

FAQ bij het onderhandelingsresultaat cao NWb 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025

1. Wanneer kom je in aanmerking voor het minimumbedrag van € 275?

Je komt hiervoor in aanmerking wanneer de 7% salarisverhoging een lager bedrag is, dan € 275,-. Je salaris wordt in dat geval verhoogd met € 275 bruto (op fulltime basis) in plaats van met 7%. Dat betekent dus dat je salarisverhoging hoger wordt dan die 7%.

2. Wat wordt bedoeld met 'op fulltime basis'?

Dit betekent dat als je fulltime (100%) werkt, je salaris met € 275 bruto omhoog gaat. Als je parttime werkt, gaat je salaris naar rato omhoog. Als je wilt weten hoeveel dat is, dan kun je die € 275 vermenigvuldigen met je parttime percentage; bijvoorbeeld 80% of 60%.

3. Wat gebeurt er met de salarisschalen?

Zoals gebruikelijk bij cao-verhogingen, wordt het minimum van de salarisschaal en het maximum van de salarisschaal verhoogd met het percentage. In dit geval dus 7%.

Omdat we nu ook een bodembedrag hebben (€ 275), geldt voor het maximum van de schaal nog het volgende: als de 7% lager is dan € 275, dan gaat het maximum van de schaal omhoog met € 275 bruto.

4. De 'sectorale kaders tijdelijke RVU vrijstelling' worden aangepast. Wat houdt dit in?

Nu staat in bijlage 3 van de cao wanneer je in aanmerking zou kunnen komen voor een 'vroegpensioenregeling', waarbij je een fiscale RVU-vrijstelling krijgt. Ofwel, wanneer eventuele maatwerkafspraken hierover mogelijk zijn. Die tekst is nu vervangen door een nieuwe, kortere tekst. De bedoeling verandert niet, maar de individuele situatie zijn niet meer zo specifiek beschreven. Je werkgever en jij kunnen nog steeds samen besluiten om gebruik te maken van de RVU-vrijstelling, mits je drie jaar voor je AOW-leeftijd zit en niet in staat bent om tot je AOW-gerechtigde leeftijd te blijven werken.

5. De vitaliteitsregeling is verlengd. Wat wordt hiermee bedoeld?

De vitaliteitsregeling in de cao NWb had een looptijd van 1 januari 2023 tot 1 januari 2024. De regeling is nu verlengd van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025. Dit betekent dat medewerkers die in deze periode 62 jaar of ouder zijn, nog steeds gebruik kunnen maken van de regeling om 20% minder te werken met behoud van 90% van hun laatstgenoten salaris en voortzetting van 100% van de pensioenopbouw behorend bij hun oorspronkelijke arbeidsduur en laatstgenoten salaris.

6. Wat is gedaan met de resultaten van het onderzoek naar de effectiviteit van het DI-budget?

Uit dit onderzoek bleek dat medewerkers het DI-budget een effectieve regeling, maar ook ingewikkeld vinden. Daarom is de regeling in de cao NWb vereenvoudigd. Per 1 januari 2024 vergoedt de werkgever de kosten voor het realiseren van individuele DI-doelen tot een maximum van € 500 bruto. Afhankelijk van waar je je DI-budget voor inzet, wordt de vergoeding belast of onbelast in mindering gebracht op je DI-budget.

7. Waarom heet het DI-budget nu een budget voor duurzame inzetbaarheid, verduurzaming en vergroening?

Omdat aan het DI-budget ook doelen worden toegevoegd op het gebied van verduurzaming en vergroening. Per bedrijf worden deze doelen nader ingevuld. Cao-partijen hebben afgesproken dat dit uiterlijk per 1 januari 2025 is gerealiseerd. Het budget is uiterlijk vanaf 1 januari 2025 dus voor meer doelen in te zetten dan alleen je duurzame inzetbaarheid.

8. Ik heb nu het aanvullend geboorteverlof aangevraagd voor volgend jaar, ontvang ik dan 100% salaris?

Met ingang van 1 januari 2024 ontvang je 100% van het salaris over de uren dat je aanvullend geboorteverlof opneemt. Dit geldt voor de uren aanvullend geboorteverlof die vanaf 1 januari 2024 worden opgenomen.

9. Ik ben/word mantelzorger, wat betekent de afspraak over mantelzorg voor mij?

Het is belangrijk dat je jouw werkzaamheden zo goed mogelijk kan combineren met je mantelzorgtaken. Als medewerker moet je de mogelijkheid hebben om met je leidinggevende het gesprek aan te gaan, hoe je dit kunt vormgeven. De cao geeft je hierbij handvatten, zoals het aanpassen van werkuren,

verlofregelingen en tijd- en/of plaatsafhankelijk werken. Als het je niet lukt om met je leidinggevende hier goede (maatwerk)afspraken over te maken, dan kun je een onafhankelijke toets doen via de binnen je bedrijf geldende procedure.

10. Waarom wordt er weer een pilot met het uitruilen van de feestdagen gedaan?

De sector streeft ernaar een diverse en inclusieve sector te zijn, waar ruimte is voor verschillende religies en feestdagen. Het uitruilen van de christelijke feestdagen in de cao met persoonlijke feestdagen heeft organisatorische en technische consequenties. Tijdens de looptijd van de nieuwe cao doet elk bedrijf binnen de sector in een pilot ervaring op met het uitruilen van feestdagen. Deze ervaringen evalueren cao-partijen begin 2025. Op basis hiervan wordt de volgende stap genomen.

11. Ik zit in een aanloopschaal, verandert er iets voor mij?

Nee, als je voor 1 januari 2024 in een aanloopschaal zit, blijft de met jou afgesproken termijn voor de aanloopschaal ongewijzigd.

12. Het Sectoraal Sociaal Plan NWb is verlengd tot en met 30 juni 2025, is er inhoudelijk nog iets veranderd?

Ja, het Sectoraal Sociaal Plan is op twee punten gewijzigd.

- (a) Het maximumbedrag van het toekomstbudget is van € 89.000 (peildatum 1 januari 2023) verhoogd naar € 112.800 (peildatum 1 januari 2024) of één bruto jaarsalaris als dat hoger is; en
- (b) Een passende functie kan één schaal hoger of lager zijn dan de functieschaal waar je inzat. Wel moet de functie nog steeds passen bij je persoonlijke mogelijkheden en aansluit bij je opleiding, ervaring en capaciteiten of waarvoor je binnen redelijke termijn geschikt zou kunnen zijn. Dat laatste verandert dus niet. We sluiten daarbij aan bij de uitleg van het UWV.