



Zorg en Welzijn

Agenda
**Arbeidsvoorwaarden
2023 CNV Zorg en Welzijn**

Deze nota voor CNV Zorg en Welzijn is er voor mensen die willen weten wat wij aan de cao-tafel willen afspreken met werkgevers over de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers.

Het personeelstekort in de zorg is schrijnend, terwijl de vraag naar zorg verder stijgt en de overheid pogingen doet om te bezuinigen op zorguitgaven. Dit zorgt voor verder toenemende werkdruk, wat zich weer vertaalt in een oplopend ziekteverzuim van inmiddels 9%. Gelooft men de overheid, dan lijkt het er soms op dat alle problemen op te lossen zijn door in te zetten op (digitale) innovatie, terwijl daarvoor financiële maar ook niet-financiële capaciteiten nodig zijn. CNV zet zich in voor goede en eerlijke arbeidsvoorwaarden, die werknemers in staat stelt om met plezier te blijven werken in een veilige omgeving. In deze nota staan de belangrijkste punten waarop we inzetten.



Eerlijke beloning

Zorg- en welzijnsmedewerkers verzetten elke dag uitdagend en onmisbaar werk. Zij hebben recht op een goede financiële beloning. De salarissen in zorg en welzijn zijn op dit moment niet toereikend. Ook blijven loonstijgingen al jaren achter op het niveau in de vrije markt.

De sector kan op dit vlak dus niet concurreren met andere sectoren. Koopkrachtverlies door de torenhoge inflatie maakt dit onderwerp alleen maar relevanter. In 2023 is de inflatie nog hoog en bevinden wij ons in een koopkrachtcrisis. Dit resulteert in een sterke loonvraag in de inzet van CNV. Het is van groot belang dat dit signaal duidelijk bij ministerie van VWS terecht komt, zeker nu de OVA-ruimte nog steeds onvoldoende mogelijkheid geeft tot deze groei.

Onze inzet:

- Een stevige loonsverbetering die het koopkrachtverlies compenseert.
- Het verbeteren van de beloning van de lage- en middeninkomensgroepen, dus medewerkers in het loongebouw t/m FWG 60 (elders 55 of 65).
- Iedereen wordt geconfronteerd met koopkrachtverlies dus aandacht voor alle groepen is nodig.
- Betere stagevergoedingen.
- De salarissen moeten een reflectie zijn van hoe belangrijk het werk in zorg en welzijn is.
- Een passende financiële beloning helpt ook de aantrekkingskracht voor nieuw personeel te vergroten en de uitstroom van medewerkers tegen te gaan.
- Een combinatie van procenten en bedragen is mogelijk. Het is geen duurzame oplossing, maar een eenmalige uitkering van een bepaald bedrag is ook mogelijk.
- Kortlopende cao's vanwege de onvoorspelbare tijd.
- Reiskostenvergoeding als vast onderdeel van elke cao in zorg en welzijn.

Hogere werkgeversbijdrage voor cao-onderhandelingen

Werkgevers profiteren van de cao's die we afsluiten; collectieve afspraken zijn namelijk efficiënter dan individuele afspraken. Bovendien profiteren in de Nederlandse arbeidsverhoudingen alle werknemers van de cao, niet alleen de betalende vakbondsleden. Daarom is een hogere vergoeding voor de bonden eerlijk en ook nodig gezien de vereiste expertise.



Stimulerende en motiverende ontwikkelmogelijkheden

Werknemers die goed zijn toegerust om het werk met succes en plezier te doen, zijn van essentieel belang. Om dit te realiseren moet er rekening worden gehouden met de individuele omstandigheden en voorkeuren van werkenden in verschillende levens- en loopbaanfasen.

Onze inzet:

- Medewerkers betrekken bij veranderingen in het werk en de werkwijze; bijvoorbeeld bij het verbeteren van zorgprocessen en technologische vernieuwing.
- Rekeninghouden met individuele ontwikkelingsbehoeften en -wensen door bijvoorbeeld opleidingsbudgetten waarbij een werknemer zelfstandig over het geld beslist.
- Stimuleren van ontwikkeling en opleiding door tijd, ruimte en budget te geven.
- Verbeteren van individuele en groepsgerichte ontwikkeling en prestatie door bijvoorbeeld het faciliteren van intervisie, ook intercollegiaal.
- Persoonlijke inwerkprogramma's mogelijk maken voor starters en zij-instromers.
- Goed toegeruste begeleiders voor medewerkers in opleiding en stagiaires.
- Duidelijke afspraken voor stagiaires, zodat er geen kans is op verkeerde inzet.
- Structureel aandacht besteden aan ontwikkeling- en scholingsbehoefte en opzetten van een strategisch opleidingsplan. Niet alleen focus op korte, maar ook op lange termijn.
- Volledige vergoeding van functiegerichte scholing door werkgever (naleving nieuwe richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden).

Eigen regie over het rooster en werkuren

In zorg en welzijn werken medewerkers vaak onregelmatig. Dit vraagt veel van een individu en team waar, zeker in deze krapte, roosters rond moeten komen om de zorg te kunnen waarborgen. Daarnaast zijn er veel medewerkers die meer uren zouden willen werken, maar dit is niet mogelijk of onaantrekkelijk. Regie over het rooster en het gewenste aantal werkuren waarbij elke medewerker het werk met plezier kan verrichten, is het uitgangspunt.

Onze inzet:

- Rekeninghouden met het belang van een goede werk/privébalans en verplichtingen van werkenden buiten het betaalde werk (zorgen voor kinderen, mantelzorg of vrijwilligerswerk). HR/leidinggevenden nemen initiatief om dit te bespreken.
- Medezeggenschap en participatie in wat nodig is voor de organisatie van zorg en de roostering die daarbij komt kijken. Ruimte voor medewerker om zelf te bepalen wanneer en hoe welke taken worden uitgevoerd en middelen om adequaat te kunnen zelfroosteren.
- Voorspelbare roosters die tijdig, passend bij de situatie, rond zijn (ook non-productieve arbeidsuren) worden hierbij meegenomen.
- Stimuleren aaneengesloten diensten en opgeknippte diensten actief voorkomen. Ook voor deeltijdcontracten, waar de mogelijkheid om uit te breiden gemakkelijker wordt gemaakt.
- Balans en passende verdeling van moeilijk opvulbare diensten tussen flexwerkers/zzp'ers en vaste teamleden.
- Recht voor medewerkers om onbereikbaar te zijn op vrije dagen.
- Het aantal uren dat gewerkt wordt bespreekbaar houden bij leidinggevende; vergroten of wijzigen van uren moet makkelijk kunnen.
- Regie bij de medewerker over hoe uren te compenseren.

Tijd en ruimte om goed werk te kunnen leveren

Medewerkers moeten in staat zijn hun werk zo vorm te geven dat het overeenkomt met hun ideeën over goede zorg. Dit is nu niet het geval, vooral vanwege het gebrek aan tijd. De werkdruk is volgens werknemers bovendien de afgelopen tijd, vooral sinds de coronacrisis, toegenomen. 44% van de personeelsleden geeft aan dat de werkdruk (veel) te hoog is. Onder andere daarom is het ziekteverzuim in de zorg- en welzijnssectoren historisch hoog. Het ligt met 8,9% maar liefst 41% hoger dan het algemene percentage in Nederland (6,3%). Er is sprake van een vicieuze cirkel als het gaat om een stijging van de werkdruk en personeelstekorten.

Onze inzet:

- Afspraken die de maximale beschikbaarheid van werknemers begrenzen. Overuren mogen niet de norm worden.
- Afspraken over het wegnemen van belemmeringen om gemiddelde omvang arbeidscontracten te verhogen.
- Afspraken over meer grote en vaste deeltijdbanen en beperking flexkrachten.
- Afspraken over vergroting van de professionele ruimte en beperking van de administratieve lasten.
- Afspraken over toegankelijk maken van banen in de zorg voor werkzoekenden en zij-instromers.
- Afspraken over meer ruimte voor technologische toepassingen en ontwikkelruimte om hiermee te leren omgaan in overleg met de zorgverleners.



Mogelijkheden voor life events

In ieders leven zijn er gebeurtenissen of nieuwe levensfasen die om aandacht vragen. Deze momenten hebben een grote impact op het leven en dus ook op het werkend bestaan. Privé (zowel ontspanning, maar ook verplichtingen buiten het werk) en werklevens horen met elkaar in balans te zijn. Op het werk moet hier gepaste aandacht voor zijn met verschillende verlofvormen.

Onze inzet:

- Verlofmogelijkheden of levensfasebudgetten uitbreiden, zoals betaald ouderschapsverlof, mantel- en thuiszorgverlof. Het recht op langdurig zorgverlof en de wettelijke basis van 6x het aantal werkuren per week uitbreiden.
- Rouwprotocol met begeleiding en verlof van medewerkers.
- Het gebruik van de maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU) bij werkgevers stimuleren.
- Aandacht voor en taboe doorbreken van de overgang. Werkgevers stimuleren hier HR-beleid op te maken.
- Uitbreiding en beter gebruik van vormen van zorgverlof, ouderschapsverlof/geboorteverlof, mantelzorg, rouwverlof en transitieverlof.
- 3 diversiteitsdagen die ingezet kunnen worden bij belangrijke life events, feestdagen en herdenkingen.
- 5 mei (Bevrijdingsdag) en 1 juli (Keti Koti, afschaffing van slavernij) als vaste vrije dag.

In de toekomst één cao voor zorg en welzijn

CNV is voorstander van één cao voor alle beroepsgroepen. Het leveren van zorg en welzijn gaat om integrale processen waaraan de verschillende beroepsgroepen een bijdrage leveren. Daarom is één cao gepast. Indien gewenst biedt één cao bovendien uitstekende mogelijkheden voor het maken van afspraken voor bepaalde beroepsgroepen. Daarnaast is het samenvoegen van cao's een voordeel uit het oogpunt van efficiency, omdat de arbeidsvoorwaarden al nagenoeg gelijk zijn. Bovendien verdwijnt hierdoor de zogenaamde concurrentie op de arbeidsmarkt. Dat komt ten goede aan de stabiliteit van de zorg. Binnen de verschillende sectoren zijn in gelijksoortige beroepen dan ook geen verschillen meer.

Een veilige, inclusieve en diverse werkvloer

Iedereen moet veilig kunnen werken. Helaas is dit niet het geval. Dagelijks zijn er medewerkers die worden geconfronteerd met discriminatie, agressie of een gevoel van onveiligheid en ongelijkheid. Dit moet en kan anders. Zorg en welzijn is er voor iedereen, dus het is van essentieel belang dat hier duidelijke afspraken over zijn.

Onze inzet:

- Werkgevers maken HR-beleid dat zorgt voor bewustwording, kennisvergroting en begeleiding op het gebied van inclusief werken in een diverse omgeving. Denk aan trainingen voor teams en leidinggevenden over de werking van vooroordelen.
- Heldere klachtenprocedures voor mensen die een vorm van discriminatie, intimidatie of agressie hebben ervaren. HR zorgt voor protocollen rondom deze thema's.
- Beleid en duidelijke consequenties voor patiënten en cliënten die agressie of intimiderend gedrag vertonen richting medewerkers.
- Beschreven visie op het belang van (culturele) diversiteit en voorkomen van discriminatie vastleggen in de missie en het strategisch beleid.
- Expliciet antidiscriminatiebeleid, met begeleiding of aandachtfunctionaris voor leidinggevenden en teams om discriminatie bespreekbaar te maken.
- Inclusief en divers aannamebeleid, volgens wetgeving.