

FNV Zorg & Welzijn, t.a.v de heer J. Verhoeven
CNV Zorg & Welzijn, t.a.v. de heer M. Dons

Datum	ons kenmerk
Utrecht, 19 maart 2021	IN.21.03159
Onderwerp	contactpersoon
Nieuwe CAO Sociaal Werk	De heer J. Berenschot

Geachte heer Verhoeven en heer Dons, geachte leden van de onderhandelingsdelegatie,

De huidige Cao Sociaal Werk loopt af op 30 juni 2021. 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 8 maart jongstleden heeft de brainstorm voor de cao-onderhandelingen plaatsgevonden waarbij de gehele cao tafel aanwezig was. We zijn meegenomen in de trends en ontwikkelingen voor onze sector. Daarnaast is uitgebreid stilgestaan bij het pensioenakkoord en de rol van de sociale partners daarin. Over een aantal van deze punten willen we graag met u verder praten voor de nieuwe cao. Onderstaand onze inzet.

We zitten op dit moment in een bijzondere tijd: het coronavirus heeft ons nog steeds stevig in zijn greep. Het einde lijkt weliswaar in zicht, maar onduidelijk is nog hoe groot de werkelijke economische en sociale schade is voor de maatschappij, de economie en onze sector.

Sinds de eerste lockdown is het beroep van sociaal werker expliciet een cruciaal beroep. Sociaalwerkorganisaties en sociaal werkers hebben zich met hart en ziel ingezet en doen dat nog steeds. Ook de overheid lijkt nu in te zien dat het sociaal werk van belang is, met name als preventief instrument.

Desondanks hebben sociaalwerkorganisaties te maken met bezuinigingen vanuit de gemeente, met minder subsidie, financiële tekorten, druk op de budgetten, lage tarieven en stijgende (loon)kosten. Het geld dat het Rijk uitgeeft om het virus te bestrijden en onder meer ondernemers te compenseren zal bovendien op enig moment moeten worden terugverdiend. Ook dat zal een negatief effect hebben op de beschikbare middelen voor het sociaal werk. Dat raakt de organisaties én de medewerkers. Doorgaans leiden kostenverhogingen immers tot verlies van werkgelegenheid, terwijl medewerkers het kapitaal en de motor van de organisatie zijn. Tegelijkertijd zien we dat de behoefte aan sociaal werk juist toeneemt. Hier gaat spanning ontstaan.

In de afgelopen cao's was het arbeidsvoorwaardenbeleid met name gericht op modernisering van de Cao Sociaal Werk. Dit heeft onder meer geleid tot meer 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. Graag willen we die lijn voortzetten, waarbij het van belang is dat de medewerkers (arbeidsmarkt)fit en gemotiveerd hun werkzaamheden kunnen blijven uitvoeren en goed zijn voorbereid op hun toekomst.

Wij willen daarom graag de volgende gespreksonderwerpen agenderen voor de komende onderhandelingen.

1. Functiegebouw

Het huidige functiegebouw bevat functies die in de praktijk veel voorkomen, zogenoemde referentiefuncties. Deze referentiefuncties zijn gekoppeld aan een salarisschaal. Daarnaast biedt de cao werkgevers de mogelijkheid om een niet in het functiegebouw voorkomende functie zelf te (laten) wegen. Als het functiegebouw onvoldoende aansluit bij de praktijk moeten organisaties te veel functies laten wegen en dan schiet het functiegebouw tekort. Dat is voor het functiegebouw van de Cao Sociaal Werk momenteel het geval. Sommige functies zijn steeds lastiger in te passen in het huidige functiegebouw en daarnaast missen er functies die in de praktijk veel voorkomen, zoals de ervaringsdeskundige.

Daarnaast worden er beperkingen ervaren in flexibiliteit als het gaat om beloning en doorgroeimogelijkheden.

In het cao-akkoord 2019-2021 zijn afspraken gemaakt om het huidige functiegebouw beter aan te laten sluiten op de praktijk, zodat er weer herkenbaarheid ontstaat. Dit is echter nog niet gebeurd en dus willen we met u alsnog uitvoering geven aan deze bestaande afspraak.

2. Loopbaanbudget (LBB)

Het LBB is een instrument dat kan bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de meest brede zin van het woord. Het gedachtengoed achter de regeling wordt onderschreven door de werkgevers. Er wordt steeds meer gebruikgemaakt van het LBB en dat willen we blijven stimuleren. Aan de uitvoeringskant worden echter de nodige knelpunten ervaren. Een deel van deze knelpunten betreft de administratieve aspecten. Een ander deel gaat over de uitleg van het begrip duurzame/individuele inzetbaarheid. Graag willen we dit waar nodig verduidelijken in de nieuwe cao.

3. Verzuim

Vitale medewerkers zijn productiever en minder vaak ziek. We zien helaas dat het verzuim in de sector de afgelopen jaren is toegenomen. Binnen zorg & welzijn zitten we rond het gemiddelde maar ten opzichte van de andere werknemers in Nederland is het verzuim hoog. Het verzuim binnen het sociaal werk blijft langzaam stijgen, met name op psychisch vlak. Wij hebben behoefte aan maatregelen om medewerkers en werkgevers te ondersteunen om het verzuim te verminderen. Onderzoek naar de oorzaken van het verzuim via het platform Sociaal Werk-Werkt! kan bijdragen aan oplossingen om het ziekteverzuim binnen de sector terug te dringen. Daarnaast willen we verkennen of het mogelijk is om de cao als stimulerend instrument in te zetten om het verzuim te beteugelen.

4. Modern werkgeverschap

Wij streven naar modern werkgeverschap. Thuiswerken is daar een onderdeel van. Corona en technische ontwikkelingen leiden tot een meer hybride vorm van werken. Het lijkt erop dat een mix van thuiswerken en werken op kantoor de norm wordt. Wij willen de werkgevers kaders bieden om vanuit goed werkgeverschap uitvoering te geven aan deze ontwikkeling.

5. Loonontwikkeling

De financiële situatie staat onder druk, zoals al eerder geschetst. Het overgrote deel van de gemeenten indexeert niet of nauwelijks. Aan de andere kant wordt het van belang geacht om een aantrekkelijke cao te hebben, mede gezien de aankomende krapte op de arbeidsmarkt. Hierbij moeten we niet te veel uit de pas gaan lopen met aanpalende sectoren. Daarnaast vinden we dat de medewerkers in de sector buitengewoon goed werk leveren en dat moet worden beloond. Wij zijn bereid om een loonsverhoging af te spreken die recht doet aan deze complexe situatie.

6. Looptijd

Wij stellen een cao voor met een looptijd van één tot twee jaar.

7. Overige afspraken

De huidige Cao Sociaal Werk bevat een aantal afspraken die volgens ons verduidelijkt kunnen worden, zodat ze beter uitvoerbaar zijn in de praktijk, zoals de consignatiedienst.

Tijdens een consignatiedienst zijn medewerkers buiten werktijd beschikbaar en bereikbaar bij spoedgevallen. De huidige regeling is slechts op een beperkt aantal werkgevers van toepassing. Dat leidt tot onduidelijkheid omdat steeds meer organisaties vanuit de gemeente de verplichting opgelegd krijgen om 24/7 bereikbaar te zijn.

Ook zouden we artikelen indien nodig graag in lijn willen brengen met de wet.

Afsluitend

Wij willen graag een cao sluiten die recht doet aan de huidige situatie van medewerkers en werkgevers. Om dat te bereiken willen we constructief het gesprek aangaan om een optimaal resultaat te bereiken.

De onderhandelingsdelegatie bestaat uit Henk Janssen (voorzitter cao-tafel Sociaal Werk), Gerard Stoop, Petra de Bruijn en Jorrit Berenschot.

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

Met vriendelijke groet,



Eric van der Burg
Voorzitter Sociaal Werk Nederland