Overgangsplan

Overgang Professionals naar Buurtteam Amsterdam[1]

Toekomstige Buurtteamorganisaties en Huidige Werkgevers

enerzijds en

FNV Zorg & Welzijn, gevestigd te Utrecht

CNV Zorg & Welzijn onderdeel van CNV Connectief, gevestigd te Utrecht

anderzijds,

hierna te noemen 'Partijen', komen volgend Overgangsplan met betrekking tot de overgang van personeel van de huidige werkgever naar de Toekomstige Buurtteamorganisaties overeen.

Vanaf 2021 worden op verschillende plekken in Amsterdam buurtteamorganisaties opgericht die de toegang zijn naar sociale basiszorg voor volwassenen. De Toekomstige Buurtteamorganisaties ondersteunen Amsterdammers om hun situatie duurzaam te verbeteren en zo zelfstandig mogelijk mee te kunnen doen in de samenleving. Altijd in afstemming met de Amsterdammer en zijn of haar specifieke situatie: dichtbij zijn of haar leefwereld.

Deze herinrichting van het sociaal domein heeft grote gevolgen voor de Werknemers die in dit veld werken.

Uitgangspunten

- Op korte termijn behouden Werknemers zoveel mogelijk hun huidige cliënten.
- Cliënten worden bediend door de Toekomstige Buurtteamorganisatie uit het stadsdeel waar zij woonachtig zijn.
- De Werknemers zijn voor de langere termijn actief bij cliënten in het stadsdeel van de buurtteamorganisatie waar zij in dienst zijn.
- Alle buurtteamorganisaties werken met hetzelfde werkkader als uitgangspunt. Het werkkader zorgt voor een mate van uniformiteit in de werkwijze.[2] De manier van inzetten van de Werknemers en de beloningsstructuur vallen ook onder het creëren van deze mate van uniformiteit.
- Het streven is dat uiterlijk 1 juli 2022 alle Werknemers in dienst zijn getreden bij één van de Toekomstige Buurtteamorganisaties. Werknemers van Huidige Werkgevers kunnen zich tot 1 april 2021 melden als belangstellende bij de Toekomstige Buurtteamorganisaties voor een toekomstig dienstverband. Wanneer een Werknemer zich tijdig heeft gemeld, dan zijn de afspraken uit dit Overgangsplan van toepassing op diezelfde Werknemer. Werknemers die hun belangstelling melden na 1 april 2021 vallen niet onder de werkingssfeer van dit Overgangsplan.
- Bij de overgang van Werknemers wordt de wetgeving rond de overgang van onderneming ex art. 7:662 BW toegepast ongeacht of er sprake is van overgang van onderneming of niet.
- Alle Werknemers gaan over met behoud van bestaande rechten en plichten met inachtneming van de bepalingen in dit Overgangsplan.
- Het totale arbeidsvoorwaardenpakket van de Werknemer na overgang is minimaal gelijkwaardig aan het totale arbeidsvoorwaardenpakket voor de overgang.

[1] De definiëring van begrippen zoals gebruikt in dit Overgangsplan staan opgesomd in Bijlage A.
[2] Gemeente Amsterdam, Werkkader Amsterdamse Buurtteamorganisaties Versie 1.1, juli 2020.

- Alle Werknemers gaan over met behoud van hun netto salaris, hun overeengekomen arbeidsduur, gelijke aard van hun arbeidsovereenkomst (vast/tijdelijk) en behoud van het aantal dienstjaren.
- De Huidige Werkgevers streven, in samenspraak met de Toekomstige Buurtteamorganisaties, naar een zorgvuldige overdracht van de Werknemers naar de Toekomstige Buurtteamorganisaties.
- De Huidige Werkgevers vallen onder de werkingssfeer van diverse cao's (VVT, Gehandicaptenzorg, GGZ, Sociaal Werk en Jeugdzorg). De Toekomstige Buurtteamorganisaties willen alle Werknemers een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket bieden en hanteren daartoe de cao Sociaal Werk.
- De afspraken van het Overgangsplan, waarin voor alle Werknemers plaats is binnen het nieuwe stelsel, passen binnen de totale stad brede budgettaire kaders van Toekomstige Buurtteamorganisaties. Indien tijdens de uitvoering van het plan blijkt dat deze aanname onjuist is, dan volgt er nader overleg tussen de betrokken partijen met de gemeente Amsterdam.[3]
- De (financiële) afspraken tussen de Huidige Werkgevers en Toekomstige Buurtteamorganisaties worden geregeld in de overnameovereenkomst. Deze maken deel uit van het totale pakket aan afspraken.

1. Algemeen

1.1. Werkingssfeer en werkingsduur

1. Dit Overgangsplan is van toepassing op Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege eindigt na de overgangsdatum, zoals vastgesteld in het Transitieplan voor professionals.
2. Dit Overgangsplan is van toepassing op de overgang naar Toekomstige Buurtteamorganisaties. Hierbij wordt aangesloten op het Transitieplan en de verschillende fases die daarin worden onderkend.
3. Dit Overgangsplan treedt in werking zodra het door Partijen is ondertekend.
4. Partijen kunnen dit Overgangsplan bij onderlinge overeenstemming tussentijds wijzigen en/of aanvullen.
5. De betrokken partijen bij dit Overgangsplan (Toekomstige Buurtteamorganisaties, Huidige Werkgevers en vakbonden) komen in oktober 2021 en april 2022 en oktober 2022 bij elkaar om de uitvoering van dit Overgangsplan te evalueren en indien gewenst vóór 1 juli 2022 te wijzigen.
6. Zieke Werknemers worden overgenomen door de Toekomstige Buurtteamorganisaties, tenzij ze langer dan één jaar ziek zijn (langdurig ziek) en het de verwachting is dat ze niet meer terugkeren in hun functie. De Huidige Werkgever dient middels een rapport door een arbeidsdeskundige aan te kunnen tonen dat de langdurig zieke werknemer in staat is terug te keren in de huidige functie. Indien het percentage ziekteverzuim sterk afwijkt van het sectorgemiddelde dan zijn betreffende Huidige Werkgever en Toekomstige Buurtteamorganisatie genoodzaakt dit in overleg op te lossen. Afspraken hieromtrent worden opgenomen in de overnameovereenkomst. De afspraak blijft dat zieke Werknemers, niet zijnde langdurig ziek, overgaan naar de Toekomstige Buurtteamorganisaties.

[3] Zie Bijlage B.

1.2. Interpretatie

Indien bij de uitvoering van dit Overgangsplan verschil van inzicht ontstaat over de interpretatie ervan, treden partijen in overleg om tot een oplossing te komen.

1.3. Hardheidsclausule

Als toepassing van dit Overgangsplan in individuele gevallen leidt tot een onbillijke of onredelijke situatie, dan zullen de Huidige Werkgever en de Toekomstige Buurtteamorganisatie van dit Overgangsplan afwijken ten gunste van de Werknemer.

2. Overgang naar Toekomstige Buurtteamorganisatie Amsterdam

2.1. Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst van de Werknemer bij de Huidige Werkgever wordt overgenomen door één van de 7 Toekomstige Buurtteamorganisaties (met de MaDi als Penvoeder) met een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket. Dit arbeidsvoorwaardenpakket is het totaal van:

- De cao Sociaal Werk;
- De afspraken in dit Overgangsplan;
- Overige niet in de cao Sociaal Werk of dit Overgangsplan geregelde, overeengekomen arbeidsvoorwaarden, zoals individueel verworven rechten. Zaken die rechtstreeks de bedrijfsvoering raken, zoals werktijden, worden individueel met de Werknemer besproken en worden gehonoreerd dan wel financieel gecompenseerd door de Toekomstige Buurtteamorganisatie.
- Bedrijfsregelingen van Toekomstige Buurtteamorganisaties die in overleg met de bestaande medezeggenschapsorganen dan wel nog op te richten medezeggenschapsorganen definitief schriftelijk zullen worden vastgesteld.

Dit arbeidsvoorwaardenpakket wordt vastgelegd in de ‘wordt-lijst’ (zie art. 3.9 Overgangsplan) . Deze ‘wordt-lijst’ wordt onderdeel van de individuele arbeidsovereenkomst van de Werknemer.

2.2. Werkgelegenheid

- De Toekomstige Buurtteamorganisaties hebben tot en met 31 december 2026 een subsidietoekenning van de gemeente Amsterdam.
- Bij ongewijzigde omstandigheden is er geen sprake van reorganisatie of krimp door de overgang naar de buurtteams die direct cliëntgebonden werkzaamheden uitvoeren gedurende die duur. De subsidieregeling buurtteams kent evaluatie en/of bijstelmomenten die mogelijk van invloed kunnen zijn.
- Stedelijk is het uitgangspunt dat om alle Werknemers een plek binnen het sociale domein te bieden. De volgende dwingende volgorde van plaatsingscriteria treden hierbij in werking:
    1. Stadsdeel van het merendeel van de cliënten van de professional (Mens volgt werk);
    2. De voorkeur van de Werknemer;
    3. Omgekeerd afspiegelen (gerelateerd aan het afspiegelbeginsel van het UWV), uitgevoerd door een onafhankelijke partij.

  In individuele gevallen waarin deze plaatsingscriteria naar het oordeel van een van de betrokken partijen niet of niet in redelijkheid voorzien of in individuele gevallen onredelijk uitpakt, treden partijen in overleg om tot een oplossing te komen.
- Om in voorbereiding van de start van de buurtteamorganisaties de cliënten goed te kunnen bedienen is het van belang voor alle partijen om de werving op gang te houden. Hiervoor is een goed samenspel tussen de Huidige Werkgevers en de Toekomstige Buurtteamorganisaties cruciaal. In beginsel is de Huidige Werkgever gedurende de looptijd

van het huidige contract met gemeente verantwoordelijk voor de werving van voldoende bezetting. In aanloop naar de start van de buurtteamorganisaties op 1 april 2021 betekent dit dat er op specifiek buurtteamniveau afspraken worden gemaakt over de werving. De stem van de Toekomstige Buurtteamorganisatie is hierin leidend.

3. Arbeidsvoorwaarden

3.1. Salaris

- De Werknemer wordt ingeschaald in de bij de functie horende op de datum van overgang geldende salarisschaal in de cao Sociaal Werk in hetzelfde of naaste hogere bedrag in deze schaal.
  Als de Werknemer op overgangsdatum nog niet het maximum van zijn oude salarisschaal heeft bereikt kan hij doorgroeien tot dit oude maximum. Ook als dit maximum hoger is dan dat van zijn nieuwe salarisschaal. In dat geval ontvangt de Werknemer een individuele salaristoeslag, die in stappen gelijk aan de stappen in de oude salarisschaal jaarlijks wordt opgebouwd, tot hij het maximum van zijn oude schaal heeft bereikt.
  Deze individuele toeslag wordt geïndexeerd met de cao-loonstijgingen cao Sociaal Werk. Het totale salaris, dus inclusief deze individuele salaristoeslag, wordt meegenomen in de grondslag voor berekening van vakantiegeld en eindejaarsuitkering en is tevens pensioengevend.
- Als de Werknemer het maximum van zijn oude salarisschaal heeft bereikt en dit hoger is dan het maximum van zijn nieuwe salarisschaal, dan wordt de Werknemer ingeschaald op het maximum van zijn nieuwe salarisschaal en ontvangt de Werknemer maandelijks een individuele salaristoeslag ter grootte van het verschil tussen het maximum en het oude salaris.
- De hiervoor genoemde salaristoeslagen vervallen indien de functie van de Werknemer door functiewaardering hoger wordt ingedeeld of indien de Werknemer een nieuwe functie aanvaardt die hoger is ingedeeld en het nieuwe salaris dusdanig hoger is dat de toeslag in het nieuwe salaris is inbegrepen. Ook vervallen de salaristoeslagen als de Werknemer vrijwillig een functie aanvaardt die lager is ingedeeld. Indien een Werknemer vrijwillig minder uren gaat werken zal de salaristoeslag naar rato aangepast worden.
- Datum waarop de Werknemer zijn jaarlijkse periodiek ontvangt blijft ongewijzigd.

3.2. Diensttijd

De totale diensttijd is de tijd gerekend vanaf datum indiensttreding bij de huidige werkgever of diens rechtsvoorganger. Deze diensttijd wordt gehanteerd voor toepassing van bepalingen in de cao Sociaal Werk en wettelijke bepalingen waarbij de diensttijd als parameter geldt.

3.3. Pensioen

Toekomstige Buurtteamorganisaties zijn aangesloten bij PFZW. Werknemers die voorheen pensioen opbouwden bij een andere pensioenuitvoerder kunnen dit opgebouwde pensioen op vrijwillige basis overdragen. De Toekomstige Buurtteamorganisaties ondersteunen Werknemers die overdracht overwegen.

Verschillen in de werknemersbijdrage voor ouderdomspensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen, worden meegenomen in de Was-wordt-lijst (art. 3.9 Overgangsplan). Daarnaast worden de mogelijke negatieve gevolgen voor eventuele ‘voorwaardelijke rechten’ in kaart gebracht en wordt een voorstel voor de compensatie opgenomen in de Was-wordt-lijst.

3.4. Verlofaanspraken

De Werknemer neemt op de overgangsdatum de nog niet opgenomen verlofuren mee waarvan de wettelijke vervaltermijn niet is verstrekken. Indien er aanvullende afspraken zijn gemaakt, bijvoorbeeld in het kader van Covid-19 of cao, dan worden de aanvullende afspraken meegenomen. Dit kunnen bijvoorbeeld afspraken zijn ten aanzien van de vervaltermijnen. Uiteraard gelden hierbij de financiële afspraken tussen de Huidige Werkgever en de Toekomstige Buurtteamorganisatie zoals vermeld in art. 3.7 Overgangsplan. Om verlofstuwmeren te voorkomen zullen de Huidige Werkgevers de Werknemers stimuleren om verlofuren op te nemen.

3.5. Overige budgetten

Verschillen tussen rechten van Werknemers in de cao's worden meegenomen in de Was-wordt-lijst. De wijze waarop wordt omgegaan met resterende budgetten binnen de Toekomstige Buurtteamorganisatie op de overgangsdatum volgt uit de daarvoor geldende afspraken binnen de cao. De Werknemers zullen op basis van het verschil in rechten tussen de Huidige Werkgever en Toekomstige Buurtteamorganisatie worden gecompenseerd.

3.6. Functie-inhoud

- De Toekomstige Buurtteamorganisaties willen een goede functieomschrijving van de buurtteammedewerkers. De Toekomstige Buurtteamorganisaties zijn voornemens om deze in 2020 op te stellen. Het werkkader zorgt hierbij voor een mate van uniformiteit in de stad. Dit proces wordt conform cao gevormd.
- De werkzaamheden van een Werknemer variëren van lichte ondersteuningsvragen tot en met meervoudige complexe problemen. In de teams is de expertise aanwezig om de cliënten goed te begeleiden in hun eigen wijk. Hierdoor verbeteren we de samenwerkingsafspraken met de verschillende partners; de Toekomstige Buurtteamorganisatie, de sociale basis, specialistische zorg en het OKT.
- Er komt één functiebeschrijving met twee functieniveaus; MBO en HBO.
- De Werknemer gaat bij de Toekomstige Buurtteamorganisatie over naar het functieniveau dat aansluit bij de huidige functie.
- Na indiensttreding bij de Toekomstige Buurtteamorganisatie wordt de Werknemer opgenomen in de geldende evaluatiecyclus met betrekking tot functioneren.
- De functiebeschrijving wordt in opdracht van de Toekomstige Buurtteamorganisaties na 1 april 2021 en voor 1 juli 2022 door een onafhankelijke partij geëvalueerd.

3.7. Lopende afspraken

De Toekomstige Buurtteamorganisaties zullen gemaakte en schriftelijke afspraken vóór de datum van inwerkingtreding van de Overgangsregeling tussen de individuele Werknemer en zijn werkgever overnemen of compenseren. Afspraken zoals omschreven in voorgaande volzin die zijn gemaakt na de inwerkingtreding van de Overgangsregeling dienen te worden goedgekeurd door de betreffende Toekomstige Buurtteamorganisatie waar de Werknemer in dienst zal treden. Voorbeelden van de afspraken zoals omschreven in de eerste volzin zijn:

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- Data en duur opname van ouderschapsverlof, zorgverlof of ander (on)betaald verlof. Wanneer tijdens dit verlof recht bestaat op een tegemoetkoming op basis van de geldende cao bij de moederorganisatie, wordt deze tegemoetkoming voortgezet of betaald onder dezelfde voorwaarden voor zover en zolang als het verlof duurt. Dit geldt alleen voor verlof dat vóór de overgangsdatum is ingegaan of dat vóór de

overgangsdatum schriftelijk is aangevraagd onder vermelding van ingangsdata en duur van het verlof.
- Studie- en opleiding en de daarmee samenhangende afspraken over (verdeling) van tijd en kosten en eventueel terugbetaling van kosten.
- Vrijwillige arbeidsduurverkorting, uitdiensttreding en pensionering.
- Beroepscertificeringen.
- Reeds gemaakte afspraken t.a.v. nog op te nemen vakantiedagen. Voor de opname van vakantiedagen rondom de datum van overgang is overleg met de Toekomstige Buurtteamorganisatie nodig.

Bovenstaande geldt ook voor andere schriftelijke afspraken die hierboven niet genoemd zijn, zoals bedrijfseigen regelingen. Specificaties op persoonsniveau komen in de overnameovereenkomst.

3.8. Personeelsdossiers

De Huidige Werkgevers dragen de personeelsdossiers over aan de Toekomstige Buurtteamorganisaties. De Werknemer heeft het recht zijn personeelsdossier vóór overdracht in te zien en verbeteringen door te geven als het dossier feitelijke onjuistheden bevat. Bij overdracht van de personeelsdossiers wordt de geldende wet- en regelgeving in het kader van overgang van onderneming en de algemeen geldende wetgeving in het kader van de bescherming van de persoonsgegevens (AVG) in acht genomen.

3.9. Was-wordt-lijst

Uitgangspunt is dat het totale arbeidsvoorwaardenpakket van de Werknemer na overgang minimaal gelijkwaardig is aan het totale arbeidsvoorwaardenpakket vóór de overgang bij de Huidige Werkgever. Dit wordt inzichtelijk gemaakt in een Was-wordt-lijst.[4]

- Huidige Werkgever stelt voor de Werknemer een ‘was-lijst’ op met de relevante rechtspositionele gegevens.
- De Toekomstige Buurtteamorganisatie stelt een ‘wordt-lijst’ op met de nieuwe relevantie rechtspositionele gegevens op basis van:
    - CAO Sociaal werk;
    - Dit Overgangsplan;
    - De overige niet in dit plan of niet in cao geregelde geldende arbeidsvoorwaarden voor de Werknemer.

Eventuele negatieve verschillen worden gekapitaliseerd en toegekend in de vorm van een individuele toeslag. Het onderdeel van de individuele toeslag, zoals omschreven in dit artikel, wordt niet geïndexeerd.

De Werknemer ontvangt de Was-wordt-lijst en wordt binnen een redelijke termijn uitgenodigd voor een toelichtend gesprek voordat de overgang zal plaatsvinden. Wanneer overeenstemming is bereikt na het toelichtende gesprek, dan ontvangt de Werknemer definitieve schriftelijke bevestiging van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst bij de Toekomstige Buurtteamorganisatie inclusief de definitieve Was-wordt-lijst. Een overzicht van dit proces is opgenomen in Bijlage D.

[4] Zie Bijlage C.

Als een Werknemer om moverende redenen niet kan instemmen met het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket, dan vraagt de Werknemer binnen twee weken om een tweede gesprek. Voorafgaand aan dit optionele tweede gesprek, deelt Werknemer schriftelijk en onderbouwend mede dat Werknemer niet kan of wil instemmen met het aangeboden arbeidsvoorwaardenpakket. Tijdens het tweede gesprek worden de argumenten van de Werknemer besproken en wordt gekeken of er oplossingen mogelijk zijn. Als dit niet leidt tot overeenstemming, dan ondertekent de Werknemer een verklaring waaruit blijkt dat de Werknemer afziet van het aangeboden arbeidsvoorwaardenpakket. De Werknemer wordt erop gewezen dat hij hiermee ook afziet van toekomstige aanspraken die voortvloeien uit wijziging van de cao Sociaal Werk of de personele regelingen van de Toekomstige Buurtteamorganisaties. Het 'huidige' arbeidsvoorwaardenpakket van de Werknemer blijft na overgang gehandhaafd met inachtneming van cao-wijzigingen in de van toepassing zijnde cao.

Eventuele wijzigingen in de twee maanden vóór de overgang worden verwerkt in de 'was-lijst' en vertaald naar de 'wordt-lijst'. De Werknemer ontvangt vervolgens de aangepaste versie. De Werknemer kan vragen om een nieuw toelichtend gesprek.

3.10 Medezeggenschap

De Toekomstige Buurtteamorganisaties hebben een actief en transparant beleid voor de omgang met medezeggenschapsorganen. De Toekomstige Buurtteamorganisaties hechten er dan ook belang aan dat er een vertegenwoordiging van Werknemers is, waarmee wordt samengewerkt tijdens de fase van oprichting.

- De ondernemingsraden van de Toekomstige Buurtteamorganisaties ontvangen indien nodig adviesaanvragen en/of instemmingsaanvragen bij voorgenomen besluiten.
- Met de komst van de Werknemers van de niet gegunde partijen wordt de medezeggenschap aangepast. Partijen spreken af dat er een goede vertegenwoordiging van het hele personeelsbestand komt. De Toekomstige Buurtteamorganisaties doen een voorstel hoe te komen tot een goede vertegenwoordiging en informeren de werknemersorganisaties hierover.

4. Bezwaarprocedure

Wanneer het interne proces is gevolgd en er geen passende overeenstemming volgt, dan is er de mogelijkheid voor de Werknemer om een bezwaarprocedure te volgen.

- Partijen bij deze overeenkomst stellen een bezwarencommissie in voor de gehele stad.
- De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
  - één lid voorgedragen door de vakbonden;
  - één lid voorgedragen door de coalitie en de huidige werkgevers;
  - één voorzitter, benoemd door beide leden.
- Het secretariaat van de bezwarencommissie wordt uitgevoerd door een onafhankelijke partij.
- De Werknemer kan binnen 2 weken ná effectuering van de maatregel uit het Overgangsplan, schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake de individuele toepassing van dit Overgangsplan.
- Mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 4 weken na indienen van het bezwaarschrift.
- Tijdens de behandeling worden de bezwaarde en de vertegenwoordiger in elkaars tegenwoordigheid gehoord.
- Mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de bezwaarde en de betreffende organisatie.

- Beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, die is niet openbaar is.
- De betreffende organisatie en bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
- De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de Werknemer ingediende bezwaar.
- De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen 2 weken na de beraadslagingen - met redenen omkleed schriftelijk aan de bezwaarde en de organisatie waartegen het bezwaar is gericht medegedeeld.
- De betreffende organisatie is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van die uitspraak een nieuw besluit te treffen.
- De Werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.
- Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de betreffende organisatie en/of de Werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.
- De leden van de bezwarencommissie zijn tot geheimhouding verplicht.
- De bezwarencommissie rapporteert jaarlijks aan de Toekomstige Buurtteamorganisaties en werknemersorganisaties.

Aldus overeengekomen te Amsterdam op (datum):

Namens Buurtteam Oost: **Namens FNV Zorg & Welzijn**

Namens Buurtteam Zuidoost: **Namens CNV Zorg & Welzijn**

Namens Buurtteam Noord:

Namens Buurtteam West:

Namens Buurtteam Nieuw-West:

Namens de Buurtteam Centrum:

Namens Buurtteam Zuid:

Namens de Huidige Werkgevers
Alea Care

Amsta

Amstelring

Arkin

Aya thuiszorg

Azoma

B&A groep WMO

Bethel zorg

Boba

De Brouwerij

Cordaan

Cura XL

DalaZorg (Prizorgo)

Emile thuiszorg

Evean

Familysupporters / Forsa

GGMD

Heliomare

Home instead

Humanitas

HVO-Querido

Jados

Koninklijke Visio

Leger des Heils

Leven en Zorg

Levéo Care

Thuiszorg de Lindeboom

Madeliefje

Medicare Groep

Nicon Care / Adonai

Odensehuis

Odion

Parnassia

Perspectief GZ

Philadelphia (Werk & Begeleiding Noord Holland B.V.)

Professionals in NAH

Regenboog / GGZinGeest

Roza Zorg

Sara Thuiszorg

Sensa Zorg

Sigma Zorg

Level (voorheen Spirit)

Subliem Zorg

Thuiszorg in Holland

Unal Zorg

perMens

Voorzet

Werkmeester

De Windroos

Zonnehuisgroep Amstelland (Zhga)

De Zorgcoach

Zorgeloos Ambulant

Zorggroep Amsterdam Oost (ZGAO)

Bijlage A: Definitielijst

Begrip	Toelichting
Budgettaire kader	Het financiële kader waar binnen de Toekomstige Buurtteamorganisatie moeten blijven.
Coalitie	De groep van zorgaanbieders bestaand uit één MaDi en minimaal één AO-aanbieder die gezamenlijk een de buurtteamorganisatie voor een desbetreffend stadsdeel vormen, waar de MaDi de rol van penvoerder op zich neemt.
Huidige Werkgever	Organisatie waar de Werknemer vóór de overgang in dienst is. Bijlage E bevat een overzicht van alle organisaties die deelnemen aan dit Overgangsplan.
Overgangsplan	Document waarin de uniforme afspraken over de overgang van Werknemer van de Huidige Werkgever naar de Toekomstige Buurtteamorganisatie als nieuwe werkgever.
Partijen	De Toekomstige Buurtteamorganisatie, Huidige Werkgevers, FNV Zorg & Welzijn en CNV Zorg & Welzijn onderdeel van CNV Connectief.
Penvoerder	De organisatie die optreedt als aanspreekpunt voor de oprichting van de Toekomstige Buurtteamorganisatie
Werknemer	Iedereen die werkzaam is in een functie die hoofdzakelijk direct cliëntgebonden ambulante ondersteuning uitvoert welke gefinancierd wordt door de Wmo ambulante ondersteuning en maatschappelijke dienstverlening en waarvan de cliënten binnen het nieuwe stelsel overgaan naar de Toekomstige Buurtteamorganisaties.
Was-wordt-lijst	Overzicht waarin de huidige arbeidsvoorwaarden van de Werknemer bij de Huidige Werkgever worden gekoppeld aan de nieuwe arbeidsvoorwaarden bij de Toekomstige Buurtteamorganisatie.
Transitieplan	Een document waarin staat hoe de huidige situatie wordt omgezet naar een nieuwe situatie, met behulp een stappenplan. Dat betekent dat in het document alle stappen staan om van de huidige situatie naar de Toekomstige Buurtteamorganisatie te komen.
Toekomstige Buurtteamorganisatie	De coalitie die gegund is door de gemeente voor het vormen van een buurtteamorganisatie voor een bepaald stadsdeel. Bestaande uit: Dynamo, Leven & Zorg, perMen, Werk & Begeleiding Noord Holland (Philadelphia), B&A Groep, HVO-Querido, Evean, Combiwel, de Regenboog Groep, SEZO, Sensa Zorg, CentraM, DOCK, Emile Thuiszorg, Doras en PuurZuid MaDi.
Zorgvuldige overdracht	Met zorgvuldige overdracht wordt bedoelt dat er in dit Overgangsplan een aantal heldere spelregels worden opgenomen en dat deze ook daadwerkelijk nageleefd worden.

Bijlage B: Budgettaire kaders

Medio 2020 is een inventarisatie onder alle AO aanbieders uitgevoerd. Uit deze inventarisatie is gebleken dat er circa 280 FTE AO professionals beschikbaar zijn die nu cliënten bedienen die straks overgaan naar de Buurtteams. Op basis van de inventarisatie en de door de gemeente Amsterdam goedgekeurde begroting van de buurtteams, welke in de beschikkingen aan hen zijn vastgelegd, is het niet de verwachting dat er stad breed een te groot aanbod van AO professionals is. Uiteraard dit gebaseerd op de huidig beschikbare informatie vanuit de AO aanbieders.

Bijlage C: Was-wordt-lijst

Persoonlijk beloningsoverzicht

Oorbeeld, V.

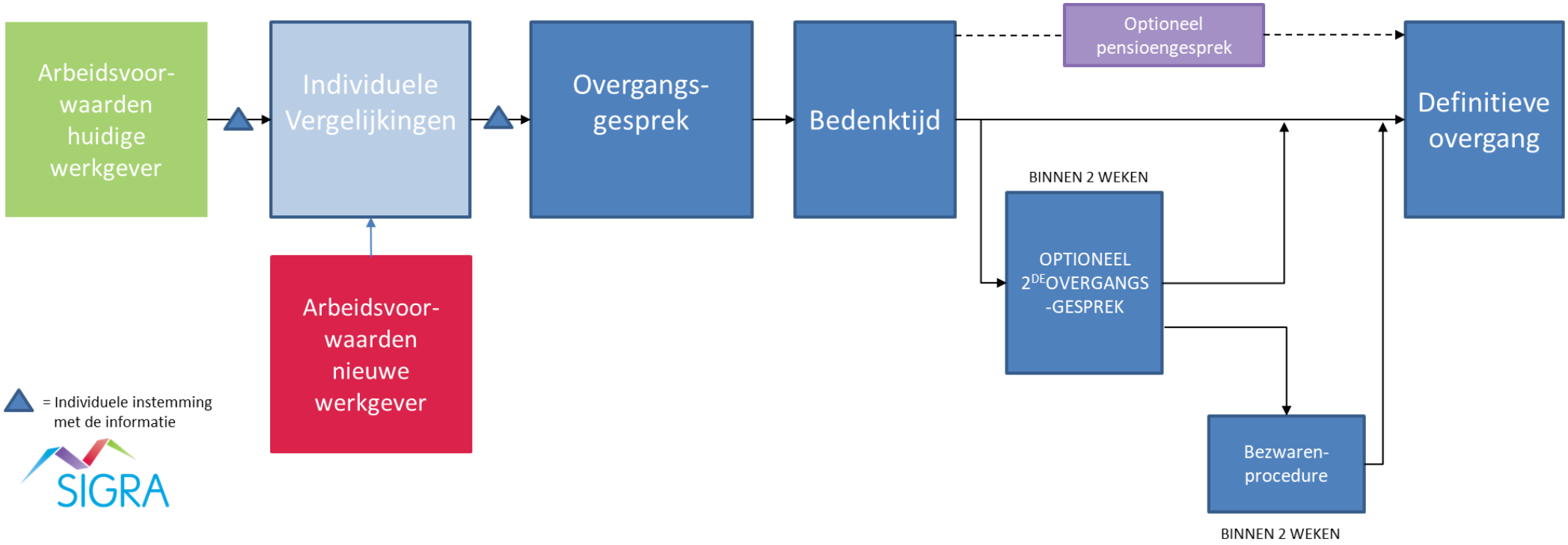
Uitgangspunten

Peildatum		
Versie PBO		
Geboortedatum		
Datum in dienst		
Huidige contractvorm		
	Huidige werkgever (Huidige CAO)	*Nieuwe werkgever (Nieuwe CAO)*
Functienaam		
Schaal / periodiek / periodiekmaand		
Arbeidsduur in uren per week / deeltijdfactor		

Beloning werknemer

Bedragen in Euro	*Huidige werkgever (Huidige CAO)*	*Nieuwe werkgever (Nieuwe CAO)*	*Verschil in euro's*	*Verschil in %*
Fulltime bruto maandsalaris				
Maximum fulltime bruto maandsalaris				
Bruto salaris (deeltijd)				
Compensatietoelage				
Salaristoelage				
Salaris (totaal)				
Vakantiegeld				
Eindejaarsuitkering/ 13e maand				
Maandinkomen (totaal)				
Overige bruto vergoedingen, waarvan				
- Tegemoetkoming kosten zorgverzekering				
- Vermeerdering IKB				
Inhoudingen, waarvan				
- Premie PAWW (Private aanvulling WW en WGA)				
- Eigen bijdrage pensioen (OP en AP)				
- Overige netto inhoudingen				
- Loonheffing				
Netto vergoedingen, waarvan				
- Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer				
- Overige netto vergoedingen				
Netto maandinkomen				
Verlofuren per jaar, waarvan				
- Wettelijk verlof per jaar				
- Extra bovenwettelijk verlof / vitaliteitsbudget				
- Bovenwettelijk verlof per jaar				

Bijlage D: Schematisch overzicht “Harmonisatie Arbeidsvoorwaarden”



Bijlage E: Huidige Werkgevers

Naam Huidige Werkgever	
Alea care	Sensa Zorg
Amsta	Sigma Zorg
Amstelring	Level (voorheen Spirit)
Arkin	Subliem Zorg
Aya thuiszorg	Thuiszorg in Holland
Azoma	Unal Zorg
B&A groep WMO	perMens
Bethel zorg	Voorzet
Boba	Werkmeester
Brouwerij, de	Windroos, de
Cordaan	Zonnehuisgroep Amstelland (Zhga)
Cura XL	Zorgcoach, de
DalaZorg (Prizorgo)	Zorgeloos Ambulant
Emile thuiszorg	Zorggroep Amsterdam Oost (ZGAO)
Evean	
Familysupporters / Forsa	
GGMD	
GGMD (Geestelijke Gezondheidszorg en Maatschappelijke Dienstverlening voor Doven en Slechthorenden)	
Heliomare (combi OTT=penvoerder maar contact apart)	
Home instead	
Humanitas	
HVO-Querido	
Jados	
Koninklijke Visio	
Leger des Heils	
Leven en Zorg	
Levéo Care	
Lindeboom, Thuiszorg de	
Madeliefje	
Medicare Groep	
Nicon Care / Adonai	
Odensehuis	
Odion	
Parnassia	
Perspectief GZ	
Philadelphia (Werk & Begeleiding Noord Holland B.V.)	
Professionals in NAH	
Regenboog / GGZinGeest	
Roza Zorg	
Sara Thuiszorg	