

Geachte raad,

Bijgaande sturen we u de nieuwste CAO-Welzijn.

De loonsverhogingen die zijn overeengekomen zijn veel forser dan verwacht.

Per 1-7-2017 1,65% structurele loonsverhoging

Per 1-7-2018 2% structurele loonsverhoging

1-1-2019 eenmalig 0,5% van het bruto jaarloon

De verhogingen stemmen niet overeen met de verhoging die de gemeente aan ons voorstelt van 1,4% per 1-1-2018.

We denken dat de cao-aanpassingen later werden gemaakt dan uw toezegging.

De afspraken zijn zeer recent.

Wij stellen het zeer op prijs als de gemeente de nieuwe cao Welzijn volgt en het % aanpast.

Het bestuur

van de

SWOBV, Stichting Welzijn en Ondersteuning Bergambacht / Vlist

Burgemeester Huijbrechtstraat 2

2861 DA BERGAMBACHT

Telefoon 0182-350012

g.goudriaan@swobv.nl

www.swobv.nl



Voor vragen over uw huishouden, gezondheid, mobiliteit, wonen, tijdsbesteding en financiën.

Onderhandelaarsakkoord 2017 – 2019 Cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening

Ondergetekenden, partijen bij de Cao W&MD, te weten:

de organisatie van werkgevers

Sociaal Werk Nederland

en

de organisaties van werknemers

1. FNV Zorg en Welzijn
2. CNV Zorg en Welzijn

verklaren hierbij dat zij een onderhandelaarsakkoord hebben bereikt over de inhoud van de cao 2017-2019.

Cao Sociaal Werk

Het sociaal werk heeft een grote relevantie voor het welzijn en de kwaliteit van leven van iedereen. Het sociaal werk is een spil in de transitie en de transformatie in het gehele gemeentelijk en ook bovengemeentelijke sociaal domein. Het sociaal werk werkt hierin samen met veel andere sectoren. Er ligt een sterk accent op sociale wijkteams, sociale netwerken, sociale participatie en de herkenning van de internationale benaming 'social work'. Cao-partijen vinden dat hierbij een cao past die het belang van sociaal werk onderschrijft door de naam hierop aan te passen in 'Cao Sociaal Werk', met als ondertitel 'Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening'.

Looptijd en loon

Looptijd

De cao-afspraken hebben een looptijd van 1 april 2017 tot 1 juli 2019.

Loonstijging

- Per 1 juli 2017 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 1,65%.



- Per 1 juli 2018 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 2%.
- In januari 2019 ontvangen alle werknemers, in dienst op 1 januari 2019, een eenmalige uitkering van bruto 0,5% van 12 keer het voor hem geldende salaris op 1 januari 2019, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, maar exclusief ORT.
- De bodem vakantietoeslag wordt per 1 juli 2017 verhoogd naar € 160,87 en per 1 juli 2018 naar € 164,09. De bodem eindejaarsuitkering wordt per 1 juli 2017 verhoogd naar € 95,99 en per 1 juli 2018 naar € 97,91.

Functieprofiel Sociaal Werker

In het Actieprogramma Professionalisering WMD wordt gewerkt aan een nieuw beroepscompetentieprofiel voor de sociaal werker. Cao-partijen hebben in juni 2016 de uitgangspunten voor dit beroepscompetentieprofiel vastgesteld. Het beroepscompetentieprofiel is een belangrijke bouwsteen om de kwaliteit en het vakmanschap van sociaal werkers de komende jaren verder te stimuleren en te borgen en is daarmee een basisdocument voor meerdere branche-instrumenten.

Het beroepscompetentieprofiel wordt in 2017 vastgesteld door sociale partners en wordt door cao-partijen verwerkt in een nieuwe functiebeschrijving Sociaal Werker die een plaats krijgt in het functieboek behorend bij de cao.

Zodra deze producten gereed zijn, zorgen de gezamenlijke cao-partijen voor voorlichtingsmateriaal en een ondersteuningsaanbod voor werkgevers, werknemers en OR/PVT'en om zo bij te dragen aan een goede implementatie.

Registratie Sociaal Werk en Registratie jeugd

Cao-partijen hechten belang aan de beroepsontwikkeling van sociaal werkers, zoals die nu vorm en invulling krijgt in het professionaliseringsplan sociaal werk van het Actieprogramma Professionalisering Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening. Het betreft onder meer een beroepscompetentieprofiel, een beroepscode en een beroepsregister die in samenhang met elkaar het vakmanschap van sociaal werkers positioneren, stimuleren en borgen. Zodra de genoemde producten van beroepsontwikkeling gereed zijn, overleggen cao-partijen over of en zo ja onder welke condities hierover afspraken worden opgenomen in de cao.

Professionals die werken op Hbo-niveau of hoger én werkzaamheden uitvoeren in het jeugddomein die volgens het Kwaliteitskader Jeugd de inzet van een geregistreerd professional vragen moeten zich registreren in het Kwaliteitsregister Jeugd bij SKJ. Dit is nodig om hun werk uit te kunnen voeren.

Over de kosten die dit met zich mee brengt, spreken cao-partijen het volgende af:

- De kosten voor geaccrediteerde opleidingen en eventuele kosten voor verplichte intervisie, nodig voor de (her)registratie, komen voor rekening van de werkgever.



- De tijd die nodig is voor het volgen van de geaccrediteerde opleidingen en de intervisie-bijeenkomsten wordt gezien als werktijd.
- De werknemer vult de activiteiten in de vrije ruimte zelf in. Dit doet de werknemer in zijn eigen tijd en de kosten hiervoor betaalt hij zelf. Eventueel kan hij hiervoor het loopbaanbudget aanwenden.
- De jaarlijkse kosten voor de inschrijving in het Kwaliteitsregister Jeugd komen voor rekening van de werkgever.

Functie-herbeschrijving en herwaardering

In de cao wordt een procedure opgenomen die gehanteerd wordt bij het herbeschrijven en herwaarderen van functies door de werkgever. Deze 'procedure onderhoud functiegebouw' wordt aan het functieboek en als bijlage aan deze cao gevoegd.

Traineeship

Voor organisaties, medewerkers en voor de branche als geheel is het van belang om te zorgen voor een blijvende en goede instroom van jonge mensen.

Traineeship is om meerdere redenen interessant:

- de trainee leert de organisatie en alle aspecten van het werk kennen. Na een jaar is er een goed ingewerkte, ervaren professional;
- voor de organisatie is het een kans om nieuw talent binnen te halen en verder te ontwikkelen.

Cao-partijen willen in deze cao-periode een proeftuin inrichten om te onderzoeken wat nodig is voor organisaties en medewerkers om dit succesvol te laten slagen.

Daarom kunnen organisaties, ondersteund door cao-partijen, experimenteren met vormen van traineeship.

Voor dit traineeship geldt een aantal randvoorwaarden:

- de start ligt niet later dan 1 jaar na afstuderen;
- de duur is maximaal 1 jaar;
- de trainee wordt ingeschaald in schaal 6;
- de trainee werkt boven-formatief;
- bij indiensttreding in de sector na afloop van het traineeship vindt inschaling plaats in de functieschaal.

De uitwerking van de proeftuin wordt nader vastgesteld en voor de afloop van deze cao wordt een evaluatie uitgevoerd en bekeken welke ervaringen er zijn, wat goede aanpakken zijn, aan welke randvoorwaarden moet zijn voldaan, etc.



Op basis van die evaluatie bekijken cao-partijen of en zo ja welke vervolgafspraken gemaakt kunnen worden, of daar nieuwe cao-afspraken voor nodig zijn en of dat traineeship op een andere manier gestimuleerd en gefaciliteerd kan worden.

Generatiepact

Cao-partijen zien dat het voor oudere medewerkers soms zwaar is om fit en gezond door te kunnen blijven werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De ontwikkelingen in de sector en voor professionals in het vak maken dat hun inzet en deskundigheid gewenst blijft. Tegelijkertijd is het – om financiële redenen – niet altijd mogelijk om minder te gaan werken, terwijl hierdoor de instroom van jongeren kan worden bevorderd. Daarom willen cao-partijen de mogelijkheid bieden aan organisaties om een generatie-regeling te introduceren.

De kaders waarbinnen dit gebeurt zijn de volgende.

Het betreft medewerkers:

- die binnen 5 jaar van de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken;
- die minder uren willen werken. De werknemer moet ten minste de helft van de oorspronkelijke arbeidsduur behouden;
- bij wie de omvang van de arbeidsduur in het afgelopen jaar niet is verhoogd.

Het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris wordt, na vermindering van het aantal contracturen, door de werkgever voor de helft voor zijn rekening genomen. De werknemer draagt de andere helft en kan kiezen welke bijdrage hij levert uit eigen middelen in tijd en/of geld, zoals seniorenverlof, vitaliteitsbudget, brutoloon, IKB, deeltijdpensioen. Hij kan er ook voor kiezen om het verschil niet aan te vullen.

Het is ter keuze van de organisatie om deze generatie-regeling toe te passen. Als de organisatie de regeling wil inperken tot bepaalde functiegroepen, dan kan dit alleen met instemming van de OR of PVT.

Om deze nieuwe regeling te stimuleren komt er voorlichtingsmateriaal met daarin diverse voorbeelden en toelichting op de juridische, fiscale, wettelijke en cao-kaders. Cao-partijen willen de invoering en ervaringen monitoren en evalueren.

Werkdruk

Cao-partijen erkennen dat werkdruk in de sector vaak een probleem is, ondanks dat het onderwerp serieuze aandacht krijgt binnen organisaties. Zoals beschreven in WOR en Arbowet heeft de OR/PVT instemmingsrecht op alle thema's met betrekking tot arbeidsomstandigheden, waaronder ook werkdruk.



De verplichtingen uit de (nieuwe) Arbowet, de vertaling daarvan in de arbocatalogus en de verplicht uit te voeren Risicomonitor, het diverse aanbod vanuit FCB, geven organisaties handreikingen om met werkdruk aan de slag te gaan.

Daarom spreken cao-partijen het volgende af:

- Op organisatieniveau worden afspraken gemaakt op welke wijze werkdruk wordt gemeten/geïnterpreteerd.
- Als de meting of inventarisatie daar aanleiding toe geeft maakt de werkgever met de OR/PVT op basis van de uitkomsten en conclusies een plan van aanpak.
- In dat plan van aanpak staan afspraken over hoe de werkdruk aan te pakken, toegespitst op de situatie binnen de organisatie. In het plan van aanpak kan gebruik gemaakt worden van de tools en methoden die via FCB beschikbaar zijn.

Peuterspeelzalen

Als gevolg van de harmonisatie met kinderopvang op het gebied van kwaliteit werken cao-partijen samen met de partijen bij de Cao Kinderopvang aan de harmonisatie van de kwalificatie-eisen en volgen, gezamenlijk, de ontwikkelingen op het brede terrein van de Kindvoorzieningen. Op dit moment wijzigt de cao niet voor wat betreft werkings sfeer, functienaam en kwalificatie-eis. Indien nodig zullen partijen gedurende de looptijd de cao hierop aanpassen. Wat betreft de toepasselijke arbeidsvoorwaarden zijn cao-partijen in gesprek met andere partijen over de mogelijkheden om te komen tot een cao Kindvoorzieningen.

Sociaal werk door sociaal werk-organisaties

Cao-partijen zien dat een aantal gemeenten kiezen voor insourcing van het sociaal werk. Cao-partijen vinden deze ontwikkeling ongewenst, omdat sociaal werk door sociaal werk-organisaties moet worden uitgevoerd, vooral uit oogpunt van kwaliteit en governance. Cao-partijen zullen daarom de gemeenten gezamenlijk hierop aanspreken.

De structuur van de cao en lokaal maatwerk

Partijen wijzigen de structuur van de cao. In de nieuwe structuur wordt er geen onderscheid meer gemaakt tussen de A- en B-bepalingen zoals dat tot nu toe in de cao heeft bestaan.

Afspraken op ondernemingsniveau met de OR/ PVT worden ook vermeld in de cao als mogelijkheid op de volgende onderwerpen:

- De Arbeidstijdenwet / Arbeidstijdenbesluit maakt het mogelijk om op organisatieniveau, binnen de grenzen van de ATW/ATB, met de OR afspraken te maken, zoals over het



aantal nachtdiensten, slaapdiensten en aantal uren per dienst. Als er geen ondernemingsregeling is dan geldt de cao.

- Reiskostenregeling dienstreizen. De minimum-vergoeding die geldt voor een ondernemingsregeling wordt op hetzelfde niveau gebracht als de cao-regeling. Daarnaast wordt de regeling vereenvoudigd.
- Reiskosten woon-werkverkeer. Toegevoegd wordt in de cao dat in een regeling reiskosten woon-werkverkeer afspraken staan over de tegemoetkoming voor werknemers.

Deze wijzigingen worden door cao-partijen uitgewerkt en afgestemd met het Ministerie van SZW, gericht op een volledige algemeen verbindend verklaring van de cao.

Loopbaanbudget

De introductie van het Loopbaanbudget sinds 1 juli 2015 betekent dat er nu meer en meer jaargesprekken worden gevoerd over ontwikkeling en afspraken worden gemaakt over de aanwending van het opgebouwde bedrag. Cao-partijen spreken af te blijven investeren in voorlichting en communicatie gericht op de dialoog, aansluitend bij de campagne 'Het mooiste werk van de wereld'. Cao-partijen gaan ervan uit dat werknemers goed nadenken over de aanwending en deze kunnen onderbouwen. In de cao wordt opgenomen dat een afwijzing van een werkgever voor de voorgestelde aanwending gemotiveerd moet worden.

Overige onderwerpen

Vrijwillige voortzetting pensioen bij langdurige ziekte

De werknemer kan er voor kiezen om bij langdurige ziekte de premiebetaling voor het pensioen vrijwillig voort te zetten. Dan heeft het (tijdelijk) lagere salaris geen gevolgen voor de pensioenopbouw.

Partijen spreken af dat als de werknemer in het tweede jaar van zijn arbeidsongeschiktheid zijn pensioenpremie volledig blijft betalen, de werkgever dan ook het deel van de pensioenpremie blijft betalen. De pensioengrondslag blijft dan gehandhaafd op het salaris dat de werknemer kreeg in het eerste jaar van zijn ziekte.

Ouderschapsverlof

Cao-partijen spreken af om de tekst van de bepalingen over het ouderschapsverlof te vereenvoudigen, omdat het huidige artikel veel vragen oproept. In dit kader wordt het vergoedingspercentage in alle gevallen op 40% van het salaris over de opgenomen uren ouderschapsverlof vastgesteld, binnen de kaders van de cao.



Derde WW-jaar

Cao-partijen herbevestigen de afspraak uit het akkoord van de cao WMD 2016-2017 over de duur en de opbouw van de WW en de WGA.

Deze luidde als volgt:

"Vanaf 1 januari 2016 zijn de duur en de opbouw van de WW en de WGA beperkt. Cao-partijen spreken af dat deze worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015 en 24 november 2015 zijn gemaakt. Cao-partijen treden direct met elkaar in overleg zodra de landelijke afspraken bekend zijn.

Cao-partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 0,2% van het SV-loon kost, oplopend tot 0,75% in 2020. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening.

Cao-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale cao-partijen. Deze regeling nemen partijen een op een over.

De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar. De afspraak wordt in een aparte cao vastgelegd. Tussentijdse wijzigingen en de premiestelling worden van kracht zodra deze door cao-partijen zijn bekrachtigd."

Cao-partijen wachten de verdere ontwikkelingen dienaangaande af en volgen de aanbevelingen die namens de partijen in de Stichting van de Arbeid aan decentrale cao-partijen worden gedaan.

Cao-tekst, wijzigingen en voorlichtingsmateriaal

Cao-partijen voeren in de tekst van de cao verbeteringen door, bedoeld om de leesbaarheid te vergroten en onduidelijkheden weg te nemen. Het bestaande voorlichtingsmateriaal op specifieke thema's zal zo nodig worden geactualiseerd. Nieuw wordt de lancering van de cao-app waar alle relevante cao-inhoud en voorlichtingsmateriaal mee wordt ontsloten.

Algemeen verbindend verklaren

Cao-partijen zullen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken deze cao algemeen verbindend te verklaren.



Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening



Utrecht, 21 juni 2017

Sociaal Werk Nederland

FNV Zorg en Welzijn

Jos van Nunen

Gert Noortman

CNV Zorg en Welzijn

Oscar Overbeek

