



Connectief

Aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal
t.a.v. fractievoorzitters

Per e-mail verzonden

POSTADRES
Postbus 2510
3500 GM Utrecht

BEZOEKADRES
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

TELEFOON
030 751 1700

FAX
030 751 1709

INTERNET
www.cnvconnectief.nl

E-MAIL
info@cnv.nl

SECTOR
CNV Connectief

PLAATS
Utrecht

ONS KENMERK
PF/dr/035

DOORKIESNUMMER
030 - 751110

DATUM
19 september 2023

UW KENMERK

E-MAIL
secretariaatconnectief@cnv.nl

BETREFT
Algemene Politieke Beschouwingen

Geachte fractievoorzitter,

Het debat over de Rijksbegroting is hét moment in het parlementaire jaar om **visie en perspectief te bieden aan het land**. Nu dit debat plaatsvindt in aanloop naar de nieuwe verkiezingen komt daar nog een doel bij. Het is namelijk ook een gelegenheid om aan de meekijkende kiezers te laten zien waar u als partij voor staat.

Als vakbond voor de publieke sectoren – zorg, onderwijs, overheid en publieke diensten – willen wij uw aandacht vragen voor de gecompliceerde positie waarin medewerkers verkeren die dagelijks in concrete beroepen de publieke dienstverlening in Nederland voor hun rekening nemen.

Kort gezegd vragen wij u oog te hebben voor deze medewerkers als mensen en hen als mensen centraal te stellen. Medewerkers zijn geen instrumenten die dan hier dan daar, dan zus en dan zo ingezet kunnen worden. Zij zijn uw handen en voeten als u een goed opgeleide beroepsbevolking wilt, als u wilt dat zieken worden behandeld of ouderen verzorgd, of wanneer u wilt dat inkomensondersteuning op de juiste wijze bij de mensen terecht komt die u wilt bijstaan. Wanneer de medewerker als mens centraal staat betekent dan ook dat het werk anders georganiseerd moet worden. Dan wordt regeldruk minder van belang omdat de beroepsuitoefening ermee gediend wil worden, dan komt zzp'er worden om je werk en privé te kunnen combineren in een

Bij beantwoording ons kenmerk vermelden a.u.b.

ander daglicht te staan. Of medewerkers overladen met regels om andere, niet werkende regels weer ongedaan te maken.

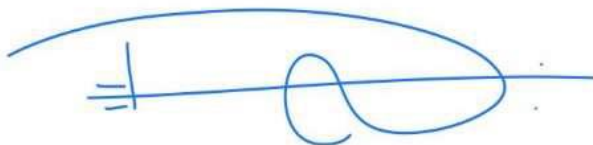
In de paragrafen hieronder hebben we per sector suggesties op een rij gezet. We moeten de publieke dienstverlening van zorg, onderwijs en openbaar bestuur niet als evenzovele systemen benaderen maar mensgericht, de mens als leerling of hulpbehoevende ouderen en de mens als onderwijsgevende of verzorgende. Alleen zo kan het vertrouwen terugkeren in de overheid, de gezondheidszorg of het onderwijs.

Het gaat om een lange termijnvisie maar dat begint vandaag, bij consistent beleid voor de vraagstukken die hieronder nader worden toegelicht. Wanneer u zich in de Algemene Politieke Beschouwingen en de begrotingsbehandelingen die daarop volgen richt op deze punten, vindt u het CNV aan uw zijde.

Met vriendelijke groet,



Patrick Fey voorzitter CNV Overheid en CNV Publieke Diensten



Danielle Woestenberg voorzitter CNV Onderwijs en voorzitter CNV Zorg & Welzijn

1.Toegespitst op de sector overheid en publieke diensten

- CNV wil voor de medewerkers **in de Sociale werkvoorziening aanvullende loonafspraken** maken. Het gaat om mensen die al niet veel verdienen. Ondanks de acties die zijn gevoerd, is er nog altijd geen uitzicht op een akkoord. De VNG stelt te weinig geld te hebben en wijst naar de Rijksoverheid die weer terugwijst naar de VNG. De mensen om wie het gaat zijn hiervan de dupe. Brancheorganisatie Cedris constateerde onlangs opnieuw dat het niet goed gaat met de sector. Mensen krijgen niet de ondersteuning die nodig is en de sector kampt met een financieel tekort. **Er moet een oplossing komen voor het slepende cao-conflict en de sector moet op orde worden gebracht**, zodat het lukt om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen.
- De publieke sectoren kampen met forse problemen. De werkdruk is hoog, het ziekteverzuim stijgt en het vinden en behouden van nieuwe medewerkers is buitengewoon moeilijk. De overheid voert al jaren een beleid dat de gemiddelde loonstijgingen in de markt volgt. **Overheidswerkgevers moeten niet langer volgen, maar trendsettend zijn** en loonstijgingen bieden die overtuigen en waardering uitdrukken voor de medewerkers die de publieke dienstverlening in Nederland voor hun rekening nemen. **Begeleid starters** om in hun werkomgeving goed te kunnen functioneren en hun capaciteiten in te zetten. Dit stimuleert de motivatie en voorkomt uitval. **CNV heeft het programma Een goede start voor startende ambtenaren opgezet dat loopt bij de provincies.**
- De werkdruk moet omlaag. Waar sprake is van onderbezetting moeten de taken worden herzien. Medewerkers moeten worden betrokken bij veranderingen in het werk en de uitvoering van nieuw beleid. Maar ook **de veelheid aan plannen en de complexiteit van wetgeving** moet worden teruggedrongen en in evenwicht gebracht worden met de uitvoeringscapaciteit.
- Werkgevers proberen allemaal hetzelfde schaarse personeel aan zich te binden. Intussen loopt de inhuur van externe arbeidskrachten op. De **arbeidsmarktkrapte is echter structureel en moet innovatiever worden benaderd**. Werkgevers en sectoren moeten de samenwerking zoeken waar dat goed kan om schaars personeel te werven en te behouden. Dat kan via aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, maar ook door binnen of tussen sectoren aantrekkelijke loopbaanpaden aan te bieden. Zo kunnen medewerkers in iedere levensfase doorstromen naar werk dat past bij hun mogelijkheden en competenties. Via de A&O fondsen kunnen stappen worden gezet.
- Te veel medewerkers in de overheidssectoren hebben te maken met **onveiligheid op het werk** zoals: agressief gedrag van burgers, maar ook in de

samenwerking op de werkvloer. Zorg als werkgever voor een open en veilige cultuur op de werkvloer waar ruimte is voor kritiek en feedback, en waar vakmanschap centraal staat. **CNV heeft bijvoorbeeld het Buddy-traject ontwikkeld.**¹

Het Kabinet en parlement moeten durven doorpakken als het gaat om het stimuleren van **groene arbeidsvoorwaarden** waarmee het werk in Nederland bijdraagt aan de klimaatdoelstellingen. Maatregelen die bijvoorbeeld schonere reizen bevorderen of waarmee medewerkers het energieverbruik thuis kunnen terugdringen. Hiervoor is meer fiscale ruimte nodig.

2. Toegespitst op de sector onderwijs

- **Investeer op structurele wijze in het onderwijs en de onderwijsgebouwen en breng de basis op orde.** Zorg voor toekomstperspectief in deze sector. Stop met de ad-hoc subsidies en schets een beeld hoe we de kwaliteit van het onderwijs samen kunnen verbeteren. Daarbij hoort een **meer dan marktconform salaris**, aantrekkelijk genoeg om **leraren te behouden** voor het onderwijs. Rekening houdend met gendergelijkheid en financiële zelfstandigheid van vrouwen. Een salaris dat past bij één van de mooiste beroepen die er zijn.
- **Maak dat werk loont.** Meer werken loont vaak niet of te weinig, door de belastingtarieven, de eventuele gevolgen voor toeslagen, maar ook bijvoorbeeld vanwege de kosten van de kinderopvang.
- Het onderwijspersoneel heeft naast het werk ook zorgtaken, denk aan mantelzorg en de zorg voor kinderen. Redenerend vanuit dit uitgangspunt bieden **banen met ruimte voor meer flexibiliteit met behoud van loon** de mogelijkheid om daar invulling aan te geven. Dit draagt bij aan een eerlijker verdeling van de taken en brengt evenwicht in de privé-werkbalans. Hoe dit uitpakt in de onderwijspraktijk vergt nader onderzoek.
- Werkplezier als insteek - betekent dat de professional de ruimte voelt om zich te ontwikkelen. Als randvoorwaarden voor het professionaliseren geldt en **tijd en professionele ruimte, werkdrukverlaging en carrièreperspectief.** Daarbij wil de professional inspraak en zeggenschap. De onderwijsprofessional heeft behoefte **aan rol en taakverduidelijking en heeft voldoende ondersteuning en begeleiding** nodig om het werk in teamverband te kunnen doen.
- Het enorme lerarentekort maakt **anders organiseren** van het werk noodzakelijk. Het gaat dan om de bekostiging van experimenten met nieuwe vormen van organiseren en daardoor het aanpassen van de onderwijstijd. Het is goed dat dit gebeurt in het voortgezet onderwijs in het kader van het werkplan, maar dat moet ook in andere sectoren. Hoe daar invulling aan

gegeven moet worden, is aan het veld. Dat de scholen dit niet alleen kunnen, vergt regie van uit de overheid en regionale samenwerking vanuit alle bij het onderwijs betrokken partijen.

- Het onderwijspersoneel werkt in een dynamisch werkveld en is goed in staat om mee te bewegen met de veranderende omgeving. Betrek hen bij de ontwikkelingen en **sluit aan op dat wat in de praktijk al is ingezet.**

Digitalisering en artificial intelligentie kunnen behulpzaam zijn bij het uitoefenen van het beroep.

- **Stop met controlemechanismen en regelgeving die verantwoording van de vele subsidies die aangevraagd moeten worden met zich meebrengt, en werkdruk verhogen. Vertrouw op het vakmanschap** van het onderwijspersoneel.

3.Toegespitst op de sector zorg en welzijn

-De ouderenzorg is onhoudbaar, er zijn grote problemen in de jeugdzorg, lange wachtlijsten in de GGZ, gehandicaptenzorgorganisaties zitten volgens recente rapporten diep in de rode cijfers, enzovoort. De **negatieve effecten van de gereguleerde marktwerking** in de zorg zijn pijnlijk zichtbaar. Door versnipperde financiering, verspillen we tijd en energie aan problemen met contractering en vooral verantwoording. De afgelopen jaren is het repeterende verhaal: meer doen met minder geld. Het gevolg van deze kaasschaafmethode is een vicieuze cirkel van **enorme werkdruk, hoog verzuim en een flink verloop**. Om mensen aan te trekken, te behouden en te motiveren is zicht op een **mooi loopbaan** belangrijk, ruimte voor **opleiding** en ontwikkeling, **zeggenschap** over het eigen werk, een **goede werk-privébalans, fatsoenlijke roosters én een goed salaris**.

-Nederland heeft behoefte aan **financiële visie en lange termijnplannen** voor de zorg, zonder bestraffing van goed presterende organisaties met een korting 'omdat het blijkbaar wel met wat minder geld kan'. Dit heeft als gevolg dat er nu reorganisaties dreigen, met banenverlies als gevolg, in een sector waar we al niet weten hoe we de zorg moeten leveren met het huidige personeel. Werknemers en werkgevers kunnen in de zorg veel met elkaar oplossen, dat heeft corona wel bewezen, maar niet als we voortdurend moeten vechten om overeind te blijven. De inzet van zorgprofessionals is nodig om te **innoveren** en de sector **toekomstbestendig** te maken, dit moet op waarde geschat worden door de overheid.

- Zorgprofessionals verdienen nog steeds fors minder salaris ten opzichte van mensen met een vergelijkbaar opleidingsniveau in de commerciële en publieke sector. **Een marktconforme beloning**, juist nu, is essentieel om professionals te behouden en om nieuwe zorgprofessionals aan te trekken.

- Het is belangrijk een veilige werkomgeving te creëren, waarin gewerkt wordt vanuit **vertrouwen**, de stem van zorgprofessionals daadwerkelijk gehoor vindt en zorgprofessionals invloed kunnen uitoefenen op zaken die hun beroepsuitvoering en –ontwikkeling raken. Meer **professionele zeggenschap** verbetert de kwaliteit van zorg, verhoogt de werktevredenheid en vermindert de drang om zzp'er te worden.
- Het werken in de zorg verandert. Voor zorgprofessionals is scholing en ontwikkeling daarom van cruciaal belang. **Loopbaanontwikkeling** draagt bij aan de kwaliteit van zorg, vermindert morele stress en behoudt betrokken professionals die met enthousiasme hun werk verrichten. Zorg voor een individuele **leerrekening** waardoor zorgprofessionals de regie kunnen pakken over hun eigen ontwikkeling.
- Met de grote uitdagingen waar de zorg voor staat, komen ook moeilijke keuzes aan de orde. De vraagstukken worden complexer en de arbeidsmarkt wordt steeds krappere. In de toekomst gaat zorg verlenen en zorg ontvangen er anders uitzien. Het is zowel een **financiële, personele, als maatschappelijke opgave**, waar vele partijen met eigen (zorg)behoefte, belangen en verwachtingen bij betrokken zijn. Faciliteer de **maatschappelijke dialoog** om draagvlak te creëren voor noodzakelijke verandering.