



Overheid &  
Publieke Diensten



Agenda  
**Arbeidsvoorwaardennota  
Overheid &  
Publieke Diensten 2024**



Dit is de arbeidsvoorwaardennota 2024 voor CNV OPD Deze nota bevat de visie en voorstellen van het sectorbestuur en de cao bestuurders voor de cao onderhandelingen.

Onze prioriteiten voor 2024 liggen bij:

1. Een stevige loonstijging
2. Bestaanszekerheid via duurzame arbeidsrelaties
3. Regie op je loopbaan samen met de vakbond
4. Goed en gezond werk
5. Aandacht voor de positie van het bedrijf of de sector in de wereld van vandaag en morgen

Met deze constructieve CNV agenda kunnen we ondanks alle huidige onzekerheden met vertrouwen de toekomst tegemoet zien. Per cao bepalen de leden in overleg met de bestuurder de inzet op basis van deze nota.

[www.cnvconnectief.nl/overheid/](http://www.cnvconnectief.nl/overheid/)

[www.cnvconnectief.nl/publieke-diensten](http://www.cnvconnectief.nl/publieke-diensten)

Scan deze QR-code



Scan deze QR-code



## AVW nota 2024

### Prioriteit 1: Salaris

Hoewel de torenhoge inflatie van 2022 achter ons ligt lijkt het er niet op dat de inflatie in 2023 uitkomt op de 2% die de Europese centrale bank (ECB) gezond vindt voor onze samenleving.<sup>1</sup> Het is zelfs de vraag of de inflatie niet hoger uitvalt dan de bijna 4% die economen voor 2023 voorspellen. Het CPB stelt dat zelfs als de koopkracht volgend jaar stijgt er over de jaren 2022 t/m 2024 sprake is van een koopkrachtdaling.<sup>2</sup> Volgens het CBS gaan steeds meer mensen gebukt onder geldzorgen. Van bijna 23% in 2021 naar bijna 29% vorig jaar.<sup>3</sup>

- Het CNV kiest voor het decentraal vaststellen van de loonvraag binnen een bandbreedte van 4 tot 10 procent. Binnen de bandbreedte bepalen leden en cao bestuurders per cao de looneis afhankelijk van de sector en eventuele eerdere loonstijgingen ter compensatie van de gestegen inflatie.
- Het CNV wil de mogelijkheid benadrukken dat de loonsverhogingen ook in nominale bedragen in plaats van in procenten gesteld kan worden.
- In elke cao dient de fiscale ruimte voor reiskosten volledig te worden benut. Dit betekent 0,22 cent per km en voor het OV de daadwerkelijk gemaakte kosten.
- We spreken af dat bij onverwachte pieken in de inflatie, de cao kan worden opengebrouwen voor verbetering van de loonontwikkeling.

### Prioriteit 2: Duurzame arbeidsrelaties

Volgens de SER piept en kraakt de publieke dienstverlening onder de capaciteitsproblemen en dreigt erdoor vast

<sup>1</sup> Inflatie | De Nederlandsche Bank (dnb.nl)  
<sup>2</sup> Macro Economische Verkenning (MEV) 2024 | CPB.nl  
<sup>3</sup> Zorgen over financiële toekomst in jaar tijd flink toegenomen (cbs.nl)

te lopen.<sup>4</sup> De arbeidsmarkt krapte maakt dat vacatures in veel gevallen met grote moeite en soms zelfs niet vervuld kunnen worden. Daarbij komt dat in de publieke sectoren relatief veel medewerkers met pensioen gaan en vervangen moeten worden. Het ziet er naar uit dat de komende decennia de arbeidsmarkt een beperkende factor blijft. Ook in de marktsectoren is de krapte nijpend. Werkgevers concurreren om dezelfde werknemers, zoals in de ICT en techniek.

- Meer vast, minder flex. We willen de inhuur van arbeidskrachten of het gebruik van flexibele arbeidsrelaties waar mogelijk beperken. Structureel werk moet door medewerkers met vaste contracten worden verricht.
- Banen creëren voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. In het kader van de banenafpraak 2013 worden er nog te weinig functies aangeboden.<sup>5</sup> Maar ook oudere werkzoekenden en mensen met een arbeidsbeperking komen nog altijd moeilijk aan de slag. We willen inclusief werkgeverschap bevorderen.<sup>6</sup>
- We streven naar duurzame arbeidsrelaties zoals vast werk waarbij de baan een stabiele basis vormt om in het levensonderhoud te voorzien. Het duurzame karakter van de arbeidsrelatie zorgt voor bestaanszekerheid voor de medewerker en diens naasten. Het is ook goed voor organisaties en voor de samenleving. We willen de in het voorjaar gelanceerde kabinetsplannen voor hervorming van de arbeidsmarkt toepassen in de cao's. Zoals vervangen van het oproepcontract door een basiscontract, uitzendkrachten eerder een arbeidsovereenkomst en het tegengaan van schijnzelfstandigheid en draaideurconstructies.<sup>7</sup>
- We willen dat ook de arbeidskrachten die vanuit een ander bedrijf werken, in ieder geval het cao loon ontvangen en ook zoveel mogelijk de andere arbeidsvoorwaarden die voor medewerkers gelden. Het gaat hier om te zogenaamde ketenaansprakelijkheid.<sup>8</sup> De werkgever controleert de naleving hiervan.
- De werving kan innovatiever, bijvoorbeeld door gebruik te maken van filmpjes



en sociale media. Werkgevers kunnen investeren in een positieve beeldvorming van de sector of organisatie.

- Nieuwe medewerkers willen we behouden en vormen door coaching en inwerkprogramma's. Bevorderen dat zij met elkaar kunnen optrekken. Tussentijdse evaluatiegesprekken om uitstroom te voorkomen en hen helpen te ontdekken waar hun sterke kanten liggen en welke loopbaanmogelijkheden er zijn. Stappen zetten naar een gezamenlijke arbeidsmarkt binnen en tussen sectoren om vertrek uit de publieke sector te voorkomen.
- Deeltijders kunnen de parttime factor vrijwillig verhogen. Daarbij moeten wel de knelpunten worden opgelost.

<sup>4</sup> Aanhoudende arbeidsmarkt krapte in publieke sectoren vraagt om ferme keuzes van kabinet | SER  
<sup>5</sup> Dashboard Banenafpraak (werk.nl)  
 Werkgevers worstelen met aanpak werkstress en inclusie | Nieuwsbericht | Sociaal en Cultureel Planbureau (scp.nl)  
<sup>6</sup> Inclusief werkgeverschap | Hoe werkt Nederland  
<sup>7</sup> CNV: van kampioen flexwerk naar kampioen werkzekerheid - Al onze nieuwsberichten in een overzicht | CNV  
<sup>8</sup> Ketenaansprakelijkheid | Nederlandse Arbeidsinspectie (nlarbeidsinspectie.nl)



De werkgever informeert wat meer werken financieel oplevert. En er wordt gezocht naar de balans tussen werk en privé, bijvoorbeeld via thuiswerken, in overleg werktijden of roosters vaststellen, het benutten van voorzieningen zoals ondersteuning bij mantelzorg, verlies van een dierbare of overgangsklachten (zie hieronder bij life events).

- Een voltijds baan waarvoor geen kandidaten zijn kan aangeboden in deeltijdbanen mogelijk wel kandidaten opleveren. Aanbieden van een vierdaagse werkweek.
- Meer taakgericht werken, dus op basis van vaardigheden van werknemers, in plaats van functiegericht werken kan er toe bijdragen dat mensen eerder in aanmerking kunnen komen voor een functie. Bij de werving en selectie meer uitgaan van wat kandidaten kunnen in plaats van het gewijste profiel van eisen per functie. Bied kansen om zich te kwalificeren.
- Bevorderen van inclusief werkgeverschap.<sup>9</sup> Het personeelsbestand moet een afspiegeling zijn van de maatschappij waarin mensen verschillen in achtergrond, werkmogelijkheden, cultuur en geaardheid. We willen afspraken maken om de acceptatie van de verschillen tussen medewerkers op de werkvloer te bevorderen. Arbeidsvoorwaarden zoals verlofregelingen moeten waar dat kan relevant zijn voor alle medewerkers.

### Prioriteit 3: Regie op je loopbaan samen met de vakbond

Wij willen dat mensen meer in staat zijn om regie te nemen over hun (toekomstige) loopbaan via persoonlijke opleidingsbudgetten en loopbaangerichte scholing. De vakbeweging is daarbij de logische partner.<sup>10</sup> Deze organisatie biedt loopbaanbegeleiding op maat voor iedereen die zijn of haar baan is verloren, dreigt te verliezen of een flexcontract heeft.

- In het vakbondsoverleg bij bedrijven en organisaties zetten we in op sociale plannen en cao afspraken waarbij medewerkers verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun loopbaan. We maken



afspraken over begeleiding van werk naar werk, loopbaangesprekken een persoonlijk ontwikkelbudget. Daarnaast spreken we af gebruik te maken van de diensten van De Vakbeweging.

- Voor medewerkers met een extra ondersteuningsbehoefte spreken we af gebruik te maken van de Harrie trainingen.<sup>11</sup>

### Prioriteit 4: Goed en gezond werk

- De werkdruk is op dit moment zeer hoog. Het ziekteverzuim vertoont over de jaren heen een stijgende lijn.<sup>12</sup> Werkdruk dient aangepakt via Arbo beleid en het in kaart brengen van risico's met de risico inventarisatie en evaluatie (RI&E).<sup>13</sup>
- Overleg op afdelingen en in teams waar onderbezetting heerst over hoe het werk gedaan kan worden zonder verdere stijging van de werkdruk en uitval. Op termijn kan de toepassing van automatisering een oplossing bieden.

<sup>9</sup> Inclusief werkgeverschap | Hoe werkt Nederland

<sup>10</sup> De vakbeweging

<sup>11</sup> Ik ben Harrie

<sup>12</sup> Ziekteverzuim (cbs.nl)

<sup>13</sup> Werkdruk en burn-outklachten | Arboportaal

- Belangrijk is uit te gaan van het versterken van de vakmanschap en de beroepstrots van medewerkers. Hoe worden zij betrokken bij veranderingen op het werk en bij de uitvoering van beleid? Wat hebben zij nodig om nieuwe manieren van werken succesvol toe te passen? Geef medewerkers de autonomie die zij nodig hebben om eigen inzichten toe te passen. Biedt de gewenste opleidingsmogelijkheden aan en bevorder de onderlinge steun bij het uitvoeren van taken.

- Waar nodig de werkroosters verbeteren in overleg met de medewerkers.<sup>14</sup>

- Stimuleren om via scholing en trainingen duurzaam inzetbaar te blijven. Behalve voldoende geld gaat het ook om tijd om scholing te volgen zonder dat het werk in de knel komt of de werk privé balans verstoord raakt.

- Duurzaam inzetbaar zijn bevorderen door afspraken te maken over aanpassing van werktijden of werk zoals jobcarving.<sup>15</sup> Invoeren of verbeteren van het verlofsparen, generatieregelingen en de RVU.

- *De standaard werkweek moet verkort met behoud van salaris zodat er ruimte komt voor herstel en het voorkomen van burn out, en om werkend de pensioenleeftijd te halen. Er is tijd nodig voor scholing en ontwikkeling om de aansluiting te houden op de veranderingen in werk en loopbaan. Ruimte ook voor mantelzorg en vrijwilligerswerk. Een verkorting van de werkweek draagt tevens bij aan meer gelijke carrièrekansen en financiële zelfstandigheid voor vrouwen die nu vaak (kleinere) deeltijdbanen vervullen.*

*We willen toe naar een kortere werkweek met behoud van salaris.<sup>16</sup> Dat kan stapsgewijs. Deze wijziging kan in samenhang gebeuren met anders gaan werken. Bijvoorbeeld door meer zeggenschap en regelruimte voor medewerkers, minder en efficiënter vergaderen, taken schrappen of anders vormgeven en thuiswerken.*

### Ongewenste omgangsvormen

CNV staat voor een veilige en fijne werkplek voor iedereen en voor samenwerken op basis van respect en gelijkwaardigheid. Ongewenste omgangsvormen zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie moeten worden opgespoord en aangepakt. Deze verschijnselen veroorzaken ziekteverzuim, vertrek van waardevolle medewerkers, normvervaling op de werkvloer en minder goed kunnen presteren.

Gelukkig houden veel medewerkers het met elkaar goed. In 2022 geeft 80% aan dat het gemakkelijk is hulp te vragen en 98% ervaart sociale steun van collega's. Maar er zijn ook andere cijfers. Slechts 60% vindt dat op het werk een fout gemaakt kan worden en 26% heeft een conflict met collega's of leidinggevenden.<sup>17</sup> Van de ambtenaren die contact hebben met



<sup>14</sup> Naar gezonde werktijden dankzij innovatief roosteren - StAZ

<sup>15</sup> Jobcarving en Functiecreatie | Dichterbij dan je denkt | Hoe werkt Nederland

<sup>16</sup> Alles wat je moet weten over de 30-urige werkweek | CNV

<sup>17</sup> Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 - in vogelvlucht (tno.nl)

burgers, heeft 33% te maken met een vorm van agressie, bedreiging of intimidatie. Een derde geeft aan dat het werk van collega's wordt beïnvloedt door agressief gedrag.<sup>18</sup>

- Risico's van ongewenste omgangsvormen dienen periodiek te worden onderzocht en aangepakt. Deze risico's moeten worden aangemerkt als psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en opgenomen in de Risico inventarisatie en evaluatie (RI&E).<sup>19</sup>
- Collega's die dreigen uit te vallen moeten tijdig aangepast werk krijgen, gedeeltelijk verlof of werk op een minder belastende plek.

Op de CNV website gaan we nader in op de verschillende vormen van ongewenst gedrag en de aanpak ervan.<sup>20</sup> Bijvoorbeeld:

- de inventarisatie van risico's door de arbodienst
  - bespreking tijdens werkoverleggen
  - voorlichting en trainingen
  - het vastleggen in een voor iedereen bekend en toegankelijk protocol wat wel en niet getolereerd wordt en hoe meldingen worden afgehandeld
  - toegang tot een (externe) vertrouwenspersoon
  - laagdrempelige mogelijkheden voor melding van incidenten
  - registratie van incidenten en afhandeling
  - en regelmatig overleg met de medezeggenschap over de aanpak van knelpunten
- We willen per cao bekijken welke vormen van ongewenst gedrag nader onderzocht of direct aangepakt moeten worden.<sup>21</sup>

### Prioriteit 5: Aandacht voor de positie van het bedrijf of de sector in de wereld van vandaag en morgen

#### Internationale collegialiteit

Als de eigen arbeidsvoorwaarden goed geregeld zijn, is het goed om te denken aan collega's ver weg die het veel minder hebben. Voor CNV is gezond en goed werk een opdracht die over onze landsgrenzen heen reikt. We streven naar een waardig leven voor mensen wereldwijd.

CNV Internationaal faciliteert internationale collegialiteit door in samenspraak met de

organisatie of sector voor een concreet project te zorgen. Bij die projecten gaat het bijvoorbeeld om verbetering van arbeidsomstandigheden, zoals betere veiligheid op de werkvloer, training in arbeidsrecht of werkgelegenheidsprojecten. CNV Internationaal levert projecten op maat en zorgt voor een terugkoppeling van de resultaten. Zo worden medewerkers hier betrokken.

- Via een afspraak over internationale collegialiteit in de CAO willen we concrete projecten steunen en medewerkers betrekken. CNV Internationaal is onze partner. Zij hebben een handig stappenplan voor cao partijen ontwikkeld.<sup>22</sup>

#### Groene arbeidsvoorwaarden

Cao bestuurders en kaderleden zijn bezig met de vergroening. Steeds meer werkgevers willen een positieve bijdrage leveren aan klimaat en milieu.<sup>23</sup> Sectoren als de zorg en de rijksoverheid ontwikkelden een meer omvattende wijze van duurzamer werken, bijvoorbeeld door als sector minder afval te produceren, duurzaam in te kopen of gebouwen duurzamer te maken.<sup>24</sup>

Een onderdeel van duurzaam werken zijn groene arbeidsvoorwaarden. Daaronder verstaan we het afspreken van arbeidsvoorwaarden waardoor het werken klimaatvriendelijker wordt, en er een bijdrage wordt geleverd aan de (eigen) klimaatdoelstellingen. Groene arbeidsvoorwaarden vergroten de aantrekkelijkheid van de werkgever en kunnen kosten terugdringen bijvoorbeeld minder reiskosten via thuiswerken of besparen op de energiekosten thuis voor de medewerker.

<sup>18</sup> 5 minutenversie – Monitor Integriteit en Veiligheid 2022 | Rapport | Rijksoverheid.nl

<sup>19</sup> Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) | Arboportaal

<sup>20</sup> Veilig en gezond werken | CNV  
Dossiers: hier werken wij hard aan – Seksuele intimidatie op het werk tegengaan | CNV

<sup>21</sup> Handreiking gedragscode (on)gewenste omgangsvormen | Publicatie | Arboportaal

<sup>22</sup> IC-CAO (cnvinternationaal.nl)

<sup>23</sup> Inspiratiegids Groene arbeidsvoorwaarden | AWWN

<sup>24</sup> Milieu Platform Zorgsector  
Home | Denk Doe Duurzaam

Hier vindt je de toelichting van CAO onderhandelaar Marc Dorst bij groene arbeidsvoorwaarden.<sup>25</sup>

Kanttekeningen zijn er ook. We willen greenwashing voorkomen waarbij organisaties zich alleen voor de buitenwereld groener willen voordoen dan zij in feite zijn. Daarom is het belangrijk dat de doelstellingen op het gebied van klimaat en milieu helder worden geformuleerd. Medewerkers moeten daar uiteraard bij worden betrokken en er ook achter staan. Ook moet worden voorkomen dat alleen bepaalde groepen werknemers kunnen profiteren van groene arbeidsvoorwaarden.

In het kader van het klimaatakkoord 2019 moeten vanaf 2024 bedrijven de kilometers woon-werk en zakelijk gaan rapporteren als onderdeel van een beperking van de CO<sup>2</sup> uitstoot.<sup>26</sup> Duurzaam reizen wordt de komende jaren belangrijk, maar er zijn meer mogelijkheden.

#### Voorbeelden waar we de komende jaren op gaan voortbouwen:

**Havenbedrijf Rotterdam:** isolatie woning, energiezuinige wasmachine, elektrische scooter uit persoonlijk keuzebudget arbeidsvoorwaarden (1.500,- per 3 jr.).

**Havenbedrijf Amsterdam:** verhoging reiskostenvergoeding fiets van 0,21 naar 0,30 cent/km.

**SVB:** fiets vergoeding 0,20 cent/km. Thuiswerkvergoeding € 2,15 p.dag plus € 30,- netto per maand voor internet.

**Kadaster:** stimuleren OV via pilot eerste klas reizen, woon-werk verg. 0,19 ct. per km voor alle vervoervormen.

**RDW:** renteloze lening elektrische fiets tot € 2.500,-.

**Rijk:** werkgeversbijdrage plus fiscaal gunstige opname geld uit persoonlijk budget voor verduurzaming woning, aanschaf fiets, hogere fietsvergoeding woon-werk dan auto, pilot leasefietsen, reductiedoelstellingen CO<sup>2</sup> uitstoot dienstreizen, pilots waarbij werknemers zelf projecten voor duurzamer werken kunnen indienen.<sup>27</sup>

- Instellen van een werkgroep waarin medewerkers participeren over duurzame cao afspraken. Rapportage aan cao partijen.

- Werken thuis of op een locatie dichterbij dan de standplaats stimuleren om reizen te beperken. Reiskosten ook als niet op de formele standplaats wordt gewerkt. Thuiswerken stimuleren via werkafspraken en toereikende faciliteiten om thuis gezond te kunnen werken, een thuiswerkvergoeding en vergoeding internet.<sup>28</sup>
- Woon-werkverkeer: hoge kilometervergoeding voor de fiets, volledige OV vergoeding, en vergoeding voor gebruik fietsenstalling.
- Aanbieden eerste klas OV reizen als alternatief voor de auto en/of lagere kilometervergoeding indien reizen met fiets/OV een optie is.
- Regeling voor aankoop (elektrische) fiets. Deels uit IKB, deels werkgeversvergoeding.
- Stimuleren van dienstreizen met OV of elektrische leenauto.
- Combinatie van werkgeversbijdrage plus aanwending IKB budget te besteden aan verduurzaming van de woning of duurzame apparaten.
- In sommige sectoren willen cao partijen het kabinet aanschrijven om meer fiscale mogelijkheden te bieden voor groene arbeidsvoorwaarden.

Voorbeeld Cao Rijk IKB budget plus werkgeversvergoeding van max. € 750,- per 5 jaar te besteden voor verduurzamen woning 9.1 Individueel Keuzebudget (IKB) | 09. Individuele keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket | CAO Rijk.

Scan deze QR-code



<sup>25</sup> 'Groene' arbeidsvoorwaarden in opkomst - Nieuws publieke sectoren | CNV Connectief

<sup>26</sup> Wat is het Klimaatakkoord? | Klimaatverandering | Rijksoverheid.nl  
Rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit (rvo.nl)

<sup>27</sup> Pilot duurzame cao | CAO Rijk

<sup>28</sup> Wat kost thuiswerken? Kijk waar je recht op hebt | Nibud



## Suggesties voor de OR

- Verlenging gebruikstermijnen voor telefoon of laptop. Overstappen op refurbished apparatuur.
- Thuiswerken: meubels en apparatuur refurbished of van gerecycled materiaal. Spullen in bruikleen geven en bij vervanging hergebruiken.
- Verantwoorde voeding in bedrijfsrestaurants.
- Naar een klimaat neutrale bedrijfsvoering via doelen op het gebied van energieverbruik, energielabels gebouwen, reizen en wagenpark.<sup>29</sup>

## Verlof en inclusiviteit

We willen toewerken naar inclusieve werkorganisaties en cao's. Dit betekent dat iedereen zich op het werk veilig en gewaardeerd voelt. Wat voor leeftijd, gender, culturele achtergrond, geloof of beperking je ook hebt. Iedereen telt mee.<sup>30</sup>

- Via A&O of O&O fondsen willen we inclusiviteit bevorderen.<sup>31</sup>

Bij de geboorte en ouderschapsverlof is er wettelijk verlof met gedeeltelijke doorbetaling. Voortzetting van de pensioenopbouw is niet in alle gevallen geregeld. Voor medewerkers zijn



de financiële gevolgen vaak ondoorzichtig. Het is dan een kleine stap om van verlof af te zien.

- Wij willen de inkomensgevolgen en waar nodig de pensioenopbouw bij cao aanvullen waardoor verlofregelingen en de financiële gevolgen helder zijn. Daarnaast willen we dat verlofvormen ook gelden bij adoptie en voor andere samenlevingsvormen dan die van man – vrouw.
- Bij het ouderschapsverlof worden vanaf augustus 2022 de eerste negen weken wettelijk gedeeltelijk doorbetaald, mits opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. Het geboorteverlof wordt wettelijk gedeeltelijk betaald indien opgenomen in de eerste zes maanden. Bij cao wordt de doorbetaling aangevuld.<sup>32</sup>
- We willen verlof bij feestdagen mogelijk maken op dagen die die niet samenvallen met erkende of christelijke feestdagen. Bijvoorbeeld door feestdagen te ruilen of een aantal uren voor alle medewerkers af te spreken die men naar eigen keuze voor feestdagen kan inzetten.
- Veel medewerkers verlenen mantelzorg en puzzelen hoe dit te combineren met het werk. Met de leidinggevende moeten dan afspraken mogelijk zijn over o.a. zorgverlof, buitengewoon verlof, thuiswerken en aanpassing van de werktijden. Zo voorkomen we ziekte of noodgedwongen ontslag.<sup>33</sup>

<sup>29</sup> Zie hoofdstuk duurzaamheid in bedrijfsvoering in jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk 2022 Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2022 | Jaarverslag | Rijksoverheid.nl

<sup>30</sup> Diversiteit & Inclusie | KPN

<sup>31</sup> Sociaal veilige en inclusieve werkomgeving – A+O fonds Rijk

<sup>32</sup> Invoering van 2 maanden betaald ouderschapsverlof | Ouderschapsverlof | Rijksoverheid.nl  
Geboorteverlof voor partners | Geboorteverlof (partnerverlof) | Rijksoverheid.nl

<sup>33</sup> Werkende mantelzorg? Deze hulp is er voor jou | CNV Vakmensen

- We willen verlofmogelijkheden afspreken bij medische behandelingen van transgenders. Bijvoorbeeld via betaald bijzonder verlof (Rijkssector). Ook is onderzoek belangrijk om te achterhalen wat mensen concreet nodig hebben.<sup>34</sup>

## Vrouw en 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.<sup>35</sup> Ruim de helft van de geënquêteerde vrouwen geeft aan dat er een taboe rust op het onderwerp overgang. In CNV verband is het onderwerp uitgebreid gedocumenteerd en zijn er activiteiten.<sup>36</sup> In de sector Rijk loopt er een project.<sup>37</sup> En in de cao kinderopvang is een concrete afspraak opgenomen.<sup>38</sup>

- In overleg met de medezeggenschap kan een communicatieplan worden gemaakt om deze onderwerpen uit de taboesfeer te halen.
- In de CAO wordt opgenomen dat de medewerker die overgangsklachten ervaart de werkgever kan verzoeken om een maatwerkoplossing rondom de inzetbaarheid.
- De Arbodienst en vertrouwenspersonen ontwikkelen expertise om werk en overgangsklachten te signaleren en vrouwen te kunnen adviseren.

## Verlies van een dierbare

Verlies van een dierbare, veel medewerkers krijgen er vroeg of laat mee te maken. Hoe ga je daar mee om? Er is een CNV handreiking met adviezen en voorbeelden.<sup>39</sup>

De meningen verschillen over hoe het beter kan. Het gaat daarbij om meer dan alleen verlof. Het doel is de medewerker te ondersteunen en ziekte en uitval te voorkomen. Daar passen enerzijds geen standaardregels bij zoals alleen recht op een paar dagen verlof rond de uitvaart. Aan de andere kant kan duidelijkheid over verlof duidelijkheid geven in situaties waarin de werkomgeving minder begripvol of flexibel is.

- 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 waardoor de medewerker de aandacht voor een dierbare en werk kan combineren.

## Arbeidsongeschied

Na een periode van ziekte kunnen medewerkers te maken krijgen met een keuring wegens arbeidsongeschiktheid en eventueel een uitkering. Wij willen dat zij begeleid worden in dit proces waarin er veel op mensen af komt bovenop het ziek zijn, bijvoorbeeld via een vertrouwenspersoon met kennis van de procedures. Daarnaast kan tijdig worden bekeken hoe medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden, kunnen terugkeren in hun functie. Werkhervatting moet het uitgangspunt zijn. Daarbij hoort een verzekering voor een uitkering bij verlies van uren.<sup>40</sup>

- De Stichting van de Arbeid heeft in een advies voor cao partijen aanbevelingen verzameld voor de gehele keten van preventie, verzuim, re-integratie en inkomensgevolgen bij ongezond werken en uitval wegens ziekte. Wij willen afspreken dit advies te gebruiken om te bezien hoe het beleid in de sector of het bedrijf kan worden versterkt.<sup>41</sup>

<sup>34</sup> Pilot betaald transitieverlof | Nieuwsbericht | O&P Rijk P-Direkt

<sup>35</sup> Senioren – Nieuws – CNV-onderzoek: meerderheid vrouwen in menopauze zit klem op het werk | CNV Connectief Elke maand bezuinigen op eten of thuisblijven van school: dit is 'menstruatiearmoede' (nos.nl)

<sup>36</sup> Open over de overgang | CNV Connectief – Thema's | CNV Connectief

<sup>37</sup> Platform InOvergang gelanceerd – A+O fonds Rijk

<sup>38</sup> Primeur: afspraken over menstruatie in Nederlandse cao (cnvconnectief.nl)

<sup>39</sup> Rouw op het werk – Veilig en gezond werken | CNV

<sup>40</sup> Alles over ziekte en arbeidsongeschiktheid | CNV

<sup>41</sup> Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen : handreiking cao-bepalingen ketenbenadering | Stichting van de Arbeid (stvd.nl)