Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

T 030 721 07 21

info@sociaalwerk.nl
www.sociaalwerknederland.nl

FNV Zorg & Welzijn, t.a.v. mevrouw D. van Leiden
CNV Zorg & Welzijn t.a.v. mevrouw L. Smits

Datum
Utrecht, 11 april 2019

ons kenmerk
19.02686

Onderwerp
Nieuwe CAO Sociaal Werk

contactpersoon
Jorrit Berenschot (berenschot@sociaalwerk.nl)

Geachte mevrouw Van Leiden en mevrouw Smits,

De huidige CAO Sociaal Werk heeft een looptijd van 1 april 2017 tot en met 30 juni 2019. 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 15 april aanstaande hebben we met elkaar een benen op tafel sessie. Hier worden onder andere de trends en ontwikkelingen in kaart gebracht die van belang zijn bij het vormen van arbeidsvoorwaarden. Ook zullen we dan met elkaar doorpraten over de inzet waaronder de inzetbrieven voor de nieuwe CAO. Onderstaand onze inzet.

De Nederlandse economie blijft zich gunstig ontwikkelen en leidt in het algemeen tot meer werkgelegenheid, meer inkomen, meer consumptie en meer investeringen. Echter binnen het Sociaal Werk is dit helaas (nog) niet zichtbaar, er is sprake van bezuinigingen, minder subsidie, financiële tekorten, lage tarieven en toenemende (loon)kosten. Kostenverhogingen leiden veelal tot verlies van werkgelegenheid. Dit wordt bevestigd in een recent AZW onderzoek waaruit blijkt dat het aantal medewerkers in de sector is afgenomen met 2,6%. De medewerkers zijn het kapitaal van de organisatie. Het regeringsbeleid is erop gericht om de mensen zo lang mogelijk in de buurten en wijken te laten wonen als gevolg waarvan de behoefte aan het sociaal werk toeneemt. Deze twee zaken zouden eigenlijk tot een groei van medewerkers binnen de sector moeten leiden.

In de afgelopen cao's is het arbeidsvoorwaardenbeleid met name gericht op het meer eigentijds maken van de cao zodat deze meer aansluit bij de diversiteit aan medewerkers en organisaties binnen het sociaal werk. Dit heeft onder meer geleid tot meer regelruimte voor zowel medewerkers als werkgevers waardoor ze gezamenlijk de activeringsruimte kunnen invullen. Het loopbaanbudget en het individueel keuzebudget zijn hier voorbeelden van. Wij vinden het van belang om deze lijn verder te verfijnen en daarnaast vinden wij het van belang om tevens aandacht te besteden aan binden en boeien en vitaliteit.

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

1. Generatieregeling

In de cao Sociaal Werk is de generatieregeling opgenomen als instrument voor duurzame inzetbaarheid. Ons is gebleken dat er weinig gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om een generatieregeling in te voeren. De voornaamste redenen zijn dat de regeling te duur is en het probleem niet wordt opgelost. Graag willen wij in gesprek over de rol van de generatieregeling in de cao.

2. Functiegebouw

De transitie heeft geleid tot nieuwe werkvormen en andere samenwerkingsvormen. De behoefte aan breed inzetbare sociaal werkers (die over domeinen heen kunnen kijken) groeit. Het huidige functiegebouw sluit vanwege onder andere deze wijzigingen veel gevallen niet meer aan bij de praktijk. Ook zijn er als gevolg van andere veranderingen functies die in de praktijk veel voorkomen maar waarvoor het huidige functiegebouw onvoldoende duidelijkheid verschaft hoe deze in te passen. Wij willen met u bekijken welke mogelijkheden er zijn om het functiegebouw meer aan te laten sluiten bij de praktijk.

3. Loopbaanbudget (LBB)

Het LBB is ook een instrument dat bij kan dragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de meest brede zin van het woord. Het gedachtengoed achter de regeling wordt onderschreven door de werkgevers, echter aan de uitvoeringskant worden de nodige knelpunten ervaren. Een deel van deze knelpunten ziet op de administratieve aspecten. Een ander deel ziet op de uitleg van het begrip duurzame/individuele inzetbaarheid. Graag willen we dit verduidelijken in de cao.

4. Verzuim

Het verzuim in de sector is de afgelopen jaren toegenomen en beduidend hoger dan in de rest van Nederland. Werkgevers in de sector maken zich zorgen over het verzuim en wat dat doet met de medewerkers. Graag willen we onderzoek laten doen naar de oorzaak van het hoge verzuim. Aan de hand van de uitkomsten van dit onderzoek willen we overleggen hoe het ziekteverzuim binnen de sector terug te dringen. Daarnaast willen we kijken of er nu mogelijkheden zijn om aan de slag te gaan met het verminderen van het verzuim binnen de sector.

5. Loonontwikkeling

Er is sprake van bezuinigingen, financiële tekorten, druk op de budgetten, minder subsidies en werken onder kostprijs. De overheidsuitgaven voor het sociaal werk en de maatschappelijke opvang zijn de afgelopen jaren alleen maar afgenomen. Het overgrote deel van de gemeentes indexeert niet of nauwelijks. Daarnaast hebben organisaties te maken met (eenzijdig bepaalde) inkoopregimes en onderlinge concurrentie wat leidt tot onzekerheid bij organisaties en de medewerkers. Aan de andere kant wordt het van belang geacht om een aantrekkelijke cao te hebben, mede gezien de krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast hebben de medewerkers in de sector goed werk geleverd 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 lange looptijd om zodoende rust te creëren.

7. Overige afspraken

De cao Sociaal Werk bevat een aantal afspraken die volgens ons verduidelijkt kunnen worden zodat ze beter werkbaar zijn in de praktijk.

In het sociaal werk komt meerwerk veelvuldig voor. Er wordt kort gezegd meer gewerkt dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen en deze extra uren worden bijvoorbeeld op een later moment ingezet als extra vrije tijd. Als gevolg van wijzigingen in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag is het nog maar in beperkte mate mogelijk om meerwerk om te zetten in vrije tijd, tenzij er in de cao afspraken over worden gemaakt. Wij willen hier graag afspraken over maken in de cao.

De slaapdienstregeling uit de cao is nu niet van toepassing op het Centraal Orgaan Asielzoekers (COA). In het cao akkoord uit 2016 is een procesafspraak opgenomen waarin kort gezegd is afgesproken dat COA tijdens een proefperiode gaat werken met slaapdiensten en als dit vanuit het oogpunt van veiligheid en ook organisatorisch haalbaar is dit ook als zodanig in de cao te formaliseren. Deze proefperiode heeft nog niet plaats kunnen vinden en wij zouden graag deze procesafspraak willen herbevestigen.

Ook zouden we graag een aantal artikelen 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 op constructieve wijze in overleg treden om een zo optimaal mogelijk resultaat te bereiken.

De onderhandelingsdelegatie bestaat uit Henk Janssen, Ting Yu Chu, 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