking van wat is geregeld in de leden c en d van artikel 12.2 en 12.4 zijn voor de (her)registratie van de jeugdzorgwerker en gedragswetenschapper over studiefaciliteiten, studieverlof en studiekosten en bijscholing aparte afspraken gemaakt die vermeld zijn in artikel 12.5.

12.2 Studiefaciliteiten

- a. Wil de werknemer in aanmerking komen voor een studiefaciliteit, bijvoorbeeld het volgen van een studie? Dan moet de werknemer dit bij de werkgever aanvragen voordat de studie begint. De werknemer moet de werkgever alle informatie geven die hij nodig heeft om de aanvraag te kunnen beoordelen. Daarnaast moet de werknemer aangeven wat de studiekosten ongeveer zullen zijn.

- b. De werkgever verleent de studiefaciliteiten voor een bepaalde termijn. Deze termijn hangt af van de normale studieduur. De werkgever kan besluiten dat deze termijn wordt verlengd. De werkgever kan besluiten dat de studiefaciliteit tijdelijk of blijvend wordt ingetrokken als hij op basis van verkregen inlichtingen vindt dat de werknemer niet voldoende studeert of niet voldoende vorderingen maakt, waardoor de werknemer de studie niet binnen in lid a genoemde termijn kan afronden. Als de werknemer kan aantonen dat de in dit lid genoemde situatie niet aan hemzelf te wijten is, kan de werkgever de studiefaciliteit niet intrekken.
- c. Studieverlof
De werknemer krijgt studieverlof met behoud van salaris voor:
 - Maximaal het aantal uren dat noodzakelijk is voor het volgen van lessen.
 - Het meedoen aan een examen of tentamen.
 In sommige gevallen kan de werknemer ook betaald studieverlof krijgen voor de tijd die hij nodig heeft om een examen of tentamen voor te bereiden. De werkgever beslist in deze situatie.
- d. Tegemoetkoming in de studiekosten
 1. De werkgever betaalt de volgende kosten volledig:
 - De reiskosten, die noodzakelijk zijn voor het volgen van lessen en het meedoen aan een examen of tentamen. Deze reiskosten worden vergoed op basis van de laagste tarieven van het openbaar vervoer.
 - De verblijfskosten, die noodzakelijk zijn voor het meedoen aan een examen of tentamen, met in achtneming van een mogelijke ondernemingsregeling.
 2. De werkgever betaalt minimaal 50% van de volgende kosten indien die noodzakelijk zijn:
 - Cursusgeld en lesgeld.
 - Kosten voor een examen of diploma. Kosten voor de aankoop van verplicht studiemateriaal.
 3. De tegemoetkoming in studiekosten wordt door de werkgever per studiejaar betaald.

12.3 Wanneer moet de werknemer de tegemoetkoming in de studiekosten terugbetalen?

- a. In de onderstaande situaties kan de werkgever de studiekosten die de werkgever heeft betaald, helemaal of voor een deel terugvorderen. De werkgever kan deze kosten alleen aan de werknemer terugvragen als hij met de werknemer daarover aparte afspraken heeft gemaakt vóórdat de werknemer met de studie begon. Of als dit al in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd. Het gaat om de volgende situaties:
 - Als de werknemer ontslag neemt of door zijn eigen schuld ontslagen wordt vóórdat de werknemer de studie met goed gevolg heeft beëindigd. De werkgever kan dan maximaal het bedrag terugvorderen dat de werknemer gekregen heeft in de drie jaar voordat hij ontslag nam of ontslag kreeg.
 - Als de werkgever vindt dat de omstandigheden waardoor de werknemer de studie niet met goed gevolg heeft kunnen beëindigen aan de werknemer te wijten zijn. De werkgever kan dan maximaal het bedrag terugvorderen dat de werknemer gekregen heeft in de drie jaar voordat de werknemer de studie beëindigde.
 - Als de werknemer binnen drie jaar nadat hij de studie heeft beëindigd ontslag neemt of door zijn eigen schuld ontslagen wordt, dan kan de werkgever voor elke maand die

ontbreekt aan de termijn van 3 jaar, maximaal 1/36 gedeelte van het bedrag dat is betaald aan studiekosten terugvorderen.

- b. In de volgende situaties hoeft de werknemer de studiekosten die de werkgever heeft betaald, niet terug te betalen:
- Als ontslag plaats vindt en de werknemer recht heeft op een transitie vergoeding. Dat geldt alleen als er geen sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten als bedoeld in ex art. 7:669 lid 3 sub e BW.
 - Omdat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
 - Als de werknemer direct na zijn ontslag gaat werken bij een werkgever voor wie deze cao geldt of de Cao Sociaal Werk.
 - Op grond van de toekenning van een WAO-, WIA- of ANW-uitkering.

12.4 Bijscholing

De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen, die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn functie. Deze bijscholingsactiviteiten worden in overleg door werkgever en werknemer vastgesteld. Omdat de bijscholing wordt beschouwd als opgedragen werkzaamheden, betaalt de werkgever de kosten voor de bijscholing. Het is niet de bedoeling dat de werknemer door de bijscholing moet overwerken.

12.5 Kosten scholing en ontwikkeling (her)registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd

- a. Beroepsvorming van professionals is een belangrijk onderdeel van de professionalisering van jeugdzorg. Registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd levert hier een belangrijke bijdrage aan. Registratie draagt bij aan de continue scholing en ontwikkeling van de professional en is daarmee een belang voor zowel de organisatie (kwaliteit van de dienstverlening) als de professional (duurzame inzetbaarheid). De (her)registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd kost tijd en geld. De werkgever en werknemer betalen allebei een deel van deze kosten en tijd. Voor de registratie van jeugdzorgwerkers/jeugd- en gezinsprofessionals en gedragswetenschappers zijn hierover de volgende afspraken gemaakt:

(Her)registratie jeugdzorgwerker/jeugd- en gezinsprofessional		
Situatie	Toelichting	
Kosten en tijd	Wat is de bijdrage van de werknemer?	Wat is de bijdrage van de werkgever?
Kosten voor het inschrijven in het Kwaliteitsregister Jeugd.		De werkgever betaalt jaarlijks de kosten voor (her) registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd.
Kosten voor geaccrediteerde opleidingen en uren voor het meedoen aan de geaccrediteerde opleidingen.		Volledig maar binnen de kaders opleidingsbudget. De uren worden gezien als werktijd.
Voorbereiden en uitwerken van een opleiding.	De werknemer doet dit in zijn eigen tijd.	
Uren voor geaccrediteerde intervisie.		De uren worden gezien als werktijd.
Activiteiten in vrije ruimte.	De werknemer doet dit in zijn eigen tijd. De	

	kosten hiervoor betaalt de werknemer zelf.	
--	--	--

De werknemer is gedragswetenschapper - eerste registratie (post master)

Situatie	Toelichting	
Kosten	Wat is de bijdrage van de werknemer?	Wat is de bijdrage van de werkgever?
Kosten voor het inschrijven in het Kwaliteitsregister Jeugd.		De werkgever betaalt jaarlijks de kosten voor (her) registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd.
Overige kosten	In overleg met de OR/PVT worden per organisatie redelijke en billijke afspraken gemaakt. Het uitgangspunt is een gelijke verdeling van de verantwoordelijkheid over werknemer en werkgever.	In overleg met de OR/PVT worden per organisatie redelijke en billijke afspraken gemaakt. Het uitgangspunt is een gelijke verdeling van de verantwoordelijkheid over werknemer en werkgever.

De werknemer is gedragswetenschapper - herregistratie

Situatie	Toelichting	
Kosten	Wat is de bijdrage van de werknemer?	Wat is de bijdrage van de werkgever?
Kosten voor het inschrijven in het Kwaliteitsregister Jeugd.		De werkgever betaalt jaarlijks de kosten voor (her) registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd.
Kosten voor geaccrediteerde opleidingen én uren voor het meedoen aan de geaccrediteerde opleidingen.	De werknemer kan kiezen: - De werknemer betaalt geen kosten en doet alles in zijn eigen tijd, <i>of</i> De werknemer betaalt 50% van de kosten en doet alles onder werktijd.	De werknemer kiest: - De werkgever betaalt alle kosten en de werknemer doet alles in zijn eigen tijd, <i>of</i> de werkgever betaalt 50% van de kosten en de werknemer doet alles onder werktijd.
Vorbereiden en uitwerken van de opleiding.	De werknemer doet dit in zijn eigen tijd.	
Geaccrediteerde intervisie en supervisie.		Dit wordt gezien als werktijd. Zijn er kosten? Dan betaalt de werkgever 100% van de kosten.

- b. Vervangt de werknemer tijdelijk iemand die arbeidsongeschikt is, of heeft de werknemer een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter? Dan worden de herregistratiekosten en externe opleidingskosten niet vergoed volgens de afspraken in het schema van artikel 12.5.
- c. Is de werknemer in dienst bij verschillende werkgevers en heeft hij daar dezelfde functie? Of verricht de werknemer ook als zelfstandige soortgelijke werkzaamheden waarvoor hij zich



moet registreren? Dan wordt een deel van de kosten voor (her)registratie en opleidingen betaald door de werkgever. Dit deel is evenredig met het aantal uren in de arbeidsovereenkomst.

13 Werkdruk, werkplezier, agressie, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

13.1 Afspraken over werkdruk en werkplezier

13.1.1 Voor wie gelden de afspraken en wanneer gaan ze in?

- a. De afspraken gelden voor alle organisaties die onder de werkingssfeer van de Cao Jeugdzorg vallen, met uitzondering van de Gecertificeerde Instellingen die het convenant 'afspraken GI's en FNV over gecoördineerde werklastafbouw' (d.d. 21.3.2023) hebben ondertekend. Als dit convenant is afgelopen en geen vervolg krijgt, dan gelden deze nieuwe cao-afspraken vanaf dat moment ook voor deze GI's.
- b. Partijen spreken af dat organisaties op 1 juli 2024 de nieuwe afspraken hebben ingevoerd, of zoveel eerder als mogelijk.

13.1.2 Uitgangspunten

Verskillende elementen spelen een rol spelen bij het bepalen van de inzetbare formatie.

Uitgangspunten daarbij zijn:

- a. De werkgever is vanuit goed werkgeverschap en zijn verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden verantwoordelijk voor een passende werktoedeling.
- b. Als de werknemer meer grip wil krijgen op zijn werkzaamheden, is het nodig om al deze werkzaamheden in beeld te krijgen en te clusteren. Het team heeft dit inzicht ook. De werkgever faciliteert dit inzicht.
- c. De werkzaamheden worden wel afzonderlijk benoemd, maar niet (per stuk) genormeerd.
- d. Op organisatieniveau, op teamniveau en op persoonsniveau worden de werkzaamheden onder A, B en C verdeeld (*zie onderstaand schema, artikel 13.1.3*).
- e. Iedere werknemer maakt voor zichzelf de som van de uren die horen bij A, B en C. De werknemer heeft hierbij de regie. Deze afspraak geldt voor alle organisatieonderdelen en functiegroepen.
- f. De 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 afspraken de werknemer in staat te stellen volgens de voor hem geldende beroepscode te werken.

13.1.3 Het inzicht

A	B	C
De werknemer begint met 100% van zijn contracturen. Daar gaan de volgende onderdelen vanaf: - Ziekte, verzuim en re-integratie - Alle verlofsoorten die in de cao zijn opgenomen (inclusief feestdagenverlof)	Dan heb je beschikbare inzetbaarheid. De beschikbare inzetbare uren van de individuele werknemer verdeel je over: Funcies met direct clientcontact (primair proces): - Direct cliëntgebonden uren - Indirect cliëntgebonden uren Hieronder valt o.a. cliëntgebonden reistijd, cliëntgebonden administratie en netwerktijd, casusbesprekingen Funcies zonder direct clientcontact: - Uren die te maken hebben met de uitoefening van de functie	Daarnaast heb je overige taken en rollen. Daarin onderscheiden we generieke taken en rollen voor iedereen en specifieke die gekoppeld zijn aan de individuele werknemer. Deze zijn gericht op het werk, de organisatie- en eigen ontwikkeling. Voorbeelden (niet limitatief) zijn: - Scholing - Intervisie - Werkoverleg (niet over cliënten) - Stagebegeleiding - Inwerken collega en ingewerkt worden - Hersteltijd na ingrijpende gebeurtenissen - Bijdragen aan werkgroepen en projecten (in- en extern) - BHV - OR-werkzaamheden, medezeggenschap - Vakbondswerkzaamheden volgens cao. - Overige administratieve werkzaamheden (niet cliëntgebonden)

- Na vaststelling van de individuele aantal uur onder 'A' wordt het aantal uur onder 'B' én 'C' bepaald. 'B' en 'C' samen mogen samen niet meer uur bedragen dan 'A'. Het totaal van A, B en C past binnen de 100% contracturen van de individuele werknemer.
- Bij (structurele) overschrijding van beschikbare inzetbaarheid, meldt hij dat bij de werkgever. Deze zal dan zo spoedig mogelijk zorgdragen voor maatregelen die leiden tot een passend takenpakket.

13.1.4 Verantwoordelijkheid en ruimte: volgen, bewaken en verbeteren

- a. Werknemers spelen een belangrijke rol bij de inrichting van het werk. Dit vereist een bepaalde sturingsvrijheid bij de inrichting en planning/verdeling van het werk. Dit doen zij als professionals zelf, in teamverband en in afstemming met de leidinggevende. Allen spelen daarin een belangrijke rol.
- b. De organisatie monitort de uitvoering en de ervaringen met werken met deze afspraken. In deze monitor is er ook plaats voor de (gebundelde) ervaringen van de medewerkers.
- c. Het onderwerp komt ook terug in gesprekscyclus die tussen leidinggevende en werknemer binnen de organisatie wordt gevoerd.

13.1.5 Goede voorbeelden/ervaringen

Leren van elkaar, ervaringen delen. Dit is behulpzaam bij het oplossen van het sectorvraagstuk. Cao-partijen willen met het veld de dialoog aan gaan en goede voorbeelden ophalen. Samen met elkaar omdat iedere organisatie en werknemer met bijna dezelfde vraagstukken bezig is.

Via het arbeidsmarktfonds Jeugdzorg werkt! worden hiervoor passende werkvormen ingezet.

13.2 Veilig werken en agressie

Agressie in jeugdzorg is een ernstig probleem waartegen werkgevers en vakbonden stevig stelling willen nemen. Agressie is nooit gewoon, agressie wordt niet geaccepteerd, in welke vorm dan ook.

Cao-partijen willen nadrukkelijk inhoud en vormgeven aan agressiebeleid. In onze benadering is dit gericht op het voorkomen, beheersen en verminderen van agressie, gewelddadig gedrag of anderszins grensoverschrijdend gedrag, zowel op individueel, organisatie als op maatschappelijk niveau.

13.2.1 Aanpak

De 'Complete agressie-aanpak' is ontwikkeld met professionals werkzaam in de jeugdzorg en getoetst bij een aantal organisaties.

De Complete agressie-aanpak is een doelgerichte aanpak voor jeugdzorgorganisaties die te maken hebben met agressie tegen medewerkers. Deze aanpak vormt een compleet en samenhangend geheel. Via vier pijlers wordt beleid gemaakt.

Pijler 1: Dienstverlening en veilig werken

Er wordt bepaald wat je als organisatie wil bereiken in de samenwerking met cliënten en gezinnen en wat daarin bijdraagt aan veilig werken. Bestaande processen, protocollen en deskundigheid over het voorkomen en omgaan met agressie op alle niveaus in de organisatie, worden getoetst, aangepast en ingevoerd binnen de hele organisatie.

Pijler 2: Risico's en preventie

Mogelijke risico's op agressie in verschillende situaties, en welke afspraken en maatregelen nodig zijn om agressie zoveel mogelijk te voorkomen worden geïnventariseerd. Ook wordt gewerkt aan bewustwording bij medewerkers over de risico's op agressie en onveilige situaties en hoe daar mee omgaat.

Pijler 3: De-escaleren en veilig handelen

Nadat de verschillende risico's in kaart zijn gebracht, worden concrete maatregelen genomen en afspraken met elkaar gemaakt over hoe wordt gehandeld tijdens agressie-incidenten met verschillende vormen van agressie. In situaties die men zelf ervaart, maar ook in situaties waarin men collega's kan helpen.

Pijler 4: Afhandeling en nazorg

Het laatste onderdeel van de aanpak is de eerste opvang en nazorg aan medewerkers, afhandeling van incidenten en de evaluatie om van te leren, zowel persoonlijk, als team en als organisatie.

13.2.2 Voor wie gelden de afspraken en wanneer gaan ze in?

Alle organisaties hebben op 1 juli 2024 of zoveel eerder als mogelijk de Complete agressie-aanpak schriftelijk vastgelegd en ingevoerd, of een vergelijkbare integrale methode op basis van deze vier pijlers.

Zo ontstaat een breed gedragen, integrale en duurzame aanpak tegen agressie. Door deze aanpak op organisatieniveau samen vorm te geven, wordt rekening gehouden met eigen ervaringen, eigen grenzen en eigen mogelijkheden en wensen.

De aanpak is zonder kosten beschikbaar via www.jeugdzorg-werkt.nl.

13.2.3 Extra afspraken

Los van de afspraken die via de Complete agressie aanpak op organisatieniveau worden overeengekomen, regelt iedere werkgever minimaal het volgende:

- De medewerker wordt direct na het incident in een voor de werknemer veilige omgeving opgevangen en krijgt tijd om dit te verwerken.
- Bij de verwerking daarvan wordt de werknemer ondersteund door een Bedrijfs Opvang Team of op een andere wijze georganiseerde opvang door getrainde collega's.
- Iedere werknemer krijgt de mogelijkheid tot begeleiding van een psycholoog of andere deskundige op gebied van trauma.
- Ieder organisatie maakt het mogelijk dat anoniem aangifte kan worden gedaan (op naam van de werkgever).

13.2.4 Toezicht en naleving

Beleid en uitvoering rond veilig werken is niet vrijblijvend. Er is een Arbocatalogus, de verplichte RI&E (Risicomonitor Jeugdzorg) en de verplichting om met de constatering uit de RI&E en plan van aanpak te maken. Ook de Inspectie SZW toetst daarop.

De volgende onderdelen over agressie en veilig werken worden meegenomen in de periodieke RI&E-trajecten per locatie. Daarbij maken onderstaande punten onderdeel uit van het arbo-plan van de organisatie en worden meegenomen in de periodieke RI&E.

- Faciliteiten rondom inrichting risicokamers.
- Beschikbaarheid van beveiliging bij plaatsen waar regelmatig risicovolle clientcontacten plaatsvinden.
- Bekendheid bij medewerkers met protocollen veilig werken.
- Bekendheid en training in agressie vrij werken.

13.3 Rode knop

- a. Werknemers kunnen gebruik maken van een zogenoemde "rode knop" op het moment dat er (in de ogen van de werknemer) sprake is van onverantwoorde werkdruk en/of een onveilige situatie. Dit is een ultiem middel waar de werknemer gebruik van kan maken: als het niet (meer) lukt om het eigen werk op een verantwoorde of veilige wijze georganiseerd te krijgen.
- b. De rode knop wordt niet lichtvaardig ingedrukt, dan is grens voor de werknemer overschreden. De werknemer draagt met het indrukken van de rode knop de verantwoordelijkheid en het initiatief voor een oplossing over aan de werkgever.
- c. De werkgever neemt het initiatief tot noodzakelijke vervolgstappen, ter voorkoming van herhaling, ter lering of ter oplossing van de ontstane situatie.
- d. De werknemer bevestigt het gebruik van de rode knop schriftelijk/per mail.

13.4 Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

Investeren in duurzame inzetbaarheid is van belang. Vitaal en met plezier aan het werk blijven vraagt aandacht van alle werknemers, van alle leeftijden en alle organisaties.

Daarom hebben cao-partijen de volgende maatregelen genomen:

- a. Stimuleer dat werknemers en werkgevers werken aan duurzame inzetbaarheid. De kern vormt het faciliteren van het goede gesprek tussen werknemer en werkgever. Een belangrijk gespreksonderwerp daarin vormt het duurzaam inzetbaar kunnen blijven. Via het arbeidsmarktplatform Jeugdzorg werkt! worden werknemers en werkgevers gestimuleerd om hierover het gesprek aan te gaan en samen afspraken te maken.
- b. Werkgever en werknemer kunnen individuele maatwerkafspraken maken over onder andere inzet en beschikbaarheid. Dit is in het bijzonder het geval voor:
 - werknemers die zich beperkt voelen door menstruatieklachten en overgangsklachten.
 - werknemers die zich in een rouwproces bevinden.

Deze maatwerkafspraken zorgen ervoor dat de werknemer in balans en vitaal blijft en verzuim voorkomen kan worden, naast de mogelijkheden genoemd in artikel 9.9.e.

- c. Daarnaast kan het nodig zijn om het werk op latere leeftijd te verlichten, want tot het einde van de loopbaan fit blijven is niet voor iedereen haalbaar. Aan de hand van het doorlopen van het afwegingskader, spreken werkgever en werknemer af welke afspraken gemaakt worden over de duurzame inzetbaarheid voor de oudere werknemer. Onderdelen zijn onder andere:
 - Verlofsparen: zie artikel 9.4 en Bijlage 14
 - Generatieregeling: zie artikel 9.5
 - En als laatste mogelijkheid eerder uittreden: zie artikel 9.6

Het 'afwegingskader duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden' is te vinden in bijlage 13 van deze cao.

14. OR, PVT en werknemersorganisaties

OR

14.1 Wanneer is er een OR?

- a. Werken er minimaal 35 werknemers in een organisatie? Dan richt de werkgever een OR op. De werkgever meldt dit schriftelijk bij de Bedrijfscommissie Markt II van de SER: www.bedrijfscommissie.nl. Het postadres is SER, postbus 90405, 2509 LK Den Haag. Het telefoonnummer is 070 – 3499561.
- b. Op deze OR is artikel 25 WOR helemaal van toepassing.

14.2 Wat zijn de rechten van de OR?

- a. Is er een vacature voor een werknemer die belast is met de hoogste dagelijkse leiding van de organisatie? Dan zorgt de werkgever ervoor dat de OR een gesprek kan voeren met de geselecteerde kandidaat of kandidaten voor deze functie. Vervolgens geeft de OR een oordeel aan de werkgever. De werkgever laat dit oordeel zwaar meewegen in zijn besluitvorming. Volgt de werkgever het advies niet op, dan moet de werkgever aan de OR laten weten waarom hij van het advies afwijkt.
- b. De OR heeft het recht om namens de werknemers voor één toegewezen zetel in het bestuur een kandidaat voor benoeming voor te dragen. Alleen als dat voor 1 april 2000 al mocht, heeft de OR het recht om voor meer bestuurszetels kandidaten voor te dragen. Het bestuur neemt uiteindelijk het besluit tot benoeming.
Is de hoogste dagelijkse leiding opgedragen aan het bestuur? Dan wordt in dit lid met bestuur de Raad van Toezicht of de Raad van Commissarissen bedoeld.
- c. Voordat het bestuur de begroting vaststelt, heeft de OR het recht de begroting te bespreken.
- d. De leden van de OR mogen tijdens werktijd gebruik maken van e-mail en intranet. Hierover maakt de werkgever afspraken met de OR. De OR heeft recht op een ambtelijk secretaris voor minimaal 250 uur per jaar. De OR kan besluiten die uren geheel of gedeeltelijk te laten gebruiken door de voorzitter, secretaris of andere leden van de OR.
- e. De werkgever zorgt ervoor dat er een secretariaat is dat de OR ondersteunt.

14.3 Hoeveel tijd krijgen de leden van de OR?

- a. Als de werknemer lid is van de OR, dan heeft de werknemer het recht om tijdens werktijd aanwezig te zijn bij vergaderingen van de OR en bij vergaderingen van commissies die de raad heeft ingesteld. Als de werknemer fulltime werkt, dan ontvangt de werknemer voor alle andere werkzaamheden voor de OR per jaar in totaal 115 uur. Als de werknemer parttime werkt, dan ontvangt de werknemer een evenredig deel van die 115 uur om te besteden aan werkzaamheden voor de OR. Dat deel is nooit minder dan 70 uur.
- b. Als de werknemer parttime werkt, dan kan hij aan de werkgever vragen om tijdelijk het aantal uren in de arbeidsovereenkomst te verhogen. Dit kan alleen als dit nodig is omdat de werknemer meer tijd moet besteden aan werkzaamheden voor de OR.
- c. Als de OR een bijeenkomst organiseert om de achterban te raadplegen, dan geldt dat voor alle werknemers als werktijd (artikel 17 lid 1 van de *Wet op de ondernemingsraden*).

PVT

14.4 Wat zijn de rechten van de PVT?

- a. Hoeft er in de organisatie op basis van artikel 14.1 of de WOR geen OR te zijn? Dan is de werkgever verplicht op tijd met een PVT te overleggen over de volgende onderwerpen:
 - Belangrijke inkrimping, uitbreiding, beëindiging, reorganisatie, fusie of andere wijzigingen van de werkzaamheden.
 - Het aangaan of beëindigen van duurzame samenwerking met andere organisaties.
 - Vaststellen of veranderen van regels over opleiding, bijscholing, werktijden en vakantieregelingen.
 - Veranderingen in de statuten en veranderingen in het huishoudelijk reglement van de werkgever.
 - Vaststellen en veranderen van het beleid over detachering.
 - Dit overleg vindt plaats onder werktijd.
- b. De werkgever moet aan de PVT alle informatie geven die de PVT nodig heeft om haar taken goed uit te kunnen voeren.
- c. Artikel 14.2a en 14.2b gelden ook voor de PVT.
- d. Wil de werkgever een werknemer als bedoeld in artikel 14.2.a benoemen of ontslaan? Dan heeft de PVT het recht om advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit tot benoeming of ontslag.

Werknemersorganisaties

14.5 Wat zijn de rechten van de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie?

- a. Is de werknemer lid van een werknemersorganisatie die partij is bij deze cao? Dan heeft de werknemer recht op maximaal 26 dagen bijzonder verlof (of equivalenten hiervan in uren) voor het deelnemen aan werkzaamheden en/of bijeenkomsten van de werknemersorganisaties, waaraan normaal gesproken kaderleden van werknemersorganisaties deelnemen. Bij voorkeur worden deze werkzaamheden onder werktijd verricht. Het salaris van de werknemer wordt gewoon uitbetaald. De maximaal 26 dagen verlof zijn inclusief de dagen dat de werknemer aanwezig is bij vormingsdagen en scholingsdagen voor OR-leden, georganiseerd door de werknemersorganisatie. De werknemer heeft dit recht niet als de werkgever oordeelt dat het werk van de werknemer het bijzonder verlof niet toelaat. De werkgever moet schriftelijk laten weten waarom hij dat vindt.
- b. De werknemersorganisatie waar de werknemer lid van is, moet dit verlof schriftelijk aanvragen bij de werkgever.

14.6 Faciliteren van de leden van werknemersorganisaties

- a. De werkgever faciliteert de kaderleden en andere leden van werknemersorganisaties bij hun werkzaamheden. Binnen redelijke grenzen moet de werkgever in ieder geval het volgende doen:
 - Toestaan van het gebruik van publicatieborden, telefoon, e-mail en andere communicatiemiddelen.
 - Voor het gebruik van interne digitale communicatiemiddelen en kanalen worden met de werkgever van tevoren afspraken gemaakt.



- Vergaderruimte van de organisatie beschikbaar stellen voor vergaderingen van werknemersorganisaties buiten werktijd.
- b. De vakbondsconsulent en/of bedrijfsledengroep overlegt met de werkgever over de invoering van de functie van de vakbondsconsulent in de organisatie. Ze bespreken op basis van de richtlijnen van de werknemersorganisaties hoe de werkgever de vakbondsconsulent faciliteert.

15. Wat als de werkgever en werknemer een geschil hebben?

Is er tussen een werkgever en werknemer een verschil van mening over iets dat voortkomt uit de arbeidsovereenkomst, en komen zij er samen niet uit? Dan kan zowel de werknemer als de werkgever dit geschil voorleggen aan de commissie van geschillen.

In dit hoofdstuk wordt met 'u' zowel de werkgever als de werknemer bedoeld.

15.1 Wat moet u doen om een geschil voor te leggen aan de commissie van geschillen?

- a. Stuur een brief naar het secretariaat van de commissie van geschillen. Schrijf in deze brief waarover u van mening verschilt en waarom u vindt dat u gelijk heeft. U moet vier kopieën van deze brief sturen naar het volgende adres:
FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken
t.a.v. commissie van geschillen Jeugdzorg
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht
- b. Stuur de brief ook per mail naar caojeugdzorg@fcb.nl. Stuur één kopie van uw brief naar de tegenpartij en vertel dat u het geschil heeft voorgelegd aan de commissie van geschillen.
- c. U maakt € 125 over naar rekeningnummer NL22FVLB0699.505.615 op naam van FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken. Vermeld daarbij uw naam en de naam van de tegenpartij. Als u later gelijk krijgt, stort het secretariaat van de commissie € 100 terug op uw rekening. Als de werknemer lid is van FNV Zorg en Welzijn, CNV of FBZ, dan hoeft hij geen geld over te maken.
- d. U moet meewerken aan wat de commissie u vraagt.

15.2 Wat moet de tegenpartij doen?

- a. Het secretariaat van de commissie vraagt de tegenpartij om een brief te sturen met een reactie op uw standpunt. De tegenpartij moet binnen drie weken vier kopieën van de brief opsturen naar de commissie. Stuur de brief ook per mail naar caojeugdzorg@fcb.nl. U ontvangt van de tegenpartij een kopie van die brief.
- b. De tegenpartij moet meewerken aan wat de commissie vraagt.

15.3 Wat doet de commissie van geschillen?

- a. De commissie beoordeelt het geschil en neemt een besluit.
- b. Als de commissie meer informatie nodig heeft om het geschil goed te kunnen beoordelen, dan kan het zijn dat de voorzitter van de commissie meer informatie aan u en de tegenpartij vraagt. De voorzitter bepaalt hoe de informatie moet worden aangeleverd, en voor wanneer.
- c. De commissie bepaalt of er een mondelinge behandeling nodig is tussen de twee partijen om het geschil toe te lichten. De mondelinge behandeling is in het algemeen binnen zes weken nadat het geschil is voorgelegd aan het secretariaat van de commissie. De partijen krijgen minimaal twee weken van tevoren een uitnodiging voor de mondelinge behandeling.
- d. Voor de mondelinge behandeling stelt de commissie vast of beide partijen de uitspraak van de commissie als een bindend advies willen opvolgen. Dat betekent dat de werkgever en werknemer zich moeten houden aan de uitspraak van de commissie.
- e. Beide partijen mogen een belangenbehartiger meenemen naar de mondelinge behandeling.
- f. U mag ook getuigen en/of deskundigen meenemen. U moet dat dan minimaal acht dagen voor de mondelinge behandeling in een brief laten weten aan het secretariaat van de

commissie. Stuur de brief ook per mail naar caojeugdzorg@fcb.nl. In deze brief moet de volgende informatie over de getuigen en deskundigen staan:

- Naam
- Adres
- Beroep

U moet een kopie van deze brief naar de tegenpartij sturen.

- g. Tijdens de mondelinge behandeling stelt de commissie vragen aan de twee partijen en hun belangenbehartigers. Zij kunnen zelf ook vertellen wat ze van het geschil vinden en vragen stellen aan de deskundigen en getuigen.
- h. De mondelinge behandeling is openbaar, behalve wanneer de commissie besluit van niet.

15.4 Wanneer en hoe doet de commissie een uitspraak?

- a. Na de mondelinge behandeling met de twee partijen gaan de leden van de commissie in overleg. Alles wat de leden in dit overleg zeggen, blijft geheim.
- b. De commissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. Alle leden van de commissie moeten stemmen.
- c. Uiterlijk binnen vier weken nadat de commissie een beslissing heeft genomen, krijgen de partijen een brief van de commissie met de uitspraak en een toelichting.
- d. Gaat een van de partijen met het geschil naar de rechter in de periode waarin de commissie het geschil behandelt? Dan eindigt de commissie de behandeling.

15.5 Wie zit er in de commissie?

- a. De commissie bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden. Alle leden worden benoemd:
 - Jeugdzorg Nederland benoemt een lid en zijn of haar plaatsvervanger.
 - Werknemersorganisaties FNV, CNV en FBZ benoemen samen een lid en zijn of haar plaatsvervanger.
 - Jeugdzorg Nederland en de werknemersorganisaties benoemen samen een derde lid en zijn of haar plaatsvervanger. Dit derde lid is de voorzitter van de commissie.
- b. De leden worden benoemd voor twee jaar. Na twee jaar kunnen ze opnieuw benoemd worden voor twee jaar, en dat maximaal twee keer.

15.6 Geschillen over ontslag met een ontslagvergunning

- a. Wordt er een geschil voorgelegd over ontslag waarvoor de werkgever een ontslagvergunning nodig heeft van UWV Werkbedrijf? En heeft UWV Werkbedrijf deze vergunning nog niet gegeven? Dan is de werkgever verplicht om aan UWV Werkbedrijf te vragen of ze willen wachten met het behandelen van de aanvraag van de ontslagvergunning. De werkgever moet dit meteen doen nadat hij een brief van het secretariaat van de commissie heeft gekregen.
- b. Wil UWV Werkbedrijf niet wachten met de behandeling en geven ze toch een ontslagvergunning? Dan mag de werkgever deze vergunning niet gebruiken en de arbeidsovereenkomst niet opzeggen, totdat de commissie een uitspraak heeft gedaan.
- c. De werknemer moet dan wel binnen zes weken na ontvangst van de brief van UWV Werkbedrijf over de ontslagaanvraag het geschil hebben voorgelegd aan de commissie. De leden a en b van dit artikel zijn niet van toepassing als sprake is van een ontslagprocedure om bedrijfseconomische redenen, waaraan een reorganisatieplan ten grondslag ligt, dat met instemming van de OR is vastgesteld.

- d. Voor de mondelinge behandeling stelt de commissie vast of beide partijen de uitspraak van de commissie als een bindend advies willen opvolgen. Dat betekent dat de werkgever en werknemer zich moeten houden aan de uitspraak van de commissie.
- e. Bij geschillen over ontslagvergunning gelden er kortere termijnen, zodat de commissie sneller een uitspraak kan doen. Deze termijnen staan in de tabel hieronder:

Actie	Termijn
Tijd die de tegenpartij krijgt om te reageren op het geschil.	Binnen 2 weken nadat de tegenpartij een brief heeft gekregen.
Uitnodiging van de commissie voor de mondelinge behandeling.	Minimaal 10 dagen voordat de mondelinge behandeling plaatsvindt.
Laten weten dat er getuigen of deskundigen bij de mondelinge behandeling zijn.	Minimaal 4 dagen voordat de mondelinge behandeling plaatsvindt.
Mondelinge behandeling met de commissie en de twee partijen.	Binnen 4 weken nadat het geschil is voorgelegd.
Uitspraak van de commissie.	Binnen 1 week na het overleg van de leden van de commissie.

15.7 Wanneer neemt de commissie een geschil niet in behandeling?

- a. De commissie kan na beoordeling van een geschil besluiten om het geschil niet verder in behandeling te nemen. Dit doet de commissie door de werkgever of werknemer niet-ontvankelijk te verklaren. Dat gebeurt in ieder geval in de volgende situaties:
 - Als de werknemer van het UWV Werkbedrijf een brief ontvangt waarin staat dat de werkgever een ontslagvergunning heeft aangevraagd. De werknemer heeft na ontvangst van de brief van UWV Werkbedrijf 6 weken de tijd om het geschil voor te leggen aan de commissie van geschillen. Na 6 weken neemt de commissie het geschil niet meer in behandeling.
 - Als het UWV Werkbedrijf al een ontslagvergunning heeft gegeven of heeft geweigerd op de dag waarop het geschil wordt voorgelegd aan de commissie van geschillen.
 - Als het geschil aan de rechter is voorgelegd, voordat het bij de commissie van geschillen werd ingediend.
- b. Als de commissie het geschil niet behandelt, stuurt het secretariaat van de commissie binnen drie weken een brief met een toelichting aan beide partijen.



Bijlage 1 Akkoord Cao Jeugdzorg 2024-2025

De ondergetekenden,

de organisatie van werkgevers

Jeugdzorg Nederland

en

de volgende organisaties van werknemers

FNV Zorg en Welzijn

CNV Connectief Zorg en Welzijn

FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg

verklaren hierbij dat zij een onderhandelaarsakkoord hebben bereikt over de inhoud van de Cao Jeugdzorg 2024-2025. Dit onderhandelaarsakkoord wordt voorgelegd aan de achterbannen.

De opdracht: Waardering, werkdruk, werkplezier, veilig werken

Jeugdzorg heeft een sterke maatschappelijke meerwaarde. De werknemers die dag in dag uit een verschil maken voor jeugdigen en gezinnen, vormen de kern van onze sector.

Werknemers verdienen waardering, aandacht, ondersteuning, een veilige werkomgeving, ontwikkelmogelijkheden en autonomie in het werk. Ook dienen zij in staat te worden gesteld om hun functie in het kader van de wettelijke verplichtingen en richtlijnen optimaal uit te oefenen.

In dit akkoord richten de cao-partijen zich op concrete afspraken waardoor werknemers op een goede, gezonde, veilige manier én met plezier het werk kunnen doen. En dat *blijven* doen, want we willen onze waardevolle werknemers behouden voor onze sector.

De werkdruk moet omlaag, het werkplezier en de waardering omhoog en de veiligheid moet worden gewaarborgd. De nieuwe afspraken zijn meer normerend en minder vrijblijvend, want cao-partijen constateren dat eerdere maatregelen tot onvoldoende resultaat hebben geleid.

Willen we echt goed voor onze werknemers zorgen en hen stimuleren om ook eigen grenzen te stellen, dan hebben we verdergaande afspraken nodig. Met deze nieuwe afspraken menen Cao-partijen dat werkgevers en werknemers duidelijkere rechten en plichten krijgen om met dit enorme vraagstuk verder aan de slag te gaan.

Om patronen te doorbreken, is een verandering in denken nodig: over werkcultuur, over autonomie, opkomen voor je zelf, samen het werk klaren op een verantwoorde manier, met steun van collega's en leidinggevenden, in een voor iedereen veilige omgeving: wat vinden wij normaal? Iedereen binnen de organisatie speelt daarin een rol. En het is niet in één keer geregeld; dit vergt blijvend aandacht. Dit gaat niet vanzelf. Daarom willen cao-partijen werkgevers en werknemers ondersteunen en inspireren.

Cao-partijen pakken de regie en gaan op zoek naar (financiële) mogelijkheden en inhoudelijke inspiratie. We betrekken daar ook andere partijen bij zoals de Ministeries VWS en J&V, de VNG en organisaties als PFZW/PGGM en PGGM&CO.

Cao-partijen willen de afspraken in dit akkoord ook via activiteiten van ons arbeidsmarktplatform Jeugdzorg werkt! deze onderwerpen met prioriteit vormgeven.

Afspraken

Looptijd

De cao kent een looptijd vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Alle afspraken gaan in op 1 januari 2024, tenzij in dit akkoord anders is aangegeven.

Loon

- Alle werknemers ontvangen per 1 januari 2024 een structurele loonstijging van 8%.
- Per 1 januari komen de loonschalen 1, 2 en 3 te vervallen; werknemers in deze schalen worden horizontaal overgeschaald naar schaal vier. Bij het gereedkomen van de nieuwe salaristabellen per 1 januari 2024 wordt ook een toelichting gegeven hoe deze overschaling technisch plaats moet vinden.
- Daarna worden de treden in de loonschalen zodanig aangepast dat de treden die na de verhoging per 1 januari 2024 nog onder €15 bruto per uur zitten, worden opgehoogd naar een bruto maandsalaris met een uurloon van €15.
- Alle werknemers ontvangen per 1 juli 2024 een structurele loonstijging van 1,25%.
- Alle werknemers ontvangen per 1 maart 2025 een structurele loonstijging van in ieder geval 3% met daarnaast een mogelijk extra inflatiecompensatie van 2,25% met als ijkpunt de CPI.
- Of er verhoogd wordt met maximaal 2,25% tot 5,25% hangt af van de CPI (referteperiode van september 2023 tot september 2024). Is de CPI 3% of lager, dan blijft het percentage op 3% staan. Is de CPI hoger, dan wordt afhankelijk van de stijging geïndexeerd tot maximaal 5,25%. Na bekendmaking van de CPI-cijfers in september 2024 wordt de definitieve generieke loonstijging per 1 maart 2025 vastgesteld en wordt het proces van algemeen verbindend verklaren van dit onderdeel van de cao in gang gezet. Deze methodiek wordt alleen voor deze cao afgesproken en zal in 2025 worden geëvalueerd waarbij eventuele voortzetting van deze methodiek tot de mogelijkheden behoort.
- Het bodembedrag van de vakantietoeslag (artikel 7.3.C) volgt de stijgingen van de salarisbedragen.
- De thuiswerkvergoeding wordt per 1 januari 2024 vastgezet op € 3,- per thuiswerkdag en zal niet meer halfjaarlijks worden aangepast. Deze thuiswerkvergoeding geldt voor de duur van deze cao en is afgeleid van de Nibud-richtlijn.

Nieuwe afspraken over werkdruk en werkplezier

Voor wie gelden de afspraken en wanneer gaan ze in?

De afspraken gelden voor alle organisaties die onder de werkingssfeer van de Cao Jeugdzorg vallen, met uitzondering van de Gecertificeerde Instellingen die het convenant 'afspraken GI's en FNV over gecoördineerde werklastafbouw' (d.d. 21.3.2023) hebben ondertekend. Als dit convenant is afgelopen en geen vervolg krijgt, dan gelden deze nieuwe cao-afspraken vanaf dat moment ook voor deze GI's.

Partijen spreken af dat organisaties op 1 juli 2024 de nieuwe afspraken hebben ingevoerd, of zoveel eerder als mogelijk.

Uitgangspunten

Hieronder geven we een invulling van de elementen die een rol spelen bij het bepalen van de inzetbare formatie.

Uitgangspunten daarbij zijn:

- De werkgever is vanuit goed werkgeverschap en zijn verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden verantwoordelijk voor een passende werktoedeling.
- Als de werknemer meer grip wil krijgen op zijn werkzaamheden, is het nodig om al deze werkzaamheden in beeld te krijgen en te clusteren. Het team heeft dit inzicht ook. De werkgever faciliteert dit inzicht.
- De werkzaamheden worden wel afzonderlijk benoemd, maar niet (per stuk) genormeerd.
- Op organisatieniveau, op teamniveau en op persoonsniveau worden de werkzaamheden onder A, B en C verdeeld (*zie onderstaand schema*).
- Iedere werknemer maakt voor zichzelf de som van de uren die horen bij A, B en C. De werknemer heeft hierbij de regie. Deze afspraak geldt voor alle organisatieonderdelen en functiegroepen.
- De 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 afspraken de werknemer in staat te stellen volgens de voor hem geldende beroepscode te werken.

Het inzicht

A	B	C
De werknemer begint met 100% van zijn contracturen. Daar gaan de volgende onderdelen vanaf: - Ziekte, verzuim en re-integratie - Alle verlofsoorten die in de cao zijn opgenomen (inclusief feestdagenverlof)	Dan heb je beschikbare inzetbaarheid. De beschikbare inzetbare uren van de individuele werknemer verdeel je over: Functies met direct clientcontact (primair proces): - Direct cliëntgebonden uren - Indirect cliëntgebonden uren Hieronder valt o.a. cliëntgebonden reistijd, cliëntgebonden administratie en netwerktijd, casusbesprekingen Functies zonder direct clientcontact: - Uren die te maken hebben met de uitoefening van de functie	Daarnaast heb je overige taken en rollen. Daarin onderscheiden we generieke taken en rollen voor iedereen en specifieke die gekoppeld zijn aan de individuele werknemer. Deze zijn gericht op het werk, de organisatie- en eigen ontwikkeling. Voorbeelden (niet limitatief) zijn: - Scholing - Intervisie - Werkoverleg (niet over cliënten) - Stagebegeleiding - Inwerken collega en ingewerkt worden - Hersteltijd na ingrijpende gebeurtenissen - Bijdragen aan werkgroepen en projecten (in- en extern) - BHV - OR-werkzaamheden, medezeggenschap - Vakbondswerkzaamheden volgens cao. - Overige administratieve werkzaamheden (niet cliëntgebonden)

De som van A, B én C telt op tot de inzetbare tijd van de werknemer. Dit alles past binnen de 100% contracturen van de individuele werknemer. Bij (structurele) overschrijding van beschikbare inzetbaarheid, meldt hij dat bij de werkgever. Deze zal dan zo spoedig mogelijk zorgdragen voor maatregelen die leiden tot een passend takenpakket.

Verantwoordelijkheid en ruimte: volgen, bewaken en verbeteren

Werknemers spelen een belangrijke rol bij de inrichting van het werk. Dit vereist een bepaalde sturingsvrijheid bij de inrichting en planning/verdeling van het werk. Dit doen zij als professionals zelf, in teamverband en in afstemming met de leidinggevende. Allen spelen daarin een belangrijke rol.

De organisatie monitort de uitvoering en de ervaringen met werken met deze afspraken: past het binnen de organisatie? Hoe bevalt het de medewerkers? Zijn de normen haalbaar? Zo niet waar komt dat door? Wat betekent dit voor de verdeling van het werk en de samenwerking? Wat kun je leren van afwijkingen en moet je je interne systeem aanpassen? In deze monitor is er ook plaats voor de (gebundelde) ervaringen van de medewerkers. Het onderwerp komt ook terug in gesprekscyclus die tussen leidinggevende en werknemer binnen de organisatie wordt gevoerd.

Goede voorbeelden/ervaringen

Leren van elkaar, ervaringen delen. Dit is behulpzaam bij het oplossen van het sectorvraagstuk.

Cao-partijen willen met het veld de dialoog aan gaan en goede voorbeelden ophalen. Samen met elkaar omdat iedere organisatie en werknemer met bijna dezelfde vraagstukken bezig is.

Via het arbeidsmarktfonds Jeugdzorg werkt! worden hiervoor passende werkvormen ingezet. Het doel daarbij is om periodiek de kwalitatieve ervaringen en wensen van werkgevers en werknemers op te halen, te bespreken en om te zetten in concrete acties waar werkgevers, werknemers en de sector als geheel mee wordt geholpen.

Veilig werken en agressie

Agressie in jeugdzorg is een ernstig probleem waartegen werkgevers en vakbonden stevig stelling willen nemen. Agressie is nooit gewoon, agressie wordt niet geaccepteerd, in welke vorm dan ook.

Cao-partijen willen nadrukkelijk inhoud en vormgeven aan agressiebeleid. In onze benadering is dit gericht op het voorkomen, beheersen en verminderen van agressie, gewelddadig gedrag of anderszins grensoverschrijdend gedrag, zowel op individueel, organisatie als op maatschappelijk niveau.

Aanpak

Via ons arbeidsmarktplatform Jeugdzorg werkt! is veel informatie aanwezig om met dit onderwerp aan de slag te gaan. Zo is de arbocatalogus opgenomen in de cao (artikel 4.8) en is er in 2023 een nieuwe arbocatalogus Jeugdzorg verschenen waar agressie één van de onderwerpen.

Recent is hier de 'Complete agressie-aanpak' aan toegevoegd. Deze integrale aanpak is ontwikkeld met professionals werkzaam in de jeugdzorg en getoetst bij een aantal organisaties.

De Complete agressie-aanpak is een doelgerichte aanpak voor jeugdzorgorganisaties die te maken hebben met agressie tegen medewerkers. Deze aanpak vormt een compleet en samenhangend geheel. Via vier pijlers wordt beleid gemaakt.

Pijler 1: Dienstverlening en veilig werken

Er wordt bepaald wat je als organisatie wil bereiken in de samenwerking met cliënten en gezinnen en wat daarin bijdraagt aan veilig werken. Bestaande processen, protocollen en deskundigheid over het voorkomen en omgaan met agressie op alle niveaus in de organisatie, worden getoetst, aangepast en ingevoerd binnen de hele organisatie.

Pijler 2: Risico's en preventie

Mogelijke risico's op agressie in verschillende situaties, en welke afspraken en maatregelen nodig zijn om agressie zoveel mogelijk te voorkomen worden geïnventariseerd. Ook wordt gewerkt aan bewustwording bij medewerkers over de risico's op agressie en onveilige situaties en hoe daar mee omgaat.

Pijler 3: De-escaleren en veilig handelen

Nadat de verschillende risico's in kaart zijn gebracht, worden concrete maatregelen genomen en afspraken met elkaar gemaakt over hoe wordt gehandeld tijdens agressie-incidenten met verschillende vormen van agressie. In situaties die men zelf ervaart, maar ook in situaties waarin men collega's kan helpen.

Pijler 4: Afhandeling en nazorg

Het laatste onderdeel van de aanpak is de eerste opvang en nazorg aan medewerkers, afhandeling van incidenten en de evaluatie om van te leren, zowel persoonlijk, als team en als organisatie.

Los van de afspraken die via de Complete agressie aanpak op organisatieniveau worden overeengekomen, wordt in de cao in ieder geval het volgende *minimaal* vastgelegd:

- De medewerker wordt direct na het incident in een voor de werknemer veilige omgeving opgevangen en krijgt tijd om dit te verwerken.
- Bij de verwerking daarvan wordt de werknemer ondersteund door een Bedrijfs Opvang Team of op een andere wijze georganiseerde opvang door getrainde collega's.
- Iedere werknemer krijgt de mogelijkheid tot begeleiding van een psycholoog of andere deskundige op gebied van trauma.
- Ieder organisatie maakt het mogelijk dat anoniem aangifte kan worden gedaan (op naam van de werkgever).

Voor wie gelden de afspraken en wanneer gaan ze in?

Cao-partijen spreken af dat organisaties op 1 juli 2024 of zoveel eerder als mogelijk de Complete agressie-aanpak schriftelijk hebben vastgelegd en hebben ingevoerd, of een vergelijkbare integrale methode op basis van deze vier pijlers.

Zo ontstaat een breed gedragen, integrale en duurzame aanpak tegen agressie. Door deze aanpak op organisatieniveau samen vorm te geven, wordt rekening gehouden met eigen ervaringen, eigen grenzen en eigen mogelijkheden en wensen.

De aanpak is beschikbaar via www.jeugdzorg-werkt.nl.

Toezicht en naleving

Beleid en uitvoering rond veilig werken is niet vrijblijvend. Er is een Arbocatalogus, de verplichte RI&E (Risicomonitor Jeugdzorg) en de verplichting om met de constatering uit de RI&E en plan van aanpak te maken. Ook de Inspectie SZW toetst daarop.

We spreken af dat de nieuwe onderdelen over agressie en veilig werken worden meegenomen in de periodieke RI&E-trajecten per locatie. Daarbij maken onderstaande punten onderdeel uit van het arbo-plan van de organisatie en worden meegenomen in de periodieke RI&E.

- Faciliteiten rondom inrichting risicokamers.
- Beschikbaarheid van beveiliging bij plaatsen waar regelmatig risicovolle clientcontacten plaatsvinden.
- Bekendheid bij medewerkers met protocollen veilig werken.
- Bekendheid en training in agressie vrij werken.

Rode knop

Werknemers kunnen gebruik maken van een zogenoemde "rode knop" op het moment dat er (in de ogen van de werknemer) sprake is van onverantwoorde werkdruk en/of een onveilige situatie.

Dit is een ultiem middel waar de werknemer gebruik van kan maken: als het niet (meer) lukt om het eigen werk op een verantwoorde of veilige wijze georganiseerd te krijgen.

De rode knop wordt niet lichtvaardig ingedrukt, dan is grens voor de werknemer overschreden. De werknemer draagt met het indrukken van de rode knop de verantwoordelijkheid en het initiatief voor een oplossing over aan de werkgever. De werkgever neemt het initiatief tot noodzakelijke vervolgstappen, ter voorkoming van herhaling, ter lering of ter oplossing van de ontstane situatie. De werknemer bevestigt het gebruik van de rode knop schriftelijk/per mail.

Landelijk mobiliteitsplan

Binnen de branche is het begin gemaakt met een transformatie, die zowel wordt ingegeven door de hervormingsagenda als door allerlei innovaties, gebaseerd op landelijke aanpakken die we zien op de arbeidsmarkt en mogelijke reorganisaties. Om de interne mobiliteit binnen de branche te borgen, willen we een mobiliteitsplan/ landelijk sociaal plan kunnen vormgeven. Doel is om daarmee de huidige bevoegen professionals voor de branche te behouden.

Cao-partijen gaan dit kader maken. Onderwerpen die daarbij aan de orde komen, zijn:

- Transparante en objectieve herplaatsingsprocedure
- Geen gedwongen ontslag
- Van werk naar werk faciliteiten
- Salarisgarantie
- Regulier overleg met de vakbonden
- Transitievergoeding
- Onderdeel avv

Cao-partijen spreken af dat dit plan uiterlijk in het eerste kwartaal van 2024 gereedkomt. Ook wordt afgesproken hoe de samenloop is geregeld met sociale plannen die op dit moment nog lopen.

De afspraken worden daarna toegevoegd aan de Cao Jeugdzorg zodat deze afspraken, na algemeen verbindend verklaring door het ministerie van SW, gelden voor de gehele sector.

Tot die tijd gelden alle bestaande afspraken die op dit moment in de Cao Jeugdzorg zijn opgenomen.

Reiskosten, parkeerkosten woon-werkverkeer, duurzame mobiliteit

Reiskosten

Als de werknemer naar de plaats van tewerkstelling moet reizen ontvangt hij daarvoor een vergoeding woon-werkverkeer. Deze vergoeding stijgt per 1 januari 2025 van €0,19 naar €0,23, als de werknemer gebruik maakt van een auto.

Parkeerkosten woon-werkverkeer

Er zijn vier situaties waarin werknemers in overleg met de werkgever in ieder geval deze parkeerkosten vergoed krijgen:

- Als de werknemer in opdracht van de werkgever op kantoor moet werken en met de auto moet komen.
- Als er sprake kan zijn van een situatie waarbij de keuze gemaakt wordt om voor zijn veiligheid met de auto te komen.
- Als vanwege het tijdstip, of vanwege de situatie het openbaar vervoer redelijkerwijs geen alternatief is.
- Als werkgever en werknemer andere afspraken maken over het gebruik van de auto en deze vergoeding, of hierover eerder afspraken hebben gemaakt.

Duurzame mobiliteit

Werkgever en werknemers voelen een grote verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan een duurzame samenleving.

De huidige bepalingen met betrekking tot reizen en thuiswerken worden als te beperkt ervaren en geven te weinig ruimte en een te grote administratieve druk voor werkgever om een goede en passende maar vooral ook duurzame regeling rondom mobiliteit te maken. Wat een goede en passende regeling rondom mobiliteit is, is niet uniform en hangt volledig af van de organisatie en de regio.

Met deze cao-afpraak wordt de werkgever een extra mogelijkheid geboden samen met de OR/PVT hun mobiliteitsbeleid zo duurzaam en passend mogelijk vorm te geven. Hiermee worden aan de werknemers alternatieve, duurzame reisopties geboden. Dit duurzame mobiliteitsbeleid is qua omvang gelijkwaardig aan de huidige cao-afspraken over dit onderwerp.

Als de werkgever met de OR/PVT een duurzame regeling tot stand brengt, is het vervolgens aan de werknemer om gebruik te maken van de duurzame regeling of van de huidige cao-afspraken.

Vitaliteit

Voor werknemers die zich beperkt voelen door menstruatieklachten, overgangsklachten of die zich in een rouwproces bevinden nemen we in de cao de mogelijkheid op dat tussen werkgever en individuele werknemer maatwerkafspraken gemaakt kunnen worden over onder

andere inzet en beschikbaarheid. Deze maatwerkafspraken zorgen ervoor dat de werknemer in balans en vitaal blijft en verzuim voorkomen kan worden.

Sneller dienstverband voor onbepaalde tijd

In hoofdstuk 3 van de Cao Jeugdzorg is opgenomen dat het werk zoveel mogelijk wordt gedaan door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hiermee levert jeugdzorg kwaliteit en continuïteit en hebben werknemers meer zekerheid op werk.

Cao-partijen willen werkgevers oproepen om deze medewerkers, waar dat aan de orde is, sneller een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te bieden en niet te wachten tot het contract voor bepaalde tijd is afgelopen en nemen deze mogelijkheid op in de cao.

Op die manier wordt de zekerheid op werk van werknemers verder vergroot én worden werknemers sneller verbonden aan de sector.

IKB / Individueel opleidings of ontwikkelbudget

In het vorige cao akkoord Jeugdzorg is de afspraak gemaakt om een individueel keuzebudget in te voeren. Met het IKB krijgen jeugdzorgmedewerkers meer regie en keuzevrijheid binnen hun arbeidsvoorwaarden.

Cao-partijen hebben gewerkt aan de opzet van een IKB. Een uitspraak van de Hoge Raad heeft verregaande consequenties voor het IKB. Om die reden is besloten om het IKB niet op 1 januari 2024 in te voeren.

Gedurende de looptijd van deze cao willen cao-partijen verkennen of het IKB in een andere vorm toch ingevoerd kan worden.

Op zijn vroegst is dat na afloop van deze cao, per 1-1-2026.

Redactie van de cao

De redactiecommissie Cao Jeugdzorg krijgt de opdracht om de afspraken uit het onderhandelaarsakkoord om te zetten naar cao-teksten. Onder andere leidt dit tot het maken van een nieuw hoofdstuk over veilig werken/agressie, werkdruk en werkplezier en het verwijderen van de oude bijlagen daarover. Ook wordt een nadere toetsing gedaan op de Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast zal de redactiecommissie een aantal niet-inhoudelijke, technische wijzigingen in de cao doorvoeren.

Algemeen verbindend verklaren

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

Utrecht, 20 november 2023

Namens cao-partijen,

Jeugdzorg Nederland

A blue ink signature for Jeugdzorg Nederland.

FNV Zorg en Welzijn

A blue ink signature for FNV Zorg en Welzijn.



✓ CNV Connectief Zorg en Welzijn

✓ FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg

Bijlage 2 Relatieverklaring

(Zie artikel 1.4 van de cao)

Waarvoor is dit formulier?

Als u dit formulier ondertekent, verklaart u dat u ongetrouwd met uw relatiepartner samenwoont op hetzelfde adres. Uw relatiepartner bevestigt met dit formulier dat u zijn of haar relatiepartner bent. U en uw relatiepartner moeten dit formulier allebei ondertekenen. Uw werkgever mag deze verklaring alleen gebruiken om regelingen uit te kunnen voeren waar relatiepartners zoals omschreven in de Cao Jeugdzorg recht op hebben.

Let op!

- Bent u getrouwd? Dan hoeft u dit formulier niet in te vullen.
- U kunt maar één relatiepartner opgeven.

Uw gegevens

Achternaam: _____

Voornamen: _____

Gegevens van uw relatiepartner

Achternaam: _____

Voornamen: _____

Geboortedatum: _____

Adres

Vanaf welke datum woont u samen? _____

Straat: _____

Huisnummer: _____

Woonplaats: _____

Wat verklaart u?

- U verklaart dat u met uw relatiepartner samenwoont op het adres dat hierboven staat.
- Uw relatiepartner bevestigt dat u zijn of haar relatiepartner bent en met u samenwoont.
- U verklaart dat als u en uw relatiepartner niet meer samenwonen, u dat binnen een maand schriftelijk aan uw werkgever laat weten.
- Verandert er iets in de gegevens die u op dit formulier heeft ingevuld? Dan geeft u dat door aan uw werkgever.



Datum: _____

Datum: _____

Handtekening van uw relatiepartner

Uw handtekening

Bijlage 3 Gezinshuisouders

(Zie artikel 2.5 van deze cao)

1. Algemeen

Gezinshuisouders hebben een bijzondere functie en rol. Door hun werksituatie is er nauwelijks onderscheid tussen werk en privéleven te maken. Zij bieden zorg aan jeugdigen binnen hun gezinssituatie, 24 uur per dag 7 per week. Door deze bijzondere functie gelden er voor gezinshuisouders een aantal bijzondere arbeidsvoorwaarden, die ook tot uitdrukking komen in artikel 2.1:2 van het Arbeidstijdenbesluit.

Uitgangspunt van de afspraken, die in deze bijlage zijn opgenomen, is dat het totaal aan afspraken voor de gezinshuisouders vergelijkbaar moet zijn met de rechten die andere werknemers hebben volgens deze cao. Als er in of op basis van deze bijlage geen afwijkende afspraken zijn gemaakt, dan gelden voor gezinshuisouders de afspraken van deze cao.

2. Arbeidsovereenkomst

- a. Voor iedere pupil die bij een gezinshuisouder wordt geplaatst, ontvangt de gezinshuisouder standaard een arbeidsovereenkomst voor 0,25 fte. Dat is 9 uur per week.
- b. Als de gezinshuisouder zelf vervanging moet regelen, ook tijdens vakantie, ziekte en bijzonder verlof, dan kan het totaal aantal uren, van alle jongeren of kinderen samen, met maximaal een zesde deel worden verhoogd.
- c. Maximaal 8 % van overeengekomen arbeidsduur kan ingezet worden voor werkoverleg en opleiding en/of bijscholing.
Is dat in de praktijk meer dan 8%, dan gelden de artikelen 6.4.5. en 8.6 voor overwerk, tenzij de gezinshuisouder instemming heeft gegeven voor deze extra uren.
 - Komt het tijdelijk voor dat de gezinshuisouder meer dan 8% moet besteden aan werkoverleg en opleiding en/of bijscholing? Dan overleggen de gezinshuisouder en werkgever over compensatie in tijd of geld, volgens artikel 8.6
 - Komt het structureel voor dat het meer is dan 8%? Dan overleggen de gezinshuisouder en werkgever of de arbeidsovereenkomst moet worden aangepast.

3. Verlofbudget en vitaliteitsbudget

- a. De afspraken in artikel 9.2 en 9.3 van deze cao gelden ook voor de gezinshuisouder.
- b. De werkgever en de gezinshuisouder kunnen in overleg andere afspraken maken over artikel 9.3.g.
- c. De gezinshuisouder kan het verlofbudget en het vitaliteitsbudget gebruiken voor het verminderen van de inhoudingen voor inwoning of dienstwoning.

4. Verlof

- a. Voor de gezinshuisouder is een weekend een aaneengesloten periode van vrije tijd op zaterdag en zondag. Dit wijkt af van de afspraken in artikel 6.3.h van deze cao. Per jaar gaat het om totaal 1160 uur. De werkgever maakt in overleg met de OR afspraken over een weekendregeling voor de gezinshuisouder.
- b. De afspraken in artikel 9.1 en 9.2 over vakantie gelden ook voor de gezinshuisouder. Neemt een gezinshuisouder verlof op, dan zorgt de werkgever op tijd voor vervanging. Neemt een gezinshuisouder 7,2 uur verlof op? Dan hoeft de gezinshuisouder 24 uur niet voor de werkgever te werken.

- c. De afspraken in artikel 9.10 over wettelijk verlof gelden ook voor de gezinshuisouder.

5. Vergoedingen

- a. De gezinshuisouder ontvangt een vaste onregelmatigheidstoeslag van 14% op het bruto maandsalaris. Dit wijkt af van artikel 8.1 van deze cao. Bij de berekening van de toeslag geldt het maximum uurloon van schaal 5, periodiek 11.
- b. De afspraken in artikel 6.4.1 en 8.2 over consignatiediensten gelden niet voor de gezinshuisouder.
- c. De gezinshuisouders heeft recht op een vergoeding in de verhuiskosten. Moet een gezinshuisouder een dienstwoning verlaten, dan gelden ook de volgende afspraken:
 - Een gezinshuisouder ontvangt voor alle verhuiskosten een vergoeding als er sprake is van ontslag op verzoek van de werkgever of als de gezinshuisouder uit dienst gaat omdat hij met pensioen of vervroegd pensioen gaat.
 - Een gezinshuisouder ontvangt een vergoeding van 50% van de kosten als hij zelf ontslag neemt.
 - Een gezinshuisouder ontvangt *geen* vergoeding als de werkgever hem om een dringende reden ontslaat.
 - Als de werknemer moet verhuizen uit het gezinshuis, en heet recht op een vergoeding, dan betaalt de werkgever de volgende kosten: De kosten van het verhuisbedrijf dat de spullen van de werknemer naar zijn nieuwe woning verhuist. Plus de kosten van het inpakken en uitpakken van de breekbare spullen. De werknemer ontvangt nooit meer dan de werkelijke kosten die hij heeft gemaakt en maximaal het bedrag van de goedkoopste van drie offertes van erkende verhuizers.
 - Werken de werknemer en de relatiepartner voor dezelfde werkgever? En moeten de werknemer en de relatiepartner allebei om dezelfde reden verplicht verhuizen en kunnen de werknemer en de relatiepartner allebei een beroep doen op dit artikel? Dan gelden de regels die hierboven staan alleen voor de relatiepartner met het hoogste salaris.
 - Overlijdt de werknemer en moet het gezin van de werknemer daarom weg uit een dienstwoning? Dan betaalt de werkgever de kosten van de verhuizing aan het gezin.
 - De verhuiskostenregeling wordt voor iedere werknemer op dezelfde manier berekend. Als echter de specifieke situatie van de arbeidsgehandicapte werknemer daarom vraagt, dan mag de werkgever voor gehandicapte werknemers speciale regels maken voor de betaling van verhuiskosten.
- d. Gaat een gezinshuisouder op vakantie met de jongeren of kinderen? Dan gelden tijdens deze vakantie de afspraken in artikel 6.4.2 en 8.4 over kampwerk.
- e. De gezinshuisouder ontvangt een slaapdienstvergoeding zoals omschreven in artikel 8.3.a. Hiervoor geldt de volgende afspraak: de gezinshuisouder krijgt per pupil één slaapdienst per maand. Deze afspraak wijkt af van artikel 6.4.3 en 8.3 van deze cao.

6. Inhoudingen bij inwoning

- a. In die situaties waarin gezinshuisouders hun woning delen met de geplaatste kinderen en niet beschikken over een afsluitbaar privé-gedeelte van de woning zijnde meer dan een slaapkamer is er sprake van inwoning. Hierop dient dan ook de inhouding zoals genoemd in artikel 8.14 gebaseerd te zijn.
- b. Op 1 mei 2010 zijn de normbedragen van de Belastingdienst voor voeding, inwoning en dienstwoning in deze cao gaan gelden. Was de werknemer op 1 mei 2010 in dienst als



gezinshuisouder? En wordt er door die normbedragen in totaal een hoger bedrag ingehouden op het salaris? Dan ontvangt de werknemer het verschil tussen het nieuwe nettobedrag en het oude nettobedrag als een nettobedrag van de werkgever terug.

Bijlage 4 Ontheffingsregeling

(Zie artikel 2.6 van de cao)

1. Aan een ontheffingsverzoek volgens artikel 2.6a worden de volgende voorwaarden gesteld:
 - a. De werkgever stuurt een schriftelijk verzoek naar het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg (OAJ). Het secretariaat van het OAJ wordt gevoerd door FCB, Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA te Utrecht.
 - b. Uit het verzoek blijkt dat de OR of, als die er niet is, de PVT instemt met het verzoek.
 - c. De werkgever licht het verzoek inhoudelijk toe. Om voor een dergelijke ontheffing in aanmerking te komen, dient het verzoek ten minste aan de volgende criteria te voldoen:
 1. De aanvrager toont aan dat het organisatorisch niet mogelijk is om aan meerdere cao's tegelijk uitvoering te geven.
 2. De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn en deze arbeidsvoorwaarden mogen over het algemeen geen mindere aanspraken aan de werknemers verlenen dan voor hen zouden voortvloeien uit de toepasselijkheid van deze cao. Dit blijkt uit afspraken die zijn gemaakt met de regionale vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties betrokken bij deze cao en de instemming van de OR / PVT.
 - d. Het secretariaat controleert of de aanvraag compleet is en neemt contact op met de werkgever. Met de werkgever wordt het tijdspad besproken om tot behandeling van zijn verzoek in het OAJ te komen.
 - e. Daarbij gelden de volgende termijnen:
 1. Voor een ambtelijke voorbereiding wordt een periode van 3 weken ingeschat.
 2. De behandeling van het verzoek wordt geagendeerd voor het eerstvolgende reguliere Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg. Het OAJ vergadert minimaal 6 keer per jaar.
 - f. De uitspraak waarbij het verzoek tot ontheffing wordt ingewilligd, kan slechts bij eenstemmigheid worden gegeven.
 - g. Na behandeling van het verzoek in het OAJ neemt het secretariaat binnen 3 werkdagen contact op met de werkgever.
 - h. In dat contact met de werkgever wordt de uitkomst van de behandeling meegedeeld:
 1. Mocht aanvullende informatie nodig zijn om een uitspraak over het verzoek te doen, dan wordt deze aangeleverd door de werkgever. Afhankelijk van de aard van deze aanvullende informatie wordt opnieuw bepaald wanneer de behandeling van het aangevulde verzoek kan plaatsvinden.
 2. Als geconstateerd wordt dat ontheffing kan worden verleend, ontvangt de werkgever en de OR / PVT daarvan een schriftelijke bevestiging.
 - i. De schriftelijke bevestiging van de uitspraak wordt gegeven onder vermelding van de overwegingen die tot de uitspraak hebben geleid.
 - j. Indien het verzoek tot ontheffing wordt ingewilligd kunnen cao-partijen aan hun uitspraak voorwaarden verbinden.
 - k. Als de werkgever het niet eens is met het besluit van het OAJ, kan hij daarover een klacht indienen bij het OAJ.
 - l. Als het OAJ en de werkgever in goed overleg de klacht niet kunnen oplossen, kunnen partijen besluiten om een onafhankelijke derde in te schakelen. Deze onafhankelijke

derde beoordeelt de klacht en doet daarover een uitspraak. De kosten voor inschakeling van deze onafhankelijke derde worden gedeeld door de werkgever en het OAJ.

- m. In geval van een werkingssfeer-overlap met een andere cao, wordt voorafgaand aan de behandeling van het ontheffingsverzoek, een gesprek gevoerd met een vertegenwoordiging van deze andere cao om het geschil binnen een periode van 3 maanden in onderling overleg op te lossen. Mocht dit binnen deze periode van 3 maanden niet leiden tot overeenstemming, kunnen partijen bij beide cao's gezamenlijk besluiten tot het inschakelen van een derde-deskundige om tot een oplossing te komen.

2 Aan een ontheffingsverzoek volgens artikel 2.6b worden de volgende voorwaarden gesteld:

In aanvulling op de bovenstaande voorwaarden, gelden in het geval van een ontheffingsverzoek volgens artikel 2.6b de volgende aanvullende voorwaarden:

De werkgever is verplicht het verzoek tot ontheffing te voorzien van:

- a. Een vermelding van de cao-bepaling(en) waarvan ontheffing wordt gevraagd.
- b. De namen en adressen van de werknemers ten behoeve van wie ontheffing wordt gevraagd, en een afschrift van hun arbeidsovereenkomst.
- c. Een beleidsplan waaruit de visie van de werkgever op zijn wijze van hulpverlening blijkt.
- d. De redenen waarom ontheffing wordt gevraagd.
- e. Een concreet en gemotiveerd voorstel over de na de ontheffing van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden.
- f. Een bewijs dat de OR of – bij het ontbreken daarvan – de PVT instemt met het verzoek tot ontheffing en met het onder sub e. genoemde voorstel.

Cao-partijen toetsen bij een ontheffingsverzoek in ieder geval de navolgende punten:

- De redenen waarom ontheffing wordt gevraagd dienen voldoende gegrond te zijn.
- De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn.
- De door de werkgever voorgestelde arbeidsvoorwaardenregeling(en) mag (mogen) niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen.

Bijlage 5 Model Arbeidsovereenkomst

(Zie artikel 3.1 van de cao)

Arbeidsovereenkomst

De werkgever

<naam organisatie> te <adres, postcode en plaats> vertegenwoordigd door <middels statuten bevoegd persoon> .

en de werknemer

<voornamen en achternaam werknemer>

<adres, postcode en plaats>

geboren op <datum> in <geboorteplaats>

nationaliteit: <nationaliteit>

zijn de volgende afspraken met elkaar overeengekomen:

1 Functie

De werknemer komt op <datum> in dienst in de functie van <naam functie>.

2 Waar werkt de werknemer?

De werknemer werkt

- In of vanuit <plaats>
- In het werkgebied <werkgebied>

Als het werk niet vanuit een vaste plaats of werkgebied wordt uitgevoerd, dan is de werknemer vrij zijn arbeidsplaatsen zelf te bepalen of dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen kan verrichten.

3 Verhuizen

De werknemer is wel/niet verplicht te verhuizen naar de <plaats van tewerkstelling> of een andere plaats in de buurt waarmee de werkgever akkoord gaat.

OF

<niets>

4 Uren per week

De werknemer werkt <aantal> uur per week.

5 Werktijden

De werktijden van de werknemer zijn:

- De werknemer is verplicht/ niet verplicht om onregelmatige diensten te werken.
- De werknemer is verplicht/ niet verplicht om consignatiediensten te doen. De afspraken hierover staan in artikel 6.4.1 van de cao.

6 Hoe lang duurt de arbeidsovereenkomst?

Dit is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

OF

Dit is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De overeenkomst gaat in op <datum> en loopt door tot en met <datum>.

De overeenkomst voor bepaalde tijd mag niet tussentijds opgezegd worden. OF

De overeenkomst voor bepaalde tijd mag tussentijds opgezegd worden. Bij tussentijdse opzegging moet rekening worden gehouden met een opzegtermijn van twee maanden.

Voor afloop van de einddatum kan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet worden naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (zie artikel 3.b Cao Jeugdzorg)

De werknemer heeft een proeftijd van 1 maand/2 maanden, volgens artikel 7:652, 676 van het Burgerlijk Wetboek.

7 Arbeidsovereenkomst opzeggen

De werknemer en de werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen (artikel 3.6 van de cao en artikel 7:672 lid 7 BW). Er geldt hiervoor een opzegtermijn van 2 maanden.

8 Salaris

Bij het begin van deze overeenkomst ontvangt de werknemer een salaris op basis van salarisschaal <schaal>, periodieknummer <periodiek>. (Zie hoofdstuk 7 en bijlage 7 van de cao). Het salaris is € <salaris> bruto per maand. De eerste periodieke verhoging gaat in op <datum indiensttreding of begin van het kalenderjaar>. Voor overige bepalingen over het salaris en vergoedingen wordt verwezen naar de Cao Jeugdzorg, hoofdstuk 7 en 8).

9 Vakantie en verlof

Het aantal vakantie-uren en verlofbudget per jaar op de datum waarop de werknemer in dienst komt, is gerelateerd aan de omvang van het dienstverband en bedraagt <aantal> uur. Voor overige bepalingen over vakantie en verlof wordt verwezen naar de Cao Jeugdzorg, hoofdstuk 9).

10 Nevenfuncties

Op het moment dat de werknemer deze arbeidsovereenkomst ondertekent, werkt de werknemer ook in de volgende nevenfuncties zoals bedoeld in artikel 5.2 van de cao:.....

11 Bijzondere bepalingen

Deze arbeidsovereenkomst is een voortzetting van de arbeidsovereenkomst die de werknemer op <datum> heeft ondertekend.

12 Cao Jeugdzorg

Op deze arbeidsovereenkomst is de Cao Jeugdzorg van toepassing zoals deze op dit moment is vastgesteld en zoals die tijdens deze arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd. De cao is samen met deze arbeidsovereenkomst één geheel.

13 Extra afspraken



De volgende regelingen en afspraken gelden ook en passen binnen de afspraken van artikel 2.4 van de Cao Jeugdzorg:

14 Welke documenten ontvangt de werknemer?

De werknemer ontvangt van de werkgever een kopie van deze arbeidsovereenkomst met handtekeningen van de werknemer en werkgever. De werknemer kan vragen of de werkgever een kopie van de statuten en het huishoudelijk reglement van de organisatie beschikbaar stelt. De cao en het pensioenreglement staan op internet.

<plaats>

<datum>

<naam werkgever>

<naam werknemer>

Bijlage 6 Arbeidstijden

(Zie artikel 6.3 van de cao)

Werktijdenregelingen die zijn ingericht op basis van onderstaande bepalingen blijven van kracht totdat met instemming van de OR of PVT een wijziging wordt doorgevoerd, binnen de kaders van de arbeidstijdenwet.

De bepalingen van de Arbeidstijdenwet en ook de bepalingen over arbeids- en rusttijden in deze bijlage zijn gelet op de aard van de functie niet van toepassing op de functie 'gezinshuisouder' (zie bijlage 3 Gezinshuisouders van de Cao Jeugdzorg).

Bij de inrichting van de werktijden van de werknemer van 18 jaar en ouder gelden de navolgende bepalingen:

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder		Cao Jeugdzorg
Minimum rusttijden		
Wekelijkse rust		Hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur. Hetzij 72 uur per periode van 14 x 24 uur. Er mag maximaal 7 diensten aaneengesloten worden gewerkt, waarna tenminste een periode van 48 uur aaneengesloten rust is gepland.
Dagelijkse rust		11 uur per 24 uur (1 maal per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur als het nodig is voor het werk).
Zondagsarbeid		
Arbeidsverbod		Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij:...
Uitzondering 1 arbeidsverbod		Het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit.
Uitzondering 2 arbeidsverbod		De bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en de OR, of bij het ontbreken daarvan de PVT, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt.
Zondagsbepaling		In geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken.
Maximum arbeidstijden (structureel)		
Arbeidstijd per dienst		10 uur
Arbeidstijd per 4 weken		Gemiddeld 50 uur per week (200 uur)
Arbeidstijd per 13 weken		Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)

Aanvullende regels als er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt ná 02.00 uur	14 uur welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren als het nodig is voor het werk.
Minimum rust na een reeks nachtdiensten	48 uur
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	9 uur
Maximumaantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken als de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen).
Maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 als de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
Pauze (tijdsruimte van minimaal 0,25 uur)	
Arbeidstijd per dienst > 5,5 uur	0,5 uur (op te splitsen in 2 x 0,25 uur)
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	0,75 uur (waarvan 0,5 uur aaneengesloten)
Consignatie (ex artikel 6.4.1. van deze cao)	
Bij consignatie voor en na een nachtdienst	Een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uur voor en 14 uur na het verrichten van arbeid in nachtdienst als de arbeid eindigt na 02.00 uur.
Rusttijd na het verrichten van werkzaamheden in het kader van nachtdienst tijdens een feestdag als bedoeld in de Arbeidstijdenwet	Mag in ieder geval niet minder dan 12 uren bedragen.
Rusttijd na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 7 maal achtereen arbeid te hebben verricht in nachtdienst	De werknemer heeft een onafgebroken rusttijd van ten minste 48 uren.
Maximum arbeidstijd per 24 uur	13 uur
Maximum arbeidstijd per week	60 uur
Maximum arbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
Maximum arbeidstijd per 13 weken als de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Minimale arbeidstijd bij oproep in consignatie	0,5 uur Als binnen een half uur na beëindiging van de arbeid die voortvloeit uit een oproep tijdens consignatie, opnieuw een dergelijke oproep wordt gedaan, is de tussenliggende tijd arbeid.

	Als binnen een half uur een of meer malen arbeid voortvloeiend uit een oproep tijdens consignatie wordt verricht, wordt de arbeid geacht ten minste een half uur te bedragen.
De geconsigneerde pauze	Hiervan is sprake als de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt dat de werknemer, die op roosterbasis werkzaam is in een 24-uursvoorziening, tijdens de pauze op de arbeidsplaats aanwezig is om op oproep zo spoedig mogelijk die arbeid te verrichten en dit door het op een andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen. De geconsigneerde pauze geldt als arbeidstijd.
Aanwezigheids- en slaapdienst	
Slaapdienst in de (semi-)residentiële Jeugdzorg (ex artikel 6.4.3. van deze cao). In deze cao wordt verstaan onder: <i>Aanwezigheidsdienst:</i> Een aaneengesloten tijdruimte van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, zo nodig naar het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is een slaapdienst te verrichten. <i>Slaapdienst:</i> Een aaneengesloten deel van een aanwezigheidsdienst van ten minste 6 uur, maar ten hoogste 8 uur, waarin de werknemer in de instelling aanwezig en op oproep beschikbaar moet zijn voor het verrichten van noodzakelijke en onvoorziene bedongen werkzaamheden, maar verder rust geniet.	De tijd die de werknemer doorbrengt in een slaapdienst is arbeidstijd in de zin van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit en telt daarom mee als arbeidstijd voor de toepassing van de maximale arbeidstijd en minimale rusttijd op grond van de Arbeidstijdenwet. De tijd die de werknemer doorbrengt in een slaapdienst en waarin de werknemer geen arbeid verricht, telt niet mee voor de vaststelling van de arbeidsduur als bedoelt in artikel 6.1 van deze cao.
* Maximum aantal lange (maximaal 24 uur) aanwezigheidsdiensten per 7 x 24 uur	Aan de werknemer mag maximaal 3 keer (in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uur en 26 keer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken het verrichten van een slaapdienst worden opgedragen.
* Minimum rust aansluitend voor en na een aanwezigheidsdienst	Met toepassing van artikel 4:8:1 lid 4 van het Arbeidstijdenbesluit organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer vóór en na een aanwezigheidsdienst die een slaapdienst bevat een onafgebroken rusttijd heeft van ten

	minste 11 uur, welke rusttijd éénmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uur.
* Maximum van tevoren in te roosteren uren waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht	Een werknemer die incidenteel met het verrichten van aanwezigheidsdiensten is belast, mag in elke periode van 24 uur, ten hoogste 13 uur met het verrichten van arbeid worden belast.
* Maximum arbeidstijd gemiddeld in elke periode van 26 weken	Een werknemer die met het verrichten van aanwezigheidsdiensten is belast, mag ten hoogste gemiddeld 48 uren per week (in elke periode van 26 achtereenvolgende weken) een verplichting tot het verrichten van arbeid worden opgelegd, met dien verstande dat artikel 6.1 van deze cao onverkort van toepassing is op het deel van de arbeidstijd waarin de werknemer geen slaapdienst verricht. De werkgever die aannemelijk maakt dat de arbeid redelijkerwijze bij een maximum gemiddelde arbeidstijd van 48 uren per week niet dan wel niet zonder substantiële extra inzet van personeel kan worden georganiseerd, kan na instemming van de OR het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg schriftelijk en met redenen omkleed verzoeken het hierna bepaalde te mogen toepassen: met uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de werknemer mag de werkgever, plaats van het in bovengenoemde aantal van 48 uren, de werknemer ten hoogste gemiddeld 60 uren per week (in elke periode van 26 achtereenvolgende weken) een verplichting tot het verrichten van arbeid verrichten. Indien een werknemer uitdrukkelijk schriftelijk instemt met het verrichten van arbeid gedurende ten hoogste 60 uren per week (in elke periode van 26 achtereenvolgende weken), geldt deze schriftelijke instemming van een periode van 26 achtereenvolgende weken en wordt telkens stilzwijgend voor eenzelfde periode verlengd, tenzij de werknemer tijdig en uitdrukkelijk aan de werkgever te kennen geeft met een dergelijk verlenging niet in te stemmen. Van de werknemers die uitdrukkelijk hebben ingestemd met het verrichten van ten hoogste 60

	in plaats van 48 uren arbeid per werk (in elke periode van 26 achtereenvolgende weken dient de werkgever een register bij te houden volgens de regels in het Arbeidstijdenbesluit. Een werknemer die niet instemt met het verrichten van arbeid gedurende ten hoogste 60 uren per week mag hiervan - met uitzondering van het geval dat deze werknemer minder compensatie dan voorheen ontvangt voor de slaapdiensten die de werknemer niet meer verricht als gevolg van het onthouden van diens instemming - geen (financieel) nadeel ondervinden.
--	---

Bijlage 7 Salarisschalen

(Zie artikel 7 van de cao)

Nieuwe salarisbedragen Cao Jeugdzorg 2024-2025

In het cao-akkoord jeugdzorg 2024-2025 is een aantal loonstijgingen opgenomen.

- A. Toelichting bij de omzetting van schaal 1,2 3 naar schaal 4**
- B. Salarisschalen en salarisschaal garantiebannen (artikel 7.1 en 7.10)**
 - 1. Tabel salarisschalen per 1 januari 2024 (stijging met 8%).
 - 2. Tabel salarisschalen per 1 juli 2024 (stijging met 1,25%).
 - 3. Tabel salarisschalen per 1 maart 2025 (stijging met 3,6%).
 - 4. Tabel Salarisschaal garantiebannen per 1 juli 2025, 1 januari 2025 en 1 juli 2024.
- C. Bodembedragen vakantietoeslag per 1 januari 2024, 1 juli 2024 en 1 maart 2025 (artikel 7.3.c)**

A. Toelichting bij de omzetting van schaal 1,2 3 naar schaal 4

Overzetting van schaal 1, 2 en 3 naar schaal 4 per 1 januari 2024			
	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
Periodiek	Gaat naar Schaal-periodiek	Gaat naar Schaal-periodiek	Gaat naar Schaal-periodiek
0	4-0	4-0	4-0
1	4-0	4-0	4-0
2	4-0	4-0	4-0
3	4-0	4-0	4-1
4	4-0	4-1	4-2
5	4-1	4-2	4-3
6	4-2	4-3	4-4
7	4-3	4-4	4-5
8	4-4	4-5	4-6
9	4-5	4-6	4-7
10		4-7	4-8
11			
12			
13			
1	4-6	4-8	4-9
2	4-7	4-9	4-10

Toelichting

In deze tabel hebben we weergegeven hoe je per 1 januari 2024 van je oude schaal/periodieknummer in schaal 1, 2 en 3 naar de schaal-periodieknummers schaal 4 gaat.

- Je kijkt in welke schaal je nu zit (kolommen)
- Je kijkt in welke periodiek je nu zit (rijen)
- Daar waar de kolom en de rij samenkomen, zie je twee getallen staan. Die getallen geven het nieuwe schaal-periodieknummer aan.

Een paar voorbeelden:

- Zit je in schaal 1- periodiek 2? Dan ga je naar → schaal 4-periodiek 0.
- Zit je in schaal 2- periodiek 6? Dan ga je naar → schaal 4-periodiek 3.
- Zit je in schaal 3- periodiek 6? Dan ga je naar → schaal 4-periodiek 4.

B. Salarisschalen en salarisschaal garantiebanen

Tabel 1: Salarisschalen per 1 januari 2024 (stijging 8%)

Salarisschalen per 1 januari 2024 (stijging 8%)				
Schaal	4	5	6	7
0	2340,00*	2340,00*	2496,40	2686,74
1	2340,00*	2402,66	2577,73	2775,37
2	2392,52	2478,96	2661,32	2866,92
3	2468,03	2558,86	2747,78	2961,38
4	2545,76	2640,27	2837,13	3059,46
5	2625,68	2725,22	2929,37	3160,43
6	2708,51	2812,43	3024,58	3264,32
7	2793,51	2901,80	3122,66	3372,59
8	2882,20	2994,81	3224,38	3483,76
9	2972,98	3090,68	3328,97	3598,54
10	3065,97	3189,53	3437,24	3716,98
11	0,00	3291,92	3549,15	3839,75
12	0,00	0,00	0,00	0,00
13	0,00	0,00	0,00	0,00
1	3162,64	3397,30	3664,67	3966,87
2	3262,16	3505,52	3783,09	4097,69
Omvang periodiek	2,74%	3,15%	3,25%	3,30%

* Na de verhoging met 8% kwam het bedrag onder de €15,00 bruto per uur. Daarom is het bedrag in deze trede opgehoogd naar het bruto maandsalaris behorend bij een bruto uurloon van €15.

Vervolg tabel 1: Salarisschalen per 1 januari 2024 (stijging 8%)

Salarisschalen per 1 januari 2024 (stijging 8%)								
Schaal	8	9	10	11	12	13	14	15
0	2808,78	3042,75	3310,84	3786,70	4171,02	4755,18	5958,34	6923,90
1	2903,22	3145,92	3424,89	3919,68	4319,25	4926,66	6175,54	7180,38
2	2999,85	3253,47	3543,35	4057,01	4472,56	5103,94	6401,53	7445,56
3	3100,84	3363,86	3665,38	4198,67	4630,93	5287,74	6634,72	7720,90
4	3204,76	3477,95	3791,83	4345,44	4795,88	5478,08	6877,39	8007,15
5	3311,55	3596,36	3922,58	4497,98	4965,90	5674,98	7128,05	8302,87
6	3422,72	3718,40	4057,69	4654,91	5142,43	5879,13	7388,16	8610,19
7	3537,51	3844,84	4197,93	4817,68	5324,82	6091,29	7657,70	8929,16
8	3655,94	3975,60	4343,25	4986,94	5513,70	6309,98	7937,41	9259,71
9	3778,71	4110,73	4492,90	5161,33	5709,14	6537,39	8227,31	9601,91
10	3905,15	4250,96	4647,66	5341,50	5911,84	6772,80	8527,36	9957,19
11	4035,91	4395,55	4808,22	5528,95	6121,78	7016,89	8838,35	10325,56
12	4171,02	4544,51	4973,88	5722,20	6339,02	7269,03	9161,62	10707,70
13	0,00	0,00	0,00	0,00	6564,26	7530,56	9495,86	11103,65
1	4310,55	4699,25	5145,34	5922,75	6797,49	7802,29	0,00	0,00
2	4455,12	4859,08	5323,36	6129,76	7038,68	8082,73	0,00	0,00
Omvang periodiek	3,35%	3,40%	3,45%	3,50%	3,55%	3,60%	3,65%	3,70%

Tabel 2: Salarisschalen per 1 juli 2024 (stijging 1,25%)

Salarisschalen per 1 juli 2024 (stijging 1,25%)				
Schaal	4	5	6	7
0	2369,25	2369,25	2527,60	2720,32
1	2369,25	2432,69	2609,95	2810,07
2	2422,43	2509,94	2694,59	2902,75
3	2498,88	2590,85	2782,13	2998,40
4	2577,59	2673,27	2872,59	3097,70
5	2658,50	2759,28	2965,98	3199,93
6	2742,37	2847,59	3062,39	3305,12
7	2828,43	2938,08	3161,69	3414,75
8	2918,23	3032,24	3264,68	3527,31
9	3010,14	3129,32	3370,58	3643,52
10	3104,30	3229,40	3480,21	3763,44
11	0,00	3333,07	3593,51	3887,75
12	0,00	0,00	0,00	0,00
13	0,00	0,00	0,00	0,00
1	3202,17	3439,77	3710,47	4016,46
2	3302,94	3549,34	3830,38	4148,91
Omvang periodiek	2,74%	3,15%	3,25%	3,30%

Vervolg tabel 2: Salarisschalen per 1 juli 2024 (stijging 1,25%)

Salarisschalen per 1 juli 2024 (stijging 1,25%)								
Schaal	8	9	10	11	12	13	14	15
0	2843,89	3080,79	3352,22	3834,03	4223,16	4814,62	6032,82	7010,45
1	2939,51	3185,24	3467,70	3968,68	4373,24	4988,24	6252,74	7270,13
2	3037,35	3294,14	3587,64	4107,72	4528,47	5167,74	6481,55	7538,63
3	3139,60	3405,91	3711,19	4251,15	4688,81	5353,84	6717,66	7817,41
4	3244,82	3521,42	3839,23	4399,76	4855,82	5546,56	6963,36	8107,24
5	3352,94	3641,31	3971,61	4554,21	5027,98	5745,91	7217,15	8406,66
6	3465,51	3764,88	4108,42	4713,10	5206,72	5952,62	7480,51	8717,82
7	3581,73	3892,90	4250,41	4877,90	5391,39	6167,44	7753,42	9040,77
8	3701,64	4025,30	4397,54	5049,28	5582,63	6388,85	8036,63	9375,46
9	3825,94	4162,12	4549,06	5225,84	5780,50	6619,11	8330,15	9721,94
10	3953,96	4304,09	4705,76	5408,27	5985,74	6857,46	8633,95	10081,65
11	4086,36	4450,50	4868,33	5598,06	6198,30	7104,60	8948,83	10454,63
12	4223,16	4601,31	5036,05	5793,72	6418,25	7359,89	9276,14	10841,55
13	0,00	0,00	0,00	0,00	6646,31	7624,69	9614,56	11242,45
1	4364,43	4757,99	5209,66	5996,79	6882,45	7899,82	0,00	0,00
2	4510,81	4919,81	5389,91	6206,38	7126,66	8183,76	0,00	0,00
Omvang periodiek	3,35%	3,40%	3,45%	3,50%	3,55%	3,60%	3,65%	3,70%

Tabel 3: Salarisschalen per 1 maart 2025 (stijging met 3,6%)

Salarisschalen per 1 maart 2025 (stijging 3,6%)						
Schaal	4	5	6	7	8	9
0	2454,54	2454,54	2618,60	2818,26	2946,27	3191,69
1	2454,54	2520,27	2703,91	2911,23	3045,34	3299,91
2	2509,64	2600,30	2791,59	3007,25	3146,69	3412,73
3	2588,84	2684,12	2882,29	3106,34	3252,63	3528,53

4	2670,38	2769,51	2976,00	3209,22	3361,64	3648,19
5	2754,21	2858,62	3072,76	3315,13	3473,65	3772,40
6	2841,09	2950,10	3172,64	3424,11	3590,26	3900,42
7	2930,26	3043,85	3275,51	3537,68	3710,67	4033,05
8	3023,29	3141,40	3382,21	3654,29	3834,90	4170,21
9	3118,51	3241,97	3491,92	3774,69	3963,67	4311,95
10	3216,05	3345,66	3605,49	3898,93	4096,31	4459,04
11	0,00	3453,06	3722,88	4027,70	4233,47	4610,72
12	0,00	0,00	0,00	0,00	4375,20	4766,96
13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	3317,45	3563,60	3844,05	4161,05	4521,55	4929,28
2	3421,84	3677,12	3968,27	4298,27	4673,20	5096,93
Omvang periodiek	2,74%	3,15%	3,25%	3,30%	3,35%	3,40%

Vervolg tabel 3: Salarisschalen per 1 maart 2025 (stijging met 3,6%)

Salarisschalen per 1 maart 2025 (stijging 3,6%)						
Schaal	10	11	12	13	14	15
0	3472,90	3972,06	4375,20	4987,95	6250,00	7262,83
1	3592,54	4111,55	4530,68	5167,82	6477,84	7531,86
2	3716,79	4255,60	4691,50	5353,78	6714,89	7810,02
3	3844,80	4404,19	4857,61	5546,58	6959,49	8098,84
4	3977,44	4558,15	5030,63	5746,23	7214,04	8399,10
5	4114,59	4718,16	5208,98	5952,77	7476,97	8709,30
6	4256,32	4882,77	5394,16	6166,91	7749,81	9031,66
7	4403,42	5053,50	5585,48	6389,46	8032,54	9366,24
8	4555,85	5231,05	5783,60	6618,85	8325,95	9712,97
9	4712,83	5413,97	5988,60	6857,39	8630,04	10071,93
10	4875,16	5602,97	6201,23	7104,33	8944,78	10444,59
11	5043,59	5799,59	6421,44	7360,37	9270,99	10831,00

12	5217,35	6002,30	6649,31	7624,85	9610,09	11231,84
13	0,00	0,00	6885,58	7899,18	9960,69	11647,18
1	5397,21	6212,67	7130,22	8184,22	0,00	0,00
2	5583,94	6429,81	7383,22	8478,38	0,00	0,00
Omvang periodiek	3,45%	3,50%	3,55%	3,60%	3,65%	3,70%

Tabel 4: Salarisschaal Garantiebanen, salarisbedragen met ingang van 1 juli 2025, 1 januari 2025 en 1 juli 2024 in euro's, afgerond op eurocenten

In de Cao Jeugdzorg is een loonschaal opgenomen voor mensen met een Garantiebaan (artikel 7.10 en bijlage 7).

De indexering van de salarisschaal Garantiebanen wordt gerelateerd aan de ontwikkeling van het wettelijk minimumuurloon.

In onderstaande tabel zijn de bedragen uit de tabel van bijlage 7 van de cao aangepast aan het stijgingspercentage van het Wettelijk minimumuurloon per 1 juli 2025, 1 januari 2025 en 1 juli 2024.

Salarisschaal Garantiebanen, salarisbedragen met ingang van 1 juli 2025, 1 januari 2025 en 1 juli 2024 in euro's, afgerond op eurocenten			
Periodiek	Schalen per 1 juli 2025	Schalen per 1 januari 2025	Schalen per 1 juli 2024
0	2.246,40	2.193,36	2.134,08
1	2.313,21	2.258,55	2.197,46
2	2.381,31	2.325,04	2.262,15
3	2.451,27	2.393,35	2.328,61
4	2.523,81	2.464,18	2.397,53
5	2.598,00	2.536,62	2.468,01
6	2.674,88	2.611,68	2.541,04
7	2.752,08	2.687,05	2.614,37

C. Bodembedragen vakantietoeslag

(Artikel 7.3 Vakantietoeslag)

- De vakantietoeslag bedraagt per 1 januari 2024 minimaal € 208,52 per maand.
- De vakantietoeslag bedraagt per 1 juli 2024 minimaal € 211,13 per maand.
- De vakantietoeslag bedraagt per 1 maart 2025 minimaal € 218,73 per maand.
- Dit bedrag geldt als de werknemer 36 uur per week werkt. Als de werknemer meer of minder werkt, dan ontvangt hij een bedrag dat evenredig is met het aantal uur dat de werknemer werkt.

Bijlage 8. Buitenlandse werknemers

(zie artikel 2.3 van de cao)

In overeenstemming met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, zijn de algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit deze cao die zijn opgenomen in deze bijlage van toepassing op gedetacheerde werknemers die tijdelijk vanuit het buitenland ter beschikking worden gesteld aan een werkgever die in de hoedanigheid als opdrachtgever valt onder de werkingssfeer van deze cao.

Voor gedetacheerde werknemers uit EU-lidstaten, EER en Zwitserland is het belangrijk dat er snel inzicht is in de arbeidsvoorwaarden waar zij minimaal recht op hebben. De Europese regelgeving is hierop van toepassing (Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU)).

Werknemers die tijdelijk naar Nederland gedetacheerd worden, hebben de eerste 12 maanden van hun detachering recht op de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden uit Nederlandse arbeidswetgeving en uit algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen, zoals omschreven in artikel 2a, wet Avv.

Na 12 maanden hebben gedetacheerde werknemers recht op alle Nederlandse arbeidsvoorwaarden –en -omstandigheden uit de Nederlandse arbeidswetten en algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen, met uitzondering van bepalingen over aanvullende pensioenregelingen en bepalingen over het sluiten en beëindigen van de arbeidsovereenkomst, de zgn. 'uitgebreide harde kern' genoemd.

Wanneer de detachering in eerste instantie maximaal 12 maanden duurt, maar door omstandigheden uitloopt tot maximaal 18 maanden, dan kan de buitenlandse werkgever ervoor kiezen om gedurende 18 maanden enkel de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden toe te passen. De 'uitgebreide harde kern' is dan vanaf de 19e maand van toepassing. Voor detacheringen die vóór 30 juli 2020 van start zijn gegaan, geldt deze verlenging tot 18 maanden automatisch.

Voor detacheringen die op of na 30 juli 2020 van start zijn gegaan, kan deze verlenging aangevraagd worden in het online meldloket voor buitenlandse werknemers (*).

(*) <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/buitenlandse-werknemers/meldingsplicht-buitenlandse-werknemers/buitenlandse-werkgevers-en-zelfstandigen-met-een-tijdelijke-opdracht-in-nederland>

Voor uitzendkrachten die naar Nederland gedetacheerd worden geldt een afwijkende regeling: zij hebben vanaf dag één recht op aanvullende arbeidsvoorwaarden en voor hun werkgevers gelden aanvullende plichten.

De 'harde kern van arbeidsvoorwaarden' volgens artikel 2a wet Avv in deze cao zijn:

Tabel 1. Overzicht

Onderwerpen WagwEU	Cao-artikelen
--------------------	---------------

a) Algemeen	Artikel 1: Begripsbepalingen Artikel 3: Over de arbeidsovereenkomst
b) Maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 6: Hoeveel, waar en wanneer werkt de werknemer?
c) Minimum aantal vakantiedagen	Artikel 9: Wat zijn de afspraken over vakantie en verlof?
d) Minimumuurloon	Artikel 7: Wat zijn de afspraken over salaris? Artikel 8: Welke vergoedingen en regelingen zijn er nog meer?
e) Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 3: Over de arbeidsovereenkomst
f) Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 4.8 Arbeidsomstandigheden

Tabel 2. De cao-bepalingen die van toepassing zijn

Artikel	Van toepassing zijnde leden
Artikel 1: Begripsbepalingen	Integraal
Artikel 3: Over de arbeidsovereenkomst	Artikel 3.4
Artikel 4: Wat moet de werkgever doen?	Artikel 4.8
Artikel 6: Hoeveel, waar en wanneer werkt de werknemer?	Artikel 6.1, 6.4
Artikel 7: Wat zijn de afspraken over salaris?	Integraal
Artikel 8: Welke vergoedingen en regelingen zijn er nog meer?	Artikel 8.1 t/m 8.7, 8.11, 8.12, 8.13, 8.16, 8.17
Artikel 9: Wat zijn de afspraken over vakantie en verlof?	Artikel 9.1, 9.2, 9.4, 9.6, 9.7

Bijlage 9. Overgangsregelingen

In deze bijlage is informatie opgenomen over de volgende overgangsregelingen:

1. Instroombanen en doorstroombanen.
2. Verlof
3. Salarisgarantieregeling

1. Instroombanen en doorstroombanen

De 'Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen' is beëindigd op 1 januari 2004.

1.1 Voor wie geldt deze regeling?

De afspraken in deze cao gelden voor werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben volgens de 'Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen' en na 1 januari 2004 nog steeds in dienst zijn. De wachtgeldregeling in artikel 3.10 (zoals voor het laatst opgenomen in de Cao Jeugdzorg 2017-2019) geldt niet voor de werknemers die onder deze regeling vallen.

1.2.1 Hoeveel salaris ontvangt de werknemer?

- a. De werknemer komt het eerste jaar in periodiek 0. Het salaris is dan gelijk aan het wettelijk minimumuurloon. 1 januari is de periodiekdatum. In de arbeidsovereenkomst kan een andere datum staan, in dat geval geldt die datum. Stijgt het wettelijk minimumuurloon? Dan worden de periodieken in salarisschaal 0 als volgt aangepast:
 - Periodiek 0 wordt verhoogd tot het nieuwe wettelijk minimumuurloon.
 - Periodiek 9 bedraagt 130% van het nieuwe wettelijk minimumuurloon.
 - Alle tussenliggende periodieken worden verhoogd met het door het Ministerie van SZW bepaalde stijgingspercentage van het wettelijk minimumuurloon.
- b. Wordt er een salarisverhoging voor deze cao afgesproken? Dan geldt deze verhoging niet voor salarisschaal 0.
- c. Als het wettelijk minimumloon stijgt, stijgt ook de salarisschaal voor I/D-ers. Op de website <https://www.jeugdzorg-werkt.nl/> zijn de actuele salarisschalen te vinden.

Salarisschaal I/D-banen

Salarisschaal 0: I/D-banen, salarisbedragen met ingang van 1 juli 2025, 1 januari 2025 en 1 juli 2024 in euro's, afgerond op eurocenten (op basis van 156 uur per maand, 36 uur per week)			
Periodiek	I/D-schalen per 1 juli 2025	I/D-schalen per 1 januari 2025	I/D-schalen per 1 juli 2024
0	2.246,40	2.193,36	2.134,08
1	2.313,21	2.258,55	2.197,46
2	2.381,31	2.325,04	2.262,15
3	2.451,27	2.393,35	2.328,61
4	2.523,81	2.464,18	2.397,53
5	2.598,00	2.536,62	2.468,01
6	2.674,88	2.611,68	2.541,04
7	2.752,08	2.687,05	2.614,37
8	2.834,62	2.767,64	2.692,78
9	2.920,32	2.851,37	2.774,30

De salarisschalen voor de I/D-banen in de Cao Jeugdzorg zijn gebaseerd op het wettelijk minimumuurloon en opgenomen in bijlage 10, artikel 1.

Het WMUL is per 1 juli 2025 vastgesteld op €14,40 en het (afgeronde) stijgingspercentage is gepubliceerd als 2,42%. Zie hiervoor de publicatie in de Staatscourant [stcrt-2025-12264.pdf](#)

De salarisschalen voor de I/D-banen in de Cao Jeugdzorg zijn gebaseerd op het wettelijk minimumuurloon en opgenomen in bijlage 10, artikel 1.

Volgens cao-afpraak wordt de verhoging als volgt toegepast:

- periodiek 0 is opgehoogd tot $156 * €14,40$ zijnde €2.246,40
- periodiek 9 is 130% van €2.246,40 zijnde €2.920,32
- alle tussenliggende periodieken zijn verhoogd met 2,42%.

Voorgaande bedragen:

- Het WMUL is per 1 januari 2025 vastgesteld op €14,06 en het (afgeronde) stijgingspercentage is gepubliceerd als 2,78%.
- Het WMUL is per 1 juli 2024 vastgesteld op €13,68 en het (afgeronde) stijgingspercentage is gepubliceerd als 3,09%.
- Het WMUL is per 1 januari 2024 vastgesteld op € 13,27 en het stijgingspercentage is gepubliceerd als 3,75%.

Toelichting:

In de cao wordt bij de garantiebannen en de ID-schalen het Wettelijk Minimumloon gebruikt. Per 1 januari 2024 is het wettelijk minimummaandloon (WML) vervangen door het wettelijk minimum uurloon (WMUL). Dat geeft een andere werkwijze dan tot en met de vaststelling per 1 juli 2023. Deze was tot nu toe het invoeren van WML als startschaal en 130% in de hoogste schaal. De overige, tussenliggende schalen stijgen met het stijgingspercentage van het wettelijk minimumloon.

In de bovenstaande tabel hebben we de nieuwe ID-schaal per 1 juli 2025 (en 1 januari 2025 en 1 juli 2024) berekend. Dat doen we op basis van het volgende:

- Bij een vaste overeengekomen arbeidsduur van 36 uur per week geldt een totale arbeidsduur van 1.872 uren per jaar (in een kalenderjaar met 260 werkbare dagen, waardoor de berekening neerkomt op 7,2 uur per dag x 260 dagen). Per maand is dit gemiddeld 156 uren (1.872 uren per jaar / 12 maanden). Bij een arbeidsduur van 36 uur per week dient elke maand minimaal 156 maal het minimumuurloon van het betreffende tijdvak te worden betaald.
- Dit kan dus afwijken als er in één jaar geen 260 werkdagen per kalenderjaar voor een fulltime medewerker zitten.
- **Let op:** Voor de werkgever geldt daardoor dat, nadat het kalenderjaar is beëindigd, alle door de werknemer gewerkte uren volgens het minimumuurloon moeten zijn betaald. Daarbij geldt voor de uren van 1 januari 2025 tot 1 juli 2025 een wettelijk minimumuurloon van €14,06 en van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2025 een wettelijk minimumuurloon van €14,40.

Voor het jaar 2024 gelden de volgende bedragen: Daarbij geldt voor de uren tot 1 juli 2024 een wettelijk minimumuurloon van €13,27 en van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2024 een wettelijk minimumuurloon van €13,68.

1.3 Welke regels gelden er?

- a. Een werkgever mag de werknemer alleen een in- en doorstroombaan aanbieden als het gaat om een extra baan die er zonder deze regeling niet zou zijn gekomen. De werkgever mag een in- en doorstroombaan dus niet gebruiken om een vacature in te vullen of om een bestaande baan te vervangen.
- b. De werkgever maakt een begeleidingsplan waarin moet staan:
 - Hoe hij de werknemer gaat opleiden.
 - Wie de werknemer gaat begeleiden.
 - Hoe de werknemer begeleid wordt.
 Het doel hiervan is dat de werknemer een reguliere baan kan krijgen.
- c. Komt er in de instelling een vacature voor een reguliere baan? En is de werknemer hiervoor geschikt? Dan zal de werkgever zich inspannen om de werknemer in deze baan aan te nemen. De werkgever beoordeelt uiterlijk na het eerste jaar of de werknemer geschikt is om door te

stromen naar een reguliere baan. De werkgever heeft hierover een beoordelingsgesprek met de werknemer.

- d. De werkgever geeft ieder jaar aan de OR of PVT een overzicht. Hierin staat hoeveel werknemers de werknemer in het afgelopen jaar voor een in- en doorstroombaan heeft aangenomen en hoeveel er een reguliere baan hebben gevonden.
- e. Werkt de werknemer als instellingshulp of heeft de werknemer een andere, vergelijkbare functie? Dan ontvangt de werknemer na één jaar in periodiek 9 van salarisschaal 0, extra verlofuren. Als de werknemer één jaar lang het salaris van periodiek 9 van schaal 0 heeft gekregen, heeft hij recht op 55 betaalde verlofuren per jaar. Als de werknemer twee jaar lang het salaris van periodiek 9 van schaal 0 heeft gekregen, dan heeft hij recht op 105 betaalde verlofuren per jaar. Het verlof is bedoeld om een opleiding te volgen of om de werknemer zich op een andere manier te kunnen laten ontwikkelen. De werknemer overlegt met de werkgever wanneer deze verlofuren worden opgenomen.

2 Verlof

De werknemer krijgt vanaf de maand waarin hij 55 jaar wordt een aantal garantie-uren toegekend zoals vermeld in de onderstaande tabel als is voldaan aan de volgende drie voorwaarden:

- De werknemer is geboren voor 1961.
- De werknemer was vóór 1 januari 2006 in dienst van een werkgever die onder de werkingssfeer van de Cao Jeugdzorg valt.
- En de werknemer was bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd nog steeds in dienst van deze werkgever.

Geboortejaar	Garantie in uren
Voor 1951	124,00
1951 t/m 1955	116,80
1956	105,12
1957	93,44
1958	81,76
1959	70,08
1960	58,40

De garantie-uren worden vanaf 1 januari 2011 opgeteld bij het vitaliteitbudget zoals bedoeld in artikel 9.3 van deze cao.

De garantie-uren worden per kalenderjaar toegekend naar rato van de omvang van het dienstverband. Garantie-uren worden niet afgerond.

Uitgezonderd van het recht op garantie-uren is de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

3 Salarisgarantieregeling

De tabel met garantieschalen is van toepassing op de werknemer die van de werkgever een schriftelijk bericht heeft ontvangen dat de werknemer vanaf 1 september 2001 is ingeschaald in een garantieperiodiek. Daarin wordt (indien van toepassing) ook het gegarandeerde salarisperspectief vermeld.

Deze afspraak is in de individuele arbeidsovereenkomst of in een bijlage bij de arbeidsovereenkomst opgenomen.

Voor deze werknemers is de volgende tabel van garantieschalen van toepassing:

Tabel: Garantieschalen per 1 januari 2024 (+8%)

Garantieschalen per 1 januari 2024				
Periodiek	4	5	6	7
A	3162,63	3397,31	3664,66	3966,89
B	3262,17	3505,53	3783,07	4097,69
C	3365,33	3618,15	3906,60	4232,82
D	3471,40	3733,70	4033,02	4372,29
E	3580,38	3853,50	4164,54	4516,88

Vervolg tabel: Garantieschalen per 1 januari 2024 (+8%)

Garantieschalen per 1 januari 2024								
Periodiek	8	9	10	11	12	13	14	15
A	4310,55	4699,24	5145,34	5922,76	6797,50	7802,30	9842,43	11514,90
B	4455,12	4859,08	5323,35	6129,77	7038,67	8082,72	10201,32	11940,66
C	4604,79	5024,01	5506,46	6344,13	7288,60	8374,08	10574,02	12382,37
D	4758,84	5194,76	5696,77	6566,48	7547,29	8675,61	10959,80	12840,83
E	4917,95	5372,02	5892,97	6796,02	7815,38	8987,31	11360,16	13315,96

Tabel: Garantieschalen per 1 juli 2024 (+1,25%)

Garantieschalen per 1 januari 2023				
Periodiek	4	5	6	7
A	3202,16	3439,78	3710,47	4016,48
B	3302,95	3549,35	3830,36	4148,91
C	3407,40	3663,38	3955,43	4285,73
D	3514,79	3780,37	4083,43	4426,94
E	3625,13	3901,67	4216,60	4573,34

Vervolg tabel: Garantieschalen per 1 juli 2024 (+1,25%)

Garantieschalen per 1 januari 2023								
Periodiek	8	9	10	11	12	13	14	15
A	4364,43	4757,98	5209,66	5996,79	6882,47	7899,83	9965,46	11658,84
B	4510,81	4919,82	5389,89	6206,39	7126,65	8183,75	10328,84	12089,92
C	4662,35	5086,81	5575,29	6423,43	7379,71	8478,76	10706,20	12537,15
D	4818,33	5259,69	5767,98	6648,56	7641,63	8784,06	11096,80	13001,34
E	4979,42	5439,17	5966,63	6880,97	7913,07	9099,65	11502,16	13482,41

Tabel: Garantieschalen per 1 maart 2025 (+3,6%)

Garantieschalen per 1 maart 2025 (stijging 3,6%)								
Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8
A	2787,76	2934,84	3099,49	3317,44	3563,61	3844,05	4161,07	4521,55
B	2871,57	3024,06	3195,49	3421,86	3677,13	3968,25	4298,27	4673,20
C	2957,70	3116,25	3294,54	3530,07	3795,26	4097,83	4440,02	4830,19
D	3046,15	3211,52	3396,71	3641,32	3916,46	4230,43	4586,31	4991,79
E	3137,54	3309,06	3501,85	3755,63	4042,13	4368,40	4737,98	5158,68

Garantieschalen per 1 maart 2025 (stijging 3,6%)							
Schaal	9	10	11	12	13	14	15
A	4929,27	5397,21	6212,67	7130,24	8184,22	10324,22	12078,56
B	5096,93	5583,93	6429,82	7383,21	8478,37	10700,68	12525,16

C	5269,94	5776,00	6654,67	7645,38	8784,00	11091,62	12988,49
D	5449,04	5975,63	6887,91	7916,73	9100,29	11496,28	13469,39
E	5634,98	6181,43	7128,68	8197,94	9427,24	11916,24	13967,78



Bijlage 10 vervallen

Bijlagen 10, a, b en c waarin de oude werkdrukafspraken zijn opgenomen, komen te vervallen.

Bijlage 11 Het generieke functieboek

- 11 Inleiding
- 11A Het generieke functieboek
- 11B Invoerings- en bezwaarprocedure bij de invoering van het generieke functieboek
- 11C De onderhoudsprocedure van het functieboek

In dit document treft u het generieke functieboek aan, inclusief de bezwaarprocedure en de onderhoudsprocedure.

Dit functieboek is ingevoerd met het cao-akkoord 2014-2015 en wordt altijd als bijlage bij de actuele cao gevolgd.

Dit functieboek maakt integraal onderdeel uit van de Cao Jeugdzorg 2024-2025.

Het functieboek is te vinden op de website : <https://www.jeugdzorg-werkt.nl/cao-jeugdzorg>

Bijlage 12 Convenant Stoppen met Tijdschrijven

Achtergrond

Professionals zijn veel uren per week kwijt aan papierwerk en dit is niet acceptabel. Er moet een einde komen aan het “gestolde wantrouwen” in de sector. Gevolg hiervan is namelijk dat er een enorme administratieve lastendruk is ontstaan. Professionals komen hierdoor steeds minder toe aan hun eigenlijke werk, de zorg voor jeugdigen. Dat betekent veel onnodig ziekteverzuim en verloop. Daarnaast loopt heel veel zorggeld weg naar allerlei controlesystemen. Om het tijt te keren is er maar één weg mogelijk: het vertrouwen in de professional moet terug.

Omdat professionals zelf aangeven dat ze het wantrouwen het meest voelen in de eis van tijdschrijven, gaan we aan de slag om te zorgen dat tijdschrijven gaat stoppen voor de Jeugd- en Opvoedhulp, alsmede de Jeugdbescherming en jeugdreclassering. De afspraken van dit convenant moeten landen in nieuwe contracten. Als contractpartners daartoe bereid zijn, kunnen zij ook bestaande contracten aanpassen. Hiermee zouden partijen een heel sterk signaal afgeven dat ze de afspraken in dit convenant serieus nemen.

Tijdschrijven wordt afgesproken in de contracten tussen gemeenten en aanbieders als ook in contracten tussen hoofd- en onderaannemers. Professionals moeten daardoor per uur of zelfs in minuten aangeven welke handelingen of interventies ze hebben verricht. De reden voor tijdschrijven is in het algemeen dat gemeenten en aanbieders denken hierdoor inzicht te krijgen in de kosten. Onderzoek van het CPB laat zien dat het tegenovergestelde het geval is voor de aan jeugdhulp verwante GGZ. Daarnaast lijkt uit de CBS beleidsinformatie af te leiden dat gemeenten die professionals de ruimte geven te doen wat nodig is voor de jongeren en het gezin, beter binnen de beschikbare budgettaire kaders blijven dan andere regio's en gemeenten.

In dit convenant doelen partijen op “vermijdbaar tijdschrijven”. Dat wil zeggen de verplichting voor professionals om de dagelijkse werkzaamheden te registreren tot op minuutniveau, en daarover te verantwoorden op basis van honderden verschillende productcodes en trajecten met daarachter duizenden producten. De keuze voor de bekostiging via een uitvoeringsvariant (inspanningsgericht, outputgericht en taakgericht) blijft vrij.

Goede voorbeelden hiervan zijn onder andere Alphen aan den Rijn en Utrecht. Zij hebben gekozen voor een verantwoordingssystematiek die wel uitgaat van het vertrouwen in de professional. Een ander voorbeeld in de volwassen GGZ is Arkin, zij zijn gestopt met het schrijven van niet-cliëntgebonden tijd. Stoppen met vermijdbaar tijdschrijven is geen onmogelijkheid, de praktijk laat zien dat het kan!

Op een bijeenkomst op 12 februari jl. in het kader van de landelijke schrapweek hebben wij: VNG, VWS, Jeugdzorg Nederland en FNV (mede namens CNV) onder leiding van de speciaal adviseur administratieve lasten Rita Verdonk, afgesproken dat de vier partijen alles in het werk gaan stellen om te stoppen met tijdschrijven in de jeugdzorg. Daarom spreken we in dit convenant het volgende af: Afspraken:

1. Jeugdzorg Nederland en vakbonden FNV en CNV spreken af dat in het onderhandelaarsakkoord voor de komende Cao Jeugdzorg (2021), vermijdbaar tijdschrijven geen onderdeel meer uitmaakt van de verantwoordingsprocessen en systemen. Goed

werkgeverschap gaat over vertrouwen in professionals om te doen wat nodig is voor kinderen en gezinnen. Sturen op vertrouwen leidt tot meer beslissingsruimte, minder verzuim en minder verloop.

2. Gemeenten nemen bij nieuwe contracten met aanbieders van Jeugdzorg Nederland⁵ geen verplichting tot vermijdbaar tijdschrijven meer op. Bij nieuwe contracten bij jeugdhulpaanbieders die vallen onder de Jeugdwet, maar geen lid zijn van Jeugdzorg Nederland, nemen gemeenten geen verplichting op voor het schrijven van niet-cliëntgebonden tijd⁶. Bij bestaande contracten wordt de verplichting tot vermijdbaar tijdschrijven zoveel als mogelijk geschrapt. VNG en VWS zullen, indien daar behoefte aan is, individuele gemeenten hierbij concreet ondersteunen en goede voorbeelden breed communiceren. De convenantpartijen dragen de inhoud van dit convenant uit naar andere in de Jeugdwet werkende partijen.
3. VWS en VNG starten een project, geïnspireerd door het voorbeeld van de Nza⁷, om te komen tot een vereenvoudiging van productcodes met een genormeerde tijd voor cliënt gebonden tijd, een norm voor niet-cliënt gebonden tijd en een norm voor reistijd. En passant worden hiermee de verschillen in producttypering tussen jeugdhulp en volwassenhulp beperkt.
4. Om aan te tonen dat bekostigen zonder vermijdbaar tijdschrijven kan, zullen voorbeelden van regio's/gemeenten die daar al in zijn geslaagd of dit denken te gaan realiseren, worden beschreven om anderen te inspireren.
5. De uitwerking van het convenant gaat VWS voor 1 januari 2021 opnemen in een Ministeriele Regeling voor nieuw af te sluiten contracten van gemeenten met aanbieders, ongeacht de bekostigingsvariant. Deze regeling kan worden verbreed als andere partijen die onder de Jeugdwet werken willen aansluiten. Artikel 2.15 van de Jeugdwet geeft de mogelijkheid om, ter beperking van de uitvoeringslasten, bij ministeriële regeling regels te stellen over de financieringswijzen en administratieve processen, behorende bij de bekostiging van jeugdzorgaanbieders.
6. Partijen gaan tweemaal per jaar met elkaar in overleg om de voortgang rondom de bestuurlijke afspraken te bespreken. Partijen spreken af dat monitoring van de voortgang plaatsvindt aan de Regietafel Arbeidsmarkt

Bijlage 13 Afwegingskader Duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

(zie artikel 13.4)

1. Aanleiding voor het gesprek:

De werknemer geeft aan dat hij het werk niet meer volhoudt, waarbij te denken valt aan:

- Hoge werkdruk
- Verzuim en uitval
- Lagere productiviteit
- Alle overige voor de werknemer en werkgever relevante punten

De redenen en overwegingen van de werkgever en de werknemer worden vastgelegd.

2. De volgende mogelijkheden worden in het gesprek betrokken en alle overwegingen worden vastgelegd.

- Mogelijkheden op basis van de competenties van de werknemer en de mogelijkheden in de organisatie worden in gezamenlijkheid besproken.
- Aangepaste functie
- Andere functie
- Andere werktijden
- Wijziging van de arbeidsomvang
- Gebruik maken van de generatieregeling
- óf vervroegd uittreden.
- Andere manieren om de inzetbaarheid te behouden of vergroten.

3. In het geval gebruik wordt gemaakt van de generatieregeling gelden de volgende bepalingen:

- De werknemer bereikt binnen vijf jaar de AOW-gerechtigde leeftijd.
- In overleg tussen werknemer en werkgever wordt de minimale omvang van de arbeidsduur bepaald.
- Voorafgaand aan het gebruik van de regeling heeft de werknemer al zijn bovenwettelijke vakantie uren en al zijn vitaliteitsuren ingezet.
- De werknemer moet direct voorafgaand aan deelname minimaal 5 jaar in de Jeugdzorg hebben gewerkt.

De generatieregeling houdt in dat de werknemer 80% van zijn contracturen mag gaan werken. Hiervoor ontvangt hij 90% salaris.

Als hoofdregel bouwt hij 100% pensioen op. De werknemer mag er ook voor kiezen om 90% pensioen op te bouwen. Dit leidt tot een hoger inkomen omdat er minder pensioenpremie hoeft te worden afgedragen. De pensioen premieverdeling blijft zoals in artikel 11. van deze cao is bepaald.

De uren die vrijkomen worden ingevuld door een andere collega of er vervallen werkzaamheden. Er mag geen sprake van een verhoging van de werkdruk zijn.

Tijdens het gebruik van de generatieregeling bouwt de werknemer wél bovenwettelijk verlof op, op basis van de arbeidsduur (80%).

Het recht op vitaliteitsuren conform de Cao Jeugdzorg komt te vervallen.

De werknemer die gebruik maakt van een generatieregeling kan vervolgens niet gebruikmaken van vervroegd uittreden.

4. Regeling vervroegd uittreden

- De werknemer stopt volledig met werken indien hij het werk niet meer kan volhouden en er op grond van het doorlopen van het afwegingskader geen mogelijkheden zijn gevonden om zijn individuele inzetbaarheid te bevorderen;
- Indien het loon van de werknemer gelijk is aan of hoger dan de RVU-drempelvrijstelling, vergoedt de werkgever maximaal drie jaar een bedrag ter hoogte van de RVU-drempelvrijstelling, waardoor de werknemer netto een bedrag ter hoogte van de alleenstaanden-AOW ontvangt. Indien het loon van werknemer lager is dan de RVU-drempelvrijstelling vergoedt werkgever een bedrag ter hoogte van het loon. De wijze van berekenen van het loon wordt verder gespecificeerd in artikel 6.
- Het is de werknemer niet toegestaan om inkomen te genereren middels het verrichten van werkzaamheden. Het is wel toegestaan om het ouderdomspensioen naar voren te halen en/of vrijwilligerswerk te doen met vrijwilligersvergoeding.
- Alle bepalingen onder artikel 6 zijn ook van toepassing.

5. Vastlegging afwegingen, afspraken en uitwerkingen

Het gevoerde gesprek wordt vastgelegd, inclusief de aanleiding, overwegingen, gemaakte afspraken, afwegingen en uitwerking en indien van toepassing afspraken over deelname in een generatieregeling of inzake vervroegd uittreden met een vaststellingsovereenkomst.

Indien werkgever en werknemer het niet eens worden over maatregelen en mogelijke individuele aanpassingen, dan kan dit geschil worden voorgelegd aan de Commissie van Geschillen van deze cao.

6. Ten aanzien van de regeling vervroegd uittreden gelden de volgende specifieke bepalingen:

A. Definities

Datum uitdiensttreding: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever op verzoek van de werknemer feitelijk is beëindigd.

RVU: De regeling die het voor werkgevers mogelijk maakt om met oudere werknemers afspraken te maken over eerder stoppen met werken, zonder dat daar een heffing over betaald moet worden (ofwel tot aan drempelvrijstelling). Van 2021 tot en met 2025 betalen werkgevers geen heffing over regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) tot een bedrag dat netto overeenkomt met de -alleenstaanden-AOW.

Vaststellingsovereenkomst RVU: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder de werknemer kan deelnemen aan de RVU regeling en aanvullende voorwaarden ten behoeve van deze regeling.

B. RVU-regeling

1. De werknemer is op het moment van uittreden maximaal drie jaar jonger dan zijn AOW-gerechtigde leeftijd.
 2. Aan de ex-werknemer wordt door de (ex-)werkgever met ingang van de datum uitdiensttreding een maandelijkse uitkering in de zin van de RVU-regeling verstrekt. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
 3. Voor de berekening van de maandelijkse uitkering wordt uitgegaan van het volgende:
 - a. Indien het loon van de werknemer gelijk is aan of hoger dan de RVU-drempelvrijstelling, vergoedt de werkgever maximaal drie jaar een bedrag ter hoogte van de RVU-drempelvrijstelling, waardoor de werknemer netto een bedrag ter hoogte van de alleenstaanden-AOW ontvangt. Indien het loon van werknemer lager is dan de RVU-drempelvrijstelling vergoedt werkgever een bedrag ter hoogte van het loon.
 - b. Voor de berekening van het loon wordt uitgegaan van het laatstverdiende salaris, inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en de gemiddelde ort over een periode tot maximaal drie maanden voor datum uitdiensttreden. Indien dit geen waarheidsgetrouw beeld geeft, kunnen werkgever en werknemer na overleg bepalen dat hiervoor een langere dan wel andere arbeidsperiode meer representatief is.
 - c. In 2022 is de RVU-drempelvrijstelling € 1.874. In 2023 bedraagt deze € 2.037. In 2024 bedraagt de RVU-drempelvrijstelling € 2.182. Deze wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen voor de wettelijke maximale RVU-drempelvrijstelling.
 4. De werkgever betaalt maandelijks de RVU uitkering aan de ex-werknemer.
 5. De werkgever neemt een financiële voorziening op voor de betaling van de RVU-uitkering.
- C. Vaststellingsovereenkomst
- In de vaststellingsovereenkomst moet minimaal opgenomen zijn:
1. Dat het afwegingskader is doorlopen zoals beschreven in de Cao Jeugdzorg.
 2. Dat het initiatief van beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanuit de werknemer is gekomen.
 3. Wat de start en einddatum van de RVU-uitkering is.
 4. Wat de datum uitdiensttreding is en dat deze maximaal drie jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd ligt.
 5. De hoogte van de RVU-uitkering, op basis van artikel B 3.
 6. Dat de werknemer, mede aan de hand van de toelichting door de werkgever, de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband en het gebruik van de RVU accepteert.
 7. Dat de werknemer op de hoogte is van het delen van zijn persoonsgegevens met betrokken partijen.
 8. Dat en hoe de financiële eindafrekening van de rechten uit de arbeidsovereenkomst plaatsvindt.

9. Dat de werknemer verklaart geen betaalde arbeid te zullen verrichten in de periode dat de werknemer een RVU-uitkering ontvangt.
10. Dat de verplichting van maandelijkse betaling aan de werknemer van toepassing is.
11. Wat de NAW-gegevens van de medewerker zijn.
12. Wat het bankrekeningnummer van de werknemer is waarop de RVU-uitkering wordt gestort.
13. Dat de werknemer bekend en akkoord is met alle verplichtingen behorend bij de RVU-uitkering en de verplichting heeft om per direct wijzigingen door te geven die van invloed kunnen zijn op de RVU-uitkering.

De vaststellingsovereenkomst is getekend door werkgever en werknemer.

D. Einde RVU-uitkering

1. De RVU-uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de deelnemer de voor hem geldende
2. AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Het recht op de RVU-uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de ex-werknemer:

- a. Wederom betaalde arbeid gaat verrichten en wel met ingang van de eerste dag waarop dit plaatsvindt.
 - b. Als zelfstandig ondernemer gaat werken en wel met ingang van de eerste dag waarop dit plaatsvindt.
3. Ingeval van overlijden van de ex-werknemer eindigt de RVU-uitkering conform de bepaling betreffende doorbetaling bij overlijden in de Cao Jeugdzorg, maar is nooit langer dan benoemd in de vaststellingsovereenkomst.

Bijlage 14 Verlofspaarregeling

Ex artikel 9.4

1. Doel van de regeling
2. De werknemer in de gelegenheid stellen verlof te sparen, om dat verlof op een later moment naar eigen wens als doorbetaald verlof op te kunnen nemen.

Bronnen waaruit gespaard kan worden

De werknemer kan uit de volgende bron tijd sparen:

- Verlofbudget (bovenwettelijk, artikel 9.2)

Het wettelijk verlof kan niet worden aangewend voor het verlofsparen.

Cao-partijen kunnen op een later moment bronnen waaruit gespaard kan worden, toevoegen aan de verlofspaarregeling.

3. Jaarlijkse afspraken

Als werkgever en werknemer afspreken dat het verlof uit deze bron wordt aangewend voor het verlofsparen dan geldt voor dat verlof geen verjaring.

Jaarlijks maken werkgever en werknemer afspraken over het aanwenden van deze bron voor verlofsparen. De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

4. Hoeveel verlof mag er gespaard worden

De werknemer kan uit de bron zoals genoemd in lid 2 tot maximaal 100 maal de (gemiddelde) arbeidsomvang per week verlof sparen. Als een werknemer (geheel of gedeeltelijk) verlof heeft opgenomen uit het verlofspaarsaldo kan de werknemer aangeven weer opnieuw te willen gaan sparen, tot het maximum van 100 maal de gemiddelde arbeidsomvang per week bereikt is.

5. Wijzingen van arbeidsomvang

Als de arbeidsomvang van de werknemer wordt verhoogd ontstaat er meer ruimte om tijd te sparen.

6. Als de arbeidsomvang wordt verlaagd ontstaat er minder ruimte om het maximum van 100 weken tijd te sparen. Indien bij verlaging van de arbeidsomvang het maximale verlofspaarsaldo wordt overschreden spreken werknemer en werkgever af om de overschrijding voorafgaand aan de urenvermindering op te nemen of uit te laten betalen.

7. Voorwaarden aan gespaard verlof

Het verlofspaarsaldo verjaart niet en wordt niet geïndexeerd. Uren worden omgezet in geld.

8. Opnemen van gespaard verlof

De werknemer kan naar eigen inzicht en wensen uren uit het verlofspaarsaldo opnemen als doorbetaald verlof, met inachtneming van de volgende bepalingen:

- De werknemer die uren uit het verlofspaaarsaldo wil opnemen vraagt dit tenminste 2 maanden voor het tijdstip van ingang van de opname schriftelijk aan bij de werkgever, onder opgave van de duur en omvang van de opname. De werkgever kan in overleg met de OR/PVT een andere aanvraagtermijn vaststellen.
- De werkgever wil het verzoek in tenzij een zodanig bedrijfs- of organisatiebelang zich tegen deze opname van het gespaarde verlof verzet dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Indien de werkgever de aanvraag van de werknemer afwijst dan dient de werkgever dit schriftelijk te motiveren aan de werknemer. Bedrijfseconomische of -organisatorische argumenten kunnen reden zijn voor een andere dan de door de werknemer beoogde opname.
- Als de werknemer uren wil opnemen, dan wordt berekend hoeveel van het gespaarde verlofbudget moet worden ingezet om de verlofuren mee te bekostigen.

9. Verlofsparen en uitdiensttreding

Wanneer de werknemer uit dienst gaat en bij een nieuwe werkgever onder de werkingssfeer van deze cao in dienst treedt, neemt de werknemer het verlofspaaarsaldo mee

Is er geen nieuwe werkgever om het verlofspaaarsaldo aan over te dragen dan stelt de werkgever de werknemer in staat om voorafgaand aan de uitdiensttreding zo veel mogelijk van de gespaarde tijd op te nemen. Een eventueel restant verlofspaaarsaldo wordt uitbetaald, met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen.

10. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin deze regeling niet voorziet of situaties waarin de toepassing van deze verlofspaarregeling tot onevenredig nadelige dan wel onbillijke gevolgen voor de individuele werknemer leidt, zal de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin van deze regeling afwijken. Een positieve afwijking wordt bekrachtigd door de werkgever en leidt niet tot precedenteren voor andere werknemers.

Fiscale wet- en regelgeving

De keuzes die de werknemer maakt bij verlofsparen kunnen effect hebben op onder andere pensioenopbouw, uitkeringen op grond van sociale verzekeringswetgeving, loonheffingen, inkomstenbelasting en eventuele inkomen-gerelateerde toeslagen c.q. loonbeslag.

Dwingende bepalingen in wet- en regelgeving en wijzigingen hierin kunnen direct doorwerken gevolgen hebben voor het verlofsparen.

Bijlage 15 Afspraken over betaald ouderschapsverlof tot 2 augustus 2022

9.10.2 Afspraken over betaald ouderschapsverlof

Dit artikel komt te vervallen per 2 augustus 2022 of zoveel later als de wet Betaald Ouderschapsverlof in werking treedt.

Het volledige artikel is opgenomen in deze bijlage 15.

Afspraken die tussen werkgever en werknemer op basis van artikel 9.10.2. vóór 2 augustus 2022 zijn gemaakt én vóór 2 augustus zijn ingegaan, blijven ook na 2 augustus 2022 van kracht.

1. Als de werknemer recht heeft op ouderschapsverlof op grond van hoofdstuk 6 van de *Wet Arbeid en Zorg*, dan kan de werknemer aanspraak maken op een budget voor tegemoetkoming voor ouderschapsverlof volgens de afspraken in dit hoofdstuk.
2. De werknemer moet in afwijking van artikel 6:5. Lid 1 Wazo, minimaal drie maanden van tevoren schriftelijk het ouderschapsverlof aanvragen. De werknemer maakt vervolgens samen met de werkgever afspraken over:
 - Wanneer het verlof begint en eindigt.
 - Hoeveel verlofuren de werknemer per week opneemt.
 - Wanneer de werknemer in de week de verlofuren opneemt.

De werkgever wijst de werknemer op de brochure 'Toelichting op de nieuwe afspraken over ouderschapsverlof in de Cao Jeugdzorg', te vinden op <https://www.jeugdzorg-werkt.nl/>.
3. Het budget, genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt berekend voordat de werknemer met ouderschapsverlof gaat. De berekening is als volgt:
 - Het aantal uren betaald ouderschapsverlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week.
 - Dit aantal uren wordt vermenigvuldigd met 13.
 - Over dit totaal aantal uren wordt 50% van het salaris van de werknemer minus 50% van het wettelijk minimumloon als tegemoetkoming doorbetaald.
4. Als de werknemer gebruik maakt van ouderschapsverlof, dan geldt voor de werknemer de volgende regeling bij aanpassing of beëindiging van de arbeidsovereenkomst:
 - Beëindigt de werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst tijdens zijn ouderschapsverlof of binnen 6 maanden na een periode van verlof waarvoor de werknemer budget voor ouderschapsverlof heeft ingezet? Of heeft de werknemer zelf aangegeven dat hij minder uur per week wilt werken? Dan kan de werkgever de tegemoetkoming die hij tijdens die verlofperiode doorbetaalde, van de werknemer terugvorderen.
 - Neemt de werknemer ontslag omdat de werkgever de uren in de arbeidsovereenkomst niet wilde aanpassen aan de uren die de werknemer werkte tijdens deze periode van ouderschapsverlof? Dan hoeft de werknemer de tegemoetkoming die de werkgever tijdens die verlofperiode heeft doorbetaald, niet terug te betalen.
5. Tijdens het ouderschapsverlof bouwt de werknemer alleen vakantieverlof, vitaliteitbudget en garantie-uren op over de uren die hij werkt. Als de werknemer verlof opneemt tijdens het ouderschapsverlof, dan hoeft de werknemer dat alleen te doen voor de uren die hij werkt.



6. Tijdens het ouderschapsverlof heeft de werknemer recht op volledige opbouw en omvang van pensioen en wachtgeld. Het werknemersdeel van de pensioenpremie betaalt de werknemer zelf.
7. De werkgever zorgt zoveel mogelijk voor vervanging tijdens ouderschapsverlof. Hij gebruikt hiervoor het geld dat vrijkomt doordat de werknemer met verlof is.



Bijlage 16A Akkoord landelijk sociaal plan Jeugdzorg

De ondergetekenden,

de organisatie van werkgevers

Jeugdzorg Nederland

en

de volgende organisaties van werknemers

FNV Zorg en Welzijn

CNV

FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg

verklaren hierbij dat zij een akkoord hebben bereikt over een landelijk sociaal plan voor de Jeugdzorg. Dit akkoord is voorgelegd aan de achterbannen en zij hebben ingestemd met de inhoud.

Met dit akkoord is invulling gegeven aan de opdracht om te komen tot een landelijk mobiliteitsplan zoals verwoord op pagina 82 van de Cao Jeugdzorg 2024-2025 (bijlage 1: Cao akkoord 2024 – 2025). Na vaststelling van dit onderhandelaarsakkoord door alle achterbannen, gelden vanaf 1 juli 2024 de afspraken voor de leden van Jeugdzorg Nederland. Dit landelijk sociaal plan wordt bij het ministerie van SZW aangemeld en krijgt de status van cao. Aan het ministerie wordt gevraagd om deze afspraken algemeen verbindend te verklaren zodat ze gelden voor alle werkgevers en werknemers in de sector Jeugdzorg. Tot die tijd gelden alle bestaande afspraken die op dit moment in de Cao jeugdzorg zijn opgenomen, inclusief artikel 3.10.

Dit landelijk sociaal plan vormt van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2026 het kader waarmee werkgevers en werknemers werken aan mobiliteit met het oog op behoud van werknemers voor de organisatie, de regio en de sector als totaal: werknemers staan daarbij op één, want zonder hen geen uitvoering van het werk. In dit landelijk sociaal plan komen in de onderscheiden onderdelen van het plan zowel de vrijwillige, preventieve mobiliteitsactiviteiten als de verplichte activiteiten aan bod. Beide vormen zo een mooi en effectief geheel, van groot belang om de werkgelegenheid in de sector te versterken en werknemers te behouden.

Als onderdeel van het akkoord zal tegelijk met de vaststelling van dit landelijk sociaal plan artikel 3.10.b van de Cao Jeugdzorg 2024-2025 worden aangepast: de transitievergoeding wordt voortaan berekend op basis van de actuele wet- en regelgeving.

Er zijn werkgevers die naast de Cao Jeugdzorg ook andere cao's toepassen. Deze werkgevers kunnen met de vakbonden onderzoeken of zij dit landelijk sociaal plan ook van toepassing kunnen laten zijn op de organisatieonderdelen die vallen onder andere cao's dan de Cao Jeugdzorg.

Tot slot roepen partijen ook de gemeenten en de rijksoverheid op om actief bij te dragen het oplossen van de arbeidsmarktproblemen waar de sector de komende jaren mee te maken krijgt en het ondersteunen van een goed mobiliteitsbeleid in brede zin zodat de gekwalificeerde werknemers die nodig zijn voor de uitvoering van de jeugdzorg, behouden blijven voor de totale sector.



De tekst van het Landelijk sociaal plan is definitief en zal niet verder worden aangepast door een redactiecommissie Cao Jeugdzorg. Deze commissie krijgt wel de opdracht de aanpassingen in de lopende cao-teksten te realiseren.

Akkoord bevonden en overeengekomen op 8 juli 2024.

Namens cao-partijen,

Jeugdzorg Nederland

Bestuurder

FNV Zorg en Welzijn

Bestuurder

CNV

Bestuurder

FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg

Bestuurder

Bijlage 16B Landelijk sociaal plan Jeugdzorg (per 1 juli 2024)

Inhoudsopgave

Inleiding

Hoofdstuk 1 Opbouw en reikwijdte

- 1.1 Opbouw landelijk sociaal plan
- 1.2 Voor welke situaties geldt dit landelijk sociaal plan
- 1.3 Vervanging bestaande sociale plannen

Hoofdstuk 2 Algemene uitgangspunten en afspraken

Hoofdstuk 3 Premobiliteit

- 3.1 Aanleiding, duur en doel
- 3.2 Faciliteiten ter bevordering van interne premobiliteit
- 3.3 Faciliteiten ter bevordering van externe premobiliteit
- 3.4 Blijf-regeling voor cruciale functies
- 3.5 Vertrekpremie

Hoofdstuk 4 Verplichte mobiliteit

- 4.1 Aanleiding en algemene uitgangspunten
- 4.2 Faciliteiten ter bevordering van de interne mobiliteit
- 4.3 Faciliteiten ter bevordering van de externe mobiliteit
- 4.4 Vertrekpremie

Hoofdstuk 5 Einde mobiliteitstraject en maatwerkafspraken

Bijlage A Reglement bezwarencommissie

Bijlage B Begrippenlijst

Inleiding

Cao-partijen zien met het oog op de huidige en toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen de noodzaak om actief en vernieuwend aan de slag te gaan met behoud en ontwikkeling van medewerkers. Dit is extra nodig omdat wordt verwacht dat in de komende periode er in de jeugdzorg veel mobiliteitsvraagstukken gaan spelen. Wanneer en in welke omvang is nog niet bekend. Daarom is het zaak om goed voorbereid te zijn om deze uitdagingen als gezamenlijke partners in de sector aan te gaan.

Met dit landelijk sociaal plan werken werkgevers en werknemers aan behoud van werknemers voor de organisatie, de regio en de sector als totaal: werknemers staan daarbij op één, want zonder hen geen uitvoering van het werk.

De belangrijkste fase voor werkgevers is om continue te investeren in behoud, vitaliteit en ontwikkeling van werknemers. Er wordt in alle fases, van de premobiliteit tot en met de laatste fase, aandacht besteed aan de inzet en inspanning van zowel werkgevers als werknemers. We menen dat het totaal aan inspanningen een mooi en effectief geheel vormt, waarin met de juiste ondersteuning en het bieden van de juiste faciliteiten werknemers in staat kunnen worden gesteld om in de branche te blijven en mee te kunnen bewegen met de komende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het is van belang om de werkgelegenheid in de sector te versterken en te behouden.

Voor zowel de werknemers als de werkgever geldt een maximale inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit landelijk sociaal plan.

- De werknemer zet zich in om een (passende) functie intern dan wel extern te vinden door gebruik te maken van de per fase geboden faciliteiten, actief te zoeken naar vacatures en te solliciteren en in aanvulling op de geboden faciliteiten aangeboden training en scholing te accepteren.
- De werkgever zal de werknemer hierin faciliteren en zich inspannen om kennis, ervaring en werk te behouden voor de sector. Onder andere door in de regio (branche overstijgende) mobiliteitsnetwerken vorm te geven en samen met andere jeugdzorgorganisaties te verkennen of regionale afspraken mogelijk zijn over overname van boventallig personeel. Werkgevers spannen zich lokaal en regionaal maximaal in om te investeren in het maken van die verbinding, voor zover dat al niet gebeurt, en het netwerk in te zetten. Op die manier kan op een laagdrempelige manier van werk naar werk-mobiliteit makkelijker tot stand komen.

Door deze gezamenlijke inspanningen op alle niveaus pakken vakbonden en werkgevers de uitdagingen op de arbeidsmarkt in de jeugdzorgsector aan en creëren een aantrekkelijke en stabiele werkomgeving waarin werknemers worden gestimuleerd om te blijven en te groeien.

Hoofdstuk 1 Opbouw en reikwijdte

1.1 Opbouw landelijk sociaal plan

1. Als eerste stap worden alle organisaties geacht structureel HR beleid te voeren dat is gericht op (duurzame) inzetbaarheid en het hebben en houden van een aantrekkelijke organisatie. Cao-partijen, verenigd in 'Jeugdzorg werkt!', bieden waar mogelijk ondersteuning aan werkgevers en werknemers.
2. In de tweede fase kan de interne premobiliteitsfase worden ingezet. Een organisatie verwacht dat er zwaar weer op komst is of voorziet bestuurlijke keuzes en vanuit zowel de organisatie als de werknemers is er extra actie nodig om de verwachte personele uitdagingen te lijf te kunnen gaan. Het versterken van de eigen regie van en door werknemers en het voorkomen van boventaligheid staat hierin centraal. De voorgestelde maatregelen en faciliteiten in deze fase hebben een vrijwillig maar niet vrijblijvend karakter.
3. In de derde fase kan de externe premobiliteitsfase worden ingezet. De interne premobiliteitsfase heeft niet tot de gewenste interne mobiliteit van de werknemers geleid, waardoor de beweging zich naar extern richt. Ook deze fase kent een vrijwillig maar niet vrijblijvend karakter.
4. De vierde fase is verplicht en bestaat uit fase 4a (intern) en fase 4b (extern) en wordt uitgevoerd om werknemers van werk naar werk te begeleiden, zowel intern als extern. Deze fase is derhalve niet vrijwillig.
5. Individuele maatafspraken tussen werkgever en werknemer, indien de eerdere fases niet tot de noodzakelijke mobiliteit hebben geleid. Dit is de vijfde en laatste fase.

1.2 Voor welke situaties geldt dit landelijk sociaal plan

- Organisatiewijziging wegens bestuurlijke of bedrijfseconomische redenen
- Organisatiewijziging voor of na fusie tussen werkgevers binnen deze sector
- Organisatiewijziging voor of na Overgang van Onderneming tussen werkgevers binnen deze sector
- Afbouw van (onderdelen van) de organisatie
- Ombouw van (onderdelen van) de organisatie

Met inachtneming van de geldende wet- en regelgeving en de vigerende cao.

1.3 Vervanging bestaande sociale plannen

Nog geldige sociale plannen in de Cao Jeugdzorg zullen worden vervangen vanaf 1 juli 2024, de datum van ondertekening van dit landelijk sociaal plan. Dat geldt ook voor de doorlopende sociale plannen. De daadwerkelijke effectuering van dit landelijk sociaal plan vangt aan op de hierna gelegen datum waarop een werkgever een voorgenomen besluit voorlegt aan de medezeggenschap. Dat geldt ook voor het inzetten van premobiliteit die vooraf gaat aan dit eventuele voorgenomen besluit. Werknemers die na de effectuering van dit landelijk sociaal plan nog eerder opgedane en doorlopende rechten hebben en/of eerder opgedane en doorlopende afspraken hebben gemaakt, behouden deze rechten en/of afspraken.

Hoofdstuk 2 Algemene uitgangspunten en afspraken

1. Dit landelijk sociaal plan is van toepassing op werknemers vallend onder de werkingssfeer van de Cao Jeugdzorg.
2. Dit landelijk sociaal plan heeft een looptijd tot en met 31 december 2026. Een half jaar voor de verloopdatum treden partijen met elkaar in overleg en besluiten over het stopzetten, verlengen en/of aanpassen van dit landelijk sociaal plan.
3. Werkgever en vakbonden dragen gedurende de looptijd van dit landelijk sociaal plan beiden zorg voor het behouden van regulier overleg, regulier contact en het behoud van de (functionele) relatie.
4. Gedwongen ontslag is niet aan de orde in dit landelijk sociaal plan. Van werk naar werk staat centraal.
5. Indien de werkgever tijdens de looptijd van dit landelijk sociaal plan in een (on)voorziene situatie terechtkomt, waardoor ongewijzigde uitvoering van het landelijk sociaal plan redelijkerwijs niet kan worden verwacht, treden de werkgever en de vakbonden met elkaar in overleg.
6. De werkgever draagt er zorg voor dat dit landelijk sociaal plan voor werknemers beschikbaar is door middel van verspreiding en/ of plaatsing op intranet. Als de werknemer verzoekt om een exemplaar van dit landelijk sociaal plan, dan zal de werkgever de werknemer een exemplaar verschaffen.
7. In gevallen waarin dit landelijk sociaal plan leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele werknemer, wijkt de werkgever in een voor werknemer gunstige zin van dit landelijk sociaal plan af.
8. De interpretatie van de bepalingen in dit landelijk sociaal plan is voorbehouden aan de partijen betrokken bij dit landelijk sociaal plan.
9. In die gevallen waarin dit landelijk sociaal plan niet voorziet, vindt nader overleg plaats om aanvullende afspraken te maken.
10. Wijziging van (de bepalingen in) dit landelijk sociaal plan is alleen mogelijk indien partijen hierover overeenstemming hebben bereikt.
11. Indien werkgever en vakbonden afwijken van het landelijk sociaal plan, dan melden ze deze (inhoudelijke) afwijking aan het Overleg arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg.
12. Dit landelijk sociaal plan is ook van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien hun rechtspositie tussentijds, dat wil zeggen voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, ingrijpende gevolgen ondervindt als gevolg van een organisatieverandering. Bij een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigen de rechten voortvloeiend uit dit landelijk sociaal plan in elk geval op de dag dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.
13. De werkgever gaat extra zorgvuldig om met werknemers met een verminderde kans op de arbeidsmarkt. Werknemers met de door UWV of gemeente verleende status van Arbeidsgehandicapte, zullen in geval van boventalligheid altijd herplaatst worden op voor hen passende/aangepaste werkzaamheden, met inachtneming van cao artikel 4.10 van de Cao Jeugdzorg 2024-2025. Dit geldt ook voor werknemers die re-integreren.
14. De kosten en tijdsinvestering van de uitvoering van dit landelijk sociaal plan zijn voor rekening van de werkgever en kunnen niet op enigerlei wijze voor rekening van de werknemer worden gebracht.
15. De werkgever mag de tijd en/ of kosten niet verrekenen met de transitievergoeding. De werkgever en de OR/PVT kunnen ook geen afspraken maken om de kosten of tijd te verrekenen met de transitievergoeding, een en ander met inachtneming van de bepalingen over de transitievergoeding zoals gemaakt in dit landelijk sociaal plan en de vigerende Cao Jeugdzorg.

Hoofdstuk 3 Premobiliteit

3.1 Aanleiding, duur en doel

1. Er is sprake van een verwachte belangrijke wijziging van de organisatie met personele gevolgen voor 1 of meer werknemers. De werkgever bespreekt in een zo vroeg mogelijk stadium met de medezeggenschap (OR/PvT) de verwachte personele gevolgen, waarbij ook de ingangsdatum van de premobiliteit wordt vastgesteld.
2. De duur en toepassing van de premobiliteitsperiode wordt per verwachte organisatiewijziging met de medezeggenschap afgestemd.
3. De periode van premobiliteit eindigt op de datum van het formele besluit inzake de organisatiewijziging, of zo veel eerder als zeker is dat de verwachte personele gevolgen zijn opgevangen. De werkgever informeert de betrokken werknemers hierover.
4. De periode van premobiliteit duurt zo kort als mogelijk en zo lang als nodig.
5. Het doel is de vrijwillige mobiliteit van de werknemer te stimuleren ter voorkoming van reorganisatie en/of boventalligheid.
6. De werkgever biedt aan de premobiliteitskandidaten in zo vroeg mogelijk stadium helderheid over de aard en omvang (afbakening) van de in te zetten veranderingen, de procedure en tijdlijn tot besluitvorming.
7. De werkgever voert na het besluit tot premobiliteit binnen 2 weken met alle premobiliteitskandidaten een belangstellingsgesprek. De uitkomst van het belangstellingsgesprek is dat binnen een maand na start van het belangstellingsgesprek duidelijkheid is of en welke afspraken worden gemaakt. Aan dit gesprek kunnen geen rechten of plichten worden ontleend. In gevallen waarin deze gesprekken leiden tot afspraken, worden deze binnen 30 dagen schriftelijk vastgelegd. Deze afspraken zijn dan wel rechthebbend.
8. Het doel van een belangstellingsgesprek is om te verkennen welke wensen en interesses de premobiliteitskandidaat heeft ten aanzien van functies in de organisatie. Dit gesprek wordt op uniforme wijze vastgelegd. Een lijst met openstaande vacatures is een noodzakelijke voorwaarde. Inclusief bijbehorende arbeidsvoorwaarden en de aanwezigheid van een verschillenlijst op functieniveau.
9. Er zullen hiernaast ook de wensen en interesses voor vrijwillig vertrek worden verkend, met inbegrip van de daarvoor genoemde faciliteiten.
10. Indien de werkgever niet op vrijwillige basis de personele gevolgen kan oplossen, zal de werkgever overgaan op een reorganisatie met inachtneming van de vigerende wet- en regelgeving.

3.2 Faciliteiten ter bevordering van interne premobiliteit

1. Premobiliteitskandidaten krijgen bij vacatures voorrang op externe kandidaten of andere interne kandidaten die niet tot het mobiliteitsgebied behoren. Indien er in deze fase bij premobiliteitskandidaten meer belangstelling is dan dat er vacatures zijn, en er ook sprake is geweest van een gelijke objectieve weging van de kandidaten, dan kan het anciënniteitsprincipe worden toegepast.
2. De werkgever geeft bij het starten in een andere functie deze werknemer een inwerktijd die gebruikelijk is bij de nieuwe functie.
3. Bij start in een functie die op een hoger niveau is ingedeeld, wordt de werknemer in deze nieuwe schaal ingedeeld conform het bepaalde in artikel 7.6 van de Cao Jeugdzorg 2024-2025.
4. Als voor deze werknemer intern een andere functie op een lager niveau wordt gevonden, dan biedt de werkgever deze aan. De werknemer kan deze functie accepteren. Dit is in deze fase niet

verplicht. Bij acceptatie van een andere functie op een lager niveau (maximaal 1 schaal lager) wordt de volgende salarisgarantie geboden:

- a. Tot schaal 11 : volledige salarisgarantie voor onbepaalde tijd. De werknemer blijft in de huidige salarisschaal en trede, inclusief de uitloop en cao verhogingen.
 - b. Voor schaal 11 en hoger constateren partijen dat er geen passende functies (max. 1 schaal lager) bestaan. In het uitzonderlijke geval dat er voor een schaal 11 of hoger-functie toch sprake is van een passende functie voor de werknemer, dan geldt de salarisgarantie zoals beschreven in lid a van dit artikel.
 - c. Dit betekent dat iedereen die geplaatst kan worden in een **passende functie** recht heeft op een volledige salarisgarantie.
5. Als er een geschikte functie is, dan biedt de werkgever deze aan. De premobiliteitskandidaat kan deze functie weigeren of in redelijkheid en billijkheid een individuele afspraak maken.
 6. Indien de premobiliteitskandidaat, die een functie in een lagere salarisschaal heeft geaccepteerd, binnen 6 maanden van de werkgever een aanbod krijgt om terug te keren in een passende functie in de oude salarisschaal en deze werknemer deze functie weigert, vervalt het recht op de eerder toegekende salarisgarantie.
 7. Wanneer op initiatief van de premobiliteitskandidaat urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de andere functie en geldt voor deze uren niet de salarisgarantie uit artikel 3.2. lid 4. Indien de urenuitbreiding plaatsvindt op initiatief van werkgever, geldt de salarisgarantie uit artikel 3.2. lid 4 voor deze uren wel.
 8. Premobiliteitskandidaten die intern van functie wisselen, en daarbij ORT verliezen, behouden deze ORT voor 12 maanden indien het nieuwe salaris lager is dan het huidige salaris plus ORT. Deze 12 maanden ORT wordt betaald volgens de staffel: 100% in de eerste 6 maanden en 50% in de tweede 6 maanden. Tot de loonbestanddelen behoren het brutoloon, vakantiegeld en de eindejaarsuitkering. Als de berekende ORT-vergoeding minder is dan €50 bruto per maand, dan wordt deze vergoeding niet uitgekeerd.
 9. De hoogte van de aanspraak op de toeslag (ORT) wordt berekend op basis van het gemiddelde bedrag van de toeslag waarop deze werknemer in de periode van 6 maanden voorafgaande aan de functiewijziging recht had. Een periode van ziekte of onbetaald verlof telt niet mee bij het berekenen van het gemiddelde.
 10. Als de functie in een andere cao bij dezelfde werkgever leidt tot toepassen van een andere cao worden de nadelige arbeidsvoorwaardelijke verschillen voor de premobiliteitskandidaat zodanig gecompenseerd, dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden minimaal gelijk blijft als onder de cao die voorafgaand van toepassing was. Primaire arbeidsvoorwaarden blijven volledig in tact en worden niet gemiddeld met secundaire of tertiaire arbeidsvoorwaarden.
 11. De premobiliteitskandidaat die een studie volgt in verband met de uitoefening van diens functie die de werknemer als gevolg van de verandering niet meer vervult, wordt in de gelegenheid gesteld deze studie af te ronden conform de vergoedingsafspraken die daarvoor bij aanvang van de studie zijn overeengekomen. Een terugbetalingsverplichting is niet aan de orde.
 12. Op deze werknemer rust geen terugbetalingsverplichting als de werknemer besluit te stoppen met de studie omdat de functiewijziging het niet noodzakelijk maakt de studie verder te volgen.
 13. De werkgever stelt de premobiliteitskandidaat in de gelegenheid de eigen vaardigheden en deskundigheid en vereiste beroepsregistraties voor de (oorspronkelijke) functie op peil te houden indien dit nodig is voor de nieuwe functie. Dit geschiedt in tijd en op kosten van de werkgever.
 14. Als naar het oordeel van werkgever en de premobiliteitskandidaat extra training of scholing noodzakelijk is, zal de werkgever daarin voorzien. Deze scholing of training zal niet worden verrekend met het werk naar werk budget in een eventueel latere gedwongen fase of enig andere vergoeding.

15. Als deze werknemer als gevolg van de organisatiewijziging te maken krijgt met een verandering in de standplaats en daardoor *extra* woon-werk reiskosten moet maken, krijgt de werknemer deze netto meerkosten ten opzichte van de huidige reiskosten volledig vergoed gedurende een periode van 12 maanden. De werknemer en werkgever kunnen ook afspraken maken over een afkoop van de vergoeding.
16. Voor de berekening van de afstand wordt gebruik gemaakt van de routeplanner die in de organisatie wordt toegepast. Na afloop van de totale periode valt de werknemer terug op de gebruikelijke vergoeding op basis van artikel 8.7.4. van de Cao Jeugdzorg 2024-2025.

3.3 Faciliteiten ter bevordering van externe premobiliteit

1. Aan de premobiliteitskandidaat wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie.
2. Indien deze werknemer zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft afgesloten, zal op verzoek van de werknemer een terugkeergarantie worden geboden gedurende de proeftijd van het nieuwe dienstverband. De werknemer behoudt bij terugkeer naar de werkgever binnen deze periode alle rechten voortvloeiend uit dit landelijk sociaal plan. Indien een werknemer terugkeert binnen de proeftijd, geldt voor deze werknemer echter niet de salarisgarantie.
3. Bij beëindiging van het dienstverband wordt een eventuele terugbetalingsverplichting op grond van de regeling studiefaciliteiten of verhuizing kwijtgescholden.
4. Een concurrentiebeding vervalt op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst

3.4 Blijf-regeling voor cruciale functies

Indien het in het belang van de zorgcontinuïteit in een of meerdere bedrijfsonderdelen het behoud van vaste medewerkers wordt gevraagd gedurende de periode dat er nog cliënten aanwezig zijn binnen de betrokken organisatie of het bedrijfsonderdeel, zal werkgever na overleg met de OR en in overeenstemming met de betrokken werknemer(s) komen tot een passende termijn waarop de aanspraken uit dit landelijk sociaal plan voor deze betrokken werknemers kunnen worden ingezet. Waarbij het principe geldt dat de werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium garanties biedt met een inwerkingtreding op een latere datum. Dit kan ook betekenen dat faciliteiten daags na het voltooien van de afbouw of ombouw worden ingezet.

Voor deze werknemers geldt dat zij:

1. **of** kunnen worden herplaatst op een passende functie elders in de eigen organisatie.
1. **of** op een vooraf overeengekomen datum aanspraak maken op een 'blijf-premie' gelijk aan de vertrekpremie in artikel 4.4 van dit landelijk sociaal plan.
2. **of** vanaf een overeengekomen datum gebruik kunnen maken van de mobiliteitsfaciliteiten uit dit landelijk sociaal plan. De termijn waarop tot overeenstemming over deze keuze moet worden gekomen, wordt door de werkgever vastgesteld, maar beslaan minimaal de bijbehorende termijnen uit dit landelijk sociaal plan.

Deze afspraken worden schriftelijk overeengekomen tussen werkgever en werknemer.

3.5 Vertrekpremie

1. Vanaf het moment dat schriftelijk aan de premobiliteitskandidaat is medegedeeld dat deze werknemer mogelijk boventallig verklaard gaat worden, kan de werknemer gebruik maken van de vertrekpremie.
2. De vrijwillige vertrekpremie is opgebouwd uit de volgende componenten: 4 maal het maandsalaris van deze werknemer plus een bedrag van €2.000.

3. De werkgever en werknemer bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding. De opzegtermijn bedraagt maximaal één maand. Deze maand opzegtermijn wordt niet verrekend met de vertrekpremie. De werkgever informeert de werknemer over de eventuele gevolgen voor de WW.
4. De gemaakte afspraken zullen worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, waarna werkgever en werknemer, tegen finale kwijting, afscheid van elkaar nemen.

Hoofdstuk 4 Verplichte mobiliteit

4.1 Aanleiding en algemene uitgangspunten

In deze fase is er sprake van een belangrijke organisatiewijziging met personele gevolgen voor 1 persoon of meer. Deze fase is onderverdeeld in twee onderdelen, te weten 4a (verplichte interne mobiliteit) en 4b (verplichte externe mobiliteit).

Conform de WOR wordt de medezeggenschap betrokken bij belangrijke organisatiewijzigingen. Indien het geen belangrijke organisatiewijziging betreft is de WOR niet van toepassing. Dit laat echter onverlet dat de afspraken uit dit landelijk sociaal plan wel van toepassing blijven op de betrokken medewerker(s). Omwille van behoud van (overige) werknemers, en ter voorkoming van een te groot verloop gedurende organisatiewijzigingen, wordt de organisatiewijziging zo nodig en zo mogelijk en binnen de geldende wet- en regelgeving in overleg met de medezeggenschap afgebakend voor die specifieke groep werknemers die direct betrokken zijn bij de organisatiewijziging. Met uitzondering van plaatsmakers.

Boventalligheid

Medewerkers die niet kunnen worden geplaatst, zijn boventallig en worden mobiliteitskandidaat.

Mobiliteitsgesprek

Na het besluit tot organisatiewijziging voert de werkgever binnen 2 weken met mobiliteitskandidaten een mobiliteitsgesprek. Dit gesprek kan een vervolg zijn op het in fase 2 gevoerde belangstellingsgesprek in de premobiliteitsfase en helpt werkgever en mobiliteitskandidaat om zich in te blijven spannen om mobiliteitskandidaat van werk naar werk te helpen. Het doel van dit mobiliteitsgesprek is om verder te verkennen welke wensen en interesses de mobiliteitskandidaat heeft ten aanzien van werk naar werk. Dit gesprek wordt op uniforme wijze vastgelegd en leidt tot een persoonlijk mobiliteitsplan. De aanwezigheid van een was-wordt lijst op functieniveau is hierbij een noodzakelijke voorwaarde.

Plaatsingsprocedure verplichte mobiliteit

Nadat een mobiliteitsgesprek is gevoerd met de mobiliteitskandidaten wordt er door de werkgever in geval van directe of latere vacatureruimte een aanbod voor een functie gedaan aan deze werknemer. Dit aanbod volgt uiterlijk 2 weken na het formele definitieve besluit over de organisatiewijziging. Daarbij geldt het principe

Passend = Plaatsen.

Daarbij wordt de volgende volgorde in acht genomen:

- a. Plaatsing in dezelfde functie
- b. Plaatsing in een uitwisselbare functie
- c. Herplaatsing in een passende functie in dezelfde salarisschaal
- d. Herplaatsing in een passende functie in een hogere salarisschaal
- e. Herplaatsing in een passende functie in een lagere salarisschaal

Let daarbij op de bijzondere positie van arbeidsgehandicapten en re-integrerende werknemers!

Als er geen passende functie voorhanden is, dan biedt de werkgever ook aanwezige geschikte functies aan. De mobiliteitskandidaat kan deze functie weigeren of in redelijkheid en billijkheid een individuele

afspraak maken.

Als bij bovenstaande volgorde meerdere mobiliteitskandidaten in aanmerking komen voor dezelfde functie, dan geldt aanvullend de volgende volgorde:

- a. Eerst wordt de mobiliteitskandidaat met de langste dienstdtijd geplaatst.
- b. Bij gelijke dienstdtijd in maanden geldt omgekeerde afspiegeling.

Als voor een functie geen mobiliteitskandidaten in aanmerking komen, wordt voor deze functie een vacature opengesteld volgens de interne sollicitatieprocedure.

Indien blijkt dat de herplaatste werknemer buiten de eigen schuld om toch niet geschikt blijkt voor de passende functie, biedt de werkgever de werknemer voor zover mogelijk een andere passende functie aan.

Herplaatsing passende functie voor meer uren

Wanneer er voor een mobiliteitskandidaat alleen een passende functie beschikbaar is met meer uren dan de contractsomvang, dan is de werkgever verplicht deze functie aan te bieden. Werkgever en mobiliteitskandidaat bekijken in onderling overleg of deze herplaatsing tot stand kan komen, bijvoorbeeld door uitbreiding van de contractsomvang. De mobiliteitskandidaat kan de aangeboden extra uren weigeren zonder arbeidsrechtelijke consequenties.

Herplaatsing passende functie voor minder uren

Als het niet anders mogelijk is dan de mobiliteitskandidaat op een functie te herplaatsen met een kleinere uren-omvang dan het dienstverband van deze werknemer, dan blijft de contractsomvang van deze werknemer in stand en overleggen werkgever en werknemer over hoe het verlies aan uren kan worden opgevangen met ander passend werk zodat de werknemer voor de resterende uren niet boventallig blijft.

Is de urenvermindering groot genoeg om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen, dan kan de werkgever indien deze werknemer hiermee instemt het urenverlies afkopen. Dit kan alleen wanneer het nieuwe inkomen de komende drie jaar onder de grens van verval van WW zal blijven, rekening houdend met een inschatting van toekomstige salarisverhogingen binnen deze periode. In geval van overeenstemming over de urenvermindering volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst, met gelijktijdige aanstelling voor de resterende uren (waarbij de overige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven). Over het verlies aan uren ontvangt de werknemer de wettelijke transitievergoeding

Bezwaar passende functie

Wanneer de werknemer van mening is dat de werkgever de werknemer een passende functie ten onrechte weigert of (niet) aanbiedt en de bezwarencommissie is van oordeel dat dit besluit van de werkgever terecht is, dan wordt de werknemer mobiliteitskandidaat. Als de commissie oordeelt dat de werknemer wel geplaatst had moeten worden of niet geplaatst had mogen worden, dan heeft de werknemer alsnog recht op plaatsing in de betreffende functie.

Tijdelijke passende arbeid

De werkgever kan na overleg de mobiliteitskandidaat die nog niet definitief herplaatst kan worden en waarvan de werkzaamheden reeds zijn komen te vervallen, tijdelijk passende werkzaamheden laten verrichten. De arbeidsovereenkomst blijft hierbij in stand. De mobiliteitskandidaat is gehouden deze

tijdelijke werkzaamheden te verrichten. Partijen maken afspraken over de omvang en de beschikbaarheid van mobiliteitsbevorderende maatregelen in relatie tot de tijdelijke werkzaamheden. De mobiliteitskandidaat die tijdelijk andere werkzaamheden verricht in een lager ingedeelde functie behoudt het salaris behorend bij de eerder vervulde functie. Tijdelijke werkzaamheden hebben een opschortende werking van de mobiliteitsfase.

4.2 Faciliteiten ter bevordering van de interne mobiliteit

1. De werkgever geeft bij het starten in een andere functie mobiliteitskandidaat een inwerktijd die gebruikelijk is bij de andere functie.
2. Bij start in een functie die op een hoger niveau is ingedeeld, wordt de werknemer in deze nieuwe schaal ingedeeld conform het bepaalde in de artikel 7.6 van de Cao Jeugdzorg 2024-2025.
3. Als de functie in een andere cao bij dezelfde werkgever leidt tot toepassen van een andere cao worden de nadelige arbeidsvoorwaardelijke verschillen voor deze werknemer zodanig gecompenseerd, dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden minimaal gelijk blijft als onder de cao die voorafgaand van toepassing was. De primaire arbeidsvoorwaarden blijven hierbij in tact en kunnen niet worden gemiddeld met de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden
4. Als deze werknemer een studie volgt in verband met de uitoefening van de functie die de werknemer als gevolg van de verandering niet meer vervult, wordt deze werknemer in de gelegenheid gesteld deze studie af te ronden conform de vergoedingsafspraken die daarvoor bij aanvang van de studie zijn overeengekomen. Een terugbetalingsverplichting is niet aan de orde.
5. Op deze werknemer rust geen terugbetalingsverplichting indien de werknemer besluit te stoppen met de studie, indien het gezien de functiewijziging niet noodzakelijk is de studie verder te volgen.
6. De werkgever stelt deze werknemer in de gelegenheid de eigen vaardigheden en deskundigheid en vereiste beroepsregistraties voor de (oorspronkelijke) functie op peil te houden. Dit geschiedt in tijd en op kosten van de werkgever.
7. Als naar het oordeel van werkgever en werknemer extra training of scholing noodzakelijk is, zal de werkgever daarin voorzien.
8. Als deze werknemer als gevolg van de organisatiewijziging te maken krijgt met een verandering in de standplaats en daardoor *extra* woon-werk reiskosten moet maken, krijgt de werknemer deze netto meerkosten ten opzichte van de huidige reiskosten volledig (netto) vergoed gedurende een periode van 12 maanden. De werknemer en werkgever kunnen ook afspraken maken over een afkoop van de vergoedingen.
9. Voor de berekening van de afstand wordt gebruik gemaakt van de routeplanner die in de organisatie wordt toegepast. Na afloop van de totale overeengekomen periode valt de werknemer terug op de gebruikelijke vergoeding op basis van de artikel 8.7.4. van de Cao Jeugdzorg 2024-2025.
10. Bij herplaatsing op maximaal 1 schaal lagere passende functie geldt de volgende salarisgarantie:
 - a) Tot schaal 11 : volledige salarisgarantie voor onbepaalde tijd. De werknemer blijft in de huidige salarisschaal en trede, inclusief de uitloop en cao verhogingen.
 - b) Voor schaal 11 en hoger constateren partijen dat er geen passende functies op maximaal 1 schaal lager bestaan. In het uitzonderlijke geval dat er voor een schaal 11 of hoger-functie toch sprake is van een passende functie voor de werknemer, dan geldt de salarisgarantie zoals beschreven onder lid a van dit artikel.
 - c) Dit betekent dat iedereen die geplaatst kan worden in een *passende functie* recht heeft op een volledige salarisgarantie.
11. Indien binnen 6 maanden de in een lagere functie geplaatste werknemer met inachtneming van de herplaatsingsprocedure kan terugkeren naar diens oude functie en de werknemer dit aanbod weigert, vervalt de toegekende salarisgarantie.

12. Wanneer er op initiatief van de werknemer urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie en geldt niet de salarisgarantie uit artikel 4.2 lid 10. Indien de urenuitbreiding plaatsvindt op initiatief van werkgever, geldt de salarisgarantie uit artikel 4.2 lid 10 voor deze uren wel.
13. Werknemers die intern van functie wisselen, en daarbij ORT verliezen, behouden deze ORT voor 12 maanden indien het nieuwe salaris lager is dan het huidige salaris + ORT. Deze 12 maanden ORT wordt betaald volgens de staffel: 100% in de eerste 6 maanden en 50% in de tweede 6 maanden. Tot deze loonbestanddelen behoren het brutoloon, vakantiegeld en de eindejaarsuitkering. Als de berekende ORT-vergoeding minder is dan €50 bruto per maand, dan wordt deze vergoeding niet uitgekeerd.
14. De hoogte van de aanspraak op de toeslag (ORT) wordt berekend op basis van het gemiddelde bedrag van de toeslag waarop de werknemer in de periode van 6 maanden voorafgaande aan de functiewijziging recht had. Een periode van ziekte of onbetaald verlof telt niet mee bij het berekenen van het gemiddelde.

4.3 Faciliteiten ter bevordering van de externe mobiliteit

1. De werkgever stelt een budget van gemiddeld € 4.000 inclusief btw per mobiliteitskandidaat beschikbaar om de mobiliteit te vergroten. Dit budget is onder andere voor een mobiliteitstraject en/of scholing om de kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren, zoals vastgelegd in het persoonlijk mobiliteitsplan. De werknemer laat de werkgever zien welke kosten hiervoor gemaakt zijn. De vergoeding wordt uitgekeerd aan het ingeschakelde bureau of instituut na overlegging van facturen van dat bureau of instituut. De kosten worden niet verrekend met de transitievergoeding.
2. Indien de mobiliteitskandidaat daarom verzoekt, zal bij uitdiensttreding de werkgever afzien van de geldende opzegtermijn. De werknemer en werkgever bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.
3. Aan deze werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie.
4. Indien deze werknemer zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft afgesloten, zal op verzoek van de werknemer een terugkeergarantie worden geboden gedurende de proeftijd van het nieuwe dienstverband. De werknemer behoudt bij terugkeer naar de werkgever binnen deze periode alle rechten voortvloeiend uit dit landelijk sociaal plan.
5. Alleen met instemming van de werknemer kan een periode van detachering of stage bij een andere werkgever worden afgesproken. De arbeidsovereenkomst met de werkgever blijft in dit geval van kracht. Alle eventuele meerkosten die verband houden met de detachering of stage komen voor rekening van de werkgever. De detacheringsovereenkomst of stageovereenkomst wordt aangegaan met de drie betrokken partijen.
6. Bij beëindiging van het dienstverband wordt een eventuele terugbetalingsverplichting op grond van de regeling studiefaciliteiten of verhuizing kwijtgescholden.
7. Een concurrentiebeding vervalt op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
8. Als de werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen 12 maanden op grond van een jubileum recht zou hebben op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet betaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van de diensttijd.
9. Een mobiliteitskandidaat die een functie bij een andere werkgever aanvaardt op een lager uurloon en/of minder uren, heeft aanspraak op een tijdelijke aanvulling van het nieuwe salaris. Deze aanvulling bedraagt het verschil tussen het oorspronkelijke (hogere) bruto maandsalaris en het nieuwe (lagere) bruto maandsalaris, tot een maximum van 5% van het oorspronkelijke bruto maandsalaris. De berekening van de aanvulling is incl. vaste toeslagen/toelagen zoals

vakantiegeld, eindejaarsuitkering, en gemiddelde ORT over de afgelopen 12 maanden. De maandelijkse aanvulling wordt betaald gedurende 6 maanden. De werkgever kan er voor kiezen de aanvulling als totaalbedrag in één keer af te kopen als dit voor de werknemer geen nadelige fiscale gevolgen heeft.

10. De individuele werknemer die als gevolg van een organisatiewijziging boventallig wordt, kan met voorstellen komen die leiden tot verbetering van het toekomstperspectief van deze werknemer of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief. Dergelijke voorstellen zullen door de werkgever in redelijkheid en billijkheid worden beoordeeld.
11. De werkgever kan met een niet-boventallige werknemer een plaatsmakersregeling overeenkomen als deze daarmee de diens functie beschikbaar stelt aan een mobiliteitskandidaat, mits de mobiliteitskandidaat inzetbaar is op de functie. De niet-boventallige werknemer heeft daarmee de status van mobiliteitskandidaat verworven, met daarbij alle rechten en plichten die mobiliteitskandidaten hebben.

4.4 Vertrekpremie

Werknemers kunnen vanaf dagtekening van de schriftelijke aanzegging van boventalligheid binnen 30 dagen kiezen voor de vrijwillig vertrekpremie.

1. Bij het vaststellen van de datum uitdiensttreding wordt rekening gehouden met de wettelijke opzegtermijn. Deze opzegtermijn wordt niet verrekend met de vertrekpremie. Deze werknemer ontvangt over deze periode het reguliere salaris. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer eerder uit dienst gaat, waarbij de wettelijke opzegtermijn wordt afgekocht.
2. Op de datum uitdiensttreding ontvangt de werknemer een vertrekpremie. Deze vertrekpremie is als volgt opgebouwd:
 - a) 2 maandsalarissen.
 - b) aangevuld met de wettelijke transitievergoeding.
3. Indien fase 2 en 3 van dit landelijk sociaal plan niet doorlopen zijn (interne en externe premobiliteit), wordt bij deze premie vrijwillige vertrekpremie € 2.000 opgeteld.
4. Voor werknemers van 63 jaar en ouder gelden de volgende aanvullende afspraken:
 - a) Bij de berekening van de vertrekpremie worden 3 maandsalarissen meegenomen in plaats van 2 maandsalarissen.
 - b) Voor werknemers van 63 jaar en ouder is het ook mogelijk om in plaats van de vertrekregeling de RVU-regeling uit artikel 9.6 van de Cao Jeugdzorg met de werkgever overeen te komen, zolang deze regeling is opgenomen in de cao. Hiervoor gelden de voorwaarden zoals opgenomen in artikel 9.6 van de Cao Jeugdzorg 2024-2025.
5. Voor alle werknemers die gebruik maken van de vertrekpremie of van de RVU, geldt dat zij geen aanspraak meer kunnen op de faciliteiten van dit landelijk sociaal plan. Werkgever en werknemer nemen afscheid via een vaststellingsovereenkomst, met inbegrip van de wettelijke opzegtermijn.

Hoofdstuk 5 Einde mobiliteitstraject en maatwerkafspraken

Als de werkgever en de werknemer na evaluatie tot de conclusie komen dat de boventalligheid na voltooien van het persoonlijke mobiliteitsplan en ondanks de verrichtte inspanningen van werkgever als werknemer met inzet van de afgesproken faciliteiten, niet is opgelost, dan moeten werkgever en werknemer in overleg treden om in redelijkheid en billijkheid te komen tot een maatwerkoplossing.

Bijlage 16B1 Commissie van geschillen

Tegen een (voorlopig) besluit op basis van de regelingen in het landelijk sociaal plan kan de betrokken werknemer binnen 21 dagen gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de werkgever. De werkgever neemt op het bezwaarschrift geen beslissing dan nadat de Commissie van geschillen (ex. Hoofdstuk 15 van de Cao Jeugdzorg) advies heeft uitgebracht.

Instelling en taak commissie

Cao-partijen hebben bepaald dat de al bestaande Commissie van geschillen (ex. Hoofdstuk 15 van de Cao Jeugdzorg) de bezwaren in verband met het landelijk sociaal plan behandelt. De taak van de Commissie van geschillen is uitsluitend het op verzoek van de werkgever dan wel de werknemer adviseren over de toepassing van de in dit landelijk sociaal plan neergelegde bepalingen. De Commissie van geschillen brengt over de verrichte werkzaamheden jaarlijks verslag uit aan de werkgever en (geanonimiseerd) aan de ondernemingsraad. Ook wordt (geanonimiseerd) jaarlijks op hoofdlijnen verslag uitgebracht aan het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg.

Bevoegdheden

De mondelinge behandeling van het bezwaar, zowel van werkgever als werknemer, vindt plaats binnen 6 weken na indiening van het bezwaarschrift. Tijdens de behandeling worden de betrokken werknemer en de werkgever gehoord, waarbij zij zich door een raadspersoon kunnen laten bijstaan.

De mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de Commissie van geschillen anders besluit, gehoord hebbende de betrokken werknemer en de werkgever.

Belangenbehartiging werknemer

Onverminderd het recht van de werknemer persoonlijk zijn belangen, met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit landelijk sociaal plan voor de Commissie van geschillen, te bepleiten, heeft de werknemer de mogelijkheid zich te laten bijstaan door een derde. Laatstgenoemde krijgt een redelijke tijd ter voorbereiding op de belangenbehartiging.

Uitbrengen advies

De Commissie van geschillen geeft zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 4 weken na behandeling van het bezwaar, advies over de voorgelegde kwestie. De adviezen worden schriftelijk bekend gemaakt aan werknemer en werkgever.

Besluit werkgever

De werkgever beslist binnen 2 weken na ontvangst van het advies van de Commissie van geschillen.

Afwijken advies

Van het advies van de Commissie van geschillen kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Indien de werkgever afwijkt van het advies, doet de werkgever hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werknemer.

Staking behandeling door Commissie van geschillen

Het staat de werknemer vrij om diens zaak aanhangig te maken bij de rechter.

Indien de werknemer het bezwaar bij de burgerlijke rechter heeft aangemeld, heeft de werknemer geen toegang tot de Commissie van geschillen. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door

de werkgever en /of door de werknemer het bezwaar aanhangig gemaakt wordt gemaakt bij de rechter dan staakt de Commissie van geschillen de verdere behandeling.

Geheimhouding

Ten aanzien van de aan de Commissie van geschillen verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht

Rechtsgang

Als de werkgever in de besluitvorming het advies van de Commissie van geschillen meeneemt en de werknemer het hier nog steeds niet mee eens is, dan is er voor de werknemer de mogelijkheid om diens zaak alsnog aanhangig te maken bij de rechter.

Vergoeding

Aan de leden van de Commissie van geschillen wordt een vergoeding uitgekeerd van ieder 300 euro. De werkgever zal in deze kosten voorzien, behalve als de werknemer bezwaarde geen lid is van FNV, CNV of FBZ. In dat geval zal de werknemer de helft van de kosten voldoen.

Bijlage 16B2 Begrippenlijst

Afspiegelingsbeginsel

Het beginsel, zoals bedoeld in de Ontslagregeling, om de volgorde van boventalligheid te bepalen per categorie uitwisselbare functies van een bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten:

- Van 15 tot 25 jaar;
- Van 25 tot 35 jaar;
- Van 35 tot 45 jaar;
- Van 45 tot 55 jaar;
- Van 55 en ouder.

De verdeling van de te plaatsen werknemers over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt worden als eerste boventallig verklaard. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste boventallig verklaard.

Anciënniteitsprincipe

Het principe waarbij werknemers op grond van het aantal dienstjaren aanspraak maken op (her)plaatsing. De werknemer met de meeste dienstjaren wordt als eerste geplaatst.

Bedrijfsvestiging

De locatie of vestiging die wordt aangemerkt als een zelfstandige bedrijfsvestiging, conform de Ontslagregeling. De betreffende locatie of vestiging fungeert als een in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband, met een zelfstandig aanbod van diensten, eigen financieringen, een locatiedirecteur, eigen budgetverantwoordelijkheid, eigen personeelsbeleid, etc.

CAO

De collectieve arbeidsovereenkomst.

Detachering

De omstandigheid dat een werknemer tijdelijk bij een andere werkgever werkzaamheden verricht. De duur van de detachering dient vooraf vast te staan en de detacheringsovereenkomst kan geen afbreuk doen aan de rechten en plichten zoals die zijn vastgelegd in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

Diensttijd

De tijd die de werknemer op basis van een overeenkomst van opdracht en/of arbeidsovereenkomst voor de werkgever en of de rechtsvoorgangers heeft gewerkt. Indien de diensttijd is onderbroken telt de diensttijd voor de onderbreking mee mits die onderbreking niet meer dan zes maanden heeft geduurd. Voor onderbrekingen die voor 2015 plaatsvonden geldt een periode van 3 maanden als maximum.

Formatieplaatsenplan

Het formatieplaatsenplan is een exact overzicht van functies met bijbehorend aantal formatieplaatsen in fte in de oude en de nieuwe situatie (was/wordt), inclusief een omschrijving van de functie-inhoud en het bijbehorende salarisniveau conform het vigerende functiewaarderingssysteem, onderverdeeld in:

- (nagenoeg) gelijk gebleven functies;
- Uitwisselbare functies volgens de definitie van de Ontslagregeling;
- Gewijzigde functies; en
- Nieuwe functies.

Fte (fulltime equivalent)

De rekeneenheid die wordt gehanteerd om een functie in het aantal uren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gelijk aan een voltijds dienstverband.

Functie

Een samenhangend geheel van door een werknemer in opdracht te verrichten taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, zoals vastgelegd in een vastgestelde functiebeschrijving die voldoet aan de kwaliteitseisen zoals gesteld in de van toepassing zijnde cao.

Gelijkwaardige/ uitwisselbare functie(s)

Een (groep van) functie(s) met verschillende benamingen die qua aard, functie-inhoud, niveau, beloning, omstandigheden, gelijkwaardigheid, wederkerigheid en inwerkperiode als dezelfde functie moeten worden beschouwd. De functie wijkt nauwelijks af van de huidige functie(s).

Mobiliteitskandidaat

De mobiliteitskandidaat is de werknemer die als bedoeld in artikel 4.1. boventallig is geworden. De werknemer van wie conform het besluit tot organisatiewijziging de formatieplaats geheel of gedeeltelijk is vervallen in de gewijzigde organisatie en die een herplaatsingsbesluit heeft ontvangen waarin de aanvang van het mobiliteitstraject is vermeld.

(Persoonlijk) mobiliteitsplan

In het persoonlijk mobiliteitsplan worden afspraken tussen werkgever en de mobiliteitskandidaat vastgelegd die voortkomen uit het mobiliteitsgesprek. Het mobiliteitsplan staan de afspraken en activiteiten om de mobiliteitskandidaat van werk naar werk te helpen.

Herplaatsingsbesluit

De brief waarin de werkgever de boventallige werknemer aangeeft in welke passende functie de werknemer is geplaatst.

Organisatiewijziging

Een organisatiewijziging is een verandering in de structuur en/of taakstelling van (een onderdeel van) de organisatie op grond van een door of namens de RvB genomen bestuursbesluit met sociale en/of rechtspositionele gevolgen voor één of meerdere werknemers.

Passende functie

Een functie die qua functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, functieniveau en beloning in redelijkheid geacht wordt aan te sluiten bij de capaciteiten, persoonlijke omstandigheden, (binnen afzienbare termijn af te ronden) opleiding en ervaring van de werknemer. Er is hierbinnen sprake van een passende functie indien de werknemer binnen 12 maanden aan de betreffende functie-eisen kan voldoen. Het salarisniveau van de passende functie wijkt maximaal 1 functieschaal af van de functie die de werknemer vervult op het moment van de aankondiging van de boventalligheid.

Geschikte functie

Een functie die buiten het domein van de passende functie valt en die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van werknemer en werkgever kan worden uitgeoefend en die werknemer bereid is te accepteren.

Peildatum afspiegeling

De datum waarop de eventuele boventalligheid bepaald wordt. Dit is de datum waarop het definitieve besluit tot organisatiewijziging is genomen. Deze datum wordt in dit besluit vermeld.

Plaatsmaker

De niet-boventallige werknemer die diens functie beschikbaar stelt aan een mobiliteitskandidaat, mits de mobiliteitskandidaat inzetbaar is op de functie. De niet-boventallige werknemer heeft daarmee de status van mobiliteitskandidaat verworven.

Prémobiliteitsfase

De prémobiliteitsfase start op het moment waarop de werkgever, na overleg met de medezeggenschap, heeft aangegeven binnen welke functiegroep(en) in de nabije toekomst functie(s) in aantal wijzigen of vervallen en loopt af op de datum waarop de werkgever aangeeft dat de periode is beëindigd dan wel uiterlijk op de datum van het definitieve besluit aangaande een organisatiewijziging.

Premobiliteitskandidaat

De werknemer voor wie de premobiliteitsfase zoals beschreven in hoofdstuk 3 is bedoeld en waarvan wordt verwacht dat deze werknemer te maken krijgt met de verwachte belangrijke wijzigingen van de organisatie.

Salaris

Het tussen werknemer en werkgever overeengekomen bruto maandloon of periodeloan inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en vaste toeslagen, maar exclusief de in de cao genoemde vergoedingen en/of toelagen.

Standplaats

De plaats van waaruit de werknemer gewoonlijk de werkzaamheden verricht of in overwegende mate werkzaam is.

Vervallen functie

Een functie die in de oude structuur voorkwam, maar in de nieuwe structuur niet meer terugkomt.

Was-wordt lijst



Een was-wordt-lijst geeft inzicht in de werkelijk aanwezige personeelsbezetting, de gewenste personeelsformatie en de concreet beoogde veranderingen van het personeelsbestand. Aan de 'was'-kant van het overzicht wordt de huidige personeelsformatie aangegeven, aan de 'wordt'-kant de beoogde situatie.

Werkgever

Werkgevers vallend onder de werkingssfeer van de Cao Jeugdzorg.

Werknemer

De werknemer die een arbeidsovereenkomst met werkgever is aangegaan.