

Totaal werkgeversbod

Inleiding

De behoefte aan sociaal werk is groot. Personeelstekorten, toenemende complexiteit en emotioneel belastend werk vragen om keuzes. We bouwen daarom aan een cao die de sector sterk en toekomstbestendig houdt.

Wij kiezen bewust voor een andere koers. Geen uitbreiding van regelingen die op papier goed klinken, maar in de praktijk nauwelijks uitvoerbaar zijn. Hierbij houden we rekening met de grote diversiteit aan organisaties, typen dienstverlening en financiering en dat leidt tot maatwerk mogelijkheden in plaats van generieke regelingen. We investeren in deze cao in wat werkt: rust en herstel als onderdeel van het werk. Ruimte voor ontwikkeling in verschillende levensfasen. Technologische innovatie die de werkdruk verlaagt in plaats van verplaatst. En afspraken die recht doen aan het vak én aan de realiteit waarin we werken.

Dit bod bevat scherpe keuzes, gebaseerd op beperkte middelen. Maar ook op een grote ambitie: goed werkgeverschap mogelijk maken in een sector die steeds meer van werknemers vraagt. We bouwen voort op thema's die ook in de inzet van de bonden terugkomen – vitaliteit, veiligheid, levensfasebeleid – en vertalen die naar een aanpak die wérkt. Praktisch, uitvoerbaar, en toekomstgericht.

Dit bod is niet alleen een set afspraken, maar een strategische stap naar een sector die veerkrachtig blijft. Niet ondanks de uitdagingen, maar dankzij onze gezamenlijke inzet om het anders te doen.

Looptijd en loon

De arbeidsvoorwaarden in het sociaal werk moeten aantrekkelijk, duidelijk en uitvoerbaar zijn. Dit draagt bij aan een betere naleving van de cao. We maken in deze cao concrete afspraken over loon, vergoedingen en looptijd. Binnen de huidige context kiezen we voor stabiliteit én verbetering: met een passende loonsverhoging, een langere looptijd en verduidelijking van afspraken over toeslagen en vergoedingen.

We maken afspraken die recht doen aan het werk, perspectief geven aan werknemers en passend zijn voor de sector. Dat vraagt om scherpe keuzes en om consistent beleid.

Looptijd

22 maanden van 1 augustus 2025 tot 1 juni 2027

Loonstijging

3,5% per 1 oktober 2025 en 2,1% per 1 oktober 2026

Minimumloon

Cao-partijen constateren dat enkele periodieknummers van het loongebouw onder het minimumloon zitten en deze worden volledig gecorrigeerd. Daarnaast spreken we af om gedurende de looptijd van de cao te onderzoeken hoe dit binnen het loongebouw structureel opgelost kan worden.

Thuiswerkvergoeding

Cao-partijen spreken af om de minimale thuiswerkvergoeding te verhogen naar 2,40 euro per dag. De hoogte van de thuiswerkvergoeding wordt gekoppeld aan de fiscale grens.

Vergoeding vakbondscontributie

Op verzoek van de werknemer vergoedt de werkgever vanaf 2026 netto de vakbondscontributie voor FNV Zorg en Welzijn en CNV 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.

Reiskosten

Jaarlijks wordt de regeling woon-werkverkeer met de medezeggenschap besproken.

Duurzame inzetbaarheid → Werken met herstel: werkdruk, vitaliteit & verlof

Focus: hersteltijd, autonomie, duurzame inzetbaarheid, balans werk-privé

We zien werkdruk. We zien schaarste. En we zien professionals die zich met hart en ziel inzetten. Maar we willen verder kijken dan oplossingen in uren, toeslagen of regelingen alleen. We kiezen voor een cao die inzet op **werken met herstel**.

Dat betekent: ruimte voor rust, vitaliteit en veilige werkomstandigheden – verankerd in afspraken én organisatiecultuur. Bijvoorbeeld in de vorm van herziening van verlofvormen, ruimte voor maatwerk bij menstruatie en menopauze en het voeren van het goede gesprek over inzetbaarheid. Denk aan signaleringsinstrumenten zoals de rode knop bij structurele werkdruk, maar ook aan afspraken over pauzes, bereikbaarheid en ondersteuning bij incidenten. Goed herstel is niet alleen een kwestie van roosteren, maar onderdeel van een bredere benadering: werken met herstel. Een aanpak die werknemers de ruimte geeft om hun vak goed uit te oefenen én om het vol te houden. Het is tegelijk een gezamenlijke opdracht om de sector klaar te maken en te houden voor morgen. Want de behoefte aan sociaal werk groeit, terwijl de arbeidsmarkt steeds krappere wordt.

Een gezonde werkdruk is van essentieel belang voor het welzijn en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Daarom willen we innovatie inzetten als hefboom. Door technologische ontwikkeling kunnen we werk eenvoudiger, efficiënter en mensgerichter maken. Minder administratie, meer aandacht. Minder uitputting, meer herstel.

Als cao-partijen gaan we samen onderzoeken hoe we die toekomst vormgeven: in slimme keuzes die werknemers ruimte geven en organisaties sterker maken. Goed werkgeverschap betekent vooruitkijken

– naar wat werkt, wat nodig is en wat haalbaar blijft in de praktijk. Zo bouwen we aan een sector die veerkrachtig is, aantrekkelijk blijft en toekomstbestendig is.

Technologische ontwikkeling

Cao-partijen willen tijdens de looptijd van de cao onderzoek doen naar hoe de inzet van technologie kan bijdragen aan een afname van taken en afspraken waarmee het de werkdruk verlaagt, hersteltijd kan creëren, een kortere werkweek mogelijk maakt en ruimte creëert voor vakmanschap.

Verbeteren bestaande verlofvormen/potjes

In de cao Sociaal Werk zijn heel veel afspraken over verschillende vormen van verlof naast het wettelijk recht op verlof. Deze vormen van verlof zijn vaak gekoppeld aan een bepaalde gebeurtenis of situatie. Tegelijkertijd laat de praktijk zien dat er steeds meer gebeurtenissen en situaties zijn waarvoor de cao geen verlofmogelijkheden biedt. Cao-partijen willen gedurende de looptijd onderzoeken of het mogelijk is om de bestaande verlofvormen op een andere manier vorm te geven zodat ze goed toepasbaar zijn voor meer situaties en een bredere doelgroep. Daarnaast draagt dit bij aan het meer inclusief maken van de cao.

Recht op onbereikbaarheid

Cao-partijen hechten aan een goede werk privé balans. Dit betekent ook dat de werknemer de mogelijkheid moet hebben om het werk los te kunnen laten. Het uitgangspunt is dat een werknemer vrij is buiten werktijd. In de cao Sociaal Werk is opgenomen dat werkgever en werknemer afspraken maken over wanneer de werknemer wel en niet bereikbaar is. Cao-partijen herformuleren deze bepaling zodat het uitgangspunt helderder wordt. In de cao wordt de volgende afspraak opgenomen:

Het uitgangspunt is dat de werknemer niet bereikbaar is buiten werktijd. Werkgever en werknemer maken afspraken over wanneer de werknemer wel en niet bereikbaar is buiten werktijd en voor welke omstandigheden.

Pauzeregelingen

Cao-partijen spreken af om de pauzeregelingen onder de aandacht te brengen. Hierbij zijn aspecten als herstel en veiligheid van belang en met name hoe hier als goed werkgever en werknemer uitvoering aan moet worden gegeven.

Werkdruk en de rode knop

Werkdruk is een belangrijk thema en is ook onderwerp van gesprek met de medezeggenschap. Gevolg van werkdruk is dat scholing achterblijft en dat heeft gevolgen voor de kwaliteit. Cao-partijen spreken daarom af om de ervaren werkdruk te volgen, ook omdat werkdruk door elke werknemer anders wordt ervaren. Daarnaast willen cao-partijen de rode knop introduceren, conform het voorbeeld van Jeugdzorg. Deze knop is een signaal van de werknemer aan de werkgever als de werkdruk structureel als te hoog wordt ervaren. De rode knop is een uiterst redmiddel om aan te geven dat de werkdruk onverantwoord is. Wanneer een werknemer merkt dat de werkdruk oploopt is het van belang om dit in een vroeg stadium te bespreken met de werkgever. De tool het goede gesprek kan hierbij ondersteunen. Cao-partijen werken dit verder uit en het wordt opgenomen op Sociaal Werk werkt!

Menstruatie en menopauze

Vaak heerst er nog een taboe over klachten door menstruatie en menopauze. Cao-partijen vinden het van belang om dit taboe te doorbreken. Werkgever en werknemer voeren hierover het goede gesprek zodat de werknemer inzetbaar blijft en verzuim wordt voorkomen. Daarvoor gelden onderstaande afspraken. Deze afspraken gaan uit van het goede gesprek en wederzijds vertrouwen.

a. Inzetbaarheid rondom menstruatie en menopauze

Ervaart een werknemer klachten door haar menstruatie of menopauze die haar inzetbaarheid beïnvloeden? Dan kan zij de werkgever vragen om een maatwerkoplossing. Daarbij hoeft zij geen medische details te delen. In overleg maken werkgever en medewerker afspraken die ervoor zorgen dat de medewerker haar werk kan blijven doen, met oog voor de beperkingen die zij op dat moment ervaart door haar menstruatie of menopauze eventueel in overleg met de verzuimcoördinator en/of bedrijfsarts.

b. Gratis menstruatieproducten

Onderzoek toont aan dat er ook in Nederland sprake is van menstruatie-armoede. Het niet geheel of maar voor een deel kunnen betalen van menstruatieproducten door werknemers. Cao-partijen roepen werkgevers daarom op om gratis menstruatieproducten beschikbaar te stellen voor werknemers op de werkvloer.

Agressie en ongewenst gedrag

Cao-partijen hechten waarde aan een sociaal en fysiek veilige werkplek waarin ongewenst gedrag zoveel als mogelijk wordt voorkomen. Een vertrouwenspersoon is hierbij onmisbaar. Iedere werknemer moet toegang hebben tot een vertrouwenspersoon.

Van belang dat de vertrouwenspersoon onafhankelijk, vakbekwaam en gecertificeerd is. In de sector wordt gewerkt met externe en interne vertrouwenspersonen en beide hebben voordelen. Cao-partijen stimuleren om externe vertrouwenspersonen in te zetten, te delen en om van elkaars expertise gebruik te maken.

Agressie incidenten melden

Werknemers in het Sociaal Werk krijgen helaas in toenemende mate te maken met verschillende vormen van agressie. Dit is onwenselijk en cao partijen nemen de stelling dat agressie in welke vorm dan ook niet wordt geaccepteerd.

Cao -partijen willen agressie en ongewenst gedrag zoveel als mogelijk wordt voorkomen en dat er op organisatieniveau beleid komt om hier invulling aan te geven om een veilige werkomgeving te creëren. Via Sociaal Werk werkt! is de "Complete agressie-aanpak" beschikbaar die helpend is voor het opstellen van agressiebeleid. Ook de RIE werkt kan hierbij ondersteunen.

In de cao wordt de volgende afspraak opgenomen:

"Elke organisatie zorgt voor een sociaal en fysiek veilige werkomgeving. Daarvoor maakt zij een aanpak tegen agressie en ongewenst gedrag. Die aanpak past bij de organisatie en wordt besproken met de medezeggenschap. De aanpak gaat over: dienstverlening en veilig werken, risico's en preventie, de-escaleren en veilig handelen, afhandeling en nazorg."

In aanvulling op de algemene aanpak van agressie en ongewenst gedrag, vinden cao-partijen het belangrijk dat werknemers zich — indien nodig — gesteund voelen bij het doen van aangifte tegen

derden. Tegelijkertijd realiseren wij ons dat het doen van aangifte voor werknemers een drempel kan vormen. Daarom vinden cao-partijen het belangrijk dat de werkgever hierin ondersteuning biedt, wanneer de werknemer daar om verzoekt. Zo geven we invulling aan goed werkgeverschap, met behoud van de eigen afweging van de werknemer.

In de cao wordt de volgende afspraak opgenomen:

“De werkgever ondersteunt de werknemer bij het doen van aangifte bij de politie bij vormen van agressie of ongewenst gedrag door derden.”

Verzuim

Het verzuim in de sector is hoog. De cao-tafel heeft onderzoek laten doen naar hoe de cao Sociaal Werk kan bijdragen aan het verminderen van het verzuim. Uit het onderzoek komt naar voren dat er onder werknemers en werkgevers behoefte is aan helderheid in mogelijkheden over de inzet van regelingen uit de cao Sociaal Werk.

Cao-partijen erkennen het belang van het verminderen van het verzuim en starten een voorlichtingscampagne om werknemers en werkgevers in de sector beter te informeren én te stimuleren om de mogelijkheden van de cao Sociaal Werk optimaal te benutten. Denk daarbij aan het loopbaanbudget, het individueel keuzebudget, het goede gesprek en de regelingen voor zorgverlof. Het is daarnaast van belang dat werknemers en werkgevers ook pro-actief maatregelen nemen om het verzuim te verminderen.

Instroom en behoud: loopbaan en instroom

Focus: duurzame inzetbaarheid, opleiden, binding van nieuwe en zittende werknemers.

Als we de sector structureel willen versterken, moeten we kijken naar de hele loopbaan: van eerste werkdag tot duurzame uitstroom. Want goed werkgeverschap stopt niet bij inwerken of opleiden – het gaat om perspectief, maatwerk en waardering in elke fase van het werk.

Werknemers hebben in elke levensfase verschillende behoeften. Jongere werknemers willen perspectief, begeleiding en ruimte voor ontwikkeling. Werknemers later in hun loopbaan zoeken flexibiliteit, erkenning en regie over hun laatste arbeidsjaren. In deze cao brengen we die twee bewegingen bij elkaar.

Cao-partijen zetten in op **levensfasebewust beleid**. Dat betekent investeren in goede begeleiding bij instroom en beter benutten van het loopbaanbudgetten, aandacht voor loopbaanbegeleiding en begeleiding aan nieuwe werknemers. Ook loopbaandiensten vanuit de vakbonden kunnen werknemers hierbij helpen. We onderzoeken hoe we het generatiebeleid toegankelijker kunnen maken, en zoeken samen naar creatieve oplossingen voor het thema studieschuld.

Instroom en behoud zijn geen losse thema's meer. Ze horen bij elkaar – en vragen om een samenhangende aanpak. Dat is precies wat we met deze cao willen neerzetten.

Generatiebeleid

Cao-partijen brengen de generatieregeling meer onder de aandacht. Dit gebeurt door het verzamelen en publiceren van best practices. Daarnaast onderzoeken cao-partijen of de “rekentool regeling generatiebeleid” toepasbaar kan worden gemaakt voor het sociaal werk. Hierbij wordt uitgegaan van het beleid zoals dit nu is opgenomen in de cao ter ondersteuning van de afspraken uit het afwegingskader om te komen tot individueel maatwerk.

LBB

Het belang en het doel van het loopbaanbudget wordt onderschreven. In de praktijk wordt er wisselend gebruik gemaakt van het budget en het brengt veel uitvoerende vraagstukken met zich. De cao-tafel wil hierin ondersteunen met goede voorbeelden waar het Loopbaanbedrag aan kan worden besteed. Daarnaast willen cao partijen aanvullend verdiepend onderzoeken hoe het loopbaanbudget omgevormd kan worden naar een levensfasebudget.

Studieschuld aflossen

Als cao partijen maken we ons hard om dit fiscaal vriendelijk te kunnen doen buiten de vrije ruimte van de werkkostenregeling om.

Werkdruk en scholing

Wat werkdruk is, is voor iedereen anders en wordt onder andere bepaald door de mate waarin een werknemer wordt ondersteund door de werkgever. Via Sociaal Werk werkt! is veel informatie beschikbaar om werkdruk te verminderen en het werkplezier te vergroten. In de praktijk blijkt dat als gevolg van ervaren werkdruk opleiding en scholing onder druk komen te staan. Cao-partijen spreken daarom af om de tijd benodigd voor scholing en opleiding onderdeel te maken van het opleidingsplan en dat deze tijd ook wordt ingeroosterd.

Stagevergoeding

In de cao Sociaal Werk 2023-2025 hebben cao-partijen het stagepact 2023-2027 onderschreven. Stagiaires zijn potentiële nieuwe werknemers en noodzakelijk in de sector. Vanaf 1 januari 2026 ontvangt een stagiair € 350 per maand bij op basis van fulltime en vanaf 1 september 2026 € 450 per maand op basis van fulltime.

Nieuwe collega's

Cao-partijen erkennen het belang van instroom van nieuwe werknemers in de sector. Het is hierbij van belang dat er op organisatieniveau goede afspraken worden gemaakt over de begeleiding van nieuwe werknemers en wat dit bijvoorbeeld betekent voor het takenpakket van de begeleider. Begeleiding van nieuwe werknemers moet onderdeel worden van het opleidingsplan.

Overige

Non- actief periode

In de cao Sociaal Werk zijn termijnen opgenomen over de duur van de non-actief stelling in de praktijk kunnen deze termijnen te kort zijn omdat er bijvoorbeeld onderzoek moet worden gedaan door een derde partij. Het artikel wordt ten aanzien van de termijnen aangepast zodat het beter aansluit bij de praktijk.

Bezwaarperiode functieomschrijving verruimen

In de praktijk zijn de termijnen zoals opgenomen in de cao te krap. De termijnen in bijlage 1 van de cao worden aangepast van 14 dagen naar maximaal 30 dagen.