



Inzetbrief van FNV voor de onderhandelingen van de cao sociaal werk 2025

Zoals gebruikelijk ontvangen jullie hierbij de inzetbrief van de FNV met betrekking tot de Cao Sociaal Werk. Onze inzet komt voort uit onze ledenraadpleging door middel van een enquête (uitgezet onder alle werknemers, zie bijlage), ledenvergaderingen en kaderledenvergaderingen (brancheadviesraad), alsook het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid.

Om onze branche aantrekkelijk te maken en houden voor sociaal werkers zijn goede arbeidsvoorwaarden cruciaal. Onze voorstellen zijn dan ook gericht op behoud en het aantrekken van nieuwe sociaal werkers.

Beloning

Wij gaan uit van een looptijd van 1 jaar, 1-8-2025 tot en met 31-07-2026. Een langere looptijd is bespreekbaar maar heeft gevolgen voor de af te spreken inkomensverbetering.

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 7% per 1-8-2025, om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren. Daarnaast willen wij ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren per 1-1-2026. Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1-8-2025, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2026 structureel worden aangepast. We willen ook (proces)afspraken maken hoe we kunnen komen tot een minimumloon van 16 euro per uur.

Woon- Werkverkeer en dienstreizen

In art 6.15 is de tegemoetkoming woon-werkverkeer opgenomen. De concrete afspraken zijn gedelegeerd naar de medezeggenschap op organisatieniveau. Onze leden geven aan dat zij geconfronteerd worden met de diversiteit van regelingen tussen organisaties. FNV vindt het wenselijk dat deze regeling op cao-niveau wordt afgesproken zodat alle werknemers recht hebben op dezelfde vergoeding woon-werkverkeer. Daarom willen we aan de cao-tafel een regeling afspreken met een standaard karakter. 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

Wij stellen voor om deze aan te passen naar de nieuwe fiscale grens van € 2,40 per gewerkte thuiswerkdag.

Verbetering ORT-regeling

Een veel gehoorde klacht is dat de huidige ORT-regeling onvoldoende de onregelmatigheid van het werk beloont. Daarnaast wordt de ort-regeling in de cao als complex ervaren. Het is voor de medewerkers een bezwarend element van het werk dat er in onregelmatigheid wordt gewerkt. Enerzijds hoort het erbij, anderzijds mag er wel meer waardering tegenover staan.

We willen graag inzetten op een verhoging van de ort naar 40% voor de nachtdienst 00:00 - 07:00, van maandag tot en met zaterdag voor de A en B regeling. Met dit percentage komen we dichterbij de percentages van de aanpalende cao's.

Pensioenpremieverdeling

We verliezen sociaal werkers aan onder andere de cao-gemeenten, doordat de pensioenpremie 30% en 70%. Om zo beter aan te sluiten bij onder andere de cao-gemeenten.

Gezond werken & veilig werken

Onze leden geven aan dat ze hun werk met veel plezier doen, maar dat hun beroep veel zwaarder is geworden. Veel cliënten die eerder opgenomen waren in de psychiatrie wonen nu in de wijken en vergen een andere ondersteuning. Maar meestal is er helemaal geen woning en dat maakt de problemen nog groter. Een stijging van (ernstige) schulden. De hulpvraag van deze mensen wordt steeds complexer. Daarnaast zijn de omgangsvormen in de samenleving veranderd en ook daar worden sociaal werkers in hun dagelijks werk mee geconfronteerd. Vaak leidt het tot onveilige werkomstandigheden. Vaak zijn de sociaal werkers daar niet op toegerust. Sociaal werkers dealen met deze omstandigheden. Het is alleen niet terug te zien in waardering en beloning

Gezond werkend naar je AOW-leeftijd

Na lang onderhandelen hebben we in de huidige cao-afspraken gemaakt om gezond met pensioen te kunnen gaan. Hierbij is de werknemer afhankelijk van de werkgever. In de praktijk worden hierdoor weinig regelingen afgesproken terwijl er wel grote behoefte aan is. Voor FNV is het belangrijk dat werknemers gezond hun pensioen halen en ook met plezier blijven werken. Dat kan middels een generatieregeling in de cao waarbij werknemers 80% werken tegen 90% loon en met 100% pensioenopbouw.

32-urige werkweek

De uitdagingen van nu vragen om een andere manier van werken en problemen oplossen. Werknemers in elke levensfase, van jong tot vlak voor het pensioen, geven nu al aan dat ze verwachten het werk niet vol te kunnen houden op de manier waarop het nu is georganiseerd.

Uit onderzoek blijkt dat werknemers, vaak vanwege de mentale en fysieke zwaarte, minder gaan werken. Wanneer werknemers uit nood kiezen om in deeltijd te werken, mist de werkgever de noodzaak en kans om met werknemers te kijken hoe het werk slimmer en beter kan, leidt het vaak niet tot de benodigde herbezetting én stijgt de werkdruk voor iedereen. De vierdaagse werkweek van 32 uur gaat niet simpelweg om minder werken, maar een *andere*

manier van werken. Waarbij de vraag centraal staat hoe je (bijna) hetzelfde kan blijven doen door minder te werken, zonder dat de werkdruk verder verhoogd wordt. Bedrijven die de vierdaagse werkweek hebben doorgevoerd laten zien dat het onder andere werknemers helpt om het werk langer vol te houden, dat het leidt tot meer werkgeeluk en minder vermoeidheid. Dat deeltijders vaak méér gaan werken en medewerkers fitter en gezonder worden. Kortom het is een middel om het werk aantrekkelijk te maken en leidt bovendien tot meer uren werk. Daarnaast wordt de werkdruk verlaagd door meer hersteltijd, collega's die langer in dienst blijven, meer uitgerust en minder vaak ziek zijn. Dit zijn belangrijke argumenten in tijden van arbeidsmarktkrapte en oplopend ziekteverzuim. Onder andere daarom zet FNV zich in om significant minder uren werken met behoud van 100% salaris mogelijk te maken. Een echte vierdaagse werkweek is een andere manier van werken waardoor de werkdruk niet toeneemt en medewerkers hun fulltime loon behouden. Binnen sociaal werk zien we nu al dat organisaties geen voltijds dienstverband aanbieden omdat het werk daarvoor te zwaar zou zijn. Daarom lijkt het extra relevant om een 32-urige werkweek toe te passen in onze branche.

Consigneerde pauze

Er is veel verwarring over de consigneerde pauzes. De cao geeft aan om er met de medezeggenschap op organisatieniveau afspraken over te maken. Vaak is er niets over afgesproken binnen organisaties. Het komt ook voor dat er binnen organisaties geen eenduidig beleid is. Volgens de arbeidstijdenwet moet een werknemer van zijn werkplek kunnen gaan en hoeft deze niet bereikbaar te zijn. Dat is een belangrijk recht van werknemers om gezond de werkdag door te komen.

Uit ons FNV-onderzoek blijkt dat in veel organisaties mensen het niet veilig vinden om pauze te nemen. FNV vindt het belangrijk dat sociaal werkers pauze kunnen nemen.

Maar als er door omstandigheden geen pauze genomen kan worden moeten ze doorbetaald worden. We willen met de cao-tafel naar een oplossing werken voor dit probleem op de werkvloer. Er moet beleid komen over de formatie op de werkplek die als veilig kan worden beschouwd.

Recht op onbereikbaarheid

De huidige techniek en communicatiemiddelen, apps, mails, overal bereikbaar zijn - het is een eenvoudige manier om goed op de hoogte te zijn van wat er speelt op je werk.

Tegelijkertijd neemt hierdoor de druk op werknemers toe om buiten werktijden, tijdens pauze bereikbaar, en beschikbaar zijn.

We willen voorstellen het volgende in de cao op te nemen: De werknemer heeft het recht om onbereikbaar te zijn voor werk op momenten dat de werknemer niet is ingeroosterd.

Inclusiviteit

FNV zet zich ook in voor gelijke rechten voor de LHBTI+ -werknemers.

Wij willen voorstellen om de verlofregelingen, zoals ouderschapsverlof en geboorteverlof ook beschikbaar te maken voor de niet-biologische ouders van het meeroudergezin.

Daarnaast willen we voorstellen om een verlofregeling om te nemen in de cao voor werknemers die in gender transitie gaan.

Vertrouwenspersoon

Wij willen voorstellen om een externe vertrouwenspersoon in te zetten in alle organisaties onder cao sociaal werk.

Bevordering van instroom sociaal werkers

We hebben te maken met een tekort binnen sociaal werk met alle gevolgen van dien. Om aantrekkelijk te zijn voor nieuwe collega's willen we de volgende afspraken opnemen in de cao;

- Een structurele vergoeding of tijd voor werknemers die stagiaires begeleiden en nieuwe werknemers inwerken
- Een stagevergoeding van 750 euro per maand voor studenten ongeacht hun opleiding en bij een vierdaagse stageweek.
- Een regeling binnen het IKB om de studieschuld af te lossen. Veel studenten zitten met een studieschuld. Aanpalende cao's kennen al studieschuld aflossingsregelingen.

Overig

Landelijk sociaal plan

FNV wil de komende cao gebruiken om met sociaal partners te komen tot een raamwerk voor een landelijk sociaal plan.

Bezwaar functieomschrijving en vaststellen salarisschaal

In bijlage 1 van de Cao Sociaal Werk in B.3 en 4 en C.4 en 5 staat een termijn van 14 dagen genoemd. In de praktijk wordt dit als te kort ervaren. Wij stellen voor om deze te verruimen naar 30 kalenderdagen.

Werkgeversbijdrage

Het is belangrijk een goede gesprekspartner aan de andere kant van de onderhandelingstafel te hebben. Met dit doel is de AWWN-werkgeversbijdrageregeling in 1966 in het leven geroepen, zodat vakbonden en werkgevers niet telkens hoeven te onderhandelen over de bijdrage en voorwaarden.

De bijdrage volgens de regeling AWWN die [tot en met 31 december 2025 van kracht is](#), bedraagt € 24,10 per werknemer.

Bij het vaststellen van het bedrag gaat het FIB uit van het totale aantal werknemers, zowel georganiseerd als ongeorganiseerd, dat in dienst is van de onderneming. Deeltijdwerkers worden naar rato van arbeidsduur meegeteld.

Tot zover de onderwerpen en voorstellen vanuit FNV. We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen en /of aan te vullen, dan wel met nieuwe voorstellen te komen. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van voorstellen kan pas als zodanig worden beschouwd indien een akkoord wordt bereikt over het geheel.