

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

Datum
Utrecht, 7 april 05

ons kenmerk
25.016

Onderwerp
Nieuwe Cao Sociaal Werk

contactpersoon
Jorrit Berenschot (jorrit.berenschot@sociaalwerk.nl)

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

De huidige Cao Sociaal Werk loopt af op 31 juli 2025. Graag treden wij met u in overleg over een nieuwe Cao Sociaal Werk. In deze brief treft u de voorstellen vanuit Sociaal Werk Nederland over de nieuwe cao.

Op 10 maart jongstleden heeft de aftrap voor de cao-onderhandelingen plaatsgevonden waarbij de gehele cao-tafel aanwezig was inclusief de kaderleden. We zijn meegenomen in de trends en ontwikkelingen voor onze sector, waaronder het ravijnjaar. Daarnaast is specifiek stilgestaan bij onderwerpen als: eigen regie en dialoog, ziekteverzuim. Over deze en andere punten willen we graag verder praten.

De periode waarin we ons nu bevinden in Nederland kenmerkt zich door sector-overstijgende personeelstekorten gevolg van demografische en economische oorzaken. Daarnaast is er ook geopolitieke onrust. De effecten op de lange termijn hiervan 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 de gemeente daar ook voldoende financiële middelen voor beschikbaar stelt. Ook de uitkomsten van de landelijke akkoorden (GALA, WOZO, IZA en AZWA) zijn onduidelijk, wat ook een onzekere situatie onder werkgevers tot gevolg heeft. Doorgaans leiden kostenverhogingen immers tot verlies van werkgelegenheid, terwijl medewerkers het kapitaal en de motor van de organisatie zijn.

De cao 2023 – 2025 is gesloten in een periode van arbeidsmarktkrapte en een hoge inflatie. Eigen regie en dialoog zijn belangrijke thema's die verder zijn uitgewerkt in de cao. Er zijn afspraken gemaakt zodat werknemers meer worden betrokken bij het opstellen van organisatiebeleid. Daarnaast heeft eigen regie en dialoog in de afgelopen jaren geleid tot veel regelruimte voor zowel werkgevers als medewerkers. 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 dit geresulteerd in een grote hoeveelheid aan regelingen binnen de

cao. Daarom is via de cao-tafel proactief een onderzoek gestart naar de behoefte aan maatwerk en keuzevrijheid onder werkgevers en medewerkers. De resultaten willen we graag bespreken.

Wij willen daarom 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. Goed werkgeverschap

Door de grote hoeveelheid aan regelingen en combinaties van regelingen is het voor de werkgever niet altijd mogelijk om in te spelen op de wensen van de individuele medewerker. We willen verkennen wat de mogelijkheden zijn om de cao te vereenvoudigen. Onderwerpen die we willen bespreken zijn onder andere het IKB, ouderschapsverlof, feestdagen en de WAZO. Hierbij vinden we het van belang dat de inclusiviteit die we als werkgevers nastreven ook laten weerspiegelen in de cao.

3. Duurzame inzetbaarheid

Het LBB 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. De afgelopen cao-periode heeft een evaluatie van het LBB plaatsgevonden. De uitkomsten van deze evaluatie willen we gebruiken om te bespreken of het LBB nog in overeenstemming is met de doelstelling van het beleid en of we het LBB al dan niet moeten inkaderen.

Het ziekteverzuim is hoog in de branche en dat is werkdruk verhogend. We vinden het van belang om het ziekteverzuimbeleid tegen het licht te houden en te optimaliseren. Het onderzoek naar ziekteverzuim laat zien dat de cao de nodige handvatten en instrumenten bevat om preventie en vitaliteit te bevorderen en zo het ziekteverzuim te beperken. Er is geen noodzaak tot het maken van extra regels, maar er ligt wel een rol voor de cao-tafel om de bestaande instrumenten onder de aandacht te brengen. Hier willen we graag verder over spreken.

4. Loonontwikkeling

De loonontwikkeling is een dilemma zoals geschetst in de inleiding. Het overgrote deel van de gemeenten indexeert niet of nauwelijks en in 2026 is sprake van een ravijnjaar. Aan de andere kant wordt het van belang geacht om een aantrekkelijke cao te hebben, mede gezien de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast vinden we dat de medewerkers in de sector goed werk leveren en dat moet worden beloond, maar de middelen zijn beperkt. Wij zijn bereid om dat wat mogelijk is te stoppen in een loonsverhoging en een loonsverhoging af te spreken die recht doet aan deze complexe situatie.

5. Looptijd

Wij willen graag een zo lang mogelijke looptijd afspreken maar in ieder geval een cao met een looptijd die het ravijnjaar overlapt dus tot 1 januari 2027.

6. 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

Graag gaan we in deze ingewikkelde situatie het gesprek aan om te komen tot een zo goed mogelijk resultaat voor werkgevers en medewerkers.

De onderhandelingsdelegatie bestaat uit Cees Jan Gieskes (voorzitter cao-tafel Sociaal Werk), Joos Vaessens, Petra de Bruijn, Radia van Koolwijk en Jorrit Berenschot.

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

Met vriendelijke groet,



Ad van Rijen
voorzitter Sociaal Werk Nederland



Lex Staal
directeur-bestuurder Sociaal Werk Nederland