



Zorg & Welzijn



Agenda
**Arbeidsvoorwaardennota
Zorg & Welzijn 2024**

Deze Agenda van CNV Zorg en Welzijn is bedoeld voor degenen die willen weten welke onderwerpen voor CNV en haar leden van belang zijn en welke afspraken we willen maken aan de onderhandelingstafel voor de cao's in de sector Zorg en Welzijn.

Het personeelstekort in de zorg is schrijnend, de opgave om de sector te verbeteren is zeer groot. Dit terwijl de vraag naar zorg verder stijgt en bezuinigingsmaatregelen zich opstapelen. Dit zorgt voor toenemende werkdruk, hetgeen zich weer vertaalt in een nog altijd hoog ziekteverzuim van 8%¹. Het is dan ook geen verrassing dat de belangrijkste oorzaak voor werk gerelateerde verzuimklachten een te hoge werkdruk is. Daar komt ook bij dat in 2022 een recordaantal van 155.000 mensen de zorgsector heeft verlaten.

Om mensen aan te trekken, te behouden en te motiveren is zicht op een mooie loopbaan belangrijk, evenals ruimte voor opleiding en ontwikkeling, zeggenschap over het eigen werk, een goede werk-privébalans, fatsoenlijke roosters én een goed salaris.

Het CNV zet zich actief in voor het tot stand brengen van goede en eerlijke arbeidsvoorwaarden. Deze voorwaarden dienen werknemers in staat te stellen om met voldoening en enthousiasme te blijven werken, binnen een omgeving die voor alle medewerkers veilig is. Deze nota presenteert een overzicht van de belangrijkste punten waar we ons op richten. CNV streeft naar een modernisering van de cao's door niet enkel de focus te leggen op financiële thema's, maar ook op andere cruciale elementen die de arbeidsomstandigheden verbeteren. Zoals invloed op werk-privé balans, voldoende mate van inspraak en carrièreperspectieven. Deze omstandigheden bevorderen het behoud van personeel en verhogen het werkplezier.

www.cnvconnectief.nl/zorgenwelzijn

Scan deze QR-code



AVW nota 2024

1. Werken in de zorg moet lonen

Zorg- en welzijnsmedewerkers verrichten waardevol werk, maar worden niet altijd evenredig beloond. De lonen in de zorgsector lopen achter op andere sectoren, en de **financiële zorgen** onder medewerkers zijn hoog. In 2022 zijn stappen gezet om de **loonkloof** te verkleinen, maar vanwege inflatie was **koopkrachtbehoud** in 2023 de prioriteit. Twee jaar na het advies van de SER om de loonachterstand van zorgwerknemers weg te werken, is het tegenovergestelde gebeurd. De salarissen zijn ten opzichte van de marktsector en de overheid juist verder achteropgeraakt.² In 2024 wil CNV de lonen voor de middengroepen verder verhogen en de achterstand in arbeidskostenontwikkeling aanpakken.

- CNV streeft naar een **stevige en tegelijkertijd verantwoorde loonsverhoging** in 2024 en pleit voor nominale structurele loonsverhogingen voor lagere inkomens om hen beter te beschermen tegen inflatie en koopkrachtverlies.
- **Kortlopende** cao's afspreken.
- Alle stagiairs in de zorg krijgen een **onkostenvergoeding** die ten minste alle kosten in euro's omvat die een student moet maken (van het bedrijf of van de wet) om stage te kunnen lopen (inclusief reiskosten als deze niet op een andere manier vergoed worden via een studentenreisproduct en VOG). Boven op de onkostenvergoeding krijgt de student een **stagevergoeding** van minimaal 450 euro bij een fulltime stage. Indexatie gebeurt volgens consumentenprijsindex (CPI).
- Verbetering van de **reiskostenvergoeding**, met aandacht voor zowel traditionele als 'groene' reiskosten, zoals nader toegelicht in de groene arbeidsvoorwaarden.

¹ Minder ziekteverzuim in eerste kwartaal 2023 (cbs.nl)

² Loonachterstand zorgpersoneel juist opgelopen - Zorgvisie

- Managementtaken worden niet automatisch hoger gewaardeerd, **uitvoerend werk** moet passend worden beloond om talent en expertise te behouden.
- Overeenkomen dat bij onverwachte **inflatiepieken** de cao kan worden herzien om de loonontwikkeling te verbeteren.

2. Basisvoorwaarden voor een duurzame arbeidsrelatie

De zorgsector heeft te maken met een problematische arbeidsmarkt. Er is een **hoog verloop, uitstroom** bereikte in 2022 een recordhoogte en het verzuim onder werknemers in zorg en welzijn blijft aanmerkelijk hoger dan in andere bedrijfstakken. De belangrijkste redenen om te vertrekken uit de zorg zijn hebben te maken met de wijze waarop het werk is ingericht of wordt **samengewerkt**.³

Naast een passend salaris en een gericht personeelsbeleid om het personeelsbehoud te verbeteren door het **verminderen van werkdruk** en het **vergroten van autonomie**, zijn er tal van andere manieren om het werken in de zorg aantrekkelijker te maken. Het is belangrijk een werkomgeving te creëren, waarin gewerkt wordt vanuit **vertrouwen** en waar de stem van zorgprofessionals daadwerkelijk gehoor vindt en zij **invloed kunnen uitoefenen** op zaken die hun beroepsuitvoering en –ontwikkeling raken. Zorgverleners zouden meer ruimte moeten krijgen voor de zorg voor patiënten. Zij missen nu veelal de **zeggenschap** om zelf vorm te geven aan de zorg die ze leveren, maar ook invloed op hun eigen **werktijden** en werkprocessen. Er is meer zeggenschap nodig rond het verbeteren van zorgprocessen waardoor de administratiedruk verlaagd kan worden.

- Meer professionele zeggenschap verlaagt de **werkdruk**, verbetert de kwaliteit van zorg én verhoogt de **tevredenheid** over het werk.
- Werkgevers stellen een beleid voor professionele zeggenschap op, waarbij ze in samenwerking met zorgprofessionals **definiëren wat zeggenschap inhoudt** en hoe dit in de organisatie wordt ingevoerd. Dit omvat bewustwording, kennisopbouw



en begeleiding op het gebied van zeggenschap.

- CNV adviseert om in elke zorgorganisatie zeggenschap te formaliseren middels een adviesraad van zorgprofessionals, passend bij de organisatie.
- Bevorder de **professionalisering** van zorgprofessionals door intervisie als een integraal onderdeel van het werk in de zorg te stimuleren, waarbij organisaties de faciliteiten en ondersteuning bieden.
- Zorgprofessionals moeten inspraak hebben in de scholing die ze volgen, zodat ze relevante ontwikkelingsmogelijkheden kunnen kiezen die aansluiten bij hun behoeften en werkzaamheden. Daarom dringt CNV aan op de invoering van een **persoonlijke leerrekening** van minstens €1000 per jaar voor loopbaangerichte scholing.
- Werken in loondienst kan aantrekkelijker gemaakt worden door bijvoorbeeld **flexibel werken** (met een duurzame arbeidsovereenkomst) in de regio te stimuleren. Werkgevers bevorderen regionaal collectief werkgeverschap door regelingen te creëren die de mobiliteit

³ PowerPoint-presentatie (pfzw.nl)

en uitwisseling van medewerkers tussen zorgorganisaties in de regio vergemakkelijken.

- Functiegerichte **scholing wordt volledig vergoed** en tijdens werktijd gevolgd. Ook moet er ruimte zijn voor scholing en ontwikkeling die niet direct functiegericht is.
- In de toekomst moet de zorg meer samenwerken met het sociale netwerk van cliënten, inclusief familie en sociale omgeving. Organisaties maken samen met zorgprofessionals, cliëntenraden en **informele zorg beleid** over het samenwerken en scheppen duidelijke verwachtingen voor het sociale netwerk en zorgprofessionals.
- **Zorgtechnologie** is steeds meer vanzelfsprekend. Het is cruciaal om op alle niveaus, strategisch, tactisch en operationeel, een heldere visie hierop te hebben. Het bevorderen van **digitale vaardigheden** van medewerkers en hun betrokkenheid bij technologische innovaties zijn van groot belang. Het is belangrijk dat regelmatig, ook vanuit het perspectief van medewerkers, geëvalueerd wordt hoe deze veranderingen de zorg beïnvloeden.
- Bewustwording van de **toenemende schaarste aan middelen en personeel** in de zorg is essentieel. Er moet intern in organisaties met elkaar nagedacht worden over hoe de zorg anders vormgegeven kan worden. CNV vindt het belangrijk dat werkgevers en werknemers met elkaar de **dialogo** voeren over verwachtingen en opvattingen over kwaliteit van zorg.

3. Zorg voor kwalitatief goed werk met balans en verbinding

Willen werknemers optimaal kunnen presteren dan moeten zij hun werk **goed en gezond** kunnen doen. De werkdruk is op dit moment te hoog. Het ziekteverzuim vertoont over de jaren heen een stijgende lijn.⁴ Het werk en onze participatiesamenleving vragen medewerkers te investeren in de eigen kennis en kunde, te zoeken naar een voortdurende balans werk-privé met daarbij zorg voor naasten en/ of kinderen



al dan niet in combinatie met bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Ook ruimte bij bepaalde levensgebeurtenissen zoals overlijden van een dierbare of herstel na een periode van ziekte.

Werk is niet alleen een inkomstenbron. Het is ook de plek waar je leert, groeit en prettig wilt samenwerken met collega's in een **veilige werkomgeving**. Op gelijkwaardige basis en met respect voor elkaars grenzen. Toch hebben werkenden te maken met sociale onveiligheid als geweld, machtsmisbruik, discriminatie, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag met schadelijke gevolgen voor de lichamelijke en/of psychische gezondheid. We zien dat de agressie tegen zorgprofessionals toeneemt. Dat vinden we **onacceptabel**. CNV stimuleert het werken volgens de **Eenduidige Landelijke Afspraken** met als doel een eenduidige, effectieve en snelle afhandeling van agressie en geweld.

Veel **jonge zorgverleners** worden onvoldoende begeleid en hebben hierdoor moeite met de grote verantwoordelijkheden die zij vaak al snel krijgen. Werk vormt echter ook een stabiele basis om hun bestaan en verbinding met anderen vorm te geven. Vanuit die overtuiging streeft CNV daarom naar duurzame arbeidsrelaties.

⁴ Ziekteverzuim (cbs.nl)

Er zijn momenten in het leven van ieder individu waarbij gebeurtenissen of nieuwe **levensfasen** speciale aandacht vereisen. Deze momenten kunnen aanzienlijke invloed uitoefenen op zowel het persoonlijke leven als op de professionele werkzaamheden. Om balans te krijgen in het leven is maatwerk belangrijk, met daarbij een andere kijk op wat een voltijdswerkweek is.

Onze inzet:

- Organisaties hebben **levensfase bewust personeelsbeleid** waarbij ernaar gestreefd wordt om elke werknemer gezond, inzetbaar en gemotiveerd te houden, ongeacht in welke levensfase een werknemer zich bevindt.
- Minimaal jaarlijks wordt het **gesprek** tussen leidinggevende en werknemer gevoerd over de **balans tussen werk-privé**.
- Stagiaires worden niet binnen de formatie ingezet.
- Jonge medewerkers de **verantwoordelijkheden** geven die bij ze passe.
- Het belang van **inwerken en onboarding** voor starters en zijinstromers wordt door beleid én ruimte in de praktijk geborgd.
- **Verminderen van regeldruk** blijft een belangrijk onderwerp, zorgprofessionals worden hier zichtbaar bij betrokken.
- **Aangiftes namens werkgever** bij agressie volgens de Eenduidige Landelijke Afspraken.⁵
- Duidelijke consequenties voor patiënten/ cliënten die agressie of intimiderend gedrag vertonen richting medewerkers
- CNV pleit voor een 30-urige werkweek. Ook in de zorg willen we kijken welke ruimte er is voor de verkorting van de arbeidsduur voor een **beter balans tussen werk en privé**, met ruimte voor (mantel)zorgtaken. Waarbij meer werken nog steeds mogelijk moet blijven.
- Afspraken om structureel werk in vaste contracten vorm te geven (in het kader van **regionaal collectief werkgeverschap**

ook over de grenzen van de eigen organisatie heen).

- Afspraken voor externe inhuur (zzp, uitzend enz.), waarbij het uitgangspunt is dat inhuur alleen geldt voor **“piek en ziek”**.
- Implementeer een **rouwprotocol** en bied ondersteuning en verlof aan medewerkers in tijden van rouw.
- Doorbreek het taboe rond de **overgang en menstruatieklachten** door HR-beleid te ontwikkelen en te stimuleren.
- Creëer mogelijkheden voor verlof op religieuze feestdagen die niet samenvallen met erkende christelijke feestdagen, bijvoorbeeld door uren toe te kennen of **feestdagen** te ruilen.
- Voer 5 mei (**Bevrijdingsdag**) en 1 juli (**Keti Koti**, afschaffing van slavernij) in als vaste vrije dagen.
- Breid het arbeidsvoorwaarden-keuzebudget uit en geef werkgevers meer flexibiliteit om in samenspraak met de ondernemingsraad doelen aan te passen binnen het meerkeuzesysteem.



⁵ B-20201 Informatieblad ELA.indd (staz.nl)

Vergroot de keuzemogelijkheden op het gebied van tijd en geld en stimuleer het gebruik van regelingen die het arbeidsvoorwaardenpakket **verduurzamen**.

4. Diversiteit en inclusie

Diversiteit en inclusie zijn belangrijk voor iedereen. Door te werken aan een diverse en **inclusieve werkomgeving**, kunnen we een betere werkomgeving creëren voor iedereen. Teams die diversiteit omarmen en een inclusieve werkomgeving hanteren, creëren meer, zijn productiever, creatiever en innovatiever. Een divers team brengt immers verschillende perspectieven en ideeën met zich mee, waardoor er meer verschillende oplossingen bedacht kunnen worden en de besluitvorming beter is. Daarnaast voelen medewerkers zich **gelukkiger en meer betrokken** bij het bedrijf als zij zichzelf kunnen zijn en hun eigen identiteit kunnen uitdragen op de werkvloer. Dit leidt tot minder verzuim en een verhoogd behoud van medewerkers. Daarnaast zorgt een inclusieve werkvloer ook voor een grotere instroom van nieuwe zorgmedewerkers.

Er bestaat een aanzienlijk **'onbenut arbeidspotentieel'**, waarvan meer dan 1 miljoen mensen deel uitmaken, waaronder mensen met een arbeidsbeperking. Het is van cruciaal belang dat werkgevers in de zorgsector **actief stappen ondernemen** om zorgbanen toegankelijk te maken voor

dit potentieel. Binnen de zorgsector zijn er tal van mogelijkheden, zoals functies als huiskamerondersteuner of team assistent die al met succes zijn geïmplementeerd in de branche VVT (Verpleging, Verzorging en Thuiszorg). In de zorgsector is er voldoende maatschappelijk waardevol werk beschikbaar, en de middelen die momenteel worden gebruikt voor uitkeringen kunnen evengoed worden aangewend voor loon, waardoor win-winsituaties ontstaan.

Onze inzet:

- In een visie en **diversiteitsbeleid**, maakt een organisatie duidelijk wat ze verstaan onder diversiteit en inclusie en hoe ze dit implementeren in de organisatie. Inzetten op bewustwording, kennisvergroting en begeleiding op het gebied van inclusief werken.
- Bewustwording, inclusief werven, en aanpassingen op de werkplek dragen bij aan het aantrekken en behouden van **mensen met een arbeidsbeperking**.
- Heldere **klachtenprocedures** voor medewerkers die te maken krijgen met een vorm van ongelijke behandeling.
- Werving en selectieprocedures zoveel mogelijk **objectiveren** en standaardiseren.
- Transitieverlof mogelijk maken.
- **Monitoren van cijfers** rondom diversiteit, sociale veiligheid. De meerwaarde van data gebruiken om te groeien op deze thema's.

5. Aandacht voor de zorg in de wereld van vandaag en morgen

De zorgsector maakt mensen beter, helpt ziekte te voorkomen en biedt mensen een goede kwaliteit van leven. Tegelijkertijd is de zorgsector verantwoordelijk voor zo'n 7% van de CO₂-uitstoot. Ook is 4% van het afval in Nederland en 13% van het grondstoffengebruik afkomstig uit de zorg. De **Green Deal 'Samen werken aan Duurzame Zorg'** streeft naar duurzame zorg met minimale milieueffecten en maximale circulariteit. Als werknemersorganisatie willen we **groene arbeidsvoorwaarden bevorderen** om klimaatvriendelijk werken te stimuleren,

met als doel deze afspraken in alle cao's te implementeren. We pleiten ook voor meer **fiscale stimulansen** vanuit de overheid, zoals ruimere werkkostenregelingen en hogere onbelaste vergoedingen voor duurzaam reizen.

- **Stimuleer thuiswerken** door middel van het inrichten van een goede werkplek, hogere thuiswerkvergoeding en vergoeding voor internet.
- **Bevorder duurzaam woon-werkverkeer** met een hoge kilometervergoeding voor de fiets, volledige ov-vergoeding en vergoeding voor gebruik van fietsenstallingen.
- Geef een realistische vergoeding wanneer reizen met de auto noodzakelijk is maar investeer vooral in **groene alternatieven**.
- Verminder autogebruik door eerste klas **OV-reizen** aan te bieden.
- Implementeer een regeling voor de aankoop van (elektrische) fietsen, deels gefinancierd uit het IKB en deels als werkgeversvergoeding.
- Moedig dienstreizen aan met OV of **elektrische leenauto's**.
- Sta werknemers toe om een combinatie van werkgeversbijdrage en IKB-budget te gebruiken voor **verduurzaming van hun woning** of de aanschaf van duurzame apparaten.
- Het CNV streeft naar een waardig leven voor mensen wereldwijd, nu en in de toekomst, op een gezonde planeet. Hierbij hoort de bescherming van arbeidsrechten wereldwijd. Verwijs naar projecten van **CNV internationaal** die aansluiten bij de werkgever.

6. De toekomst van de cao's in de zorg

De cao's in zorg en welzijn zijn divers wat betreft salarissen, verlofregelingen en secundaire arbeidsvoorwaarden. Arbeidsvoorwaarden tussen zorgcao's meer met elkaar in overeenstemming voor een betere balans én zodat er een



uniform en eerlijk beleid ontstaat voor alle zorgprofessionals.

- Waar mogelijk **overeenstemming op onderdelen** in cao's waar de sterkere punten van cao's de leidraad zijn. Te beginnen bij specifieke thema's die al veel overlap met elkaar hebben.
- Werkgevers dienen samen met andere regionale zorgorganisaties te zoeken naar manieren om **(domein overstijgende) samenwerking** tussen zorgverleners te bevorderen, bijvoorbeeld door de uitwisseling van zorgverleners tussen organisaties.
- **Werkgeversbijdrage**; 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.

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.

