

A middle-aged man with grey hair and a beard, wearing blue-rimmed glasses, a maroon long-sleeved shirt, and a bright yellow high-visibility safety vest with reflective grey stripes. He is smiling and has his arms crossed. He is standing in front of a large stack of wooden planks. The background is slightly out of focus, emphasizing the man.

Agenda
**Arbidsvoorwaarden
2022 CNV Overheid en
Publieke Diensten**

De publieke dienstverlening is voor burgers en bedrijven essentieel. Toch worden de honderdduizenden medewerkers achter alle openbare diensten en voorzieningen nauwelijks gezien. Via een eerlijke beloning en stimulerende arbeidsvoorwaarden leveren wij een bijdrage aan de waardering van de publieke professional, aan gezond en duurzaam werken en daarmee aan de aantrekkelijkheid van deze sectoren voor nieuwe medewerkers.

Deze hoofdlijnen nota geeft de inzet weer van CNV Overheid en Publieke Diensten (OPD) voor het cao overleg in 2022. De inzet voor een cao is een onderwerp van de cao onderhandelaars en hun (kader)leden. De nota bevat hoofdpunten die nader uitgewerkt of aangevuld kunnen worden.

Loon

De OPD sectoren leveren publieke diensten die voor burgers en bedrijven van vitaal belang zijn. Of het nu gaat om water, post, het wegennet of het openbaar bestuur. De arbeidsmarkt is krap en het zijn juist de OPD werkgevers die gespecialiseerd personeel nodig hebben zoals technici. De personeelstekorten dreigen bovendien de komende jaren snel op te lopen als gevolg van de pensionering van collega's.

In 2021 kwamen de cao's moeizaam tot stand, vooral in de overheidssectoren. Dat moet anders. Daarbij komt de inmiddels torenhoge inflatie die dit jaar waarschijnlijk ook hoog blijft. CNV wil een stevige loonsverbetering die een compensatie biedt voor het koopkrachtverlies. Daarnaast spreken we de politiek aan op maatregelen die de koopkracht van alle groepen burgers ondersteunt. In de sectoren en bedrijven beslissen we in overleg met de leden over een loonstijging via een combinatie van centen en procenten.



Hybride werken

CNV Overheid en Publieke Diensten wil verdere afspraken maken over hybride werken. Daaronder verstaan we een combinatie van thuis en op locatie werken. Bepalend is niet allereerst de plek waar je elke dag moet zijn, maar het soort werk dat je die dag gaat doen. Wij willen dat onderzocht wordt wat goed gaat en waar medewerkers tegen aan lopen. We maken afspraken over de hybride vergoeding die aansluit bij de plaats van werken en al dan niet reizen. Er komen nieuwe vragen op zoals hoe het zit met de aansprakelijkheid bij een ongeval thuis onder werktijd. Zaken die helder moeten zijn voor zich daadwerkelijk een incident voordoet.

Hybride werken is niet eenvoudig. Medewerkers hebben thuis verschillende mogelijkheden voor een goede werkplek of rust in de woning. Persoonlijk zijn er ook verschillen. De een zit graag thuis de ander kan niet zonder collega's. Nieuwe collega's vragen begeleiding, de ervaren kracht kan zelfstandig prima uit de voeten. Ook de relatie met de leidinggevende verandert. En voor partners die te maken hebben met (mantel) zorgtaken biedt thuiswerken soms mogelijkheden om werk en privé beter te combineren maar soms juist overbelasting. Tenslotte zijn er gegeven de functie en de organisatie verschillende mogelijkheden en wensen voor hybride werken. Soms zijn vaste momenten van samenwerken op kantoor gewenst. Wij willen aandacht voor al deze aspecten in een solide thuiswerkbeleid.

Het welzijn is een belangrijk punt bij het verder vormgeven van hybride werken. Daarbij willen wij aandacht voor sociale veiligheid. Medewerkers kunnen zich onveilig gaan voelen door de meer afgezonderde contacten met collega's of externen. Of er zijn meerderheidsbesluiten over thuiswerken waar sommigen niet mee uit de voeten kunnen. Wij willen afspreken dat er vertrouwenspersonen zijn die oog en oor hebben voor de bijzondere aspecten van het hybride werken. Zij bieden een vertrouwd contact en kunnen medewerkers op weg helpen om oplossingen te vinden bij klachten en onzekerheden.

Werkdruk en duurzame inzetbaarheid

CNV Overheid en Publieke Diensten wil doorpakken op dit onderwerp.

Wij willen dat iedere medewerker de beschikking krijgt over een persoonlijk opleidingsbudget of een levensfasebudget voor bijvoorbeeld langer durend verlof. Er moet voldoende geld zijn om volwaardige opleidingen of trainingen te volgen. Wij willen deze faciliteiten niet alleen instellen maar ook dat het gebruik ervan wordt gemonitord zodat verbetering mogelijk wordt. We bepleiten de door de SER (Sociaaleconomische Raad) aanbevolen leerambassadeurs. Dit zijn getrainde collega's die de leercultuur in een organisatie stimuleren.

We willen gebruik maken van de mogelijkheden die met het Pensioenakkoord zijn afgesproken op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Hiertoe behoort de subsidieregeling voor duurzame inzetbaarheidsafspraken, de RVU uittrede regeling en de uitbreiding van het verlofsparen. Bij het al dan niet afspreken van uittrede regelingen houden we rekening met de gevolgen voor het personeel en de organisatie.

Wij willen in de cao's het recht op onbereikbaarheid goed verankeren. Mensen werken thuis of hebben te maken met flexibele arbeidspatronen, waarbij werktijden worden gedicteerd door het werk. De druk om bereikbaar te moeten zijn of de mail in de gaten te houden, maakt dat werknemers niet loskomen van het werk. Wij willen werktijd en privétijd scherper afbakenen.

Duurzaam inzetbaar zijn gaat voor ons gepaard met duurzaam werken. Wij willen dat werkorganisaties de CO2 uitstoot beperken. Bijvoorbeeld door het stimuleren van fietsen via een hogere kilometervergoeding, elektrisch fietsen en een fiets uit het individueel keuzebudget (IKB). Ook elektrisch rijden kan bevorderd worden via de eigen auto of auto lease regeling dan wel deelauto van de zaak. Gebruik van het OV wordt gestimuleerd door een NS jaarkaart te verstrekken die ook privé kan worden gebruikt en de OV fiets of vergoeding van stallingskosten van de fiets.

Duurzame inzetbaarheid is:

- Goed worden in je werk en blijven (professionaliteit);
- Jezelf kunnen aanpassen aan veranderingen in je functie, rollen of taken (wendbaarheid);
- Kunnen veranderen van werk of werkgever (mobiliteit);
- Geestelijk en lichamelijk fit blijven.

Noodzakelijke voorwaarden om duurzaam inzetbaar te zijn

- Je moet je bewust zijn van je huidige situatie in je werk en van de ontwikkelingen die op je af komen.
- Je moet stappen willen en kunnen zetten op het gebied van opleiding en mobiliteit. Die stappen moeten aansluiten bij wat je denkt dat nodig is en bij wat je zelf wilt.
- Je moet in staat zijn jezelf te ontwikkelen. Er moeten faciliteiten zijn, geld, advies en gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

Duurzame inzetbaarheid is een gedeeld belang

Voordelen voor de werknemer: goede gezondheid, werkzekerheid, loopbaan en werkplezier.

Voordelen voor de werkgevers: een flexibele en productieve organisatie, richtinggevend aan de loopbaanontwikkeling van medewerkers en beheersing van het ziekteverzuim.



Life events en inclusief werkgeverschap

Onze samenleving is steeds meer divers. Werknemers verschillen in geaardheid of achtergrond en vormen een palet aan huishoudens. Het kan bij diversiteit gaan om culturele diversiteit, gender, LHBTIQA+, leeftijd en arbeidsvermogen.

Wij willen stimuleren dat werkorganisaties open staan voor diversiteit door ondertekening van het Charter voor diversiteit www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf/charter-diversiteit In het charter worden uitdagingen op het gebied van diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer verwoord. Het charter biedt een helpdesk om diversiteitsbeleid concreet te maken, er is kennis beschikbaar en toegang tot een breed netwerk van bedrijven en maatschappelijke organisaties die zich eveneens inzetten voor diversiteit op de werkvloer.

Daarnaast willen we dat diversiteit en inclusiviteit ook onderdeel vormt van de afspraken over life events hieronder.

Scan deze QR-code



Verlofvormen

- Het ouderschapsverlof bedraagt 26 weken. Vanaf augustus 2022 worden de eerste negen weken betaald via een UWV uitkering. Deze bedraagt 50% van het gemaximeerde dagloon. Deze weken moeten in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen. De overige 17 weken blijven wettelijk onbetaald en kunnen tot de achtste verjaardag worden opgenomen. Wij willen bij cao een aanvulling van het loon en de opbouw van verlof en pensioen afspreken.
- Sinds 2019 krijgen partners eenmaal het aantal werkuren per week geboorteverlof volledig doorbetaald. Vanaf juli 2020 kwam daar vijfmaal het aantal werkuren per week bij. Dit betreft door UWV voor 70% betaald verlof, op te nemen in het eerste zes maanden.
- Wij willen dat verlofvormen ook gelden voor andere samenlevingsvormen dan moeder – partner. Bijvoorbeeld wanneer een draagmoeder het ouderschap overdraagt aan de wensouders. Wij willen ook voor wensouders tot betaald verlof komen.





Vrouwen in de overgang

Een CNV onderzoek onder vrouwelijke leden bracht aan het licht dat 60% van de vrouwen in de overgang de combinatie werk en menopauze zwaar valt. Een op de tien krijgt een burn-out door die combinatie en dertig procent geeft aan tegen een burn-out aan te zitten. Acht procent meldt zich regelmatig kortdurend ziek.

www.cnv.nl/nieuws/cnv-onderzoek-meerderheid-vrouwen-in-menopauze-zit-klem-op-het-werk/

Ruim de helft van de geënquêteerde vrouwen voelt dat er een taboe rust op het onderwerp overgang. Er wordt niet of nauwelijks over gesproken op het werk. Kortom, de hoogste tijd om dit onderwerp een respectvolle, serieuze plek op de werkvloer te geven. Wij willen bereiken dat de invloed van de overgang als levensfase wordt erkend en dat negatieve gevolgen voor vrouwen worden opgeheven. Het taboe moet doorbroken, de overgang moet bespreekbaar worden.

Omdat de overgang in de werksituatie nog een relatief onontgonnen terrein is, willen we dat de Arbo dienstverlening expertise ontwikkelt over werk en overgangsklachten. Ook kan een vertrouwenspersoon worden aangesteld met speciale aandacht voor overgangsklachten.

www.cnvconnectief.nl/themas/open-over-de-overgang/

Scan deze QR-code



Verlies van een dierbare en werk

Het verlies van iemand die je na is laat niemand onberoerd. De rouwende maakt een dubbel proces door dat gericht is op enerzijds verwerking en anderzijds het opnieuw vormgeven van het leven zonder de dierbare. Daarom willen wij in de cao's afspraken maken over rouwverwerking. Het gaat daarbij om meer dan alleen verlof. Het doel is de werknemer te ondersteunen en ziekte en uitval te voorkomen.

Uit CNV onderzoek blijkt dat 76% van de werknemers de bestaande regelingen rond een sterfgeval onvoldoende vindt. De meningen verschillen over hoe het beter kan. Het is vooral een kwestie van goed werkgeverschap. Daar passen enerzijds geen standaardregels bij. Aan de andere kan duidelijkheid over faciliteiten duidelijkheid geven in situaties waarin de werkomgeving minder begripvol of flexibel is. Bijvoorbeeld over het aantal verlofdagen, liefst flexibel op te nemen. www.cnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/rouw-op-het-werk/

We willen dat er een rouwprotocol wordt opgesteld met aandacht voor de begeleiding van medewerkers en verlof. Ook moet nagedacht worden over faciliteiten in de terminale fase. In CNV verband hebben we een handreiking opgesteld met adviezen en voorbeelden om medewerkers te ondersteunen. Het kan gratis worden aangevraagd via: www.cnv.nl/dossiers/rouw-op-de-werkvloer/handreiking-hoe-werkt-rouw-aanvragen/

Scan deze QR-code

