

Belangrijke wijzigingen CAO Sociaal Werk 2025–2027

Werkgeversorganisatie Sociaal Werk Nederland en vakbond CNV hebben een akkoord bereikt voor een nieuwe cao Sociaal Werk. De afspraken zijn verwoord in een bod en dit bod is nu omgezet in een cao-akkoord. Daarmee is er sprake van een nieuwe cao Sociaal Werk. De cao heeft een looptijd van 1 augustus 2025 tot 1 juni 2027.

Onderstaand zetten we de belangrijkste punten voor je op een rij.

Loonontwikkeling

- Salarisverhogingen
 - 1 oktober 2025: +3,5%
 - 1 oktober 2026: +2,1%
- Minimumloon

Momenteel zitten enkele treden van het loongebouw onder het minimumloon, doordat het minimumloon tijdens de looptijd van de vorige cao harder is gestegen dan vooraf ingeschat. Dit wordt gecorrigeerd en tevens gaan de cao-partijen onderzoeken hoe dit structureel opgelost kan worden binnen het loongebouw.

Vergoedingen

- Thuiswerkvergoeding: De thuiswerkvergoeding wordt verhoogd naar €2,40 per dag en gekoppeld aan de fiscale grens.
- Stagevergoeding: Met ingang van 1 januari 2026 ontvangen stagiaires €350 bruto per maand o.b.v. een fulltime werkweek. Vanaf 1 september 2026 wordt deze vergoeding verhoogd naar €450 bruto per maand o.b.v. een fulltime werkweek.
- Vakbondscontributie: Op verzoek van de werknemer wordt vanaf 2026 de reeds betaalde vakbondscontributie voor FNV Zorg en Welzijn en CNV netto vergoed door de werkgever. Voorwaarde van deze vergoeding is dat de werknemer een bewijs van betaling kan overleggen. Voor de werkgever

bestaat de mogelijkheid om deze vergoeding volledig onder te brengen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

Duurzame inzetbaarheid

De sector Sociaal Werk kampt met schaarste en werkdruk. Daarom gaan de cao-partijen samen onderzoeken op welke (duurzame) manier de toekomst vormgegeven kan worden. De volgende thema's zullen hierbij nader onderzocht worden:

- Werkdruk: binnen de sector Sociaal Werk is werkdruk een belangrijk thema. De cao-partijen spreken daarom af om te onderzoeken hoe werkdruk wordt ervaren. Tevens willen de cao-partijen 'de rode knop' introduceren. Deze knop is een signaal vanuit werknemers dat de werkdruk structureel te hoog wordt ervaren en dient als een uiterst redmiddel ingezet te worden.
- Ongewenst gedrag: cao-partijen hechten waarde aan een sociaal en fysiek veilige werkplek waarin ongewenst gedrag en agressie zoveel als mogelijk wordt voorkomen. Hierbij achten zij een vertrouwenspersoon onmisbaar. Daarom dient iedere medewerker toegang te hebben tot een vertrouwenspersoon, die onafhankelijk, vakbekwaam en gecertificeerd is.

Tevens dient er op organisatieniveau beleid te komen die invulling geeft aan het voorkomen van agressie en ongewenst gedrag en het creëren van een veilige werkomgeving.

- Technologische ontwikkeling: er wordt onderzocht hoe de inzet van technologie kan bijdragen aan een afname van taken en afspraken, waardoor de werkdruk verlaagd wordt.
- Bestaande verlofvormen/potjes: de cao Sociaal Werk kent diverse afspraken over verschillende vormen van verlof. Vaak zijn deze vormen van verlof gekoppeld aan een speciale gebeurtenis. Echter laat de praktijk ook zien dat er vaak gebeurtenissen plaatsvinden waar de cao geen verlofmogelijkheden voor biedt. Daarom wordt onderzocht of en op welke manier de bestaande verlofvormen anders vormgegeven kunnen worden, zodat ze beter toepasbaar zijn.



- Recht op onbereikbaarheid: werknemers zijn in principe niet bereikbaar buiten werktijd. In onderling overleg kunnen er afspraken gemaakt worden wanneer en voor welke omstandigheden een werknemer wél bereikbaar is.
- Pauzeregelingen: de pauzeregelingen zullen opnieuw onder de aandacht gebracht worden. Waarbij uitvoering wordt gegeven aan onderwerpen als herstel en veiligheid.
- Menstruatie en menopauze: om werknemers zoveel als mogelijk inzetbaar te houden worden er afspraken gemaakt rondom menstruatie en menopauze, waarbij wordt gekeken naar een maatwerkoplossing. Tevens roepen cao-partijen werkgevers op om menstruatieproducten gratis beschikbaar te stellen op de werkvloer.

Levensfasebewust beleid

De cao-partijen zijn zich ervan bewust dat werknemers in verschillende levensfase ook verschillende behoefte hebben. Daarom willen de partijen inzetten op levensfasebewust beleid, waarbij de volgende onderwerpen onderzocht zullen worden:

- Generatiebeleid: de generatieregeling zal meer onder de aandacht gebracht worden. Tevens wordt onderzocht of de 'rekentool regeling generatiebeleid' voor het sociaal werk toepasbaar kan worden gemaakt.
- Loopbaanbudget: in de praktijk blijkt er wisselend gebruik gemaakt te worden van het loopbaanbudget, wat leidt tot veel uitvoerende vraagstukken. Cao-partijen willen hierbij ondersteunen met goede voorbeelden en aanvullend onderzoek uitvoeren hoe dit budget omgevormd zou kunnen worden naar een levensfasebudget.
- Studieschuld: cao-partijen willen zich inzetten om studieschuld fiscaal vriendelijk te kunnen aflossen buiten de vrije ruimte van de werkkostenregeling om.
- Scholing: er is in de praktijk gebleken dat door de ervaren werkdruk opleiding en scholing vaak onder druk komen te staan. Cao-partijen spreken daarom af om de tijd die benodigd is voor scholing of opleiding onderdeel te maken van het opleidingsplan en deze tijd ook zodanig in te roosteren.





Voor onze loonklanten zullen wij de wijzigingen die gevolgen hebben voor de salarisverwerking doorvoeren.

Heb je vragen over de impact van deze wijzigingen op jouw organisatie? Neem dan gerust contact met ons op via hr@vandaag.nu.

