



Zorg en Welzijn

Betreft: Inzetbrief cao-Sociaal Werk CNV Zorg en Welzijn

Aan: Mevrouw M. van Gerwen (secretaris cao-tafel) en De heer H. Janssen (voorzitter cao-tafel).
Mevrouw P. de Bruijn, de heer J. Berenschot en de heer D. van Riet (Sociaal Werk Nederland).
Mevrouw J. van Oppen, K. Smits en K. Poppelaars (FNV Zorg en Welzijn).

Datum: 20 maart 2023, Utrecht

Geachte dames en heren,

CNV zet zich in voor goede en eerlijke arbeidsvoorwaarden, die werknemers in staat stelt om met plezier te blijven werken in een veilige omgeving. In deze inzetbrief staan de belangrijkste punten waarop we inzetten.

Eerlijke beloning

Medewerkers in de sector Sociaal Werk verzetten elke dag uitdagend en onmisbaar werk. Zij hebben recht op een goede financiële beloning. Koopkrachtverlies door de torenhoge inflatie maakt een eerlijke beloning alleen maar relevanter. In 2023 is de inflatie nog hoog en bevinden wij ons in een koopkrachtcrisis. De salarissen zijn op dit moment niet toereikend. Dit resulteert in een sterke loonvraag in de inzet van CNV.

De salarissen moeten concurrerend zijn met de overige aanpalende sectoren om medewerkers te werven en medewerkers te behouden. Verhoging van het aanvangssalaris en verbetering van de stagevergoeding helpt de aantrekkingskracht voor nieuw personeel te vergroten.

Sociaal werkers zijn gemiddeld 11 jaar werkzaam in de sector. Aldus houdt dit in dat, naast cao-verhoging, er voor velen in de sector er geen verder salarisperspectief is. Wij vragen voor personeel met veel dienstjaren extra waardering ook om ervaring en kwaliteit in de sector te behouden.

Vanwege de toenemende vervoerskosten geven CNV leden aan het belangrijk te vinden dat, de onkostenvergoedingen voor woon-werk verkeer en bij dienstreizen in de cao moeten verbeteren.

Onze inzet:

- *Een stevige loonsverbetering die het koopkrachtverlies compenseert.*
- *Een combinatie van procenten en bedragen is mogelijk om de beloning van de lage- en middeninkomensgroepen te verbeteren.*
- *Verhoging van aanvangssalarissen door de start periodiek te schrappen.*
- *Goede stagevergoeding.*

- *Extra salaris voor personeel die meerdere jaren in de maximum van hun salarisschaal zitten.*
- *Goede reiskostenvergoeding zodat deze beter aansluit bij de daadwerkelijke kosten. Stimuleren gebruik van een dienstauto.*

Looptijd cao

Het zijn bijzondere tijden met voor de medewerkers hoge inflatie en koopkrachtsverlies. Wij willen daarom in overleg over cao-afspraken voor een afzienbare periode.

Onze inzet:

- *Een cao met afspraken voor 1 jaar vanwege de onvoorspelbare tijd is ons doel. Een langere looptijd tot maximaal 2 jaar is mogelijk maar ook dan inclusief een eerlijke beloning en het realiseren van goede secundaire afspraken, zie deze inzetbrief.*

Stimulerende en motiverende ontwikkelmogelijkheden

Werknemers behoren goed te zijn toegerust om het werk goed en met succes te doen. Om dit te realiseren moet er rekening worden gehouden met de individuele omstandigheden en voorkeuren van werkenden in verschillende levens- en loopbaanfasen.

CNV meent dat fors en duurzaam blijvend moet worden geïnvesteerd in versterking van de arbeidsmarktaanpak om de tekorten te bestrijden. Om het huidige personeel goed te binden moet er meer loopbaanperspectief komen. CNV bepleit versterking van modern werkgeverschap door sectorbreed aandacht te geven aan good practices uit de sector. CNV bepleit daarnaast extra inzet om de administratielast omlaag te krijgen

Het personeelstekort zorgt voor werkdruk. Hierdoor kan het personeel niet het werk doen zoals ze zou willen. Dit geeft ethische dilemma's en doet veel met medewerkers. CNV wil afspraken maken tegen de werkdruk en afspraken die werknemers in staat stelt om goed en met plezier te blijven werken in een veilige omgeving.

Onze inzet:

- *Volledige vergoeding van functiegerichte scholing door werkgever (naleving nieuwe richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden).*
 - *Medewerkers betrekken in ontwikkeling- en scholingsbehoefte en opzetten van een strategisch opleidingsplan, om goed en met plezier weerbaarder en veiliger te werken.*
 - *Verbeteren van individuele en groepsgerichte ontwikkeling en prestatie door bijvoorbeeld het faciliteren van intervisie, ook intercollegiaal.*
 - *Stimuleren dat als medewerkers bij meerdere werkgevers aan de slag willen, ze dat ook kunnen zonder zich bijvoorbeeld zorgen te maken over contracten.*
- [Regionaal Collectief Werkgeverschap - De Werkgeverij](#)
- *Het personeel dat begeleidende taken verricht, voor medewerkers in opleiding en stagiaires, extra faciliteren in tijd en waardering.*

Verminderen werkdruk: Tijd en ruimte om goed werk te kunnen leveren

De werkdruk is hoog. Er is sprake van een vicieuze cirkel als het gaat om een stijging van de werkdruk en personeelstekorten. Medewerkers moeten in staat zijn hun werk zo vorm te geven dat het overeenkomt met hun ideeën over hun werk. Dit is nu niet het geval, vooral vanwege het gebrek aan tijd. Dit geeft ethische dilemma's en doet veel met medewerkers.

Een specifiek probleem doet zich voor bij de wisseling van personeel in teams. Het bouwen van teams, investeren in professionaliteit en bevorderen van samenwerking vraagt om enige mate van continuïteit. In teams met veel personele wisselingen neemt werkdruk en kansen op agressie van cliënten toe. Duurzame relaties zijn nodig om continuïteit en kwaliteit van werk te kunnen waarborgen. CNV wil dat de vlucht naar zzp-schap wordt gestopt en wordt beperkt tot piek, ziek en uniek.

In ieders leven zijn er gebeurtenissen of nieuwe levensfasen die om aandacht vragen. Deze momenten hebben een grote impact op het leven en dus ook op het werkend bestaan. Privé (zowel ontspanning, maar ook verplichtingen buiten het werk) en werklevens horen met elkaar in balans te zijn.

73% van de medewerkers in de sector Sociaal Werk is vrouw. De gemiddelde leeftijd in de sector is 42,5 jaar. Een hoog percentage van de vrouwen is in de overgang. Wij willen aandacht hiervoor en de overgang uit de taboe sfeer halen.

Onze inzet:

- *Afspraken over vergroting van de professionele ruimte bij medewerkers en beperking van de administratieve lasten in Sociaal Werk.*
- *Beperking flexwerkers/zzp'ers in de primaire functies van Sociaal Werk.*
- *Wij willen werkgevers stimuleren voor de werkende vrouwen beleid te maken op de overgang. [Open over de overgang | CNV Connectief](#)*
- *Monitoren van het gebruik afwegingskader met betrekking tot de generatieregeling en regeling vervroegd uittreden.*
- *5 mei (Bevrijdingsdag) en 1 juli (Keti Koti, afschaffing van slavernij) toevoegen als vaste vrije dag.*

Eigen regie over het rooster en werkuren

Er is bij medewerkers behoefte aan een goede werk-privé balans. Regie over het rooster en het gewenste aantal werkuren waarbij elke medewerker het werk met plezier kan verrichten, is het uitgangspunt.

Onze inzet:

- *Voorspelbare roosters die tijdig, passend bij de situatie, rond zijn (ook non productieve arbeidsuren worden hierbij meegenomen).*
- *Regie bij de medewerker over hoe uren te compenseren.*
- *Vaste teamleden voorrang verlenen in roosterplanning met daardoor een betere balans en passende verdeling van moeilijk opvulbare diensten tussen vast personeel en flexwerkers/zzp'ers.*

Een veilige, inclusieve en diverse werkomgeving

Iedereen moet veilig kunnen werken. Helaas is dit niet het geval. Er zijn medewerkers die worden geconfronteerd met agressie of een gevoel van onveiligheid en ongelijkheid. Ook in het sociaal werk zijn medewerkers van slag en ervaren zowel mentale als fysieke klachten na het ervaren van agressie en geweld. Het is van essentieel belang dat hier duidelijke afspraken over zijn.

Onze inzet:

- *Trainingen voor teams en leidinggevenden over omgaan met agressie en geweld en de werking van vooroordelen.*
- *Heldere klachtenprocedures voor medewerkers die een vorm van discriminatie, intimidatie of agressie hebben ervaren. Werkgever zorgt voor protocollen rondom deze thema's.*
- *Medewerkers betrekken in ontwikkeling- en scholingsbehoefte, om weerbaarder en veiliger te kunnen werken.*
- *Beleid en duidelijke consequenties voor cliënten die agressie of intimiderend gedrag vertonen richting medewerkers.*
- *Aannamebeleid dat zorgt voor een diverse en inclusieve personeelsbestand, gelijke kansen voor iedereen.*

Vergoeding vakbondscontributie

In de aanpalende cao Jeugdzorg is een regeling opgenomen ter vergoeding van de vakbondscontributie. Deze onderstaande regeling willen we als inzet tevens van toepassing voor de cao Sociaal Werk

Onze inzet:

- *Op verzoek van de werknemer vergoedt de werkgever de vakbondscontributie voor CNV Zorg en Welzijn en FNV Zorg en Welzijn die de werknemer heeft betaald. De werknemer overlegt een bewijs van betaling. De werkgever heeft de mogelijkheid deze vergoeding volledig ten laste brengen van de vrije ruimte (forfait) van de werkkostenregeling.*

De vakbondsconsulent in de sector Sociaal Werk

In de vorige cao onderhandelingen was er vanuit CNV Zorg & Welzijn zijde, gesteund door FNV, al de wens om de vakbondsconsulent te introduceren in de sector door de vakbondsconsulent een positie en een facilitering te geven via de Cao- Sociaal Werk.

De vakbondsconsulent is een zichtbare, herkenbare en gewaardeerde visitekaartje van de vakbond in een organisatie. Daarnaast is zij/hij een belangrijk aanspreekpunt voor collega's bij vragen over bijvoorbeeld werk en inkomen. Na een meerdaagse training, is de consulent in staat om collega's met raad en daad bij te staan. De vakbondsconsulent onderhoudt een directe lijn tussen de werkvloer en vakbond.

Onze inzet:

- Een artikel toe te voegen in hoofdstuk 8 (lid 10) van de cao Sociaal Werk om de vakbondsconsulent te introduceren en te faciliteren.

Tot slot

Het is nu een inzet waarbij het altijd mogelijk is dat, tijdens de gesprekken andere onderwerpen naar voren komen die van belang zijn voor en bijdragen aan de cao Sociaal Werk. Met deze inzetbrief beperkt CNV zich niet tot de onderwerpen die nu op papier staan. Wij zien uit naar constructieve onderhandelingen.

Mede namens Daniel Smits, secondant CNV Zorg & Welzijn,

Met vriendelijke groeten,

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' and 'D' followed by a long horizontal stroke.

Marco Dons

Bestuurder arbeidsvoorwaarden CNV Zorg & Welzijn