

Vraag & antwoord Overgangsplan Buurtteam Amsterdam

Online informatiebijeenkomst 14 januari 2021

3 februari 2021

1. Overgangsplan.....	2
2. Proces overgang naar de buurtteams	3
3. Arbeidsvoorwaarden	5
4. CAO en medezeggenschapsraad	9

1. Overgangsplan

1. Bij wie komen wij precies in dienst? Wie wordt onze werkgever?

De buurtteamorganisaties worden de nieuwe werkgever. Bij een van hen kom je in loondienst.

2. Dit Overgangsplan is alleen geldig voor iedereen die vóór 1 april aangeeft over te gaan. Is dat duidelijk?

Uitgangspunt is dat elke professional die voor 1 april 2021 aangeeft de overstap te willen maken naar de buurtteamorganisaties onder het Overgangsplan valt, ook al gaat deze professional later dan 1 april over. Momenteel wordt bij elke AO-aanbieder geïnventariseerd hoeveel professionals de overstap willen maken naar de buurtteams. Geef je interesse in de buurtteams dus vooral aan bij jouw huidige werkgever zodat zij dit via de inventarisatie aan de buurtteamorganisaties kunnen doorgeven. Op basis van deze gegevens wordt een planning gemaakt welke professionals wanneer overgaan.

3. Geldt het Overgangsplan ook voor professionals die later dan 1 april 2021 overgaan?

Ja, het Overgangsplan geldt voor iedereen die voor 1 april 2021 heeft aangegeven de overstap te maken naar de buurtteamorganisaties, ook al ga je later dan 1 april over. Per 1 april gaan professionals en cliënten van niet-ingeschreven aanbieders over. De rest van de overgang van professionals gaat gefaseerd plaatsvinden en blijven ook na 1 april onder het Overgangsplan vallen.

4. Is de datum van 1 april duidelijk aan iedereen gemeld, dat je vóór die tijd moet aangeven dat je over wil?

Uitgangspunt is dat elke professional die voor 1 april 2021 aangeeft de overstap te willen maken naar de buurtteamorganisaties onder het Overgangsplan valt, ook al gaat deze professional later dan 1 april over. Dit uitgangspunt is meerdere malen gecommuniceerd bij de informatiebijeenkomsten voor professionals, staat in het Overgangsplan en wordt herhaald in de nieuwsbrief.

5. Is het Overgangsplan ook van toepassing op medewerkers die minder dan 50% wijkcliënten meenemen?

Nee, het Overgangsplan is van toepassing op professionals die meer dan 50% van hun cliënten bedienen die overgaan naar de buurtteamorganisaties. Echter, het staat je wel vrij om te kiezen voor de buurtteams. In dat geval ga je op sollicitatie bij een buurtteamorganisatie.

6. Geldt dit Overgangsplan ook voor de werknemers in de aanvullende ondersteuning waarvan cliënten pas over een lange tijd misschien overgaan naar een buurtteam? Waar nu nog veel onduidelijk over is?

Als meer dan 50% van jouw cliënten overgaat naar de buurtteams, val je onder het Overgangsplan. De overgang van cliënten en professionals gaat gefaseerd plaatsvinden. Dit betekent dat iedereen die pas later dan 1 april overgaat, nog steeds onder het Overgangsplan valt.

2. Proces overgang naar de buurtteams

1. Hoe ziet het proces eruit voor de werknemers van organisaties aanvullende Wmo/MOBW waar nog onduidelijkheid is, omdat de gunning nog onduidelijk is?

Uitgangspunt is dat elke professional die voor 1 april aangeeft de overstap te willen maken naar de buurtteamorganisaties onder het Overgangsplan valt, ook al gaat deze professional later dan 1 april over. Momenteel wordt bij elke AO-aanbieder geïnventariseerd welke professionals de overstap willen maken, ook bij AO-aanbieders die opnieuw gaan inschrijven. Wanneer je interesse hebt in de buurtteams, kan je je interesse al tonen bij je huidige werkgever en kan de overgang geregeld worden. Op basis van de gegevens van de inventarisatie wordt een planning gemaakt wanneer welke professionals overgaan. Wanneer professionals na 1 april de keuze maken om naar de buurtteams over te gaan kunnen zij solliciteren, maar vallen niet meer onder het Overgangsplan.

2. Binnen het Leger des Heils worden nu meerdere teams gemaakt om de OGGZ cliënten te begeleiden. Er worden geen gesprekken met medewerkers gevoerd over de overgang naar de buurtteams. Zouden deze gesprekken nu al moeten plaatsvinden of kan dit ook na 1 april 2021?

Momenteel wordt bij elke AO-aanbieder geïnventariseerd hoeveel professionals de overstap willen maken naar de buurtteams. Je huidige werkgever zal de komende twee weken het gesprek met jou aangaan. Geef je interesse in de buurtteams dus vooral aan bij jouw huidige werkgever zodat zij dit via de inventarisatie aan de buurtteamorganisaties kunnen doorgeven. Dit moet voor 1 april gedaan worden. Mocht dit niet gebeuren, neem contact op met de HR-afdeling van het buurtteam waar je de meeste cliënten hebt wonen. Zie de contactgegevens hieronder.

Contactgegevens	Buurtteams
Dagmar den Ouden d.denouden@sezo.nl	Buurtteam Nieuw-West
Helga Huisman h.huisman@combiwel.nl	Buurtteam West
Edith Lute edith.lute@centram.nl	Buurtteam Centrum
Timon Foppen t.foppen@bagroep.nl	Buurtteam Zuid-Oost
Jacky Cleijne j.cleijne@desocialemaatschap.nl	Buurtteam Zuid
Jacky Cleijne j.cleijne@desocialemaatschap.nl	Buurtteam Noord
Sabine Vogtschmidt - Bertens SVogtschmidt-Bertens@dynamo-amsterdam.nl	Buurtteam Oost

Op basis van deze gegevens gaan de buurtteamorganisaties de overgangsgesprekken voeren met de professionals. Deze kunnen ook na 1 april plaatsvinden.

3. Hoe wordt het financieel geregeld als een organisatie die Ambulante Ondersteuning biedt per 1 april stopt en de cliënten per 1 april over moeten zijn, maar warme overdrachten (of überhaupt iemand om aan over te dragen) nog niet rond is?

De buurtteamorganisaties doen er alles aan om voor een warme overdracht te zorgen. Wanneer een AO-aanbieder stopt voor 1 april, worden deze cliënten opgevangen door de coalitiepartijen van de buurtteamorganisaties. Deze partijen gaan in gesprek met de AO-aanbieder en zullen de cliënten op tijd opvangen.

4. Kunnen cliënten van verschillende wijken meegaan met hun begeleider in de eerste fase?

De overgang van professionals naar de buurtteamorganisaties gaat gefaseerd plaatsvinden. Als professional volg je de meerderheid van jouw cliënten naar de buurtteams. Op het moment dat je overgaat naar het buurtteam blijf je jouw cliënten bedienen, ook al werk je in een ander stadsdeel. Geleidelijk aan worden deze cliënten overgedragen, zodat de cliënt wordt bediend door een professional in zijn/haar stadsdeel. Er wordt hier gezorgd voor een warme overdracht tussen beide begeleiders.

5. Mogen cliënten ook hun voorkeur voor een medewerker aangeven?

Het uitgangspunt is 'professional volgt cliënt'. Mocht er vanuit de cliënt een mismatch zijn met de begeleider, dan kan dit altijd aangegeven worden bij het buurtteam waar de cliënt terecht komt.

6. Blijf je in dienst bij je huidige werkgever tot je daadwerkelijk overgaat?

Ja.

7. Op welke termijn kunnen we verwachten te horen in welk buurtteam we terechtkomen?

De buurtteamorganisaties starten per 1 april 2021. Het is de bedoeling dat iedereen per 1 juli 2022 over is gegaan. Het start- en eindpunt staat dus al vast, echter de precieze fasering nog niet. Op dit moment zijn we bezig met de overdracht van de eerste groep, de 14 AO-aanbieders die zich niet hebben ingeschreven. De buurtteams voeren met deze professionals de overgangsgesprekken en zullen per 1 april overgaan. Momenteel wordt er bij de overige AO-aanbieders geïnventariseerd hoeveel professionals de overstap willen maken naar de buurtteams. Op basis van deze gegevens wordt bepaald met welke buurtteamorganisatie je het overgangsgesprek hebt. Hierbij kan je ook aangeven in welk buurtteam binnen dat stadsdeel je werkzaam wilt zijn. Wanneer deze overgangsgesprekken gaan plaatsvinden is afhankelijk van de planning die wordt gemaakt over welke professionals wanneer overgaan.

3. Arbeidsvoorwaarden

1. Kan ik mijn huidige mobiele nummer behouden? (het liefst incl. simkaart met contacten)

Het is de bedoeling om praktische zaken in het belang van cliënten en professionals te voorzien. Daarbij hoort ook het overnemen van telefoonnummers. De buurtteamorganisaties zullen daarom hun uiterste best doen om dit zo goed mogelijk te regelen.

Op grote schaal hebben we zo'n overgang al eens meegemaakt met de Ouder- en Kindteams. Op kleinere schaal is per 1 januari 2021 Samen DOEN overgegaan naar de buurtteamorganisaties. Bij deze veranderingen hebben we ervaring kunnen opdoen.

2. Als vervolg op de telefoonvraag iets anders praktisch: wat is nu het idee over meenemen /overzetten van elektronisch cliënten dossier? Zeker wanneer je overdraagt aan onbekende ambulante begeleider en de huidige organisatie niet betrokken is in een buurtteam, zou het zorgwekkend zijn als alle rapportages, bestanden etc. komen te vervallen?

Het is zeker de bedoeling om praktische zaken in het belang van cliënten en professionals te voorzien. Daarbij hoort ook het overnemen van elektronische cliënten dossiers. Er wordt alles aan gedaan om voor een warme overdracht van cliënten te zorgen. Zo wordt een cliënt geleidelijk overgedragen aan een nieuwe begeleider en wordt ervoor gezorgd dat deze persoon alle juiste informatie heeft. De buurtteamorganisaties zullen daarom hun uiterste best doen om dit zo goed mogelijk te regelen.

3. Welke functies zijn beschikbaar bij de buurtteams?

Er wordt onderscheid gemaakt tussen buurtteam medewerker HBO en buurtteam medewerker MBO. De functiebeschrijving kan je vinden op de website van Wijkzorg Amsterdam: <https://wijkzorg-amsterdam.nl/buurtteams/wp-content/uploads/sites/14/2020/12/Definitief-concept-Functiebeschrijving-medewerker-Buurtteam-versie-0.9.pdf>

4. Toekomstige buurtteammedewerkers gaan eerst een contract krijgen per 1 april 2021. Aangegeven is dat iedereen zijn huidige rechten uit zijn contract meeneemt naar dat nieuwe contract. Maar per 1-6-22 gaan deze werknemers over naar een nieuw contract want zij komen in dienst van een nieuwe juridische entiteit. Gaat het contract dan weer 1 op 1 over naar deze nieuwe entiteit? Dus blijven de afspraken die gemaakt worden per 1-4-21 gelden ook voor volgend contract?

Op het moment dat je overstapt kom je in dienst bij een buurtteamorganisatie. Dat kan per 1 april of later zijn. Je hoeft niet twee keer van werkgever te veranderen. Hoe iedere buurtteamorganisatie in juridische zin vorm gaat krijgen, kan variëren. Maar als daar iets in verandert, neem je je arbeidscontract gewoon mee.

5. In aanvulling op de vorige vraag: wordt daar in het eerste contract een afspraak over opgenomen?

Nee, dat is niet nodig. Zie vraag 4.

6. Als ik gelijk over ga naar de nieuwe salarisschaal, kan dat gecompenseerd worden? Dat ik bijvoorbeeld dan dus niet gelijk over ga, maar dan alsnog mijn gemiste dienstjarengroei gecompenseerd krijgen. Dat ik dan bijvoorbeeld 2 of 3 schaalprongen omhoog ga?

Alle aspecten van je huidige en nieuwe arbeidsvoorwaarden worden weergegeven in een was-wordt lijst. Deze was-wordt lijst wordt tijdens je overgangsgesprek behandeld. Vanuit hier wordt gekeken of en hoe er gecompenseerd gaat worden. Tijdens het overgangsgesprek kan je dit soort vragen ook aankaarten.

7. Als het maximum in de oude schaal lager is dan het maximum in de nieuwe schaal, kunnen medewerkers dan doorgroeien tot het oude of juist tot het nieuwe maximum?

Tot het nieuwe maximum.

8. Kan men doorstromen van een MBO functie naar HBO functie?

Het uitgangspunt is dat je overgaat op basis van de functie die je nu uitvoert. De nieuwe werkgever heeft ook doorstroommogelijkheden en loopbaanpaden. Mocht jij willen doorgroeien, dan zal je dit in overleg met de buurtteamorganisatie moeten aangeven en kunnen aantonen dat je voldoet aan de kwalificaties.

9. Binnen de Thuisbegeleider binnen Eveen zijn ze bezig om het functie huis naar HBO te gaan brengen. Hoe gaat dat nu?

Het uitgangspunt is dat je overgaat op basis van de functie die je nu uitvoert. Wanneer je op moment van overgang een HBO functie uitvoert, ga je bij de buurtteams ook een HBO functie uitvoeren. De nieuwe werkgever heeft ook doorstroommogelijkheden en loopbaanpaden. Mocht jij willen doorgroeien, dan zal je dit in overleg met de buurtteam moeten aangeven en kunnen aantonen dat je voldoet aan de kwalificaties.

10. Je neemt je huidige verlof mee, maar kan je ook je volledige verlofrechten meenemen?

De verlofrechten worden opgenomen in de was-wordt lijst. Hierbij wordt gekeken naar hoeveel verlofuren je had en je gaat hebben. Als je minder uren krijgt bij de nieuwe werkgever, wordt je hiervoor gecompenseerd.

11. Geldt het meenemen van je voorwaarden in de was-wordt lijst ook voor de secundaire regelingen (dus bijvoorbeeld eindejaarsuitkering etc.)?

Tijdens het overgangsgesprek wordt er een was-wordt-lijst opgesteld, waarin je huidige arbeidsvoorwaarden worden vergeleken met je nieuwe arbeidsvoorwaarden. In deze was-wordt lijst worden dus ook de secundaire arbeidsvoorwaarden opgenomen.

12. Is het zo dat als je nu een contract voor bepaalde tijd heb, dat weer krijgt bij de buurtteams?

De buurtteams bieden een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket. Als je op dit moment een vast contract hebt, krijg je een vast contract bij de buurtteamorganisatie. Hetzelfde geldt voor een contract met bepaalde tijd. Hierna kun je in gesprek met de buurtteamorganisatie voor het verkrijgen van een nieuw contract.

13. Zit de oude en nieuwe werkgever bij je overgangsgesprek?

Tijdens je overgangsgesprek zullen alleen werknemers aanwezig zijn vanuit de buurtteamorganisatie. Dit is voornamelijk de HR-adviseur en eventueel een teamleider vanuit de buurtteamorganisatie.

14. Krijgen wij (in het buurtteam) een contract voor onbepaalde tijd?

De buurtteams bieden een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket. Als je op dit moment een vast contract hebt, krijg je een vast contract bij de buurtteamorganisatie. Hetzelfde geldt voor een contract met bepaalde tijd. Bij afloop van een bepaalde tijd contract ga je in gesprek met de buurtteam voor het verkrijgen van een nieuw contract.

15. Worden de uren die je nu werkt automatisch overgenomen in was/wordt lijst?

Ja, in de was/wordt lijst zitten alle aspecten van arbeidsvoorwaarden opgenomen, zo ook het aantal uren dat je nu werkt.

16. Ben je verplicht het aantal uren dat je nu werkt ook in het buurtteam te gaan werken, of mag dit in overeenstemming ook meer of minder worden?

Het uitgangspunt is dat je arbeidsvoorwaarden minimaal hetzelfde blijven. Dit geldt dus ook voor je uren. In overleg met de buurtteamorganisatie kan je er ook voor kiezen om meer of minder te gaan werken.

17. Is er een minimaal aantal uren dat je behoort te werken?

Het uitgangspunt is dat je arbeidsvoorwaarden minimaal hetzelfde blijven. Dit geldt dus ook voor je uren. In overleg met de buurtteamorganisatie kan je er ook voor kiezen om meer of minder te gaan werken.

18. Secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals bij Cordaan de collectieve ziektekostenverzekering, hoe zit het daarmee? Gaat dat met was/wordt lijst mee?

In de was-wordt lijst zitten alle aspecten van arbeidsvoorwaarden, zo ook de secundaire arbeidsvoorwaarden zoals een collectieve ziektekostenverzekering. Dit betekent dat er gekeken wordt naar de ziektekostenverzekering die je nu krijgt en vergeleken wordt met de ziektekostenverzekering bij je nieuwe werkgever.

19. Hoe zijn de parkeerkosten geregeld? Worden deze geheel vergoed? Dit is voor medewerkers belangrijk in de keuze voor wel/niet over naar buurtteam.

In de was-wordt lijst zitten alle aspecten van arbeidsvoorwaarden opgenomen, zo ook de parkeerkosten. Het is uiteindelijk aan de buurtteamorganisaties zelf hoe ze dit gaan regelen. Bespreek dit dus met het buurtteam waarin je werkzaam gaat zijn.

20. Neem je ook je eindejaarsuitkering of dertiende maand beloning mee?

In het cao Sociaal Werk is een 13e maand. Iedereen die besluit over te gaan naar cao Sociaal Werk krijgt dus een 13^e maand. De overige aspecten zoals eindejaarsuitkering worden weer opgenomen in je was-wordt lijst en vergeleken met je nieuwe arbeidsvoorwaarden.

21. Is er een generatieregeling? We gaan allemaal over naar cao Sociaal Werk, daar zijn we niet mee bekend, en ook niet met de komende onderhandelingen.

De generatieregeling wordt vastgesteld in het cao, niet in het Overgangsplan. Daar zijn de vakbonden mee bezig. Vanuit FNV is er een enquête gestuurd naar de leden om mee te denken met dit soort onderwerpen.

22. Wat als mensen overgaan naar het buurtteam en het valt erg tegen. Is er dan een terugkeergarantie?

Dit is afhankelijk van de afspraken die je zelf maakt met je huidige werkgever.

4. Cao en medezeggenschapsraad

1. Mag je ook in cao GGZ blijven? Ik las ergens dat het vrijwillig is om over te stappen naar cao Sociaal werk.

Je hebt het recht om te blijven bij je huidige cao, maar dit is om meerdere redenen ongunstig. Bij de overgang worden je huidige cao rechten bevroren en betekent dit dat je naar de toekomst toe niet meebeweegt.

2. Als je blijft bij je oude cao, kun je dan binnen die cao wel groeien of bevriest alles?

Wanneer je bij het oude cao blijft, bevriest deze. Alle wijzigingen die daarna komen zijn niet meer van toepassing. Het is daarom aantrekkelijker om mee te gaan naar de nieuwe cao.

3. Hoe zit het met de overzetting naar schaal 8 in cao Sociaal Werk? Is een uitloop nog mogelijk?

De cao gaat gelden, inclusief mogelijk uitlopen. MBO komt in schaal 6 en HBO in schaal 8. Overigens wordt de functiewaardering heroverwogen in het komende jaar. Dit betekent dat de functiebeschrijving wordt getoetst aan de praktijk om te kijken of het functioneert.

4. Wanneer de cao bevriest, betekent dat je dan ook geen salarisverhoging meer krijg, b.v. in ggz aanstaande juni?

Je neemt de huidige cao mee met de nog aanstaande loonsverhogingen, periodieken en alles wat in deze cao is opgenomen.

5. Hoe gaat het met de medezeggenschap tijdens de overgang? Blijft huidige medezeggenschap nog betrokken tot de buurtteamorganisatie een medezeggenschap hebben ingericht?

De buurtteams in oprichting hebben een medezeggenschapsraad. De huidige werkgever is ook betrokken.