



## **CAO Jeugdzorg 2011 – 2013**

### **Onderhandelingsresultaat**

De ondergetekenden,

#### **de organisatie van werkgevers**

Jeugdzorg Nederland

en

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

1. Abvakabo FNV
2. FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg
3. CNV Publieke Zaak

verklaren hierbij dat zij een onderhandelingsresultaat hebben bereikt over de inhoud van de CAO Jeugdzorg 2011 - 2013.

#### **1 Looptijd**

Looptijd van 24 maanden: 1 mei 2011 tot 1 mei 2013.

#### **2 Loon**

De bedragen van de salarisschalen worden per 1 mei 2012 verhoogd met 2%. In juni 2012 ontvangen werknemers die op 30 april 2012 in dienst zijn een eenmalige uitkering van bruto 1,6% van het in de periode 01-05- 2011 t/m 30-04-2012 betaalde salaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Het bodembedrag van de vakantietoeslag (artikel 27.3) wordt met ingang van 1 mei 2012 met 2% geïndexeerd en bedraagt € 158,64.

#### **3 Wachtgeld**

Wachtgeldregeling I wordt met ingang van 1 mei 2012 op verschillende punten inhoudelijk gewijzigd (de hoogte- en duurbepaling wordt conform de CAO GGZ aangepast) en daarnaast redactioneel gewijzigd. Wachtgeldregeling II blijft ongewijzigd.

#### Duur van de uitkering

De duur van het wachtgeld wordt als volgt berekend: 3 maanden, vermeerderd met 3 maanden voor elk vol dienstjaar met een maximum van 20 jaar. Werknemers die op de datum van ontslag 60 jaar of ouder zijn en tenminste 10 dienstjaren hebben, ontvangen wachtgeld tot 65 jaar.

#### Diensttijd

De diensttijd doorgebracht in een dienstverband met een werkgever die valt onder de werkingssfeer van de cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, telt niet meer mee voor het bepalen van diensttijd conform artikel 4 van de wachtgeldregeling I

#### Hoogte van de uitkering

Het wachtgeld is gedurende de eerste zes maanden gelijk aan het laatstgenoten salaris en bedraagt gedurende de volgende drie maanden 80%, gedurende de daaropvolgende twee jaren 75% en vervolgens 70% van het salaris. Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantietoelagen.

#### Toepassingsbereik van de regeling

Werknemers die in de CAO Jeugdzorg 2010 – 2011 uitgezonderd worden van wachtgeldregeling I (artikel 14 lid 1), worden niet langer uitgezonderd.

#### Overgangsregeling

Werknemers die op 1 mei 2012 wachtgeld ontvangen conform wachtgeldregeling I van de cao 2010-2011 behouden hun rechten. Organisaties waarbij de OR op grond van de Wet op de ondernemingsraden voor 1 mei 2012 een positief advies over een voorgenomen reorganisatiebesluit heeft afgegeven, dienen voor deze reorganisatie wachtgeldregeling I van de CAO 2010-2011 toe te passen als deze regeling onderdeel vormt van het voorgenomen besluit.

#### Wetswijziging WW

Cao-partijen verklaren dat als tijdens de looptijd van deze cao de wetgever de WW-duur wijzigt, zij bij volgende cao-onderhandelingen hierover in overleg treden.

#### FVP

Het Fonds Voorheffing Pensioenverzekering (FVP) is vervallen. Bepalingen in de wachtgeldregelingen die hiernaar verwijzen, artikel 14 lid 3 van wachtgeldregeling I en artikel 9 lid 2 van wachtgeldregeling II komen te vervallen.

## 4 Werkgelegenheid en mobiliteit

### Sociaal plan

Om bij reorganisaties duidelijkheid en zekerheid te kunnen bieden, moet iedere organisatie, die valt onder de werkingssfeer van de cao per 1 juli 2013 beschikken over een doorlopend sociaal plan dat is overeengekomen met werknemersorganisaties, waarin de nadruk ligt op mobiliteit van werknemers en van-werk-naar-werk-trajecten. Alle werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO worden door de betreffende werkgever uitgenodigd voor overleg over dit sociaal plan.

### Sociaal kader transitie

In het brede veld van zorg voor de jeugd zijn verschillende partijen aan het werk met kinderen en hun ouders. Alle partijen richten zich op het bieden van hulp, begeleiding en advies om kinderen zich zo optimaal mogelijk te laten ontwikkelen en hen te beschermen. Partijen bij deze cao zullen, zolang de belangen van de werkgevers en werknemers parallel lopen, het initiatief nemen om in gesprek te gaan met de verschillende partijen (werkgevers en werknemers) in het veld om samen met hen op te trekken en afspraken te maken over behoud van werkgelegenheid en daarmee van kennis en kwaliteit. Bij dit proces zullen ook de werknemersgezichtspunten nadrukkelijk uitgewerkt worden. Uitgangspunt is dat bij de decentralisatie van middelen de werknemers deze middelen volgen en dat de rekening voor frictiekosten niet bij de jeugdzorgorganisaties moet komen te liggen.

In lijn met deze uitgangspunten wordt artikel 15 lid 2 (overname personeel bij aanbesteding) verlengd tot en met 30 april 2013.

### Flexibele arbeidsrelaties

Organisaties lid van Jeugdzorg Nederland zullen bij het aangaan van tijdelijke (opeenvolgende) arbeidscontracten steeds zorgvuldige afwegingen maken in relatie tot de onzekerheid die dit voor de werknemer met zich mee brengt. Zij zullen zich waar mogelijk beperken tot het aantal tijdelijke contracten dat nodig is voor een gezonde bedrijfsvoering.

## 5 Vitaliteitbudget

Om de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers te bevorderen, wordt in de CAO de mogelijkheid opgenomen om met ingang van 1 mei 2012 een afwijkend vitaliteitbudget toe te kennen aan nieuwe werknemers, die direct voorafgaand aan het moment van indiensttreding niet onder de werkingssfeer van de cao vallen en die op dat moment 55 jaar of ouder zijn.

Het afwijkend vitaliteitbudget kent een opbouw in 5 jaar een volledig budget. De opbouw is als volgt (voor parttimers geldt dit naar rato):

Eerste dienstjaar	50%	79 uur
Tweede dienstjaar	62,5%	98,75 uur

Derde dienstjaar	75%	118,5 uur
Vierde dienstjaar	87,5%	138,25 uur
Vijfde dienstjaar	100%	158 uur

## **6 Verlofwetgeving**

In relatie tot de nieuwe wetgeving rond vakantieverlof worden de bepalingen in de CAO met ingang van 1 mei 2012 als volgt aangepast.

Tijdens ziekte bouwt de werknemer volledig zowel het wettelijke (art. 19) en bovenwettelijke verlof (art.20) op, ook als hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Als een werknemer tijdens ziekte (gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) op vakantie gaat, worden zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantiedagen volledig aangemerkt als opgenomen verlof. Voor de wettelijke verlofuren (art. 19) geldt de wettelijke verjaringstermijn conform artikel 7:640a BW.

## **7 VOG**

Partijen willen bijdragen aan het waarborgen van de veiligheid van kinderen in de Jeugdzorg. In de cao wordt opgenomen dat de werkgever periodiek een VOG aan alle werknemers kan vragen. De werkgever vergoedt de kosten van deze VOG. De werkgever stelt in overleg met de OR vast hoe vaak de werkgever een VOG kan vragen.

## **8 OBU**

Aan artikel 4.1 wordt per 1 mei 2012 toegevoegd artikel 21 lid 2. Daarmee krijgt de werkgever de mogelijkheid om met de OR afwijkende afspraken te maken op organisatieniveau. Als de werkgever en de OR in overleg tot afspraken komen over een organisatiespecifieke invulling van dit artikellid, vervalt daarmee tevens artikel 21 lid 3.

## **9 Stagevergoeding**

Partijen zijn van mening dat de stagevergoeding is bedoeld voor leerlingen die een beroepsvormende stage lopen in het kader van leerdoelen en zijn overeengekomen dit te verduidelijken in de cao (artikel 29.14). Kernmerken van een beroepsvormende stage zijn: de leerling verricht daadwerkelijk werkzaamheden onder begeleiding en de leerling is per week meer dagen aanwezig in de organisatie dan op school. Iedere leerling die voldoet aan bovengenoemde voorwaarden komt in aanmerking voor de stagevergoeding. De stagevergoeding bedraagt € 250,- per maand, gebaseerd op een werkweek vanaf 32 uur. Indien de leerling minder dan 32 uur stage loopt of de stage niet de gehele kalendermaand beslaat wordt de stagevergoeding van 250 euro naar rato aangepast. Beroepsoriënterende stages, de zogenaamde snuffelstages, komen niet in aanmerking voor deze stagevergoeding.

## **10 Kwaliteit, professionalisering en arbeidsverhoudingen**

De professionele organisatie en de professional streven beiden naar optimale kwaliteit in de jeugdzorg. Partijen zullen tijdens de looptijd van de cao vanuit deze basis met elkaar in gesprek gaan over arbeidsverhoudingen en kwaliteit. Hierbij worden onderwerpen betrokken zoals: pedagogische doelen, professionalisering waaronder beroepsregistratie, professionele organisatie, balans tussen de verschillende dimensies die kwaliteit en werkdruk bevatten. Het overleg is gericht op het opstellen van een kader van kwaliteitsdenken dat als handreiking dient voor het op organisatieniveau vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid tussen werkgever en professional vormgeven aan kwaliteit en arbeidsverhoudingen.

### Professionalisering

De cao-werkgroepen Scholing en opleiding en Professionalisering worden gecontinueerd en zullen de ontwikkelingen in het proces rondom professionalisering volgen. De werkgroepen zullen het OAJ adviseren over de gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen. Het hierboven genoemde kader van kwaliteitsdenken zullen de werkgroepen hierbij betrekken. Als tijdens de looptijd van deze cao de financiële gevolgen voor werkgever en werknemer van de beroepsregistratie inzichtelijk worden, zullen partijen hierover in overleg treden.

### Opleidingsbeleid

Het opleidingsbudget wordt met 0,2 % verhoogd. De werkgever stelt per 1 januari 2012 jaarlijks ten minste 1,0 % van de loonsom beschikbaar voor opleidingsbeleid en loopbaanbeleid (artikel 33 lid 1a).

### Traineeship

Als tijdens de looptijd van deze cao het traineeship voor beginnende professionals dat wordt ontwikkeld in het kader van het implementatieplan professionalisering wordt geïntroduceerd, zullen partijen de randvoorwaarden van een afwijkende inschaling uitwerken in een salarisregeling voor traineeship.

Werkgevers die het traineeship na bespreking met de OR conform de Wet op de ondernemingsraden implementeren in hun organisatie met alle elementen die daarbij horen, krijgen, de mogelijkheid om gebruik te maken van deze salarisregeling voor traineeship.

## **11 Innovatie**

Om vraaggericht te kunnen zijn heeft de jeugdzorg behoefte aan meer flexibiliteit en innovatieve kracht. Dit kan gestimuleerd worden door het opnieuw inrichten van werkprocessen met werknemers die breder inzetbaar zijn.

### Sociale innovatie

“Het nieuwe werken” (HNW) heeft zijn intrede gedaan in de Jeugdzorg. Werknemers werken steeds vaker niet meer plaats- en tijdgebonden. De cao biedt hiervoor ruimte. Cao-partijen willen Sociale Innovatie stimuleren en zullen dit ondersteunen met informatie over de verschillende aspecten van HNW en de praktische toepassing hiervan binnen de cao.

### Functiegebouw

Tijdens de looptijd van de cao zullen partijen onderzoek gaan verrichten naar een nieuw functiegebouw voor de jeugdzorg met bredere doelgerichte functiebeschrijvingen, die een bredere inzetbaarheid ondersteunen. Daarmee wordt o.a. geanticipeerd op de stelselwijziging. Niveaus en specialisaties zullen hierin een plek krijgen.

Partijen willen hiermee stimuleren dat kwaliteit en doel van het werk leidend worden bij het inrichten van organisaties en invullen van functies. Een vervolgstap zal zijn dat de nieuwe functies opnieuw gewaardeerd en ingedeeld worden in het bestaande loongebouw. Daarbij zal ook onderzocht worden of de huidige uitlooperperiodieken gekoppeld kunnen worden aan een niveau of specialisatie. Het onderzoek zal zich niet alleen richten op het ontwikkelen van een nieuw functiegebouw, maar ook op de instrumenten die nodig zijn voor een goede implementatie hiervan. Het ontwikkelde functiegebouw en de daaraan gekoppelde inschalingen zullen voorgelegd worden aan de achterbannen van cao-partijen.

### ORT

Tijdens de looptijd van de cao zullen partijen onderzoek verrichten naar de ORT in relatie tot ‘Het nieuwe werken’.

## **12 Ziektekostenverzekering / IZZ**

Partijen zullen zich aansluiten bij de Stichting IZZ. Werkgevers kunnen daarmee het verzekeringspakket van IZZ als collectiviteit aanbieden aan hun werknemers. Werknemers kunnen profiteren van het aanbod van IZZ dat speciaal is afgestemd op werknemers in de zorg. Intersectorale mobiliteit wordt hierdoor ondersteund.

## **13 Ouderschapsverlof**

CAO partijen zijn overeengekomen dat de cao-werkgroep ouderschapsverlof die is ingericht wordt gecontinueerd. De studieafspraken worden uitgewerkt op het moment dat de wettelijke kaders (het “Vitaliteitspakket” en wetsvoorstel “Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden”) met betrekking tot het ouderschapsverlof duidelijk zijn.

## **14 Werkkostenregeling**

Partijen zullen een deskundige, onafhankelijke partij opdracht geven de cao-bepalingen die relevant zijn voor de werkkostenregeling in kaart te brengen. Daarbij zal verkend worden of er ruimte in de cao gecreëerd kan worden om op het niveau van de onderneming alternatieve regelingen af te spreken met de OR voor fietsenplan en vakbondscontributie, zodat binnen de ondernemingen de forfaitaire ruimte optimaal en evenwichtig benut kan worden. Afspraken over wijziging van de cao zullen onderdeel zijn van de onderhandelingen over een volgende cao.

## **15 Reiskosten**

Cao-partijen zullen tijdens de looptijd van de cao in gesprek blijven over de verschillende regelingen voor reiskosten in de cao.

## **16 Algemeen Verbindend Verklaren**

Partijen zullen na totstandkoming van de definitieve cao gezamenlijk een verzoek tot algemeen verbindend verklaring indienen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

## **17 CAO-boekjes**

De cao Jeugdzorg zal niet worden gedrukt maar digitaal via de site van het FCB worden gepubliceerd.

## **18. Preambule**

In de cao Jeugdzorg 2011-2013 zijn verschillende wijzigingen doorgevoerd. Een aantal inhoudelijke wijzigingen komt voort uit nieuwe afspraken tussen de bij de cao betrokken partijen. Andere tekstuele wijzigingen zijn het resultaat van een algehele redactie van de tekst van de cao. Doel van deze herredactie is de leesbaarheid te vergroten, niet om artikelen inhoudelijk te wijzigen.

Hoewel de algehele herredactie met de grootste zorgvuldigheid is uitgevoerd, is het mogelijk dat door de herredactie artikelen tot een andere interpretatie leiden. Als dit het geval is en dit leidt tot een geschil tussen werkgever en werknemer, een OR en/of een PVT, dan is de tekst van het betreffende artikel in de cao 2010-2011 doorslaggevend. Dit geldt niet voor artikelen die inhoudelijk zijn gewijzigd als gevolg van gemaakte afspraken tussen cao partijen in het kader van de cao 2010-2011 en de cao 2011-2013.

Utrecht,  
Namens CAO-partijen,

**Jeugdzorg Nederland**

**Abvakabo FNV**

J.A. Kamps

J.E.M. Wijers

**CNV Publieke Zaak**

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

O. Overbeek

L. de Groot