

Principe-akkoord CAO Jeugdzorg 2008 - 2010

De ondergetekenden,

de organisatie van werkgevers

MOgroep Jeugdzorg: de Maatschappelijk Ondernemers Groep Jeugdzorg

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 akkoord hebben bereikt over de inhoud van de CAO Jeugdzorg 2008 – 2010.

Ten opzichte van de CAO Jeugdzorg 2007 – 2008 zijn de hieronder genoemde wijzigingen overeengekomen. Deze wijzigingen treden per 1 mei 2008 in werking, tenzij een andere datum wordt genoemd in dit akkoord.

I. Looptijd: 1 mei 2008 tot en met 30 april 2010

II. Inkomen

a. Salarisverhogingen

De salarissenbedragen in de CAO (Salarisregeling) worden verhoogd met:

- 3,5% per 1 mei 2008,
- 3,0% per 1 mei 2009.

b. Eindejaarsuitkering

Met ingang van 1 januari 2009 wordt het resultaatafhankelijke deel van de eindejaarsuitkering toegevoegd aan het resultaatonafhankelijke deel. Daarmee bedraagt de eindejaarsuitkering structureel 8,3%.

c. Salarisbeleid

1. De huidige salarisschalen blijven ongewijzigd. Om de uitvoering van het onderstaande nieuwe salarisbeleid mogelijk te maken, wordt aan de schalen toegevoegd wat de omvang is van de standaard periodiek per schaal. Het nieuwe salarisbeleid wordt ingevoerd per 1 januari 2009.
2. Artikel 7 Uitvoeringsregeling A (Salarisregeling) wordt gewijzigd. In lid 1 wordt de tekst: *Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever zijn functie onvoldoende vervult, kan de werkgever vóórafgaand aan de periodiekdatum besluiten de periodieke verhoging als bedoeld in artikel 4 niet toe te kennen, dan wel gedeeltelijk toe te kennen.*
3. Artikel 8, lid 1 a. van Uitvoeringsregeling A (Salarisregeling) wordt als volgt aangepast:
Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever zijn functie zeer goed vervult, kan de werkgever jaarlijks besluiten aan de werknemer één of meer extra periodieken, dan wel een gedeelte van een periodiek toe te kennen.
4. De bestaande regeling met betrekking tot de uitlooperperiodieken blijft gehandhaafd.
5. Een artikel over arbeidsmarkttoeslag met de volgende tekst zal worden opgenomen:
 - 1 *De werkgever kan aan (groepen) werknemers een arbeidsmarkttoeslag toekennen.*
 - 2 *De in lid 1 bedoelde toeslag bedraagt maximaal 10% van het salaris.*
 - 3 *De in lid 1 bedoelde toeslag wordt toegekend voor de duur van een jaar. De toekenning kan steeds met een jaar verlengd worden.*
 - 4 *In overleg tussen de werkgever en de OR worden de functies vastgesteld die in aanmerking kunnen komen voor een arbeidsmarkttoeslag.*

III. Persoonlijke ontwikkeling, loopbaan, vitaliteit en professionele competentie

CAO-partijen willen de aantrekkelijkheid van het werken in de Jeugdzorg verhogen voor met name jongere werknemers door goede begeleiding bij de instroom in de organisaties, interessante loopbaanmogelijkheden,

versterking van professionele competentie en ondersteuning van de vitaliteit van medewerkers.

a. Ontwikkelmogelijkheden

1. Partijen bevelen aan om per organisatie in overleg tussen de OR en de werkgever beleid te ontwikkelen, gericht op de begeleiding bij instroom en doorstroom van werknemers. Doel is het behoud van werknemers en hun motivatie voor de Jeugdzorg.

Partijen maken zich zorgen over de hoge uitstroomcijfers in de branche. Organisaties zouden een apart startprogramma met een inwerktraject moeten aanbieden aan nieuwe medewerkers, waarbij er sprake is van een redelijke belasting passend bij de beginnende beroepsbeoefenaar. Een inwerkprogramma met persoonlijke begeleiding van de startende jeugdzorgmedewerker gedurende het eerste jaar dient onder andere onderdeel te zijn van het startprogramma.

2. Partijen zullen FCB de opdracht geven dit beleid te ondersteunen met instrumenten en informatie aan werkgevers en werknemers.

b. Onderzoek loopbaanpaden/carrière

1. Partijen stellen een onderzoek in naar de mogelijkheden voor loopbaanpaden binnen de branche, zowel binnen organisaties als over de grenzen van organisaties heen. Onderdeel van dit onderzoek is in kaart brengen welke scholingstrajecten aangeboden zouden kunnen worden die deze carrièrekansen mogelijk maken.
2. FCB zal gevraagd worden dit onderzoek uit te (doen) voeren.
3. De doelstelling is dat 31 december 2009 zicht bestaat op de mogelijkheden voor loopbaanpaden, zodat gedurende de looptijd van deze CAO ondersteunend instrumentarium kan worden ontwikkeld en aan de branche ter beschikking kan worden gesteld.

c. Vitaliteitsbudget

Met ingang van 1 januari 2010 ontvangt de werknemer vanaf de leeftijd van 55 jaar jaarlijks een budget ter grootte van 158 uursalarissen. De werkgever en werknemer voeren jaarlijks een gesprek over aanwending van dit budget, zoals bijvoorbeeld verlof, kortere werkweek, salaris, extra pensioen, persoonlijke studie of demotie. De werknemer maakt uiteindelijk de keuze.

d. Opleidingsbeleid, loopbaanbeleid en professionele competentie

De werkgever stelt jaarlijks ten minste 0,8% van de loonsom beschikbaar voor opleidingsbeleid en loopbaanbeleid.

Werkgevers beschouwen scholing, intervisie en supervisie in het kader van (her)registratie onderdeel van het reguliere opleidingsbeleid van de organisatie. Over scholing, intervisie en supervisie noodzakelijk in het kader van de (her)registratie worden jaarlijks afspraken gemaakt tussen de werkgever en de werknemer in het kader van een persoonlijk opleidingsplan. Artikel 6 van Uitvoeringsregeling R komt hiermee te vervallen.

CAO-partijen erkennen het belang van ethiek, ter bevordering van de verdere professionalisering in de Jeugdzorg. Partijen bevelen werkgevers aan om binnen het scholingsbeleid een aanbod te doen aan werknemers dat gericht is op het versterken van hun professionele competentie, zoals intervisie, supervisie, studiemomenten, gastsprekers, casusbesprekingen onder leiding van een ethicus. Partijen zullen FCB de opdracht geven om dit beleid te ondersteunen met te ontwikkelen instrumenten.

IV. Werktijden en verlof

Om de branche aantrekkelijker te maken willen CAO-partijen de werknemer meer invloed geven op zijn werktijden en zijn verlof door de volgende zaken af te spreken.

a. Werktijden

1. Vakantieverlof dat drie maanden voor aanvang in overleg is vastgesteld wordt gegarandeerd toegekend.
2. Roostervrije dagen worden binnen het team in overleg vastgesteld. Bij onenigheid wordt door de leidinggevende de knoop doorgeslagen. De werknemer is gegarandeerd vrij op zijn roostervrije dag.
3. Voor het tot stand brengen van een vervangingsregeling geldt een zelfde afspraak.
4. Er zal een studie worden verricht naar de mogelijkheden en wenselijkheid van zelfroosteren in de Jeugdzorg.
5. De werknemer kan kiezen voor een werkweek van 40 uur als de werkgever hiermee instemt. Jaarlijks heeft de werknemer het recht deze keuze ongedaan te maken en terug te keren naar een 36-urige werkweek.

b. Verlofbudget

1. Het verlofbudget wordt ingevoerd per 1 januari 2010.
2. De omvang van het verlofbudget bedraagt totaal 200 uur bij volledig dienstverband:
 - 144 uur hiervan is wettelijk verlof dat in principe jaarlijks opgenomen wordt (conform artikel 36 lid 6).
 - De overige 56 uur kan de werknemer opnemen, overbrengen naar levensloopregeling, gebruiken voor extra pensioeninkoop, uit laten betalen etc.
 - Voor het opnemen van verlof gelden de bepalingen conform artikel 36 van de CAO.

Leeftijd	verlof nieuw	verlof oud
tot 40 jaar	200	170
40 t/m 44 jaar	200	177,2
45 t/m 49 jaar	200	184,4
50 t/m 54 jaar	200	191,6

3. Meenemen van verlof naar een volgend kalenderjaar kan als er al afspraken zijn gemaakt over opname van het verlof in dat volgend kalenderjaar. Voor langer sparen kan het verlof worden omgezet in een storting in de levensloopregeling (zie ook punt levensloop). Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg afwijkende afspraken maken ten gunste van de werknemer.
4. De verlofuren kunnen opgenomen worden, uitbetaald worden, overgebracht naar een levensloopregeling, gebruikt worden voor extra pensioen-inkoop etc. Er zal een brochure worden ontwikkeld over de gebruiksmogelijkheden van het verlofbudget.
5. Artikel 36 zal aangepast worden aan de afspraken over het verlofbudget.
6. Het vitaliteitsbudget bedraagt 158 uur (zie II c). Voor werknemers die in 2010 55 jaar of ouder zijn of worden geldt dat het verschil tussen het verlofbudget plus het vitaliteitsbudget en hun dan geldende verlofrechten wordt gegarandeerd.
7. Voor werknemers die in 2010 50 jaar en ouder, maar jonger dan 55 jaar zijn geldt een afbouwregeling voor het verschil tussen het verlofbudget plus het vitaliteitsbudget en de verlofrechten die voor hen bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd zouden gelden op basis van de regeling arbeidsduurverkorting oudere werknemer. De afbouw is 10% per jaar onder de leeftijd van 55 jaar.

Overgangsregeling arbeidsduurverkorting oudere werknemers:

Geboortejaar	Verlofbudget	Vitaliteits- budget	Garantie
voor 1951	200	158	124
1951 t/m 1955	200	158	116,8
1956	200	158	105,12
1957	200	158	93,44
1958	200	158	81,76
1959	200	158	70,08
1960	200	158	58,4

c. Ouderschapsverlof

Partijen zullen een brochure maken waarin wordt uitgelegd wat de heffingskorting inhoudt en hoe de werknemer er aanspraak op kan maken. De werkgever is verplicht deze brochure te verstrekken aan de werknemer die aangeeft gebruik te willen maken van ouderschapsverlof.

V. Overige onderwerpen

a. Werkdruk

Op 1 oktober 2008 heeft iedere organisatie vallend onder de werkingssfeer van de CAO Jeugdzorg een adviesaanvraag naar de ondernemingsraad gestuurd dat een plan van aanpak betreft met betrekking tot de beheersing van de werklust, waarmee invulling wordt gegeven aan de afspraken in bijlage 6. De brochure "Werklust Jeugdzorg" opgesteld door CAO partijen biedt hierbij goede ondersteuning. Deze brochure is verkrijgbaar bij FCB (zie ook website www.fcbwjk.nl).

De werkgever die niet voor 1 oktober 2008 een adviesaanvraag heeft neergelegd bij de OR dient dit schriftelijk en onderbouwd te verantwoorden aan het OAJ. Het OAJ zal in november 2008 publiceren over de stand van zaken aan werkgevers en werknemers in de branche.

Als de adviesaanvraag plan van aanpak werklust niet op uiterlijk 1 januari 2009 tot een positief advies van de OR heeft geleid, wordt hierover door de werkgever en de OR schriftelijk en onderbouwd gerapporteerd aan het OAJ, dit kan via mail post@fcbwjk.nl. De CAO partijen zullen zich inspannen om te kijken of er ondersteuning geboden kan worden om de aanpak van werklust te laten slagen.

Over de nakoming van de werklafspraken in de CAO vindt een nulmeting, tussenmeting en eindmeting plaats. De eindmeting vindt plaats uiterlijk in november 2009.

Ter stimulering zullen partijen minimaal 4 informatiebijeenkomsten in het land organiseren voor OR en werkgever.

b. Dienstreizen

1. Dienstreizen en woon-werkverkeer zijn twee verschillende en dus gescheiden regelingen.
2. Bij dienstreizen vindt geen verrekening met de vergoeding woon-werkverkeer plaats.
3. De werkgever stelt in overleg met de OR voor de eigen organisatie vast wat een dienstreis is en wat als standplaats/plaats van te werkstelling gerekend wordt (werkplek/kantoor of woonplaats).

De verplichting om een indexeringsafpraak op te nemen in de ondernemingsregeling reis- en verblijfkostenvergoeding dienstreizen zal in de CAO nadrukkelijker worden gepresenteerd en onder de aandacht worden gebracht bij werkgevers en ondernemingsraden.

Als er ten onrechte vanaf de ingangsdatum van de sinds 1 januari 2005 verplichte ondernemingsregeling, in een onderneming de verplichte indexering van de kilometervergoeding achterwege is gebleven, dienen werkgever en OR zo spoedig mogelijk afspraken te maken over hoe dit te repareren.

c. Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Voor de uren dat de werknemer tijdens het reïntegratietraject tegen loonwaarde werkt, ontvangt hij 100% van het salaris.

d. Levensloop

De bijdrage genoemd in artikel 35a wijzigt niet en blijft 0,5%. Met PGGM wordt overleg gepleegd dat moet leiden tot scherpe afspraken over een aantrekkelijk aanbod voor de Jeugdzorg.

e. WGA-premie

De werkgever betaalt gedurende de looptijd van de CAO de volledige WGA-premie.

f. Pensioenpremie

Aan artikel 25 lid 3 sub b wordt toegevoegd dat ook een daling van de premielast gelijkelijk over werkgever en werknemer wordt verdeeld.

g. Medezeggenschap

De faciliteiten van e-mail en intranet worden ter beschikking gesteld aan de medezeggenschapsorganen. Hiervoor worden eenmalig op ondernemingsniveau afspraken gemaakt.

h. Gezinshuisouders

De MOgroep zal met de hoogste prioriteit overleg plegen met de fiscus over de mogelijkheden voor gezinshuisouders. Het onderzoek dat FCB in opdracht van partijen heeft laten verrichten naar de bepalingen over inhoudingen en vergoedingen voor voeding en inwoning zal daarbij als basis dienen. Inzet is om de fiscale ruimte in voor werknemers optimale zin te benutten. Gedurende de looptijd van de CAO zullen de huidige bepalingen met betrekking tot inhoudingen en vergoedingen voor voeding en inwoning in die zin worden gewijzigd.

Partijen zullen een werkgroep inrichten om een studie te verrichten naar de mogelijkheden voor verbetering van de regelingen voor gezinshuisouders. In de CAO wordt de mogelijkheid opgenomen om, in voor werknemer gunstige zin, af te wijken van de huidige regeling Gezinshuisouders.

Bij Uitvoeringsregeling S artikel 4 wordt een lid 1 uitgebreid met de volgende tekst:

Het opnemen van 7,2 uur verlof betekent dat de werknemer een periode van 24 uur geen arbeid voor de werkgever hoeft te verrichten.

i. 65-jarigen

Het dienstverband eindigt bij bereiken leeftijd 65 jaar.

Partijen verrichten een studie naar de problematiek van werknemers die willen blijven werken na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

j. BHV vergoeding

De BHV-vergoeding geldt alleen voor werknemers in ondersteunende functies. Voor alle werknemers die op grond van een ondernemingsregeling vóór 1 mei 2007 een BHV-vergoeding ontvingen, wordt de huidige regeling voortgezet.

k. Actualisering functieboek

Het functieboek wordt aangepast en als resultaat voorgelegd aan de achterbannen. Indien gewenst zal de Human Capital Group hierbij ondersteuning bieden.

l. Functiebeschrijving en –waardering

Artikel 10 lid 3 van de Salarisregeling wordt gewijzigd in:
De werknemer kan om herziening van zijn functiebeschrijving en – waardering vragen. De functie zal dan opnieuw worden beschreven en gewaardeerd, conform de hiernavolgende artikelen 11 en 12.

m. Overwerk

Artikel 1, lid 1 van Uitvoeringsregeling B komt als volgt te luiden:
Onder overwerk wordt verstaan:

- a. de tijd gedurende welke arbeid wordt verricht boven het in artikel 33 lid 1 van het algemene deel van deze CAO vastgestelde aantal uren;*
- b. voor werknemers die volgens dienstrooster gebruikelijk 40 uur per week werken, de tijd die zij ingevolge het dienstrooster langer dan 160 uur per 4 weken werken;*
- c. voor werknemers die volgens dienstrooster gebruikelijk 36 uur per week werken, de tijd die zij ingevolge het dienstrooster langer dan 144 uur per 4 weken werken.*

n. Telewerken/thuiswerken

De werkgever en de OR maken afspraken die telewerken stimuleren. Zij stellen vast welke groepen werknemers kunnen thuiswerken. De werknemer kan indien hij onder deze doelgroep valt een verzoek doen aan de werkgever om minimaal 1 dag per week thuis te werken. De werkgever komt met de OR een vergoedingsregeling overeen. De CAO partijen zullen voorbeeldregelingen maken.

o. Herredactie CAO-teksten

Partijen gaan verder met het overleg om te komen tot een herredactie van de tekst van de CAO, met als doel de CAO-tekst duidelijker en toegankelijker te maken voor gebruikers.

p. Arbocatalogus

In de CAO wordt een verwijzing opgenomen naar de Arbocatalogus Jeugdzorg.

q. Werkzekerheid

Partijen komen overeen om de huidige afspraak, zoals opgenomen in artikel 5a Uitvoeringsregeling R CAO, te handhaven. Partijen achten het wenselijk om deze afspraak in de toekomst te evalueren.

Utrecht, 21 mei 2008
Namens CAO-partijen,

**Maatschappelijk Ondernemers Groep
Jeugdzorg**

ABVAKABO FNV

I. Smidt, voorzitter

C. van Brenk – van Barneveld

FBZ

Mr. A.W.J.M. van Bolderen

CNV Publieke Zaak

E.C.M. Smits