

Aan de leden van
Sociaal Werk Nederland

Datum

Utrecht, 4 juli 2019

Onderwerp

Cao-akkoord

Beste leden,

Bijgaand treft u het onderhandelingsresultaat voor een nieuwe Cao Sociaal Werk aan. Dit resultaat is tot stand gekomen na een aantal onderhandelingsronden waarin constructief met de vakbonden is gesproken. Voorafgaand aan de onderhandelingen is via verschillende manieren input opgehaald, onder meer op regiobijeenkomsten. Aan de hand van alle input heeft de werkgroep arbeidsvoorwaarden het bestuur geadviseerd over het voorgenomen mandaat. Het bestuur heeft vervolgens een voorgenomen mandaat voorgelegd aan de leden op de ALV van 14 maart jongstleden. De ALV heeft met het mandaat ingestemd.

De onderhandelingsdelegatie van Sociaal Werk Nederland heeft inmiddels een akkoord bereikt met de vakbonden. De gemaakte afspraken vallen echter niet helemaal binnen het mandaat. Er heeft tijdens de onderhandelingen overleg met het bestuur van Sociaal Werk Nederland plaatsgevonden om te bespreken of het verdedigbaar is om, in beperkte mate buiten het mandaat om, tot voorstellen te komen. Deze ruimte is de onderhandelingsdelegatie gegund en dat heeft tot bijgaand onderhandelingsresultaat geleid. Dit resultaat zorgt ervoor dat we een aantrekkelijke sector blijven voor de medewerkers en we hebben twee jaar rust/duidelijkheid over de arbeidsvoorwaarden. Daarnaast zijn een groot aantal punten uit onze inzet onderdeel van het gesloten akkoord.

De onderhandelingen voor de Cao Sociaal Werk zijn namens Sociaal Werk Nederland gevoerd door Henk Janssen, Ting Yu Chu en Petra de Bruijn. Zij werden vanuit het bureau ondersteund door Jorrit Berenschot.

Onderhandelingsresultaat

Hieronder treft u puntsgewijs de afspraken aan die zijn gemaakt voor een cao met een looptijd van 24 maanden van 1 juli 2019 tot 1 juli 2021. Ook vindt u een toelichting op die afspraken.

Loon

Met ingang van 1 september 2019 worden de lonen met 3,25% verhoogd en met ingang van 1 juli 2020 opnieuw met 3,25%. Daarnaast wordt de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer gelijk. Het voordeel dat hier voor de werkgever ontstaat (zie kopje pensioenpremie) zit verwerkt in het percentage van de loonsverhoging. Dit betekent dat de feitelijke loonsverhoging

minder dan 3,25% bedraagt. Met deze loonsverhoging wordt de inflatie, die in juni schommelt tussen de 2,4% en 2,9%, gedekt en de koopkracht blijft behouden.

Pensioenpremie

De pensioenpremie bedraagt 23,5% van het pensioengevend salaris. Het pensioengevend salaris is kortgezegd het jaarincome van de medewerker minus de franchise (deze bedraagt voor 2019 € 20.940). De huidige verdeling van deze pensioenpremie is als volgt: de medewerker 11,4% en de werkgever 12,1% (samen 23,5%); dit betekent dat de medewerker 48,5% van de premie van het pensioen betaalt en de werkgever 51,5%. Deze verdeling wordt met ingang van 1 september 2019 50% voor de medewerker en 50% voor de werkgever. Omgerekend betaalt de werkgever 0,35% minder en dit is verwerkt in de loonsverhoging van de medewerker.

Vitaliteit en werkbelasting

Werkdruk, veiligheid en verzuim blijven belangrijke aandachtspunten. Er bestaat een bepaalde samenhang tussen deze punten, maar het is onvoldoende duidelijk waar precies de oorzaak ligt van de problemen op dit gebied. Er is daarom afgesproken om dit verder te analyseren om mogelijk voor de toekomst tot concretere en gerichtere afspraken te komen. Voor de aankomende cao is afgesproken dat werkdruk en verzuim onderwerpen van gesprek zijn met de medezeggenschap. Daarnaast wil de cao-tafel samen met het Arbeidsmarktplatform Sociaal Werk een programma starten om organisaties te ondersteunen bij het terugdringen van verzuim, werkdruk en agressie.

Individueel keuzebudget

Het individueel keuzebudget is een instrument om een goede balans te vinden tussen werk en privé; het kan een bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid. De medewerker heeft de ruimte om keuzes te maken die passend zijn op dat moment. Afgesproken is om de medewerker meerdere malen per jaar deze keuze te laten maken. Het formulier waarmee dat kan wordt bovendien vereenvoudigd.

Loopbaanbudget

De tekst van het loopbaanbudget zal ten aanzien van het begrip duurzame inzetbaarheid worden verduidelijkt. Duurzame inzetbaarheid gaat bijvoorbeeld niet alleen over vitaal aan het werk blijven, maar ook over onder meer het aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt. Dat er voor sommige bestedingen geen fiscaalvriendelijk regime van toepassing is mag geen belemmering zijn; dat is een consequentie die de medewerker moet meenemen in zijn overwegingen.

Generatieregeling en traineeschap

De generatieregeling wordt geen verplichting maar blijft vrijwillig. Dit betekent dat organisaties de keuze hebben om in samenspraak met de medezeggenschap een generatieregeling in te voeren. Het traineeschap wordt nader onder de aandacht gebracht om meer jonge medewerkers kennis te laten maken met de sector.

Registratie sociaal werkers

In de huidige cao is de afspraak opgenomen om gedurende de looptijd van de cao aan de medewerker de kosten voor de registratie voor het register Sociaal Werk en de daarvoor benodigde VOG te vergoeden. Deze afspraak is ongewijzigd, met dien verstande dat de vergoeding enkel geldt voor medewerkers die vanwege het beleid van de gemeente of de werkgever verplicht zijn zich te registreren. Er zijn geen afspraken gemaakt over vergoeding van tijd en/of scholing die voortvloeit uit inschrijving in het register.

Garantiebanen

In de huidige cao (2017-2019) is in artikel 6.1 de afspraak gemaakt om wajongers en mensen die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen zoveel mogelijk te laten doorstromen naar reguliere functies. Gedurende de looptijd van de cao wordt uitgewerkt hoe deze doorontwikkeling kan worden ondersteund. Tevens wordt uitgewerkt hoe er met een beoordelingssystematiek een eventuele doorgroei mogelijk wordt tot 120% van het minimumloon.

Aan deze afspraak is door cao-partijen nog geen uitvoering gegeven. Daarom is deze afspraak weer opgenomen in de aankomende cao.

Functiegebouw

De transitie in het sociaal domein heeft geleid tot nieuwe werkvormen en andere samenwerkingsvormen. Het huidige functiegebouw sluit niet meer goed aan bij de praktijk. Ook zijn er in de praktijk functies ontstaan die lastig zijn in te passen in het huidige functiegebouw. Gedurende de looptijd van de cao wordt bekeken en uitgewerkt hoe het huidige functiegebouw beter kan aansluiten bij de praktijk; ook de functie van sociaal werker wordt meegenomen in dit traject.

Werkingsfeer

De werkingssfeer van een cao geeft aan op wie en welke organisaties een cao van toepassing is. Als cao-partijen willen we dat de werkingssfeer steeds aansluit bij de actuele ontwikkelingen in de praktijk.

Meerwerk

In onze sector komt meerwerk veelvuldig voor. Van meerwerk is sprake als er meer wordt gewerkt dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Deze extra gewerkte uren kunnen bijvoorbeeld op een later moment worden ingezet als extra vrije tijd. Als gevolg van wijzigingen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is het nog maar in beperkte mate mogelijk om meerwerk om te zetten in vrije tijd, tenzij er in de cao afspraken over worden gemaakt. De tekst in de cao wordt aangevuld zodat het mogelijk blijft om extra gewerkte uren op een later moment als vrije tijd op te kunnen nemen.

Uitloopschalen

De tekst van de huidige cao over de mogelijkheid om de uitloopschalen U1 en U2 toe te kennen blijkt onvoldoende duidelijk. De tekst zal op dit punt worden verhelderd.

Medezeggenschap

De OR en PVT hebben volgens de cao het recht om advies uit te brengen over een voorgenomen besluit tot reorganisatie. Het grootste deel van de organisaties (80%) in het sociaal werk hebben minder dan tien medewerkers. Deze organisaties hebben geen verplichting tot het instellen van een PVT of OR. Er is afgesproken om personeelsvergaderingen en medezeggenschap in organisaties met minder dan tien medewerkers, ook de mogelijkheid te geven advies uit te brengen bij een voorgenomen reorganisatie. Daarnaast krijgen de PVT en de personeelsvergadering de mogelijkheid om thema's bij de werkgever onder de aandacht te brengen.

Aanbesteding

Het artikel over overname van personeel wordt verduidelijkt zonder dat de strekking en de inhoud van het artikel wordt gewijzigd.

Overige punten

Cao-partijen zullen met elkaar in overleg treden over wijzigingen van wet- en regelgeving die gevolgen hebben voor deze cao. Hierbij kan gedacht worden aan het pensioenakkoord en de Wet arbeidsmarkt in balans. Daarnaast zullen cao-partijen ook over andere ontwikkelingen met elkaar in overleg treden en zo nodig tot afspraken komen. Denk hierbij aan de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden bij de peuterspeelzalen/kinderopvang en de verkenning van de mogelijkheid om slaapdiensten in te voeren bij COA.

Cao-tekst

De tekst van de cao wordt op bepaalde punten verbeterd en verduidelijkt om de leesbaarheid en duidelijkheid te vergroten en zodoende te voorkomen dat artikelen anders worden geïnterpreteerd dan bedoeld.

Stemming

Het bestuur van Sociaal Werk Nederland legt het resultaat met een positief advies aan u voor. Tijdens een extra Algemene Ledenvergadering op 15 juli aanstaande zal het resultaat nader worden toegelicht en door het bestuur in stemming worden gebracht.

Met vriendelijke groet,

Eric van der Burg
Voorzitter Sociaal Werk Nederland