

## Cao-akkoord Cao Sociaal Werk 2023-2025

---

### Ondergetekenden

Partijen bij de Cao Sociaal Werk, te weten

#### De werkgeversorganisatie

Sociaal Werk Nederland

en

#### De werknemersorganisaties

FNV Zorg & Welzijn

en

CNV Zorg & Welzijn

hebben op 7 juli 2023 een cao-akkoord bereikt met de volgende afspraken voor de cao Sociaal Werk 2023-2025.

### Looptijd

De cao-afspraken hebben een looptijd van 1 juli 2023 tot 1 augustus 2025.

Voor werkgevers en werknemers zijn eigen regie en dialoog belangrijke thema's. Eigen regie op duurzame inzetbaarheid, op professionaliteit en op arbeidsvoorwaarden die dat ondersteunen. Dit uit zich in de cao bijvoorbeeld in de optimale inzetbaarheid en keuzevrijheid van werknemers.

Waardering en betrokkenheid zijn ook belangrijke aspecten in deze periode van arbeidsmarktkrapte. Uit ons onderzoek is bovendien gebleken dat eigen regie op de uitvoering wordt gewaardeerd door de hoge mate van autonomie die werknemers ervaren. Daarom vinden cao-partijen het van belang dat werknemers worden betrokken bij strategisch beleid, opleidingsplan(nen) en stagebeleid. Cao-partijen geven met dit onderhandelaarsakkoord verder invulling aan deze thema's. Door dit akkoord krijgen werknemers en organisaties meer perspectief.

## BELONING EN WAARDERING

### Loon

- Per 1 juli 2023 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 7%.
- Per 1 januari 2024 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 4%.
- Per 1 juli 2024 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 4%.

Vanaf 1 januari 2024 geldt 14 euro per uur als bodem voor salarisbedragen. Daarmee wordt het bruto-maandbedrag minimaal € 2.184.

Gedurende de looptijd bespreken de cao-partijen de ontwikkelingen inzake inflatie en koopkracht.

De salaristabellen vanaf 1 juli 2023 zijn als bijlage toegevoegd.

### **Onregelmatigheidstoeslag (ORT)**

Cao-partijen hechten er waarde aan dat werknemers gezond hun werk kunnen doen, ook in de nacht. De cao-tafel zal informatie delen zodat werknemers in de nacht gezond hun werk kunnen doen en hierbij ook gebruik maken van informatie van andere sectoren.

De onregelmatigheidstoeslag wordt in de A-regeling verhoogd:

- van maandag tot en met vrijdag in de nacht van 20% naar 25%.
- voor de vrijdagavond van 20% naar 25%.

Voor beide regelingen (A en B) gaat de maximale schaal waarover de ort berekend wordt van schaal 4, trede 10 naar schaal 5, trede 11.

### **Uitbreiding salarisgebouw**

Vanaf 1 januari 2025 worden de uitloopschalen U1 en U2 toegevoegd aan de reguliere schalen. Dit betekent dat er per schaal 2 periodieknummers bij komen en U1 en U2 vervallen. Dit biedt werknemers meer perspectief en organisaties meer mogelijkheden in de huidige krappe arbeidsmarkt.

Voor werknemers die in 2003 boven het maximum van de salarisschaal werden beloond kunnen garantieschalen a t/m e gelden. Ze blijven van toepassing voor de betreffende werknemers en worden voor de duidelijkheid apart in de tabel geplaatst.

### **Stagebeleid**

Stagiaires zijn potentiële nieuwe werknemers en noodzakelijk in de sector. Cao-partijen onderschrijven het Stagepact 2023-2027 en vinden het dan ook van belang om op organisatieniveau samen met de medezeggenschap te komen tot een stagebeleid inclusief een passende vergoeding.

### **Thuiswerkvergoeding**

In de cao zijn kaders opgenomen om vanuit goed werkgeverschap tot een thuiswerkregeling op organisatieniveau te komen. De vergoeding van minimaal € 2 per volledige thuiswerkdag wordt verhoogd naar de nieuwe fiscale grens van € 2,15.

### **Individueel Keuzebudget (IKB)**

De bovenwettelijke vakantie-uren zijn als geld opgenomen in het IKB. Cao-partijen hechten er aan dat werknemers duidelijkheid hebben hoeveel verlof ze hebben. De bovenwettelijke vakantiedagen worden daarom vanaf 1 januari 2024 als tijd opgenomen in het IKB. Werknemers blijven de keuze houden om deze dagen om te zetten in geld.

Daarnaast hebben cao-partijen twee studieafspraken gemaakt: Onderzoek naar de mogelijkheid om andere regelingen uit de cao onderdeel kunnen worden van het IKB gericht op het vergroten van de keuzevrijheid en maatwerk van en voor werknemers. Daarnaast wordt onderzoek gedaan naar een inperking van het aantal regelingen in de cao ter verbetering van de leesbaarheid en de hanteerbaarheid zonder dat er afbreuk wordt gedaan aan de doelstellingen van de afspraken.

## **DE WERKNEMER CENTRAAL**

Cao-partijen stimuleren eigen regie en dialoog. Daarom wordt verder vorm en inhoud gegeven aan intervisie, het goede gesprek.

Over de strategische personeelsplanning en inroostering hebben cao-partijen twee afspraken gemaakt.

- Vaste medewerkers krijgen voortaan voorrang op flex en zzp.
- Bij toebedeelde extra taken aan de werknemer, zoals bijvoorbeeld stagebegeleiding, bhv en werkgroepen worden deze binnen de uren in de arbeidsovereenkomst uitgevoerd.

De activiteiten die ons arbeidsmarktplatform Sociaal Werk werkt! organiseert met behulp van de MDIEU subsidie zijn een belangrijk middel om eigen regie te concretiseren. Ook is hierin, bijvoorbeeld via de Medewerkersreis, aandacht van belang voor begrip voor persoonlijke omstandigheden van de medewerker, in brede zin, gedurende de hele loopbaan.

### **Visie op leiderschap**

Uit ons onderzoek over eigen regie en dialoog met betrekking tot de cao sociaal werk is gebleken dat eigen regie op de uitvoering wordt gewaardeerd door de hoge mate van autonomie die werknemers ervaren. Werknemers blijken behoefte te hebben aan heldere kaders waarbinnen ze hun werk kunnen uitoefenen. Daarom wil de cao-tafel het leidinggevende niveau versterken onder andere door het aanbieden van een opleiding voor leidinggevende (e-learning module).

### **Diversiteit**

Cao-partijen streven naar inclusieve arbeidsvoorwaarden. Dit zijn arbeidsvoorwaarden die gelijkwaardig zijn voor alle werknemers ongeacht leeftijd, culturele achtergrond en gender. Alle werknemers moeten zich zoveel mogelijk kunnen herkennen in de inhoud en beschrijving van de arbeidsvoorwaarden. Met deze blik en gebruikmakend van (wettelijke) ontwikkelingen zullen bestaande en toekomstige afspraken in de cao worden verwerkt.

Een concrete afspraak is dat de werknemer de mogelijkheid heeft om één feestdag conform de cao om te wisselen voor een niet-wettelijke feestdag, bijvoorbeeld vanuit een andere culturele of religieuze achtergrond. Deze omgewisselde feestdag wordt dan gezien als feestdag zoals bedoeld in de cao.

### **Vakbondsconsulent**

Een vakbondsconsulent is een werknemer in dienst bij een sociaalwerkorganisatie die door de vakbond is opgeleid. De vakbondsconsulent is een aanspreekpunt binnen de organisatie over individuele vragen met betrekking tot de cao, arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht. Gedurende de looptijd van de cao organiseren cao-partijen bij een aantal organisaties met meer dan 100 medewerkers een pilot met een vakbondsconsulent. Resultaat van de pilot is onderwerp van gesprek voor de volgende onderhandelingen.

### **Aanbesteding**

Cao-partijen spreken af de situaties bij aanbesteding te gaan inventariseren en effecten te monitoren.

## **VITALITEIT EN DUURZAME INZETBAARHEID**

### **Aaneengesloten vakantie**

In het kader van duurzame inzetbaarheid hechten cao-partijen eraan dat werknemers voldoende vakantie op kunnen nemen. De wet schrijft voor dat een werknemer recht heeft op twee weken aaneengesloten vakantie. Organisaties maken in samenspraak met de medezeggenschap beleid om een langere aaneengesloten vakantie te kunnen opnemen.

### **Ouderschapsverlof**

Cao-partijen vinden het van belang om de bovenwettelijke regeling te vereenvoudigen. Hiervoor spreken we een studie af om de regeling zo vorm te geven dat deze eenvoudiger en makkelijker toepasbaar wordt zonder afbreuk te doen aan de huidige afspraken.

### **Fit tot aan je pensioen**

Vitaal met pensioen gaan is een belangrijk thema voor cao-partijen. In de vorige cao is het afwegingskader geïntroduceerd dat werknemer en werkgever handvatten biedt om het gesprek hierover met elkaar aan te gaan. Uit ons onderzoek is gebleken dat het gesprek nog onvoldoende plaatsvindt. In de cao wordt daarom de afspraak opgenomen dat vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd elke drie jaar een gesprek wordt gevoerd over mogelijkheden en oplossingen. Via de impulsen op het goede gesprek met behulp van de MDIEU subsidie vanuit ons arbeidsmarktplatform Sociaal Werk werkt!, zal de cao-tafel de sector hierin ondersteunen.

### **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 kadering nodig is. Daarnaast zal de cao-tafel goede voorbeelden publiceren waar het Loopbaanbedrag aan kan worden besteed en een handreiking bieden omtrent fiscaliteit.

### **Verlofsparen**

In de vorige cao is het verlofsparen geïntroduceerd. Doel hiervan is een bijdrage leveren aan een goede balans tussen werk en privé van de werknemer. Hiermee is het een instrument voor werknemers om verlof op een later moment tijdens de loopbaan te kunnen opnemen. Cao-partijen willen het gebruik van het verlofsparen monitoren.

### **Ziekteverzuim**

Het ziekteverzuim in de sector is hoog. Dit is voor zowel werknemers als werkgevers niet wenselijk. Cao-partijen starten een project om inzicht te krijgen in de oorzaken, cijfers en oplossingen. Vanuit deze resultaten zullen cao-partijen oplossingen bedenken om verzuim te verminderen en in te zetten op preventie en vitaliteit.

### **Agressie**

Werknemers in het sociaal werk hebben in toenemende mate te maken met verschillende vormen van agressie. Via ons arbeidsmarktplatform Sociaal Werk werkt! zijn er veel tools en informatie beschikbaar. Cao-partijen willen dit nadrukkelijker onder de aandacht brengen, om agressie zoveel mogelijk te voorkomen en weerbaarheid te versterken.

### **TOT SLOT**

Zo nodige verduidelijkingen worden in de cao-tekst opgenomen. De cao-tekst komt zo snel mogelijk beschikbaar en de cao zal bij SZW zoals gebruikelijk worden voorgedragen voor algemeen verbindend verklaring.

Ook 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.



*Utrecht, 7 juli 2023*

Sociaal Werk Nederland  
Eric Lemstra, voorzitter

FNV Zorg & Welzijn, onderdeel van FNV  
Jantien van Oppen-Oving, bestuurder Sociaal Werk

Lex Staal, directeur-bestuurder

CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief  
Marco Dons, bestuurder arbeidsvoorwaarden

