POSTADRES
Postbus 2510
3500 GM Utrecht
BEZOEKADRES
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
TELEFOON
030-7511003

INTERNET
www.cnv.nl
E-MAIL
zorgwelzijn@cnv.nl

Aan:
De heer E. van der Burg, voorzitter Sociaal Werk Nederland.
Mevrouw M. van Gerwen (secretaris cao-tafel).
De heer H. Janssen (voorzitter cao-tafel).
Mevrouw P. de Bruijn, de heer J. Berenschot, de heer G. Stoop (Sociaal Werk Nederland).
De heer J. Verhoeven en mevrouw J. van Oppen (FNV Zorg en Welzijn)

AFDELING
Zorg en Welzijn
DOORKIESNUMMER
030- 7511003
E-MAIL
m.dons@cnv.nl

PLAATS
Utrecht
DATUM
29 juni 2021

ONS KENMERK
20210324/MD
UW KENMERK

BETREFT: INZETBRIEF CNV ZORG & WELZIJN CAO SOCIAAL WERK, WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

Geachte dames en heren,

Waarderen is investeren

CNV Zorg & Welzijn is groot voorstander van het extra investeren in de sector Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (hierna 'sector'). Het werk in de sector is mooi, zinvol en uitgedrukt in euro's aantoonbaar maatschappelijk rendabel. Desondanks kampt onze samenleving met een tekort aan hulpverleners in de sector. Dit tekort dreigt in de toekomst nog verder toe te nemen. Goede motiverende arbeidsvoorwaarden zijn dan ook nodig om werknemers te binden en te werven.

Loon, passende primaire arbeidsvoorwaarden

De cao Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (hierna 'cao') moet voor de werknemers een structurele loonsverhoging met een koopkrachtverbetering inhouden bovenop de inflatie. Om personeel te werven en te behouden moet de loonontwikkeling ten opzichte van aanpalende sectoren aantrekkelijk zijn.

Uit cijfers (2019) blijkt dat door de werknemers gemiddeld 11,6 jaar wordt gewerkt in de sector. Aldus houdt dit in dat, naast cao-verhoging, er voor velen in de sector er nu geen verder salarisperspectief is. Naast extra aandacht voor de lagere salarisschalen, vragen wij daarom bij de cao-onderhandelingen salarisperspectief voor ervaren medewerkers door een extra periodiekuitloop in de salarisschaal.

Werkgever en medewerker betalen de pensioenpremie samen, dus ook de premieverhoging. Per 1 januari 2021 verhoogt PFZW de premie met 1,5 procentpunt van 23,5% naar 25,0%. Per 1 januari 2022 verhoogt PFZW de premie met nog eens 0,8 procentpunt naar 25,8%. Wij willen vanwege de verhoging een compensatie/regeling over de pensioenpremie voor werknemers.

Hybride werkvormen / coronacrisis

De coronacrisis overviel de medewerkers en werkgevers in 2020 en leidde allereerst tot snelle aanpassingen zodat het werk door kon gaan. Aanpassingen op werkplekken en thuiswerken stonden centraal. De werkdruk is

vaak toegenomen als gevolg van de coronacrisis. Thuiswerken lijkt in beroepen die zich daarvoor lenen een manier om te besparen op tijd en de werkdruk te verlichten. Thuis en op de werkvloer krijgen werknemers meer te maken met digitaal vergaderen. Dan is het van belang dat er goede faciliteiten zijn en aandacht voor gezond werken. Doordachte afspraken maken hier over is belangrijk.
We willen dat werknemers, waar mogelijk, het recht krijgen om thuis te werken en indien gewenst ook het recht krijgen om (deels) op kantoor te werken. Wij willen dat de maatregelen op het gebied van de aanpassing van arbeidsomstandigheden worden verzameld en verder ontwikkeld in de Arbo-catalogus en worden aangevuld met het risico van corona. We willen afspraken maken over vergoeding voor thuiswerken, werkdruk (uren beeldschermwerk) en recht op onbereikbaarheid.

Duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen constateren dat de huidige generatieregeling in de sector niet of nauwelijks wordt toegepast. Voor werknemers blijkt de generatieregeling niet te voldoen. Onze leden laten in een inventarisatie van prioriteiten weten dat dit echt moet worden opgepakt. De generatieregeling moet worden aangepast om daadwerkelijk een middel te kunnen zijn voor werknemers om duurzaam gezond de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen bereiken.
De gemiddelde leeftijd in de sector is ongeveer 44 jaar. Een kwart van de werknemers in de sector is 55 jaar en ouder. Werknemers werken langer door. Het werk verandert onder invloed van technologie en de eisen die aan werknemers worden gesteld. Werkzaamheden worden meer divers en bevatten naast klassieke functie-eisen ook andere vaardigheden en competenties. Vaak blijven budgetten in het loopbaanbedrag nog onbenut. Belangrijk is dat periodiek het gebruik van het loopbaanbudget wordt geëvalueerd en dat bij tekortkomingen zoals onderbenutting het gebruik wordt gestimuleerd, bijvoorbeeld via voorlichting over de mogelijkheden, het aanbieden van tijd als werkdruk een rol speelt. Wij willen dat doorgroeimogelijkheden en loopbaanperspectief van werknemers gefaciliteerd worden, zowel binnen de eigen organisatie als daar buiten.

Extra PLB-uren geven werknemers meer mogelijkheden tot herstel na werkzaamheden. Zodoende kunnen werknemers duurzaam inzetbaar blijven en grip houden op de werk/-privé balans. Wij willen komen tot uitbreiding van PLB-uren vanaf een bepaalde leeftijd.

Werk/-privé balans

Het ouderschapsverlof bedraagt 26 weken. Vanaf augustus 2022 worden de eerste negen weken betaald via een UWV-uitkering. Deze bedraagt dan 50% en de negen weken moeten in het eerste jaar van het kind worden opgenomen. De overige 17 weken zijn onbetaald en kunnen tot de achtste verjaardag worden opgenomen. Wij willen een aanvulling van het loon afspreken voor de gehele duur van het ouderschapsverlof en afspraken maken over de opbouw van verlof en pensioen.

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. Het is door UWV voor 70% betaald verlof, op te nemen in het eerste zes maanden. Wij willen volledige doorbetaling afspreken, en volledige voortzetting van de opbouw van bovenwettelijk verlof en de pensioenopbouw.

Het verlies van een dierbare is een ingrijpende gebeurtenis die de mens als werknemer niet onberoerd laat. 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.

Veel medewerkers hebben toenemend te maken met vervagende grenzen tussen werken en tijd voor andere zaken. Werknemers werken vaker thuis of hebben te maken met flexibele arbeidspatronen waarbij werktijden worden gedicteerd door fluctuaties in het werk. Daarbij komt dat ook de privétaken kunnen fluctueren en minder zijn te plannen, denk aan mantelzorg voor ouders of zieken. De druk om bereikbaar te moeten zijn maakt dat werknemers niet loskomen van het werk en dat verhoogt de stress. Het wordt tijd om werktijd en privétijd scherper af te bakenen. Wij willen in de cao het recht op onbereikbaarheid afspreken.

Voor de wettelijke verlofuren die werknemers hebben gekregen in 2020 geldt dat die normaal gesproken vervallen per 1 juli 2021, als die niet op tijd wordt opgenomen. Door de drukte in verband met corona kan het voorkomen dat werknemers niet in staat zijn om hun wettelijke verlofuren helemaal op te nemen voor 1 juli 2021. Daarom willen wij voor die werknemers een half jaar langer de tijd om hun verlof op te maken.

Werkdruk en personeelstekort

Er is sprake van een vicieuze cirkel van een stijging van de werkdruk en personeelstekorten. In ons visierapport[1] hebben wij de oorzaken en aanpak van werkdruk beschreven. Een specifiek probleem doet zich voor bij de wisseling van personeel in teams. Het bouwen van teams, investeren in professionaliteit en bevorderen van samenwerking vraagt om enige mate van continuïteit. In teams met veel personele wisselingen neemt werkdruk en kansen op agressie van cliënten toe. Duurzame relaties zijn nodig om continuïteit en kwaliteit van werk te kunnen waarborgen. CNV wil dat de vlucht naar zzp-schap wordt gestopt en wordt beperkt tot piek, ziek en uniek.

De emotionele belasting is toegenomen en dat is nu net een van de belangrijkste kenmerken van burn-out. Ook bij jongeren vindt toenemend uitval plaats door burn out. CNV wil daarom het aanbod tot gebruik van loopbaan-coaching inbrengen, wat CNV biedt samen met Regioplus www.sterkinjewerk.nl
Daarnaast het aanbod van CNV voor werknemers in zorg en welzijn die een verhoogde werkdruk ervaren in mentale ondersteuning, algemene coaching, het luisterende oor nu tijdens corona, www.samenstajesterker.nl.
CNV meent dat fors en duurzaam blijvend moet worden geïnvesteerd in versterking van de arbeidsmarktaanpak om de tekorten te bestrijden.
CNV bepleit versterking van modern werkgeverschap door sector-breed aandacht te geven aan *good practices* uit de sector. CNV bepleit daarnaast extra inzet om de administratielast omlaag te krijgen. Organisatiebrede verankering van ruimte voor werknemers om het eigen werk naar eigen inzicht in te vullen volgens kwaliteitsrichtlijnen en beroepscode. Zeggenschap van werkenden over de verdeling en inrichting van het werk. Dit vanuit vertrouwen in de eigen professionaliteit. CNV geeft als voorbeeld het programma Merkbaar Beter. https://zorgenwelzijn.cnvconnectief.nl/merkbaar-beter/

CNV ziet verhoging van de gemiddelde omvang van arbeidscontracten, grote en vaste deeltijdbanen en beperking flexkrachten als belangrijke middelen om personeelstekort en werkdruk tegen te gaan. Meer uren werken heeft een positief inkomenseffect voor deeltijders en bevordert daarmee de zelfstandigheid en carrièrekansen. Vooral praktisch opgeleide vrouwelijke professionals werken in kleinere deeltijdbanen. Een groep die hierdoor minder vaak economisch zelfstandig is: ze krijgen minder loon en minder compensatie bij arbeidsongeschikt- of werkloosheid en bouwen minder pensioen op. Wij willen een verruiming van de contractsomvang stimuleren.

Functiegebouw

Wijziging in dienstverlening door aanbestedingen, samenwerking met gemeenten, tariefstelling, specifieke werkzaamheden en de wijze van regievoeren brengen knelpunten in huidige functieomschrijvingen in de sector met zich mee. Wij willen marktwerking tegengaan. CNV wil voor de werknemers actuele omschrijvingen van de daadwerkelijke uitgevoerde werkzaamheden met goede waardering. Ruimte voor invulling van professionele autonomie vanuit vertrouwen én nieuwe (corona)inzichten behoren te worden meegenomen. Wat ons betreft vindt er bij verschillende type organisaties in de sector een landelijk onderzoek plaats. Naar aanleiding van signalen uit het werkveld is het prioriteit om functies van: sociaal werker en maatschappelijk werker te onderzoeken met betrekking tot omschrijving en waardering. Het functieboek vraagt aanpassing en uitbreiding.

Eerder stoppen met werken

In het pensioenakkoord zijn extra afspraken gemaakt voor werknemers om eerder te kunnen stoppen met werken. De belastingheffing op regelingen voor vervroegd uittreden (fiscale boete op eerder stoppen met werken) komt te vervallen 3 jaar voor de AOW-datum van betrokkene. De zogenoemde Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) krijgt in die drie jaar een drempelvrijstelling ten hoogte van de AOW (jaarlijks € 21.200). Een uitkering van maximaal 21.200, - aan een werknemer kost de werkgever geen extra belasting van 52% meer.

Onze leden geven in een prioriteitenpeiling aan, de mogelijkheid te willen hebben eerder te kunnen stoppen met werken. Wij willen op cao-niveau (collectieve regeling) afspraken maken voor groepen door gebruik te maken van de fiscale vrijstelling vervroegd uittreden (ontheffing RVU-boete), drie jaar voor hun AOW-leeftijd en waarbij bijvoorbeeld vanwege gezondheid uitval dreigt te ontstaan. Voor de financiering kan gebruik worden gemaakt van de RVU vrijstelling en de Subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden.

[1] https://zorgenwelzijn.cnvconnectief.nl/wp-content/uploads/2020/10/Online_Rapport_VisieOpToekomst_2020_0206.pdf

Subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden
Het kabinet stelt hiervoor tussen 2021 en 2025 1 miljard euro subsidie beschikbaar voor sectoren. 250 miljoen euro daarvan is bedoeld voor duurzame inzetbaarheidsstimulans en 750 miljoen specifiek voor aangepaste pensioenmaatregelen voor werknemers in de knel. De subsidie biedt mogelijkheden om extra in te zetten op duurzame inzetbaarheid. Daar mogelijk willen wij de subsidieregeling gebruiken.

Verlofsparen
Per januari 2021 mogen werknemers hun verlof tot maximaal 100 weken opsparen om eerder met pensioen te kunnen. Hiermee wordt de huidige mogelijkheid van maximaal 50 weken verruimd. Met 100 weken kan de werknemer omgerekend twee werkjaren eerder stoppen met werken. Het verlofsparen kan worden ingezet naar eigen inzicht van de werknemer. Ook voor andere doeleinden kan het verlofsparen worden ingezet en opgenomen als doorbetaalde tijd (bijvoorbeeld sabbatical, opleiding, verbouwing huis etc.).
Als er verlof is opgenomen, kan er weer opnieuw gespaard worden tot het maximum van 100 weken is bereikt. Het te sparen verlof kan eventueel worden ingebracht in een tijdspaarfonds, sectoraal of via de bonden. Het gaat om extra fiscale ruimte om bovenwettelijk verlof (vakantie boven het wettelijk verlof van vier maal de wekelijkse arbeidsduur) te sparen. Wij willen dat de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in staat wordt gesteld om uit zoveel mogelijk arbeidsvoorwaarden tijd te sparen. Bronnen voor verlofsparen zijn bovenwettelijk verlof en compensatieverlof, onregelmatigheidstoeslag, vakantiebijslag en eindejaarsuitkering maar ook inkomen (extra gewerkte uren).

Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering
Onze CNV individuele belangenbehartiging leert dat werknemers er bij arbeidsongeschiktheid in inkomen er sterk op achteruit kunnen gaan. Een verzekeraar als Loyalis biedt voor onder meer de Zorg en Welzijn sectoren een aanvullende verzekering aan. Deze kan collectief door de werkgever of via de werkgever worden aangeboden. Het is zaak de precieze effecten van arbeidsongeschiktheid inzichtelijk te krijgen en de mogelijkheden van een aanvullende verzekering te bespreken.

Extra aandacht voor de mbo-functies
Om de positie van de mbo'er in sociaal werk te versterken en te zorgen voor een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is aandacht nodig. Sociaal Werk Werkt! ondersteunt de positie van mbo onder meer door workshops. Uit onderzoek blijkt dat regelmatig mbo werkzaamheden worden uitgevoerd door hbo-werknemers ondanks geschikte praktische vaardigheden en competenties van de mbo'er. CNV wil ook in de komende cao periode extra aandacht voor de positie van mbo-werknemers.

Vakbondsconsulent
De vakbondsconsulent is een aanspreekpunt voor collega's (leden en niet-leden) met betrekking tot informatievoorziening. Een vakbondsconsulent helpt collega's die vragen hebben over hun werk of inkomen. De vakbondsconsulent verwijst de leden door binnen de vakbond inzake arbeidsrechtelijke kwesties en aangaande dienstverleningsproducten. Wij willen de vakbondsconsulent introduceren en faciliteren in de cao.
https://www.cnvconnectief.nl/wp-content/uploads/2018/04/Handboek-Vakbondsconsulenten-versie-1.pdf

Looptijd cao
In bijzondere tijden (met na corona een 'nieuw normaal'), geeft een 2-jarige cao-looptijd onzes inziens rust voor een overzichtelijke periode. In overleg willen we komen tot een looptijd van de cao.

Tot slot,
Bovenstaande onderwerpen met inzet zijn niet weergegeven in volgorde van prioriteit. Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende of gewijzigde voorstellen in te dienen en zien uit naar een gezamenlijk constructief onderhandelingstraject.

Mede namens Harold Hop en Rian Varkevisser, leden onderhandelingsdelegatie CNV Zorg & Welzijn,
Met vriendelijke groeten,

Marco Dons
Bestuurder arbeidsvoorwaarden CNV Zorg & Welzijn