



Akkoord Cao Jeugdzorg 2021-2023

16 mei 2022

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, na raadpleging van de achterbannen, een akkoord hebben bereikt over de inhoud van de Cao Jeugdzorg 2021-2023.

Preambule

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 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.

Cao-partijen weten dat er nog veel uitdagingen zijn om werknemers op een goede, gezonde, veilige manier én met plezier het werk te kunnen doen, en dit onderhandelaarsakkoord draagt daar zeker aan bij.

Partijen spreken de intentie uit dat wanneer de tarieven niet voldoende geïndexeerd worden conform afspraken met de VNG, cao-partijen op verzoek van de betreffende organisatie gezamenlijk willen optrekken richting de betreffende gemeente(s), ieder vanuit eigen rol en verantwoordelijkheid.

Looptijd

De cao kent een looptijd vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023.

Alle afspraken gaan in op 1 juli 2022, tenzij in het akkoord anders is aangegeven.

Loon

Per 1 januari 2021 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 2%.

Per 1 januari 2022 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 3%.

Per 1 januari 2023 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 3%.

Het bodembedrag van de vakantietoeslag (artikel 7.3.C) volgt de stijgingen van de salarisbedragen.

In juli 2022 ontvangen alle werknemers, in dienst op 1 januari 2022, een eenmalige uitkering van bruto €250,00.

De salarisverhoging over 2021 wordt inclusief eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en arbeidsmarkttoeslag toegekend aan iedereen die in 2021 onder de Cao Jeugdzorg heeft gewerkt.

Reiskosten en thuiswerken

Hybride werken is een manier van werken waarbij – als de aard van het werk dat mogelijk maakt – werknemers de ruimte hebben om bewuste keuzes te maken in hoe, wanneer en waar ze (samen)werken; op kantoor, op locatie, thuis of elders. De afgelopen periode heeft geleerd dat hybride werken mogelijk is en op basis van deze ervaring willen cao-partijen met een kaderregeling deze manier van werken vastleggen in de cao. De huidige cao is grotendeels geënt op de situatie dat een werknemer één werklocatie heeft. Bij hybride werken voeren werknemers afhankelijk van de aard van de werkzaamheden, het contact met collega's, cliënten en anderen dat daarbij nodig is en hun persoonlijke voorkeuren en omstandigheden het werk uit op een plek die per dag kan verschillen.

Hybride werken is de nieuwe norm. In de nieuwe cao spreken we af dat er tussen leidinggevende en werknemer kan worden afgesproken op welke wijze het werk het best kan worden uitgevoerd.

Door het verhogen van de vergoeding van de zakelijke kilometers willen partijen gehoor geven aan de oproep van werknemers om deze vergoeding beter te laten aansluiten bij de gestegen prijzen.

- Als er wordt gekozen voor thuiswerk dan ontvangt de werknemer, vanaf 1 juli 2022, per thuiswerkdag een vergoeding volgens de vigerende Nibudnorm (netto).
- Als de werknemer naar de plaats van tewerkstelling moet reizen ontvangt hij daarvoor een vergoeding woon-werkverkeer op basis van de tweede klasse OV een en ander conform artikel 8.6 van de cao of €0,19 netto indien de werknemer gebruik maakt van de auto.
- 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.
- Daadwerkelijk gemaakte parkeer- en tolkosten worden vergoed.
- De werkgever biedt de werknemer aan het einde van het jaar de fiscale uitruil (salderingsregeling) aan.
- Gebruikt de werknemer een ander vervoersmiddel dan een auto dan zal hier op organisatieniveau tussen werkgever en OR een passende vergoeding voor worden afgesproken.

- Indien werkgever een alternatief biedt zoals bv een leasefiets of leaseauto en werknemer maakt daar gebruik van, vervalt het recht op reiskosten voor die keren dat werknemer daar gebruik van maakt.
- Samen met de OR kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken van deze regeling.
- Door de invoering van deze afspraken komt artikel 8.7 en Bijlage 8 te vervallen.

Stagevergoeding

De stagevergoeding, zoals omschreven in artikel 8.11, gaat omhoog van €250,00 naar €400,00 per maand. Hiermee beogen cao-partijen om het voor studenten aantrekkelijker te maken om voor een stage in de jeugdzorg te kiezen.

Vergoeding Bedrijfshulpverleners

In verband met preventie vinden cao-partijen het van belang om werknemers die zich op deze wijze extra inzetten te belonen.

De vergoeding voor bedrijfshulpverleners, zoals omschreven in artikel 8.12, gaat omhoog van €150 naar €175. De overige gestelde voorwaarden komen te vervallen.

Ouderschapsverlof

Met ingang van 2 augustus 2022 vervalt artikel 9.7.1. Vanaf dat moment (of zoveel later als de wet Betaald Ouderschapsverlof in werking treedt) heeft de werknemer recht op ouderschapsverlof zoals opgenomen in Hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg.

Hieraan wordt 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.

Duurzame inzetbaarheid / verlofsparen / eerder uittreden / generatieregeling

Werk in de jeugdzorg valt als een zwaar beroep aan te merken, zo concluderen we op basis van de sectoranalyse jeugdzorg. Investeren in duurzame inzetbaarheid is daarom van belang. Vitaal en met plezier aan het werk blijven vraagt aandacht van werknemers en organisaties.

Maar ook is er behoefte aan het verlichten van het werk op latere leeftijd, want tot het einde van de loopbaan fit blijven is niet voor iedereen haalbaar.

Daarom hebben cao-partijen de volgende maatregelen genomen:

1. Extra investeren in duurzame inzetbaarheid door de subsidie MDIEU aan te vragen. Deze subsidie bevat tal van acties om als werknemer en organisatie te werken aan duurzame inzetbaarheid. Kern is het faciliteren van het goede gesprek tussen werknemer en werkgever. Daarin is als bijvoorbeeld aandacht voor 'Humane organisaties', een concept bedacht door jeugdzorgprofessionals die mee hebben gewerkt aan de arbeidsmarktagenda.

2. Conform het pensioenakkoord, willen we werknemers de keuze bieden om in aansluiting op de verruiming van de fiscale mogelijkheden maximaal 100 weken bovenwettelijk verlof te sparen. Met als doel om die gespaarde tijd in afstemming met de werkgever naar eigen wens als doorbetaalde tijd op te kunnen nemen. Dit draagt bij aan een goede balans tussen werken en privé. De gespaarde tijd wordt niet geïndexeerd.

3. Mogelijk maken om eerder uit te treden, na het doorlopen van een afwegingskader.

Ook de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU), in ieder geval tot 31 december 2025 zoals overeengekomen in het pensioenakkoord, zal als keuze optie in de cao worden toegevoegd. Om het gesprek te faciliteren tussen werknemer en werkgevers komt er een afwegingskader.

Dit afwegingskader geeft aan dat de werknemer initiatief kan nemen om met de werkgever te overleggen als deze verwacht niet fit de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen behalen. Dit gesprek is gericht op aanpassingen als: minder werken, aanpassing werktijden en werkzaamheden, aanpassing functie. Pas als laatste komt eerder uittreden aan de orde.

We hebben in de aanvraag voor de MDIEU-subsidieregeling ruimte opgenomen voor eerder uittreden. De kosten voor eerder uittreden worden gedragen door de werkgevers die voor hun werknemer van deze regeling gebruik maken, kunnen een subsidie aanvragen van 25% om deze kosten te reduceren. Als het subsidiebedrag op is, vervalt deze subsidiemogelijkheid. Cao-partijen dienen op kort termijn een uitvoeringsregeling inclusief hardheidsclausule te maken.

4. Generatieregeling 80%-90%100%

Eenzijds om oudere werknemers tot het einde van hun loopbaan duurzaam inzetbaar te houden en anderzijds om de werkgever de ruimte te geven om nieuwe (jongere) werknemers te laten instromen hebben cao-partijen afgesproken om de mogelijkheid op te nemen dat een oudere werknemer aan het eind van de loopbaan minder uren kan gaan werken. Hierdoor kan de werknemer meer herstellen van de inspanning en is het werk minder zwaar.

Deelname 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.
- Voorafgaand aan het gebruik van de regeling heeft de werknemer zijn bovenwettelijke vakantie uren en 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 de 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.

Voordat van de regeling gebruik kan worden gemaakt moeten alle vitaliteitsuren en bovenwettelijk verlofuren volledig zijn opgemaakt. 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.

Werkdruk , werkplezier en veilig werken

Sociale partners hebben in 2016 in de cao afgesproken dat werkgevers samen met de OR een beleid vaststellen dat inzet op het verminderen en monitoren van werkdruk van werknemers.

Deze afspraken zijn door het grootste gedeelte van de werkgevers met hun OR gemaakt en op basis van deze afspraken zou er per organisatie een set goede afspraken moeten zijn die kunnen bijdragen aan het verminderen van werkdruk en het verhogen van werkplezier.

Omdat de werkdruk voor werknemers nog steeds veel te hoog is, hebben cao-partijen afspraken gemaakt om het onderwerp actueel en op de agenda van de jeugdzorgorganisaties te houden.

- Het plan wordt door werkgever en OR/ PvT beoordeeld op actualiteit en lessons learned. Werknemers worden betrokken. Als er nog geen beleid is, wordt dat voor 1 oktober 2022 gemaakt. Voor 1 oktober vraagt Jeugdzorg Werkt! uit of naar tevredenheid van beide partijen aan deze cao-afpraak is voldaan.
- Eens per jaar wordt geëvalueerd door beide partijen en waar nodig bijgesteld, medewerkers worden betrokken bij deze evaluatie. Bijstelling is instemmingsplichtig.
- Werkgever en OR maken gezamenlijk een uitvoeringsplan, waarin wordt beschreven op welke wijze binnen de organisatie uitvoering en naleving van de gemaakte afspraken zal worden gerealiseerd.
- Vervolgens wordt via de jaarlijkse loonsomheffingsbrief van het arbeidsmarktfonds Jeugdzorg Werkt! (FCB) aan de bestuurder en de OR gevraagd of naar tevredenheid van beide partijen aan deze cao-afpraak is voldaan.
- De werkgever draagt verantwoordelijkheid voor naleving en handhaving van cao en beleid.
- Het arbeidsmarktplatform Jeugdzorg Werkt! zorgt voor aanbod van goede voorbeelden, werkbare en effectieve aanpakken, inspiratie en kennisdeling. Ook kunnen werkgevers en OR/PVT-leden bij Jeugdzorg Werkt! terecht voor ondersteuning en vragen. Hiervoor wordt een Expertteam gevormd.

Veilig werken

Cao-partijen streven ernaar dat iedere organisatie de urgentie van veilig werken omarmt en hiervoor beleid opstelt in overleg met de OR. In dit beleid wordt minimaal aandacht gegeven aan:

- Het voorkomen van incidenten;
- Hoe direct te handelen op moment van incidenten, bijvoorbeeld door te bepalen op welke wijze aangifte wordt gedaan;
- Hoe de korte en lange termijn nazorg voor alle betrokkenen is geregeld;
- Hoe geleerd wordt van de opgetreden onveiligheid.

Bij het vaststellen en bijstellen van beleid wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van activiteiten en producten van Jeugdzorg werkt! die onder het thema 'Gezond en Veilig werken' beschikbaar zijn.



Jaarurensystematiek

Met name organisaties die naast de Cao Jeugdzorg ook met de Cao Gehandicaptenzorg of met de Cao GGZ werken hebben behoefte aan de mogelijkheid om voor alle organisatieonderdelen met een jaarurensystematiek te kunnen werken.

Deze methode geeft de mogelijkheid om op basis van afspraken tussen leidinggevende en werknemer te werken met een gewenst arbeidspatroon. Dit biedt flexibiliteit aan de organisatie en aan de werknemer.

Daarnaast geeft de methodiek de mogelijkheid om elke werknemer hetzelfde aantal uren doorbetaald vrij te geven voor feestdagen die op doordeweekse dagen vallen. In het kader van de gelijke behandeling wordt dit uitgangspunt ook gehanteerd voor werknemers waarbij niet met een jaarurensystematiek wordt gewerkt.

Cao-partijen onderzoeken in de loop van 2022 gezamenlijk of het mogelijk en wenselijk is om het werken met jaarurensystematiek per 1 januari 2023 mogelijk te maken.

Hierbij wordt uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- 100% arbeidsduur = 1878 uur per jaar.
- Feestdag = 7,2 uur.
- Aan het eind van het kalenderjaar een bandbreedte van + of – 8 uur.
- Geen ongewenst onevenwichtig arbeidspatroon.
- Afspraken in jaargesprek.

IKB/verlofmandje/meerkeuzemenu

Cao-partijen willen tijdens de looptijd van deze cao (1 januari 2023) een Individueel Keuze Budget (IKB) introduceren. Met het inrichten van een IKB beogen sociale partners de werknemer meer keuzes te geven voor het inzetten van bepaalde arbeidsvoorwaarden waarmee de werknemer meer regie en keuzevrijheid heeft in het gebruiken van deze arbeidsvoorwaarden.

Deze keuzevrijheid heeft tot doel de duurzame inzetbaarheid en daarmee de arbeidsmarktfitheid van werknemers te vergroten. Arbeidsmarktfitheid is meer dan alleen het verrichten van arbeid. Het vraagt ook om een goede balans tussen werk en privé, ruimte voor (extra) scholing of het creëren van flexibele financiële ruimte in een bepaalde levensfase van de werknemer en een IKB biedt deze mogelijkheid.

Een aantal arbeidsvoorwaarden (nog nader te bepalen welke) zal worden omgezet in een budget en met dit budget kunnen werknemers naar eigen inzicht en behoefte, passend bij hun levensfase, het budget inzetten voor bijvoorbeeld extra vrije tijd of een uitkering in geld op het moment dat het hen past. Cao-partijen zullen de opzet en invulling van deze regeling nader bepalen.

Studieafspraken Functieboek en ervaringsdeskundigheid

Cao-partijen constateren dat het functieboek aan herziening toe is. Tijdens de looptijd van deze cao verkennen cao-partijen welke wijzigingen nodig zijn. Vragen die onder meer aan de orde komen zijn:

- Hoe werkt het toepassen van generieke functies in de praktijk?
- Welke knelpunten ervaren organisaties en werknemers?
- Kunnen de werknemers en de organisaties ermee uit de voeten?
- In hoeverre zijn de beschrijvingen van de functies in het primair proces en aanverwante functies nog passend door de toegenomen zwaarte van het werk?
- Voor welke functies geldt het nieuwe functieboek?
- Wat zijn de ervaringen van organisaties die meerdere cao's (en functieboeken) moeten toepassen? En bevordert of belemmert dat de mobiliteit van werknemers van de ene naar de andere sector?
- Kan de invoering van FWG 3.0 een positieve bijdrage leveren?

Op basis van een verkenning wordt besloten of er aanpassingen nodig zijn in de opzet en invulling van het huidige functieboek of dat moet worden gekozen voor een nieuw functieboek(systeem). Cao-partijen stellen criteria vast waaraan een geactualiseerd of nieuw functieboek moet voldoen.

Steeds vaker worden ervaringsdeskundigen ingezet. Dit gebeurt op verschillende manieren, op verschillende niveaus. Partijen willen ervaringsdeskundigheid inzetten in de organisaties. Partijen zullen in de verkenning kijken op welke wijze dit vorm kan worden gegeven.

Convenant Stoppen met tijdschrijven

Cao-partijen hebben in een convenant een afspraak gemaakt over tijdschrijven. Het convenant wordt als bijlage aan de cao toegevoegd.

Deeltijdfactor

Eén van de manieren om de druk op de krappe arbeidsmarkt te verlichten is het verhogen van de deeltijdfactor. Een fulltime dienstverband in de Cao Jeugdzorg bedraagt gemiddeld 36 uur. De praktijk laat zien dat de gemiddelde arbeidsomvang nu ligt op 29,3 uur per week.

Mocht het lukken om de deeltijdfactor te verhogen, dan kan dat de problemen die nu op de arbeidsmarkt worden ervaren, verminderen.

Cao-partijen willen via het arbeidsmarktplatform Jeugdzorg Werkt! de mogelijkheden onderzoeken of en hoe de medewerker gestimuleerd kan worden meer te gaan werken.

Normen maximum overwerk

Aan artikel 6.4.4.a wordt na het vierde aandachtspuntje de volgende tekst toegevoegd:

- 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.

Wijziging loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

Artikel 10.4 regelt de doorbetaling van salaris bij ziekte. Cao-partijen maken de afspraak dat in het tweede ziektejaar 85% van het salaris wordt doorbetaald voor de uren die worden besteed aan re-integratiewerkzaamheden en 70% van het salaris wordt doorbetaald voor de uren dat geen passende arbeid of re-integratiewerkzaamheden worden verricht.

De cao-tekst wordt als volgt gewijzigd:

Artikel 10.4 sub 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

Aan artikel 10.4.sub B moet worden toegevoegd 'zoals in c en d genoemd'.

Transitievergoeding

Cao-partijen handhaven de tekst van het huidige artikel over de transitievergoeding (3.10.b), en spreken af om tijdens de onderhandelingen over de volgende cao dit onderwerp opnieuw met elkaar te bespreken.

Sociaal Plan

In artikel 4.4.c. Reorganiseren en Sociaal plan wordt de daar opgenomen herplaatsingstermijn van 6 maanden geschrapt. Organisaties moeten hier zelf afspraken over maken met de bonden, afhankelijk van de plaatselijke context in relatie tot de arbeidsmarkt

De tekst over de werknemer die niet meewerkt aan het vinden van een passende functie of die niet meedoet aan een mobiliteitstraject wordt ook geschrapt.

De cao-bepalingen die hierover gaan, worden verwijderd.

Vervallen verhuisplicht

In artikel 5.5 is vastgelegd dat de werkgever de werknemer mag verplichten om te verhuizen naar de plaats waar de werknemer moet werken, in de buurt daarvan of in het werkgebied van de werknemer. Dit artikel komt te vervallen.

De verhuiskostenregeling uit artikel 8.16 wordt daarop aangepast.

Naleving van de cao

Partijen bij de Cao Jeugdzorg hechten belang aan een goede naleving van de cao. Partijen wensen in de komende cao-periode in de cao een artikel op te nemen dat bepaalt dat werkgevers gehouden zijn de bepalingen van de cao na te leven en de Stichting FCB namens partijen nalevingsonderzoeken kan

instellen. Partijen wensen ook een commissie naleving in te stellen die namens partijen beslissingsbevoegd wordt om de Stichting FCB een nalevingsonderzoek te laten instellen alsook uitspraken te doen over de nalevingsonderzoeken. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zullen worden uitgewerkt in een op te stellen reglement Naleving.

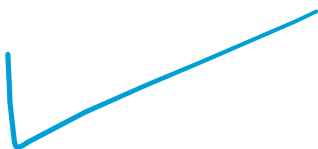
Algemeen verbindend verklaren

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

Utrecht, 16 mei 2022

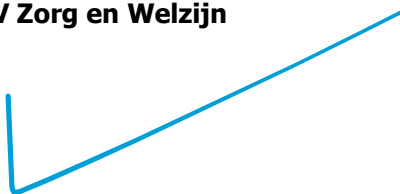
Namens cao-partijen,

Jeugdzorg Nederland

A blue ink signature, likely of P. van der Linden, written over the Jeugdzorg Nederland header.

P. van der Linden

FNV Zorg en Welzijn

A blue ink signature, likely of M. van der Aar, written over the FNV Zorg en Welzijn header.

M. van der Aar

CNV Connectief Zorg en Welzijn

A blue ink signature, likely of A. Spieseke, written over the CNV Connectief Zorg en Welzijn header.

A. Spieseke

FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg

A blue ink signature, likely of M. Faas, written over the FBZ header.

M. Faas

Bijlage met cao-wijzigingen, onderdeel van het onderhandelaarsakkoord

De volgende cao-artikelen worden als volgt gewijzigd:

Toevoegen aan Artikel 7.6.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.

3B: over de arbeidsovereenkomst

In artikel 3b wordt toegevoegd dat ook de omvang van de flexibele schil onderdeel uitmaakt van de afspraken. Inzet van flexibele schil is noodzakelijk, maar het is goed om ook rekening te houden met de risico's voor het functioneren van de organisatie en werknemers als geheel in het geval de flexibele schil voor langere tijd (te) groot is.

Artikel 3b komt als volgt te luiden: *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.*

11.5 Pensioenpremieverdeling

11.5 als volgt wijzigen:

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.

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

Dit artikel wordt als volgt gewijzigd:

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.

13.6 Faciliteren van de leden van werknemersorganisaties

De tekst van de derde bullit: 'Kaderleden krijgen in beperkte mate de mogelijkheid om persoonlijke contacten te leggen met leden binnen de organisatie' wordt uit de cao verwijderd.

6.4.4. Overwerk en Meerwerk

Toevoegen aan definities:

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.

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.

Tekstvoorstel nieuw artikel 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.

Oud 6.4.4. Overwerken wordt 6.4.5.
Rest doornummeren.

Nieuw artikel 8.5 Meerwerk:

Heeft de werknemer in opdracht van zijn werkgever meerwerk verricht? 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.

12.3.B Terugbetalen studiekosten

Derde aandachtsstreepje wordt als volgt gewijzigd:

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 2 sub e BW'.

Vierde aandachtsstreepje: Cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening wijzigen in Cao Sociaal Werk.

2.3 Buitenlandse werknemers

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 bijlage X 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.

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' in deze cao zijn:

(lijstje uit cao)

4.1 Deze cao

De tekst van 4.1. wordt als volgt gewijzigd:

a. 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)

6.4.3 Slaapdienst/waakdienst

De tekst van 6.4.3 wordt als volgt gewijzigd:

a. De werkgever mag de werknemer de opdracht geven op het werk te zijn voor een slaapdienst 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:

-55 jaar of ouder is.

-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- of waakdiensten.

Kleine correcties

3.7. 'gedwongen' weghalen in opsomming in 3.7.a.

9.7.2.i Verwijderen 'en wachtgeld'

Bijlage 3: nummering in artikel 4 klopt niet.

Bijlage 9: 'twee' en 'zes' verwijderen in aanhef.