

Veelgestelde vragen en antwoorden cao(-akkoord) Sociaal Werk 2021-2023

Er is een cao-akkoord. Op 1 december 2021 hebben de leden van Sociaal Werk Nederland ingestemd met het eindbod. Daaropvolgend hebben de leden van de vakbonden (FNV en CNV) op 9 december 2021 ingestemd met het eindbod van Sociaal Werk Nederland. Daarmee is de nieuwe Cao Sociaal Werk 2021-2023 een feit.

Dit document is een bundeling van veelgestelde vragen en antwoorden over het cao-akkoord en de Cao 2021-2023. Sociaal Werk Nederland zal de vragen en antwoorden voortdurend actualiseren.

Wanneer is de nieuwe cao-tekst beschikbaar?

Momenteel wordt hard gewerkt aan de definitieve cao-tekst. Het streven is om cao-tekst zo snel mogelijk gereed te hebben en onmiddellijk aan te melden bij het ministerie van SZW om deze vervolgens algemeen verbindend te laten verklaren. Het is op dit moment echter nog niet bekend wanneer de cao-tekst gereed zal zijn. Wij houden de leden via de website www.sociaalwerknederland.nl op de hoogte van de ontwikkelingen.

Looptijd cao

Wat is de looptijd van de cao 2021-2023?

De looptijd van de nieuwe cao is van 1 juli 2021 tot 1 juli 2023.

Hoe verhoudt zich dat tot de stilzwijgende verlenging van de vorige cao?

De cao 2020-2021 is op 1 juli 2021 (stilzwijgend) met een jaar verlengd, omdat cao-partijen op dat moment nog geen cao-akkoord hadden bereikt.

De nieuwe cao 2021-2023 wordt met terugwerkende kracht vastgesteld met ingang van 1 juli 2021 tot 1 juli 2023.

Salariëring

Welke salarisverhogingen zijn in het cao-akkoord opgenomen?

Het gaat om tweemaal een structurele salarisstijging:

- o op 1 december 2021 van 2,5%
- o op 1 januari 2023 van 2,0%

Klik [hier](#) voor de definitieve salaristabellen. Voor de adviesregeling directieschalen [klik hier](#).

Wat worden de nieuwe bodembedragen voor de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering?

De bodembedragen voor de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering worden op 1 december 2021 met 2,5% verhoogd. Het bodembedrag voor de vakantietoeslag stijgt per 1 december 2021 naar € 179,30 per maand. Het bodembedrag voor de eindejaarsuitkering stijgt per 1 december 2021 naar € 106,99 per maand.

NB! Op 1 januari 2016 is het Individueel Keuzebudget (IKB) ingevoerd. De vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering maken daar deel van uit. Voor de berekening van de opbouw van het IKB blijven de afzonderlijke onderdelen relevant; zo ook de bodembedragen die voor de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering gelden. Vanwege het IKB wordt alleen nog met het bodembedrag per maand gerekend.

Heeft de werknemer recht op een eenmalige uitkering?

Nee. Er is in dit cao-akkoord geen eenmalige uitkering overeengekomen.

In het eindbod wordt gesproken over "1,13% toezegging van het Rijk per 1 januari 2022 – indien die toezegging definitief door gemeenten wordt geëffectueerd." Wat wordt daarmee bedoeld?

Op basis van een motie waarin werd opgeroepen om extra financiële middelen vrij te maken voor de zorgsalarissen heeft het kabinet aangegeven dat het bereid is om structureel 675 miljoen euro extra aan arbeidsvoorwaarderuimte beschikbaar te stellen voor de middeninkomens in de zorg. Een deel van deze structurele middelen is door een interventie van Sociaal Werk Nederland ook beschikbaar voor het sociaal werk. De 675 miljoen euro is bedoeld om de salarisachterstanden voor de middengroepen te verkleinen ten opzichte van de publieke sector en de marktsector. Hiertoe worden de middelen voor het gemeentefonds met 1,13% verhoogd en dat moet leiden tot een loonsverhoging van 1,5% voor de middeninkomens in de cao. Met de vakbonden gaan we in gesprek om vast te stellen welke salarisgroepen binnen de cao sociaal werk behoren tot de zogenaamde middeninkomens waarvoor een doorvertaling van 1,13% moet leiden tot een salarisverhoging van 1,5%. Uiteraard houden wij u hiervan op de hoogte.

Voor meer informatie, zie:

- [Gemeenten gaan tarieven sociaal werk verhogen | Platform Sociaal Werk Nederland](#)
- [Handreiking voor verhoging looncomponent bij lopende contracten | Platform Sociaal Werk Nederland](#)

Duurzame inzetbaarheid

In het cao-akkoord zijn afspraken gemaakt om verlofsparen mogelijk te maken in de cao. In de nieuwe cao wordt daarmee de mogelijkheid geboden aan werknemers om maximaal 100 weken verlof te sparen conform het pensioenakkoord. Deze gespaarde tijd kunnen werknemers gedurende hun loopbaan in afstemming met de werkgever naar eigen wens inzetten. Een voorbeeld is dat deze dagen worden ingezet om eerder te stoppen met werken. Vanaf welk moment kunnen werknemers beginnen met sparen?

Cao-partijen zijn op dit moment bezig met het uitwerken van een regeling die ziet op zowel het sparen als het opnemen (zie ook volgende vraag) van het verlof. Er moet bijvoorbeeld een regeling komen waarmee wordt voorkomen dat gespaard verlof verjaard. De insteek van Sociaal Werk Nederland is om deze regeling in te laten gaan nadat de cao is aangemeld bij SZW. Uiteraard kunnen werknemers nu binnen de wettelijke grenzen al verlofsparen.

Kan een werknemer op elk moment de verlofspaaruren opnemen?

In de cao komt een regeling met daarin afspraken over onder andere de bronnen waaruit het potje voor verlofsparen kan worden gevuld en de wijze van opname. Ten aanzien van de opname geldt dat de werknemer ruim van tevoren moet aangeven wanneer hij/zij het verlof wenst op te nemen onder opgave van duur en omvang zodat je als werkgever hier tijdig op kan anticiperen. Wat cao-partijen onder 'ruim van tevoren' verstaan, zal nog nader worden bepaald in de cao.

In het cao-akkoord zijn afspraken gemaakt over generatieregelingen en vervroegd uittreden. Wat houdt deze afspraak in?

In de cao (2019-2021) is de afspraak opgenomen dat een werkgever op organisatieniveau een generatieregeling kan invoeren. Cao-partijen vinden het van belang dat een werkgever met een werknemer die niet in staat is om (volledig) werkend de AOW-leeftijd te bereiken ook individueel afspraken kan maken. Deze afspraken kunnen zien op het toch werkend de AOW-leeftijd bereiken of om eerder te stoppen met werken. Door cao-partijen wordt een afwegingskader opgesteld om het gesprek te faciliteren en tot een afspraak te komen. Uitkomsten van het gesprek kunnen zijn: werken op andere tijden, werken in een aangepaste/andere functie, verminderen van de arbeidsomvang, een individuele generatieregeling, vervroegd uittreden e.d. Het is op dit moment nog niet bekend wanneer dit afwegingskader gereed zal zijn. U wordt hiervan op de hoogte gebracht indien dit gereed is.

Leidt het afwegingskader altijd tot een oplossing voor de werknemer?

De cao zet in op een optimale individuele inzetbaarheid door te werken aan en investeren in optimale duurzame inzetbaarheid van de werknemer vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Indien de werknemer tegen het einde van de loopbaan niet in staat is om op basis van de huidige werkzaamheden de AOW-gerechtigde leeftijd te halen, is het afwegingskader een kader voor werkgever en

werknemer om te komen tot een open gesprek over de mogelijkheden en de onmogelijkheden. Het gaat hierbij om de mogelijkheden en onmogelijkheden van zowel de werknemer als de werkgever. Bedrijfseconomische of -organisatorische redenen kunnen van invloed zijn en er mogelijk toe leiden dat er geen (gewenste) oplossing mogelijk is voor de werknemer.

In het cao-akkoord staat dat de opbouwtermijn van het loonbaanbedrag wordt uitgebreid naar 60 maanden. Vanaf wanneer gaat dit gelden?

Cao-partijen zijn op dit moment bezig met het uitwerken van een regeling die ziet op een uitbreiding van de opbouwtermijn van het loopbaanbedrag naar 60 maanden. De insteek van cao-partijen is om deze regeling in te laten gaan nadat de cao is aangemeld bij SZW.

In het cao-akkoord staat dat de uitkering van aanvullend geboorteverlof wordt aangevuld tot 100% inclusief verlof- en pensioenopbouw. Vanaf wanneer gaat dit gelden?

Cao-partijen zijn op dit moment bezig met het uitwerken van een regeling die ziet op een aanvulling van de uitkering van het aanvullend geboorteverlof tot 100% inclusief verlof- en pensioenopbouw. De insteek van cao-partijen is om deze regeling in te laten gaan nadat de cao is aangemeld bij SZW.

Werkgelegenheid

In het cao-akkoord zijn afspraken gemaakt over de gevolgen van aanbesteding. Leiden deze afspraken tot wijzigingen in de cao?

Cao-partijen gaan daar waar mogelijk samen optrekken om de negatieve gevolgen van aanbesteding bij gemeenten tegen te gaan. De cao-bepaling over aanbesteding verandert hierdoor niet.

Werk en privé

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. Wat kunnen we hier van verwachten en wanneer worden deze kaders bekend gemaakt?

De kaders voor de thuiswerkregeling worden momenteel uitgewerkt. Het ligt in de lijn der verwachting dat wordt aangesloten bij de onbelaste thuiswerkvergoeding. Vanaf 1 januari 2022 kan de werkgever een onbelaste vergoeding geven van € 2,00 per dag voor de dagen dat de werknemer thuiswerkt zoals is gepubliceerd door de overheid en belastingdienst [klik hier](#).

Wat moeten we doen als we al een thuiswerkregeling hebben opgesteld?

Indien de thuiswerkregeling in strijd is met de door de cao gestelde kaders, dan moet de organisatie-thuiswerkregeling hierop worden aangepast.

Functiegebouw

Wat kunnen we verwachten van de aanpassing van het functiegebouw?

Cao-partijen willen een functiegebouw opstellen waarin werkgevers en medewerkers zich zoveel mogelijk herkennen. Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen beter gaan afstemmen op de praktijk. Ondermeer de functies leidinggevende, sociaal werker,

sociaal raadsman, bewindvoerder, maatschappelijk werker en ervaringsdeskundige worden meegenomen. Het is de bedoeling om de functie van sociaal werker een plek te geven in het functiegebouw.

Wanneer komt er meer duidelijkheid over de inschaling van de sociaal werker?

Samen met de vakbonden is gekomen tot een generieke functie voor de Sociaal Werker A en B. De vakbonden hebben destijds ook ingestemd met de functiebeschrijvingen. Beide functies zijn door de systeemhouder van ons functiegebouw ingeschaald. Voordat de functie wordt opgenomen in het functieboek van de cao dient een functiewaarderingsspecialist van de vakbond de inschaling te toetsen. Dit laatste is om onduidelijke redenen nog niet gelukt. Zodra dit is gelukt, wordt u hierover op de hoogte gebracht via de website.

Kan de functie van Sociaal Werker A en B in de praktijk worden gebruikt nu deze nog niet is opgenomen in het functiegebouw in de cao?

Vooralsnog kan worden uitgegaan van de functiewaardering zoals op de website is gepubliceerd. Zie: [hier](#).

Overig

Komt er een cao-boekje?

Nee, er komt net als in voorgaande jaren geen cao-boekje. De cao-tekst zal alleen digitaal beschikbaar zijn, onder andere op het platform www.sociaalwerknederland.nl.

Via de speciale Cao-App Sociaal Werk is de meest recente cao-tekst altijd te raadplegen. De app is gratis te downloaden. Er is een versie voor [Android](#) en [iOS](#).

Heeft u verdere vragen, dan kunt u via de gebruikelijke weg contact opnemen met JZO.

Alle leden van Sociaal Werk Nederland kunnen tot 12 maart a.s. bij Juridische Zaken Online (JZO) terecht met vragen over de inhoud van het cao-akkoord. Ook leden zonder JZO-abonnement.

Alle leden van Sociaal Werk Nederland kunnen tot 12 maart a.s. bij Juridische Zaken Online (JZO) terecht met vragen over de inhoud van het cao-akkoord. Heeft u vragen? Stel ze bij Juridische Zaken Online door in te loggen via www.sociaalwerknederland.nl.

Als u een JZO-abonnement heeft worden de vragen uiteraard niet in mindering gebracht op uw jaarlijkse tegoed. Geen JZO-abonnement? Dan kan alleen de bij ons bekende hoofdcontactpersoon vragen stellen. Dat is degene binnen uw organisatie die een mail (inclusief de handleiding) hierover heeft ontvangen.

Bij problemen met inloggen, stel dan uw vraag via jzo-support@sociaalwerk.nl.

Dit document is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Toch is het niet helemaal uitgesloten dat de inhoud onjuistheden of onvolkomenheden bevat. Sociaal Werk Nederland aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade die is ontstaan door eventuele onjuistheden en/of onvolkomenheden.