

# JEUGDZORG



## Verlofbudget en vitaliteitbudget

CAO Jeugdzorg 2008 - 2010 / Informatie voor werknemers



# Inhoud

Inleiding	4
Vakantieverlof	5
Verlofbudget	5
Vitaliteitbudget	6
Keuzes	7
Overgangs- en garantieregeling	7
Bijzondere omstandigheden	8
Tips voor werknemers	8
Tips voor OR en PVT	8
Relevante CAO-bepalingen	9
Meer informatie	10



# Inleiding

Vanaf 1 januari 2010 geldt een nieuwe verlofregeling voor werknemers in de jeugdzorg. Deze regeling is vastgelegd in de CAO. Tot 1 januari 2010 is de 'oude' verlofregeling, zoals afgesproken in de CAO 2007-2008, nog van kracht.

De CAO-partijen hebben voor deze nieuwe regeling gekozen zodat u meer keuzemogelijkheden hebt om de verlofuren te besteden.

U hebt jaarlijks recht op 200 uur verlof. Hiervan kunt u 56 uur omzetten in verlof in tijd en/of in geld. Dit noemen we het verlobudget. U kunt hiermee keuzes maken die passen bij uw levensfase en bij uw wensen. Zo krijgt u meer invloed op uw werktijden en uw verlof.

Het precieze aantal uren verlof waar u recht op heeft is afhankelijk van het aantal uren dat u werkt. Daarnaast speelt uw leeftijd een rol. Als u 55 jaar wordt, krijgt u bovenop het verlobudget een zogenoemd vitaliteitbudget van 158 uurlonen.

Voor uw werkgever is het verlobudget een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Hiermee kan hij maatwerkafspraken met u maken. Dat verhoogt de tevredenheid van u en uw collega's. Ten slotte vinden CAO-partijen het verlobudget en vitaliteitbudget aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. De nieuwe regeling biedt meer flexibiliteit en een hoger aantal verlofuren.

Door de invoering van de nieuwe verlofregeling krijgen oudere werknemers minder verlof dan in de vroegere regeling. Voor hen zijn er garantie- en overgangsregelingen. Daarom is ook de datum van indiensttreden van belang.

Deze brochure geeft een toelichting op de afspraken in de CAO, maar vervangt deze niet. De CAO-tekst is te vinden in het CAO-boekje en op de websites van CAO-partijen en van FCB. Achter in deze brochure zijn de relevante CAO-bepalingen opgenomen en staan de belangrijke websites vermeld. ■



# Vakantieverlof en verlofbudget

Vakantieverlof (144 uur bij een fulltime dienstverband) neemt u zoveel mogelijk op in het lopende kalenderjaar, maar dat is niet verplicht. De werkgever stelt in overleg met u het verlof vast. Uw werkgever kan toegekend verlof niet meer intrekken als u dit tijdig (drie maanden voor aanvang) heeft aangevraagd. In één jaar moet u een vakantie van minstens drie aaneengesloten weken opnemen.

## Verlofbudget

Het verlofbudget van 56 uur kunt u flexibel en op verschillende manieren besteden:

1. Opnemen in doorbetaalde vrije tijd in het lopende jaar.
2. Gebruiken als (extra) storting voor het pensioen.
3. Het verlofbudget op een levensloprekening storten.
4. De uren omzetten in geld en ze uit laten betalen.
5. Opnemen in het volgende jaar op basis van gemaakte afspraken tussen u en de werkgever.

U kunt in één jaar voor verschillende bestedingen kiezen en de 56 uur hierover verdelen.

## 1. Opnemen in doorbetaalde vrije tijd in het lopende jaar

U kunt de uren in tijd opnemen tijdens het lopende kalenderjaar. Daarmee heeft u een langere vakantie of meer verlof.

### Voordelen:

- Langer of meer verlof

### Nadelen:

- Geen mogelijkheid het verlof te sparen voor een later moment voor bijvoorbeeld ouderschapsverlof, zorgverlof, studieverlof.

## 2. Gebruiken als (extra) storting voor het pensioen

Het verlofbudget kunt u gebruiken om een onvolledig pensioen aan te vullen, een hogere pensioenuitkering te krijgen of eerder te stoppen met werken. Dit is echter aan een maximum gebonden (de zogenaamde fiscale jaarruimte). Hierover kunt u verder informatie krijgen bij PFZW, zie [www.pfzw.nl](http://www.pfzw.nl).

### Voordelen:

- Over de inleg betaalt u geen loonheffing. Over de uitkering betaalt u wel loonheffing, maar mogelijk is dat dan lager omdat u op het moment van uitkeren in een lager belastingtarief valt.

### Nadelen:

- Met deze regeling spaart u in geld, maar u kunt dat tussentijds niet opnemen.

## 3. Sparen voor verlof later met de levensloprekening

Het verlofbudget kunt u ook gebruiken om in geld te sparen op een levensloprekening. Het gespaarde bedrag kunt u dan later gebruiken, bijvoorbeeld voor onbetaald of gedeeltelijk betaald verlof of eerder stoppen met werken.

De maximale inleg per jaar bedraagt 12% van uw jaarloon. Voor de totale inleg geldt een fiscaal maximum van 210% van uw jaarloon. Vanaf dat punt mag u niet meer inleggen. Uw werkgever draagt maandelijks 0,5% van het maandloon (extra) bij aan uw levensloprekening. Zonder levensloprekening krijgt u dit percentage maandelijks bij uw salaris uitgekeerd.

Bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar wordt het tegoed uitgekeerd. Een levensloprekening kunt u bij iedere bank, verzekeringsmaatschappij of bij PGGM afsluiten.

### Voordelen:

- Over het gespaarde bedrag betaalt u geen loonbelasting. Als werknemer bent u over het bedrag wel premies werknemersverzekeringen verschuldigd.
- Op de levensloprekening krijgt u een hogere rente dan gemiddeld bij spaarrekeningen. >>

- In overleg met uw werkgever kunt u het tegoed altijd opnemen.
- Bij verandering van baan neemt u het tegoed mee.

**Nadelen:**

- Als u deelneemt aan levensloop kunt u niet deelnemen aan een spaarloonregeling.

**4. In geld uit laten betalen**

U kunt uw verlofbudget ook uit laten betalen. Uw werkgever kan nooit van u eisen dat het verlofbudget wordt uitbetaald.

**Voordelen:**

- Op korte termijn over meer geld beschikken.

**Nadelen:**

- U draagt belasting en premies af over het bedrag.
- Mogelijk betaalt u meer belasting, maar dat kan vaak in de belastingaangifte weer worden gecompenseerd.

**5. Meenemen naar het volgende jaar**

U mag – met toestemming van uw werkgever – het verlofbudget uit het lopende jaar geheel of gedeeltelijk doorschrijven naar het volgende jaar, bijvoorbeeld om te gebruiken voor een lange reis, studieverlof of een verhuizing. Voor de werkgever mag het doel niet uitmaken. Een voorwaarde is wel dat u vooraf afspraken maakt met uw werkgever over de duur en de periode van afwezigheid.

**Voordelen:**

- Nu al duidelijkheid over verlofopname in de nabije toekomst.

**Nadelen:**

- U kunt het tegoed niet meenemen als u voor de opname van baan verandert.
- Bij einde dienstverband wordt het tegoed uitbetaald. De nadelen van keuze 4 zijn dan van toepassing. ■

# Vitaliteitbudget

Tot 1 januari 2010 hebben oudere werknemers recht op arbeidsduurverkorting. In de nieuwe CAO wordt dit vervangen door een vitaliteitbudget. Dit budget bestaat uit uurlonen en niet uit verlofuren en wordt op een wat andere manier ingezet dan het verlofbudget. Het vitaliteitbudget geeft oudere werknemers meer ruimte om langer op een prettige manier te kunnen blijven werken. Werkgevers kunnen langer gebruik maken van ervaren werkkrachten.

Vanaf de maand dat u 55 jaar wordt, heeft u recht op een vitaliteitbudget van 158 maal het uurloon per jaar. U kunt dit budget inzetten in tijd: voor verlof, persoonlijke studie, verkorting van de arbeidsduur per week of voor een sabbatical. U kunt het vitaliteitbudget ook omzetten in geld: extra storting in het pensioen, aanvulling van salaris bij demotie (teruggaan naar een lager betaalde functie) of voor vergoeding van een persoonlijke studie.

Jaarlijks moet u met uw werkgever afspraken maken over de inzet van het vitaliteitbudget. Uw werkgever nodigt u uit voor een gesprek. U beslist zelf hoe u het budget wilt besteden, waarbij u ook kunt kiezen uit een combinatie van de verschillende mogelijkheden. ■

# Keuzes, bijzondere situaties en tips

Hoe kunt u een goede keuze maken over de besteding van uw verlofbudget en het eventuele vitaliteit-budget? De keuze ligt in de eerste plaats bij u en zal onder meer afhankelijk zijn van uw levensfase, uw wensen, het moment waarop u over tijd of geld wilt beschikken en van de fiscale voordelen.

Een werkgever kan in de loop van het jaar het beste met alle werknemers afspraken maken (en vastleggen) over het te besteden doel van het verlofbudget. Die afspraken moeten steeds met alle individuele werknemers worden gemaakt, maar het is daarbij ook wenselijk dat de werkgever en de OR of PVT (Personeelsvertegenwoordiging) beleidsafspraken maakt, zoals een vakantieregeling, vitaliteitsbeleid en verlofbeleid.

PGGM heeft in opdracht van CAO-partijen in de Jeugdzorg de handige 'Keuzehulp verlofbudget' ontwikkeld waarmee u gemakkelijk kunt zien waar het verlofbudget voor gebruikt kan worden en wat een keuze voor u betekent. De Keuzehulp is te vinden op de websites van CAO-partijen en van FCB.

## Overgangs- en garantieregeling

Voor werknemers geboren voor 1961 die al van voor 1 januari 2006 in dienst zijn is in de CAO een overgangs- en garantieregeling opgenomen.

1. Werknemers die voor 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen en in 2010 55 jaar of ouder zijn, hebben recht op een gelijk aantal uren als voor 1 januari 2010. Het verschil tussen hun oude rechten en de nieuwe verlofregelingen krijgen ze in de vorm van garantie-uren. Deze garantie-uren worden toegevoegd aan het verlofbudget.
2. Werknemers die voor 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen en in 2010 tussen de 50 en 55 jaar zijn, krijgen vanaf >>



de maand waarin ze 55 jaar worden jaarlijks een aantal garantie-uren ter compensatie van het verschil in rechten tussen de oude regelingen en de nieuwe regelingen.

### Bijzondere omstandigheden

#### Reeds opgespaard verlof tot en met 2009

U behoudt recht op eventueel opgespaard verlof tot en met 2009. Dit is conform de CAO-bepalingen of de afspraken die u met uw werkgever daarover hebt gemaakt.

#### Verjaren verlofdagen

Uw werkgever mag u geen verlofdagen afnemen. Na vijf jaar kan uw werkgever verlofdagen wel laten verjaren als er geen afspraken over zijn gemaakt. U loopt dan het risico uren kwijt te raken, echter alleen nadat dit is aangekondigd door de werkgever.

#### Berekeningsgrondslag toeslagen en uitkeringen

Ongeacht welke keuze u maakt, de grondslag voor berekening van de vakantietoelage, eindejaarsuitkering, pensioenpremies, levensloopbijdrage, vergoedingen en tegemoetkomingen wijzigt niet. ■

### Tips voor werknemers

- Gebruik de 'keuzehulp verlofbudget', te vinden op websites van CAO-partijen en FCB.
- Denk na over besteding van het verlofbudget in de toekomst: spaar in geld, bij voorkeur via de levensloopregeling voor: aanvulling op het ouderschapsverlof, ter compensatie van minder werken, voor een lange vakantie of voor studie.
- Kies bewust uit de opties voor de inzet van vitaliteitbudget: naast een kortere werkweek of extra verlof zijn er ook mogelijkheden deze uurlonen in te zetten met het oog op de toekomst.
- Laat afspraken over het verlofbudget en/of het vitaliteitbudget door uw werkgever schriftelijk vastleggen.



### Tips voor OR of PVT

- Neem als OR of PVT het initiatief om afspraken te maken over verlofbeleid, over vitaliteitbeleid en een vakantie-regeling.
- Dring er bij de werkgever op aan dat er afspraken worden vastgelegd over het opnemen van verlof.
- Let er op dat de werkgever de werknemers geen keuze mag opdringen.
- Duidelijkheid moet er zijn over het moment in het jaar waarop de werknemer kan kiezen en dit kenbaar moet maken.
- Zorg dat er een hardheidsclausule is, zodat werknemers op hun gemaakte keuze terug kunnen komen als zij daar een reden voor hebben.
- Evalueer de afspraken regelmatig.
- Let er op dat er een goede balans is tussen het werknemersbelang (gewenste flexibiliteit en keuzevrijheid) en het organisatiebelang (bezetting en formatiebeheer).
- Wees alert op data in het jaar dat de afspraken gemaakt moeten zijn.
- Vraag om goede procedures met bijvoorbeeld formulieren rond het maken van afspraken.
- Raadpleeg websites van CAO-partijen en FCB voor de 'Keuzehulp verlofbudget'.
- Wees alert op overgangsregelingen en zorg zonodig voor maatwerkafspraken tussen P&O of leidinggevende en betrokken medewerkers.
- Communiceer met de achterban over de afspraken met de werkgever.

# Relevante CAO-bepalingen

## Artikel 19 Vakantie

1. Tot 1 januari 2010 is artikel 36 (Vakantieverlof) van de CAO Jeugdzorg 2007 - 2008 van toepassing.
2. Vanaf 1 januari 2010 heeft de werknemer met een volledig dienstverband per kalenderjaar recht op 144 uur vakantie met behoud van salaris. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder of meer bedraagt dan gemiddeld 36 uur per week wordt de vakantie vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband.
3. De vakantie moet in de regel in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in overleg afspraken hebben gemaakt over opname van het verlof in het volgende kalenderjaar.
4. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie moeten door de werkgever tijdig in overleg met de werknemer worden bepaald, op voorwaarde dat de vakantie ten minste drie aaneengesloten weken bedraagt. Vakantieverlof dat drie maanden voor aanvang in overleg is vastgesteld wordt gegarandeerd toegekend.
5. Als de werknemer voorafgaand aan dan wel tijdens een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt, geldt de verleende vakantie niet als vakantie indien de werknemer deze arbeidsongeschiktheid aan de werkgever voldoende aantoont.
6. De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest) heeft een evenredige aanspraak op vakantie, waarbij afronding op hele uren ten gunste van de werknemer plaatsvindt.

## Artikel 20 Verlofbudget

1. Vanaf 1 januari 2010 heeft de werknemer met een volledig dienstverband per kalenderjaar recht op 56 extra uur verlof met behoud van salaris. Samen met de in artikel 19 vermelde vakantie, heeft de werknemer daarmee de beschikking over een totaal verlofbudget van 200 uur. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder of meer bedraagt dan gemiddeld 36 uur per week wordt het budget vast-

gesteld naar rato van de omvang van het dienstverband. Het budget wordt afgerond op hele uren ten gunste van de werknemer.

2. De werknemer die een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt dit budget naar rato. Het budget wordt afgerond op hele uren ten gunste van de werknemer.
3. a. Rekening houdend met wettelijke en fiscale vereisten kan de werknemer de 56 extra verlofuren:
  - opnemen in de vorm van doorbetaalde vrije tijd;
  - aanwenden als storting in zijn pensioen;
  - aanwenden als storting in zijn levensloopregeling;
  - laten uitbetalen tegen het op dat moment geldende uursalaris;
  - aanwenden voor een in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld doel in het eerstvolgende kalenderjaar.
- b. Bij uitbetaling en storting van verlofuren wijzigt de grondslag voor de berekening van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage, vergoedingen, en tegemoetkomingen niet.
- c. Werkgever en werknemer kunnen in overleg afwijkende afspraken maken ten gunste van de werknemer.

## Artikel 21 Vitaliteitbudget

1. Tot 1 januari 2010 is artikel 34a (Arbeitsduurverkorting oudere werknemer) van de CAO Jeugdzorg 2007 - 2008 van toepassing.
2. Vanaf 1 januari 2010 heeft de werknemer vanaf de maand waarin de werknemer 55 jaar wordt recht op een vitaliteitbudget van 158 maal het uurloon. De werknemer die een gedeelte van het kalenderjaar 55 is of een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt dit budget naar rato. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder of meer bedraagt dan gemiddeld 36 uur per week wordt het budget vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband. Het budget wordt afgerond op hele >>

uren ten gunste van de werknemer.

3. De werkgever nodigt de werknemer jaarlijks uit voor een gesprek over inzet van het vitaliteitbudget.
4. De werknemer kan het vitaliteitbudget inzetten voor verlof, verkorting arbeidsduur per week, extra pensioen, verlof of vergoeding voor persoonlijke studie, aanvulling salaris bij demotie.
5. De werknemer beslist over de verdeling van het budget over de bestedingsmogelijkheden genoemd in lid 4.
6. Bij toepassing van dit artikel wijzigt de grondslag voor de berekening van vakantietoelage, eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage, vergoedingen en tegemoetkomingen niet.

## Bijlage VIII Overgangsregelingen

### Artikel 4. Verlof

1. De werknemer die in 2010 55 jaar of ouder is of in 2010 55 jaar wordt en die al voor 1 januari 2006 onder de verplichtstelling van deze CAO viel, behoudt zijn verlofrechten conform de verlofregeling in 2009 (vakantieverlof, leeftijdsverlof, arbeidsduurverkorting oudere werknemers). Het meerdere wordt toegevoegd aan het verlofbudget.

Voor de werknemer die in 2010 50 jaar en ouder is, maar jonger dan 55 jaar, en die al voor 1 januari 2006 onder de verplichtstelling van deze CAO viel, geldt onderstaande garantieregeling.

Geboortjaar	Garantie in uren
Voor 1951	124
1951 t/m 1955	116,80
1956	105,12
1957	93,44
1958	81,76
1959	70,08
1960	58,40

2. Vervallen. ■

# Meer informatie

Voor vragen op het gebied van interpretatie en toepassing van de CAO Jeugdzorg kunnen georganiseerde werkgevers en werknemers zich wenden tot de volgende adressen:

#### Werknemers (voor zover lid):

- ABVAKABO FNV  
Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer  
Tel: 0900 - 2282522 (€ 0,10 per minuut)
- CNV Publieke Zaak  
Postbus 84500, 2508 AM Den Haag  
Tel: 070 - 4160600
- FBZ  
Postbus 20058  
3502 LB Utrecht  
Tel: 030 - 6702708

#### Werkgevers (voor zover lid):

- Maatschappelijk Ondernemers groep  
Postbus 3332, 3502 GH Utrecht  
Tel: 030 - 2983434

Het secretariaat van de CAO Jeugdzorg (OAJ) wordt verzorgd door FCB Dienstverleners in Arbeidsmarkt-vraagstukken.

#### Websites voor meer informatie

#### CAO-partijen:

- [www.abvakabofnv.nl](http://www.abvakabofnv.nl)
- [www.cvnpubliekezaak.nl](http://www.cvnpubliekezaak.nl)
- [www.fbz.nu](http://www.fbz.nu)
- [www.mogroep.nl](http://www.mogroep.nl)

#### OAJ en Keuzehulp verlofbudget:

- [www.caojeugdzorg.fcbwjk.nl](http://www.caojeugdzorg.fcbwjk.nl)

#### PFZW en PGGM:

- [www.pfzw.nl](http://www.pfzw.nl)
- [www.pggm.nl](http://www.pggm.nl)

*Deze brochure is gebaseerd op de CAO Jeugdzorg 2008 - 2010 en is een service aan werknemers en werkgevers in de Jeugdzorg. Aan de brochuretekst kunnen geen rechten worden ontleend. De tekst van de officiële CAO is altijd doorslaggevend. ■*



## Colofon

### November 2009

Deze brochure is een uitgave van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg: MOgroep Jeugdzorg, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, FBZ.

**Realisatie en tekst** OAJ en FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken.

**Vormgeving** RAAK Grafisch Ontwerp Utrecht

**Fotografie** Humantouchphoto

**Oplage** 2500

**Publicatienummer** 2009.0156

Deze brochure is te downloaden via

[www.caojeugdzorg.fcbwjk.nl](http://www.caojeugdzorg.fcbwjk.nl)

### Voor meer informatie

FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken  
Koningin Wilhelminalaan 3  
3527 LA Utrecht

T 030 298 53 50

F 030 298 53 33

E [post@fcbwjk.nl](mailto:post@fcbwjk.nl)

I [www.fcbwjk.nl](http://www.fcbwjk.nl)





FCB

DIENSTVERLENEN IN  
ARBEIDSMARKTVRAAGSTUKKEN

FCB Dienstverleners in  
Arbeidsmarktvoorstellen  
Koningin Wilhelminalaan 3  
3527 LA Utrecht  
T 030 298 53 50  
F 030 298 53 33  
E [post@fcbwjk.nl](mailto:post@fcbwjk.nl)  
I [www.fcbwjk.nl](http://www.fcbwjk.nl)