

volgende



# memo

**Datum** : 26 mei 2004  
**Van** :  
**Aan** :  
**Kopie** :  
**Betreft** : Wijziging in CAO Wsw

---

Beste Harm,

Door de VNG is 14 mei j.l. een brief verstuurd waarmee zij duidelijkheid verschaft over de toepassing van artikel 26 van de CAO Wsw. In deze brief staat artikel 26 met bijbehorende toelichting, de herziene tekst is cursusief gedrukt. Deze brief is toegevoegd als bijlage. Hieronder tref je een samenvatting van de brief aan alsmede de gevolgen van wijzingen in dit artikel voor de Atlant Groep.

Artikel 26 van de CAO Wsw behelst de verplichting van de werkgever om voorafgaande aan de indiensttreding, als voorwaarde voor inschaling van nieuwe SW-medewerkers op het minimumloon, een scholings- en een begeleidingstraject vast te stellen alsmede een plan gericht op uitstroom, doorstroom en/of ontwikkeling. De werkwijze van de Atlant Groep is thans dat het A.O.C. bij de rapportage voor de indicatiecommissie al een start I.O.P. maakt. In dat start I.O.P. worden persoonlijke en functionele leerdoelen geformuleerd. Tevens wordt een plaatsingsadvies afgegeven, gebaseerd op de voorkeurslijst van werkplaatsen. De volgorde van de benoemde werkplaatsen op de voorkeurslijst is door het directie team vastgesteld. Voor de persoon met een WSW-indicatie wordt vervolgens tijdens het plaatsingsgesprek een I.O.P. gemaakt door leidinggevende, personeelsfunctionaris en de persoon zelf. Dit I.O.P. is gebaseerd op het, door het A.O.C. opgestelde, start I.O.P.

Aan artikel 26 lid 1 van de CAO Wsw is sub c toegevoegd: " de duur van de toekenning van het minimumloon aan de werknemer komt overeen met de periode dat de werknemer plan en traject volgt, met dien verstande dat die periode nooit langer kan duren dan tot twee jaar na indiensttreding."

Dit betekent voor de Atlant Groep dat in het I.O.P. een plan en traject moet worden afgesproken met een looptijd van twee jaar. Indien een plan en traject worden benoemd in het I.O.P. dat binnen twee jaar afgerond is, moet de Atlant Groep na afloop van dat plan en traject de medewerker inschalen in zijn functieloon. De medewerker zit in een dergelijk geval minder dan twee jaar in de minimumloonschaal. Indien in het I.O.P. een plan en traject worden afgesproken met een looptijd langer dan twee jaar, betekent dit dat de medewerker automatisch wordt ingeschaald in zijn functieloon.

volgende