



Bijlage 1 **Cao-akkoord Jeugdzorg 2015-2016**

Cao-akkoord Jeugdzorg

De ondergetekenden,

de organisatie van werkgevers

Jeugdzorg Nederland

en

de volgende organisaties van werknemers

1. FNV
2. CNV Connectief
3. FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg

verklaren hierbij dat zij een akkoord hebben bereikt over de inhoud van de cao Jeugdzorg.

1 Looptijd en loon

A Looptijd

Deze afspraken lopen tot en met 31 december 2016.

Alle afspraken gaan in op 1 januari 2016, tenzij er een andere datum staat vermeld.

B Loonstijging

Per 1 januari 2016 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 1,85%. Deze loonstijging in 2016 staat ook in relatie tot het jaar 2015.

Het bodembedrag van de vakantietoeslag (artikel 7.3.C) wordt per 1 januari 2016 verhoogd met 1,85%.

2 Werk en Zekerheid

Dit akkoord bevat afspraken gericht op het voorkomen van onvrijwillige werkloosheid en, wanneer dit niet voorkomen kan worden, het verzachten van de (financiële) gevolgen hiervan. De nieuwe wetgeving (Wet werk en zekerheid), afspraken over transitievergoeding en private herverzekering van de verminderde WW-opbouw, de wachtgeldregeling, afspraken over sociale plannen en externe flexibiliteit zijn hierin meegenomen.

In 2013 hebben sociale partners in het sociaal akkoord afspraken gemaakt die tot doel hebben de arbeidsmarkt structureel aan te passen. Deze afspraken zijn door het kabinet vertaald in de Wet Werk en Zekerheid. Deze nieuwe wetgeving heeft ook gevolgen voor de afspraken in de cao Jeugdzorg en in Sociaal Plannen van jeugdzorgorganisaties.

A Voorkomen van werkloosheid

Om werkloosheid te voorkomen worden op verschillende momenten en verschillende niveaus maatregelen genomen. Het vergroten van de mobiliteit binnen de branche met als doel behoud van kwaliteit door behoud van werkgelegenheid is daarbij een belangrijk uitgangspunt.

Werkgevers zullen zich inspannen voor behoud van werkgelegenheid in hun organisaties en in de branche. Zowel vanuit goed werkgeverschap als vanwege kwaliteit en continuïteit van zorg.

B Wachtgeld, transitievergoeding en sociaal plan

Tot 1 mei 2016 blijven de huidige bepalingen in de cao Jeugdzorg met betrekking tot het wachtgeld van kracht. Ook de lopende sociaal plannen die zijn afgesloten tussen de werkgever en minimaal één van de vakbonden partij bij deze cao, of die worden afgesloten in de periode tot 1 mei 2016, blijven onverkort van kracht. Daar waar nodig bevelen cao-partijen jeugdzorgorganisaties en vakbonden op lokaal niveau aan om bestaande sociaal plannen die een kortere looptijd dan tot 1 mei 2016 te verlengen tot tenminste 1 mei 2016.

Bij gedwongen ontslag voor 1 mei 2016 treden de wachtgeldregelingen en de voor deze situatie gemaakte afspraken in sociaal plannen in de plaats van de wettelijke transitievergoeding. Derhalve blijft het overgangsrecht krachtens de AMvB Besluit Overgangsrecht Transitievergoeding onverkort van toepassing tot 1 mei 2016.

Met ingang van 1 mei 2016 gelden de volgende afspraken:

1. Het recht op wachtgeld vervalt voor iedere werknemer die op of na 1 mei 2016 ontslagen wordt.
2. De werknemer heeft bij gedwongen ontslag op of na 1 mei 2016 recht op de wettelijke transitievergoeding.
3. Dit geldt niet voor de werknemer die voor 1 mei 2016 boventallig is verklaard en/of waarvoor voor 1 mei 2016 een ontslagvergunning of verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gedaan. Deze werknemer heeft recht op wachtgeld ook als de datum van ontslag na 1 mei 2016 valt. Deze werknemer kan, voor zover dit past binnen het wettelijk overgangsrecht (Besluit overgangsrecht transitievergoeding), kiezen voor de transitievergoeding en daarmee afzien van zijn recht op wachtgeld.
4. De werkgever en de ondernemingsraad kunnen geen afspraken maken over het in mindering brengen van scholing/training/loopbaanactiviteiten gericht op externe mobiliteit op de transitievergoeding.
5. Werknemer en werkgever kunnen in een periode van 1,5 jaar voorafgaand aan de datum boventalligheid schriftelijk afspraken maken over het in mindering brengen van scholing/training/loopbaanactiviteiten gericht op externe mobiliteit op de transitievergoeding.

Ten aanzien van de hoogte en opbouw van de transitievergoeding spreken partijen af dat die gelijk is aan de hoogte en opbouw op grond van de op 1 mei 2016 geldende wettelijke bepalingen. Wanneer de wettelijke bepalingen met betrekking tot de hoogte en/of opbouw van de transitievergoeding wijzigen,

zullen partijen afspraken maken over de gevolgen van die gewijzigde bepalingen voor de hoogte en/of opbouw.

Overgangsbepalingen

Voor werknemers die op 31 december 2015 in dienst zijn bij de werkgever gelden de volgende overgangsbepalingen:

1. De werknemer die op 1 januari 2016 62 jaar of ouder is en die gedwongen wordt ontslagen vanwege de in artikel 3.10.3 genoemde redenen én die een diensttijd heeft van minimaal 15 jaar bij een werkgever onder de cao - en deze periode is nooit langer dan 1 jaar onderbroken geweest - kan een beroep doen op de (verlengde) wachtgeldregeling II (artikel 3.10.3 en bijlage 6 artikel 2 cao Jeugdzorg 2014-2016). Deze voorziening treedt dan in de plaats van de wettelijke transitievergoeding.

De werknemer die voldoet aan de bovengenoemde criteria kan kiezen of hij in plaats van de voor hem geldende transitievergoeding kiest voor deze overgangsbepaling.

2. De werknemer die op 1 januari 2016 60 jaar of ouder is en die gedwongen wordt ontslagen vanwege de in artikel 3.10.3 genoemde redenen én die een diensttijd heeft van minimaal 15 jaar bij zijn huidige werkgever (werkgever op 31-12-2015) - en deze periode is nooit langer dan 1 jaar onderbroken geweest - kan een beroep doen op de (verlengde) wachtgeldregeling II (artikel 3.10.3 en bijlage 6 artikel 2 cao Jeugdzorg 2014-2016). Deze voorziening treedt dan in de plaats van de wettelijke transitievergoeding.

De werknemer die voldoet aan de bovengenoemde criteria kan kiezen of hij in plaats van de voor hem geldende transitievergoeding kiest voor deze overgangsbepaling.

3. De werknemer die vóór 1 januari 2017 wegens de in artikel 3.10.3 genoemde redenen ontslagen wordt en voor wie de gekapitaliseerde wachtgeldregeling II tot een hogere aanspraak leidt dan zijn transitievergoeding, ontvangt ter compensatie een bedrag ter hoogte van de helft van het verschil tussen de gekapitaliseerde wachtgeldregeling II en de transitievergoeding. Voor de toepassing van deze overgangsregeling wordt wachtgeldregeling II toegepast als zijnde een aanvulling op de WW-uitkering (publiek of privaat).

Sociaal plan

In de cao Jeugdzorg staat in artikel 4.4 dat werkgevers bij reorganisaties een sociaal plan moeten afsluiten met de vakbonden. In dit sociaal plan zijn mobiliteitsbevorderende maatregelen een belangrijk thema. Partijen bevelen aan dat dit sociaal plan de volgende afspraken bevat. Van deze aanbeveling kan in overleg tussen de werkgever en de betrokken vakbond(en) worden afgeweken:

- De werkgever stelt een budget van gemiddeld € 4.000 beschikbaar voor mobiliteitsbevorderende maatregelen. Als een boventallige werknemer zijn mobiliteit wil versterken door een mobiliteitstraject en/of scholing gericht op het verbeteren van zijn arbeidsmarktkansen, worden deze kosten tot € 4.000 niet in mindering gebracht op de transitievergoeding. De werknemer toont aan welke kosten hij in dit kader heeft gemaakt;
- Voor boventallige werknemers geldt een herplaatsingstermijn van 6 maanden (de duur van de UWV-procedure en opzegtermijn inbegrepen);
- Als de werknemer zich tijdens de herplaatsingsperiode beschikbaar houdt voor werk, dan kan deze herplaatsingstermijn niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding;

- De herplaatsingstermijn geldt niet voor de werknemer die aantoonbaar niet meewerkt aan het vinden van een passende functie (binnen of buiten de organisatie) en/of niet meedoet aan een aangeboden mobiliteitstraject.

C Arbeidsovereenkomsten voor (on) bepaalde tijd

Algemeen uitgangspunt is dat werk in de Jeugdzorg wordt verricht door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanuit het oogpunt van werkzekerheid, continuïteit en kwaliteit.

Partijen komen, in de geest van de Wet Werk en Zekerheid, overeen om doorstroming te realiseren van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een vaste volwaardige baan. Onder een vaste baan wordt verstaan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor een gemiddeld aantal overeengekomen uren per week. Hiertoe is afgesproken dat een contract voor bepaalde tijd zoveel mogelijk wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarbij realiseren partijen zich dat aan deze wens niet altijd gevolg gegeven kan worden gezien de onzekere fase waarin Jeugdzorg op dit moment zit.

Over de verhouding tussen arbeidsovereenkomsten van bepaalde en onbepaalde tijd maken OR en werkgever afspraken.

Cao-partijen monitoren de verhouding tussen arbeidsovereenkomsten van bepaalde en onbepaalde tijd.

Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nemen deel aan het opleidingsbeleid dat bij de betreffende organisatie van toepassing is. In sociaal plannen worden ook afspraken gemaakt voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

D Afroepovereenkomst/nulurencontracten

De Stichting van de Arbeid heeft decentrale cao-partijen de aanbeveling gedaan om bepalingen rondom nulurencontracten aan te passen. De cao Jeugdzorg kent geen nulurencontracten. In artikel 3.3 van de cao Jeugdzorg is wel de afroepovereenkomst opgenomen. Daarin is echter een minimumvergoeding van 3 uur per oproep en 30 uur per maand opgenomen. Cao-partijen menen met deze bepaling te voldoen aan de wensen van de Stichting van de Arbeid. Cao-partijen maken de afspraak om zo min mogelijk gebruik te maken van de contractvorm afroepovereenkomst.

E Personeel overnemen bij een aanbesteding

Artikel 4.6.a komt als volgt te luiden:

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

Artikel 4.6.b vervalt.

F Opvolgend werkgeverschap

De Wet overgang van ondernemingen (art 7:662-666 BW) regelt de bescherming van de rechten van werknemers als sprake is van overgang van onderneming

Als de Wet overgang van ondernemingen niet van toepassing is, kan er wel sprake zijn van 'opvolgend werkgeverschap' (art 7:668a lid 2 BW en artikel 7:673 BW). Hiervan is sprake als de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten qua werkzaamheden (of vaardigheden en verantwoordelijkheden) grotendeels ongewijzigd blijven. Bij opvolgend werkgeverschap bepaalt artikel 7:673 BW lid 4 sub b dat de diensttijd van de voorgaande werkgever meetelt voor de berekening van de duur van het dienstverband en daarmee de hoogte van de transitievergoeding. Met andere woorden, als na een aanbesteding de opdracht aan een andere organisatie wordt gegund en er sprake is van opvolgend werkgeverschap, dan loopt de opbouw van de transitievergoeding door bij nieuwe werkgever. Op basis van artikel 7: 673 BW lid 5 kan de opvolgend werkgever de al betaalde transitievergoeding of een verstrekte gelijkwaardige voorziening door een voorgaande werkgever in mindering brengen op de eventueel op enig moment te betalen transitievergoeding.

Voor de aantoonbaar wegens reorganisatie met ontslag bedreigde werknemer, al dan niet al benoemd als boventallige, die op eigen initiatief bij een nieuwe werkgever in dienst treedt en zijn arbeidsovereenkomst met de oude werkgever beëindigt, is er geen sprake van opvolgend werkgeverschap en loopt de opbouw van de transitievergoeding niet automatisch door bij de nieuwe werkgever. Dit kan een belemmering vormen voor het overstappen.

Daarom spreken cao-partijen af dat in die gevallen, waarin de nieuwe werkgever ook onder de werkingssfeer van de cao Jeugdzorg valt, de opbouw van de transitievergoeding doorloopt bij de nieuwe werkgever, tenzij de nieuwe en de oude werkgever overeenkomen dat de oude werkgever (een deel van) de opgebouwde transitievergoeding betaalt. In dat geval kan de nieuwe werkgever de al door de vorige werkgever betaalde transitievergoeding in mindering brengen op de eventueel op enig moment te betalen transitievergoeding.

G Derde WW-jaar

Cao-partijen herbevestigen de afspraak uit het akkoord van de cao Jeugdzorg 2014-2015 dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015 en 24 november 2015 zijn gemaakt.

Cao-partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon kost. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening.

Cao-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA, zodra deze bekend is. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale cao-partijen.

Afspraken over de herverzekering van de WW en de WGA worden in een aparte cao vastgelegd. Deze cao kent een lange looptijd van maximaal 5 jaar. Tussentijdse wijzigingen en de premiestelling in deze langlopende cao worden door cao-partijen bekrachtigd.

3 Scholing en ontwikkeling

A Persoonlijke ontwikkeling (Artikel 12.1 sub c)

Naast scholing gericht op de professionele ontwikkeling van werknemers (bijvoorbeeld in het kader van beroepsregistratie en/of certificering) is er binnen het opleidings- en loopbaanbeleid (artikel 12.1) ook ruimte voor persoonlijke ontwikkeling die mobiliteit van medewerkers versterkt.

De werkgever stimuleert deze persoonlijke/professionele ontwikkeling van medewerkers. De werknemer wordt hiertoe in staat gesteld door een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen. In het persoonlijk ontwikkelingsplan legt de werknemer vast hoe hij zich wil ontwikkelen in zijn loopbaan binnen of buiten de organisatie. Het persoonlijke ontwikkelplan maakt onderdeel uit van de binnen de organisatie gangbare overlegmomenten tussen werkgever en werknemer.

Werkgever en werknemer spreken samen af welke faciliteiten en investeringen nodig zijn om de gewenste ontwikkeling vorm te geven. De werknemer doet daarvoor een aanvraag voor studiefaciliteiten (artikel 12.2). Voor zover de afspraken betrekking hebben op de (her-)registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd, gelden de afspraken in artikel 12.5.

B Budget voor opleidingsbeleid en loopbaanbeleid

Het budget dat de werkgever ieder jaar beschikbaar stelt voor opleidingsbeleid en loopbaanbeleid wordt verhoogd van minimaal 1% naar minimaal 1,5% van de totale loonsom van de organisatie (artikel 12.1.a)

C Evaluatie afspraken "Kosten scholing en ontwikkeling (her)registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd

In het cao-akkoord 2014-2015 hebben partijen afspraken gemaakt over hoe om te gaan met de kosten die samenhangen met de (her)registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd. In 2016 zullen partijen samen evalueren hoe er uitvoering en invulling is gegeven aan deze afspraken met betrekking tot de (her)registratie van de gedragswetenschappers. Vragen die hierbij aan de orde zullen komen zijn:

- Hoe is de verhouding binnen de organisatie tussen gedragswetenschappers op master niveau en op post master niveau?
- Zijn er afspraken gemaakt tussen OR en werkgever over de verdeling van de overige kosten voor eerste registratie van gedragswetenschappers? En zo ja, welke afspraken zijn gemaakt?
- Hoe hoog zijn de kosten voor scholing/intervisie/supervisie/vrije ruimte?
- Hoe wordt de scholing/intervisie/supervisie/vrije ruimte ingevuld?
- Hoe groot is de tijdsbesteding voor werknemers voor scholing/intervisie/supervisie/vrije ruimte?
- Welke keuze (tijd of geld) maken gedragswetenschappers ten aanzien van de kosten voor geaccrediteerde opleidingen in het kader van hun herregistratie?
- Hoe tevreden zijn gedragswetenschappers en werkgevers over de huidige afspraken?

Daarnaast willen cao-partijen ook onderzoeken hoe het systeem van beroepsregistratie verloopt. Sluit de beroepsregistratie aan bij de veranderende werkpraktijk? Welke belemmeringen komen werkgevers en werknemers tegen?

D Wijziging maximum vergoedingsbedrag artikel 12.5

Het maximumbedrag voor vergoeding van de (her)registratiekosten wordt verhoogd tot € 105 per jaar. Dit bedrag is vastgesteld voor het jaar 2016 en wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld door cao-partijen.

E De beroepsbegeleidende leerweg en de duale leerweg

In verband met de Wet Werk en Zekerheid is de ketenregeling niet van toepassing op de leer-arbeidsovereenkomst die is aangegaan in verband met de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs.

Partijen hebben besloten om gebruik te maken van de mogelijkheid om de ketenregeling niet van toepassing te verklaren op de leer-arbeidsovereenkomsten duale leerroute die vooral worden afgesloten om een medewerker op te leiden.

4 Overige onderwerpen**A Werkingssfeer / branchebewegingen**

Grenzen tussen branches vervagen en er ontstaan nieuwe samenwerkingsverbanden waarin mensen uit verschillende branches samenwerken. Organisaties verbreden hun werkterrein en komen op het terrein van andere cao's, over en weer. Dit levert in toenemende mate werkingssfeervraagstukken op. Cao-partijen willen dan ook het gesprek aangaan met aanpalende branches om te kijken hoe deze vraagstukken in gezamenlijkheid voor de toekomst opgelost kunnen worden.

B Invoeringsdatum Functieboek

Het nieuwe functieboek is nog niet in alle organisaties ingevoerd. De datum waarop alle werkgevers het nieuwe functieboek hebben ingevoerd, wordt daarom verlengd van 1 januari 2016 naar 1 september 2016.

Organisaties kunnen daarbij het ontwikkelde ondersteuningsmateriaal gebruiken, te vinden op de website van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg (www.fcb.nl).

Ervaringen met het nieuwe functieboek:

Het nieuwe functieboek is gebaseerd op de situatie in 2014. Hierbij is zoveel mogelijk rekening gehouden met de situatie na de transitie. Natuurlijk kunnen functies verder veranderen. Partijen gaan onderzoeken of deze ontwikkelingen (bijvoorbeeld het onderbrengen van functies in wijkteams) inpasbaar zijn binnen het nieuwe functieboek.

Als het nodig is, passen cao-partijen het functieboek aan.

C Onregelmatigheidstoeslag

Tijdens vakantieverlof (144 uur) wordt het salaris van de werknemer doorbetaald. Tot dit salaris wordt ook de gemiddelde ORT gerekend (berekend over een referentieperiode van 3 maanden direct voorafgaand aan de eerste periode van aaneengesloten verlof in het kalenderjaar).

D Caseload

In de cao Jeugdzorg 2014-2015 is afgesproken dat organisaties met de ondernemingsraad onder voorwaarden eigen afspraken kunnen maken over de beheersing van de werklast, in afwijking van de normen die in de cao Jeugdzorg zijn opgenomen. Cao-partijen hebben geëvalueerd of en in welke mate deze afspraken tot stand zijn gekomen. Uit de evaluatie blijkt dat er geen eenduidig beeld bestaat en het nog te vroeg is om conclusies te trekken.

De huidige afspraken in de cao Jeugdzorg worden daarom voor de looptijd van deze cao voortgezet. Tijdens de looptijd wordt een paritaire werkgroep ingesteld die de opdracht krijgt om in bredere zin te kijken welke middelen en instrumenten ingezet kunnen worden in het overleg op het niveau van de organisatie (werkgever en OR, leidinggevende en medewerker, zelfsturende teams) om op een verantwoorde manier de draagkracht en draaglast in het werk te reguleren. De opdracht en samenstelling werkgroep worden in overleg nader ingevuld.

Cao-partijen bespreken de voorstellen van de werkgroep en bekijken of de huidige afspraken in de cao Jeugdzorg over caseload aangepast kunnen worden.

E Aftopping pensioengevend salaris

De beperking van de fiscale ruimte voor pensioensparen voor hogere inkomens (boven €100.000), heeft enerzijds geleid tot een hoger netto inkomen voor de betrokken werknemers en anderzijds tot vrijval van een deel van de werkgeverspremie. Partijen hebben gesproken over besteding van de vrijgevallen werkgeverspremie voor compensatie voor de lagere pensioenopbouw. De effecten op de pensioenopbouw en de vrijval aan de kant van werkgevers is wisselend en is (nog) niet goed in beeld. Als hier meer zicht op is, zullen partijen in overleg treden hoe vervolgens te handelen.

F Werken na AOW-gerechtigde leeftijd

Per 1 januari 2016 is de wet 'werken na de AOW-gerechtigde leeftijd' in werking getreden.

Dit heeft onder andere de volgende gevolgen die in de cao-tekst verwerkt gaan worden:

- de loondoorbetalingsplicht, de re-integratieverplichtingen van de werkgever en het opzegverbod bij ziekte worden voor AOW-gerechtigden beperkt tot 13 weken (in plaats van 104 weken).
- AOW-gerechtigden die werken als uitzendkracht, of van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op of vlak na de eerste ziektedag krijgen recht op ZW-uitkering van maximaal 6 weken. Omdat voor AOW-gerechtigden geen premies werknemersverzekeringen meer zijn verschuldigd wordt het ziekengeld verhaald op de werkgever.
- De opzegtermijn voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer wordt beperkt tot 1 maand (in plaats van maximaal 4 maanden).
- De ketenbepaling wordt aangepast voor AOW-gerechtigde werknemers: bij cao wordt bepaald dat ten hoogste na 6 contracten of na 48 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Ook wordt bij cao bepaald dat hierbij alleen de arbeidsovereenkomsten in aanmerking worden genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- AOW-gerechtigden hebben voortaan recht op ten minste het minimumloon.
- De Wet Flexibel Werken wordt buiten toepassing verklaard voor AOW-gerechtigde werknemers, zodat de werkgever die de AOW-gerechtigde tewerkstelt niet wordt verplicht in te gaan op verzoeken om uitbreiding (of vermindering) van het aantal te werken uren.

G Vakbondsfaciliteiten

In artikel 13.5.C van de cao Jeugdzorg wordt een koppeling gemaakt tussen de faciliteiten die geboden worden voor OR-werk en vakbondswerk. Deze koppeling wordt losgelaten waardoor er geen uren voor OR-werk afgetrokken hoeven worden van de uren voor vakbondswerk. Het huidige artikel 13.5.C verdwijnt uit de cao Jeugdzorg.



H Generatiepact

Partijen erkennen het belang van instroom van jonge, voor de Jeugdzorg opgeleide, werknemers en willen in OAJ of FCB-verband onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om voor deze werknemers kansen te creëren in de branche.

I Algemeen verbindend verklaren

Partijen zullen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken hun cao algemeen verbindend te verklaren.

Utrecht, 25 januari 2016

Namens cao-partijen,

Jeugdzorg Nederland

T.A.M. Roelofs

FNV

G. Noortman

CNV Connectief

O. Overbeek

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

R.A.C.L. Héman