

Overgangsplan Samen DOEN

Overgang Personeel naar Ouder- en Kind Teams Amsterdam

Stichting Ouder- en Kind Teams (hierna te noemen “Stichting OKT”) en **Altra, Amstelring, Centram, Civic, Combiwel, Cordaan, Doras, Dynamo, HVO-Querido, Leger des Heils, MaDi-Zuidoost, MEE Amstel en Zaan, PuurZuid, Sensazorg, SEZO, Levvel, perMens en William Schrikker Stichting** (hierna te noemen “moederorganisaties”).

enerzijds en

FNV Zorg & Welzijn, gevestigd te Utrecht

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

FBZ, gevestigd te Utrecht

anderzijds,

komen volgend Overgangsplan met betrekking tot de overgang van personeel van de moederorganisaties naar Stichting OKT overeen.

Uitgangspunten

- Alle werknemers die op 31 december 2020 werkzaam zijn bij Samen DOEN namens een moederorganisatie en de keuze hebben gemaakt om over te gaan naar Stichting OKT (hierna te noemen werknemers) gaan met ingang van 1 januari 2021 (overgangdatum) over naar de Stichting Ouder Kind Teams.
- Deze overgang wordt aangemerkt als een overgang van onderneming als bedoeld in artikel 7:662 BW.
- Alle werknemers gaan over met behoud van bestaande rechten en plichten met inachtneming van de bepalingen in dit Overgangsplan.
- Alle werknemers gaan over met behoud van hun salaris, hun overeengekomen arbeidsduur, gelijke aard van hun arbeidsovereenkomst (vast/tijdelijk) en behoud van het aantal dienstjaren.
- De moederorganisaties streeft naar, in samenspraak met de Stichting OKT, een zorgvuldige overdracht van de werknemers naar de Stichting OKT.
- De moederorganisaties vallen onder de werkingssfeer van diverse cao's (Gehandicaptenzorg, GGZ, Sociaal Werk Jeugdzorg en VVT). De Stichting OKT wil alle werknemers een gelijk arbeidsvoorwaardenpakket bieden en hanteert de CAO Jeugdzorg.
- Het totale arbeidsvoorwaardenpakket van de werknemer na overgang is minimaal gelijk aan het totale arbeidsvoorwaardenpakket op 31 december 2020, voor de overgang. Daarnaast is er geen teruggang in de netto beloning per maand (zie bijlage B)
- De werknemer gaat over met de contracturen die de werknemer heeft bij Samen DOEN. Het OKT staat open voor de mogelijkheid dat werknemers meer uren gaan werken bij het OKT.

1. Algemeen

1.1. Werkings sfeer en werkingsduur

1. Dit Overgangsplan is van toepassing op de werknemers in een uitvoerende functie met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege eindigt na 1 januari 2021, die op 31 december 2020 in dienst zijn van de moederorganisaties én die op 1 januari 2021, overgaan naar Stichting OKT.
2. Dit Overgangsplan treedt in werking zodra het door partijen is ondertekend.
3. Partijen kunnen dit Overgangsplan bij onderlinge overeenstemming tussentijds wijzigen en/of aanvullen.
4. Partijen komen in maart 2021 bij elkaar om de uitvoering van dit Overgangsplan te evalueren. Partijen kunnen in overleg besluiten om de evaluatie te verplaatsen.
5. Individuele toegekende rechten voortvloeiend uit dit Overgangsplan blijven, voor zover en zo lang als bepaald in de bepalingen van dit plan, van kracht.

1.2. Interpretatie

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

1.3. Informatie

De betrokken werknemers ontvangen uiterlijk 1 december 2020 de definitieve schriftelijke bevestiging van overgang naar de Stichting OKT, hun functie en arbeidsvoorwaarden.

1.4. Hardheidsclausule

In individuele gevallen waarin dit Overgangsplan naar het oordeel van alle betrokken partijen niet of niet in redelijkheid voorziet of in individuele gevallen onredelijk uitpakt, treden partijen in overleg om tot een oplossing te komen.

2. Overgang naar Stichting OKT

2.1. Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst van de werknemer bij de moederorganisatie wordt van rechtswege voortgezet bij Stichting OKT met een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket. Dit arbeidsvoorwaardenpakket is het totaal van:

- De cao Jeugdzorg;
- De afspraken in dit Overgangsplan;
- Overige niet in de cao Jeugdzorg of dit Overgangsplan geregelde, overeengekomen arbeidsvoorwaarden zoals bijvoorbeeld individueel verworven rechten of werktijden.
- Bedrijfsregelingen van de Stichting OKT
- Dezelfde individuele rechten als de huidige werknemers bij het OKT.

Dit arbeidsvoorwaardenpakket wordt vastgelegd in de 'wordt-lijst' (zie artikel 3.9). Deze 'wordt-lijst' wordt onderdeel van de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer.

2.2. Werkgelegenheid

- De stichting OKT heeft tot 31 december 2023 een contract met de gemeente Amsterdam.
- Er is geen sprake van reorganisatie of krimp door de invlechting van Samen DOEN en OKT gedurende de contractuur.

3. Arbeidsvoorwaarden

3.1 Salaris

- De werknemer wordt ingeschaald in de bij de functie horende op 1-1-2021 geldende salarisschaal in de cao Jeugdzorg in hetzelfde of naaste hogere bedrag in deze schaal.
Als de werknemer op 31 december 2020 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 te zijner tijd een individuele salaristoelage, 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 Jeugdzorg. Het totale salaris, dus inclusief deze individuele salaristoelage, wordt meegenomen in de grondslag voor berekening van vakantiegeld en eindejaarsuitkering en is tevens pensioengevend.
- Als de werknemer op 31 december 2020 het maximum van zijn oude salarisschaal heeft bereikt en dit is hoger dan het maximum van zijn nieuwe salarisschaal, dan wordt de werknemer ingeschaald op het maximum van zijn nieuwe salarisschaal. Hij ontvangt maandelijks een individuele salaristoelage ter grootte van het verschil tussen dit maximum en zijn oude salaris. Deze toeslag wordt geïndexeerd met de cao-loonstijgingen cao Jeugdzorg. De toeslag wordt meegenomen in de grondslag voor berekening van vakantiegeld en eindejaarsuitkering en is tevens pensioengevend.
- De hiervoor genoemde salaristoelagen vervallen als de functie van de werknemer door functiewaardering hoger wordt ingedeeld of 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 salaristoelagen als de werknemer vrijwillig een functie aanvaardt die lager is ingedeeld.
- De 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 moederorganisatie of diens rechtsvoorganger. Deze diensttijd wordt gehanteerd voor de toepassing van bepalingen in de cao Jeugdzorg en wettelijke bepalingen waarbij de diensttijd als parameter geldt.

3.3 Pensioen

Het merendeel van de moederorganisaties valt onder de verplichtstelling van PFZW (Altra, Amstelring, Centram, Civic, Combiwel, Cordaan, Doras, Dynamo, HVO-Querido, Leger des Heils, MaDi-Zuidoost, MEE Amstel en Zaan, PuurZuid, Sensazorg, SEZO, Levvel, SCWVB en William Schrikker Stichting). De Stichting OKT is aangesloten bij PFZW. Werknemers die voorheen pensioen opbouwden bij ABP kunnen dit opgebouwde pensioen op vrijwillige basis overdragen. De Stichting OKT ondersteunt medewerkers die overdracht overwegen.

Verschillen in de werknemersbijdrage voor ouderdomspensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen, worden meegenomen in de "was-woord" lijst (artikel 3.9). Daarnaast worden de mogelijke negatieve

gevolgen voor eventuele “voorwaardelijke rechten” in kaart gebracht en wordt een voorstel voor de compensatie opgenomen in de “was-woordt” lijst.

3.4 Verlofaanspraken

De werknemer neemt op 31 december 2020 nog niet opgenomen verlofuren, waarvan de wettelijke vervaltermijn niet is verstreken, mee. Indien er aanvullende afspraken zijn gemaakt, bijvoorbeeld in het kader van Covid-19 of in CAO, dan worden de aanvullende afspraken meegenomen

3.5 Loopbaanbudget en Individueel keuzebudget

Verschillen tussen rechten van werknemers in cao's worden meegenomen in de “was-woordt-lijst”. De wijze waarop wordt omgegaan binnen Stichting OKT met op 31-12-2020 resterende budgetten volgt uit de daarvoor geldende afspraken binnen de cao.

3.6 Functie-inhoud

- De Stichting OKT wil een goede functiebeschrijving van de functie Ouder-Kind Adviseur (OKA). De Stichting is voornemens om dit medio 2021 te doen, op dat moment zijn de professionals die overgekomen zijn vanuit Samen DOEN een half jaar werkzaam bij het OKT. De processen worden conform CAO gevolgd.
- Van lichte ondersteuningsvragen tot en met meervoudige complexe problemen. In de teams is de expertise voor handen om de gezinnen goed te begeleiden in hun eigen wijk. Hierdoor verbeteren we de samenwerkingsafspraken met onze partners; de sociale basis, specialistische zorg en de Buurteams.
- De wijkteams bieden vrijwillige hulp, die intensief en langdurig kan zijn. Daarnaast houden de wijkteams de opdracht om te investeren in de wijk.
- De expertise van de Veiligheidspartners e/o Specialistische hulp (kind/volwassen) wordt erbij gehaald indien blijkt dat de expertise nodig is en niet vanuit OKT dan wel Buurteam aanwezig is.
- Vanaf 2021 is er een verbrede werkwijze bij het OKT, dit bestaat uit:
 - o Generalistische professionals met een T-profiel. We gaan uit van een generalistische basishouding en gedrag. Elke professional heeft specialistische kennis, bijvoorbeeld kindermishandeling, meervoudige complexe problemen, community-work en 0,4-jaar.
 - o Samenwerking met sociale basis wordt geïntensiveerd.
 - o Continueren van werkbegeleiding in OKT zoals vormgegeven bij Samen DOEN en verbreden naar het OKT-werkproces. In de werkgroep Werkprocessen wordt dit uitgewerkt.
 - o Twee professionals bij complexe problematiek. De professional is verantwoordelijk om de juiste expertise erbij te schakelen die voor het gezin nodig is. Indien er sprake is van complexe problematiek is het uitgangspunt dat 2 professionals de verantwoordelijkheid nemen en aan het werk gaan. Het duo wordt samengesteld op basis van de problematiek. Dit kan betekenen dat het een duo tussen Buurteam en OKT is.

3.7 Welzijn, werkdruk en zwaarte van het werk

Er zijn professionals bij de Stichting OKT die een toename van werkdruk en ingewikkelde casuïstiek ervaren. De Stichting OKT gaat hier aandacht aan besteden door met de ondernemingsraad en breder in de organisatie in gesprek te gaan hoe collega's goed ondersteund kunnen worden om uitval te voorkomen. De verdere uitwerking gaat plaats vinden in samenspraak met de ondernemingsraad en conform 12.6 van CAO Jeugdzorg.

3.8 Lopende afspraken

Stichting OKT zal tussen de individuele werknemer en zijn werkgever gemaakte en schriftelijk vastgelegde afspraken overnemen ten aanzien van bijvoorbeeld:

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- Data en duur opname van ouderschapsverlof, zorgverlof of ander (on)betaald verlof. Wanneer tijdens dit verlof op basis van de bij de moederorganisatie geldende cao recht bestaat op een tegemoetkoming, wordt deze tegemoetkoming voortgezet/ betaald onder dezelfde voorwaarden voor zover en zo lang als het verlof duurt. Dit geldt alleen voor verlof dat voor de overgangdatum is ingegaan of dat voor de overgangdatum 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 arbeidsduurvermindering, uitdiensttreding en pensionering.
- Reeds gemaakte afspraken binnen Samen DOEN over na 1 januari 2021 nog op te nemen vakantiedagen.

3.9 Personeelsdossiers

De moederorganisaties dragen de personeelsdossiers over aan Stichting OKT. De werknemer heeft het recht zijn personeelsdossier voor overdracht in te zien en verbeteringen door te geven als het dossier feitelijke onjuistheden bevat. Daarnaast kan de werknemer zijn eigen versie van stukken aan het dossier toevoegen. Over de overdracht van de personeelsdossiers zijn afspraken gemaakt tussen de moederorganisaties en de Stichting OKT. Bij de overdracht van de personeelsdossiers wordt aangesloten bij 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).

3.10 “Was-wordt-lijst”

Uitgangspunt is dat het totale arbeidsvoorwaardenpakket (op peildatum 1 juli 2020) van de werknemer na overgang minimaal gelijk is aan het totale arbeidsvoorwaardenpakket voor de overgang bij de moederorganisatie. Dit wordt inzichtelijk gemaakt in een “was-wordt-lijst” (zie bijlage B).

- De moederorganisatie stelt voor 21 augustus 2020 voor de werknemer een ‘was-lijst’ op met de relevante rechtspositionele gegevens met peildatum 1 juli 2020; de reguliere periodieken van juli tot en met 31 december 2020 worden hierin meegenomen.
- De Stichting OKT stelt een ‘wordt-lijst’ op met de nieuwe relevante rechtspositionele gegevens op 1 juli 2020 op basis van: de cao Jeugdzorg, dit Overgangsplan en de overige niet in dit plan of de cao geregelde voor de werknemer geldende arbeidsvoorwaarden. Eventuele negatieve verschillen, worden gekapitaliseerd en toegekend in de vorm van individuele toeslagen zodat het totale arbeidsvoorwaardenpakket minimaal gelijkwaardig is. Met uitzondering van de individuele toeslag zoals genoemd in artikel 3.1 ‘Salaris’ wordt deze individuele toeslag niet geïndexeerd.

De werknemer ontvangt de “was-wordt” lijst en wordt uitgenodigd voor een toelichtend gesprek (deze gesprekken vinden plaats voor 1 november 2020). Na dit gesprek en bij overeenstemming ontvangt de werknemer de definitieve schriftelijke bevestiging van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst bij Stichting OKT samen met de definitieve “was-wordt” lijst. Voor een overzicht van dit proces is bijgevoegd als bijlage A in het schema *Harmonisatie Arbeidsvoorwaarden*.

Eventuele wijzigingen in de periode 1 november 2020 tot en met 31 december 2020 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.

Als een werknemer om moverende redenen niet kan instemmen met het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket, vraagt hij binnen twee weken om een tweede overgangsgesprek. Voorafgaand aan dit optionele tweede gesprek, deelt hij schriftelijk en onderbouwd mee dat hij niet kan/wil instemmen met het aangeboden arbeidsvoorwaardenpakket. Tijdens het tweede overgangsgesprek worden de argumenten van de werknemer besproken en wordt gekeken of er oplossingen mogelijk zijn. Als dit niet leidt tot overeenstemming, ondertekent de werknemer een verklaring waarbij hij 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 Jeugdzorg of de personele regelingen van OKT. Zijn “oude” arbeidsvoorwaardenpakket blijft gehandhaafd met inachtneming van cao-wijzigingen in de op hem van toepassing zijnde cao.

3.11 Medezeggenschap

- De ondernemingsraad van Stichting OKT ontvangt indien nodig adviesaanvragen en/of instemmingsaanvragen bij voorgenomen besluiten.
- Met de komst van de werknemers van Samen DOEN bij het OKT wordt de medezeggenschap daar op aangepast. De partijen spreken af dat er een goede vertegenwoordiging van het hele personeelsbestand komt. De ondernemingsraad van het OKT maakt in overleg met de SDAG van Samen Doen een voorstel hoe te komen tot een goede vertegenwoordiging.

4. Bezwaarprocedure

- Partijen bij deze overeenkomst stellen een bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen.
- De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
 - o een lid voorgedragen door de vakbonden;
 - o een lid voorgedragen door de Stichting OKT en de moederorganisaties;
 - o een voorzitter benoemd door beide leden.
- Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de Stichting OKT.
- De werknemer kan zich, binnen 2 weken ná effectuering van de maatregel uit dit plan, schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake de individuele toepassing van dit Overgangsplan op de bezwaarde.
- De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 4 weken na indiening van het bezwaarschrift.
- Tijdens de behandeling worden de bezwaarde en de vertegenwoordiger van de organisatie waartegen het bezwaar is gericht, in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan. De kosten voor deze bijstand komen voor eigen rekening.
- De mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de bezwaarde en de betreffende organisatie.
- De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, die 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 commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
- De leden van de commissie ontvangen een vergoeding van € 150 per behandeld bezwaar.

Aldus overeengekomen te Amsterdam op (datum): 5 november 2020

Namens Stichting OKT:

Namens FNV Zorg & Welzijn

Marleen Beumer
Bestuurder Stichting OKT

Maaïke van der Aar

Namens de moederorganisaties:

**Namens CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV
Connectief**

Marjan Koopman
Programmadirecteur Samen DOEN

Raymond Meenink

Namens FBZ

Maaïke Langerak

Bijlage A: schematisch overzicht “Harmonisatie Arbeidsvoorwaarden”

Bijlage B: “was-wordt-lijst”