



CAO Jeugdzorg 2010 – 2011

Principeakkoord

I. **Looptijd:** 1 mei 2010 tot en met 30 april 2011

II. **Inkomen**

De bedragen van de salarisschalen worden per 1 november 2010 verhoogd met 1,25%. Daarnaast ontvangen werknemers in dienst op 1 november 2010 een eenmalige uitkering van € 180 bruto naar rato van de omvang van hun dienstverband.

III. **Oudere werknemers**

CAO-partijen willen stimuleren dat werknemers op basis van vrijwilligheid langer doorwerken. Het behoud van de kennis en inzet van oudere werknemers draagt bij aan de kwaliteit van de jeugdzorg en aan het oplossen van toekomstige arbeidsmarktkrapte.

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Als beide partijen dit wensen kan de werkgever de werknemer vervolgens in dienst nemen voor bepaalde tijd voor een periode van maximaal 12 maanden. Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan steeds verlengd worden met een volgende periode van maximaal 12 maanden. In afwijking van artikel BW 7:668a geldt de laatste arbeidsovereenkomst niet als een contract voor onbepaalde tijd als de termijn van 36 maanden en/of het aantal van 3 arbeidsovereenkomsten wordt overschreden.

De werknemer die ouder is dan de pensioengerechtigde leeftijd, heeft geen recht op het vitaliteitbudget (artikel 21)¹ en de garantie-uren (Bijlage VIII artikel 4). De werknemer die gebruik maakt van of aanspraak kan maken op de (deeltijd) OBU en die (deels) blijft werken, heeft eveneens geen recht op het vitaliteitbudget en de garantie-uren. De werknemer die een arbeidscontract aangaat na de pensioengerechtigde leeftijd blijft voor het overige vallen onder de werkingsfeer van de CAO Jeugdzorg.

Vitaliteitbudget

¹ Overall waar in dit stuk artikel of bijlage wordt genoemd, wordt verwezen naar de CAO Jeugdzorg, tenzij anders is vermeld.

Om te zorgen dat ook oudere werknemers vitaal en met plezier aan het werk blijven, krijgt de werknemer vanaf de maand waarin hij 55 jaar wordt een vitaliteitbudget. De werknemer zet dit budget in op een wijze die bijdraagt aan zijn inzetbaarheid, zijn arbeidsmarktfitheid en aan het voorkomen van uitval door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Het vitaliteit budget bedraagt voor een kalenderjaar 158 maal het uurloon. De werknemer ontvangt dit budget naar rato van omvang van zijn dienstverband vanaf de maand waarin hij 55 jaar wordt. Het budget wordt berekend voor het kalenderjaar en afgerond op hele uren ten gunste van de werknemer.

De werkgever en de werknemer voeren jaarlijks een gesprek over hoe de werknemer het vitaliteitbudget inzet. Het vitaliteitbudget kan onder andere ingezet worden voor:

- Studieverlof en studiekosten
- Persoonlijke ontwikkeling zoals loopbaancoaching
- Gezondheidsmanagement zoals stoppen met roken, afvallen, sporten, mindfulness
- Taakverbreding
- Aanvulling salaris bij demotie
- Verlof
- Verkorting arbeidsduur per week
- Levensloop
- Extra pensioen

De werknemer beslist na het gesprek met de werkgever over de verdeling van het budget over de geboden mogelijkheden.

Wanneer het vitaliteitbudget wordt ingezet voor verlof of arbeidsduurverkorting vervallen de uren bij ziekte tijdens het verlof of de arbeidsduurverkorting. In alle andere situaties blijven de gemaakte afspraken ongewijzigd voor zover en zolang dat vanuit goed werkgeverschap redelijk is.

Regeling vervroegde uittreding

De VUT-regeling (bijlage VIII artikel 3) wordt dusdanig aangepast deze regeling:

- Niet tot aanspraken leidt voor deelnemers in het PfZW.
- Slechts tot aanspraken leidt voor werknemers die in gelijke omstandigheden verkeren als werknemers die aanspraak kunnen (gaan) maken op de overgangs-OBU.
- Maximaal leidt tot aanspraken op gelijk aan het niveau van de overgangs-OBU.

Zie bijlage bij dit akkoord.

IV. Vakantie en verlof

Vakantie

In artikel 19 "Vakantie" wordt opgenomen dat de werknemer verplicht is om jaarlijks minimaal twee weken aaneengesloten vakantie op te nemen. De werknemer heeft recht op het opnemen van drie weken aaneengesloten vakantie.

Garantie-uren bijlage VIII artikel 4

De werknemer geboren voor 1961 die voor 1 januari 2006 in dienst was van een werkgever onder de verplichtstelling van de CAO en dat bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd nog steeds is, krijgt vanaf de maand waarin hij 55 jaar wordt garantie-uren toegekend. De garantie-uren worden vanaf 1 januari 2011 opgeteld bij het vitaliteitbudget in plaats van bij het verlofbudget. De bepalingen met betrekking tot het vitaliteitbudget gelden ook voor deze uren. De garantie-uren worden per kalenderjaar toegekend naar rato van de omvang van het dienstverband en worden niet afgerond.

Ouderschapsverlof artikel 24

CAO-partijen hechten waarde aan een regeling voor ouderschapsverlof in de CAO die ouders met jonge kinderen tegemoetkomt waardoor zij arbeid en zorg beter kunnen combineren. Omdat partijen van mening zijn dat de huidige regeling in de CAO wijziging behoeft, zal tijdens de looptijd van de CAO een werkgroep studie verrichten naar de mogelijkheden voor wijziging van de ouderschapsverlofregeling. Gezamenlijk uitgangspunt daarbij is dat deze wijziging kostenneutraal is. Uitgangspunten van MOgroep Jeugdzorg zijn: vereenvoudiging van de uitvoering, aansluiting bij wettelijke recht op ouderschapsverlof. Uitgangspunten van vakbonden zijn: het bieden van keuzemogelijkheden om de financiële tegemoetkoming flexibeler in te zetten.

Als een werknemer die op of na 1 januari 2011 ouderschapsverlof gaat opnemen voorafgaand aan, tijdens de periode van verlof of binnen 6 maanden na het einde van het verlof een verzoek indient voor beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst of vermindering van de overeengekomen arbeidsduur, kan de werkgever de tegemoetkoming stoppen en/of de betaalde tegemoetkoming terugvorderen.

Als de werknemer ziek wordt tijdens de periode van ouderschapsverlof, houdt hij recht op de tegemoetkoming. Tijdens het ouderschapsverlof wordt alleen over de uren dat arbeid wordt verricht vakantieverlof / vitaliteitbudget / garantie-uren opgebouwd. Bij het opnemen van verlof tijdens ouderschapsverlof hoeft de werknemer alleen verlof op te nemen voor de uren dat hij arbeid verricht.

V. Gezondheidsmanagement

CAO-partijen zullen een aantal pilots in de sector faciliteren waarbij werknemers door meditatie/reflectie beter leren omgaan met stress / werklast / emotionele belasting. Jeugdzorgorganisaties kunnen op vrijwillige basis deelnemen aan deze pilots.

VI. Gezinshuisouders

CAO-partijen hebben invulling gegeven aan de afspraak in het CAO-akkoord 2008-2010 en hebben gezamenlijk gesproken over de positie en arbeidsvoorwaarden van gezinshuisouders. Resultaat hiervan zijn een aantal aanbevelingen en een aantal wijzigingen in Bijlage X (zie bijlage).

VII. Artikel 5.4.1 Reorganisatie

CAO-partijen vinden het van belang dat zij zicht hebben op de ontwikkelingen in de regio's waardoor de regionale arbeidsmarktbevingen gevolgd kunnen worden en waar nodig gerichte acties ingezet kunnen worden. Om die reden wordt artikel 5.4.1 gewijzigd. Aan dit artikel lid d wordt toegevoegd:
Als door een reorganisatie minder dan de hiervoor genoemde aantallen moeten worden ontslagen, doet de werkgever melding van de reorganisatie en het aantal ontslagen bij het OAJ.

VIII. Protocolafspraken

Reiskosten

Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen met elkaar in overleg treden over de reiskostenregelingen in de CAO. Dit overleg is gericht op het in kaart brengen van de toepassing van de huidige regelingen en het komen tot een gezamenlijke interpretatie van de regelingen.

Professionalisering en kosten beroepsregistratie

CAO-partijen treden tijdens de looptijd van deze CAO in overleg over de gevolgen van de wettelijke verplichting tot beroepsregistratie.

IX. Studietoefeningen

Regulering werklast en werkdruk

Tijdens de looptijd van de CAO 2008-2010 is door bijna alle werkgevers een stevige aanzet gegeven tot het beheersen van de werklast en de werkdruk. Dit blijkt uit de eindmonitor die eind 2009 is uitgevoerd. CAO-partijen willen verder gaan op deze ingeslagen weg.

Verloop en ziekteverzuim zijn zowel oorzaak als gevolg van ervaren werklast en werkdruk. CAO-partijen zullen werkgevers en medezeggenschap stimuleren en faciliteren bij de aanpak van deze twee

knelpunten. Daarbij zullen beschikbare instrumenten zoals de Arbocatalogus, de RI&E voor de Jeugdzorg, het agressieprotocol en andere ontwikkelde instrumenten ingezet worden. Het project Jeugdzorg: goed werk richt zich ook op het verbeteren en verspreiden van instrumenten die bijdragen aan gezonde en plezierige werkomstandigheden.

Ervaren werkdruk en werklast behelst meer dan case-loadnormen. CAO-partijen erkennen dit en willen samen op zoek gaan naar de achterliggende oorzaken van ervaren werkdruk en werklast en willen gebruik maken van good-practises om de aanpak van deze oorzaken te stimuleren en te faciliteren zodat case-loadnormen niet meer nodig zijn.

Scholing en opleiding

CAO-partijen zien scholing- en ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers als een middel om werknemers te werven en te behouden. Naast scholing- en ontwikkeling gerelateerd aan het functioneren in de eigen functie gaat het ook om persoonlijke ontwikkeling.

CAO-partijen zien het als een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om de inzetbaarheid en de arbeidsmarktwaarde van de werknemer op peil te houden, zowel in de interne organisatie als daarbuiten. Werknemers moeten hun eigen leervraag of opleidingsbehoefte leren herkennen en kenbaar maken. Werkgevers kunnen werknemers hierbij ondersteunen of zelf op grond van jaargesprekken het initiatief tonen. CAO-partijen willen onderzoeken of deze gedeelde verantwoordelijkheid beter ingevuld kan worden. Bij dit onderzoek zal ook gekeken worden naar vormen waarop werknemers meer zeggenschap krijgen bijvoorbeeld via een persoonlijk opleidingsbudget.

Sociale innovatie

CAO-partijen zien sociale innovatie als een middel dat kan bijdragen aan het vergroten van het werkplezier en daarmee aan het verbeteren van kwaliteit en resultaten en het verminderen van verzuim, werkdruk en verloop. Sociale innovatie maakt gebruik van de kennis en kracht van werknemers om bij te dragen aan het optimaliseren van dagelijkse werkprocessen en is daarmee een bottom-up gestuurd instrument.

CAO-partijen willen "Slimmer werken" en de "Doorbraak methode" stimuleren en faciliteren in het kader van Sociale Innovatie. Zij zullen hiertoe een project inrichten dat aansluit bij het project Sociale Innovatie dat al binnen FCB wordt uitgevoerd. Het project is vooral gericht op faciliteren en stimuleren door communicatie en het uitwisselen van kennis en ervaringen.

De regeldruk wordt over het algemeen als hoog ervaren. Werknemers willen meer cliëntcontacttijd en minder tijd doorbrengen achter hun bureau. Dit is een thema dat zich in het bijzonder leent voor een

methode van sociale innovatie. Hiervoor zal bijzondere aandacht zijn binnen het te starten project.

Mobiliteit en werkgelegenheid

De arbeidsmarkt verandert en ook de branche Jeugdzorg verandert. Om vraag en aanbod nu en in de toekomst goed op elkaar af te stemmen, zetten CAO-partijen in de branche Jeugdzorg sterk in op het faciliteren en stimuleren van samenwerking en afstemming tussen organisaties in de branche, met het onderwijs en met ketenpartners. Doel is om kennis en kwaliteit te verbeteren en te behouden voor de branche door permanente educatie van werknemers en door het zichtbaar en kenbaar maken van kansen en mogelijkheden voor werknemers binnen de branche.

CAO-partijen willen de mobiliteit binnen de branche bevorderen door virtuele (regionale) ontmoetingsplekken te creëren waar werknemers hun mogelijkheden kunnen verkennen en hun kennis en vaardigheden kunnen aanbieden in een virtuele arbeidspool en waar werkgevers hun vraag kenbaar kunnen maken. Bestaande structuren en instrumenten zoals de website www.werkenindejeugdzorg.nl en projecten als "Gaan en blijven werken in de jeugdzorg" zullen hierbij ingezet worden. Door een uniform format te ontwikkelen dat werknemers kunnen gebruiken om hun (leer)ervaringen vast te leggen (portfolio) en dat werkgevers kunnen gebruiken om hun vraag te expliciteren, willen CAO-partijen het makkelijker maken om vraag en aanbod te matchen. Bij het ontwikkelen van dit format zal zoveel mogelijk gebruik gemaakt worden van bestaande instrumenten zoals functiebeschrijvingen, beroepscompetentieprofielen, enzovoorts.

Via het project "Jeugdzorg: goed werk" zullen regionale structuren gestimuleerd en gefaciliteerd worden met als doel vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen.

CAO-partijen zullen een project inrichten waarin de hierboven genoemde elementen opgenomen zullen worden. Dit project zal in 2010 van start gaan en zal uitgevoerd worden door FCB.

Effecten vitaliteitbudget

In 2012 zullen CAO-partijen de invoering van het vitaliteitbudget evalueren en beoordelen of het vitaliteitbudget heeft geleid tot minder ziekteverzuim. In 2009 bedroeg het ziekteverzuim voor werknemers van 56 jaar en ouder 7,45%. Gestreefd wordt dit percentage te verminderen tot 6,5%.

Bijlage bij CAO-onderhandelingsakkoord Jeugdzorg 2010 - 2011

Gezinshuisouders:

Artikel 4.1 lid c

Aan dit artikel wordt toegevoegd dat de ondernemingsregeling ook betrekking kan hebben op groepen gezinshuisouders die werkzaam zijn in een project. Een dergelijke specifieke regeling kan daarmee optimaal aansluiten bij de pedagogische doelstelling van de hulpvorm.

Bijlage X

1. Inleiding bij bijlage X:

Gezinshuisouders hebben een bijzondere functie en rol. Door hun werksituatie is er nauwelijks onderscheid tussen werk en privé. Dit vraagt om bijzondere op hun situatie afgestemde arbeidsvoorwaarden tussen werkgever en gezinshuisouder. De basis voor deze afspraken vormen het respect en wederzijds vertrouwen. Uitgangspunt van de afspraken is dat het totaal aan afspraken vergelijkbaar moet zijn met de rechten die werknemers hebben op grond van de CAO. Als er geen afwijkende afspraken gemaakt zijn, gelden de afspraken in de CAO onverkort voor de gezinshuisouders.

2. Artikel 2 lid 2 bijlage X vervalt:

Indien de werkgever de vervanging verzorgt, kan de gezamenlijke standaardformatieomvang met ten hoogste een zesde deel worden beperkt.

3. De laatste zin van artikel 4 lid 1 in bijlage X is in deze CAO in 2008 voor het eerst toegevoegd ter verduidelijking van het opnemen van een verlofdag. Cao-partijen merken op dat dit niet opgevat mag worden alsof bij het opnemen van een hele week verlof ook 7 x 7,2 uur verlof moet worden opgenomen. Net als andere werknemers geldt dat een week verlof 5 x 7,2 uur verlof kost. Inbegrepen is dan een vrij weekeinde, waarbinnen een zaterdag en zondag valt. CAO-partijen zullen deze uitleg verspreiden onder werkgevers en werknemers.

4. In artikel 17 lid 9 sub b is het aantal weekeinden en de definitie van een weekeind vastgelegd. In de praktijk van de gezinshuisouders leidt dit tot knelpunten. In bijlage X wordt opgenomen dat wordt afgeweken van deze CAO-bepaling voor gezinshuisouders. Voor de gezinshuisouder wordt in bijlage X de volgende bepaling opgenomen:

Een weekeind is een aaneengesloten periode van vrije tijd op zaterdag en zondag. Per jaar gaat het om totaal 1160 uur. De invulling hiervan kan op het niveau van de onderneming verschillen. Afspraken hierover worden gemaakt in overleg met de OR.

5. De in artikel 29.13 opgenomen bedragen voor inhouding in verband met voeding en inwoning worden vervangen door een verwijzing naar de fiscale normbedragen. Deze fiscale normbedragen zullen op de website van de CAO Jeugdzorg (vanaf 2010) te vinden zijn. Als deze wijziging voor de gezinshuisouders in dienst op 1 mei 2010 leidt tot

een hogere totale inhouding, zullen de nadelige effecten door de werkgever worden gecompenseerd.

6. In de CAO wordt opgenomen dat in die situaties waarin gezinshuisouders die hun woning delen met de geplaatste kinderen en die niet beschikken over een afsluitbaar privé-gedeelte dan de woning zijnde meer dan een slaapkamer, er sprake is van inwoning. Hierop dient dan ook de inhouding gebaseerd te zijn. Dit levert voor werknemers in de meeste situaties een aanzienlijk voordeel op. Het normbedrag voor inwoning is lager en de kosten voor nuts zijn bij het normbedrag inbegrepen.
7. Aan artikel 3 bijlage X wordt toegevoegd:
Bij een keuze voor opnemen in de vorm van doorbetaalde vrije tijd voeren de gezinshuisouder en de werkgever samen overleg over het opnemen van dit verlof.
Aan de keuzemogelijkheden genoemd in artikel 20 wordt toegevoegd dat de gezinshuisouder het verlofbudget kan inzetten voor het verminderen van de inhoudingen in verband met inwoning

Regeling vervroegde uittreding: bijlage VIII artikel 3

1. Aan de werknemer geboren voor 1949 wordt op diens verzoek ontslag verleend met recht op een uitkering overeenkomstig Uitvoeringsregeling P van de CAO 2007-2008, indien hij op de datum van zijn ontslag 60 jaar of ouder is en direct voorafgaand aan de datum van het ontslag een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren.
 - a. In afwijking van artikel 4 Uitvoeringsregeling P van de CAO 2007-2008 bedraagt de uitkering voor de werknemer geboren in:

1941	78%
1942	77%
1943	76%
1944	75%
1945	74%
1946	73%
1947	72%
1948	71%
Na 1948	70%

- b. In aanvulling op artikel 7 Uitvoeringsregeling P van de CAO 2007-2008 geldt dat inkomsten die de belanghebbende ontvangt op grond van andere pensioenvoorzieningen opgebouwd tijdens zijn dienstverbanden, in mindering worden gebracht op de in lid 2 genoemde uitkering.
 2. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing op de werknemer die als deelnemer is in het Pensioenfonds Zorg en Welzijn gebruik kan (gaan) maken van de Overbruggingsregeling of recht heeft op Flexpensioen PFW of een daarmee vergelijkbare regeling.
 3. Indien de toepassing van lid 2 voor individuele werknemers leidt tot onevenredig grote nadelen ten opzichte van deelnemers van PFW, zullen na melding partijen bij deze CAO hierover in overleg treden.