

Cao-akkoord 2016 – 2017

Cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening

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

de organisatie van werkgevers

Sociaal Werk Nederland

en

de volgende organisaties van werknemers

1. FNV
2. CNV Connectief

verklaaren hierbij dat zij een akkoord hebben bereikt over de cao W&MD. Hiermee bouwen zij voort op het gedachtengoed van de vernieuwde cao vanaf 2015.

1 LOOPTIJD EN LOON

• Looptijd

De cao-afspraken hebben een looptijd van 1 april 2016 tot en met 31 maart 2017.

• Loonstijging

Per 1 juni 2016 stijgen de salarisbedragen met 1,00%.

In juni 2016 ontvangen alle werknemers, in dienst op 1 juni 2016, een eenmalige uitkering van € 87,50 bruto naar rato van de omvang van het dienstverband (deeltijdfactor).

2 ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG

In de cao staan twee regelingen voor de onregelmatigheidstoelage: voor de maatschappelijke opvang en voor de andere W&MD-organisaties. In beide regelingen vindt een wijziging plaats in de toelagerpercentages in het weekend en op feestdagen. Dit om de ongewenste effecten van de per 2015 gewijzigde regeling weg te nemen en de regeling verder te vereenvoudigen.

Per 1 juni 2016 gelden de volgende toeslagpercentages:

- Regeling voor maatschappelijke opvang (art. 6.12A)**

	00.00 tot 07.00 uur	07.00 uur tot 19.00 uur	19.00 uur tot 24.00 uur
Maandag tot en met vrijdag	20%		20%
Zaterdag	25%	25%	25%
Zon- en feestdagen	45%	45%	45%

- Regeling voor alle andere delen van W&MD (6.12B)**

	00.00 tot 07.00 uur	07.00 uur tot 22.00 uur	22.00 uur tot 24.00 uur
Maandag tot en met vrijdag	25%		25%
Zaterdag	25%	25%	25%
Zon- en feestdagen	75%	75%	75%

De bepaling over de doorbetaling van de ORT bij ziekte en wettelijk vakantieverlof wordt duidelijker in de cao-tekst verwoord.

3 DERDE WW-JAAR

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.

4 TRANSITIEVERGOEDING

In de cao 2015 – 2016 gold in het kader van het overgangsrecht van de Wet Werk en Zekerheid voor de groep werknemers geboren voor 1 januari 1954 en in dienst op of voor 1 mei 2007 bij ontslag onder bepaalde voorwaarden de overgangsregeling wachtgeld. Vanaf 1 juli 2016 geldt ook voor deze groep werknemers dat zij bij ontslag recht hebben op de transitievergoeding (in plaats van de overgangsregeling wachtgeld), zoals dat voor alle overige werknemers in de sector al van toepassing is.

Werknemers geboren voor 1 januari 1954 en in dienst op of voor 1 mei 2007 bij een zgn. 25 min organisatie (zie de Wet Werk en Zekerheid) kunnen kiezen voor de transitievergoeding of de overgangsregeling wachtgeld.

De cao-tafel gaat meer informatie verstrekken over:

- de wettelijke bepalingen inzake de transitievergoeding bij 25 min organisaties in de sector;
- de werkwijze bij eventuele verrekening van kosten met de transitievergoeding zal de cao-tafel meer informatie gaan verstrekken.

5 LOOPBAANBUDGET

Het Loopbaanbudget bestaat uit het Loopbaanbedrag en de eventuele Vitaliteitsuren. Het Loopbaanbedrag wordt vanaf 1 juni 2016 structureel verhoogd met 0,5% tot 1,5% van het salaris. Verder gelden hiervoor de al in de cao opgenomen bepalingen over de grondslag, hoogte en aanwending.

Het Loopbaanbedrag geldt per 1 april 2016 ook voor alle werknemers geboren voor 1 januari 1954 en in dienst op of voor 1 mei 2007.

Cao-partijen werken verder aan de implementatie van het Loopbaanbudget en monitoren bekendheid, gebruik, ervaringen en waardering ervan. Het Loopbaanbudget is gericht op duurzame inzetbaarheid. Cao-partijen werken samen aan een visie voor de langere termijn voor het Loopbaanbudget. Hierin zullen ook de ervaringen naar voren komen en de aandachtspunten die als gevolg van wetgeving bij de start van het Loopbaanbudget nog niet gerealiseerd konden worden.

6 INDIVIDUEEL KEUZE BUDGET

Met het Individueel Keuzebudget kan de werknemer optimaal kiezen over de inzet van zijn of haar arbeidsvoorwaarden, passend bij de levensfase en toekomstplannen. Net als bij het Loopbaanbudget willen partijen in de komende cao-periode de bekendheid, het gebruik, de waardering en de ervaringen met het Individueel Keuzebudget monitoren. Tegelijkertijd wordt de voorlichting voortgezet, ter stimulans van het bereik in de hele sector. Hierbij is ook aandacht voor het benutten van de fiscale mogelijkheden.

Net als bij het Loopbaanbudget werken cao-partijen gezamenlijk, aan een visie voor de langere termijn. Deze visievorming is erop gericht om de doelen van de cao voor met het Individueel Keuzebudget nog beter te kunnen realiseren.

7 MANTELZORG

Voor cao-partijen is het belangrijk dat werknemers en werkgevers samen het gesprek aan gaan als het bieden van mantelzorg in de situatie van de werknemer wenselijk is. Intensieve zorg en hulp aan dierbaren komt immers steeds meer voor en wederzijdse bewustwording daarop is wenselijk.

Mantelzorg is vanuit de Wet Arbeid en Zorg een vorm van zorgverlof. Daarom willen cao-partijen dit onder de aandacht brengen, ook in de cao. Doel hiervan is het stimuleren van het voeren van overleg hierover, bijvoorbeeld om afspraken te maken om de arbeidsduur aan te passen, de werktijden flexibeler in te delen of thuiswerk te verrichten, zodat een betere afstemming tussen arbeid en zorgtaken mogelijk is. Als een werknemer mantelzorg gaat verlenen, treedt de werknemer tijdig in overleg met de werkgever om afspraken te maken. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en bevatten:

- een indicatie van de duur van de mantelzorgtaken;
- de omvang van de mantelzorgtaken in uren per week / dag;
- hoe de zorg gecombineerd kan worden met de arbeidstijden.

Cao-partijen zullen gezamenlijk voorbeelden hierover ophalen en uitwerken.

8 PROFESSIONALISERING EN REGISTRATIE

De transformatie vraagt van alle professionals in het brede sociale domein een professionaliseringslag vanwege een andere manier van werken gericht op faciliteren en stimuleren van eigen kracht en omdat nieuwe doelgroepen hun intrede hebben gedaan in de buurt. Het sociaal werk gaat zelf voorop in het erkennen van de noodzaak tot professionalisering. De sector zet gezamenlijk, door middel van het Actieplan Professionalisering, grote stappen in het ontwikkelen en stimuleren van een Beroepsregister, een Beroepscompetentieprofiel, een Beroepscode en reflectie-methodieken voor de professional.

Beroepsvorming van professionals vormt een belangrijk onderdeel van de professionalisering van de sector. Een register en beroepscode kunnen hierbij behulpzaam zijn. De werkgever stimuleert de professionele ontwikkeling van de medewerkers door in de cao-periode de kosten voor de aanmelding voor het register en de daarvoor benodigde VOG volledig te vergoeden.

Cao-partijen ondersteunen het ingezette proces van professionalisering en registratie nauwgezet en stemmen dit af door relevante keuzes op sectorniveau expliciet te agenderen en besluiten, zoals bijvoorbeeld over het te ontwikkelen beroepscompetentieprofiel. In deze cao-periode maken de cao-partijen een functiebeschrijving sociaal werker en passen deze in in het functieboek.

Het periodieke gesprek zoals in de cao is opgenomen is een belangrijk (jaarlijks) moment om te bespreken welke doelen en inspanningen werknemer en werkgever willen realiseren op het terrein van professionalisering. In de voorlichting zullen cao-partijen hieraan aandacht geven.

9 ETHIEK, KWALITEIT EN PROFESSIONALITEIT

Het versterken van vakmanschap binnen het sociaal domein, met aandacht voor persoonlijke en professionele ontwikkeling zal bijdragen aan de kwaliteit van het sociaal werk. De ontwikkeling van een beroepscode als waarden- en normenstelsel van de beroepsgroep is een belangrijke basis voor professionals om te beslissen over het juiste professionele handelen. Ook reflectiemethodieken ondersteunen professionals daarbij. Ethisch bewustzijn is van groot belang voor: professioneel handelen, te kunnen reflecteren en te werken met de beroepscode. Daarom starten cao-partijen gezamenlijk een project met pilots in organisaties gericht op ethisch handelen, aanspreekcultuur en beroepsattitude in de vorm van een basiscursus Ethiek. Op basis van de ervaringen en resultaten uit de pilot bespreken cao-partijen de verdere vormgeving binnen de cao.

10 WERKBELASTING EN REGELCAPACITEIT

Regelcapaciteit en werkbelasting zijn nauw met elkaar verweven thema's, blijkt uit recent onderzoek onder werknemers in de sector. Wijkteams zijn in het gehele sociale domein een belangrijk voorbeeld hiervan. Cao-partijen zien hoe belangrijk de balans is voor werknemers om in een steeds veranderende omgeving hun werk professioneel, goed en met plezier te kunnen blijven doen. Daarom willen zij de bestaande instrumenten van sociale partners en FCB hierover nog meer onder de aandacht brengen en verder onderzoek doen naar de ervaringen en beleving van werknemers over werkbelasting en naar mogelijkheden om de regelcapaciteit te versterken. De uitkomsten van dit onderzoek en van de FNV Barometer worden gebruikt in een pilot om de bestaande instrumenten nog beter te laten gebruiken en om eventuele nieuwe afspraken voor te bereiden.

11 FUNCTIEBOEK VVE

Cao-partijen volgen de ontwikkelingen in het peuterspeelzaalwerk, met name de VVE voor wat betreft de differentiatie in gevraagde opleidingsniveaus en rollen, zoals de coach. Dit geeft nu nog geen eenduidig beeld, maar de cao-tafel brengt in het komende jaar verschijningsvormen hiervan in kaart om organisaties en werknemers hiermee behulpzaam te zijn. Zo kan ook bezien worden in hoeverre dit moet leiden tot aanpassingen in het functieboek.

In de functiebeschrijving van Peuterspeelzaalleidster worden in de kwalificatie-eis VVE enkele actualisaties door gevoerd.

12 GOED WERKGEVERSCHAP EN GOED WERKNEMERSCHAP

Continuïteit, kwaliteit, zekerheid en gelijke behandeling zijn voor cao-partijen belangrijke begrippen in de relatie tussen werkgever en werknemer. Daardoor wordt geïnvesteerd in de aantrekkelijkheid van de sector en behoud van kennis in de sector en daarmee ook in reële werkgelegenheid. Cao-partijen nemen daarom in de preambule van de cao deze visie en uitgangspunten op.

De tekst hiervan luidt:

De medewerkers in de branche W&MD zijn het kapitaal van de organisatie. Het is daarom van belang dat de medewerkers in staat zijn om hun werk zo goed mogelijk te doen en te anticiperen op veranderingen in het werk en in de organisatie. Een medewerker die flexibel en arbeidsmarktfit is en een op ontwikkelen gericht houding heeft, draagt hierdoor bij aan de doelen en de continuïteit van de organisatie.

In de cao W&MD staat het gesprek tussen werkgever en werknemer centraal. Zodat zij met elkaar kunnen bespreken wat zij van elkaar nodig hebben en wat zij elkaar kunnen bieden. Zij geven hiermee uitdrukking aan goed werkgeverschap en goed werknemerschap.

Het is voor de toekomst van de branche van belang dat kennis en kwaliteit van medewerkers wordt bevorderd en behouden. Werkgevers in de branche spannen zich daarom in om zoveel mogelijk werkzekerheid aan medewerkers te bieden, in de vorm van vaste contracten en een vast aantal te werken uren. Daarnaast bieden werkgevers aan medewerkers met een tijdelijk of flexibel contract dezelfde kansen en mogelijkheden voor professionalisering en duurzame inzetbaarheid.

In artikel 2.1 wordt toegevoegd dat het werk in W&MD zoveel mogelijk wordt gedaan door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarmee levert de sector kwaliteit en continuïteit en hebben werknemers meer zekerheid op werk.

13 GARANTIEBANEN

Garantiebanen zijn gericht op het bevorderen van participatie. Cao-partijen scherpen de bepalingen in de cao-tekst aan om voor de groepen werknemers met een arbeidsbeperking de mogelijkheden voor arbeidsparticipatie te vergroten.

14 OVERIGE ONDERWERPEN

- **Brancheontwikkelingen**

De grenzen tussen branches vervagen en er ontstaan nieuwe samenwerkingsverbanden waarin medewerkers uit verschillende branches samenwerken. Organisaties verbreden hun werkterrein en komen op het terrein van andere cao's, over en weer. Dit levert in toenemende mate werkingsfeervraagstukken op. De brancheontwikkelingen zullen een vast terugkerend onderwerp zijn op de agenda van het overleg van cao-partijen om de ontwikkelingen in aanpalende branches te volgen en tijdig maatregelen te treffen.

- **Slaapdiensten**

In de komende periode zal een aantal medewerkers van het COA hun werk gaan uitvoeren conform het kleinschalige opvangmodel voor AMV. Tussen de bestuurder en OR van het COA is overeengekomen dat een evaluatie zal plaatsvinden van het nieuwe AMV-opvangmodel, naar verwachting in oktober 2016. Onderdeel van deze evaluatie is o.a. de veiligheid en leefbaarheid, inclusief de inroostering van de medewerkers (aantallen en soorten dienst). Als tijdens de evaluatie blijkt dat (een deel van) de diensten kan/ kunnen worden uitgevoerd door middel van slaapdiensten én de veiligheid en leefbaarheid van de medewerkers is gegarandeerd, dan zullen vakorganisaties door COA uitgenodigd worden om dit arbeidsvoorwaardelijk te regelen. Hierbij zal de bestaande slaapdienstregeling uit de cao leidend zijn, zal bekeken worden in hoeverre deze regeling 1 op 1 toepasbaar is op het opvangmodel voor AMV en of een aanpassing noodzakelijk is en zullen de aanvullende afspraken zich richten op een vorm van compensatie voor zittende medewerkers die er vanwege de invoering van de slaapdienstregeling financieel op achteruitgaan.

Cao-partijen zullen, indien noodzakelijk, de cao tussentijds wijzigen om de slaapdienstregeling voor het COA mogelijk te maken. Deze cao-wijziging zal dan bij het ministerie van SZW worden aangeboden. De slaapdienstregeling zal dan van toepassing zijn op het COA vanaf de datum van indiening van de cao-wijziging.

- **Tekstuele wijzigingen**

Cao-partijen voeren vanwege dit onderhandelingsresultaat in de tekst van de cao tevens verbeteringen door, bedoeld om de leesbaarheid te vergroten en onduidelijkheden weg te nemen.

- **Algemeen verbindend verklaren**

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

Utrecht, 22 juni 2016

Sociaal Werk Nederland

FNV

M.B. Vos, voorzitter

D.T.C. Wiek – Meulman, bestuurder

CNV Connectief

E.C.M. Smits, bestuurder

