



Vitaliteit in het Sociaal werk

Cao-tafel Sociaal Werk
Lizelotte Smits, Maaïke Verheul, Debbie van Leiden, Monique van Gerwen
PGGM, 14 juni 2018



Sociaal werk en arbeidsmarkt



Sociaal werk: Versterk de sociale basis

- Van peuterspeelzalen tot vrouwenopvang
- Van maatschappelijk werk tot opbouwwerk
- Van wijkteams tot schuldhulpverlening
- Van opvang asielzoekers tot jongerenwerk



2200 organisaties met
59.000 werknemers

Werk voor mensen en mensenwerk
Werkinhoud en werkorganisatie is in beweging
De arbeidsmarkt is inmiddels krap en dynamisch

Duurzame inzetbaarheid complementair met versterk de sociale basis

Trends in werk in 2013



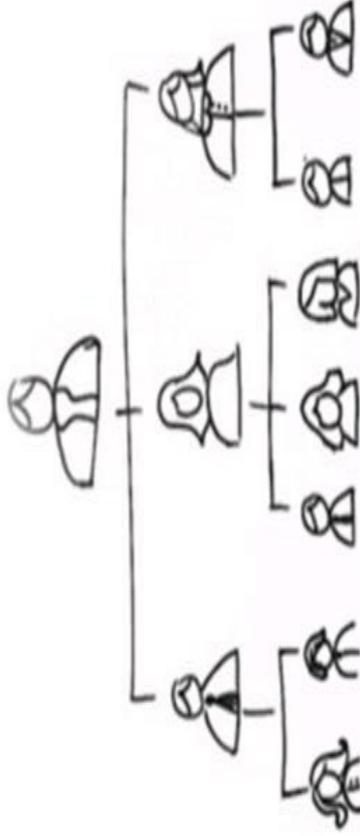
<p>Organisaties en medewerkers moeten zelf nadenken over optimale inzetbaarheid</p>	
<p>Werknemers krijgen meer verantwoordelijkheid voor de zorg van hun kinderen of ouders, hoe regel je dat met je werk</p>	
<p>Arbeidsverhoudingen veranderen Het kostverdienersmodel verdwijnt, het aantal eenpersoonshuishoudens neemt toe, de arbeidsmarkt verandert.</p>	

Organisatieontwikkeling Sociaal Werk



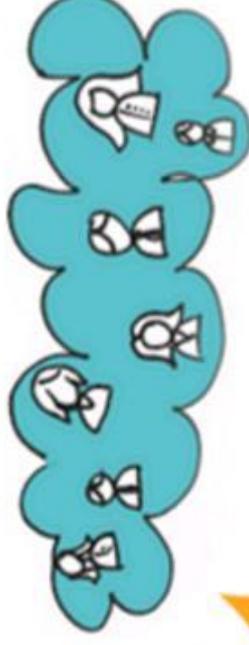
Traditioneel organiseren

1.0



Zelforganiseren zonder grenzen

4.0

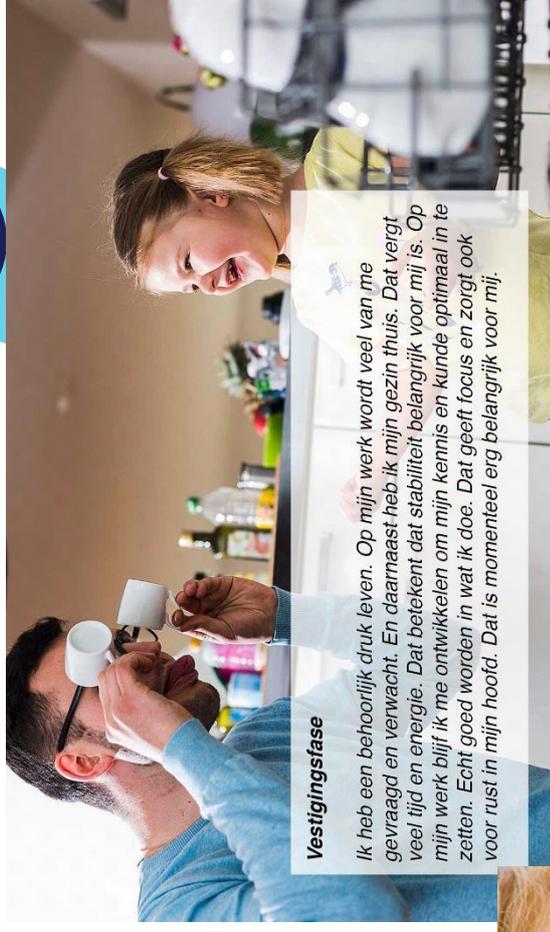


Werknemers en carrièrepaden



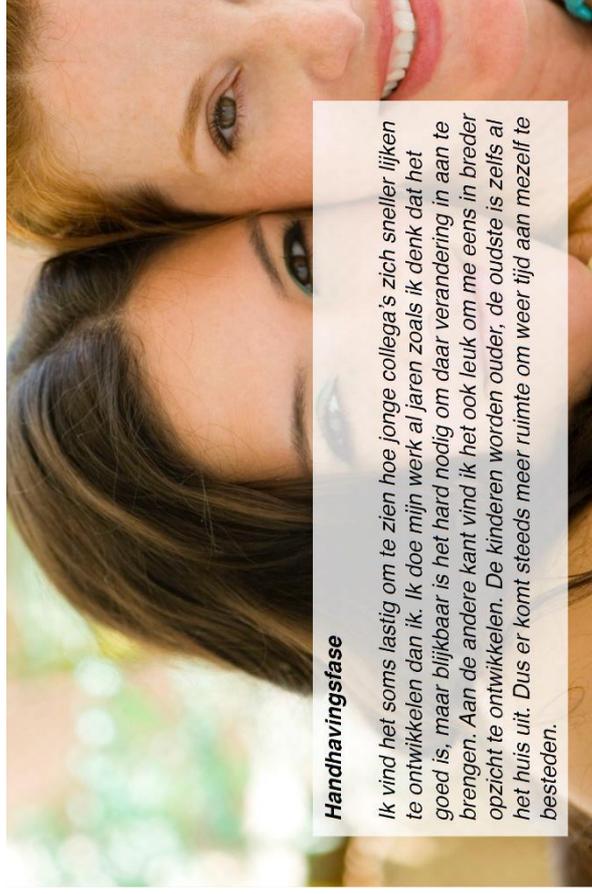
Exploratiefase

Ik wil en kan ontzettend veel leren. Maar hoe ik die kennis precies toepas is soms lastig. Ik kijk veel om me heen. Welke functie en werkgever past bij mij? Waar leer ik het meest en welke werkgever wil in mij investeren? Maar belangrijker? Hoe deel ik mijn tijd slim in. Ik moet natuurlijk gewoon werken, maar daarnaast is er zo veel te doen en te ontdekken!



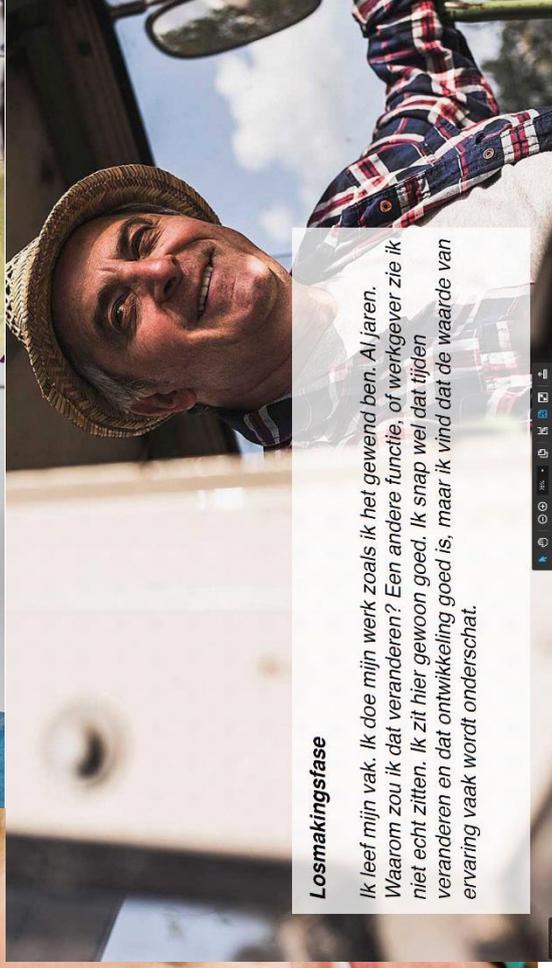
Vestigingfase

Ik heb een behoorlijk druk leven. Op mijn werk wordt veel van me gevraagd en verwacht. En daarnaast heb ik mijn gezin thuis. Dat vergt veel tijd en energie. Dat betekent dat stabiliteit belangrijk voor mij is. Op mijn werk blijf ik me ontwikkelen om mijn kennis en kunde optimaal in te zetten. Echt goed worden in wat ik doe. Dat geeft focus en zorgt ook voor rust in mijn hoofd. Dat is momenteel erg belangrijk voor mij.



Handhavingfase

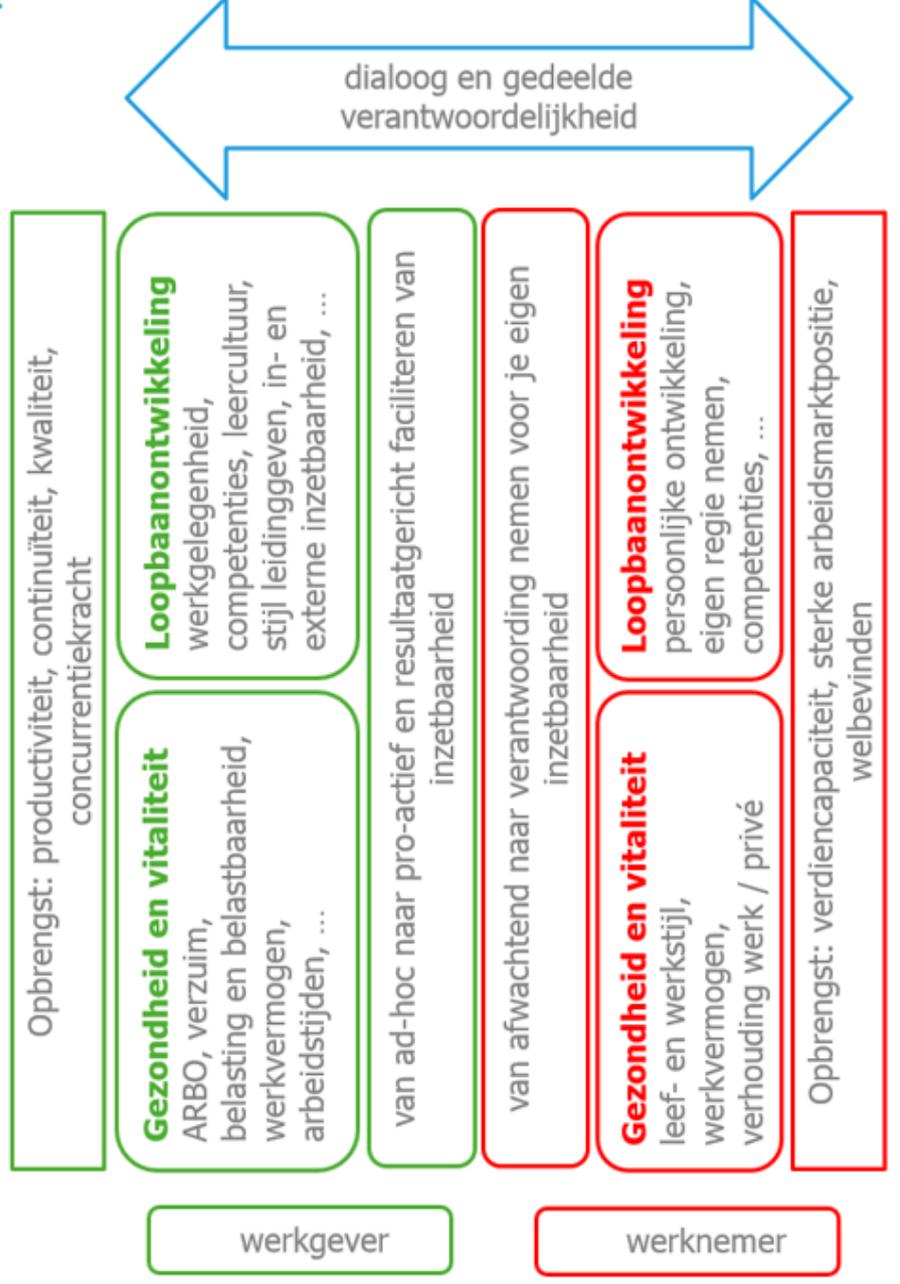
Ik vind het soms lastig om te zien hoe jonge collega's zich sneller lijken te ontwikkelen dan ik. Ik doe mijn werk al jaren zoals ik denk dat het goed is, maar bijvoorbeeld is het hard nodig om daar verandering in aan te brengen. Aan de andere kant vind ik het ook leuk om me eens in breder opzicht te ontwikkelen. De kinderen worden ouder, de oudste is zelfs al het huis uit. Dus er komt steeds meer ruimte om weer tijd aan mezelf te besteden.



Losmakingfase

Ik leef mijn vak. Ik doe mijn werk zoals ik het gewend ben. Al jaren. Waarom zou ik dat veranderen? Een andere functie, of werkgever zie ik niet echt zitten. Ik zit hier gewoon goed. Ik snap wel dat tijden veranderen en dat ontwikkeling goed is, maar ik vind dat de waarde van ervaring vaak wordt onderschat.

Optimale duurzame inzetbaarheid



Cao sinds eind 2014



- Optimale duurzame inzetbaarheid
- Keuzevrijheid op basis voor balans werk en privé
- Ontwikkeling naar de toekomst: in of buiten de organisatie
- Dialoog in de organisatie

En daarom:

- Loopbaanbudget sinds juli 2015
- Individueel Keuzebudget sinds 2016

Resultaten (eind 2017):

- Bekendheid LBB en IKB bijna 100%
- Meer inzet Loopbaanbudget, voor scholing en voor in dialoog overeengekomen doelen
- Meer en meer keuzes IKB anders dan traditioneel

Individueel keuzebudget



MG-CAO

Ik doe als leidinggevende een stapje terug en vang dit financieel op uit mijn keuzebudget

Ik ga tijdelijk korter werken en financier dat uit mijn keuzebudget

Ik volg een opleiding voor een andere functie buiten de organisatie

Ik koop 20 vakantiedagen uit mijn budget en ben tijdens schoolvakanties vrij

Ik kies voor uitbetaling van mijn keuzebudget, zodat ik nu iets meer geld heb. Het geormerkte deel, spaar ik voor later.

.....

Opbouw IKB en LBB



- Vakantietoeslag
- Eindejaarsuitkering
- Bovenwettelijk verlof
- Bijdrage ziektekostenverzekering
- 0,1% i.p.v. jubileumuitkering

- Vitaliteitsuren
- Loopbaanbedrag

IKB: bundeling bestaande arbeidsvoorwaarden.
Inzetbaar voor optimale keuzevrijheid: binnen het jaar in te zetten in geld, verlof of combi.
Verlof kan ook naar een volgend jaar (tot max 5 jaar).
Geen keuze: uitbetalen in december.

LBB: ontstaan uit een herverdeling van middelen
Pro-actief investeren in de toekomst en arbeidsmarkt.

Macro 100 = 100

Loopbaanbudget = vitaliteitsuren
+ Loopbaanbedrag van 1,5%.
Budget bij werkgever en max. drie jaar reserveren, mogelijk belastingvrij inzetten.

Loopbaanbudget



Ik wil meer doen met mijn tekentalent en zet mijn IKB samen met mijn Loopbaanbudget in om een serieuze tekenopleiding te betalen. Ik hoop mijn talent in de toekomst ook in mijn werk te kunnen gebruiken.



Ik gebruik het budget voor een aantal coachingsgesprekken, omdat ik wil leren om mijn ervaringen op een betere manier te kunnen delen met mijn jongere collega's. Ik vind het leuk om te delen en wil nog heel wat jaren door blijven werken in mijn vak.



Wij leggen onze individuele Loopbaanbudgetten bij elkaar voor een gezamenlijke training Mindfulness. Zo hebben we meer te besteden en er allemaal voordeel van. Zowel in ons werk als privé.



Ik wil weten wat mijn kansen zijn op de arbeidsmarkt en besteed het budget aan een loopbaanadviestraject.



Ik spaar het budget op voor een cursus die ik volgend jaar wil gaan volgen.



Ik zou best wel eens bij een andere organisatie willen kijken en ruil mijn budget in voor een aantal meekijkdagen elders.



Generatiereregeling vanaf cao-akkoord juni 2017



Duurzaam inzetbaar
met de generatiereregeling

Minder uren werken
met behoud van een
deel van het loon
over die uren.

5 jaar of minder voor de AOW-datum

**OUDER WORDEN
IS
EIGENLIJK
BEST VERNIEUWEND**

Zwaar werk, behoud deskundigheid, voorkomen van uitval en
belang doorstroom en instroom jongeren.

Werkgever beslist óf en dan invullen met OR/ PVT.
Tot 50% minder werken, doorbetaling 50% van de niet-
gewerkte uren en desgewenst volledige pensioenopbouw.
De 1^e 2 organisaties zijn gestart !

Postbus 1045
6801 BA Arnhem
www.loesje.nl

de oma van

Loesje

Motto cao en motto sociaal werk



- Duurzame inzetbaarheid doe je als werkgever en werknemer samen, maar het begint bij eigen regie
- Sociaal werk is zwaar werk, nodig om nieuwe mensen te vinden en behouden



Laat je niet leiden
door anderen,
maar leid jezelf

Loesje

GOED GESPREKSVRAGEN	GOED GESPREKSVRAGEN
<ol style="list-style-type: none"> 1. Wat zijn mijn sterke punten? Hoe gebruik ik die in mijn werk? 2. Welke kennis of vaardigheden wil ik (verder) ontwikkelen? Wat ga ik zelf doen? En wat kan mijn werkgever hierin betekenen? 3. Waar krijg ik energie van in mijn werk? Wat vreet energie? 4. Wat verandert er in mijn werk, in de buitenwereld, in mijn vakgebied? Zijn er veranderingen thuis? Hoe ga ik daarmee om? 5. Wat zou ik aan mijn werk willen veranderen om er mijn ideale baan van te maken? En vind ik dat bij mijn werkgever? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wat zijn belangrijke ontwikkelingen binnen mijn organisatie of mijn vakgebied? Wat betekent dat voor het werk van mijn collega's? 2. Aan welke vaardigheden en kwaliteiten heeft mijn team of de organisatie behoefte? 3. Welke kwaliteit of vaardigheid van mijn collega kan de organisatie beter benutten? Wat kan mijn collega daar zelf aan doen? Wat kan ik of de organisatie doen? 4. Wat geeft mijn collega het meeste plezier in zijn of haar werk? En wat het minste? Hoe was de balans de afgelopen maanden? Wat kan hij of zij zelf doen om de balans (nog) positiever te laten uitslaan? Wat kan ik of de organisatie daarin betekenen? 5. Doet mijn collega dit werk over 5 jaar nog? Hoe ziet zijn/haar werk en leven er dan uit?
Ontwikkelen doe je samen	Ontwikkelen doe je samen



Actuele cao
Lees alles over de actuele cao Sociaal Werk. Je vindt hier ook de oude cao's.

[LEES MEER](#)



Het individueel keuzebudget
Hoe werkt het individueel keuzebudget?

[LEES MEER](#)



Het loopbaanbudget
Aan de slag met het loopbaanbudget

[LEES MEER](#)



Kwalificatie-eis Peuterspeelzalleidster
Welke opleidingen en diploma's kwalificeren? En wat gaat veranderen vanaf januari 2018?

[LEES MEER](#)



Generatierегeling
Medewerkers die tot 5 jaar voor de AOW-datum zitten kunnen minder uren werken met behoud van een deel van het loon.

[LEES MEER](#)



Cao-tafel
De cao-tafel overlegt over de cao en ondersteunt werkgevers en werknemers.

[LEES MEER](#)

Cao app Sociaal Werk



