

## Intentieverklaring CAO Zorg van de Zaak

Mei 2016

### Aanleiding

Deze intentieverklaring is onderdeel van een aantal arbeidsvoorwaardelijk afspraken voor medewerkers uitsluitend voor wie de Arbeidsvoorwaardenregeling van Zorg van de Zaak van toepassing is, namelijk:

- Sociaal Statuut
- Eenmalige uitkering van € 300 netto bij een fulltime dienstverband (is uitgevoerd in december 2015)
- Per 1 januari 2016 een verhoging van de salarissen met 3% en verhoging van de norm van de salarisschalen met 3%, met als uitzondering:
  - A. de verhoging is beperkt tot 75% als dat tijdens eerdere harmonisatie in de arbeidsvoorwaarden is overeengekomen
  - B. als een toeslag geldt dan wordt deze verrekend met de collectieve verhoging tenzij expliciet in de arbeidsovereenkomst is aangegeven dat een toeslag wel voor collectieve verhoging in aanmerking komt

*NB. De verhoging is inclusief een eventuele afdracht premie voor het 3<sup>e</sup> WW-jaar als daartoe later wordt besloten*

### Collectieve Arbeidsvoorwaarden

De directie van Zorg van de Zaak Netwerk en de vertegenwoordigers van de vakorganisaties De Unie, LAD en CNV Vakmensen spreken af om in 2016 te komen tot (een eerste versie van) een collectieve arbeidsovereenkomst voor Zorg van de Zaak waarbij geldt dat:

- Zorg van de Zaak de door de vakorganisaties gedeelde wens heeft uitgesproken de voorkeur te hebben voor de vorming van een CAO voor de gehele bedrijfstak maar dat is gebleken dat die momenteel niet haalbaar is.
- Onder een bedrijfs-CAO voor Zorg van de Zaak moet worden verstaan alle bedrijven inclusief Gimd\* maar exclusief de bedrijven waarvoor de CAO Ziekenhuizen of de CAO GGZ verbindend is verklaard. In geval van een geldende bedrijfstak-cao is dispensatie nodig die door andere dan onderhavige cao-partijen geboden moet worden.

*\* Toelichting van directie Zorg van de Zaak: Gimd is in de jaren 70 ontstaan en net als haar voorgangers in het verleden onderdeel geweest van de gesubsidieerde semi-overheidssector. In die sector gold een CAO waar Gimd ook toen bij was aangesloten. Na een serie reorganisaties resteerde het volledig private en niet-gesubsidieerde Gimd met als enige activiteit het bedrijfsmaatschappelijk werk. Dat is een binnen de CAO WMD wezensvreemde activiteit in eenzelfde wezensvreemde omgeving die niet past bij de sector die de CAO WMD behelst.*

## Samenwerkingsafspraken

In de toekomstige CAO zal in elk geval een protocol worden opgenomen waarin afspraken staan over de wijze van communicatie en handelen indien er sprake is van meningsverschil over uitleg en toepassing van cao en/of arbeidsvoorwaarden.

Als dat aan de orde is zullen de volgende stappen in acht worden genomen::

- a. Medewerkers die vragen, twijfels en/of opmerkingen hebben over de wijze waarop de toepasselijke CAO, arbeidsvoorwaardenregeling of specifieke Regelingen (nu of in de toekomst) uitgevoerd wordt door werkgever, zullen deze eerst zelf, al dan niet via een van de vakbonden aan de werkgever (i.c. HRM) hebben voorgelegd en hebben besproken;
- b. Als het probleem wordt voorgelegd aan een van de vakbondsbestuurders zal dit, voordat het tot communicatie met andere werknemers kan leiden, schriftelijk worden gemeld aan werkgever (i.c. directie).  
Tenzij geen van de cao-partijen dat wenst, volgt een overleg tussen de vakbondsbestuurders en de werkgever. In ieder geval wordt de uitkomst daarna schriftelijk vastgelegd en gecommuniceerd.  
Indien cao-partijen geen eenduidige interpretatie kunnen geven, zal dit ook schriftelijk worden vastgelegd en gecommuniceerd.

Dit protocol zal waarborgen dat cao-partijen hoe dan ook altijd eerst worden gehoord bij kwesties, vragen, vermoedens, gedachten e.d. over vermeende niet-naleving van de cao en/of verschillen van mening t.a.v. uitleg, interpretaties etc. m.b.t. CAO-bepalingen en/of –verplichtingen.

Cao-partijen worden dan in de gelegenheid gesteld om te reageren zodat schade door miscommunicatie kan worden voorkomen.

Deze afspraak heeft geen betrekking op individuele belangenbehartiging dat zich sowieso onderscheidt vanwege het ontbreken van collectieve communicatie aan medewerkers.

## Planning

Het streven is erop gericht om uiterlijk in de maand oktober 2016 een CAO-tekst voor te leggen aan de leden van de vakorganisaties en ter kennisname aan de Ondernemingsraad. Daarbij is de intentie om de nieuwe cao per 1 januari 2017 in te laten gaan.

Direct na ondertekening van deze intentieverklaring volgt nog voor 1 juni een overleg om specifieke doelen en de agenda te bepalen

Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- De arbeidsvoorwaardenregeling Zorg van de Zaak vormt de basis voor de CAO
- Minimaal één maal per maand vindt een overleg plaats
- Voorafgaand aan het eerste overleg dienen deelnemers hun inzet in
- Tijdens het eerste overleg in april wordt gezamenlijk een prioriteit gesteld en worden gezamenlijk de onderwerpen vastgesteld waarover partijen afspraken willen maken

- Werkgever stelt de gegevens ter beschikking die de vakorganisaties nodig hebben om cao-overleg te kunnen voeren
- Indien nodig kunnen (groepen van) belanghebbenden tussentijds worden gehoord. Bijvoorbeeld medewerkers op wie andere arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn, zoals oud-Loyalis, oud-Ardyn, oud-Vitale, ed.

### Verklaring

Onderstaande partijen verklaren in te stemmen met deze intentieverklaring en zich in te spannen om de afgesproken doelen te bereiken ten behoeve van het werkplezier van medewerkers en ten behoeve van continuïteit en een gezonde ontwikkeling van het bedrijf.

Utrecht, 27 mei 2016

**Namens**

**Zorg van de Zaak**

Marius Touwen, algemeen directeur,

**Namens**

**De Unie**

Inge de Vries, belangenbehartiger

**Zorg van de Zaak**

Peter van Maris, financieel directeur

**lad**

Jan Willem Le Febre, onderhandelaar

**cnv** Vakmensen

P.S. (Piet) Fortuin, voorzitter

Debbie Ritsma, bestuurder