Cao-akkoord

Cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening

2021-2023

Ondergetekenden

Partijen bij de Cao Sociaal Werk, te weten

De werkgeversorganisatie
Sociaal Werk Nederland

en

De werknemersorganisaties
FNV Zorg & Welzijn

en

CNV Zorg & Welzijn

verklaren hierbij dat zij op 9 december 2021 een akkoord hebben bereikt over de inhoud van de cao 2021-2023. Optimale individuele inzetbaarheid en keuzevrijheid van werknemers blijven leidende principes in de cao Sociaal Werk, net als met plezier kunnen werken en gezond en vitaal met pensioen gaan. Met dit cao-akkoord geven partijen hier samen een verdere invulling aan.

Looptijd
De cao-afspraken hebben een looptijd van 1 juli 2021 tot 1 juli 2023.

Loon
Per 1 december 2021 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 2,5%.

Per 1 januari 2023 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 2,0%.

Als de 1,13% toezegging van het Rijk per 1 januari 2022 definitief wordt en de gemeenten dit effectueren gaan cao-partijen hieraan praktische en evenwichtige invulling geven om dit toe te delen conform de kaders in het convenant tussen sectoren en VWS.

1. Duurzame inzetbaarheid

Optimale individuele inzetbaarheid en keuzevrijheid van werknemers blijven leidende principes in de cao Sociaal Werk. Het met plezier kunnen werken en gezond en vitaal met pensioen gaan horen daar bij. Zo houden we de branche aantrekkelijk voor jong en oud.

Corona heeft ons geleerd dat we op een andere manier moeten en kunnen werken en daarnaast is het sociaal werk als cruciaal beroep bestempeld. De werknemers en organisaties hebben flexibiliteit en daadkracht laten zien. In dit akkoord zijn dan ook afspraken terug te vinden die bijdragen aan optimale inzetbaarheid en keuzevrijheid voor een balans werk/privé want dit zijn voor cao-partijen

belangrijke punten. De trend is ingezet om de cao leesbaarder, overzichtelijker en begrijpelijk te maken en te houden.

Verlofsparen

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit zijn belangrijke thema's voor cao-partijen. In dat kader willen cao-partijen aan de werknemers conform het pensioenakkoord, de keuze bieden om in aansluiting op de verruiming van de fiscale mogelijkheden maximaal 100 weken verlof te sparen. Met als doel om die gespaarde tijd later tijdens de gehele loopbaan in afstemming met de werkgever naar eigen wens als doorbetaalde tijd op te kunnen nemen. Dit draagt bij aan een goede balans tussen werken en privé.

Loopbaanbudget

Voor de verbetering van de individuele inzetbaarheid wordt in de cao de opbouwtermijn van het loopbaanbedrag uitgebreid van 36 maanden naar 60 maanden.

Generatieregelingen en vervroegd uittreden

Sinds 2017 kent de cao de mogelijkheid om een generatieregeling in te voeren in de organisatie. De generatieregeling is een regeling die oudere werknemers de mogelijkheid geeft om minder te gaan werken om zo werknemers gezond en vitaal de AOW-gerechtigde leeftijd te laten behalen. Cao-partijen vinden het van belang dat werkgever en werknemer hierover individueel afspraken maken.

Ook de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU), in ieder geval tot 31 december 2025 zoals overeengekomen in het pensioenakkoord, zal als keuze optie in de cao worden toegevoegd. Om het gesprek te faciliteren komt er een afwegingskader welke dient te worden gebruikt om tot een goede afspraak te komen. Cao-partijen zullen monitoren of het gesprek wordt aangegaan en evalueren hoe deze afspraak uitwerkt in de praktijk.

Verzuim

Verzuim is voor zowel werkgevers als werknemers niet wenselijk. Gedurende de looptijd van de cao willen cao-partijen meer detail- en onderzoeksinformatie verzamelen. Op basis van deze informatie wordt gericht onderzoek gedaan naar de situaties en de oorzaken. Vanuit deze resultaten zullen cao-partijen oplossingen bedenken om verzuim te verminderen en in te zetten op preventie.

Werkplezier

Met de te verwachten personeelstekorten is behoud van werknemers een belangrijk thema. Werkgeluk draagt bij aan het boeien en binden van werknemers. Via ons gezamenlijk platform Sociaal Werk Werkt! zullen goede voorbeelden en interventies worden verzameld en ontsloten.

Arbeidsomstandigheden

Bij de update van de Arbocatalogus voor de sector wordt rekening gehouden met de begeleiding bij emotionele belasting van werknemers. Bestaande maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden worden verzameld en aangevuld. Ook wordt er aandacht besteed aan corona.

MDIEU

De MDIEU subsidie vloeit voort uit het pensioenakkoord en is bedoeld om werknemers gezond en werkend de AOW leeftijd te laten bereiken door te investeren in duurzame inzetbaarheid. Als sector zullen we deze subsidie aanvragen.

2. Werkgelegenheid

Cao-partijen vinden het van belang dat werknemers goed kunnen werken in de sector en dat ontwikkelen en carrière perspectief daar onderdeel van uitmaken.

Gevolgen aanbesteding

Cao-partijen gaan daar waar mogelijk samen optrekken om de negatieve gevolgen van aanbesteding bij gemeenten tegen te gaan.

Omvang werkweek

Cao-partijen hechten aan financiële zelfstandigheid van werknemers die in deeltijd werken. De omvang van de arbeidsovereenkomst speelt hierbij een belangrijke rol en wordt onderwerp van gesprek tussen werknemer en werkgever.

MBO-functies

Het is van belang om de positie van de mbo-er in het sociaal werk te versterken en te zorgen voor een goede aansluiting tussen onderwijs en het werkveld. Sociaal Werk Werkt! pakt de aansluiting tussen onderwijs en werkveld op. Daarnaast wordt het mogelijk om naast hbo-ers ook mbo-ers een traineeship aan te bieden zodat ook zij kennis kunnen maken met het sociaal werk.

Strategisch personeelsbeleid

De krapte op de arbeidsmarkt en de behoefte van werknemers aan vast werk zorgen ervoor dat door organisaties steeds evenwichtige keuzes moeten worden gemaakt voor de samenstelling van het personeelsbestand in het licht van de economische situatie. Cao-partijen vinden het dan ook belangrijk dat hier jaarlijks met de medezeggenschap over wordt gesproken.

3. Werk en privé

Herstel thuis (onbereikbaarheid)

Het nieuwe hybride werken (gedeeltelijk op kantoor en gedeeltelijk thuis) zorgt er soms voor dat de grens tussen werk en privé vervaagt. Om te voorkomen dat werknemers onbedoeld teveel belast worden, maken werknemer en werkgever duidelijke afspraken over werktijden en wanneer de werknemer al dan niet bereikbaar is. De werknemer heeft dan ook de ruimte om thuis te herstellen en dat draagt bij aan een vitale werknemer.

Thuiswerkregeling

Corona en technische ontwikkelingen hebben geleid tot meer thuiswerken. In de cao worden kaders opgenomen om vanuit goed werkgeverschap tot een thuiswerkregeling op organisatieniveau te komen.

Aanvullend geboorteverlof

Sinds 1 juli 2020 is het voor partners mogelijk om aanvullend geboorteverlof op te nemen. Het aanvullend geboorteverlof bedraagt maximaal vijf weken. Gedurende dit verlof ontvangt de werknemer een uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon. Deze uitkering wordt aangevuld tot 100% inclusief verlof- en pensioenopbouw.

Rouwverlof

Het verlies van een dierbare is een ingrijpende gebeurtenis. De rouwende maakt een dubbel proces door dat enerzijds gericht is op de verwerking en anderzijds op het opnieuw vormgeven van het leven zonder dierbare. Cao-partijen willen daarom handvatten bieden en voorlichtingsmateriaal delen om hierover met de werknemer het gesprek aan te gaan. Dit zal via Sociaal Werk Werkt! worden ontsloten.

4. Functiegebouw

Functie-inhoud en waardering

De decentralisatie van de overheidstaken naar de gemeenten in 2015 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 door cao-partijen en Human Capital Group samen met werkgevers en werknemers bekeken hoe het huidige functiegebouw beter kan aansluiten op de praktijk zodat er meer herkenbaarheid ontstaat. Hiertoe wordt een opdracht verstrekt aan de Human Capital Group. Onder meer de functies leidinggevende, sociaal werker, sociaal raadsman, bewindvoerder, maatschappelijk werker en ervaringsdeskundige worden meegenomen in dit traject.

Daarnaast maakt het huidige functieboek van de Cao Sociaal Werk onvoldoende duidelijk of er doorgroeimogelijkheden zijn. Bij de update van het functieboek wordt onderzocht welke mogelijkheden er zijn om meer differentiatie en ontwikkelmogelijkheden te creëren.

5. Overig

Consignatiediensten

In de cao wordt opgenomen binnen welke kaders de werkgever met instemming van de medezeggenschap een consignatieregeling kan opstellen. De cao afspraken over de vergoeding van consignatiediensten worden verduidelijkt en toepasbaar voor elke werknemer die een consignatiedienst verricht.

Teksten

Cao-partijen voeren 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, waaronder bijlage 1 sub c inzake onderhoud functiegebouw. Tevens wordt het bestaande voorlichtingsmateriaal en de informatie op de cao-website en in de cao-app geactualiseerd. Cao-partijen zullen het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken ook deze cao weer algemeen verbindend te verklaren.

Utrecht, 9 december 2021

Bijlage: Generatieregeling en vervroegd uittreden – afwegingskader en vastlegging

De bedoeling van het hoofdstuk in de cao over optimale individuele inzetbaarheid is te werken en investeren aan optimale duurzame inzetbaarheid van de medewerker vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Hierover gaan medewerker en werkgever periodiek en tenminste eenmaal per jaar in gesprek. De werkgever nodigt de medewerker voor dit gesprek uit, maar de medewerker kan ook zelf het initiatief daarvoor nemen.

Tegen het einde van de loopbaan indien een medewerker niet in staat is om op basis van de huidige werkzaamheden gezond de AOW-gerechtigde leeftijd te halen, zal onderstaand afwegingskader en kader voor vastlegging van het gesprek gebruikt worden om voor beide partijen te komen tot een open gesprek over mogelijkheden en onmogelijkheden.

- Houdt de medewerker het niet meer vol? Te denken valt aan:
  - Verzuim en uitval
  - Lagere productiviteit

De redenen en overwegingen van de werkgever en de medewerker worden vastgelegd. De volgende mogelijkheden worden in het gesprek betrokken:

- Mogelijkheden op basis van de kerncompetenties van de medewerker en de mogelijkheden in de organisatie worden in gezamenlijkheid besproken:
  - Aangepaste functie
  - Andere functie
  - Andere werktijden
  - Arbeidsomvang verminderen
  - Gebruik maken van individuele generatieregeling of vervroegd uittreden?

- Individuele generatieregeling
  - Minder werken tot maximaal 50 % van de arbeidsduur
  - Met behoud van de helft van het salarisverschil
  - Maximaal vijf jaar voor de AOW-leeftijd
  - Mogelijkheid om jongere medewerkers in te laten stromen

- Individuele regeling voor vervroegd uittreden
  - Medewerker stopt volledig met werken indien men het echt niet meer kan volhouden
  - Maximaal drie jaar alleenstaanden AOW vergoed door werkgever
  - Het is de werknemer niet toegestaan om inkomen te genereren middels het verrichten van werkzaamheden Het is wel toegestaan om het pensioen naar voren te halen
  - Combinatie met generatieregeling niet mogelijk

- In de cao en/of de sector komen beschikbaar:
  - Voorbeelden van uitgewerkte individuele generatieregelingen
  - Voorbeelden van uitgewerkte regelingen vervroegd uittreden

- Schriftelijk overzicht van redenen en overwegingen indien werkgever en medewerker het niet eens worden over maatregelen en mogelijke individuele aanpassingen.

De cao-partijen monitoren en evalueren gezamenlijk de toepassing van het goede gesprek met afwegingskader.