

Onderhandelingsakkoord cao Zorg van de Zaak

4 december 2020

Partijen namens werknemers:

De Unie (Inge de Vries), LAD (Robert Barendse), Werknemersvereniging (Niels Rook)

Namens de netwerkdirectie Zorg van de Zaak Netwerk:

Peter van Maris, Walther Tibosch

Toehoorder namens de OR Zorg van de Zaak:

Eelco Kuipers

Uitkomsten cao-onderhandelingen

Over de volgende onderwerpen is overeenstemming bereikt onder voorbehoud van goedkeuring door de leden van de vakorganisaties:

1. Looptijd

De looptijd van de cao is van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

2. Vergoeding lidmaatschappen

De in artikel 10.3 genoemde vergoeding van € 500,= wordt verhoogd naar € 600,=. Artikel 10.3 ziet op een tegemoetkoming in de kosten van het lidmaatschap van een beroepsvereniging.

3. Loonsverhoging

Met ingang van 1 juli 2021 vindt een loonsverhoging plaats van 1,5%.

4. Eenmalige uitkering

In december 2020 zal een eenmalige netto-uitkering worden verstrekt van € 335,= bij een fulltime dienstverband pro rata de datum in dienst in 2020. Deze komt bovenop de eenmalige uitkering die reeds in de thans geldende cao is afgesproken.

5. Vitaliteitsbonus

Zorg van de Zaak vindt de vitaliteit van alle medewerkers belangrijk. Om medewerkers te ondersteunen hun bewegingsdoel te halen (een belangrijk onderdeel van vitaliteit) wordt een programma uitgerold waarmee de medewerker door te wandelen FiT-coins kan verdienen. Gedurende het jaar 2021 kan elke medewerker € 500,= netto verdienen (250 euro netto per half jaar) door mee te doen met dit programma. Dit gaat op basis van een app waarbij FiT-coins kunnen worden ingewisseld voor geld dat via de salarisbetaling wordt uitgekeerd.

Voor medewerkers die medisch niet in staat zijn te wandelen zijn er alternatieven. Met behulp van FiT-coins kunnen we met kleine stapjes werken aan vitaliteit.

6. Salaris

Zorg van de Zaak wil de systematiek van beoordelen afschaffen. Hiermee willen zij bewegen naar een eigentijdse gesprekscyclus. Hiervoor moet de koppeling in de cao tussen de beoordeling en de individuele salarisverhoging worden losgelaten. Tevens hebben alle partijen de wens de huidige salarissystematiek te vereenvoudigen.

Het volgende is afgesproken:

In artikel 4.1 komt de tekst onder de volgende onderwerpen te vervallen: “relatieve salarispositie” en “RSP-aanpassing gekoppeld aan beoordeling”. Daarnaast komen bijlage 2 te vervallen en wordt bijlage 3 gewijzigd.

De volgende tekst zal worden opgenomen in artikel 4.1:

Individuele verhoging

De medewerker wordt op basis van de functie ingedeeld in de bijbehorende salarisschaal. Medewerkers die starten in een functie en daarbij minder dan 2 jaar ervaring hebben in de specifieke functie, kunnen worden ingedeeld in het aanloopsalaris van de schaal die bij de functie behoort.

Hierbij geldt:

1. Jaarlijks wordt per 1 januari (vanaf 1 januari 2022) het salaris verhoogd met 1,5% totdat het eindsalaris in de schaal is bereikt.
2. Jaarlijks wordt per 1 januari (vanaf 1 januari 2022) het salaris van een medewerker in een aanloopschaal verhoogd met 4%.
3. Het is mogelijk, met instemming van de netwerkdirectie, door het jaar heen een extra verhoging te geven.
4. Het is mogelijk, met instemming van de netwerkdirectie, door het jaar heen een bijzondere prestatie te belonen met een gratificatie of een andere vorm van waardering/beloning.

Toepassing aanloopschaal

De nieuwe medewerker die geen relevante werkervaring heeft, kan bij indiensttreding worden geplaatst in de bij zijn salarisschaal behorende aanloopschaal worden geplaatst.

Overgangmaatregel:

Voor alle medewerkers die op 31 december 2020 in de salariscategorie RSP 80%-90% vallen is de volgende overgangmaatregel afgesproken:

Per 1 januari 2021 wordt op basis van de beoordeling minimaal 3% verhoging van het salaris gegarandeerd.

Per 1 januari 2022 wordt nogmaals 3% verhoging van het salaris gegarandeerd (ipv 1,5%).

Bijlage 3:

De salaristabel uit bijlage 3 wordt vervangen voor de volgende salaristabel geldend vanaf 1 januari 2021:

Schaal	Aanloopsalaris	Beginsalaris	Eindsalaris
1	€ 1.711,00	€ 1.955,00	€ 2.811,00
2	€ 1.790,00	€ 2.045,00	€ 2.940,00
3	€ 1.909,00	€ 2.181,00	€ 3.136,00
4	€ 2.049,00	€ 2.342,00	€ 3.367,00
5	€ 2.221,00	€ 2.537,00	€ 3.648,00
6	€ 2.437,00	€ 2.785,00	€ 4.004,00
7	€ 2.737,00	€ 3.128,00	€ 4.497,00
8	€ 3.101,00	€ 3.544,00	€ 5.094,00
9	€ 3.528,00	€ 4.032,00	€ 5.796,00
10	€ 4.067,00	€ 4.648,00	€ 6.682,00
11	€ 4.735,00	€ 5.411,00	€ 7.778,00
12	€ 5.545,00	€ 6.337,00	€ 9.110,00

Deze salaristabel wordt aangepast op basis van in de cao afgesproken collectieve (cao)verhogingen.

7. Werkgeversbijdrage

Werkgever zal aan De Unie en aan de LAD een vergoeding van 10.000 euro verstrekken als bijdrage in de gemaakte kosten voor de totstandkoming van deze cao.

8. Tekstaanpassingen

Werkingsfeer:

In artikel 2 staat de werkingsfeer opgenomen. Het is de wens van partijen duidelijker te omschrijven wie wel en wie niet een beroep kan doen op deze cao.

De tekst van artikel 2 wordt aangevuld met: "Deze cao is per 1 januari 2021 van toepassing op Arbo Vitale B.V., Encare B.V., Maetis Arbo Plus B.V., Maetis N.V., Margolin B.V., Zorg van de Zaak N.V. en op de medewerkers van Ardyn B.V. en Tinguely Xperts B.V. waarop deze cao van toepassing is verklaard."

9. Werkafspraken

Partijen hebben afgesproken eens per kwartaal bijeen te komen om de volgende onderwerpen door te spreken:

1. Mobiliteit
2. Behoud bedrijfsartsen en overige professionals
3. Werkafspraken uit de cao 2020

Partijen hebben afgesproken artikel 12 van de cao 2020 over te nemen in de cao 2021.
werkgever maakt voor 1 maart 2021 een overzicht van de gemaakte werkafspraken alsmede een voorstel voor de uitwerking van deze werkafspraken.