

Om onze branche aantrekkelijk te maken en te houden voor sociaal werkers zijn goede arbeidsvoorwaarden cruciaal. De concurrentie op de arbeidsmarkt voor het aantrekken van personeel is in deze tijd immers groot. Voor organisaties binnen sociaal werk is de uitdaging om voldoende personeel te behouden en aan te trekken éxtra groot omdat onze branche binnen zorg en welzijn (na de thuiszorg) relatief de hoogste uitstroom kent. Dit kun je interpreteren als stil verzet waarin werknemers aangeven niet meer onder de huidige condities te willen werken.

Arbeidvoorwaarden en omstandigheden. Wat uit onze enquête onder leden en niet-leden duidelijk naar voren komt is dat een goed inkomen, terugdringen van de werkdruk, betere verlof en vakantieregelingen, mogelijkheden om minder te werken en eerder te stoppen, meer mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en aanpakken negatieve gevolgen van aanbesteding, de belangrijkste condities zijn.

Hoewel we ons realiseren dat we als cao-tafel niet op alle oorzaken van uitstroom invloed hebben, vindt de FNV het belangrijk om zoveel mogelijk in te zetten op het keren van de uitstroom, het versterken van de positie en stem van sociaal werker en het bevorderen van de instroom.

Een goed inkomen

De FNV zet in op een automatische prijscompensatie (APC) in de cao voor koopkrachtbehoud en een nominale verhoging van 100 euro per maand voor de koopkrachtverbetering voor werknemers met een laag inkomen. Daarnaast willen wij in de lijn met cao's zoals die van gemeenten, wsgo en het Rijk een minimumsalaris van € 14 per uur, geïndexeerd met de contractloonstijging.

Toelichting:

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober, af te ronden op 1 decimaal). Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, die achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 juli 2023, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2024 structureel worden aangepast op basis van deze APC. FNV stelt daarnaast voor om per 1 juli 2023 de lonen te verhogen met het percentage van 14,3%, de loonvraag voor 2023. Vanwege de uitzonderlijk hoge inflatie en de maatregelen die door de overheid zijn genomen, gaat FNV hier éénmalig uit van de niet afgeleide CPI.

Samen staan we sterker! Zijn uw collega's nog geen lid? Dan kunnen zij bellen met 088-3680368 of aanmelden via fnv.nl. Voor de contributie hoeven zij het niet te laten. Bovendien betaalt de belastingdienst een deel terug. Maar nog belangrijker, als lid sta je sterker in je rechtspositie en sta je sterker om samen met de andere leden eventuele problemen op het werk op te lossen.

Werkdruk

Uit ons onderzoek blijkt dat maar liefst 76% van de respondenten werkdruk ervaart. Met alle gevolgen van dien zoals verzuim en verlaten van de branche. De grote hoeveelheid aan administratieve taken (52%) en het personeelstekort (49%) zijn de belangrijke oorzaken van de werkdruk. De oplossing zien wij in het aannemen van vaste collega's en niet het inhuren van personeel. Inhuur betekent steeds weer inwerken want het verloop is hoog. Goede arbeidsvoorwaarden zijn de basis voor het aantrekken en behouden van collega's, maar ook het hebben van eigen regie en het recht op onbereikbaarheid. Avond- en nachtdiensten zijn belastend voor werknemers en daarom moet daar een eerlijke ORT tegenover staan. Afspraken zijn nodig om te voorkomen dat de werkdruk te hoog wordt en medewerkers uitvallen of vertrekken.

Kwaliteit van werk

Als werknemers onvoldoende zeggenschap hebben over hun werk vergroot dat ook de werkdruk. Goed werk betekent reële taakeisen, voldoende autonomie en zeggenschap, werkt dat bijdraagt en aansluit bij de vakbekwaamheid van de werknemer, voldoende variatie en werk dat op een gezonde en veilige manier gedaan kan worden. We stellen voor om in de cao op te nemen dat de werkgever samen met de OR/PVT een plan van aanpak maakt over het verhogen van de zeggenschap van werknemers waarin bijvoorbeeld: een werkgroep (leidinggevend en werknemers), dialoogsessies, professionele begeleiding, en trainingen.

Verlof

Uit onze raadpleging is duidelijk naar voren gekomen dat er meer behoefte is aan verlof. Als vakbond staan we voor inclusie en in de branche is er een grote diversiteit aan mensen. Om mensen de erkenning, vrijheid en ruimte te geven aan bijvoorbeeld eigen religieuze of andere levensovertuigingen willen we daar extra vrije dagen voor verstrekken. En we willen het recht om je verlof voor meerdere weken achtereenvolgens op te kunnen nemen.

Tegenwoordig wordt er steeds meer een beroep gedaan op mantelzorgers en meer mensen worden mantelzorger. Om te zorgen dat deze groeiende groep, de zorg en het werk goed kunnen combineren willen we voorstellen om via de cao hierin te faciliteren.

Aanbestedingen

Als de werkgever een aanbesteding verliest en het werk naar een andere opdrachtnemer gaat, zijn werknemers vaak niet meer zeker van hun baan. Wij zien de negatieve gevolgen van concurrentie in de sector toenemen. Hoge kosten, discontinuïteit van zorg zijn daar een paar voorbeelden van. Om tot oplossingen te komen zijn we afgelopen jaar het gesprek aangegaan met SWN. Er zijn oplossingen op verschillende niveaus bedacht.

- Invloed uitoefenen op de criteria inkoop van gemeenten en hier uitgangspunten voor op te nemen in een keuze kompas.
- Aandringen op lange contracten met indexering op cao en inflatie. Zodat er meer zekerheid ontstaat voor organisaties en er meer geïnvesteerd kan worden in personeel en projecten. En minder gebruik te hoeven maken van ZZP.
- De huidige cao biedt onvoldoende zekerheid aan werknemers.

Gezond met pensioen

Na lang onderhandelen hebben we in de huidige cao-afspraken gemaakt om gezond met pensioen te kunnen gaan. Hierbij is de werknemer erg afhankelijk van de werkgever. Nu kunnen we zien dat dat in de praktijk leidt tot weinig regelingen en afspraken. Terwijl er wel grote behoefte aan is.

Vergoeding woon-werkverkeer en dienstreizen

Uit onze enquête blijkt dat 67% van de respondenten de vergoeding voor woon-werkverkeer (zeer) onvoldoende vindt. Met de hoge brandstofprijzen is het belangrijk dat een deugdelijke reiskostenvergoeding wordt afgesproken. Wij zetten op de eerste plaats in op een volledige vergoeding van openbaar vervoer, op de tweede plaats op de maximaal onbelaste kilometervergoeding voor reizen met de auto.

Ook de minimale vergoedingen voor dienstreizen (bijlage 7) moeten worden geïndexeerd.

Thuiswerkvergoeding

69% van de respondenten van onze enquête vindt de vergoeding voor thuiswerken of telewerken (zeer) onvoldoende. De verplichting in de huidige cao voor de werkgever om met de OR of PVT een regeling voor thuiswerken of telewerken te treffen aanpassen aan de huidige kosten.

Loopbaanontwikkeling

Sociaal werkers vinden het belangrijk om mogelijkheden te hebben om zich verder te ontwikkelen. 85% van de respondenten geeft dit aan. Vooral jongeren vinden dit belangrijk. Iets meer dan de helft heeft de afgelopen twee jaar gebruik gemaakt van het loopbaanbudget. Het budget is vooral ingezet voor de eigen loopbaan. Werkdruk staat de verdere loopbaanontwikkeling in de weg. 35% van de respondenten geeft aan niet aan loopbaanontwikkeling te komen omdat ze geen tijd hebben.

Vakbondsconsulent voor grote organisatie

De vakbondsconsulent stond tijdens de vorige cao-onderhandelingen ook op de agenda. Wij stellen voor om te kijken naar de mogelijkheden voor een vakbondsconsulent in de grotere organisaties.

Stageregeling

Een aantrekkelijke stageregeling in de cao kan ertoe bijdragen dat studenten kiezen voor sociaal werk. Wij vinden het belangrijk daarin aandacht is voor: beloning van stagiairs (stagevergoeding), vergoeding van reiskosten en schoolkosten, voorbeeld stage-overeenkomst, afspraken die stagemisbruik tegengaan, begeleiding van stagiairs en faciliteiten voor stagebegeleiders/leermeesters en doorstroom naar een baan bij de werkgever nadat de student de opleiding heeft afgerond.

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

Met vriendelijke groeten,
De FNV cao-delegatie

Amsterdam, 20 maart 2023