



## ➔ Cao 'Aan de Slag' maakt aannemen van medewerkers makkelijker

**Een vrij simpele, goed uitvoerbare collectieve arbeidsovereenkomst die duidelijkheid biedt aan werkgevers en medewerkers. Daarmee is in een notendop de nieuwe cao 'Aan de Slag' getypeerd. Momenteel vallen zo'n 15.000 medewerkers van gemeenten en SW-bedrijven onder de cao, maar dit aantal kan flink toenemen.**

"Ik hoop echt dat veel meer mensen die nu nog aan de zijlijn staan, hierdoor aan het werk komen", zegt Marielle Sluiter, adviseur arbeidszaken bij Cedris. "De cao maakt het voor gemeenten en SW-bedrijven gemakkelijker om medewerkers aan te nemen. Ook wordt de uitstroom naar reguliere werkgevers gestimuleerd."

Sluiter adviseerde de bestuurders van werkgeverszijde (Cedris en VNG) bij de cao-onderhandelingen en voerde vooroverleg met de FNV en het CNV. Volgens haar is er in de cao 'Aan de Slag' een goed evenwicht bereikt tussen fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers en betaalbaarheid voor werkgevers. De landelijke collectieve arbeidsovereenkomst geldt vanaf 1 juli 2021 voor alle medewerkers met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen.

### Duidelijkheid voor werkgevers en medewerkers

De cao is er gekomen vanwege het afsluiten van de instroom in de sociale werkvoorziening na 2015. Sluiter licht toe: "De Participatiewet beoogt dat iedereen bij een reguliere werkgever aan de slag gaat, ook mensen met een arbeidsbeperking. In de praktijk gaat dat niet zo gemakkelijk, waardoor veel mensen de afgelopen jaren tussen wal en schip vielen."

Het was voor medewerkers en werkgevers gewoon erg onduidelijk, merkt Sluiter op. "De cao Aan de Slag zorgt voor zekerheid voor de mensen. De implementatie van zo'n nieuwe cao brengt natuurlijk administratief gedoe met zich mee, maar de meeste gemeenten en SW-bedrijven zijn blij dat de arbeidsvoorwaarden nu helder en eenduidig geregeld zijn. Het is een vrij simpele, goed uitvoerbare cao."

Waarom heeft het nog zo lang geduurd voordat de cao er kwam? Voor gemeenten was – en is – de betaalbaarheid van de cao een groot issue, zegt Sluiter. "De komst van de Wet Arbeidsmarkt in Balans gaf een impuls aan de urgentie om voor deze groep van medewerkers fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden te regelen. Sinds begin 2020 is het snel gegaan. De vakbonden waren reëel over wat ze konden verwachten, omdat de hele sector wordt gesubsidieerd vanuit het Rijk. De cao-partijen zien elkaars belangen. Voor gemeenten en SW-bedrijven is het belangrijk dat zij de arbeidsvoorwaarden kunnen betalen met de subsidies die ze krijgen."



### Stimulans voor in- en uitstroom

De nieuwe cao is gericht op enerzijds instroom en anderzijds door- en uitstroom. Jongeren die vanuit het Praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs instromen bij de SW-bedrijven, krijgen dan de arbeidsvoorwaarden uit de cao. Verder zijn de arbeidsvoorwaarden volgens Sluiter zodanig dat het voor medewerkers aantrekkelijk blijft om de stap naar een reguliere werkgever te maken. “De arbeidsvoorwaarden in de cao Schoonmaak zijn bijvoorbeeld iets beter, zonder dat de verschillen te groot zijn.”

Momenteel vallen ongeveer 15.000 medewerkers onder de cao Aan de Slag. Op termijn is een groei naar 50.000 tot 95.000 medewerkers mogelijk, denkt Sluiter. “Het is wel een beetje koffiedik kijken. Zeker is dat het aantal beschut werkers toeneemt. Verder hangt de groei sterk af van hoe groot de instroom zal zijn en hoe inclusief reguliere werkgevers worden. Bovendien is het van belang dat het Rijk voldoende geld aan gemeenten beschikbaar stelt voor de financiering van de cao en daarnaast onder meer de begeleiding en ook reguliere werkgevers faciliteert.”

Het is nu aan de gemeenten om de toeloop te organiseren, zegt Sluiter. “Sommige pakken het voortvarend op, andere zijn terughoudender. Het is te kort dag om al te kunnen zeggen hoeveel extra banen dit oplevert.”

### Vangnet voor terugval

Sluiter omschrijft de inhoud van de nieuwe cao als fatsoenlijk en overzichtelijk. “Sommige afspraken lijken op die van de cao Sociale Werkvoorziening, zoals de pensioenregeling. Alle medewerkers van achttien jaar en ouder bouwen een pensioen op bij het Pensioenfonds Werk- en (re)Integratie. Dat was eerder niet

overal geregeld. Verder zijn er drie generieke profielen voor functies. Medewerkers kunnen iets meer dan het minimumloon gaan verdienen.”

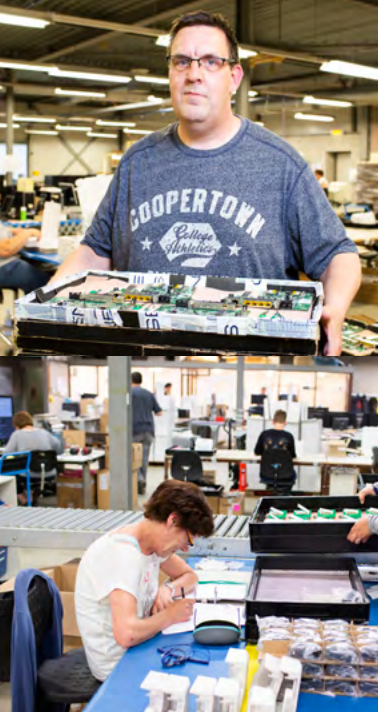
Er is ook voorzien in een vangnet. Een mooie bepaling, vindt Sluiter. “Het vangnet geldt voor mensen die worden aangenomen door een SW-werkgever, zich ontwikkelen en allerlei werknemersvaardigheden opdoen en vervolgens in dienst treden bij een reguliere werkgever. Dan kan het buiten iemands schuld niet lukken, bijvoorbeeld omdat zijn beperkingen veranderen of de inhoud van het werk wijzigt. In de eerste twee jaar is er de garantie dat de medewerker kan terugkeren bij de oude SW-werkgever en weer snel wordt begeleid naar ander werk. Op deze manier proberen we de drempel naar een reguliere werkgever te verlagen.”

Het is voor gemeenten nog wel spannend hoe de vangnetbepaling gaat werken. “Krijgen ze bijvoorbeeld subsidie van het Rijk voor de mensen die terugkomen? Hierover willen we afspraken maken met het ministerie van SZW.”

### Twee verschillende groepen

De cao Aan de Slag bedient twee verschillende groepen: beschut werkers die waarschijnlijk altijd onder deze cao zullen vallen en medewerkers die mogelijkheden hebben om uit te stromen. Dat maakt het best ingewikkeld, stelt Marielle Sluiter. “Aan de hand van de praktijkervaringen bekijken we wat er voor beide groepen nodig is.”

Dat geldt eigenlijk in het algemeen voor de afspraken in de cao die een looptijd heeft tot en met eind 2023, besluit Sluiter. “Wij blijven als sociale partners de komende jaren goed overleggen over waar



werkgevers en medewerkers tegenaan lopen. Dat kan leiden tot een nadere uitleg van wat we beogen. Ook is dit belangrijke informatie voor het mogelijke vervolg van deze cao.”

#### Links en Downloads

- [Tekst van cao Aan de Slag](#)
- [Themapagina op de site van Cedris](#)
- [Informatie van VNG over de cao](#)
- [Presentatie Marielle Sluiter op Praktijkdag 25 maart 2021](#)
- [Infographic over 10 belangrijkste afspraken](#)
- [Video met uitleg van cao in begrijpelijke taal](#)

#### Contactpersoon

- Marielle Sluiter  
adviseur arbeidszaken bij Cedris  
E-mail: [mssluit@cedris.nl](mailto:mssluit@cedris.nl)

#### Dit praktijkvoorbeeld staat ook op:

- [www.samenvoordeklant.nl/praktijk/cao-aan-de-slag-maakt-aannemen-van-medewerkers-makkelijker](http://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/cao-aan-de-slag-maakt-aannemen-van-medewerkers-makkelijker)

#### Kijk voor meer praktijkvoorbeelden op:

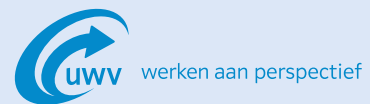
- [www.samenvoordeklant.nl/praktijk](http://www.samenvoordeklant.nl/praktijk)

 [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)

 [info@samenvoordeklant.nl](mailto:info@samenvoordeklant.nl)

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden