



Cao-akkoord 2019 – 2021

Cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening

Ondergetekenden, partijen bij de Cao Sociaal Werk, te weten:

de werkgeversorganisatie

Sociaal Werk Nederland

en

de werknemersorganisaties

1. FNV Zorg & Welzijn
2. CNV Zorg & Welzijn

verklaaren hierbij dat zij op 1 juli 2019 een akkoord hebben bereikt over de inhoud van de cao 2019-2021. Cao-partijen blijven met dit akkoord investeren in de cultuuromslag die in 2015 in gang is gezet voor duurzame inzetbaarheid en eigen regelruimte.

Looptijd

De cao-afspraken hebben een looptijd van 1 juli 2019 tot 1 juli 2021.

Loon

- Per 1 september 2019 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 3,25%.
- Vanaf 1 september 2019 wordt de pensioenpremie in de sector gelijk verdeeld over de werknemer en de werkgever.
- Per 1 juli 2020 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 3,25%.
- De bodembedragen voor de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering worden op 1 september 2019 en 1 juli 2020 ook met 3,25 % verhoogd.

De salarisbedragen zijn als bijlage opgenomen.

1 van 5



Vitaliteit en werkbelasting

Werkdruk, veiligheid en verzuim blijven belangrijke aandachtspunten voor de sector. Deze punten hangen ten dele samen en worden mede door externe factoren veroorzaakt, zoals door de druk op de gemeentelijke budgetten waardoor met steeds minder personeel hetzelfde of meer werk wordt verricht. Met de grote wijziging van de cao sinds 2015 wordt meer aandacht gegeven aan eigen regelruimte en duurzame inzetbaarheid. Deze cultuuromslag, waarin werknemer en werkgever gezamenlijk blijven investeren in duurzame inzetbaarheid, blijven sociale partners onder de aandacht brengen.

Werkplezier versterken, werkdruk verlagen, veiligheid verhogen, (werkgerelateerd) verzuim vermijden en goede begeleiding zijn voor cao-partijen belangrijke onderwerpen. In organisaties is hier aandacht voor nodig. De cao-tafel wil daarom samen met het Arbeidsmarktplatform Sociaal Werk een programma starten. De bedoeling is organisaties en hun medewerkers hiermee verder op gang te helpen met een laagdrempelig aanbod voor advies en begeleiding in organisaties en de resultaten zullen in de sector worden gedeeld. Er is instrumentarium voorhanden en dit kan nog beter worden benut. Analyse en bewustwording blijft van belang evenals het ondernemen van adequate stappen, op basis van een planmatige aanpak. Cao-partijen willen hiermee aandacht voor vitaliteit en werkbelasting in de sector blijven stimuleren.

Duurzame inzetbaarheid en keuzevrijheid

Individueel Keuzebudget en Loopbaanbudget

Cao-partijen willen het unieke karakter van de cao verder uitbouwen. Duurzame inzetbaarheid en keuzevrijheid voor de balans werk/privé zijn grote verworvenheden en passend bij het werk en de sector. Voor de verdere implementatie zijn afspraken gemaakt om dit verder te stimuleren.

Voor het Individueel Keuzebudget (IKB) betekent dit dat de werknemers maandelijks, in plaats van twee keer per jaar, keuzes kunnen maken. Partijen zullen de ontwikkeling van keuzes door werknemers in het IKB goed blijven volgen, met name op inzet voor verlof en ontwikkeling. Ook zal hierover voorlichting worden gegeven.

De tekst van het Loopbaanbudget (LBB) wordt aangepast om duidelijker te maken waar het budget aan kan worden besteed. Tevens zal er extra informatie komen om de dialoog over de toekomst, duurzame inzetbaarheid, keuzevrijheid en de bestedingsmogelijkheden verder te benadrukken. Het begrip duurzame inzetbaarheid wordt in de meest brede vorm geïnterpreteerd. Een eventuele fiscale belasting moet niet als een beperking worden beschouwd, maar als een te overwegen consequentie voor de werknemer.

De voorbeeldformulieren zoals nu in de cao en het informatiemateriaal zijn opgenomen voor IKB en LBB worden vereenvoudigd en verduidelijkt.



Generatieregeling en traineeschap

Sinds 2017 kent de cao deze nieuwe instrumenten. Deze instrumenten zijn respectievelijk bedoeld om werknemers gezond en vitaal de AOW-gerechtigde leeftijd te laten behalen en om jonge werknemers aan te trekken voor de sector. In de komende periode volgen cao-partijen deze ontwikkelingen om zo nodig met extra informatiemateriaal de keuzes van werknemers en werkgevers te ondersteunen.

Registratie sociaal werkers

Professionals die vanwege het beleid van de gemeente of de werkgever verplicht geregistreerd worden in het Register Sociaal Werker krijgen de registratiekosten en de kosten voor de verplichte VOG vergoed door de werkgever.

Garantiebanen

Cao-partijen hebben de intentie in de cao opgenomen om mogelijkheden te verkennen om werknemers in garantiebanen en Wajongeren door te laten stromen/ontwikkelen naar reguliere functies. Gedurende de looptijd van de cao zal worden uitgewerkt op welke wijze de doorontwikkeling wordt ondersteund. Tevens zal er voorlichting beschikbaar komen en zal worden uitgewerkt hoe aan de hand van een beoordelingssystematiek een eventuele doorgroei in deze schaal mogelijk wordt tot 120% WML.

Functiegebouw

De transitie en de ontwikkeling in de dienstverlening heeft geleid tot nieuwe werkvormen en andere samenwerkingsvormen. Het huidige functiegebouw sluit onder andere vanwege deze wijzigingen in veel gevallen niet meer goed aan bij de praktijk. Herkenbaarheid van het functiegebouw voor werkgevers en werknemers vinden partijen essentieel. Gedurende de looptijd van de cao wordt bekeken hoe het huidige functiegebouw beter kan aansluiten op de praktijk zodat er weer herkenbaarheid ontstaat. Het beroepscompetentieprofiel van de Sociaal Werker en de reeds ontwikkelde functiebeschrijvingen voor de Sociaal Werker worden ook meegenomen in dit traject.

Overige onderwerpen

Werkings sfeer

Sociaal Werk blijft in beweging. Cao-partijen willen de werkings sfeer actueel houden om de bedoelde uniforme toepassing in de praktijk te vergemakkelijken. Daarnaast zullen de uitzonderingsbepalingen over de toepasselijkheid van de cao zo nodig worden verhelderd.

Pensioenpremie

In veel flankerende sectoren is de premieverdeling tussen werknemer en werkgever gelijk. Ook in het Sociaal Werk gaat dit per 1 september 2019 worden ingevoerd en zullen werknemers en werkgevers beiden 11,75% van de premie bijdragen. Dit versterkt de eenvoud, de gelijkwaardigheid en vergroot de mogelijkheden voor mobiliteit.



Meerwerk

In de sector komt meerwerk regelmatig voor. Er wordt kortgezegd meer gewerkt dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen en deze extra gewerkte uren worden op een later moment uitbetaald of ingezet voor extra vrije tijd. Als gevolg van een wijziging in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag zal de tekst in de cao worden aangevuld zodat het mogelijk blijft om extra gewerkte uren om te zetten in vrije tijd.

Beoordelingsregeling en uitloopschalen

Deze uitloopschalen en afspraken over een beoordelingsregeling leiden in de praktijk tot verwarring. De tekst wordt verhelderd.

Medezeggenschap

Het merendeel van de organisaties in onze sector heeft minder dan tien werknemers. Dit betekent dat er geen OR (verplicht vanaf 35 werknemers) of PVT (verplicht vanaf 10 werknemers) is. Voor deze organisaties krijgt de personeelsvergadering (medezeggenschap wanneer er minder dan tien werknemers in dienst zijn) de mogelijkheid om advies uit te brengen bij een voorgenomen reorganisatie. In de cao-tekst zal tevens de mogelijkheid van bespreekbaar maken van thema's door de PVT en PV worden opgenomen.

Aanbesteding

Bij aanbesteding kan er sprake zijn van verandering van opdrachtnemerschap met overname van personeel. De cao-bepalingen over overgang van onderneming, overname van personeel, het geschiktheids criterium en de toepassing hiervan roepen vragen op. Deze zullen daarom worden aangepast en er zullen voorbeelden worden gegeven en informatiemateriaal worden ontwikkeld.

Overige punten

Bij wijzigingen in wet- en regelgeving met gevolgen voor deze cao, zoals het pensioenakkoord en de wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), gaan partijen met elkaar in overleg om zo nodig tot afspraken te komen. Dit geldt ook indien andere ontwikkelingen daartoe aanleiding geven, zoals de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden bij Peuterspeelzalen/Kinderopvang en ten aanzien van de verkenning van mogelijke slaapdiensten bij COA.

Cao tekst

Cao-partijen voeren vanwege dit onderhandelingsakkoord in de tekst van de cao tevens verbeteringen door, bedoeld om de leesbaarheid te vergroten, onduidelijkheden weg te nemen en aanpassingen vanwege wetswijzigingen door te voeren. Tevens wordt het bestaande voorlichtingsmateriaal en de informatie op de website en in de app geactualiseerd.



Algemeen verbindend verklaren

Cao-partijen zullen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken deze cao algemeen verbindend te verklaren.

Utrecht, 9 september 2019

Sociaal Werk Nederland

E. van der Burg, voorzitter

FNV Zorg & Welzijn

D. C. H. van Leiden, bestuurder

CNV Zorg & Welzijn

E. C. M. Smits, bestuurder





Salaristabellen

CAO Sociaal Werk 2019 - 2021

Cao-partijen hebben een definitief akkoord bereikt voor de Cao Sociaal Werk. De leden van Sociaal Werk Nederland, FNV Zorg & Welzijn en CNV Zorg & Welzijn hebben met dit akkoord ingestemd. Daarmee is de cao definitief.

Hierachter zijn opgenomen:

- de salarissen vanaf 1 september 2019;
- de afspraken over de pensioenpremieverdeling vanaf 1 september 2019;
- de bodembedragen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering vanaf 1 september 2019.

Deze informatie is bijlage bij het cao-akkoord en wordt opgenomen in de nog te verschijnen cao-tekst.

Utrecht, cao-tafel Sociaal Werk, 29 juli 2019



Salaristabel per 1 september 2019

Salarisbedragen (bruto) per maand met ingang van 1 september 2019 in euro's (+ 3,25%)								
	1	2	3	4	5	6	7	8
Start	1.729	1.771	1.814	1.946	1.996	2.219	2.422	2.627
0	1.769	1.811	1.855	1.989	2.038	2.264	2.470	2.676
1	1.811	1.855	1.901	2.038	2.089	2.327	2.544	2.729
2	1.855	1.901	1.945	2.089	2.138	2.403	2.609	2.789
3	1.901	1.945	1.989	2.138	2.191	2.470	2.676	2.844
4	1.945	1.989	2.038	2.191	2.264	2.544	2.729	2.951
5	1.989	2.038	2.089	2.264	2.327	2.609	2.789	3.021
6	2.038	2.089	2.138	2.327	2.403	2.676	2.844	3.096
7	2.089	2.138	2.191	2.403	2.470	2.729	2.951	3.176
8	2.138	2.191	2.264	2.470	2.544	2.789	3.021	3.242
9	2.191	2.264	2.327	2.544	2.609	2.844	3.096	3.314
10		2.327	2.403	2.609	2.676	2.951	3.176	3.384
11			2.470	2.676	2.729	3.021	3.242	3.499
12					2.789	3.096	3.314	3.620
13					2.844	3.176	3.384	3.742
u1	2.264	2.403	2.544	2.729	2.951	3.242	3.499	3.864
u2	2.327	2.470	2.609	2.789	3.021	3.314	3.620	3.989
a	2.264	2.403	2.544	2.729	2.951	3.242	3.499	3.864
b	2.327	2.470	2.609	2.789	3.021	3.314	3.620	3.989
c	2.403	2.544	2.676	2.844	3.096	3.384	3.742	4.118
d	2.470	2.609	2.729	2.951	3.176	3.499	3.864	4.261
e	2.544	2.676	2.789	3.021	3.242	3.620	3.989	4.413

Vervolg bruto-salarisbedragen per maand met ingang van 1 september 2019 in euro's (+ 3,25%)							
	9	10	11	12	13	14	15
Start	2.793	3.043	3.259	3.562	3.928	4.197	4.496
0	2.844	3.096	3.314	3.620	3.989	4.261	4.564
1	2.951	3.176	3.384	3.742	4.118	4.413	4.727
2	3.021	3.242	3.499	3.864	4.261	4.564	4.889
3	3.096	3.314	3.620	3.989	4.413	4.727	5.061
4	3.176	3.384	3.742	4.118	4.564	4.889	5.243
5	3.242	3.499	3.864	4.261	4.727	5.061	5.427
6	3.314	3.620	3.989	4.413	4.889	5.243	5.618
7	3.384	3.742	4.118	4.564	5.061	5.427	5.826
8	3.499	3.864	4.261	4.727	5.243	5.618	6.039
9	3.620	3.989	4.413	4.889	5.427	5.826	6.262
10	3.742	4.118	4.564	5.061	5.618	6.039	6.602
11	3.864	4.261	4.727	5.243	5.826	6.262	6.957
12	3.989	4.413	4.889	5.427	6.039	6.602	7.330
13	4.118	4.564	5.061	5.618	6.262	6.957	7.725
u1	4.261	4.727	5.243	5.826	6.602	7.330	8.139
u2	4.413	4.889	5.427	6.039	6.957	7.725	8.577
a	4.261	4.727	5.243	5.826	6.602	7.330	8.139
b	4.413	4.889	5.427	6.039	6.957	7.725	8.577
c	4.564	5.061	5.618	6.262	7.330	8.139	9.041
d	4.727	5.243	5.826	6.602	7.725	8.577	9.527
e	4.889	5.427	6.039	6.957	8.139	9.041	10.040

Salaristabel per 1 juli 2020

Salarisbedragen (bruto) per maand met ingang van 1 juli 2020 in euro's (+ 3,25%)								
	1	2	3	4	5	6	7	8
Start	1.785	1.829	1.873	2.009	2.061	2.291	2.501	2.712
0	1.826	1.870	1.915	2.054	2.104	2.338	2.550	2.763
1	1.870	1.915	1.963	2.104	2.157	2.403	2.627	2.818
2	1.915	1.963	2.008	2.157	2.207	2.481	2.694	2.880
3	1.963	2.008	2.054	2.207	2.262	2.550	2.763	2.936
4	2.008	2.054	2.104	2.262	2.338	2.627	2.818	3.047
5	2.054	2.104	2.157	2.338	2.403	2.694	2.880	3.119
6	2.104	2.157	2.207	2.403	2.481	2.763	2.936	3.197
7	2.157	2.207	2.262	2.481	2.550	2.818	3.047	3.279
8	2.207	2.262	2.338	2.550	2.627	2.880	3.119	3.347
9	2.262	2.338	2.403	2.627	2.694	2.936	3.197	3.422
10		2.403	2.481	2.694	2.763	3.047	3.279	3.494
11			2.550	2.763	2.818	3.119	3.347	3.613
12					2.880	3.197	3.422	3.738
13					2.936	3.279	3.494	3.864
u1	2.338	2.481	2.627	2.818	3.047	3.347	3.613	3.990
u2	2.403	2.550	2.694	2.880	3.119	3.422	3.738	4.119
a	2.338	2.481	2.627	2.818	3.047	3.347	3.613	3.990
b	2.403	2.550	2.694	2.880	3.119	3.422	3.738	4.119
c	2.481	2.627	2.763	2.936	3.197	3.494	3.864	4.252
d	2.550	2.694	2.818	3.047	3.279	3.613	3.990	4.399
e	2.627	2.763	2.880	3.119	3.347	3.738	4.119	4.556

Vervolg bruto-salarisbedragen per maand met ingang van 1 juli 2020 in euro's (+ 3,25%)							
	9	10	11	12	13	14	15
Start	2.884	3.142	3.365	3.678	4.056	4.333	4.642
0	2.936	3.197	3.422	3.738	4.119	4.399	4.712
1	3.047	3.279	3.494	3.864	4.252	4.556	4.881
2	3.119	3.347	3.613	3.990	4.399	4.712	5.048
3	3.197	3.422	3.738	4.119	4.556	4.881	5.225
4	3.279	3.494	3.864	4.252	4.712	5.048	5.413
5	3.347	3.613	3.990	4.399	4.881	5.225	5.603
6	3.422	3.738	4.119	4.556	5.048	5.413	5.801
7	3.494	3.864	4.252	4.712	5.225	5.603	6.015
8	3.613	3.990	4.399	4.881	5.413	5.801	6.235
9	3.738	4.119	4.556	5.048	5.603	6.015	6.466
10	3.864	4.252	4.712	5.225	5.801	6.235	6.817
11	3.990	4.399	4.881	5.413	6.015	6.466	7.183
12	4.119	4.556	5.048	5.603	6.235	6.817	7.568
13	4.252	4.712	5.225	5.801	6.466	7.183	7.976
u1	4.399	4.881	5.413	6.015	6.817	7.568	8.404
u2	4.556	5.048	5.603	6.235	7.183	7.976	8.856
a	4.399	4.881	5.413	6.015	6.817	7.568	8.404
b	4.556	5.048	5.603	6.235	7.183	7.976	8.856
c	4.712	5.225	5.801	6.466	7.568	8.404	9.335
d	4.881	5.413	6.015	6.817	7.976	8.856	9.837
e	5.048	5.603	6.235	7.183	8.404	9.335	10.366



Pensioenpremieverdeling

Met ingang van 1 september 2019 is er een gelijke verdeling tussen werkgever en werknemer van de premie voor het ouderdoms-/partnerpensioen (OP/PP). De premieverdeling voor het Arbeidsongeschiktheidspensioen (AP) wijzigt niet.

Dat betekent het volgende voor de verdeling van de premies:

Premieverdeling 2019, vanaf 1 september 2019	Werknemers	Werkgevers
OP/PP-premie	11,75%	11,75%
AP-premie	0,0%	0,6%

Minimumbedragen (berekende) Vakantietoelage en Eindejaarsuitkering

De vakantietoelage en de eindejaarsuitkering maken onderdeel uit van het Individueel Keuzebudget (IKB). Voor de berekening van de opbouw van het IKB blijven de afzonderlijke onderdelen gelden en zo ook de bodem-bedragen die voor de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering gelden.

Vakantietoelage

De bodem voor de berekening van de vakantietoelage stijgt per 1 september 2019 naar € 169,42 per maand en per 1 juli 2020 naar € 174,93 per maand.

Eindejaarsuitkering

De bodem voor de berekening van de eindejaarsuitkering stijgt per 1 september 2019 naar € 101,09 per maand en per 1 juli 2020 naar € 104,38 per maand.