

Bijlagen bij Document JGZ in Zuid-Limburg – de toekomst start vandaag

Bijlage 1	Hoofdindeling dienstverlening nader geduid
Bijlage 2	Overzicht bestuurlijke besluiten JGZ
Bijlage 3	Harmonisatie arbeidsvoorwaarden
Bijlage 4	Overzicht ambtelijke werkgroepen en deelnemers 2020/2021

Bijlage 1 - Hoofdindeling dienstverlening nader geduid

In de huidige praktijk bestaat de dienstverlening van de JGZ uit een samensmelting van de vier voormalige JGZ-organisaties. Daarmee loopt de oude praktijk door in de huidige praktijk en is de dienstverlening identiek aan de periode vóór 1 januari 2020.

Nu het nieuwe integrale dienstverleningspakket inclusief financiën wordt bepaald, ontstaat ook het moment om over te gaan tot een nieuwe, duurzame indeling van dienstverlening en begroting. Hiervoor wordt aangesloten bij de indeling die het Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (NCJ) hanteert voor het [wettelijke takenpakket](#) JGZ.

Nieuwe hoofdindeling van begroting en dienstverleningspakket JGZ

I. Individuele activiteiten JGZ

1. Alle kinderen in beeld
2. Versterken kracht ouders en jongeren
3. Tijdig signaleren en hulp inschakelen

II. Collectieve activiteiten JGZ

1. Samenwerken
2. Onderzoek, beleidsinformatie en advies

Naast een indeling in vijf hoofdcategorieën wordt rekening gehouden met de verschillende leeftijdsfasen van het kind, zoals we deze kennen uit het schema '[Ontwikkelingsaspecten en Omgevingsinteractie \(O&O\)](#)' van het NCJ.

In dit uitgebreide schema worden enerzijds essentiële ontwikkelingsaspecten per leeftijdsfase van het kind benoemd. Anderzijds gaat het schema in op de ontwikkelbehoefte van het kind en de interactie van het kind met zijn omgeving. Per ontwikkelingsfase zijn in dit landelijke schema contacten aangegeven, gebaseerd op het Rijksvaccinatieprogramma, richtlijnen en landelijke werkdocumenten en gewenste evaluatiemomenten. Kortom, de JGZ monitort de gezondheid van alle kinderen op alle aspecten uit dit schema.

Deze indeling komt bovendien overeen met de levensfasen die we kennen uit de Trendbreuk-aanpak: Kansrijke start (prenataal, 0-2 jaar), peutertijd (2-4 jaar), basisschool (4-12 jaar), voortgezet onderwijs (12-18 jaar) en werk en ouderschap. De interventies vanuit Trendbreuk kunnen daardoor eenvoudig worden opgenomen in deze indeling.

Tot slot wordt binnen de hierboven genoemde indeling nog onderscheid gemaakt in dienstverlening (universeel) voor alle kinderen en gezinnen, extra dienstverlening voor gezinnen (steun in de rug) die dit nodig hebben, en tot slot de intensievere zorg en

ondersteuning voor gezinnen met complexere problematiek (extra steun) en de afstemming met netwerkpartners hieromtrent.

Dit alles leidt tot de volgende systematiek:

	Prenataal	0-2	2-4	4-12	12-18
Alle kinderen in beeld	Universeel	Universeel	Universeel	Universeel	Universeel
	Steun in de rug	Steun in de rug	Steun in de rug	Steun in de rug	Steun in de rug
	Extra steun	Extra steun	Extra steun	Extra steun	Extra steun
Versterken kracht ouders en jongeren					
Tijdig signaleren en hulp inschakelen					
Samenwerken					
Onderzoek, beleidsinfo en advies					

Ter illustratie twee voorbeelden. VoorZorg is een ondersteuningsprogramma vanuit de JGZ voor jonge aanstaande moeders met complexe problematiek. Deze aanpak is hiermee terug te vinden in categorie 3 'Tijdig signaleren en hulp inschakelen' binnen de prenatale fase, gemarkeerd als 'extra steun' in het dienstverleningspakket (rood). De uitvoering van het Rijksvaccinatieprogramma is in categorie 1 'Alle kinderen in beeld' in meerdere levensfasen terug te vinden als universele dienstverlening (groen). Alle dienstverlening door de JGZ is hiermee terug te vinden in één van de vijf hoofdcategorieën. Ook dienstverlening die niet door gemeenten wordt gefinancierd, zoals de jeugd-gezondheidszorg voor asielzoekers, is hierin meegenomen. De vijf hoofdcategorieën zijn leidend voor de indeling van de financiën.

Bijlage 2 – Overzicht bestuurlijke besluiten JGZ

AB 3 juli 2019

Besluit:

Het Algemeen Bestuur heeft unaniem ingestemd met:

- De nieuwe JGZ-organisatie in Zuid-Limburg per 01.01.2020 van start te laten gaan;
- De opdracht van de 16 gemeenten aan de nieuwe JGZ-organisatie vast te stellen;
- De nieuwe JGZ-organisatie als programma onder te brengen bij de Gemeenschap-pelijke Regeling GGD Zuid Limburg;
- De begroting JGZ 2020 op te stellen en als begrotingswijziging 2020 aanbieden aan de Zuid-Limburgse gemeenten. Hierbij geldt gelijkblijvende taken tegen een gelijkblijvend budget;
- Per 01.01.2020 het basispakket over te dragen naar de nieuwe JGZ-organisatie en met de gemeenten individueel te komen tot sluitende afspraken over eventuele aanvullende taken en projecten.
- Het traject te starten om te komen overdracht van taken door de colleges van de Zuid-Limburgse gemeenten;
- De directie van de GGD Zuid Limburg vragen om het onderhandelingstraject met de latende organisaties op te starten en toe te werken naar een definitieve afrekening op basis van de jaarstukken 2019 (mei 2020);
- De routekaart 2020 – 2023 te hanteren als leidraad bij de ontwikkelingen in de komende jaren.

AB 26 september 2019

Begrotingswijziging 2020 één JGZ

Besluit: Het Algemeen Bestuur heeft kennisgenomen van de begrotingswijziging 2020 – één JGZ.

Financieringsmogelijkheden projectkosten 1 JGZ

Besluit:

- Het Algemeen Bestuur heeft kennisgenomen van de memo projectkosten vorming één JGZ.
- Het Algemeen Bestuur heeft haar gevoelens kenbaar gemaakt m.b.t. optie 1 (eenmalige bijdrage deelnemende gemeenten).

Stand van zaken 1 JGZ

Besluit:

Het Algemeen Bestuur heeft kennisgenomen van de stand van zaken met betrekking tot de totstandkoming van één JGZ.

Overgang van onderneming

Besluit

- Het Algemeen Bestuur heeft kennisgenomen van het aandachtspunt met betrekking tot pensioenen.
- Het Algemeen Bestuur heeft kennisgenomen van het ingezette traject om te komen tot de vorming van een BV voor één JGZ.
- Het besluit voor inrichting van een BV wordt ter besluitvorming geagendeerd voor het Algemeen Bestuur van 16 december a.s.

Herijking opdracht stuurgroep JGZ

Besluit

- Het Algemeen Bestuur heeft besloten de opdracht voor de stuurgroep één JGZ te herijken en de volgende opdrachten aan de stuurgroep meegeven:
- Het – in nauwe afstemming met het Dagelijks Bestuur – begeleiden van een robuuste inbedding van één JGZ in de bedrijfsvoering van de GGD;
- Fungeren als klankbord voor de directie om te komen tot de contouren voor de nieuwe praktijk van JGZ gebaseerd op de ambitie om te komen tot een doorgaande lijn voor de JGZ 0-18;
- Het – in nauwe afstemming met de Financiële Commissie – voorbereiden van een bestuurlijk gesprek om in het Algemeen Bestuur te komen tot afspraken voor de kostenverdeelsleutel voor JGZ;
- Te komen tot een advies over de (bestuurlijke) governance (na afronding projectfase) passend binnen Gemeenschappelijke Regeling GGD.

AB 16 december 2019

Begrotingswijziging 2002 één JGZ

Besluit:

Het Algemeen Bestuur heeft de begrotingswijziging 1^e 2020 betreffende één JGZ vastgesteld.

BV één JGZ

Besluit:

Het Algemeen Bestuur heeft, gehoord hebbende de wensen en bedenkingen van de Zuid-Limburgse gemeenteraden, ingestemd met de overname van de JGZ BV van Envida en deze in te richten voor één Jeugdgezondheidszorg Zuid-Limburg per 01.01.2020.

Stand van zaken JGZ

Besluit:

Het Algemeen Bestuur heeft kennisgenomen van de stand van zaken met betrekking tot de totstandkoming van één JGZ.

Verwerking projectkosten jaarrekening 2019

Besluit:

Het Algemeen Bestuur heeft ingestemd met het voorstel om, conform advies van de Financiële Commissie, om de projectkosten JGZ als balanspost te verwerken in de jaarrekening 2019.

Huisvesting één JGZ (overzicht locaties)

Besluit:

Het Algemeen Bestuur heeft kennisgenomen van de locaties voor één JGZ per 01.01.2020.

AB 8 april 2020

I.v.m. pandemie heeft deze AB-vergadering plaatsgevonden met besluitvorming o.b.v. volmachten.

Verdeelsystematiek JGZ

Besluit:

- Handhaven van de huidige verdeelsystematiek van de kosten JGZ in het overgangsjaar 2021.
- Kennisgenomen van het praatpapier over de verdeelsystematiek kosten JGZ en kennisgenomen van het vervolgproces

AB 3 juli 2020

Besluit:

- Het algemeen bestuur heeft kennisgenomen van de terugkoppeling opbrengst vijf werksessies JGZ en de terugkoppeling van de Stuurgroep JGZ van 24 juni;
- Heeft de bestuurlijke kaders t.b.v. verdere inhoudelijke uitwerking vastgesteld;
- Heeft de verdere route van uitwerking en besluitvorming vastgesteld;
- Heeft de directie gevraagd om op basis van de bestuurlijke kaders in de zomerperiode zorg te dragen voor inhoudelijke uitwerking.

Projectkosten één JGZ

Besluit

- Het Algemeen Bestuur heeft ingestemd met de verwerking projectkosten 1 JGZ in 2020 conform de gehanteerde systematiek 2019 (ten laste van de algemene reserve).
- Het Algemeen Bestuur heeft ingestemd met de besluitvorming over de dekking van de projectkosten 1 JGZ bij de behandeling van de begroting 2022.

Statuten JGZ

Besluit:

Het Algemeen Bestuur heeft ingestemd met de wijziging van de statuten van de JGZ BV

AB 24 september 2020

Besluit:

Het Algemeen Bestuur heeft positief besloten over het document Jeugdgezondheid in Zuid-Limburg: een belangrijke investering voor de toekomst

AB 27 november 2020

JGZ Dienstverlening en begroting, routekaart

Besluit:

Het Algemeen Bestuur heeft kennisgenomen van het proces om te komen tot de begroting 2022 voor JGZ.

DB 14 december 2020

Het Dagelijks Bestuur heeft gevraagd om aanpassingen in het traject op weg naar de begroting JGZ 2022. Zij vragen om meer verbinding en samenhang tussen de verschillende onderdelen die in dit dossier een rol spelen. Dit om meer in samenhang keuzes te maken over de besluiten die aan het Algemeen Bestuur en de gemeenteraden worden voorgelegd.

Onderdelen

1. JGZ als professionele eigentijdse organisatie
2. JGZ als kernpartner in trendbreuk
3. Transitie naar eigentijdse organisatie
4. Harmonisatie arbeidsvoorwaarden
5. Projectkosten/ transitiekosten op weg naar één JGZ

Aangepast bestuurlijk traject

Meer afstemming tussen de verschillende onderdelen vraagt om een aanpassing van de routekaart, waarbij in totaliteit iets meer tijd nodig is. Immers het tempo van het laatste geplande onderdeel bepaalt in belangrijke mate wanneer een integrale afstemming kan plaatsvinden. Het Dagelijks Bestuur heeft in haar vergadering van 14 december jl. de keuze gemaakt om het bestuurlijk traject als volgt aan te passen (zie ook bijgevoegde presentatie):

Verplaatsen AB van 8 februari 2021 naar maart 2021

- 1 februari → deadline voor beschikbaar stellen bestuurlijke documenten (in concept)
- 8 februari → gecombineerd overleg stuurgroep en Dagelijks Bestuur (ter bespreking documenten)

10 februari → Extra vergadering van de Financiële Commissie: informatief en advisering door Financiële Commissie

22 februari → Dagelijks Bestuur

8 Maart → bespreking in AB

Vóór 1 april → begroting naar gemeenteraden

Tevens is door het Dagelijks Bestuur aangegeven dat dit aangepaste, meer geïntegreerde, traject ook vraagt om een aangepaste invulling van het ambtelijk traject, waarbij ook de diverse ambtelijke groepen met elkaar worden verbonden/ worden geïntegreerd.

Bijlage 3 – Harmonisatie arbeidsvoorwaarden

Harmonisatie arbeidsvoorwaarden Jeugdgezondheidszorg Zuid-Limburg

**Heerlen
Januari 2021**

1. Inleiding

Per 1 januari 2020 heeft Zuid-Limburg één organisatie voor Jeugdgezondheidszorg (JGZ). Dit komt ten goede aan de gezondheid van alle kinderen van 0-18 jaar in onze regio.

De JGZ is door de Zuid-Limburgse gemeenten ondergebracht bij de Gemeenschappelijke Regeling GGD Zuid Limburg. Op basis van overgang van onderneming heeft de GGD Zuid Limburg de JGZ medewerkers van de voormalige JGZ organisaties (Meandergroep, Zuyderland en Envida) in dienst genomen. Als gevolg hiervan zijn op dit moment twee CAO's van toepassing, te weten de CAO Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO) voor het personeel dat vóór 01.01.2020 al in dienst was van de GGD Zuid Limburg en de CAO Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (VVT) voor het personeel dat van rechtswege is overgegaan naar de GGD.

Om te kunnen borgen dat medewerkers daadwerkelijk konden overstappen met behoud van alle rechten en plichten op arbeidsvoorwaardelijk vlak én om risico's voor de GGD als ontvangende organisatie te vermijden, zijn de medewerkers ondergebracht in de JGZ BV die integraal onderdeel vormt van Gemeenschappelijke Regeling GGD Zuid Limburg.

Bij het besluit tot de vorming van één JGZ in Zuid-Limburg is reeds vastgesteld dat het op de lange termijn onwenselijk is om verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen medewerkers van één programma / afdeling te laten bestaan en dat een harmonisatietraject aan de orde is.

In dit document staat beschreven welke stappen op dit vlak in 2020 zijn gezet en zijn de keuzes voor de toekomst uitgewerkt. Het document is bedoeld als onderligger om een (bestuurlijke) keuze te maken voor de toekomstige CAO voor de JGZ in Zuid-Limburg.

2. Voorbereiden, vergelijken en analyseren

Feitelijk kent de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden JGZ twee stappen. Want hoewel voor alle personeel dat vanuit de latende organisaties afkomstig is de CAO VVT van toepassing is, zijn er – op basis van de personeelshandboeken van de latende organisaties – relatief kleine verschillen in arbeidsvoorwaarden. De harmonisatie van deze verschillen binnen de CAO VVT is inmiddels afgerond. Hiermee is de basis gecreëerd voor het vervolg.

De JGZ in Zuid-Limburg werkt op dit moment met twee CAO's, zijde de CAO VVT en de CAO SGO. De verschillende rechtsposities leiden tot onduidelijkheid en de consequenties zijn direct merkbaar op de werkvloer. Zo heeft medewerker A wel recht op jubileum uitkering en viering bij 12,5 jaar jubileum en medewerker B in het zelfde team niet. Of krijgt medewerker A een reiskostenvergoeding, maar medewerker B niet. Dit vraagt niet alleen om een voortdurende alertheid van leidinggevend en de professionals op het gebied van PTO en de financiële administratie, maar zorgt ook voor een hoger risico op fouten en onrust onder medewerkers. Medewerkers blijven logischerwijs vragen stellen over de verschillen en ervaren deze verschillen als oneerlijk.

2.1 Overdrachtsprotocol als basis

Met het bestuur van de GGD Zuid Limburg is bij de samenvoeging van de JGZ afgesproken dat in 2020 de voorbereidingen getroffen worden voor de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden die vervolgens na 01.01.2021 gerealiseerd wordt. Harmonisatie zal plaatsvinden conform de afspraken die gemaakt zijn in het overdrachtsprotocol dat t.b.v. de overgang van onderneming in 2019 is opgesteld.

In het over "OVERDRACHTSPROTOCOL TEN BEHOEVE VAN DE OVERGANG VAN WERKNEMERS WERKGEVER "OUD" NAAR WERKGEVER "NIEUW" zijn partijen het volgende overeengekomen:

Voor de werknemer blijft de CAO VVT van toepassing tenminste voor de periode 1/1/2020 tot 1/1/2021. Na overgang overleggen werknemersorganisaties en werkgever "nieuw" over de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden. Hiertoe zullen door werkgever "nieuw" voorstellen worden voorbereid en met de werknemersorganisaties besproken worden om zo te komen tot een gezamenlijk overeengekomen afspraak. Aan harmonisatie is de voorwaarde verbonden dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden niet leidt tot achteruitgang voor de werknemer ten opzichte van het huidige totale pakket arbeidsvoorwaarden inclusief pensioen bij werkgever "oud".

Bij het opstellen van het overdrachtsprotocol is een aantal praktische zaken reeds geharmoniseerd. Dit betreft onder andere de verzekeringen voor ziekte en arbeidsongeschiktheid, de cadeau- en representatieregeling en studiefaciliteiten.

2.2 Vergelijking van arbeidsvoorwaarden

Ter voorbereiding op het traject van de harmonisatie, en ter onderbouwing van de te maken keuze, is een zorgvuldige vergelijking van arbeidsvoorwaarden uitgevoerd. Hieronder worden de belangrijkste bevindingen kort toegelicht. De volledige vergelijking is in de bijlagen bijgevoegd (zie bijlage 1).

De twee grootste kostenposten in het arbeidsvoorwaardenpakket zijn de bruto salarissen en de pensioenkosten. De salarisinschaling binnen de CAO SGO liggen hoger dan binnen de CAO VVT. Zie hiervoor bijlage 2. Hierbij moet worden opgemerkt worden dat de GGD gebonden is aan de productieve uren zoals zijn vastgelegd in de Wet markt en overheid (handleiding overheidstarieven).

Het belangrijkste en direct ook meest complexe verschil heeft betrekking op de pensioenen. De CAO VVT bepaalt een verplichte aansluiting bij het pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW), terwijl de CAO SGO een verplichte aansluiting bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) kent. Op inhoud zijn de pensioenfonds vergelijkbaar (zie bijlage 3).

2.3 Het pensioenvraagstuk nader beschouwd

Het overgaan naar één pensioenfonds is complexe materie, met name voor wat betreft de mogelijk financiële gevolgen. Voor dit onderwerp heeft de GGD advies ingewonnen bij een onafhankelijk externe pensioenadviseur. Dit advies is bijgevoegd in bijlage 3. Het vraagstuk van het zogenoemde voorwaardelijke pensioen is een belangrijke component om te komen tot een goed onderbouwde keuze.

Voorwaardelijk pensioen

Beide pensioenfonds kennen een extra pensioen: het voorwaardelijk pensioen. Bij het ABP wordt dit pensioen onvoorwaardelijk vanaf 2023. Concreet betekent dit dat als deelname aan de ABP pensioenregeling voor 2023 stopt, deze extra pensioenaanspraken komen te vervallen. Bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn ligt deze datum 2 jaar eerder. Een pensioenopbouw bij het ABP is verstandiger omdat medewerkers die voortaan bij het ABP pensioen opbouwen de tot 2021 opgebouwde pensioenaanspraken bij het PFZW premievrij achterlaten.

De verschillen in werkgeversbijdrage tussen APB en PFZW worden naar verwachting kleiner als het voorwaardelijk pensioen verdwijnt bij het ABP. De werkgeverspremie is bij het ABP nu hoger dan bij het PFZW.

Werknemersbijdrage, ouderdomspensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Het ABP kent een hogere opbouw ouderdomspensioen. De werknemersbijdrage bij het ABP is bovendien lager. De premieverdeling tussen werkgever en werknemer is bij ABP 50%-50% en bij PFZW 30%-70%. Bij het ABP is het gehele partnerpensioen de basis voor opbouw. Daar zit daadwerkelijk een waarde in.

De premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid is bij het PFZW gunstiger als de arbeidsongeschiktheid geen verband houdt met een ongeluk op het werk of een beroepsziekte. Daarnaast kent PFZW een verzekering voor dekking van het hiaat in de Algemene Nabestaandenwet (ANW).

Collectieve waardeoverdracht

Een collectieve waardeoverdracht kan de komende jaren nog niet worden uitgevoerd, vanwege onvoldoende dekkingsgraad bij beide pensioenfondsen. Bovendien is onzeker hoe het nieuwe pensioenakkoord bij beide fondsen wordt ingevuld.

Risicodragerschap

De JGZ BV is eigenrisico drager de Ziektewet. Bij een eigen risicodragerschap is de organisatie zelf verantwoordelijk voor de toetsing van toekenning, de berekening, duur en uitbetaling van de ziektewetuitkering, verzuimbegeleiding en re-integratie van de werknemer die ziek uit dienst gaat. De premiebetaling voor de Ziektewet komt hierdoor deels te vervallen. De organisatie regelt zelf dat de kennis in huis is om de Ziektewet uit te voeren, of koopt deze in. Naast de financiële verplichting is de werkgever ook verantwoordelijk voor de begeleiding en re-integratie van de (ex-) werknemers en het inrichten en bemensen van de hiermee samenhangende processen.

Afmelding voor het eigen risicodragerschap is mogelijk voor het personeel dat nu in de JGZ BV is ondergebracht. In dat geval blijft de GGD voor onbepaalde tijd verantwoordelijk. Concreet betekent dit dat de GGD verantwoordelijk blijft voor de lopende Ziektewetuitkeringen van alle (ex-)werknemers.

3. Keuzemogelijkheden en consequenties

Om te komen tot één CAO zijn er vier keuzemogelijkheden:

1. Een nieuwe (eigen) CAO voor JGZ Zuid-Limburg
2. CAO SGO voor alle medewerkers van JGZ
3. CAO VVT voor alle medewerkers van JGZ
4. Handhaven van 2 CAO's met een sterfhuiskonstructie

De optie om te komen tot een nieuwe eigen CAO is ons inziens een theoretische optie. De weg naar een nieuwe CAO is lang en arbeidsintensief door onderhandeling met vakbonden en ondernemingsraad. Het voeren van een nieuwe CAO leidt bovendien tot structureel extra inzet en meer verschillen binnen de totale GGD organisatie. Deze optie is derhalve in dit document niet verder uitgewerkt.

3.1 De consequenties in beeld: CAO SGO

De GGD Zuid Limburg is reeds volledig ingericht naar de CAO SGO. Alle processen en procedures zijn afgestemd op deze CAO. Eenduidige processen, regels en procedures zorgt voor transparantie in de totale organisatie van de GGD en bovendien een extra efficiency in de bedrijfsvoering.

Een keuze voor CAO SGO sluit aan bij het landelijk beeld en sluit aan bij de recente landelijke verkenningen, waarin ook Actiz participeert. Op landelijk niveau is de toekomstige positie van de JGZ onderwerp van gesprek, waarbij ook de vraag of de JGZ voor de toekomst ondergebracht moet worden bij de Publieke Gezondheid onderwerp van gesprek is.

Uit een landelijke inventarisatie van de gehanteerde CAO's bij de JGZ-organisaties in Nederland blijkt dat op dit moment circa 70% een CAO kent die is afgeleid van de CAO gemeenten (zoals de CAO SGO). De CAO VVT wordt gehanteerd door 22% van de JGZ organisaties en 8% kent een andere CAO (bijvoorbeeld welzijn). Andere regio's waarvoor op dit moment een aanpassing van CAO aan de orde is, bewegen zonder uitzondering richting CAO gemeenten (incl. CAO SG).

3.2 De consequenties in beeld: CAO VVT

Op het moment dat alle medewerkers van JGZ overgaan naar CAO VVT betekent dit ook dat alle medewerkers deelnemen aan het pensioenfonds PFZW. Beide pensioenfondsen kennen geen uittredesom wanneer sprake is van een verplichtstelling. Desondanks kent een wijziging van pensioenfonds extra kosten. Het voorwaardelijk pensioen bij ABP is pas vanaf 2023 onvoorwaardelijk; dit brengt extra kosten voor de werkgever met zich mee.

Bij een keuze voor de CAO VVT moet de JGZ BV blijven voortbestaan. Daarmee is de JGZ geen integraal onderdeel van de GGD. Daarnaast zorgt een keuze voor CAO VVT (en daarmee de JGZ BV) voor extra administratie en procesbeheersing voor de ondersteunende diensten zoals salaris administratie, financiën en control. Er dienen structureel extra inspanningen geleverd te worden binnen de ondersteunende diensten voor een

derde CAO binnen de GGD. Dit vraagt voor elk onderdeel separate processen en administraties. De praktijk wijst inmiddels uit dat dit een duidelijke impact heeft op efficiency en formatie.

Op dit onderdeel zal als gevolg hiervan de efficiency zoals deze bij CAO SGO wel kan worden gerealiseerd uitblijven en zal een (forse) structurele extra inzet nodig zijn in de ondersteunende processen.

Ter volledigheid moet hierbij opgemerkt worden dat de extra inspanningen voor de CAO VVT meeromvattend zijn dan bij de ambulancezorg, omdat in dat geval niet alleen gewerkt wordt met een extra CAO, maar ook met een extra pensioenfonds. De ambulancezorg kent een eigen CAO, maar heeft wél ABP als pensioenfonds. Meer principieel speelt ook de informatie van Actiz (zie vorige paragraaf) ook een keuze in de afweging.

Een bijzonder punt van aandacht zijn de ontwikkelingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Ook hier lopen ontwikkelingen bij CAO SGO en CAO VVT niet parallel. Medio 2021 worden in de CAO VVT nieuwe regelingen ingericht die onder andere regelen dat medewerkers met pensioen kunnen na 45 werken in de sector. Deze ontwikkeling gaat de arbeidsvoorwaarden tussen medewerkers binnen de GGD als geheel verder vergroten. De GGD kent op dit moment immers geen Generatiepact. Hiervoor is omwille van de hoge kosten niet gekozen. Er is wel beleid gerealiseerd ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. Implementatie van bovenstaande regeling zal naar verwachting ook de discussie over het Generatiepact opnieuw openbreken.

3.3 Handhaven van 2 CAO's met een zogenaamde sterfhuisconstructie

Het is technisch mogelijk om twee CAO's te handhaven. De zittende medewerkers behouden hun huidige arbeidsvoorwaarden. Hiermee ontstaat een zogenaamde sterfhuisconstructie en wordt over een veel langere periode toegewerkt naar harmonisatie van arbeidsvoorwaarden. Consequentie van deze optie is dat er respectievelijk tot 2065 of 2067 sprake van handhaven aan 2 CAO's, ongeacht de CAO keuze. Bovendien kan deze constructie in de komende jaren leiden tot veel extra vraagstukken. Mocht er in de toekomst sprake zijn van reorganisatie, is er immers ook sprake van twee sociaal plannen.

Alle eerder in dit document genoemde argumenten pleiten niet voor het handhaven van twee CAO's, ook niet in een sterfhuisconstructie. Deze keuzemogelijkheid sluit bovendien het minst goed aan bij de bestuurlijke opdracht om de arbeidsvoorwaarden te harmoniseren en daarmee te komen tot één CAO.

3.4 Een financieel vergelijk

De financiële implicaties van de keuze voor de CAO SGO, de CAO VVT en het handhaven van twee CAO's worden hieronder kort geduid en aansluitend schematisch weergegeven.

CAO SGO

Overgang naar de CAO SGO voor alle medewerkers van de JGZ betekent naast een duidelijkheid voor het personeel ook dat synergie effecten in de ondersteuning optimaal kunnen worden benut. De belangrijkste synergie effecten die worden bereikt zijn het terugdringen van het aantal systemen (€ 50.000). Hierbij moet worden gedacht aan

extra administraties die moeten worden beheerd in de financiële administratie, personeelsadministratie, salarisadministratie, tijdregistratie etc. Tevens kan de BV worden opgeheven waardoor er geen aanvullende regels gelden voor de jaarverslaggeving (minder accountantskosten etc. € 15.000) en een extra aansluiting bij een werkgeversorganisatie (€ 10.000) niet langer nodig is. Ook de overige inzet van externe expertise kan naar beneden. Omdat er sprake is van een CAO SGO voor een groot deel van de GGD treedt ook hier schaalvoordeel op (€ 25.000-€ 35.000).

De inzet van ondersteunende medewerkers kan efficiënt worden ingericht c.q. hoeft niet te worden verhoogd, hetgeen ook geldt voor de daarbij behorende opleidingen etc. (€ 125.000).

Aan de andere kant zijn de jaarlijkse salariskosten hoger (minder € 100.000) en zijn er jaarlijkse meerkosten a.g.v. de wijziging van pensioenfonds (in 2022 € 300.000, daarna jaarlijks € 200.000).

CAO VVT

Ook overgang naar de CAO VVT zal leiden tot eenduidigheid voor de medewerkers van JGZ. Echter op korte termijn zal dit niet leiden tot een verlaging van de salariskosten. Immers medewerkers mogen er niet op achteruitgaan. Gelet op de inhoudelijke aandachtspunten (zie paragraaf 2.3 en 3.2) is de verwachting dat de financiële consequenties omvangrijker zijn dan bij een keuze voor CAO SGO.

Bij de overgang naar de CAO VVT kunnen de synergie effecten in de ondersteuning niet optimaal worden ingezet (zie CAO SGO). In deze situatie blijft de JGZ BV immers, inclusief de afwijkende regelgeving voor CAO en jaarverslaggeving, bestaan.

Naast bovenstaande effecten zijn er nog twee belangrijke aandachtspunten bij de keuze voor de CAO VVT. Enerzijds zijn dit de huidige CAO onderhandelingen, waarin bij de CAO VVT duidelijk een lijn is uitgezet naar een vorm van generatiepact. Dit heeft een kosten opdrijvend effect en kan leiden tot een hernieuwde discussie bij de GGD. Bij de GGD is reeds eerder aangegeven dat dit financieel niet haalbaar is. Anderzijds kent de CAO VVT een verlof- en meer-uren regeling zonder beperking op het aantal uren verlof en meer-uren dat mag worden gespaard. Bovendien is hieraan ook geen tijdslimiet gekoppeld. Hierdoor zijn dit in verhouding dure uren aangezien bij opname van de uren deze gewaardeerd worden tegen de dan geldende de salarissen. Dus alle CAO aanpassingen maar ook alle promoties of periodieken worden daarin meegenomen. Dit heeft een jaarlijks kostenstijging van minimaal € 15.000 tot gevolg.

Twee CAO's handhaven

Het handhaven van twee CAO's heeft naast het ontbreken van de eenduidigheid voor de medewerkers vanuit financieel oogpunt uitsluitend negatieve effecten ten opzichte van een keuze voor een van de andere CAO's. De synergie effecten in de ondersteuning kunnen niet worden bereikt. De opdrijvende kosten van CAO onderhandelingen en verlof bij de CAO VVT blijven. Daarnaast zal ook de onrust bij het personeel leiden tot veel extra vragen, en dus inzet en (juridisch)advies.

Een schematisch overzicht

Onderwerp	GGD Zuid Limburg /CAO SGO	0-4 CAO VVT
Salaris	Op korten termijn slechts geringe stijging van kosten als gevolg van ander inschaling + € 55.000	Op korte termijn geen financieel effect aangezien medewerkers hun rechten behouden. Op lange termijn zeer onduidelijk wegen cao-onderhandelingen
IKB	0,72% hoger. + € 40.000	Op korte termijn geen financieel effect aangezien medewerkers hun rechten behouden. Op lange termijn zeer onduidelijk wegens cao-onderhandelingen
Verlof en vakantie etc	Effect is gering. Worden genivelleerd door feestdagen etc.	Effect is gering. Worden genivelleerd door feestdagen etc.
Reiskosten woon-werk	Door nieuwe fiscale regeling geen effect meer	Door nieuwe fiscale regeling geen effect meer
Jubileumgratificatie	Geen gratificatie bij 12,5 jaar in dienst effect is te verwaarlozen	Gratificatie bij 12,5 jaar in dienst effect is te verwaarlozen
Overwerk	Plusuren worden niet uitbetaald en zijn begrensd op 72 uur - € 15.000 opdrijvend effect index en promotie - € 75.000 spaarpotje	Plusuren kunnen worden gespaarde en op een later moment worden uitbetaald + € 15.000 opdrijvend effect index en promotie + € 75.000 spaarpotje
Pensioen	Hogere Werkgeverslasten pensioen + € 200.000 Minder kosten a.g.v. Liquidate BV - terugdringen van het aantal systemen -€ 50.000 - Aanvullende regels gelden voor de jaarverslaggeving -€ 15.000	Lagere werkgeverslasten pensioen - € 150.000 Extra kosten in stand houden BV - Aantal systemen +€ 50.000 - Aanvullende regels gelden voor de jaarverslaggeving +€ 15.000

Onderwerp	GGD Zuid Limburg /CAO SGO	0-4 CAO VVT
	- Extra aansluiting bij een werkgeversorganisatie -€ 10.000 - Schaalvoordeel expertise GGD -€ 25.000 -€ 35.000 - De inzet van ondersteunende medewerkers -€ 125.000	- Extra aansluiting bij een werkgeversorganisatie +€ 10.000 - Schaalvoordeel expertise GGD +€ 25.000 - De inzet van ondersteunende medewerkers +€ 125.000
Arbeidsongeschiktheids-verzekering	Geen effect voor werkgever wel voordeliger voor werknemer	Geen effect voor werkgever wel nadeliger voor werknemer
WW /nawettelijke ww	Aanvullende uitkering Bovenwettelijke WW en Na-wettelijke WW. PM	PM

4. Voorstel

Op basis van alle informatie uit dit document – en de onderliggende documenten – is het voorstel om te kiezen voor de optie CAO SGO voor alle medewerkers. De CAO SGO is zowel vanuit inhoudelijk, financieel als bedrijfsmatig perspectief de beste optie. Een keuze bovendien die ook aansluit bij de landelijke ontwikkelingen. Ook hier wordt de CAO SGO gezien als beste optie, waarbij overigens de exacte consequenties op financieel vlak niet transparant zijn.

Na bestuurlijke bekrachtiging van deze keuze wordt het traject met de vakbonden inhoudelijk opgestart om te komen tot een harmonisatie van arbeidsvoorwaarden voor alle medewerkers van JGZ Zuid-Limburg. Het eerste overleg hiervoor is voorzien voor december 2020. Gelet op de looptijd van de huidige CAO VVT (tot en met 31 augustus 2021) wordt gekoerst op een effectuering van de harmonisatie vóór deze datum.

ARBEIDSVOORWAARDENVERGELIJKING TBV JGZ: GGD CAO SGO – CAO VVT

Onderwerp	GGD Zuid Limburg /CAO SGO	0-4 CAO VVT	Voorstel	Opmerking
Rechtspositie	Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO) + eigen regelingen in personeelshandboek.	CAO VVT + eigen regelingen in personeelshandboek	CAO SGO van toepassing inclusief handboek van de GGD Zuid Limburg.	
Salaris	Inschaling CAO SGO	Inschaling volgens CAO VVT.	Inschaling conform CAO SGO is voor het grootste deel van de medewerkers gunstiger. Medewerkers gaan er in salaris dan wel salarisperspectief op vooruit. Medewerkers waar dit niet voor van toepassing is blijven hun huidige salaris en salarisperspectief behouden.	
Werktijden	7 – 22 uur dagvenster 5.4 SGO (cliënten 8 – 17 uur)	Cao VVT	CAO SGO van toepassing.	
Werkweek	36 uur Artikel 5.1 SGO	36 uur per week	Blijft gelijk 36 uur	
IKB	Opbouw IKB [individueel keuze budget] 17,05% van salaris • 8% vakantietoelage • 6,75% Eindejaarsuitkering • 1,5% Levenslooptoelage • 0,8% 14,4uur bovenwettelijk verlof Totaal: 17,05%	CAO VVT • 8% VT • 8,33% EJU • Nvt • Nvt Totaal: 16,33%	Het IKB geeft de medewerker volledig eigen regie over zijn of haar reeds opgebouwde rechten.	
Werkkostenregeling	Conform eigen regeling	Is reeds geharmoniseerd per 1-1-21	De werkkosten regeling is een positieve afwijking. Deelname levert in beginsel een netto voordeel op.	
Levensloopbijdrage	1,5% van het jaarsalaris zit in IKB	Nvt	1,5% Levensloop compenseert de lagere eindejaarsuitkering in de CAO SGO.	
Vakantietoelage	8% zit in IKB	8% van het loon, incl. meerwerk wordt betaald in de maand mei	Blijft gelijk	
Eindejaarsuitkering	6,75% zit in IKB	Per 01.12.2019 : 8.33%	EJU + Levensloop 8,25% verschil is 0,08%. Dit betreft een negatieve afwijking in de CAO SGO.	
Leeftijdsverlof	Leeftijdsverlof: voor ambtenaren in dienst vanaf 31-12-1996. ▪ 7,2 uur voor ambtenaren tussen 45 – 50 jaar ▪ 14,4 voor ambtenaren tussen 50- 55 jaar ▪ 21,6 voor ambtenaren vanaf 55 jaar Voor werknemers, die in dienst zijn getreden voor 1 januari 1997 bij de GGD OZL, de GGD ZZL, SWM of GHOR:	<i>Afwijking op regulier verlof</i> Vanaf 55-jarige recht op extra bovenwettelijke verlofuren, indien de mw op 31.12.2011: - 50 jaar > en < dan 55 - in dienst van een VVT-werkgever	Beide CAO's kennen een regeling voor leeftijdsverlof. In de CAO VVT is dit alleen van toepassing voor de medewerkers die op dit moment vallen onder de overgangsregeling. [minimaal 50 jaar in 2011]. In CAO SGO is instroom in de regeling leeftijdsverlof vanaf 40 jaar, conform de lopende CAO mogelijk voor alle	

Onderwerp	GGD Zuid Limburg /CAO SGO	0-4 CAO VVT	Voorstel	Opmerking
	- met 14,4 uur voor ambtenaren in de leeftijd tussen 40 en 45 jaar; - met 21,6 uur voor ambtenaren in de leeftijd tussen 45 en 50 jaar; - met 28,8 uur voor ambtenaren in de leeftijd tussen 50 en 55 jaar; - met 36 uur voor ambtenaren in de leeftijd tussen 55 en 60 jaar; - met 43,2 uur voor ambtenaren in de leeftijd tussen 60 jaar en ouder. Personeelshandboek artikel 3.1	Garantieregeling extra bovenwettelijk verlof Leeftijd op 31.12.2011 is: - 50 jaar: 45 uur - 51 jaar: 55 uur - 52 jaar: 60 uur - 53 jaar: 70 uur - 54 jaar: 80 uur Garantieregeling 55 jaar of ouder extra bovenwettelijk verlof Leeftijd op 31.12.2011 55 jaar of ouder en in dienst van VVT werkgever: 93 uur. Eenmalige keuze uit verleden. EJU inzetten voor 25 uur extra verlof. Voor beperkte groep van toepassing.	medewerkers. Hierin is de CAO SGO gunstiger. De overgangsregeling uit de CAO VVT is alleen gunstiger voor een beperkte groep medewerkers dit wordt deels gecompenseerd uit regulier verlof. [zie bijlage voor totale verlof vergelijking] In CAO SGO heeft elke mw elk jaar de keuze om max 4 weken verlof te kopen. Derhalve laten we deze 25 uur buiten beschouwing bij vergelijking van verlof uren.	
Vakantie uren	Wettelijk verlof: • 144 uur voor schaal 1 t/m 10 • 151,2 vanaf schaal 11 Maximaal 72 uur voor voltijder over te schrijven naar een volgend jaar. Deeltijder naar rato. Is exclusief feestdagen Cao SGO: wettelijk verlof 144 uur. Eigenregeling: schaal 11-> +7,2 uur. Artikel 4.1 SGO Personeelshandboek 3.1 .	Vakantieverlof: - wettelijke verlof: 144 - bovenwettelijk: 58.4 - extra bovenwettelijk: 35 Is inclusief feestdagen. Bij feestdagen moeten uren afgeschreven worden.	Het totale pakket aan verlof Wettelijk + bovenwettelijk + feestdagen inclusief sociaal culturele dagen is bij de CAO SGO gunstiger.	Opmerking: De opbouw en samenstelling van de verlof tegoeden in CAO VVT en CAO SGO zijn zeer verschillend. CAO VVT heeft in de reguliere verlof regeling inclusief feestdagen een totaal van 237,4 uur per jaar. Cao SGO heeft in 2020 inclusief feestdagen [en cf eigen regeling GGD, sociaal culturele dagen] een totaal van 248,40 uur voor functies t/m schaal 10; een totaal van 255,60 uur voor functies vanaf schaal 11. Dit is een verschil van 11 uur voor functies t/m schaal 10 en een verschil van 18,2 uur voor functies vanaf schaal 11. [Cao VVT heeft structureel 5 mei als feestdag; Cao SGO 1 x per 5 jaar. In 2020 is 5 mei een feestdag in Cao SGO] In 2021 is hiermee het verschil respectievelijk 3,8 uur en 11 uur.

Onderwerp	GGD Zuid Limburg /CAO SGO	0-4 CAO VVT	Voorstel	Opmerking
Feestdagen en extra aangewezen vrije dagen	Artikel 6.6 SGO en personeelshandboek 3.3 - Nieuwjaarsdag - Tweede paasdag - Hemelvaartsdag - Tweede pinksterdag - Beide kerstdagen - Koningsdag -goede vrijdag - Carnavalsmaandag en –dinsdag - 5 mei in lustrumjaren - Dag na Hemelvaartsdag - In overleg met OR 1,5 extra vrije dag aan te wijzen. Vastgestelde collectieve dagen. [verlof is al verrekend in de netto te werken uren in TIM]	Verlof moet ook worden ingezet voor feestdagen.	Het totale pakket aan verlof Wettelijk + bovenwettelijk + feestdagen inclusief sociaal culturele dagen is bij de CAO SGO gunstiger.	
Bijzonder verlof	Calamiteitenverlof Conform Wazo. [niet gemaximeerd] Kortdurend zorgverlof 50% voor rekening werknemer en 50% betaald door werkgever. Per 12 maanden; 2x arbeidsduur per week. 6.7 SGO Langdurende zorgverlof 6x contractomvang per week 50% betaald door werkgever 6.8 SGO WAZO Verlof bijzondere gebeurtenissen cf Wazo. Personeelshandboek 3.4 en 3.5	Calamiteitenverlof (CAO) Regulier calamiteitenverlof uit vakantiedagen. bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen. max. 24 uur per jaar met behoud van salaris. Kortdurend Zorgverlof (Wet Arbeid en Zorg) recht per jaar is max. 2x de contractomvang per week; 70% van het salaris Langdurende zorgverlof 6x contractomvang per week onbetaald door werkgever Bij het noodzakelijk verlenen van thuisverpleging en/of verzorging aan de zeer zieke relatiepartner, (pleeg) ouder, (pleeg)kind of een verwant waarmee de mw samenwoont. max. 3 maanden betaald verlof WAZO Verlof bijzondere gebeurtenissen cf Wazo; +	Wet Wazo + regeling CAO SGO.	

Onderwerp	GGD Zuid Limburg /CAO SGO	0-4 CAO VVT	Voorstel	Opmerking
	Bij overlijden bloed en aanverwanten 1^e en 2^e graad 2 dagen. Of bij regelen van de begrafenis t/m de dag van de begrafenis Ouderschapsverlof GGD kent naast het gewone ouderschapsverlof het betaalde ouderschapsverlof: De werknemer heeft recht op doorbetaling van een percentage van het salaris en salaristoelagen gedurende 13 keer de arbeidsduur per week: schaal 1 90 % schaal 2 85% schaal 3 80% schaal 4 70% schaal 5 60% schaal 6 en hoger 50% 6.10 SGO	25-, 40, 50, 60- jarig huwelijk van eigen ouders of pleegouders, of die van je echtgenoot of relatiepartner. Bij overlijden bloed en aanverwanten 1^e en 2^e graad 1 dag. Of bij regelen van de begrafenis t/m de dag van de begrafenis. Ouderschapsverlof cf wet wazo. Onbetaald.		
Ziektekostenvergoeding	Cao SGO; •mogelijkheid tot deelname collectieve ziektekostenverzekering. 3.23 SGO Tegemoetkoming ziekte kosten conform cao SGO 3.24 : De werknemer krijgt jaarlijks in december een tegemoetkoming in de kosten van de collectieve zorgverzekering. De hoogte van de tegemoetkoming is, ongeacht de omvang van het dienstverband: €296,- voor de werknemer met een salaris lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 6; €168,- voor de werknemer met een hoger salaris dan in sub a.	Collectieve zorgverzekeringen bij - IZZ/CZ - IZZ/VGZ - CZ	Collectieve ziektekostenverzekering conform CAO SGO. Jaarlijkse tegemoetkoming in de ziekte kosten is gunstig voor alle medewerkers.	
Reiskosten woon-werk	Personeelshandboek 2.4.2 Doel in IKB Fiscale regeling uitruil arbeidsvoorwaarden tegen een onbelaste vergoeding voor	Conform CAO VVT regeling reiskosten woon-werk. Uitvoeringsregeling is geharmoniseerd.	Uitruil arbeidsvoorwaarden is een gedeeltelijke compensatie voor de reiskosten woon – werk verkeer.	

Onderwerp	GGD Zuid Limburg /CAO SGO	0-4 CAO VVT	Voorstel	Opmerking
	woon-werkverkeer (fiscaal voordeel over 0,19 per gereden kilometer)			
Reis- en verblijfkostenvergoeding.	Personeelshandboek 2.3.2 Regeling reis en verblijfkosten Een ambtenaar heeft recht op vergoeding voor reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief Gebruik auto: onbelaste vergoeding per km + 0,10 (momenteel 0,29 netto). Parkeerkosten worden vergoed. Bewijsstukken overleggen	Recht op een vergoeding indien in opdracht van de werkgever werkzaamheden worden verricht waar reis- en verblijfkosten gemaakt worden. Reiskosten: - kosten van laagste klasse openbaar vervoer - met toestemming van de werkgever reizen met eigen auto: € 0.27 netto per km [vanaf 10 km]. - 1^e 10 km a €0,15 netto. - vergoeding van de noodzakelijk gemaakte verblijfskosten ivm de dienstreis. - parkeerkosten, tolgeden en veerkosten worden volledig vergoed. Bewijsstukken overleggen.	Uitvoering Regeling GGD a €0,29 netto. Netto voordeel tov CAO VVT	
Jubileumgratificatie	GGD-CAO SGO: 25 jaar overheidsdienst: Maandsalaris + vakantietoelage x 0,5 40/50 jaar: één maandsalaris plus vakantietoelage. Jubileumviering conform Attentieregeling GGD. Personeelshandboek 2.3.4	CAO VVT: 12,5 jaar in dienst: kwart bruto maandsalaris 25 jaar in dienst: half bruto maandsalaris 40 jaar in dienst: bruto maandsalaris Jubileumviering conform Attentieregeling GGD. Medewerkers Envida & Meander: 12.5 jaar in dienst: kwart bruto maandsalaris	CAO SGO kent geen 12,5 jaar jubileum. In personeelshandboek opnemen dat dienstjaren meer overgenomen worden.	
Arbeidsongeschiktheid	CAO SGO hoofdstuk 7 Salaris: Week 1 t/m 26-> 100%	CAO VVT 1 ^e ziektejaar: 100% salaris	CAO SGO wijkt gunstig af in geval van 3 ^e ziekte jaar.	

Onderwerp	GGD Zuid Limburg /CAO SGO	0-4 CAO VVT	Voorstel	Opmerking
	week 27 t/m 52->90% week 53 t/m 104 -> 75% week 105 tot einde DV -> 70% In geval van WGA < 80% is een derde ziektejaar van toepassing. Werknemer die na 52 weken ziekte 50% van zijn dienstverband (passende) werkt (of werkzaamheden/ scholing ihkv re-integratie) , krijgt hij 5% extra op genoemde percentages Indien arbeidsongeschikt ten gevolge van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst: doorbetaling van volledige bezoldiging.	2^e ziektejaar: 70% van het laatstgenoten salaris		
Overwerk	CAO SGO hoofdstuk 3.18: Medewerkers onder de "standaardregeling" vallen krijgen geen overwerktoelage op werkdagen in de periode van 07.00-22.00 uur. JGZ medewerkers vallen onder de standaardregeling. Indien er sprake is van plus-uren: compensatie in tijd. Max 72 uur bij full-time dienstverband mee over naar volgend jaar.	Cao VVT: Overwerk is als in opdracht van de werkgever gewerkt moet worden en de gemiddelde arbeidsduur per week wordt overschreden., gemeten over een periode van 13 weken. Compensatie in tijd Indien er sprake is van plus-uren: compensatie in tijd. Mw kan aanvraag indienen voor uitbetaling van uren.	Regelingen zijn vergelijkbaar. CAO SGO kent mogelijkheid van verkopen van bovenwettelijk verlof [max 72 uur]. Deze regeling is van toepassing voor de uren opgebouwd na 1 januari 2020. De verlof/plus uren die mee over zijn genomen vanuit de latende organisaties is inmiddels gelabeld als verjaringsverlof.	
Pensioen	GGD Cao SGO : ABP pensioen	PFZW	Zie bijlage pensioen nota. Totaal: ABP pensioen gunstiger. Meer pensioen opbouw Minder premie dit heeft directe invloed op netto loon. Zie Bijlage X kwalitatieve vergelijking pensioen.	
Arbeidsongeschiktheidsverzekering	Collectieve verzekering afgesloten door werkgever bij Loyalis voor IPAP verzekering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Premie voor rekening werknemer. Werknemer kan zich zelf verzekeren voor gevolgen bij volledige arbeidsongeschiktheid.	Collectieve verzekering afgesloten door werkgever bij Loyalis voor IPAP verzekering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Premie voor rekening werknemer.	Premie Loyalis voor mw onder de CAO SGO is lager dan de premie voor personeel in CAO VVT. Directie invloed op netto salaris.	
Registratiekosten V&VN AJN	Volledige vergoeding lidmaatschap V&VN en AJN	Cf GGD regeling	Volledige vergoeding reeds van toepassing	
Attenties	Cadeau en representatieregeling Bloemen en/of cadeau van maximaal € 35	Cf regeling GGD	Reeds van toepassing. GGD regeling was overall gunstiger	

Onderwerp	GGD Zuid Limburg /CAO SGO	0-4 CAO VVT	Voorstel	Opmerking
	In de privésfeer - Huwelijk/geregistreerd partnerschap/samenlevingscontract - Geboorte/adoptie - Ziekte - Overlijden In de werksfeer - In dienst treden - Afronden opleiding - Beëindiging dienstverband op eigen verzoek (> 5 jaar) - Pensionering indien geen receptie*		dan de ander 3 lokale regelingen.	
WW /nawettelijke ww	Aanvullende uitkering Bovenwettelijke WW en Na-wettelijke WW. 3 ^e WW jaar.	3 ^e ww jaar.	CAO SGO gunstiger	
Van werk naar werk	Werknemer die boventallig is en 24 maanden in dienst bij werkgever heeft recht op een van werk naar werk-traject van max. 24 maanden.	Niet in CAO opgenomen. Is afhankelijk van sociaalstatuut.	CAO SGO geeft garantie van 2 jaar van werk naar werktraject.	
Geharmoniseerd bij overgang en in 1 ^e fase	- Kopen en verkopen verlof - Fiscaal voordeel sporten - Fietsplan en vakbondscontributie in werkkosten regeling. - Regeling studiefaciliteiten - Regeling cadeau en representatie. - Vergoeding registratie kosten AJN V&VN - Laptop & GSM			

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
	Oms functie	Code doelgroep	Persoonsnr.	naam	Srt arb.rel.	Naam org.eenh.	Code sal.reg.	Oms sal.reg.	Fte	Bruto salaris naar rato	Schaal	Ancienniteit	Ancien. presentatie	Gar.schaal	Gar.ancien.	Inpasnr.	Garantie inpasnr	Brutosalaris fulltime	Garantiesalar is fulltime	brutosalaris fulltime 1 op	brutosalaris s fulltime	Inschaling SGO 1 op 1	Brutosalaris fulltime 1 op 1	Brutosalaris fulltime na	
1	Administrati	ENV	10690		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,72	1927,50	35	13	11			9021		2668,93				11	2711,00	schaal 5 periodiek 5 2202,00	
2			10820		T	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,67	1688,85	35	11	09			9019		2533,15				9	2541,00		
3									1,39																
4																									
5		MEA	10310		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,51	1268,60	30	12	10			9018		2468,58				9	2541,00		
6									0,51																
7		ZUY	10475		V	JGZ unit Westelijn	12	Thuiszorg LVt	0,67	1679,47	4	9	09	5	8	9017	9018	2451,40	2519,08			9	2541,00		
8									0,67																
9									2,57																
10	CB-assistent	ENV	10575		V	JGZ unit Heuvelland	15	Verpl., verz. thuis	0,67	1420,86	25	7	05			9013		2131,18				5	2202,00		
11			10630		T	JGZ unit Heuvelland	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1222,88	25	8	06			9014		2201,01				5	2202,00		
12			10655		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,78	1657,63	25	7	05			9013		2131,18				5	2202,00		
13			10715		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1299,04	25	10	08			9016		2338,08				7	2371,00		
14			10740		V	JGZ unit Heuvelland	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1145,26	25	6	04			9012		2061,31				4	2117,00		
15			10745		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1145,26	25	6	04			9012		2061,31				4	2117,00		
16			10750		V	JGZ unit Heuvelland	15	Verpl., verz. thuis	0,50	1100,51	25	8	06			9014		2201,01				5	2202,00		
17			10805		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,67	1598,34	25	11	09			9017		2397,39				8	2456,00		
18			10810		T	JGZ unit Heuvelland	15	Verpl., verz. thuis	0,61	1185,58	25	4	02			9010		1940,07				2	1947,00		
19			10830		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1331,99	25	11	09			9017		2397,39				8	2456,00		
20			10900		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1258,78	25	9	07			9015		2265,63				6	2287,00		
21									6,56																
22		MEA	10055		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,28	629,39	20	10	08			9015		2265,63		2265,63		6	2287,00	schaal 5 periodiek 5 2202,00	
23			10005		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,44	1006,85	20	10	08			9015		2265,63		2265,63		6	2287,00		
24			10295		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1110,85	20	6	04			9011		1999,37		1999,37	2131,18	3	2032,00		
25			10165		V	JGZ unit Westelijn	15	Verpl., verz. thuis	0,67	1645,80	20	10	08	30	12	9015	9018	2265,63	2468,58	2468,58		9	2541,00		
26			10085		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,39	909,28	20	10	08	25	10	9015	9016	2265,63	2338,08	2338,08		7	2371,00		
27			10100		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1258,78	20	10	08			9015		2265,63		2265,63		6	2287,00		
28			10110		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,44	1006,85	20	10	08			9015		2265,63		2265,63		6	2287,00		
29			10140		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,33	755,13	20	10	08			9015		2265,63		2265,63		6	2287,00		
30			10150		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1258,78	20	10	08			9015		2265,63		2265,63		6	2287,00		
31			10175		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,61	1508,55	20	10	08	30	12	9015	9018	2265,63	2468,58	2468,58		9	2541,00		
32			10190		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,22	503,42	20	10	08			9015		2265,63		2265,63		6	2287,00		
33			10215		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,78	1818,56	20	10	08	25	10	9015	9016	2265,63	2338,08	2338,08		7	2371,00		
34			10275		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,22	503,42	20	10	8			9021		2265,63		2265,63		6	2287,00		
35			10300		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,67	1510,50	20	10	08			9015		2265,63		2265,63		6	2287,00		
36									6,86																
37		ZUY	10350		V	JGZ unit Westelijn	15	Verpl., verz. thuis	1,00	2397,39	25	11	09			9017		2397,39				8	2456,00	schaal 5 periodiek 8 2456,00	
38			10355		V	JGZ unit Westelijn	15	Verpl., verz. thuis	0,28	665,99	25	11	09			9017		2397,39				8	2456,00		
39			10425		V	JGZ unit Westelijn	15	Verpl., verz. thuis	0,42	998,99	25	11	09			9017		2397,39				8	2456,00		
40			10455		V	JGZ unit Westelijn	15	Verpl., verz. thuis	0,39	932,34	25	11	09			9017		2397,39				8	2456,00		
41			10505		V	JGZ unit Westelijn	15	Verpl., verz. thuis	0,39	932,34	25	11	09			9017		2397,39				8	2456,00		
42			10510		V	JGZ unit Westelijn	15	Verpl., verz. thuis	0,72	1731,40	25	11	09			9017		2397,39				8	2456,00		
43			10515		V	JGZ unit Westelijn	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1331,99	25	11	09			9017		2397,39				8	2456,00		
44									3,75																
45									17,17																
46	Coördinator	ENV	10585		V	JGZ unit Heuvelland	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1752,31	50	6	04			9028		3153,90					3153,90		
47									0,56																
48		MEA	10025		V	Jeugdgezondheid	15	Verpl., verz. thuis	1,00	3649,51	50	12	10	55	8	9034	9035	3582,26	3649,51				3649,51		
49									1,00																
50									1,56																

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
51	Docent Zwa	MEA	10270		OP	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,00		40	12	10			9024		2870,58				0 uren contract				
52	0,00																									
53	0,00																									
54	Doktersassistent	ENV	10565		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,83	2057,07	30	12	10			9018		2468,58				schaal 6 periodiek 7	2500,00			
55			10675		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,50	1334,47	30	12	10	35	13	9018	9021	2468,58	2668,93			schaal 6 periodiek 9	2673,00			
56			10705		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,50	1234,29	30	12	10			9018		2468,58				schaal 6 periodiek 7	2500,00			
57			10755		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,50	1234,29	30	12	10			9018		2468,58				schaal 6 periodiek 7	2500,00			
58			10835		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,50	1234,29	30	12	10			9018		2468,58				schaal 6 periodiek 7	2500,00			
59	2,83																									
60	2,83																									
61	Jeugdarts	ENV	10545		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,67	4003,35	65	17	15	75	8	9060	9068	5395,82	6004,73			schaal 12 periodiek 11 + toelage	6004,73			
62			10620		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,94	5399,00	65	17	15	75	7	9060	9065	5395,82	5750,35			schaal 12 periodiek 11	5756,00			
63			10625		T	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2781,98	65	5	03			9042		4172,76				aanloopschaal 11 periodiek 5	4213,00			
64			10680		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,81	4129,22	65	13	11			9056		5125,64				schaal 12 periodiek 7	5189,00			
65			10685		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,89	3775,94	65	6	04			9043		4247,88				schaal 12 periodiek 1	4339,00			
66			10760		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,89	3303,78	65	1	A1			9036		3716,71				aanloopschaal 11 periodiek 2	3780,00			
67			10765		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,83	5003,74	65	17	15	75	8	9060	9068	5395,82	6004,73			schaal 12 periodiek 11 + toelage	6004,73			
68			10780		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,78	3245,57	65	5	03			9042		4172,76				aanloopschaal 11 periodiek 5	4213,00			
69			10795		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,67	3236,24	65	11	09			9052		4854,12				schaal 12 periodiek 5	4907,00			
70			10865		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,78	4196,87	65	17	15			9060		5395,82				schaal 12 periodiek 9	5473,00			
71			10905		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,39	2098,43	65	17	15			9060		5395,82				aanloopschaal 11 max + toelage	5473,00			
72	8,30																									
73		MEA	10065		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,78	3304,00	65	6	04			9043		4247,88				aanloopschaal 11 periodiek 6	4358,00			
74	10080			V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,72	3603,69	65	12	10			9054		4989,88				schaal 12 periodiek 6	5048,00				
75	10115			V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2966,49	65	8	06			9046		4449,52				schaal 12 periodiek 2	4482,00				
76	10135			V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,78	4196,87	65	17	15			9060		5395,82				schaal 12 periodiek 9	5473,00				
77	10170			V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,78	4090,25	65	15	13			9058		5258,74				schaal 12 periodiek 8	5331,00				
78	10195			V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,56	3148,76	65	17	15	70	10	9060	9064	5395,82	5667,31			schaal 12 periodiek 11	5756,00				
79	10220			V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,67	3597,39	65	17	15			9060		5395,82				aanloopschaal 11 max + toelage	5395,82				
80	10250			V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,67	3597,39	65	17	15			9060		5395,82				aanloopschaal 11 max + toelage	5395,82				
81	10210			V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,56	2997,92	65	17	15			9060		5395,82				schaal 12 periodiek 9	5473,00				
82	10340			V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,56	2997,92	65	17	15			9060		5395,82				aanloopschaal 11 max + toelage	5395,82				
83	10345			V	JGZ unit Westelijn	15	Verpl., verz. thuis	0,61	3514,04	65	17	15	75	7	9060	9065	5395,82	5750,35			schaal 12 periodiek 11	5756,00				
84	7,33																									
85		ZUY	10375		V	JGZ unit Westelijn	12	Thuiszorg LVt	0,78	4408,73	13	8	08			9064		5668,21				schaal 12 periodiek 11	5756,00			
86	10380			V	JGZ unit Westelijn	12	Thuiszorg LVt	0,22	1259,48	13	8	08			9064		5668,21				aanloopschaal 11 max + toelage	5668,21				
87	10410			V	JGZ unit Westelijn	12	Thuiszorg LVt	0,44	2518,95	13	8	08			9064		5668,21				schaal 12 periodiek 11	5756,00				
88	10480			V	JGZ unit Westelijn	12	Thuiszorg LVt	0,50	2834,11	13	8	08			9064		5668,21				schaal 12 periodiek 11	5756,00				
89	10440			V	JGZ unit Westelijn	15	Verpl., verz. thuis	0,39	1835,50	60	12	10	65	10	9048	9050	4583,96	4719,71	4719,71		schaal 12 periodiek 4	4765,00				
90	10470		T	JGZ unit Westelijn	15	Verpl., verz. thuis	0,89	3184,27	60	3	01			9034		3582,26		3582,26	3873,56	aal 11 periodiek 1	3635,00	aanloopschaal 11 periodiek 3	3924			
91	10495		T	JGZ unit Westelijn	15	Verpl., verz. thuis	0,89	3839,18	60	8	06			9044		4319,02				aanloopschaal 11 periodiek 6	4358,00					
92	4,11																									
93	19,74																									
94	Jeugdverpleger	ENV	10550		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1950,03	50	11	09			9033		3509,77				schaal 9 periodiek 8	3623,00			
95			10555		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2245,96	50	9	07			9031		3368,77				schaal 9 periodiek 6	3393,00			
96			10560		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,58	2089,53	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00			
97			10570		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,56	2010,01	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00			
98			10860		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2102,71	50	6	04			9028		3153,90				schaal 9 periodiek 4	3162,00			
99			10920		T	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2339,96	50	11	09			9033		3509,77				schaal 9 periodiek 8	3623,00			
100			10580		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,89	2869,12	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00			
101			10590		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,42	1492,73	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00			
102			10610		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,78	2786,28	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00			
103			10645		T	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,78	1920,06	50	0	A0			9018		2468,58				schaal 9 periodiek 0	2702,00			

aanloopschaal 11 periodiek 3 3924

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
104			10660		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,50	1791,13	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00		
105			10695		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1990,30	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00		
106			10700		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,83	2168,00	50	1	A1			9020		2601,70				schaal 9 periodiek 0	2702,00		
107			10710		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,69	2339,27	50	9	07			9031		3368,77				schaal 9 periodiek 6	3393,00		
108			10725		T	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,83	2924,69	50	11	09			9033		3509,77				schaal 9 periodiek 4	3162,00		
109			10730		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,89	3184,27	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00		
110			10800		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,75	2686,70	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00		
111			10770		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,89	2994,50	50	9	07			9031		3368,77				schaal 9 periodiek 6	3393,00		
112			10790		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,78	2566,93	50	8	06			9030		3300,24				schaal 9 periodiek 6	3393,00		
113			10885		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,89	2994,50	50	9	07			9031		3368,77				schaal 9 periodiek 6	3393,00		
114			10615		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2388,29	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00		
115			10825		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,82	2945,33	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00		
116			10840		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,58	2089,53	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00		
117			10845		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,69	2487,52	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00		
118			10850		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,51	1840,92	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00		
119			10870		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2388,29	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00		
120			10875		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2388,29	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00		
121			10890		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,61	2189,12	50	12	10			9034		3582,26				schaal 9 periodiek 8	3623,00		
122			10895		V	JGZ unit Heuvellaan	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1950,03	50	11	09			9033		3509,77				schaal 9 periodiek 8	3623,00		
123	19,95																								
124		MEA	10010		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2200,27	50	7	05	55	5	9029	9030	3227,72	3300,24			schaal 9 periodiek 6	3393,00		
125			10015		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	1,00	3227,72	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
126			10035		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,78	2510,52	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
127			10225		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2151,92	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
128			10045		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	1,00	2668,93	50	2	00			9021		2668,93				schaal 9 periodiek 0	2702,00		
129			10050		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,89	2613,73	50	4	02			9025		2940,41				schaal 9 periodiek 3	3047,00		
130			10040		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,89	2613,73	50	4	02			9025		2940,41				schaal 9 periodiek 3	3047,00		
131			10205		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1871,69	50	7	05	50	9	9029	9031	3227,72	3368,77			schaal 9 periodiek 6	3393,00		
132			109620		T	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,67	1868,11	50	3	01			9023		2802,03				schaal 9 periodiek 1	2817,00		
133			10305		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2245,96	50	7	05	50	9	9029	9031	3227,72	3368,77			schaal 9 periodiek 6	3393,00		
134			10075		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1793,32	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
135			10090		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,89	2994,50	50	8	06	50	9	9030	9031	3300,24	3368,77			schaal 9 periodiek 6	3393,00		
136			10120		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1793,32	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
137			10130		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,83	2750,09	50	8	06			9030		3300,24				schaal 9 periodiek 6	3393,00		
138			10145		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,83	2689,66	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
139			10910		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2151,92	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
140			10155		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2151,92	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
141			10160		V	JGZ unit Westelijn	15	Verpl., verz. thuis	0,78	2510,52	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
142			10240		V	JGZ unit Westelijn	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1793,32	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
143			10125		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,44	1497,08	50	8	06	50	9	9030	9031	3300,24	3368,77			schaal 9 periodiek 6	3393,00		
144			10185		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2151,92	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
145			10255		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2245,96	50	7	05	50	9	9029	9031	3227,72	3368,77			schaal 9 periodiek 6	3393,00		
146			10200		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	1,00	3088,06	50	5	03			9027		3088,06				schaal 9 periodiek 4	3162,00		
147			10265		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2245,96	50	7	05	50	9	9029	9031	3227,72	3368,77			schaal 9 periodiek 6	3393,00		
148			10285		T	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,89	2490,72	50	3	01			9023		2802,03				schaal 9 periodiek 1	2817,00		
149			10070		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,56	1793,32	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
150			10020		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,50	1613,86	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
151			10290		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2151,92	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
152			10000		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,50	1613,86	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
153			10315		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,78	2510,52	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
154			10915		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,89	2803,50	50	6	04			9028		3153,90				schaal 9 periodiek 4	3162,00		
155			10330		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2151,92	50	7	05			9029		3227,72				schaal 9 periodiek 5	3277,00		
156	23,00																								
157		ZUY	10450		V	JGZ unit Westelijn	12	Thuiszorg LVt	0,67	2216,42	8	11	11			9030		3324,47		3368,77		schaal 9 periodiek 6	3393,00		
158			10360		V	JGZ unit Westelijn	12	Thuiszorg LVt	0,89	2955,12	8	11	11			9030		3324,47		3368,77		schaal 9 periodiek 6	3393,00		
159			10370		V	JGZ unit Westelijn	12	Thuiszorg LVt	0,67	2216,42	8	11	11			9030		3324,47		3368,77		schaal 9 periodiek 6	3393,00		
160			10385		V	JGZ unit Westelijn	12	Thuiszorg LVt	0,44	1477,39	8	11	11			9030		3324,47		3368,77		schaal 9 periodiek 6	3393,00		
161			10405		V	JGZ unit Westelijn	12	Thuiszorg LVt	1,00	3324,47	8	11	11			9030		3324,47		3368,77		schaal 9 periodiek 6	3393,00		
162			10420		V	JGZ unit Westelijn	12	Thuiszorg LVt	0,89	2955,12	8	11	11			9030		3324,47		3368,77		schaal 9 periodiek 6	3393,00		
163			10435		V	JGZ unit Westelijn	12	Thuiszorg LVt	0,44	1477,39	8	11	11			9030		3324,47		3368,77		schaal 9 periodiek 6	3393,00		

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
164			10415		V	JGZ unit Westelij	12	Thuiszorg LVt	0,83	2770,28	8	11	11			9030		3324,47		3368,77	schaal 9 periodiek 6	3393,00	periodiek 3 3047,00			
165			10465		V	JGZ unit Westelij	12	Thuiszorg LVt	0,83	2770,28	8	11	11			9030		3324,47		3368,77	schaal 9 periodiek 6	3393,00				
166			10500		V	JGZ unit Westelij	12	Thuiszorg LVt	0,69	2308,51	8	11	11			9030		3324,47		3368,77	schaal 9 periodiek 6	3393,00				
167			10520		V	JGZ unit Westelij	12	Thuiszorg LVt	0,78	2585,77	8	11	11			9030		3324,47		3368,77	schaal 9 periodiek 6	3393,00				
168			10525		V	JGZ unit Westelij	12	Thuiszorg LVt	0,89	2955,12	8	11	11			9030		3324,47		3368,77	schaal 9 periodiek 6	3393,00				
169			10540		V	JGZ unit Westelij	12	Thuiszorg LVt	0,67	2216,42	8	11	11			9030		3324,47		3368,77	schaal 9 periodiek 6	3393,00				
170			10445		V	JGZ unit Westelij	15	Verpl., verz. thuis	0,72	1975,09	45	4	02			9022		2734,82		2802,03	haal 9 periodiek 1	2817,00				
171			10485		V	JGZ unit Westelij	15	Verpl., verz. thuis	0,67	2102,71	45	10	08			9028		3153,90		3153,90	schaal 9 periodiek 4	3162,00				
172			10535		V	JGZ unit Westelij	15	Verpl., verz. thuis	0,78	1920,06	45	1	A1			9018		2468,58		2468,58	haal 9 periodiek 0	2702,00				
173	11,86																									
174	54,81																									
175	Managemen	ENV	10650		T	Jeugdgezondheid	15	Verpl., verz. thuis	0,89	3574,43	55	13	11			9040		4021,18		schaal 6 periodiek 11 + garantie		4021,18				
176	0,89																									
177		MEA	10245		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,94	2978,54	45	10	08			9028		3153,90		schaal 6 periodeik 11 + garantie		3153,90				
178	0,94																									
179		ZUY	10390		V	JGZ unit Westelij	15	Verpl., verz. thuis	0,67	1913,82	40	12	10			9024		2870,58		schaal 6 periodiek 11 + garantie		2870,58				
180	0,67																									
181	2,50																									
182	Screener	ENV	10720		V	JGZ unit Heuvelland	15	Verpl., verz. thuis	0,42	998,99	30	11	09			9017		2397,39		2397,39	2468,58	aal 6 periodiek 6	2414,00	periodiek 7 2500,00		
183			10735		V	JGZ unit Heuvelland	15	Verpl., verz. thuis	0,50	1234,29	30	12	10			9018		2468,58		2468,58		schaal 6 periodiek 7	2500,00			
184	0,92																									
185		MEA	10190		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,33	889,55	35	13	11			9021		2668,93			schaal 6 periodiek 9	2673,00				
186			10275		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,36	963,75	35	13	11			9021		2668,93			schaal 6 periodiek 9	2673,00				
187			10320		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,44	1186,07	35	13	11			9021		2668,93			schaal 6 periodiek 9	2673,00				
188			10335		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,47	1260,27	35	13	11			9021		2668,93			schaal 6 periodiek 9	2673,00				
189	1,47																									
190		ZUY	10400		V	JGZ unit Westelij	15	Verpl., verz. thuis	0,50	1234,29	30	12	10			9018		2468,58		2468,58	schaal 6 periodiek 7	2500,00				
191			10530		V	JGZ unit Westelij	15	Verpl., verz. thuis	0,64	1577,18	30	12	10			9018		2468,58		2468,58	schaal 6 periodiek 7	2500,00				
192	1,14																									
193	3,53																									
194	Secretaress	ENV	10635		V	JGZ unit Maastricht	15	Verpl., verz. thuis	0,60	1601,36	35	13	11			9021		2668,93		schaal 6 periodiek 9		2673,00				
195	0,60																									
196	0,60																									
197	Stafarts	ENV	10670		V	Jeugdgezondheid	15	Verpl., verz. thuis	0,83	4158,07	65	12	10			9054		4989,88			schaal 12 periodiek 6	5048,00				
198			10775		V	Jeugdgezondheid	15	Verpl., verz. thuis	1,00	5395,82	65	17	15			9060		5395,82			schaal 12 periodiek 9	5473,00				
199			10815		V	Jeugdgezondheid	15	Verpl., verz. thuis	0,30	1642,49	65	17	15			9060		5395,82			schaal 12 periodiek 9	5473,00				
200	2,14																									
201	2,14																									
202	Stafverpleeg	ENV	10785		V	Jeugdgezondheid	15	Verpl., verz. thuis	0,78	2786,28	55	7	05			9034		3582,26					3582,26			
203	0,78																									
204		MEA	10060		V	Jeugdgezondheid	15	Verpl., verz. thuis	1,00	3951,32	55	12	10			9039		3951,32					3951,32			
205	1,00																									
206		ZUY	10460		V	Jeugdgezondheid	15	Verpl., verz. thuis	0,78	3127,67	55	13	11			9040		4021,18					4021,18			
207	0,78																									

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
208	2,56																								
209	Unithoofd	ENV	10640		V	JGZ unit Heuvella	15	Verpl., verz. thuis	0,78	3127,67	65	3	01			9040		4021,18			schaal 12 periodiek 0		4194,00		
210	0,78																								
211	0,78																								
212	Vakman-vro	MEA	10335		V	JGZ unit Parkstad	15	Verpl., verz. thuis	0,33	956,76	40	12	10			9024		2870,58				2870,58			
213	0,33																								
214	0,33																								
215	29111,12																								
216																									
217																									
218																									
219																									

Oms functie	Code doelgro	Srt arb.rel	Naam org.	Code sal.r	Oms sal.r	Fte	Bruto salaris naar rato	Schaal	Ancienniteit	Ancien. pr	Gar.schaa	Gar.ancie	Inpasnr.	Garantie ii	Brutosalaris	Garanties: brutosalar	brutosalar	Inschaling	SGO	Brutosalaris	Brutosalaris fulltime na bevordering		
Administratief medewerker	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,7222		1927,5	35		13	11			9021		2668,93				schaal 5	periodie	2711	
	ENV	T	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,6667		1688,85	35		11	09			9019		2533,15				schaal 5	periodie	2541	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,5139		1268,6	30		12	10			9018		2468,58				schaal 5	periodie	2541	
	ZUY	V	JGZ unit W 12	Thuiszorg i	0,6667		1679,47	4		9	09	5		8	9017	9018	2451,4	2519,08			schaal 5	peridoie	2541
Berekening Adm. Mdw							Ophoging brutoloon	Jaarbasis	Incl. VT+EJU+WG-lasten														
	ENV				0,7222		30,38	364,56	565,07														
	ENV				0,6667		5,23	62,76	97,28														
	MEA				0,5139		37,22	446,64	692,29														
	ZUY				0,6667		14,61	175,32	271,75														
					Totaal		87,44	1.049,28	1.626,38														
CB-assistente	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,6667		1420,86	25						9013		2131,18				schaal 5	periodie	2202	
	ENV	T	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,5556		1222,88	25						9014		2201,01				schaal 5	periodie	2202	
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,7778		1657,63	25						9013		2131,18				schaal 5	periodie	2202	
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,5556		1299,04	25						9016		2338,08				schaal 5	periodie	2371	
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,5556		1145,26	25						9012		2061,31				schaal 5	periodie	2117	
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,5556		1145,26	25						9012		2061,31				schaal 5	periodie	2117	
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,5		1100,51	25						9014		2201,01				schaal 5	periodie	2202	
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,6667		1598,34	25						9017		2397,39				schaal 5	periodie	2456	
	ENV	T	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,6111		1185,58	25						9010		1940,07				schaal 5	peirodie	1947	
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,5556		1331,99	25						9017		2397,39				schaal 5	periodie	2456	
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,5556		1258,78	25						9015		2265,63				schaal 5	periodie	2287	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,2778		629,39	20						9015		2265,63		2265,63		schaal 5	periodie	2287	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,4444		1006,85	20						9015		2265,63		2265,63		schaal 5	periodie	2287	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,5556		1110,85	20						9011		1999,37		1999,37	2131,18	schaal 5	periodie	2032	
	MEA	V	JGZ unit W 15	Verpl., ver:	0,6667		1645,8	20			30		12	9015	9018	2265,63	2468,58	2468,58		schaal 5	periodie	2541	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,3889		909,28	20			25		10	9015	9016	2265,63	2338,08	2338,08		schaal 5	periodie	2371	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,5556		1258,78	20						9015		2265,63		2265,63		schaal 5	periodie	2287	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,4444		1006,85	20						9015		2265,63		2265,63		schaal 5	periodie	2287	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,3333		755,13	20						9015		2265,63		2265,63		schaal 5	periodie	2287	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,5556		1258,78	20						9015		2265,63		2265,63		schaal 5	periodie	2287	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,6111		1508,55	20			30		12	9015	9018	2265,63	2468,58	2468,58		schaal 5	periodie	2541	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,2222		503,42	20						9015		2265,63		2265,63		schaal 5	periodie	2287	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,7778		1818,56	20			25		10	9015	9016	2265,63	2338,08	2338,08		schaal 5	periodie	2371	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,22		503,42		20		8			9021		2265,63		2265,63		schaal 5	periodie	2287	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,6667		1510,5	20						9015		2265,63		2265,63		schaal 5	periodie	2287	
	ZUY	V	JGZ unit W 15	Verpl., ver:	1		2397,39	25			11	09			9017		2397,39				schaal 5	periodie	2456
	ZUY	V	JGZ unit W 15	Verpl., ver:	0,2778		665,99	25			11	09			9017		2397,39				schaal 5	periodie	2456
	ZUY	V	JGZ unit W 15	Verpl., ver:	0,4167		998,99	25			11	09			9017		2397,39				schaal 5	periodie	2456
	ZUY	V	JGZ unit W 15	Verpl., ver:	0,3889		932,34	25			11	09			9017		2397,39				schaal 5	periodie	2456
	ZUY	V	JGZ unit W 15	Verpl., ver:	0,3889		932,34	25			11	09			9017		2397,39				schaal 5	periodie	2456
	ZUY	V	JGZ unit W 15	Verpl., ver:	0,7222		1731,4	25			11	09			9017		2397,39				schaal 5	periodie	2456
	ZUY	V	JGZ unit W 15	Verpl., ver:	0,5556		1331,99	25			11	09			9017		2397,39				schaal 5	periodie	2456
	Berekening CB-assistente							Ophoging brutoloon	Jaarbasis	Incl. VT+EJU+WG-lasten													
ENV					0,6667		94,42	1.133,04	1.756,21														
ENV					0,5556		0,55	6,60	10,23														
ENV					0,7778		55,09	661,08	1.024,67														
ENV					0,5556		18,29	219,48	340,19														
ENV					0,5556		30,95	371,40	575,67														
ENV					0,5556		30,95	371,40	575,67														
ENV					0,5		0,49	5,88	9,11														
ENV					0,6667		39,08	468,96	726,89														
ENV					0,6111		4,23	50,76	78,68														
ENV					0,5556		32,56	390,72	605,62														
ENV					0,5556		11,88	142,56	220,97														
MEA					0,2778		5,94	71,28	110,48														
MEA					0,4444		9,50	114,00	176,70														
MEA					0,5556		18,13	217,56	337,22														
MEA					0,6667		48,28	579,36	898,01														
MEA					0,3889		12,80	153,60	238,08														
MEA					0,5556		11,87	142,44	220,78														
MEA					0,4444		9,50	114,00	176,70														
MEA					0,3333		7,12	85,44	132,43														
MEA					0,5556		11,87	142,44	220,78														
MEA					0,6111		44,26	531,12	823,24														
MEA					0,2222		4,75	57,00	88,35														
MEA					0,7778		25,61	307,32	476,35														
MEA					0,22		4,70	56,40	87,42														
MEA					0,6667		14,25	171,00	265,05														
ZUY					1		58,61	703,32	1.090,15														
ZUY					0,2778		16,29	195,48	302,99														
ZUY					0,4167		24,43	293,16	454,40														
ZUY					0,3889		22,80	273,60	424,08														
ZUY					0,3889		22,80	273,60	424,08														
ZUY					0,7222		42,32	507,84	787,15														
ZUY					0,5556		32,56	390,72	605,62														
				Totaal		766,88	9.202,56	14.263,97															
Coördinator	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,5556		1752,31	50		6	04			9028		3153,9					3153,9		
	MEA	V	Jeugdgezo 15	Verpl., ver:	1		3649,51	50		12	10	55		8	9034	9035	3582,26	3649,51			3649,51		

Berekening coördinator				Ophoging brutoloon		Jaarbasis	Incl. VT+EJU+WG-lasten											
		ENV			0,5556	0,00	0,00	0,00										
		MEA			1	0,00	0,00	0,00										
					Totaal	0,00	0,00	0,00										
Docent Zwangerschapsgym		MEA	OP	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0	40	12	10	9024	2870,58			0 uren contract				
Berekening docent Zwangers				Ophoging brutoloon		Jaarbasis	Incl. VT+EJU+WG-lasten											
					Totaal	0,00	0,00	0,00										
Doktersassistent	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,8333	2057,07	30	12	10	9018	2468,58			schaal 6 periodie	2500			
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,5	1334,47	30	12	10	9018	2468,58	2668,93		schaal 6 periodie	2673			
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,5	1234,29	30	12	10	9018	2468,58			schaal 6 periodie	2500			
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,5	1234,29	30	12	10	9018	2468,58			schaal 6 periodie	2500			
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,5	1234,29	30	12	10	9018	2468,58			schaal 6 periodie	2500			
Berekening doktersassiste				Ophoging brutoloon		Jaarbasis	Incl. VT+EJU+WG-lasten											
		ENV			0,8333	26,18	314,16	486,95										
		ENV			0,5	2,03	24,36	37,76										
		ENV			0,5	15,71	188,52	292,21										
		ENV			0,5	15,71	188,52	292,21										
		ENV			0,5	15,71	188,52	292,21										
					Totaal	75,34	904,08	1.401,32										
Jeugdarts	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,6667	4003,35	65	17	15	75	8	9060	9068	5395,82	6004,73	schaal 12 periodie	6004,73	
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,9389	5399	65	17	15	75	7	9060	9065	5395,82	5750,35	schaal 12 periodie	5756	
	ENV	T	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,6667	2781,98	65	5	03			9042		4172,76		aanloopschaal 11	4213	
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,8056	4129,22	65	13	11			9056		5125,64		schaal 12 periodie	5189	
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,8889	3775,94	65	6	04			9043		4247,88		schaal 12 periodie	4339	
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,8889	3303,78	65	1	A1			9036		3716,71		aanloopschaal 11	3780	
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,8333	5003,74	65	17	15	75	8	9060	9068	5395,82	6004,73	schaal 12 periodie	6004,73	
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,7778	3245,57	65	5	03			9042		4172,76		aanloopschaal 11	4213	
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,6667	3236,24	65	11	09			9052		4854,12		schaal 12 periodie	4907	
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,7778	4196,87	65	17	15			9060		5395,82		schaal 12 periodie	5473	
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,3889	2098,43	65	17	15			9060		5395,82		aanloopschaal 11	5473	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,7778	3304	65	6	04			9043		4247,88		aanloopschaal 11	4358	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,7222	3603,69	65	12	10			9054		4989,88		schaal 12 periodie	5048	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,6667	2966,49	65	8	06			9046		4449,52		schaal 12 periodie	4482	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,7778	4196,87	65	17	15			9060		5395,82		schaal 12 periodie	5473	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,7778	4090,25	65	15	13			9058		5258,74		schaal 12 periodie	5331	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,5556	3148,76	65	17	15	70	10	9060	9064	5395,82	5667,31	schaal 12 periodie	5756	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,6667	3597,39	65	17	15			9060		5395,82		aanloopschaal 11	5395,82	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,6667	3597,39	65	17	15			9060		5395,82		aanloopschaal 11	5395,82	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,5556	2997,92	65	17	15			9060		5395,82		schaal 12 periodie	5473	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,5556	2997,92	65	17	15			9060		5395,82		aanloopschaal 11	5395,82	
	MEA	V	JGZ unit V 15	Verpl., ver:	0,6111	3514,04	65	17	15	75	7	9060	9065	5395,82	5750,35	schaal 12 periodie	5756	
	ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,7778	4408,73	13	8	08			9064		5668,21		schaal 12 periodie	5756	
	ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,2222	1259,48	13	8	08			9064		5668,21		aanloopschaal 11	5668,21	
	ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,4444	2518,95	13	8	08			9064		5668,21		schaal 12 periodie	5756	
	ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,5	2834,11	13	8	08			9064		5668,21		schaal 12 periodie	5756	
	ZUY	V	JGZ unit V 15	Verpl., ver:	0,3889	1835,5	60	12	10	65	10	9048	9050	4583,96	4719,71	4719,71	schaal 12 periodie	4765
	ZUY	T	JGZ unit V 15	Verpl., ver:	0,8889	3184,27	60	3	01			9034		3582,26	3582,26	3873,56	aanloopschaal 11	3635
	ZUY	T	JGZ unit V 15	Verpl., ver:	0,8889	3839,18	60	8	06			9044		4319,02		aanloopschaal 11	4358	
Berekening jeugdarts				Ophoging brutoloon		Jaarbasis	Incl. VT+EJU+WG-lasten											
		ENV			0,6667	0,00	0,00	0,00										
		ENV			0,9389	5,31	63,72	98,77										
		ENV			0,6667	26,83	321,96	499,04										
		ENV			0,8056	51,04	612,48	949,34										
		ENV			0,8889	81,00	972,00	1.506,60										
		ENV			0,8889	56,26	675,12	1.046,44										
		ENV			0,8333	0,00	0,00	0,00										
		ENV			0,7778	31,30	375,60	582,18										
		ENV			0,6667	35,26	423,12	655,84										
		ENV			0,7778	60,03	720,36	1.116,56										
		ENV			0,3889	30,02	360,24	558,37										
		MEA			0,7778	85,65	1.027,80	1.593,09										
		MEA			0,7222	41,98	503,76	780,83										
		MEA			0,6667	21,66	259,92	402,88										
		MEA			0,7778	60,03	720,36	1.116,56										
		MEA			0,7778	56,20	674,40	1.045,32										
		MEA			0,5556	49,27	591,24	916,42										
		MEA			0,6667	0,00	0,00	0,00										
		MEA			0,6667	0,00	0,00	0,00										
		MEA			0,5556	42,88	514,56	797,57										
		MEA			0,5556	0,00	0,00	0,00										
		MEA			0,6111	3,45	41,40	64,17										
ZUY				0,7778	68,29	819,48	1.270,19											
ZUY				0,2222	0,00	0,00	0,00											
ZUY				0,4444	39,02	468,24	725,77											
ZUY				0,5	43,89	526,68	816,35											
ZUY				0,3889	17,61	211,32	327,55											
ZUY				0,8889	46,88	562,56	871,97											

ZUY		0,8889		34,65		415,80		644,49										
		Totaal		988,51		11.862,12		18.386,29										
Jeugdverpleegkundige	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver.	0,5556	1950,03	50	11	09	9033	3509,77		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver.	0,6667	2245,96	50	9	07	9031	3368,77		schaal 9	periodie	3393			
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver.	0,5833	2089,53	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver.	0,5611	2010,01	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver.	0,6667	2102,71	50	6	04	9028	3153,9		schaal 9	periodie	3162			
	ENV	T	JGZ unit H 15	Verpl., ver.	0,6667	2339,96	50	11	09	9033	3509,77		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver.	0,8889	2869,12	50	7	05	9029	3227,72		schaal 9	periodie	3277			
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver.	0,4167	1492,73	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver.	0,7778	2786,28	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	T	JGZ unit M 15	Verpl., ver.	0,7778	1920,06	50	0	A0	9018	2468,58		schaal 9	periodie	2702			
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver.	0,5	1791,13	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver.	0,5556	1990,3	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver.	0,8333	2168	50	1	A1	9020	2601,7		schaal 9	periodie	2702			
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver.	0,6944	2339,27	50	9	07	9031	3368,77		schaal 9	periodie	3393			
	ENV	T	JGZ unit H 15	Verpl., ver.	0,8333	2924,69	50	11	09	9033	3509,77		schaal 9	periodie	3162			
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver.	0,8889	3184,27	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver.	0,75	2686,7	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver.	0,8889	2994,5	50	9	07	9031	3368,77		schaal 9	periodie	3393			
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver.	0,7778	2566,93	50	8	06	9030	3300,24		schaal 9	periodie	3393			
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver.	0,8889	2994,5	50	9	07	9031	3368,77		schaal 9	periodie	3393			
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver.	0,6667	2388,29	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver.	0,8222	2945,33	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver.	0,5833	2089,53	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver.	0,6944	2487,52	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver.	0,5139	1840,92	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver.	0,6667	2388,29	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver.	0,6667	2388,29	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver.	0,6111	2189,12	50	12	10	9034	3582,26		schaal 9	periodie	3623			
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver.	0,5556	1950,03	50	11	09	9033	3509,77		schaal 9	periodie	3623			
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,6667	2200,27	50	7	05	55	5	9029	9030	3227,72	3300,24	schaal 9	periodie	3393
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	1	3227,72	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,7778	2510,52	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,6667	2151,92	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	1	2668,93	50	2	00			9021		2668,93		schaal 9	periodie	2702
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,8889	2613,73	50	4	02			9025		2940,41		schaal 9	periodie	3047
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,8889	2613,73	50	4	02			9025		2940,41		schaal 9	periodie	3047
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,5556	1871,69	50	7	05	50	9	9029	9031	3227,72	3368,77	schaal 9	periodie	3393
	MEA	T	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,6667	1868,11	50	3	01			9023		2802,03		schaal 9	periodie	2817
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,6667	2245,96	50	7	05	50	9	9029	9031	3227,72	3368,77	schaal 9	periodie	3393
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,5556	1793,32	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,8889	2994,5	50	8	06	50	9	9030	9031	3300,24	3368,77	schaal 9	periodie	3393
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,5556	1793,32	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,8333	2750,09	50	8	06			9030		3300,24		schaal 9	periodie	3393
MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,8333	2689,66	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277	
MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,6667	2151,92	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277	
MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,6667	2151,92	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277	
MEA	V	JGZ unit V 15	Verpl., ver.	0,7778	2510,52	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277	
MEA	V	JGZ unit V 15	Verpl., ver.	0,5556	1793,32	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277	
MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,4444	1497,08	50	8	06	50	9	9030	9031	3300,24	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,6667	2151,92	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277	
MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,6667	2245,96	50	7	05	50	9	9029	9031	3227,72	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	1	3088,06	50	5	03			9027		3088,06		schaal 9	periodie	3162	
MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,6667	2245,96	50	7	05	50	9	9029	9031	3227,72	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
MEA	T	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,8889	2490,72	50	3	01			9023		2802,03		schaal 9	periodie	2817	
MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,5556	1793,32	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277	
MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,5	1613,86	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277	
MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,6667	2151,92	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277	
MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,5	1613,86	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277	
MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,7778	2510,52	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277	
MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,8889	2803,5	50	6	04			9028		3153,9		schaal 9	periodie	3162	
MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver.	0,6667	2151,92	50	7	05			9029		3227,72		schaal 9	periodie	3277	
ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,6667	2216,42	8	11	11			9030		3324,47	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,8889	2955,12	8	11	11			9030		3324,47	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,6667	2216,42	8	11	11			9030		3324,47	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,4444	1477,39	8	11	11			9030		3324,47	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	1	3324,47	8	11	11			9030		3324,47	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,8889	2955,12	8	11	11			9030		3324,47	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,4444	1477,39	8	11	11			9030		3324,47	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,8333	2770,28	8	11	11			9030		3324,47	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,8333	2770,28	8	11	11			9030		3324,47	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,6944	2308,51	8	11	11			9030		3324,47	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,7778	2585,77	8	11	11			9030		3324,47	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,8889	2955,12	8	11	11			9030		3324,47	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
ZUY	V	JGZ unit V 12	Thuiszorg	0,6667	2216,42	8	11	11			9030		3324,47	3368,77	schaal 9	periodie	3393	
ZUY	V	JGZ unit V 15	Verpl., ver.	0,7222	1975,09	45	4	02			9022		2734,82	2802,03	2940,41	schaal 9	periodie	2817 periodiek 3 3047,00
ZUY	V	JGZ unit V 15	Verpl., ver.	0,6667	2102,71	45	10	08			9028		3153,9	3153,9		schaal 9	periodie	3162
ZUY	V	JGZ unit V 15	Verpl., ver.	0,7778	1920,06	45	1	A1			9018		2468,58	2468,58	2668,93	schaal 9	periodie	2702 periodiek 0 2702,00
					Ophoging brutoloon		Jaarbasis		Incl. VT+EJU+WG-lasten									
Berekening jeugdverpleegk	ENV				0,5556	62,91	754,92	1.170,13										
	ENV				0,6667	16,15	193,80	300,39										
	ENV				0,5833	23,77	285,24	442,12										

					ENV	0,5611	22,86	274,32	425,20				
					ENV	0,6667	5,40	64,80	100,44				
					ENV	0,6667	75,49	905,88	1.404,11				
					ENV	0,8889	43,81	525,72	814,87				
					ENV	0,4167	16,97	203,64	315,64				
					ENV	0,7778	31,69	380,28	589,43				
					ENV	0,7778	181,56	2.178,72	3.377,02				
					ENV	0,5	20,37	244,44	378,88				
					ENV	0,5556	22,64	271,68	421,10				
					ENV	0,8333	83,58	1.002,96	1.554,59				
					ENV	0,6944	16,83	201,96	313,04				
					ENV	0,8333	0,00	0,00	0,00				
					ENV	0,8889	36,21	434,52	673,51				
					ENV	0,75	30,55	366,60	568,23				
					ENV	0,8889	21,54	258,48	400,64				
					ENV	0,7778	72,15	865,80	1.341,99				
					ENV	0,8889	21,54	258,48	400,64				
					ENV	0,6667	27,16	325,92	505,18				
					ENV	0,8222	33,50	402,00	623,10				
					ENV	0,5833	23,77	285,24	442,12				
					ENV	0,6944	28,29	339,48	526,19				
					ENV	0,5139	20,94	251,28	389,48				
					ENV	0,6667	27,16	325,92	505,18				
					ENV	0,6667	27,16	325,92	505,18				
					ENV	0,6111	24,90	298,80	463,14				
					ENV	0,5556	62,91	754,92	1.170,13				
					MEA	0,6667	61,84	742,08	1.150,22				
					MEA	1	49,28	591,36	916,61				
					MEA	0,7778	38,33	459,96	712,94				
					MEA	0,6667	32,86	394,32	611,20				
					MEA	1	33,07	396,84	615,10				
					MEA	0,8889	94,75	1.137,00	1.762,35				
					MEA	0,8889	94,75	1.137,00	1.762,35				
					MEA	0,5556	13,46	161,52	250,36				
					MEA	0,6667	9,98	119,76	185,63				
					MEA	0,6667	16,15	193,80	300,39				
					MEA	0,5556	27,38	328,56	509,27				
					MEA	0,8889	21,54	258,48	400,64				
					MEA	0,5556	27,38	328,56	509,27				
					MEA	0,8333	77,30	927,60	1.437,78				
					MEA	0,8333	41,06	492,72	763,72				
					MEA	0,6667	32,86	394,32	611,20				
					MEA	0,6667	32,86	394,32	611,20				
					MEA	0,7778	38,33	459,96	712,94				
					MEA	0,5556	27,38	328,56	509,27				
					MEA	0,4444	10,77	129,24	200,32				
					MEA	0,6667	32,86	394,32	611,20				
					MEA	0,6667	16,15	193,80	300,39				
					MEA	1	73,94	887,28	1.375,28				
					MEA	0,6667	16,15	193,80	300,39				
					MEA	0,8889	13,31	159,72	247,57				
					MEA	0,5556	27,38	328,56	509,27				
					MEA	0,5	24,64	295,68	458,30				
					MEA	0,6667	32,86	394,32	611,20				
					MEA	0,5	24,64	295,68	458,30				
					MEA	0,7778	38,33	459,96	712,94				
					MEA	0,8889	7,20	86,40	133,92				
					MEA	0,6667	32,86	394,32	611,20				
					ZUY	0,6667	16,15	193,80	300,39				
					ZUY	0,8889	21,54	258,48	400,64				
					ZUY	0,6667	16,15	193,80	300,39				
					ZUY	0,4444	10,77	129,24	200,32				
					ZUY	1	24,23	290,76	450,68				
					ZUY	0,8889	21,54	258,48	400,64				
					ZUY	0,4444	10,77	129,24	200,32				
					ZUY	0,8333	20,19	242,28	375,53				
					ZUY	0,8333	20,19	242,28	375,53				
					ZUY	0,6944	16,83	201,96	313,04				
					ZUY	0,7778	18,85	226,20	350,61				
					ZUY	0,8889	21,54	258,48	400,64				
					ZUY	0,6667	16,15	193,80	300,39				
					ZUY	0,7222	10,81	129,72	201,07				
					ZUY	0,6667	5,40	64,80	100,44				
					ZUY	0,7778	181,55	2.178,60	3.376,83				
					Totaal		2.636,12	31.633,44	49.031,83				
Managementassistent	ENV	T	Jeugdgez	Verpl., ver:	0,8889	3574,43	55	13	11	9040	4021,18	schaal 6 periode	4021,18
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,9444	2978,54	45	10	08	9028	3153,9	schaal 6 periodei	3153,9
	ZUY	V	JGZ unit V 15	Verpl., ver:	0,6667	1913,82	40	12	10	9024	2870,58	schaal 6 periode	2870,58
					Ophoging brutoloon		Jaarbasis	Incl. VT+EJU+WG-lasten					
Berekening managementas					ENV	0,8889	0,00	0,00	0,00				
					MEA	0,9444	0,00	0,00	0,00				
					ZUY	0,6667	0,00	0,00	0,00				
					Totaal		0,00	0,00	0,00				

Screener	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,4167	998,99 30	11 09	9017	2397,39	2397,39	2468,58	2414	periodiek 7 2500,00
	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,5	1234,29 30	12 10	9018	2468,58	2468,58		2500	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,3333	889,55 35	13 11	9021	2668,93			2673	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,36	963,75	35 13	9021	2668,93			2673	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,4444	1186,07 35	13 11	9021	2668,93			2673	
	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,4722	1260,27 35	13 11	9021	2668,93			2673	
	ZUY	V	JGZ unit V 15	Verpl., ver:	0,5	1234,29 30	12 10	9018	2468,58	2468,58		2500	
	ZUY	V	JGZ unit V 15	Verpl., ver:	0,6389	1577,18 30	12 10	9018	2468,58	2468,58		2500	
					Ophoging brutoloon Jaarbasis Incl. VT+EJU+WG-lasten								
Bereking screener	ENV				0,4167	6,92	83,04	128,71					
	ENV				0,5	15,71	188,52	292,21					
	MEA				0,3333	1,36	16,32	25,30					
	MEA				0,36	0,00	0,00	0,00					
	MEA				0,4444	1,81	21,72	33,67					
	MEA				0,4722	1,92	23,04	35,71					
	ZUY				0,5	15,71	188,52	292,21					
	ZUY				0,6389	20,07	240,84	373,30					
					Totaal	63,50	762,00	1.181,10					
Secretaresse	ENV	V	JGZ unit M 15	Verpl., ver:	0,6	1601,36 35	13 11	9021	2668,93		2673		
					Ophoging brutoloon Jaarbasis Incl. VT+EJU+WG-lasten								
Berekening secretaresse	ENV				0,6	2,44	29,28	45,38					
						Totaal	2,44	29,28	45,38				
Stafarts	ENV	V	Jeugdgezo 15	Verpl., ver:	0,8333	4158,07 65	12 10	9054	4989,88			5048	
	ENV	V	Jeugdgezo 15	Verpl., ver:	1	5395,82 65	17 15	9060	5395,82			5473	
	ENV	V	Jeugdgezo 15	Verpl., ver:	0,3044	1642,49 65	17 15	9060	5395,82			5473	
					Ophoging brutoloon Jaarbasis Incl. VT+EJU+WG-lasten								
Berekening stafarts	ENV				0,8333	48,43	581,16	900,80					
	ENV				1	77,18	926,16	1.435,55					
	ENV				0,3044	23,49	281,88	436,91					
						Totaal	149,10	1.789,20	2.773,26				
Stafverpleegkundige	ENV	V	Jeugdgezo 15	Verpl., ver:	0,7778	2786,28 55	7 05	9034	3582,26			3582,26	
	MEA	V	Jeugdgezo 15	Verpl., ver:	1	3951,32 55	12 10	9039	3951,32			3951,32	
	ZUY	V	Jeugdgezo 15	Verpl., ver:	0,7778	3127,67 55	13 11	9040	4021,18			4021,18	
					Ophoging brutoloon Jaarbasis Incl. VT+EJU+WG-lasten								
Berekening stafverpleegku	ENV				0,7778	0,00	0,00	0,00					
	MEA				1	0,00	0,00	0,00					
	ZUY				0,7778	0,00	0,00	0,00					
						Totaal	0,00	0,00	0,00				
Unithoofd	ENV	V	JGZ unit H 15	Verpl., ver:	0,7778	3127,67 65	3 01	9040	4021,18			4194	
					Ophoging brutoloon Jaarbasis Incl. VT+EJU+WG-lasten								
Berekening unithoofd	ENV				0,7778	134,42	1.613,04	2.500,21					
						Totaal	134,42	1.613,04	2.500,21				
Vakman-vrouw administratie	MEA	V	JGZ unit P 15	Verpl., ver:	0,3333	956,76 40	12 10	9024	2870,58			2870,58	
					Ophoging brutoloon Jaarbasis Incl. VT+EJU+WG-lasten								
Berekening vakman-vakvrc	MEA				0,3333	0,00	0,00	0,00					
							0,00	0,00	0,00				
Totaal berekening salarisinpassing SGO 2020						4.903,75	58.845,00	91.209,75					

Pensioenvergelijking PFZW en ABP anno 2020

Inleiding

De medewerkers van de Jeugdgezondheidszorg (JGZ) die in dienst zijn van de GGD Zuid Limburg vallen onder de CAO SGO en zijn aangesloten bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (*hierna* ABP). De nieuwe medewerkers die zijn ondergebracht in een besloten vennootschap, een vennootschap die valt onder de gemeenschappelijke regeling van de GGD, vallen allen onder de CAO VVT (pensioenregeling ondergebracht bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn). De bedoeling is om te harmoniseren naar de CAO SGO en daarmee naar het ABP. Daarvoor is een start gemaakt door een kwalitatieve vergelijking te maken tussen de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (*hierna* PFZW) en die van het ABP. De vergelijking is in deze rapportage uitgewerkt, waarin de meest relevante zaken zijn opgenomen.

Wageningen, 7 oktober 2020

Inhoud

Inleiding	2
Ouderdomspensioen	4
ABP	4
PFZW	4
Nabestaandenpensioen	5
ABP	5
PFZW	5
ANW-hiaat	5
ABP	5
PFZW	5
Arbeidsongeschiktheidspensioen	6
ABP	6
PFZW	7
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	9
ABP	9
PFZW,	9
Echter.....	10
Voorwaardelijk pensioen.....	11
ABP	11
PFZW	11
Toeslagbeleid.....	12
Collectieve waardeoverdracht	13
Korting, verlaging van het pensioen.....	14
Eigen bijdrage.....	14
ABP	14
PFZW	14
Pensioengevend salaris.....	14
ABP	15
PFZW	15
Verzekeringstechnisch nadeel	16
Conclusie.....	17
Wijziging per 2021?	17
Disclaimer	18

Ouderdomspensioen

Beide pensioenfondsen beloven een uitkering. Het pensioenkarakter is daarmee een uitkerings-overeenkomst in de vorm van een middelloonregeling. Vanaf 2026 moet het pensioenakkoord zijn geïmplementeerd. Het pensioenkarakter wijzigt dan naar een premieovereenkomst. Meer informatie over deze transitie is te vinden op: www.pensioentransitieplan.nl. Voor nu voert het te ver hier in deze rapportage verder over uit te weiden.

ABP

Het opbouwpercentage is 1,875% per jaar. De AOW-franchise is: € 14.200 (in 2020). Echter voor deelnemers met een maximaal pensioengevend salaris van € 42.061 is de franchise € 11.350 en het opbouwpercentage 1,701%. Het werkt als volgt:

‘Als uw salaris lager is dan € 42.061 dan bouwt u jaarlijks 1,701% ouderdomspensioen op. Dat doet u niet over uw hele brutosalaris. In 2020 bouwt u over € 11.350 geen pensioen op. Dit is het drempelbedrag.

Als uw salaris hoger is dan € 42.061, dan bouwt u 1,875% aan ouderdomspensioen op. Over € 14.200 bouwt u geen pensioen op. Stel: u verdient € 50.000 per jaar. De franchise is € 14.200. U bouwt in dat jaar 1,875% ouderdomspensioen op over de pensioengrondslag van € 35.800. Dat is € 671,25 in dat jaar. Het ouderdomspensioen dat u bij pensionering ontvangt is een optelsom van alle jaren plus de eventuele indexatie’.¹

De pensioenleeftijd is gelijk aan de AOW-leeftijd, echter de rekenleeftijd die het ABP hanteert is gelijk aan het PFZW, namelijk 68 jaar.

PFZW

Het opbouwpercentage is 1,75% per jaar. De AOW-franchise is € 12.770 (2020). Pensioenleeftijd 68 jaar.

Omdat de AOW-franchise bij het PFZW lager is, is de pensioengrondslag (verschil tussen het pensioengevende salaris en de franchise) groter. Daar staat tegenover dat het opbouwpercentage bij het ABP hoger kan zijn. De maatmanberekeningen in het bijgevoegde Excel-bestand geven een indicatie van de verschillen in toekomstige pensioenopbouw. Hoe jonger de deelnemer is en/of hoger het inkomen, hoe groter de verschillen.

¹ <https://www.abp.nl/pensioen-bij-abp/pensioen-1-2-3/laag2.aspx>

Nabestaandenpensioen

ABP

Bij het ABP is het nabestaandenpensioen 70% van het ouderdompensioen. Het betreft 70% van 1,875% (= **1,3125%**) *maal* het aantal deelnemingsjaren tot AOW-leeftijd.

Het nabestaandenpensioen is op opbouwbasis.² Dat is belangrijk, het reeds opgebouwde nabestaandenpensioen komt bij ontslag niet te vervallen. Dit in tegenstelling tot een nabestaandenpensioen op risicobasis, deze keert enkel uit als een werknemer tijdens het deelnemerschap overlijdt. Bij het PFZW is 50% van het nabestaandenpensioen op opbouwbasis en 50% op risicobasis. Dat is een belangrijk verschil.

PFZW

‘Het partnerpensioen dat wordt opgebouwd, bedraagt per deelnemingsjaar 0,625% van de pensioengrondslag die voor dat deelnemingsjaar is vastgesteld. Bij overlijden tijdens de deelneming geldt een percentage van **1,25%**, waarvan 0,625% is opgebouwd en 0,625% in risicodekking is verzekerd’.³ Het PFZW kent dus ‘slechts’ een gedeeltelijke opbouw van het partnerpensioen.

Bij het PFZW is het financieel gezien beter dat men als *deelnemer* overlijdt.

Het verschil is te repareren. Een offerte kan daarvoor worden aangevraagd op de verzekeringsmarkt.

ANW-hiaat

ABP

Niet meer verzekerd. Werknemers kunnen het hiaat wel verzekeren via Loyalis.

PFZW

Het Anw-compensatiepensioen bedraagt per deelnemingsjaar maximaal 1,25% van de franchise.⁴ De hoogte is afhankelijk van het aantal deelnemingsjaren. Hoe minder deelnemingsjaren, hoe lager deze compensatie.

² Het wezenpensioen bedraagt 14% van het ouderdompensioen.

³ Art. 2.15 PFZW Pensioenreglement 2020.

⁴ Art. 2.16 PFZW Pensioenreglement 2020.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Ongeveer 80% van de werknemers verdienen minder dan de WIA-dagloon grens (€ 57.232 in 2020). Ook als zij een volledige werkweek zouden maken. Van het UWV krijgt de werknemer vanaf de derde maand 70% van zijn of haar dagloon. Beide pensioenfondsen kennen regelingen die het inkomen tot en boven de dagloongrens aanvullen.⁵

ABP

Een WIA-gerechtigde ontvangt eventueel een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen. De berekening is als volgt:

- **Tot** het maximum dagloon is het arbeidsongeschiktheidspensioen:

$10\% \times \text{arbeidsongeschiktheidspercentage} \times (\text{maximum}) \text{ dagloon}$. Een werknemer die minder verdient dan het maximale dagloon krijgt bij een volledige arbeidsongeschiktheid vanaf de derde maand 70% van het UWV en aanvullend 10% van het ABP.

- **Boven** het maximum dagloon is het arbeidsongeschiktheidspensioen:

$80\% \times \text{arbeidsongeschiktheidspercentage} \times (\text{dagloon min maximum dagloon})$.⁶

Arbeidsongeschiktheidspercentage	Waarde
35-45%	40,00%
45-55%	50,00%
55-65%	60,00%
65-80%	72,50%
80%-100%	100,00%

Twee aandachtspunten:

In art. 7.3 van de CAO SGO staat (Arbeidsongeschiktheid in en door de dienst) dat er een extra uitkering kan volgen als:

⁵ Ik merk op dat in de door mij ontvangen arbeidsvoorwaardenvergelijking ook wordt gesproken over een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (bij beide cao's) ondergebracht bij Loyalis. De premie hiervoor wordt betaald door de werknemers.

⁶ Als er sprake is van een vervolgutkering dan wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen als volgt berekend: $65\% \times \text{arbeidsongeschiktheidspercentage} \times (\text{dagloon min minimum loon})$. Max 10 jaar.

Eerste punt van aandacht:

‘Arbeidsongeschiktheid in en door de dienst is arbeidsongeschiktheid die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:

a de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht; of

b een dienstongeval dat verband houdt met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht; en die niet aan schuld of nalatigheid van de werknemer is te wijten’.

Tweede punt van aandacht:

Opmerkelijk: ‘Let op! U moet uw arbeidsongeschiktheidspensioen zelf aanvragen’. Waarom opmerkelijk? Omdat art. 37 Pensioenwet stelt: ‘Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen meldt de arbeidsongeschiktheid van een deelnemer aan de pensioenuitvoerder’. Op de website van het ABP staat hetzelfde, de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid moet zelf worden aangevraagd.⁷ Met andere woorden: de deelnemer kan er niet vanuit gaan dat een melding van het UWV voldoende is. Hij moet zijn arbeidsongeschiktheid zelf bij het ABP melden.

PFZW

Meer dan de WIA-dagloongrens en IVA-gerechtigde

Voor zij die meer dan € 57.232 verdienen en volledig en duurzaam arbeidsongeschiktheid (IVA) zijn is er een arbeidsongeschiktheidspensioen. Het PFZW noemt deze het WIA-excedentpensioen.

‘Het arbeidsongeschiktheidspensioen is samen met de IVA-uitkering ongeveer 75% van uw laatstverdiende salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid. Werkt u naast uw IVA-uitkering? Dan heeft dit gevolgen voor de hoogte van uw arbeidsongeschiktheidspensioen.

Is uw salaris in 2020 minder dan € 57.232? Dan heeft u geen recht op arbeidsongeschiktheidspensioen’.⁸

Arbeidsongeschiktheidspensioen tijdens WGA-uitkering

‘De WGA-vervolguitkering van UWV is een bepaald percentage van het minimumloon (in 2020 € 21.430). Wat u van UWV ontvangt, hangt af van de mate van uw arbeidsongeschiktheid. UWV stelt daartoe een percentage vast tussen 35% en 80%. De hoogte van het bedrag dat u aanvullend van PFZW ontvangt, hangt af van het uitkeringspercentage dat UWV heeft vastgesteld.

⁷ <https://www.abp.nl/pensioen-bij-abp/soorten-pensioen/arbeidsongeschiktheidspensioen/ik-word-arbeidsongeschikt.aspx>

⁸ <https://www.pfzw.nl/particulieren/pensioen-bij-ons/ik-bouw-pensioen-op/pensioenpakket/arbeidsongeschiktheidspensioen/iva-en-arbeidsongeschiktheidspensioen.html>

Was uw salaris hoger dan het minimumloon? Dan heeft u recht op WGA-hiaatpensioen van PFZW. Dit arbeidsongeschiktheidspensioen wordt berekend over het verschil tussen het minimumloon en uw laatstverdiende salaris. Dat is het salaris dat u verdiende op 1 januari van uw tweede ziektejaar'.⁹

Berekening uitkeringspercentage PFZW

Paragraaf 5, artikel 2:29 lid 3 pensioenreglement:

‘Op grond van het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt een uitkeringspercentage vastgesteld dat afhankelijk is van de soort arbeidsongeschiktheidsuitkering’.

De tweede kolom geldt voor de IVA-uitkering en de eerste twee maanden van de loongerelateerde WGA-uitkering. De derde kolom geldt voor de overige WGA-uitkeringen.

	PFZW	PFZW
Arbeidsongeschiktheidspercentage	IVA	overige WGA-uitkeringen
tot 15%	0,00%	0,00%
15-25%	15,00%	14,00%
25-35%	22,50%	21,00%
35-45%	30,00%	28,00%
45-55%	37,50%	35,00%
55-65%	45,00%	42,00%
65-80%	54,38%	50,75%
80%-100%	75,00%	70,00%

⁹ <https://www.pfzw.nl/particulieren/pensioen-bij-ons/ik-bouw-pensioen-op/pensioenpakket/arbeidsongeschiktheidspensioen/wga-en-arbeidsongeschiktheidspensioen.html>

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

ABP

Het arbeidsgeschikte deel is verzekerd. Over het deel dat de deelnemer arbeidsongeschikt is geworden wordt de premie overgenomen, voor 50%. Dus bij een volledig en duurzame arbeidsongeschiktheid wordt de premie voor slechts 50% overgenomen. Stel de werknemer is voor 50% arbeidsongeschikt dan is de premievrije voortzetting 50% van 50% = 25%.

In schema:

Mate van arbeidsongeschiktheid	U bent ao door een ongeluk op het werk of beroepsziekte.	Andere oorzaak
	Pensioenopbouw:	
80% of meer	100%	50%
65% - 80%	80%	40%
55% - 65%	60%	30%
45% - 55%	50%	25%
35% - 45%	40%	20%

PFZW, zie de onderstaande tabel.¹⁰

De mate van voortzetting is volgens de onderstaande tabel gerelateerd aan het arbeidsongeschiktheidspercentage.

	mate van
Arbeidsongeschiktheidspercentage	voortzetting
tot 15%	0,00%
15-25%	20,00%
25-35%	30,00%
35-45%	40,00%
45-55%	50,00%
55-65%	60,00%
65-80%	72,50%
80%-100%	100,00%

¹⁰ Paragraaf 2 art. 5.4 PFZW Pensioenreglement 2020.

Berekening arbeidsongeschiktheidspercentage PFZW:

‘PFZW brengt uw inkomsten of restverdiencapaciteit in mindering op het dagloon dat UWV heeft vastgesteld. De uitkomst delen we door dit dagloon en vermenigvuldigen we met 100%. Er is recht op premievrije pensioenopbouw als de uitkomst minimaal 15% is.

Voorbeeld:

Dagloon: € 87,25

Inkomsten/restverdiencapaciteit: € 19,13

De berekening van uw arbeidsongeschiktheidspercentage is als volgt:

$$\frac{\text{€ 87,25} - \text{€ 19,13 per dag} \times 100\%}{\text{€ 87,25}} = 78,07\%$$

€ 87,25

Hierbij hoort de arbeidsongeschiktheidsklasse 65-80%¹¹.

‘Het kan zijn dat de arbeidsongeschiktheidsklasse waarvan PFZW uitgaat, afwijkt van uw arbeidsongeschiktheidsklasse bij UWV. PFZW stelt zelf uw arbeidsongeschiktheidsklasse vast aan de hand van uw restverdiencapaciteit of inkomsten’.

Echter.....

De mate van voortzetting uit de laatste tabel kan verwarring veroorzaken. Niet alleen de informatie op de website is belangrijk maar ook wat er in ‘de kleine lettertjes’ in het pensioenreglement staat.

‘Het pensioengevend salaris voor de premievrije voortzetting is het pensioengevend salaris dat is vastgesteld voor het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsongeschiktheidsuitkering is ingegaan dan wel toegenomen vermenigvuldigd met het toepasselijke percentage uit de volgende tabel’.

IVA-uitkering	75%
WGA-loongerelateerde uitkering in eerste 2 maanden	75%
WGA-loongerelateerde uitkering na 2 maanden	70%
WGA-loonaanvullingsuitkering	70%
WGA-vervolguitkering	70%

Met andere woorden iemand die volledig en duurzaam arbeidsongeschiktheid is wordt geconfronteerd met een toekomstige pensioenopbouw van 75% (niet 100%). Dat is hoger dan bij het ABP als de arbeidsongeschiktheid niet voortvloeit uit een beroepsziekte of een bedrijfsongeval.

¹¹ <https://www.pfzw.nl/particulieren/pensioen-bij-ons/ik-bouw-pensioen-op/pensioenpakket/arbeitsongeschiktheidspensioen/premievrije-pensioenopbouw.html>

Voorwaardelijk pensioen

De wet VUT, Prepensioen en Levensloop trad in 2005 in werking. De pensioenleeftijd werd naar 65 jaar verhoogd, wat voor veel werknemers een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden betekende. De pensioenleeftijd was immers in die tijd vaak 60 jaar. Het voorwaardelijk pensioen (ook wel VPL-aanspraken genoemd) is een van de compensatiemogelijkheden waarmee de werknemers tegemoet konden worden gekomen.

De financiering van het voorwaardelijk pensioen hoeft niet evenredig in de tijd plaats te vinden. Dit in tegenstelling tot *on*voorwaardelijke pensioenaanspraken, met het karakter van een uitkerings- of kapitaalovereenkomst, die tijdsevenredig worden gefinancierd. De financiering van het voorwaardelijk pensioen mag over een periode van maximaal 15 jaar worden gespreid. Als het pensioen eerder ingaat, moeten de pensioenaanspraken uiterlijk op deze datum zijn gefinancierd. Zolang niet gefinancierd blijven de VPL-aanspraken voorwaardelijk en vallen ze **niet** onder de bescherming van de Pensioenwet. Het is tot die tijd geen pensioen, maar een arbeidsvoorwaarde. Bij een faillissement van de werkgever hoeft de werknemer, voor wat deze voorwaardelijke aanspraken betreft, niet aan te kloppen bij de pensioenuitvoerder. Zolang niet gefinancierd gaan de VPL-aanspraken verloren. Het voorwaardelijk pensioen kan ook bij een overname of verkoop van een gedeelte van de bedrijfsactiviteiten komen te vervallen, ook al blijft de werkgever vrijwillig aangesloten bij het pensioenfonds waar hij eerder verplicht aan deelnam. Tevens verliest een werknemer in beginsel na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de voorwaardelijke pensioenaanspraken, net zoals eerder bij de VUT aanspraken. Gelukkig zijn de voorwaardelijke aanspraken inmiddels bijna gefinancierd. Bij het PFZW op 1-1-2021, bij het ABP 2 jaar later (1 januari 2023).

Daar moet rekening mee worden gehouden!¹²

ABP

Bij het ABP is het voorwaardelijk pensioen pas op 1 januari 2023 gefinancierd. Bij een eerdere premievrijmaking van de pensioenregeling ondergebracht bij het ABP gaan de voorwaardelijke aanspraken definitief verloren.

Het APG gaf op 29 september 2020 telefonisch aan dat zij het voorwaardelijk pensioen eventueel veilig kunnen stellen voor de werknemers die nu onder het ABP vallen en waar het relevant voor is. Met andere woorden: voor degenen die een voorwaardelijk pensioen bij het ABP hebben. Dat zou een overgang van het ABP naar het PFZW mogelijk maken. Het bedrag moet dan worden ingekocht. Of dat goedkoper is dan de huidige premie voor de komende 2 jaar is de vraag. Daarnaast zijn de andere voordelen van de harmonisatie dan ineens nadelen voor de werknemers.

Dus blijft de denkrichting, voor iedereen een toekomstige opbouw bij het ABP.

PFZW

Bij het PFZW is een deelnemerschap tot 55-jarige leeftijd of tot 1 januari 2021 voldoende; het voorwaardelijk pensioen wordt omgezet in een onvoorwaardelijk pensioenaanspraak.

¹² Voordat de pensioenregeling premievrij wordt gemaakt graag een bevestiging aan het PFZW vragen.

Toeslagbeleid

De indexaties van beide pensioenfondsen zijn voorwaardelijk. Ze hebben beiden de laatste jaren de pensioenen niet geïndexeerd. Sterker nog; er is een herstelplan van toepassing, om een verlaging van het pensioen (voorlopig) te voorkomen.

In het PFZW pensioenreglement staat:

‘Het pensioenfonds heeft de ambitie om de opgebouwde pensioenaanspraken en de ingegane pensioenen te indexeren op basis van de prijsontwikkeling volgens de consumentenprijsindex. Indexering is voorwaardelijk; er is geen recht op indexering.

2. Het pensioenfonds besluit elk jaar of, en zo ja in hoeverre, kan worden geïndexeerd gelet op de financiële situatie en de te verwachten ontwikkeling daarvan. Het pensioenfonds baseert zich hierbij op de beleidsdekkingsgraad op de laatste dag van het derde kwartaal voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de indexering plaatsvindt.

3. Het pensioenfonds kan uitsluitend indexeren als: • de beleidsdekkingsgraad hoger is dan 110%, • de verleende mate van indexering naar verwachting ook in de toekomst mogelijk blijft, en • de indexering in overeenstemming is met het herstelplan als dat van toepassing is.

4. Het pensioenfonds indexeert de pensioenaanspraken en pensioenrechten zoals deze zijn vastgesteld tot en met 31 december van een kalenderjaar en wel per 1 januari van het kalenderjaar volgend op dat kalenderjaar.

5. Voor de indexeringsambitie is geen bestemmingsreserve gevormd. De indexering wordt gedeeltelijk gefinancierd uit premie en gedeeltelijk uit rendement. 6. Het pensioenfonds kan nadere regels stellen met betrekking tot indexering’.

Beleidsdekkingsgraad (dat is de gemiddelde dekkingsgraad over de laatste 12 maanden):
pensioenfondsen:

ABP: 89,0% (juli 2020).

PFZW: 90,2% (juli 2020).

Collectieve waardeoverdracht

Door de lage (beleids)dekkingsgraad is een waardeoverdracht (voorlopig) niet mogelijk. Of een waardeoverdracht verstandig is, is afhankelijk van meerdere factoren. Bijvoorbeeld van de aanstaande wijziging van het pensioenstelsel. Implementatiedatum 2026. Uiterlijk. De huidige uitkeringsovereenkomsten (middelloon) die een gegarandeerd pensioen beloven (hoewel er wel kan worden gekort) worden gewijzigd. Het worden premieovereenkomsten. De belofte van een vaste pensioenuitkering wordt omgezet in een premiebelofte. Het pensioen is vanaf 2026 voor de toekomstige opbouw afhankelijk van de beleggingsresultaten, de hoogte van de premie, de rente op pensioendatum en de overlevingskansen. Al deze risico's komen voortaan bij de deelnemers te liggen. Het zou zomaar eens kunnen zijn dat een waardeoverdracht niet verstandig is, wel het spreiden van de risico's bij twee verschillende pensioenfondsen.

Het is wel zo dat een collectieve waardeoverdracht nu al kan worden aangevraagd om discussies met ondernemingsraden (en werknemers) te voorkomen en/of een werknemer, als deze waardeoverdracht ooit weer mogelijk wordt, de kans te geven er na zijn of haar instemming gebruik van te maken. Als werkgever is het dan absoluut noodzakelijk aan te geven dat zodra een waardeoverdracht weer mogelijk is en de pensioenuitvoerder met een te hoog inkoop/afkoopbedrag komt de werkgever toch van een collectieve waardeoverdracht af kan zien. De komende jaren zal de collectieve waardeoverdracht nog niet worden uitgevoerd. Is de ervaring. Nog belangrijker: is het voor de werknemer verstandig? Geheel afhankelijk van zijn of haar situatie. Maar door er wel één aan te vragen (die voorlopig niet wordt uitgevoerd) kan JGZ GGD Zuid Limburg de deur voor de werknemers openzetten. Het ABP en haar uitvoerder (APG) hebben aangegeven geen termijn aan de aanvraag te verbinden. Het PFZW voert op het moment wel het beleid dat een collectieve waardeoverdracht niet later meer kan worden aangevraagd.

Zoals besproken wordt er geen collectieve waardeoverdracht aangevraagd.

Korting, verlaging van het pensioen

Met ‘korten’ wordt de verlaging van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten bedoeld. Een middel dat een pensioenfonds als ‘ultimum remedium’ kan toepassen. Ook als de premie door de (voormalig) werkgever altijd tijdig en volledig is betaald. Het pensioenfonds is tot een verlaging genoodzaakt als het minimale vermogen niet aan de gestelde eisen voldoet en het fonds het tij, ondanks een herstelplan, niet binnen een redelijke termijn kan keren zonder daarbij de belangen van de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de werkgever onevenredig te schaden.¹³

Eigen bijdrage

ABP

De eigen bijdrage is 7,47 % van de pensioengrondslag. De werkgever betaalt in totaal 20,03% (inclusief 2,6% voor het voorwaardelijk pensioen). Aangevuld met de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen.¹⁴ In het bijgevoegde Excel-bestand ziet u de verschillen met het PFZW.

PFZW

50/50 van 23,5%. Aangevuld met de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen.

Artikel 3.12:

‘Je werkgever verhaalt een deel van de aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn af te dragen premie op de werknemers door toepassing van een jaarlijks door partijen bij deze cao vast te stellen berekeningsformule. Deze formule wordt zodanig vastgesteld, dat, gebaseerd op een jaarlijkse opgave van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn van de totale premielasten verbonden aan de deelnemers in het Pensioenfonds Zorg en Welzijn van de branche Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg, 50% van deze aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn af te dragen premies op de werknemers wordt verhaald’.

Pensioengevend salaris

CAO SGO, naast het basissalaris:

- 8% vakantiegeld
- 6,75% eindejaarsuitkering
- Levensloop 1,5% (slechts 0,7% is pensioengevend).¹⁵

¹³ Art. 134 PW.

¹⁴ https://www.abp.nl/images/Premietabel_2020_3.pdf

¹⁵ Art. 4.2 lid 1 en 2 CAO SGO en het pensioenreglement ABP. Let wel in de Excel-uitwerking heb ik de levensloopbijdrage voor iedereen meegenomen. In werkelijkheid kan dat anders zijn.

CAO VVT:

- 8% vakantiegeld
- 8,33% eindejaarsuitkering (indien structureel).

Opmerking Pensioenlogica: Krijgen de werknemers bij harmonisatie automatisch een hogere eindejaarsuitkering en een (andere) vergoeding levensloop? De CAO VVT kent namelijk geen levensloopbijdrage zie ik in de arbeidsvoorwaardenvergelijking. Als deze erbij komt telt 0,7% mee voor het pensioen. Dat heeft effect op de pensioenpremie en pensioenopbouw **tenzij** er een ander salarisonderdeel wordt versoberd.

ABP

‘7.1.1. Uw pensioengevend inkomen

Uw pensioengevend inkomen is alles wat uw werkgever u in salaris en toelagen **in geld** betaalt. De volgende vergoedingen horen **niet** bij het pensioengevend inkomen:

1. Vergoedingen die het karakter hebben van onkostenvergoedingen.
2. Betalingen in verband met een jubileum.
3. Inkomsten die we volgens de Wet op de loonbelasting niet mogen meetellen voor het pensioen.
4. Het bedrag dat uw werkgever betaalt aan de levensloopregeling zoals werkgevers en werknemers hebben afgesproken in het Hoofdlijnenakkoord van 5 juli 2005. Dit geldt alleen voor het bedrag tot en met de 0,8%. Deze telt dus niet mee voor uw pensioen.
5. Vergoeding voor variabel overwerk.

Let op!

Bij de punten 4 en 5 **kan** het zijn dat in uw arbeidsrelatie is vastgelegd dat deze onderdelen wel meetellen. Hieronder staan de delen van uw salaris die wel meetellen bij de opbouw van uw pensioen:

1. Uw winstuitkering of bonus. Het kan zijn dat in uw arbeidsrelatie is vastgelegd dat uitzonderlijk hoge bonussen niet of gedeeltelijk meetellen.
2. Het bedrag dat uw werkgever betaalt aan de levensloopregeling zoals werkgevers en werknemers hebben afgesproken in het Hoofdlijnenakkoord van 5 juli 2005. **Alleen het bedrag boven de 0,8% telt mee voor uw pensioen.** In uw arbeidsovereenkomst met uw werkgever kunnen over levensloop afwijkende afspraken zijn gemaakt. Dan gelden die’.¹⁶

PFZW

‘Het pensioengevend salaris is het tussen de aangesloten werkgever en de werknemer overeengekomen structurele salaris per kalenderjaar inclusief het vakantiegeld en de **structurele eindejaarsuitkering**. Salarisbestanddelen die gedurende drie jaar of langer achtereen onderdeel uitmaken van het overeengekomen salaris worden aangemerkt als structureel’.¹⁷

¹⁶ Ik heb rekening gehouden met een levensloopbijdrage van $1,5\% - 0,8\% = 0,7\%$ voor de berekening van het pensioengevend loon voor de ABP-pensioenregeling.

¹⁷ Art. 1.10 Pensioenreglement Zorg en Welzijn 2020.

(...)

‘Tot het pensioengevend salaris behoren ook de:

- a. onregelmatigheidstoeslag;
 - b. toeslag voor overwerk;
 - c. toeslag voor het bezit van een diploma dat verband houdt met de functie van de deelnemer;
 - d. geldswaarde van kost en inwoning en van het gebruik van een door de aangesloten werkgever verstrekte woning;
 - e. functiegebonden toeslag;
 - f. werkgeversbijdrage aan een levensloopregeling; en
- de toeslagen die naar aard en strekking overeenkomen met de hier genoemde toeslagen’.¹⁸

Verzekeringstechnisch nadeel

Het PFZW was al duidelijk in hun mail van 28 augustus 2020: ‘Voor alle duidelijkheid: Wij brengen dus noch bij het premievrij achterlaten van pensioenaanspraken, noch in geval van een eventuele Uitgaande CWO, kosten in rekening. Dus impliciet ook nogmaals de bevestiging dat kosten uit hoofde van VTN (Verzekeringstechnisch Nadeel) hier niet van toepassing zijn’. Eventueel kan ik de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en het fonds voor de zekerheid nog inzien.

Het standpunt van het ABP is de volgende: ‘Ik zal de beantwoording van uw vraag aan mijn collega Jeroen Antonides overnemen omdat ik hierover reeds gesprekken gevoerd heb met mevrouw Jeannette Claus, manager Personeel & Talentontwikkeling van de GGD Limburg Zuid. Als de 170 werknemers in dienst treden van de verplicht bij ABP aangesloten werkgever GGD Zuid Limburg (werkgever 5013886), dan is geen entreesom verschuldigd’.¹⁹

¹⁸ Art. 1.10 Pensioenreglement Zorg en Welzijn 2020.

¹⁹ Mark Bremen Senior Relatiemanager Werkgeversbediening APG (5 okt 2020).

Conclusie

In het bijgevoegde Excel-bestand werken de kolommen I tot en met M naar een pensioengevend loon toe (ps = pensioengevend loon). Ik ben voor iedereen ervan uitgegaan dat ze meedoen met de levensloopregeling. Dat kan in werkelijkheid anders zijn. Ik heb tevens de garantieregeling buiten de vergelijking gehouden. In kolom N staan vervolgens de pensioengrondslagen. Dat is het verschil tussen het pensioengevend loon en de AOW-franchise die het ABP hanteert. Deze kan bij het ABP verschillen. Zie daarvoor de uitleg in de paragraaf ‘Ouderdomspensioen’.

De kolommen O tot en met S berekenen de premiebijdragen van de werkgever en de werknemer, de pensioenopbouw per jaar (R) en de totale pensioenopbouw als de werknemers bij een gelijk inkomen, parttimepercentage en franchise tot hun 68^e levensjaar door blijven werken.

Hetzelfde doe ik voor Zorg en Welzijn in de kolommen U tot en met AA.

In kolom AB staan de verschillen in de toekomstige pensioenopbouw. De opbouw is bij het ABP voor iedereen hoger.

In kolom AC in een percentage uitgedrukt.

In kolom AD wat de werkgever per werknemer meer kwijt is en in kolom AE het voordeel voor de werknemers. Let wel: het zijn indicatiebedragen.

De werknemers gaan er qua pensioenopbouw op vooruit bij een overstap van het PFZW naar het ABP. Qua premieinleg is het verschil nog groter. De rekening komt bij de werkgever te liggen. Zeker zolang de voorwaardelijke pensioensbijdrage van kracht blijft (1 januari 2023). In de cellen AD en AE 172 staan de totalen. Stel de voorwaardelijke bijdrage hoeft niet meer te worden betaald (cel O2 kan daarvoor op 0 worden gezet), dan zijn de verschillen kleiner. Zie voor het resultaat weer de cellen AD en AE 172.

Zoals eerder aangekaart zijn er ook verschillen te bespeuren in de verzekeringsdekkingen, het partnerpensioen, het arbeidsongeschiktheidspensioen en de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Wijziging per 2021?

De bedragen kunnen wijzigen. Inmiddels is de verwachting dat het ABP de premies gaat verhogen. De premie voor het voorwaardelijk pensioen gaat waarschijnlijk van 2,6% naar 3,1%. Het verschil wordt betaald in de verhouding 70% (werkgever) en 30% (werknemer). Daarnaast kan het zijn dat de reguliere premie stijgt naar in totaal 26,6%. Deze is nu nog 24,9%. Ook weer in dezelfde verhouding. Indicatief kost zo’n verhoging de werkgever een extra € 60.000 aan premie en de werknemer € 25.000. Boven op de eerder berekende bedragen. Als de verhoging doorgaat in 2021. Voor toekomstige jaren is dit ook mogelijk. Maar andersom ook, bij het PFZW. Daar is nu nog niets over bekend.

Disclaimer

Het verslag en onderliggende berekeningen zijn gebaseerd op gegevens die door u of namens u aan Pensioenlogica zijn aangeleverd. Pensioenlogica verzoekt u om de gegevens te controleren en eventuele onjuistheden zo spoedig mogelijk te melden. Wijzigingen in (fiscale) wetgeving zijn niet te voorspellen, wat Pensioenlogica dan ook niet doet. De uitkomsten en toepassingen aan dit rapport zijn onderhevig aan deze wettelijke wijzigingen en andere variabelen. Het rapport is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud van de tekst en de getoonde berekeningen kunnen geen rechten worden ontleend. Pensioenlogica aanvaardt derhalve geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledig- of onjuistheden in de tekst of berekeningen of mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

Leveringsvoorwaarden

<https://www.pensioenlogica.nl/wp-content/uploads/2018/06/11960-dirk-jan-plate-cpc-pensioenlogica-def..pdf>

Bijlage 4 - Overzicht ambtelijke werkgroepen en deelnemers 2020/2021

Algemeen Overleg

Vergaderfrequentie: maandelijks

Deelnemers:

Contactambtenaar / accounthouder GGD van alle 16 gemeenten en GGD

Ambtelijk vooroverleg DB

Vergaderfrequentie: 10x per jaar: 10 dagen vooraf aan DB-vergadering

Deelnemers:

Ambtenaren van gemeente waarvan bestuurder DB-lid is.

Gemeente Heerlen, Eline Verstegen

Gemeente Landgraaf, Robbert Dautzenberg en Nadine Offermans

Gemeente Kerkrade, Jef Schillings en Cristina Milev

Gemeente Maastricht, Huub Kersten

Gemeente Meerssen, Pauline Evers

Gemeente Sittard-Geleen, Maurice Leenders

Gemeente Stein, Sandra Raaymakers

GGD

Werkgroep JGZ

Vergaderfrequentie: regelmatig

Deelnemers:

Gemeente Vaals, Marjolein Wassenberg

Gemeente Maastricht, Gerdie Haasen

Gemeente Heerlen, Eline Verstegen

Gemeente Sittard-Geleen, Jenny Sendscheid

Gemeente Brunssum, Inge Tuin

Gemeente Beekdaelen, Jacqueline van der Zwaard

GGD

Werkgroep verdeelsystematiek

Vergaderfrequentie: regelmatig

Deelnemers:

Gemeente Beekdaelen, Jacqueline van der Zwaard

Gemeente Heerlen, Karin Laplooi

Gemeente Brunssum, Marco Akkermans

Gemeente Maastricht, Gerdie Haasen

Gemeente Sittard-Geleen, Stefan Geerlings

Gemeente Landgraaf, Robbert Dautzenberg

Gemeente Vaals, Marjolein Wassenberg

Gemeente Valkenburg, Tim Bödicker

GGD

Werkgroep financieel/begroting

Bijeenkomsten: 2 oktober 2020, 26 oktober 2020, 25 januari 2021, 9 februari 2021

Deelnemers:

Voor elke bijeenkomst worden de ambtenaren VGZ en financiën van de 16 gemeenten uitgenodigd.

Ambtelijke Werksessies JGZ juni 2020

Werksessies JGZ ikv Op weg naar een nieuw basispakket:

Behoud van het goede

Deelnemers:

Gemeente Brunssum, Inge Tuin

Gemeente Beekdaelen, Jacqueline van der Zwaard

Gemeente Heerlen, Eline Verstegen

Gemeente Landgraaf, Femke Kettenis

Gemeente Maastricht, Gerdie Haasen

Gemeente Vaals, Marjolein Wassenberg

GGD

JGZ heeft alle kinderen in beeld,

Deelnemers:

Gemeente Brunssum, Inge Tuin

Gemeente Beekdaelen, Jacqueline van der Zwaard

Gemeente Heerlen, Eline Verstegen

Gemeente Landgraaf, Nadine Offermans

Gemeente Maastricht, Gerdie Haassen

Gemeente Vaals, Jolanda Mikic

GGD

Het kind in interactie met zijn opvoedingscontext

Deelnemers:

Gemeente Brunssum, Inge Tuin

Gemeente Beekdaelen, Jacqueline van der Zwaard, Hanke Dooper

Gemeente Gulpen-Wittem, Daphne Smeets

Gemeente Heerlen, Eline Verstegen

Gemeente Landgraaf, Femke Kettenis

Gemeente Maastricht, Gerdie Haasen

Gemeente Vaals, Marjolein Wassenberg, Nikkie Konings, Carly Pomp

GGD

Extern: Paulien Kuijpers (st. kinderleven)

Van Advies naar gedragsverandering

Deelnemers:

Gemeente Brunssum, Inge Tuin

Gemeente Beekdaelen, Jacqueline van der Zwaard, Kimberly Schraven

Gemeente Gulpen-Wittem, Daphne Smeets

Gemeente Landgraaf, Femke Kettenis

Gemeente Maastricht, Gerdie Haasen

Gemeente Sittard-Geleen, Hilda Mertens

Gemeente Vaals, Marjolein Wassenberg

Gemeente Voerendaal, Miriam van Ooijen

GGD

Extern: Eveline Arnold (docent cursussen 0-4)

Oneigenlijk werk in JGZ

Deelnemers:

Gemeente Brunssum, Inge Tuin en Arwen Wenders

Gemeente Beekdaelen, Jacqueline van der Zwaard, Kees Schuman

Gemeente Gulpen-Wittem, Daphne Smeets

Gemeente Heerlen, Eline Verstegen, Karlijn Gerritsen

Gemeente Kerkrade, Jef Schillings

Gemeente Maastricht, Gerdie Haassen

Gemeente Meerssen, Pauline Evers

Gemeente Sittard-Geleen, Hilda Mertens

GGD

In het AB van 3 juli 2020 heeft het AB kennisgenomen van de terugkoppeling van de opbrengst van deze vijf werksessies JGZ

Ambtelijke Werksessies JGZ januari 2021

Op 14.12.2020 heeft het Bestuur gevraagd om aanpassingen in het traject op weg naar de begroting JGZ 2022. Zij vragen om meer verbinding en samenhang tussen de verschillende onderdelen die in dit dossier een rol spelen. Dit om meer in samenhang

keuzes te maken over de besluiten die aan het AB en de gemeenteraden worden voorgelegd.

Onderdelen

- JGZ als kernpartner in trendbreuk
- Transitie naar eigentijdse organisatie
- Harmonisatie arbeidsvoorwaarden
- Projectkosten/ transitiekosten op weg naar één JGZ

Informatiebijeenkomst uitleg proces JGZ

Deelnemers:

Gemeente Beek, Nadine Buis

Gemeente Brunssum, Inge Tuin,

Gemeente Eijsden-Margraten, Ruud Beckers, Philippe Weusten

Gemeente Gulpen-Witter, Daphne Smeets

Gemeente Kerkrade, Cristina Milev, Jef Schillings

Gemeente Landgraaf, Robbert Dautzenberg

Gemeente Maastricht, Gerdie Haasen

Gemeente Meerssen, Pauline Evers

Gemeente Sittard-Geleen, Maurice Leenders

Gemeente Stein, Sandra Raaymakers

Gemeente Voerendaal, Thom Zeguers, Tanja van Meegen

GGD

JGZ als professionele organisatie

Deelnemers:

Gemeente Beek, Nadine Buis

Gemeente Brunssum, Inge Tuin

Gemeente Beekdaelen, Kees Schuman, Jacqueline van der Zwaard

Gemeente Eijsden-Marraten, Ruud Beckers, Philippe Weusten

Gemeente Gulpen-Witter, Daphne Smeets, Nadine Landman

Gemeente Landgraaf, Robbert Dautzenberg

Gemeente Maastricht, Gerdie Haasen

Gemeente Meerssen, Pauline Evers

Gemeente Stein, Sandra Raaymakers

Gemeente Vaals, Marjolein Wassenberg

Gemeente Valkenburg, Tim Bodicker

GGD

JGZ als kernpartner in Trendbreuk

Deelnemers:

Gemeente Beek, Nadine Buis

Gemeente Brunssum, Inge Tuin

Gemeente Beekdaelen, Kees Schuman, Jacqueline van der Zwaard

Gemeente Eijsden-Marraten, Ruud Beckers, Philippe Weusten

Gemeente Gulpen-Witter, Daphne Smeets, Nadine Landman

Gemeente Landgraaf, Robbert Dautzenberg
Gemeente Maastricht, Gerdie Haasen, Huub Kerstens
Gemeente Meerssen, Pauline Evers
Gemeente Sittard-Geleen, Jenny Sendscheid, Maurice Leenders
Gemeente Stein, Sandra Raaymakers
Gemeente Vaals, Marjolein Wassenberg
Gemeente Voerendaal, Tanja van Meegen
GGD

Harmonisatie arbeidsvoorwaarden

Deelnemers:

Gemeente Beek, Nadine Buis
Gemeente Brunssum, Inge Tuin, Marco Akkermans
Gemeente Beekdaelen, Kees Schuman
Gemeente Eijsden-Marraten, Ruud Beckers, Philippe Weusten
Gemeente Gulpen-Witter, Daphne Smeets
Gemeente Kerkrade, Cristina Milev, Jef Schillings, Nicole Ploum
Gemeente Landgraaf, Robbert Dautzenberg
Gemeente Maastricht, Gerdie Haasen, Huub Kerstens, Roland Herben
Gemeente Meerssen, Pauline Evers, Maartje van den Boomen
Gemeente Stein, Sandra Raaymakers, Dory-anne Aarts
Gemeente Vaals, Marjolein Wassenberg
Gemeente Voerendaal, Tanja van Meegen
GGD

Transitie naar eigentijdse organisatie

Deelnemers:

Gemeente Beek, Nadine Buis
Gemeente Brunssum, Inge Tuin, Marco Akkermans, Lyanne Meisters
Gemeente Beekdaelen, Kees Schuman, Jacqueline van der Zwaard
Gemeente Eijsden-Marraten, Ruud Beckers, Philippe Weusten
Gemeente Gulpen-Witter, Daphne Smeets
Gemeente Heerlen, Eline Verstegen, Karin Laplooi
Gemeente Kerkrade, Cristina Milev, Jef Schillings, Nicole Ploum
Gemeente Landgraaf, Robbert Dautzenberg, Nadine Offermans
Gemeente Maastricht, Huub Kerstens, Roland Herben
Gemeente Meerssen, Pauline Evers, Maartje van den Boomen
Gemeente Sittard-Geleen, Jenny Sendscheid, Maurice Leenders
Gemeente Stein, Sandra Raaymakers
Gemeente Vaals, Marjolein Wassenberg
Gemeente Voerendaal, Thom Zeguers, Tanja van Meegen
GGD