

FNV Zorg & Welzijn, t.a.v. mevrouw J. van Oppen-Hoving
CNV Zorg & Welzijn, t.a.v. de heer M. Dons

Datum
Utrecht, 20 maart 2023
Onderwerp
Nieuwe cao Sociaal Werk

ons kenmerk
23.013
contactpersoon
Jorrit Berenschot

Geachte mevrouw Van Oppen-Hoving en heer Dons, geachte leden van de onderhandelingsdelegatie,

De huidige cao Sociaal Werk loopt af op 30 juni 2023. Graag treden wij met u in overleg over een nieuwe cao Sociaal Werk. In deze brief treft u de voorstellen vanuit Sociaal Werk Nederland aan.

Op 9 maart jongstleden heeft de brainstorm over de cao-onderhandelingen plaatsgevonden waarbij de gehele cao-tafel aanwezig was. We zijn meegenomen in de trends en ontwikkelingen voor onze sector. Hierbij is specifiek stilgestaan bij onderwerpen als: inclusiviteit, zzp'ers, arbeidsmarktpijping en werkomstandigheden. Over een aantal van deze punten willen we graag met u verder praten.

De situatie waarin we ons nu bevinden in Nederland kenmerkt zich door sector overstijgende personeelstekorten als gevolg van een verscheidenheid aan oorzaken zoals onder andere vergrijzing en beperkte economische groei. Tegelijkertijd is er de oorlog in Oekraïne en worden we momenteel geconfronteerd met inflatie. De effecten hiervan op de lange termijn zijn onbekend voor onze sector, de economie en de maatschappij.

De behoefte aan sociaal werk in buurten en wijken neemt toe en in toenemende mate wordt de kracht van het sociaal werk erkend. Dit betekent echter niet dat gemeenten daar ook voldoende financiële middelen voor beschikbaar stellen. Dat raakt organisaties én hun medewerkers. Doorgaans leiden kostenverhogingen immers tot verlies van werkgelegenheid, terwijl medewerkers het kapitaal en de motor van de organisatie zijn.

In de afgelopen cao's was het arbeidsvoorwaardenbeleid met name gericht op modernisering van de cao Sociaal Werk. Dit heeft onder meer geleid tot meer regelruimte voor zowel werkgevers als medewerkers, maar ook tot veel regelingen. Er zijn in de cao kaders opgenomen waarbinnen vrije keuze en maatwerk mogelijk zijn: het loopbaanbudget en het individueel keuzebudget zijn hier voorbeelden van. Dit past ook binnen een sector met een grote verscheidenheid aan organisaties in werksoorten en omvang. Aan de andere kant heeft de modernisering geresulteerd in een grote hoeveelheid aan regelingen binnen de cao. Uit de regiobijeenkomsten kwam een diffuus beeld naar voren over de inrichting van de cao. Daarom is via de cao-tafel proactief een onderzoek gestart naar de behoefte aan maatwerk en keuzevrijheid onder werkgevers en medewerkers. Op dit moment loopt het onderzoek nog. Dit is de reden waarom we voorlopig geen ingrijpende maatregelen in de cao doorvoeren en de regeldruk vanuit de cao beperken.

Wij willen graag de volgende gespreksonderwerpen agenderen voor de komende onderhandelingen.

1. Arbeidsmarkttoeslag

Het kabinet heeft structureel financiële middelen vrijgemaakt om het verschil tussen de middeninkomens van zorg en welzijn en de markt te verkleinen. Deze middelen zijn ook beschikbaar voor het sociaal werk en worden verwerkt in de looncomponent van de Wmo en de Jeugdwet. Wij hebben in de cao afspraken gemaakt hoe deze structurele middelen worden vertaald naar de cao Sociaal Werk. In de praktijk leidt deze vertaling tot onwenselijke uitkomsten en extra administratieve lasten. Graag willen we kijken of we deze afspraak op een andere manier kunnen vormgeven zonder dat we afbreuk doen aan de bedoeling.

2. Maatwerk en keuzevrijheid

De cao Sociaal Werk kent een grote hoeveelheid aan regelingen die in sommige gevallen ertoe leiden dat maatwerk vanuit goed werkgeverschap niet mogelijk is. We willen met u verkennen wat de mogelijkheden zijn om hier een betere invulling aan te geven. Onderwerpen die we willen bespreken zijn onder andere het individueel keuzebudget, ouderschapsverlof en feestdagenverlof.

3. Duurzame inzetbaarheid

Het loopbaanbudget is een instrument dat kan bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers in de meest brede zin van het woord. Het gedachtengoed achter de regeling wordt onderschreven door de werkgevers. Op de punten waar dit niet is meegenomen in het eerder genoemde onderzoek willen we graag het gebruik van het loopbaanbudget evalueren gedurende de looptijd van de cao. Daarnaast werken we aan duurzame inzetbaarheid voor de medewerkers via de eerder aangevraagde MDIEU-subsidie.

4. Modern werkgeverschap

Wij streven naar modern werkgeverschap. De inclusiviteit die werkgevers nastreven weerspiegelt zich niet in de cao. We willen naar een aantal regelingen kijken die nu te specifiek is gericht op bepaalde doelgroepen.

5. Loonontwikkeling

Het overgrote deel van de gemeenten indexeert niet of nauwelijks. Aan de andere kant wordt het van belang geacht om een aantrekkelijke cao te hebben, mede gezien de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Hierbij moeten we niet te veel uit de pas gaan lopen met aanpalende sectoren. Daarnaast vinden we dat de medewerkers in de sector buitengewoon goed werk leveren en dat moet worden beloond. Wij zijn bereid om een loonsverhoging af te spreken die recht doet aan deze complexe situatie.

6. Looptijd

Wij stellen voor om in deze onzekere tijd te komen tot een cao met een korte looptijd.

7. Overige afspraken

Graag zouden we de cao op punten willen verduidelijken. Daarnaast willen we de punten uit het vorige cao-akkoord die nog niet zijn afgerond alsnog afronden of oppakken.

Afsluitend

Wij willen graag een cao sluiten die recht doet aan de huidige situatie van medewerkers en werkgevers. Om dat te bereiken willen we constructief het gesprek aangaan om een optimaal resultaat te bereiken.

De onderhandelingsdelegatie bestaat uit Henk Janssen (voorzitter cao-tafel Sociaal Werk), Douwe van Riet, Petra de Bruijn en Jorrit Berenschot.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe of aanvullende voorstellen te doen.

Met vriendelijke groet,



Eric Lemstra
voorzitter



Lex Staal
directeur-bestuurder