



Bod Cao Jeugdzorg 2026-2027 d.d. 23 februari 2026

Looptijd

Een cao met een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

Generieke loonstijgingen

Tijdens de Cao Jeugdzorg 2026-2027 stijgen de salarissen in totaal met 7,1%.

- Per 1 januari 2026 verhoging van de salarissen en salarisschalen met 3,7%
- Per 1 januari 2027 verhoging van de salarissen en salarisschalen met 3,4%

Verbetering meerwerk en overwerk

Vanwege nieuwe wetgeving die erop gericht is parttimers dezelfde behandeling te geven als fulltimers, is een aanpassing van de regelingen voor meerwerk en overwerk in deze cao noodzakelijk. Daarnaast stellen we een verruiming voor van de toepassing: we willen de afspraken laten gelden voor **alle werknemers tot en met schaal 10**. Deze regeling gaat in per 1 juli 2026, mits het cao-akkoord voor 1 april 2026 is bereikt.

Een aantal artikelen vervalt; hiervoor in de plaats komen artikelen die deze nieuwe wetgeving volgen. Deze ruimere toepassing is ook een **verbetering voor parttimers** die hierop nu recht krijgen.

Zie hiervoor de uitwerking in bijlage 1.

Verhoogd budget voor opleiding en loopbaan

Als werkgevers vinden we het belangrijk om te blijven investeren in de ontwikkeling van onze werknemers. Dit draagt bij aan vitaliteit, werkplezier en het behoud van werknemers in onze sector. Daarom willen we de minimale ondergrens van 1,5% uit artikel 12.1.a per 1 januari 2026 met 0,3% **verhogen naar 1,8%**. Daarmee worden alle werkgevers in onze cao verplicht om jaarlijks tenminste 1,8% van de loonsom te investeren in opleidings- en loopbaanbeleid. Het op gelijke wijze vergoeden van de kosten/tijd van de herregistratie van Gedragswetenschappers met de (her)registratie van Jeugdzorgwerkers (door aanpassen schema artikel 12.5) maakt hier onderdeel van uit. Daarnaast voegen we onder artikel 12.1.b aan de kaders van het scholingsplan graag toe dat 1) In dit plan aandacht is voor een zo evenredig mogelijke verdeling onder alle functiegroepen en 2) Op welke wijze individuele scholingswensen zijn in te dienen en beoordeeld worden. Daarnaast nemen



werkgevers graag in de Cao Jeugdzorg 2026-2027 op dat werkgevers voorzien in een goed inwerkprogramma voor nieuwe werknemers en/of werknemers in nieuwe functies.

Stagevergoedingen en inzet stagiaires

Als werkgevers vinden we het belangrijk om bij te dragen aan de opleiding van stagiairs en hen als toekomstige werknemers te enthousiasmeren voor ons betekenisvolle werk.

Daarom verhogen werkgevers de stagevergoeding de cao per

1 januari 2026 van € 400 naar **€ 625 per maand**, door het bedrag van € 400 in artikel 8.11.a vervangen door het bedrag van € 625. Daarbij leggen we vast dat stagiairs bovenmatig worden ingezet.

Dienstreizen

In de huidige cao is geregeld dat dienstreizen met het openbaar vervoer of met de 'eigen auto' worden vergoed. Andere afspraken kunnen in de cao wel, maar deze zijn niet centraal geregeld. Het gaat dan bijvoorbeeld om vergoedingen bij reizen per (elektrische) fiets of een deelauto. Per 1 januari 2026 vallen andere vervoersmiddelen ook onder de vergoeding van artikel 8.7.3 a van de cao. Voorwaarde is hierbij dat dit niet leidt tot onacceptabel langere reistijden en alleen in geval de vervoersmiddelen niet door werkgever beschikbaar zijn gesteld.

Zie hiervoor de uitwerking in bijlage 2

Uitwerk- en overige afspraken

Naast de bovenstaande verbeteringen willen we graag afspraken maken over een aantal inhoudelijke onderdelen van de cao. In willekeurige volgorde gaat het om de volgende onderdelen:

1. **Uitwerkafspraken regeling uitlooperperiodieken.** Tijdens de looptijd van Cao Jeugdzorg 2026-2027 werken werkgevers en vakbonden samen uit hoe en onder welke voorwaarden een regeling voor uitlooperperiodieken mogelijk is per Cao Jeugdzorg 2028 e.v.
2. **Hoofdstuk 13** van de cao bevat veel goede afspraken om werkdruk, vitaliteit, werkplezier, agressie en duurzame inzetbaarheid positief te beïnvloeden.
 - a. De aanpassing en verruiming in de **overwerkregeling** geeft werkgevers een extra prikkel om overwerk te beperken en draagt daarmee positief bij aan het beperken van de (beleefde) werkdruk. Deze regeling gaat in per 1 juli 2026.
 - b. Graag werken we aan meer bekendheid van informatie via Jeugdzorg werkt!, het actief gebruik van het ABC-model voor werkdruk (Het Inzicht), aanvullende initiatieven zoals het programma Werkgeluk, het Werkdrukspel en Het Goede



Gesprek. Hierin nemen we mede de aanbevelingen uit de evaluatie van hoofdstuk 13 mee. We maken hiervoor met cao partijen gezamenlijk een plan van aanpak, met bijvoorbeeld aandacht voor een contentkalender en te organiseren bijeenkomsten.

- c. Aan de operationele uitwerking van thema's **vitaliteit en werkplezier** geven we graag een vervolg op de arbeidsmarkttafel. We koppelen dit aan de evaluatie van hoofdstuk 13. Cao partijen geven gezamenlijk opdracht aan de arbeidsmarkttafel om uiterlijk 3 maanden na deze evaluatie een plan van aanpak voor deze punten uit te werken.
 - d. Binnen 3 maanden na cao-akkoord voeren cao partijen een redactionele slag uit over hoofdstuk 13 van de cao. Dit betreft bijvoorbeeld duiding van termen als 'werkgever faciliteert in...'.
 - e. Daarnaast evalueren cao partijen (de werking van) hoofdstuk 13. De cao partijen bespreken de daaruit voortvloeiende verbetervoorstellen en bepalen of en welke daarvan worden verwerkt. Dit kan leiden tot wijzigingen van cao-teksten en/of aanbod van activiteiten. Dit doen we mede op basis van een gezamenlijk opgestelde en onafhankelijke sectorbrede evaluatie onder werkgevers en werknemers. Intentie is dit binnen 6 maanden na cao-akkoord af te ronden; uitloop met circa 3 maanden is mogelijk.
 - f. Over de verduidelijking van werktijden, jaarurensystematiek en plus/min uren maken cao partijen een uitwerkafspraak voor 1 januari 2027.
3. Vakbonden geven aan dat werkgevers de cao soms niet (goed) naleven. Als werkgevers vinden we dat niet acceptabel. Een cao sluiten we namelijk af om geldende en bindende afspraken te maken voor de gehele sector, en daarop zien we graag gezamenlijk toe. Daarom stelden we eerder voor een **nalevingscommissie** in het leven te roepen. Concreet zien we hierin werkgevers en vakbonden, beide met een gelijk aantal leden uit OAJ/cao-partijen, en een onafhankelijke derde een zwaarwegend advies formuleren aan betrokken werkgever en werknemer in geval van een verschil van inzicht op de toepassing van de cao. Het uitwerken en instellen hiervan kost tijd. We verwachten dat deze nalevingscommissie daarom uiterlijk 6 maanden na bereiken van cao-akkoord kan starten. Deze nalevingscommissie richt ook een leercyclus (plan do check act) in door jaarlijks de behandelde meldingen te analyseren en op basis daarvan en waar relevant verbetervoorstellen voor de cao te doen aan OAJ.
4. We vinden het belangrijk om ook de zwaarste beroepen in onze sector passend te blijven belonen om zo ook deze werknemers voor de sector te kunnen behouden. Dit zien we niet als onderdeel van de onderhandelingen over de cao, maar als onderdeel van de vernieuwing van het **functiehuis**. Hiervoor maken cao partijen een **uitwerkafspraak** om dit tijdens de looptijd van de Cao Jeugdzorg 2026-2027 concreet uit te werken.



5. Het **landelijk sociaal plan** in onze cao kent nu een eigen looptijd. Deze laten we graag gelijk laten lopen met de cao-looptijd.
6. Voor de **jubilea regeling** werken we tijdens de looptijd van de Cao Jeugdzorg 2026-2027 graag samen als cao-partijen een nieuwe, eigentijdse regeling uit, als een budget-neutrale wijziging in de cao. Daarnaast stellen we voor in de Cao 2026-2027 een tekstuele wijziging door te voeren in artikel 8.15 Jubileumgratificatie door 'Cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening' te hernoemen in 'Cao Sociaal Werk'.
7. **Regeling vervroegde uittreding (RVU).** We willen in de al opgestarte werkgroep met de vakbonden bij voorkeur zo snel mogelijk aan de slag voor een nieuwe RVU-regeling die specifiek gericht is op zware beroepen binnen onze sector. Vanwege de urgentie voor werknemers die gebruik willen maken van deze regeling willen we streven naar het opstellen van deze regeling binnen 3 maanden na het afsluiten van cao, en inwerkingtreding per 1e van de kalendermaand volgend op het akkoord over deze regeling.
8. **Zeggenschap van werknemers.** Tijdens de looptijd van de Cao Jeugdzorg 2026-2027 onderzoeken we graag met de vakbonden op welke wijze we professionele zeggenschap van werknemers kunnen en willen uitbreiden.
9. **Onderzoek mogelijkheden verdere vernieuwing cao**
We willen de afspraken meer inclusief en divers maken en meer richten op het type werknemers dat we hebben en willen aantrekken in de sector.
10. **Het kunnen uitruilen van maximaal vier feestdagen**
Het totaal aantal flexibel te ruilen feestdagen onder 9.7 verruimen naar 4 dagen per jaar, waarbij geldt dat deze minimaal 4 weken van tevoren moeten worden aangevraagd. Daarnaast werken cao partijen voor 1 januari 2027 samen een uniforme berekening van de duur (in uren) van een feestdag uit.
11. Onder artikel 13.4 sub b voegen we **maatwerkafspraken** over mantelzorg en pleeg- en adoptieouders toe.
12. **Kopen en verkopen bovenwettelijk verlof**
We bieden werknemers de mogelijkheid om per jaar maximaal 2 weken bovenwettelijk verlof te kopen of te verkopen, waarbij een week gelijk staat aan de gemiddelde contractueel overeengekomen arbeidsduur per werknemer.
13. **Verlofsparen:** we maken automatisch sparen van bovenwettelijk verlof tot 100 weken voor pensioendatum mogelijk. Werknemers die niet automatisch willen sparen of bovenwettelijk verlof anders wensen in te zetten binnen de kaders van de cao geven dit voor 1 november van het betreffende kalenderjaar door.



14. **Uitwerkafpraak IKB.** Tijdens de looptijd van de Cao Jeugdzorg 2026-2027 onderzoeken we graag met de vakbonden of, en op welke wijze individueel keuzebudget (IKB) kan worden toegepast vanaf Cao Jeugdzorg 2028 e.v.
15. **Vakbondscontributie.** We verruimen de regeling vakbondscontributie (artikel 8.16) door deze ook open te stellen voor FBZ leden die werkzaam zijn onder de werking van de Cao Jeugdzorg 2026-2027.



Bijlage 1

Voorgestelde cao-tekst

Definitie | Overwerk

(Toevoegen aan de begripsbepalingen in H1 in plaats van 1.25 en 1.26)

Overwerk zijn de uren die werknemers in opdracht van de werkgever – of als werknemer er op basis van de aard van de functie vanuit mag gaan dat deze opdracht is gegeven - meer hebben gewerkt dan de wekelijkse contracturen uit de arbeidsovereenkomst. Het uitgangspunt is dat overwerk incidenteel plaatsvindt.

Voorwaarden | Overwerk

(Toevoegen aan H6 in plaats van 6.4.4 en 6.4.5)

a. In de volgende situaties is er sprake van overwerk voor de werknemer:

- Overwerk zijn de uren die werknemers tot en met salarisschaal 10 in opdracht van de werkgever – of als werknemer er op basis van de aard van de functie vanuit mag gaan dat deze opdracht is gegeven - meer hebben gewerkt dan de wekelijkse contracturen uit de arbeidsovereenkomst.
- Als de werkgever de werknemer vraagt om meer dan 10% per week langer te werken dan de gemiddelde werkweek, afgesproken in de arbeidsovereenkomst, dan kan dat pas als de werknemer daarmee akkoord gaat.
- Als het overwerk structureel is, gaan werkgever en werknemer in overleg om de mogelijkheid van het aanpassen van de wekelijkse arbeidsduur te bespreken of een vacature te stellen.

b. Aanvullend voor consignatiediensten of dienstrooster:

- Heeft de werknemer een consignatiedienst en moet deze tijdens die dienst werken? Dan is er sprake van overwerk als de werknemer hierdoor in een week meer uren werkt dan de uren die deze volgens zijn arbeidsovereenkomst per week werkt.

c. Er geldt geen verplichting voor overwerk in situaties als de werknemer

- zwanger is.
- borstvoeding geeft.
- Maximaal 10 jaar jonger is dan de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.



Compensatie of vergoeding | Overwerk

(Toevoegen aan H8 in plaats van 8.5 en 8.6)

1. Overwerk wordt zo snel mogelijk, in elk geval binnen 5 maanden na het ontstaan gecompenseerd in tijd. De werkgever maakt dit mogelijk.
2. Als de situatie het niet toelaat om overwerk in tijd te compenseren, dan zal de werkgever op verzoek van de werknemer besluiten om dit overwerk uit te betalen.
3. Valt de functie van de werknemer in schaal 4 tot en met schaal 10? Dan wordt dit uitbetaald tegen het op dat moment geldende uurloon, verhoogd met 25%.
4. Valt de functie van werknemer in schaal 11 of hoger? Dan is deze uitbetaling tegen het op dat moment geldende uurloon.
5. De uitbetaalde overwerkuren tellen mee voor de berekening van het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en de pensioengrondslagen.



Bijlage 2

Dienstreizen

Het onderstaande artikel over dienstreizen is aangepast en vervangt als voorstel het huidige artikel 8.7.3

8.7.3 Dienstreizen

- a) 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 ander vervoer gebruik maakt een tegemoetkoming in de kosten van netto € 0,39 per kilometer, op basis van de kortst mogelijke route.
- b) Daadwerkelijk gemaakte parkeer- en tolkosten voor dienstreizen worden vergoed.
- c) De werkgever biedt de werknemer aan het einde van het jaar de fiscale uitruil (salderingsregeling) aan indien fiscaal mogelijk.
- d) Indien werknemer gebruik maakt van een alternatief dat werkgever biedt, zoals een leenfiets of leenauto, en/of de fiscale regelgeving vergoeding niet toestaat, dan vervalt het recht op een vergoeding voor die keren dat werknemer daar gebruik van maakt. Indien sprake is van een leasefiets of leaseauto dan gelden de in de leaseregeling opgenomen voorwaarden.
- e) De werkgever kan samen met de OR of PVT ten gunste van de werknemer maatwerkafspraken maken over het betalen van de kosten voor dienstreizen, volgens de voorwaarden in artikel 2.4. Deze maatwerkafspraken leggen zij vast in een ondernemingsregeling.