



Aan	De vakbonden FNV Zorg en Welzijn, CNV en FBZ
Van	Onderhandelingsdelegatie werkgevers Cao Jeugdzorg Jeroen Regtuijt Claire Vlug Valentijn Verpaalen
Datum	5 december 2025
Betreft	Eindbod voor Cao Jeugdzorg 2026-2027



Beste werknemersdelegatie/onderhandelaars van FNV, CNV en FBZ,

Sinds juni 2025 zijn we samen in gesprek over een nieuwe Cao Jeugdzorg vanaf 2026. Deze gesprekken waren intensief, bevlogen en veelal inhoudelijk. Vanuit zowel vakbonden als werkgevers was hierbij de insteek om samen tot een passende cao voor al onze collega's in onze sector te komen. Op onderdelen konden we elkaar vinden; op andere onderdelen helaas niet.

Al met al slaagden we er nog niet in om tot een volledig akkoord te komen. In de laatste onderhandelingsronde van 12 november jl. kwamen we weliswaar dichterbij elkaar, maar bleken enkele inhoudelijke en financiële verschillen te groot. We spraken daarbij af om allemaal onze eigen achterbannen en de FNV ook de 'bovenban' te raadplegen.

Op 19 november jl. bespraken wij de tussenstand en onze opties in de algemene ledenvergadering (ALV) van Jeugdzorg Nederland. Als werkgevers vinden we het belangrijk dat we nu op korte termijn tot een concrete cao komen, met daarin in elk geval goede loonafspraken. Tijdens de ALV is gebleken dat er geen financiële ruimte is voor een groter mandaat.

Om met de onderdelen die we in deze cao kunnen aanbieden voortgang te maken en tot een cao te komen hebben we op 5 december jl. besloten een eindbod uit te brengen. We zien dit eindbod als een passend aanbod, zowel inhoudelijk als met het oog op inflatieontwikkelingen en andere recent afgesloten cao's.

Ons eindbod wordt uiteraard pas vertaald naar een cao bij acceptatie door (de leden van) vakbond(en).



Eindbod

Bovenstaand betekent dat we jullie op 5 december 2025, een eindbod hebben gedaan en dit kort hebben toegelicht tijdens ons overleg, dit eindbod betreft:

1. Een cao met een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.
2. Per 1 januari 2026: een generieke loonstijging van **3,7%** voor alle collega's.
3. Per 1 januari 2027: een tweede generieke loonstijging voor alle collega's van **2,6%**.
4. Per 1 januari 2027: openstellen van de uitlooperperiodieken. Collega's op het maximum van de salarisschaal kunnen hierdoor de komende jaren twee extra periodieken doorgroeien. Dit kost gedurende deze cao gemiddeld circa **1,3%** extra.
5. Per 1 januari 2026: stijging van het budget voor opleidings- en loopbaanbeleid van **0,3%**.
6. Aanpassing regeling meerwerk/overwerk (zie [Bijlage 1](#)).
7. Per 1 januari 2026 een stijging van de stagevergoeding naar € 500.
8. Verduurzamen van dienstreizen: niet alleen reizen met de auto wordt vergoed.
9. Een aantal voorstellen om nieuwe afspraken in onze sector verder uit te werken rondom werkdruk, werkplezier, agressie, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid (H13 van de cao), de regeling vervroegde uittreding (RVU), zeggenschap van collega's en het vernieuwen en goed naleven van de cao.

De totale investering van werkgevers in deze cao bedraagt daarmee ruim **7,9%** in twee jaar. Ons eindbod is gericht op alle collega's, in alle functies en schalen.

Onderstaand treffen jullie een toelichting op de onderdelen uit ons eindbod aan. Daarna lichten we nog een aantal nadere uitwerkafspraken toe die we in het vervolgproces graag met jullie invullen.

In ons eindbod komen we zo veel als mogelijk tegemoet aan de inhoud van de overleggen over de nieuwe cao. We realiseren ons dat dat niet overal gelukt is. Daarom stellen we naast de concrete verbeteringen een aantal nadere uitwerkafspraken voor.

Generieke loonstijgingen

Tijdens de Cao Jeugdzorg 2026-2027 laten we de salarissen in totaal met **6,3%** stijgen. In ons eindbod kiezen we voor een hogere loonstijging in het eerste jaar, **3,7%** per 1 januari 2026. Hiermee komen we tegemoet aan de wens van vakbonden om zo snel mogelijk een zo hoog mogelijke stijging door te voeren. Per 1 januari 2027 bieden we vervolgens een percentage van **2,6%**. Het minimale bruto uurloon komt hiermee boven de €16, een uitdrukkelijke wens van de vakbonden.



Regeling voor uitlooperperiodieken

Naast het verhogen van de salarissen, verbeteren we per 1 januari 2027 ook de voorwaarde voor toekenning van de uitlooperperiodieken aan collega's. In de huidige cao zijn de uitlooperperiodieken alleen voor collega's toegankelijk als de werkgever een beoordelingsregeling heeft. Veel werkgevers hebben deze beoordelingsregeling niet en passen deze voor een zeer beperkte groep toe. In ons eindbod worden de twee uitlooperperiodieken **automatisch toegankelijk voor alle collega's** die een bepaalde periode op het maximum van de salarisschaal hebben gezeten.

Deze regeling ziet er als volgt uit:

- a. Is een collega op 1 januari 2027 drie jaar of langer ingeschaald in het maximum van de salarisschaal, dan groeit deze op 1 januari 2027 door naar uitlooperperiodiek 1.
- b. Is een collega op 1 januari 2027 korter dan drie jaar ingeschaald in het maximum van de salarisschaal, dan groeit de collega drie jaar nadat deze collega is ingeschaald in het maximum van de salarisschaal door naar uitlooperperiodiek 1.
 - *Een collega die per 1 juli 2024 in het maximum van de salarisschaal is ingeschaald, maakt deze stap op 1 juli 2027.*
- c. Als een collega nog niet in het maximum van de salarisschaal is ingeschaald, dan bereikt deze collega uitlooperperiodiek 1 drie jaar nadat deze collega in het maximum van de salarisschaal is ingeschaald.
 - *Een collega die bijvoorbeeld per 1 maart 2026 in het maximum van de salarisschaal wordt ingeschaald, ontvangt per 1 maart 2029 uitlooperperiodiek 1.*
- d. Vijf jaar nadat een collega ingeschaald is in uitlooperperiodiek 1, volgt inschaling in uitlooperperiodiek 2.
 - *Voor de collega onder a. is dit per 1 januari 2032, voor collega onder b. is dit per 1 juli 2032 en voor de collega onder c. per 1 mei 2034.*

Dit betreft een regeling voor iedereen; de uitlooperperiodieken komen voor alle collega's beschikbaar. Elke keer dat een collega doorgroeit naar een uitlooperperiodiek is sprake van een gemiddelde loonstijging van 3,4%. Op termijn levert dit onderdeel dus een extra individuele loonstijging van gemiddeld 6,8% op voor collega's die niet al eerder in een van de uitlooperperiodieken zijn ingeschaald.

Omdat niet alle collega's gelijktijdig in een uitlooperperiodiek ingeschaald worden, bedraagt de gemiddelde financiële impact hiervan voor werkgevers gedurende de looptijd van deze cao circa 1,3%. Deze regeling is ook van invloed op en werkt door in toekomstige cao's. Deze regeling blijft van kracht als een collega binnen onze Cao Jeugdzorg van werkgever wisselt.

De afspraken in deze cao hebben daarmee niet alleen een direct effect, maar verhogen ook structureel het toekomstige salarisoniveau van collega's. Deze regeling draagt daarmee positief bij aan de positionering van onze sector in de arbeidsmarkt. Met deze regeling maken we voor collega's die nu geen uitlooperperiodieken kennen een hoger eindloon beschikbaar en belonen we langdurig werk in onze sector extra.



Budget opleidings- en loopbaanbeleid verhogen

Als werkgevers vinden we het belangrijk om te blijven investeren in de ontwikkeling van onze collega's. Dit draagt bij aan vitaliteit, werkplezier en het behoud van collega's 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 van de herregistratie van Gedragswetenschappers met de (her)registratie van Jeugdzorgwerkers (artikel 12.5) maakt hier onderdeel van uit.

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. Deze regeling gaat met terugwerkende kracht per 1 juli 2025 in. Een aantal artikelen vervalst; hiervoor in de plaats komen artikelen die deze nieuwe wetgeving volgen en die een verbetering betreffen voor de parttimers die meerwerk verrichten. We hanteren hierin een nieuw begrip: Extra-uren. We willen hiermee begripsverwarring met de eerdere begrippen 'meerwerk' en 'overwerk' voorkomen.

Zie hiervoor de uitwerking in [bijlage 1](#).

Stagevergoedingen

Als werkgevers vinden we het belangrijk om bij te dragen aan de opleiding van stagiairs en hen als toekomstige collega's te enthousiasmeren voor ons betekenisvolle werk. Daarom verhogen we de stagevergoeding uit artikel 8.11 van de cao per 1 januari 2026 van € 400 naar € 500 per maand. Daarmee onderscheiden we ons positief ten opzichte van veel andere cao's in onze werkomgeving.

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 reizen per (elektrische) fiets of een deelauto. Per 1 januari 2026 vallen andere vervoersmiddelen, zolang deze niet door werkgever beschikbaar zijn gesteld en dit past binnen fiscale wetgeving, ook onder de vergoeding van artikel 8.7.3 a van de cao.



Nadere uitwerkafspraken

Naast ons eindbod maken we graag een aantal uitwerkafspraken met de vakbonden voor verwerking in een komende cao. Deze hebben betrekking op:

1. Regeling vervroegde uittreding (RVU)

De huidige wetgeving staat RVU-regelingen niet meer toe onder de oude voorwaarden. We willen in een werkgroep met de vakbonden bij voorkeur zo snel mogelijk na 1 januari 2026 aan de slag voor een nieuwe RVU-regeling die specifiek gericht is op zware beroepen binnen onze sector.

2. Het instellen van een nalevingscommissie

Om het gezamenlijk belang van een goed begrepen en juist uitgevoerde cao te ondersteunen willen we in 2026 graag uitvoering geven aan het instellen van een landelijke cao-nalevingscommissie. We werken de afspraken hierover graag begin 2026 met de betrokken vakbonden uit.

3. Het aanpassen van de regeling vergoeding vakbondscontributie

We evalueren graag de huidige regeling en werken een alternatieve regeling uit die voor alle bij de cao betrokken vakbonden geldt. Hierbij is ons uitgangspunt dat werkgevers de vakbondscontributie aan collega's maximaal drie jaar afbouwend vergoeden, zodat collega's de meerwaarde van het vakbondslidmaatschap kunnen ontdekken. Daarnaast willen we de fiscale uitruilmogelijkheid die eerder in onze cao was opgenomen nieuw leven inblazen.

4. Werkdruk, werkplezier, agressie, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid (H13)

We willen met de vakbonden in gesprek blijven over de verbeteringen die we kunnen aanbrengen in dit onderdeel van de cao.

5. Zeggenschap van collega's

We onderzoeken graag met de vakbonden of, en op welke wijze we zeggenschap van onze collega's (hulpverlening en bedrijfsvoering) kunnen en willen uitbreiden. We brengen dit graag in relatie met de al bestaande medezeggenschap vanuit de Wet op Ondernemingsraden.

6. Onderzoek mogelijkheden verdere vernieuwing cao

Voorafgaand aan de onderhandelingen van een cao voor 2028 en verder, willen we met de vakbonden in gesprek over een aantal door beide partijen gewenste vernieuwingen in de cao. Het gaat dan om modernisering van teksten en het meer inclusief maken van de cao én het moderniseren van enkele inhoudelijke afspraken.

7. Het kunnen uitruilen van maximaal twee feestdagen

Om onze cao meer te flexibiliseren en onze collega's meer keuzeruimte te bieden, werken we graag een regeling met de vakbonden uit voor het uitruilen van twee feestdagen voor andere persoonlijke vrije dagen.



Bijlage 1

Voorgestelde cao-tekst:

Definitie | Extra-uren

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

Extra-uren zijn de uren die werknemers tot en met salarisschaal 8 in opdracht van de werkgever meer hebben gewerkt dan de wekelijkse contracturen uit de arbeidsovereenkomst.

Voorwaarden | Extra-uren

(Toevoegen aan H6 in plaats van 6.4.4 en 6.4.5)

a. In de volgende situaties is er sprake van extra-uren voor de werknemer:

- Extra-uren zijn de uren die werknemers tot en met salarisschaal 8 in opdracht van de werkgever meer hebben gewerkt dan de wekelijkse contracturen uit de arbeidsovereenkomst
- Als de werkgever de werknemer vraagt om meer dan 4 uur per week (op fulltimebasis) langer te werken dan de gemiddelde werkweek, afgesproken in de arbeidsovereenkomst, dan geldt dat pas als de werknemer daarmee akkoord gaat.
- Als het werken van extra-uren structureel is, gaan werkgever en werknemer in overleg om de mogelijkheid van het aanpassen van de wekelijkse arbeidsduur te bespreken.

b. Consignatiediensten of dienstrooster:

- Heeft de werknemer een consignatiedienst en moet deze tijdens die dienst werken? Dan is er sprake van extra-uren als de werknemer hierdoor in een week meer uren werkt dan de uren die deze volgens zijn arbeidsovereenkomst per week werkt.
- Werkt de werknemer volgens een dienstrooster? En werkt de werknemer in een periode van vier weken als gevolg van diens dienstrooster meer uren dan vier keer het gemiddeld aantal uren dat deze volgens zijn arbeidsovereenkomst per week werkt? Dan zijn de uren die de werknemer meer werkt, extra-uren.

c. Geen verplichting in een aantal gevallen

- Als de werknemer langer dan drie maanden zwanger is.
- Als de werknemer borstvoeding geeft.
- Als de werknemer 10 jaar jonger is dan de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

De werknemer mag in die gevallen extra-uren werken, maar kan daartoe niet worden verplicht.



Compensatie of vergoeding | Extra-uren

(Toevoegen aan H8 in plaats van 8.5 en 8.6)

1. Extra-uren worden binnen een half jaar na het ontstaan gecompenseerd in tijd. De werkgever maakt dit mogelijk.
2. Als de situatie het niet toelaat om de ontstane extra-uren in tijd te compenseren, dan kan de werkgever op verzoek van de werknemer besluiten om deze extra-uren uit te betalen.
3. Valt de functie van de werknemer in schaal 4 tot en met schaal 8? Dan wordt dit uitbetaald tegen het op dat moment geldende uurloon, verhoogd met 25%.
4. Valt de functie van werknemer in schaal 9 of hoger? Dan is deze uitbetaling tegen het op dat moment geldende uurloon.
5. De uitbetaalde extra-uren tellen mee voor de berekening van het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en de pensioengrondslagen.