



Zorg en Welzijn

Agenda  
**Arbeidsvoorwaarden  
2022 CNV Zorg en Welzijn**

De afgelopen jaren is de vraag naar zorg en welzijn gestegen en die stijging zet de komende jaren door. De vraag naar personeel neemt toe en ook het aantal moeilijk vervulbare vacatures groeit. Op de werkvloer ervaart men een bovengemiddelde werkdruk. In de cao nota 2022 zetten we mogelijkheden op een rij om via cao afspraken een bijdragen te leveren aan zaken als duurzame inzetbaarheid en een eerlijke beloning.

Deze hoofdlijnen nota geeft de inzet weer van CNV Zorg en Welzijn 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

Er is een grote vraag naar zorgpersoneel en er heerst een gevoel van gebrek aan waardering. Daarbij komen de hoge werkdruk en de extra inzet als gevolg van de coronacrisis plus de mislukte decentralisaties in het sociale domein.

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.

We willen vooral inzetten op het verbeteren van de beloning van de medewerkers in het loongebouw tot en met FWG 60 (elders 55 of 65). Dit om de aangetoonde achterstand van beloning van de deze groepen in de zorg ten opzichte van de markt/publieke sectoren weg te werken, én om ook in de laagste loongroepen tot een eerlijke beloning te komen.

De salarissen moeten tot uitdrukking brengen hoe belangrijk het werk in zorg en welzijn is. Het moet de aantrekkingskracht van de sectoren voor nieuw personeel vergroten en de uitstroom van medewerkers helpen tegengaan. Een combinatie van centen en procenten is mogelijk.

### Cao's in Z&W

Wij zijn geen voorstander van aparte cao's voor bepaalde beroepsgroepen. Het leveren van zorg en welzijn betreft integrale processen waaraan verschillende beroepsgroepen een bijdrage leveren. Daarom is één cao gepast. Indien gewenst biedt een cao bovendien uitstekende mogelijkheden voor het maken van afspraken voor bepaalde beroepsgroepen. Iets anders is het samenvoegen van cao's uit een oogpunt van efficiency, of omdat de arbeidsvoorwaarden al nagenoeg gelijk zijn.



## Hybride werken

In veel sectoren zijn eerste stappen gezet op het pad van hybride werken. Hybride werken geldt voor functies en beroepen waar een combinatie mogelijk is van thuis en op kantoor werken. De keuze wordt niet langer allereerst bepaald door de plek waar je elke dag moet zijn maar door het soort werk dat je die dag gaat doen. De instelling wordt meer een plek waar je samen werkt en inspiratie opdoet. Thuis is de concentratieplek.

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 werknemers die te maken hebben met (mantel)zorgtaken biedt thuiswerken soms mogelijkheden om werk en privé beter te combineren maar soms juist overbelasting. Tot slot zijn er vanwege de aard van de functie of de organisatiedoelen bepaalde mogelijkheden en wensen voor hybride werken. Hybride werken gaat niet alleen over thuiswerken. Ook de medewerker die vanwege hun functie in de instellingen moeten werken ervaren de gevolgen van collega's die thuiswerken. Op de werkvloer kunnen zelfsturende teams meer te maken krijgen met digitaal vergaderen. Wij willen aandacht voor al deze aspecten in een solide thuiswerkbeleid.

Het welzijn is een belangrijk punt bij 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.

## Duurzame inzetbaarheid en werkdruk

Werknemers moeten ook op termijn goed en gezond functioneren, blijven en kunnen meebewegen met veranderingen in het werk en de manier waarop dat gedaan wordt. CNV Zorg en Welzijn wil verdere afspraken maken die duurzame inzetbaarheid bevorderen.

### Wij willen:

- Medewerkers betrekken bij het verbeteren van zorgprocessen, kwaliteit, benodigde scholing, professionele verantwoording, reflectie, technologische vernieuwing
- Meer faciliteiten voor intervisie en collegiale toetsing. Ook kan de veranderende werkhouding van jongeren en ouderen ter sprake worden gebracht met als doel samen beter werken, grenzen leren stellen en elkaar stimuleren
- Mogelijkheid van coaching gericht op ontwikkeling en werkplezier
- Bij voorgenomen veranderingen in de organisatie of manier van werken met gevolgen voor de beroepspraktijk moeten de beroepsgroepen die het betreft worden betrokken. Bijvoorbeeld door de medezeggenschap en de verpleegkundige en/of verzorgende adviesraad een (nadrukkelijker) rol te geven. Ook overleg tussen de cliëntenraad en de medezeggenschap kan de zorgverlening ondersteunen.
- Verbeteren van de positie van de medewerker door deze meer centraal te stellen. Starten in een zorg/welzijn beroep moet als een warm bad voelen. Betere begeleiding. Tijdig signaleren van vragen en behoeften. Waar lopen medewerkers tegenaan, wat hebben zij nodig? En hoe wordt daarin snel en adequaat voorzien
- Meer kwaliteit stages: ruimte en tijd voor begeleiding, stagiaires niet inzetten als volwaardige kracht, een aantrekkelijke stagevergoeding.



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 het gebruik monitoren zodat verbetering mogelijk wordt. We bepleiten de door de SER (Socialeconomische 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.

Wij willen in de cao's het recht op onbereikbaarheid verankeren. De druk om bereikbaar te moeten zijn, snel inzetbaar, of de verwachting dat men de mail bijhoudt en beantwoordt, maakt dat werknemers niet loskomen van het werk. Het gevolg is meer werkstress. Wij willen werktijd en privétijd scherper afbakenen.

Het ziekteverzuim in de Zorg en Welzijnssectoren ligt fors hoger dan in de rest van Nederland. Ruim 40% van de personeelsleden geeft aan dat de werkdruk te hoog is en bijna 55% geeft aan dat de werkdruk is toegenomen [dashboards.cbs.nl/v3/AZWDashboard/](https://dashboards.cbs.nl/v3/AZWDashboard/). Op veel plekken is sprake van een vicieuze cirkel als het gaat om een stijging van de werkdruk en personeelstekorten.

### Wij willen per sector de precieze oorzaken en de aanpak bespreken. Mogelijke oorzaken werkdruk en personeelstekorten:

- Te weinig de professionele ruimte
- Stijging ziekteverzuim
- Toename agressie en onveiligheid zowel intern (collega's) als extern (cliënten/patiënten)
- Wantrouwen jegens de zorgprofessionals door overheid, organisaties en beroepsverenigingen
- Overstap naar zzp-schap
- Toenemende vraag naar extra zorgpersoneel

### Voorbeelden aanpak:

- Verhoging gemiddelde omvang arbeidscontracten
- Meer grote en vaste deeltijdbanen, beperking flexkrachten
- Vergroten van de professionele ruimte en beperking van de administratieve lasten. Hier kunnen sociale partners samen richting politiek optrekken.
- Uitbreiding en beter gebruik van vormen van zorgverlof, ouderschapsverlof, mantelzorg
- Meer zeggenschap over arbeidstijden/roosters
- Vastleggen van verlofrechten zodat de medewerkers als het echt nodig is vrij kunnen nemen
- Stoppen van de vlucht naar zzp-schap door aantrekkelijker maken van het dienstverband
- Geschikt maken van banen in de zorg voor werkzoekenden en zij-instromers
- Meer ruimte voor technologische toepassingen in overleg met de zorgverleners.





## Life events

### 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/](http://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/](http://www.cnvconnectief.nl/themas/open-over-de-overgang/)

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.
- 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.
- Langdurende zorgverlof is bedoeld om iemand in je omgeving te verzorgen die langere tijd hulpbehoevend of ziek is. Wij willen in de cao het recht op langdurig zorgverlof opnemen, en de wettelijke basis van zes maal het aantal uren dat je per week werkt uitbreiden.

Wij willen bij cao een aanvulling op deze wettelijke regelingen van het loon en de opbouw van verlof.

## 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, met als doel het proces dat de werknemer doormaakt 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 geen standaardregels bij. Aan de andere kant helpt duidelijkheid over faciliteiten 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/](http://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/](http://www.cnv.nl/dossiers/rouw-op-de-werkvloer/handreiking-hoe-werkt-rouw-aanvragen/)

Scan deze QR-code



## Mantelzorg

Een op de vier werknemers combineert werk met mantelzorg en een kleine tien procent voelt zich daardoor zwaar belast.

[www.mantelzorg.nl/professionals/](http://www.mantelzorg.nl/professionals/)

Het is van belang dat mantelzorgers werken en zorgen in balans kunnen brengen.

Scan deze QR-code



### We willen in de cao's een onderzoek afspreken:

- Hoeveel werknemers in de sector hebben te maken met mantelzorg, welke groepen betreft het en om hoeveel uren per week gaat het
- Welke gevolgen ondervinden de mantelzorgers
- Hoe ervaart men de bestaande mogelijkheden om werk en mantelzorg te combineren
- Welke wensen voor verbeteringen leven er

We spreken af de resultaten van het onderzoek om te zetten in afspraken om mantelzorgers te ondersteunen.

