



**Sociaal
Werk
Nederland**

Veelgestelde vragen: Cao- akkoord 2023 - 2025



Veelgestelde vragen en antwoorden cao-akkoord Sociaal Werk 2023 – 2025

Inleiding

Vrijdag 7 juli 2023 hebben de leden van Sociaal Werk Nederland en de leden van de vakbonden (FNV en CNV) ingestemd met het cao- onderhandelaarsakkoord. Daarmee is er een formeel cao- akkoord voor de nieuwe cao Sociaal Werk 2023 - 2025. Dit document is een bundeling van veelgestelde vragen en antwoorden over het cao-akkoord van de Cao 2023-2025. Sociaal Werk Nederland zal de vragen en antwoorden in dit document voortdurend actualiseren.

Wanneer is de nieuwe cao-tekst beschikbaar?

Momenteel wordt hard gewerkt aan de definitieve cao-tekst. Het streven is om cao-tekst zo snel mogelijk gereed te hebben en onmiddellijk aan te melden bij het ministerie van SZW om deze vervolgens algemeen verbindend te laten verklaren. Het is op dit moment echter nog niet bekend wanneer de cao-tekst gereed zal zijn. Wij houden de leden via de website www.sociaalwerknederland.nl op de hoogte van de ontwikkelingen.

Juridische Zaken Online

Alle leden van Sociaal Werk Nederland kunnen tot 1 november 2023 bij Juridische Zaken Online (JZO) terecht met vragen over de inhoud van het cao-akkoord en vragen over de nieuwe cao 2023-2025. Heeft u vragen? Stel ze bij Juridische Zaken Online door in te loggen via www.sociaalwerknederland.nl.

Als u een JZO-abonnement heeft, worden de vragen uiteraard niet in mindering gebracht op uw jaarlijkse tegoed. Geen JZO-abonnement? Dan kan alleen de bij ons bekende hoofdcontactpersoon vragen stellen. Voor meer informatie: [klik hier](#).

Bij problemen met inloggen, stel dan uw vraag via jzo-support@sociaalwerk.nl.



Looptijd cao

Wat is de looptijd van de cao 2023-2025?

De looptijd van de nieuwe cao is van 1 juli 2023 tot 1 augustus 2025.

Wat gebeurt er met de cao-afspraken uit de cao 2021 - 2023?

De projecten uit de vorige cao-afspraken worden afgerond. Zo komt in het begin van het najaar het geactualiseerde functieboek beschikbaar. En komt later in het najaar de hertaalde en daarmee vereenvoudigde cao-tekst beschikbaar.

Salariëring

Welke salarisverhogingen zijn in het cao-akkoord opgenomen?

Het gaat om driemaal een structurele salarisstijging:

- op 1 juli 2023 van 7,0%
- op 1 januari 2024 van 4,0%
- op 1 juli 2024 van 4,0%

Klik [hier](#) voor de definitieve salaristabellen.

Voor de adviesregeling directieschalen [klik hier](#).

Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

Wat worden de nieuwe bodembedragen voor de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering?

De bodembedragen voor de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering worden op 1 juli 2023 met 7,0% verhoogd. Het bodembedrag voor de vakantietoeslag stijgt per 1 juli 2023 naar € 195,69 per maand. Vanaf 1 januari 2024 naar 203,52 per maand en vanaf 1 juli 2024 naar €211,66 per maand.

NB! Op 1 januari 2016 is het Individueel Keuzebudget (IKB) ingevoerd. De vakantietoeslag maakt daar deel van uit. Voor de berekening van de opbouw van het IKB blijven de afzonderlijke onderdelen relevant; zo ook de bodembedragen die voor de vakantietoeslag gelden. Vanwege het IKB wordt alleen nog met het bodembedrag per maand gerekend.



Wet minimumloon en de bodembedragen

Wat is het gevolg van de 14 euro per uur als bodembedrag per 1 januari 2024?

De 14 euro per uur als bodembedrag betekent een maandsalaris van 2.184 euro (156 uur x 14 euro). Dit betekent dat de schaalbedragen die onder dit maandsalaris uitkomen gelijk worden gesteld met 2.184 euro. Dit geldt vanaf 1 januari 2024 voor:

- Schaal 1 trede start, 0 en 1.
- Schaal 2 trede start en 0 en voor schaal 3 start.

Vanaf 1 juli 2024 geldt het bovenstaande alleen nog voor schaal 1 start.

Onregelmatigheidstoeslag

In het cao- akkoord zijn afspraken gemaakt over de onregelmatigheidstoeslag (ORT) in de A-regeling. Wat betekent dit?

Dit betekent dat in de A-regeling de percentages van de ORT worden verhoogd van 20% naar 25%. Dit geldt voor de diensten van maandag tot en met vrijdag van 0.00 uur tot 7.00 en voor de vrijdagavond van 19.00 tot 0.00 uur.

De A-regeling is voor de werknemer die volgens rooster werkzaamheden verricht bij een organisatie met een 24- uursvoorziening.

Beloning en waardering

Vanaf 1 januari 2025 worden de uitlooschalen U1 en U2 onderdeel van het salarisgebouw. Wat betekent dit?

De uitlooschalen U1 en U2 worden onderdeel van het salarisgebouw.

Wat verandert er hierdoor?

Vanaf 1 januari 2025 krijgt de werknemer die in de hoogste trede van de schaal zit, de mogelijkheid om er weer een periodiek bij te krijgen. Hiervoor geldt de cao systematiek zoals is omschreven in artikel 6.5 van de cao Sociaal Werk. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks met één periodiek verhoogd. Er is dus geen beoordelingsregeling meer nodig.

Blijven de garantieschalen a t/m e nog gelden?

Ja, deze blijven gelden. Deze schalen zijn enkel van toepassing op werknemers die in 2003 boven het maximum van de salarisschaal werden beloond. Deze garantieschalen worden in de nieuwe cao in een aparte tabel geplaatst.



Hoeveel gaat de thuiswerkvergoeding worden en per wanneer gaat dit in?

Per 1 juli 2023 wordt de vergoeding van minimaal 2 euro per volledige thuiswerkdag opgehoogd naar de nieuwe fiscale grens van 2,15 euro.

Wat gaat er veranderen in het Individueel Keuzebudget (IKB)?

De bovenwettelijke vakantie-uren zijn op dit moment als geld opgenomen in het IKB. De bovenwettelijke vakantie-uren worden vanaf 1 januari 2024 als tijd opgenomen en zichtbaar in het IKB. Werknemers kunnen er voor kiezen om deze uren vervolgens om te zetten in geld.

Wat gaat er in de nieuwe cao veranderen op het gebied van stages?

Stagiaires zijn potentiële nieuwe werknemers en noodzakelijk in de sector. Cao-partijen onderschrijven het Stagepact 2023-2027. Er zal in de nieuwe cao worden opgenomen dat er op organisatieniveau samen met de medezeggenschap stagebeleid geformuleerd moet worden inclusief een passende stagevergoeding.

Heeft de werknemer recht op een eenmalige uitkering?

Nee. Er is in dit cao-akkoord geen eenmalige uitkering overeengekomen.

Verlof

Aaneengesloten (vakantie)verlof

In het kader van duurzame inzetbaarheid vinden cao-partijen belangrijk dat werknemers voldoende vakantie opnemen. Uit de wet volgt dat een werknemer recht heeft op twee weken aaneengesloten vakantie. In de cao wordt een bepaling opgenomen dat werkgevers – in overleg met de medezeggenschap - beleid kunnen maken om werknemers de mogelijkheid te bieden dat zij langer dan twee weken aaneengesloten (vakantie)verlof op kunnen nemen.

Feestdagverlof

Om inclusiviteit en diversiteit in de sociaal werk branche te bevorderen hebben cao-partijen nieuwe afspraken gemaakt omtrent feestdagverlof. Vanaf 1 juli 2023 hebben werknemers de mogelijkheid om één feestdag conform de cao om te wisselen voor een niet-wettelijke feestdag. Denk daarbij bijvoorbeeld aan feestdagen uit een culturele- of religieuze achtergrond.

Wat gaat er veranderen?

In de huidige cao staat in artikel 5.9 A de aangemerkte feestdagen opgesomd. In artikel 5.9 B wordt aan werkgevers de mogelijkheid geboden om – in overleg met de OR of personeelsvertegenwoordiging – afspraken te maken om een lokale feestdag, een feestdag ter viering van een niet- christelijke feest- of gedenkdag aan het personeelsbeleid toe te voegen, dan wel één van de aangemerkte feestdagen om te ruilen.



De wijziging in het cao- akkoord brengt mee dat de werknemer op grond van de cao kan bepalen om één feestdagverlof om te ruilen. Hierover hoeven geen afspraken met OR of pvt meer worden gemaakt. Dit gaat om één feestdag. Wil je als werkgever feestdagen toevoegen of omruilen? Dan geldt de bepaling uit artikel 5.9 B en dient hierover overleg gevoerd te worden met OR of de personeelsvertegenwoordiging.

Ouderschapsverlof

Cao-partijen vinden het van belang om de ouderschapsverlofregeling in de cao te vereenvoudigen. Cao-partijen onderzoeken de mogelijkheden binnen de cao om de regeling te vereenvoudigen. Daarbij willen de cao-partijen geen afbreuk doen aan de huidige afspraken.

Duurzame inzetbaarheid

Loopbaanbudget (LBB)

Cao-partijen onderschrijven het doel en belang van het Loopbaanbudget. Maar in de praktijk wordt er nog wisselend gebruik van gemaakt. Cao-partijen willen het gebruik Loopbaanbudget evalueren om bijvoorbeeld te bezien of er meer of minder kaders nodig zijn. Daarnaast zal de cao-tafel goede voorbeelden publiceren waar het Loopbaanbedrag aan kan worden besteed en een handreiking bieden omtrent fiscaliteit.

Functieboek

De verwachting is dat eind september het geactualiseerde functieboek beschikbaar is. Houd voor alle informatie onze website in de gaten.

Overige

Komt er een cao- boekje?

Nee, er komt net als in voorgaande jaren geen cao-boekje. De cao-tekst zal alleen digitaal beschikbaar zijn, onder andere op het platform www.sociaalwerknederland.nl.

Via de speciale Cao-App Sociaal Werk is de meest recente cao-tekst altijd te raadplegen. De app is gratis te downloaden. Er is een versie voor Android en iOS.

Dit document is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Toch is het niet helemaal uitgesloten dat de inhoud onjuistheden of onvolkomenheden bevat. Toch is het niet helemaal uitgesloten dat de inhoud onjuistheden of onvolkomenheden bevat. Sociaal Werk Nederland aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade die is ontstaan door eventuele onjuistheden en/of onvolkomenheden.