



Connectief

De Minister-president
Ministerie van Algemene Zaken
Postbus 20001
2500 EA Den Haag

i.a.a. de vaste commissies (per mail verzonden):

- Binnenlandse Zaken, cie.biza@tweedekamer.nl
- OCW, cie.ocw@tweedekamer.nl
- VWS, cie.vws@tweedekamer.nl
- Economische Zaken en Klimaat, cie.ezk@tweedekamer.nl
- SZW, cie.szw@tweedekamer.nl
- Financien, cie.fin@tweedekamer.nl

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

cnvinfo@cnv.nl

AFDELING

Bestuur

PLAATS

Utrecht

ONS KENMERK

027/PF/dr

DOORKIESNUMMER

030 751 1710

DATUM

24 maart 2023

UW KENMERK

-

E-MAIL

secretariaatconnectief@cnv.nl

BETREFT

Voorjaarsnota

Geachte Minister-president,

CNV Connectief maakt zich zorgen over publieke taken zoals de houdbaarheid van de zorg, de kwaliteit van het onderwijs of de uitvoering van complexe wet- en regelgeving. Stellig deelt u deze zorgen die gaan over bijvoorbeeld toereikende en toegankelijke zorg en onderwijs, de druk op personeel en personeelskrapte. Op diverse plaatsen zijn deze knelpunten beschreven zoals door de SER, de Tijdelijke commissie Uitvoeringsorganisaties, de minister van staat Tjeenk Willink, de Algemene Rekenkamer en tal van onderzoekers zoals die van de Staat van de Uitvoering.¹ De huidige manier waarop het kabinet optreedt is ons inziens te vrijblijvend en te versnipperd. Hierbij een handreiking. CNV Connectief werkt in de sectoren en aan de

¹ SER, Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk (2023); Tweede Kamer (2021) Klem tussen balie en beleid. Rapport Tijdelijke commissie Uitvoeringsorganisaties; Tjeenk Willink, H.D. (2017) Over de uitvoerbaarheid en uitvoering van nieuw beleid (regeerakkoord) of: hoe geloofwaardig is de Overheid?; Algemene Rekenkamer (2021) Inzicht in kwaliteit. Operatie geslaagd?; Staat van de uitvoering (2022)

BANKREKENING

NL29RABO0301780307

Bij beantwoording ons kenmerk vermelden a.u.b.



cao tafels graag mee aan verbeteringen en we kijken met vertrouwen uit naar uw reactie.

Personeelstekorten

Sinds 2021 zijn er meer vacatures dan werkzoekenden en waarschijnlijk blijft dat de komende jaren het geval.² In zorg en welzijn waren er eind 2022 meer dan 64.000 vacatures, in het onderwijs 13.500, het openbaar bestuur 24.600 en in de techniek 86.250.³ De publieke dienstverlening piept en kraakt onder de capaciteitsproblemen en dreigt op allerlei manieren vast te lopen. Voorbeelden: de toegankelijkheid van de zorg; wachtlijsten in allerlei sectoren, in de ggz of bij de IND maar ook voor het installeren van zonnepanelen; in het onderwijs kennen we onbevoegde leraren, vierdaagse schoolweken en schoolleiders die niet aan hun eigen werk toekomen en bij overheid zijn er beperkte dagprogramma's voor gedetineerden wegens personeelsgebrek, een hoge werkdruk en bijvoorbeeld in de Rijkssector te veel geld, 2,3 miljard euro, voor inhuur van externen.⁴ Iedere sector probeert de schaarse scholieren en werkzoekenden aan zich te binden. Wij vragen u een overkoepelende visie te ontwikkelen op de knelpunten en een integrale aanpak daarvan. We vragen u regie te voeren.

Meer handen...

Indien medewerkers meer uren willen maken moet dit financieel lonen en geen zorgen geven over effecten op belastingen en toeslagen. Om het werk vol te houden en te kunnen combineren met privétaken moet de voltijds arbeidsduur worden teruggebracht met behoud van loon. In de zorg en het onderwijs zijn veel deeltijdbanen vanwege de aard van het werk of roosters. In deze sectoren werken relatief veel vrouwen die daardoor afhankelijk zijn van hun partner of de overheid. En er zijn instellingen in de ouderenzorg waar 20% van de medewerkers te maken heeft met loonbeslag.

Meer uren werken en nieuwe collega's werven, wordt naast voldoende beloning bevorderd door contractzekerheid en zeggenschap over werktijden. Ouderschapsverlof, adoptie en zorgverlof worden effectiever indien de duur en doorbetaling helder is en eenduidiger voor alle medewerkers. Bij zogenaamde 'life

² SCP, Kennisnotitie arbeidsmarktkrapte (2023).

³ CBS, arbeidsmarkt 4^e kwartaal 2022; Kamerbrief EZ, 3 februari 2023, Actieplan groene en digitale banen.

⁴ SER, Waardevol werk (2023); SCP, kennisnotitie arbeidsmarktkrapte (2023); Kamerbrief EZ, 3 februari.

events' kunnen de arbeidsvoorwaarden ziekte voorkomen, denk aan verlof en begeleiding bij rouw, overgangsklachten en mantelzorg.

Er is geen duidelijke agenda voor de discriminatie van werkzoekenden zoals mensen van kleur, ouderen of mensen met een beperking.⁵ Wij vragen u een doortastende agenda om deze mensen gelijkwaardige kansen te bieden.

En beter werk...

Meer handen zijn nodig maar ook een andere organisatie van de zorg. Wat gaan we nog doen, wat niet? Nu vinden keuzen plaats op de werkvloer met als gevolg stress, burn out en ziekteverzuim.

Voorts is meer vertrouwen en minder controle nodig. Zorgverleners besteden nu tot wel 40% van hun tijd aan administratie. Om dit tijt te keren moeten de afspraken tussen overheid, zorgverzekeraars en inspecties worden herzien. De medewerker, en het vertrouwen in de medewerker, moet meer centraal staan dan de gegevensverzameling en uitwisseling, en de controles. De concurrentie in de zorg moet worden herzien, want die leidt nu teveel tot versnippering, hogere kostprijzen en werkstress. Corona heeft geleerd dat samenwerking tijd bespaart en kosten.

In het onderwijs hebben leraren te weinig tijd voor lesgeven en teveel administratie en allerlei bijkomende taken. Schoolleiders komen te weinig toe aan leidinggeven aan onderwijsprocessen en het onderwijs ondersteunend personeel vult gaten op die elders vallen en waardoor de vakinhoudelijke ontwikkeling in de knel komt. We zien een gebrek aan vooral regionale samenwerking en ongewenste aspecten van concurrentie waardoor er lerarentekorten zijn in gebieden waar leerlingen het toch al moeilijk hebben. Wij willen aan de slag via de regio's voor de arbeidsmarkt van de toekomst (RATO's).⁶ Dit betekent werken op basis van regionale samenwerking en gedeeld werkgeverschap. Geen versnippering van activiteiten of tegen elkaar in werken. Het gaat hier ook om samen opleiden. Het is noodzakelijk dat de overheid hier regie voert. De leraar blijft in the lead en vertrouwen geldt als uitgangspunt, niet controle. Dit traject kost tijd en geld. Het kan er niet zo maar bij komen. Ook moet er geld komen voor de 150 scholen die het meest te lijden hebben onder achterstallig onderhoud. De PO-Raad heeft hier eerder aandacht voor gevraagd.

Wij willen meer geld voor begeleiding van starters, afspraken over duurzame inzetbaarheid en het herstellen van de balans tussen werk en privé. Simpel voorbeeld

⁵ SCP, kennisnotitie arbeidsmarktkrapte (2023).

⁶ » [Actueel | Partnerschappen SO&P en RAP: vanaf 2023 samen in een RATO \(platformsamenopleiden.nl\)](#)



is het ter beschikking stellen van werktelefoons zodat medewerkers niet constant privé bereikbaar moeten zijn.

In de overheidssectoren moet het thuiswerken worden uitgebouwd. Goed voor de medewerker en voor de mobiliteit in ons land. Dit vraagt fiscale ondersteuning en geld voor cao afspraken. Daarnaast moeten de medewerkers van de werkvloer worden betrokken bij de uitvoering van nieuwe wetgeving om misstanden en een afnemend vertrouwen in de overheid tegen te gaan.⁷

De betrouwbaarheid van de overheid moet verder versterkt door een toereikende en eenvoudige afwikkeling van de schade waarmee long covid patiënten in de zorg en het onderwijs te maken hebben. Zij mogen niet de rekening gepresenteerd krijgen voor hun inzet en loyaliteit tijdens de epidemie.

Energietransitie en 'groene cao'

De energietransitie is noodzakelijk voor ons leven, voor dat van volgende generaties en voor de schepping. Wij vragen u verantwoordelijkheid te nemen voor de investeringen en de samenwerking tussen de betrokken sectoren zoals de bouw, de installatietechniek en de energie. Afzonderlijke activiteiten vanuit de sectoren of de ministeries moet worden voorkomen. We vragen u de SER te betrekken. Hierbij hoort ook regie over het onderwijs, bijvoorbeeld voor een eenduidige waardering van competenties naast diploma's en cv's, en een fase van oriëntatie op beroepen vóór een meer definitieve keuze. Daarnaast vragen we de regionale mobiliteitsteams ook na 2024 inhoudelijk en financieel te blijven steunen.

Voor alle sectoren in de economie moet er een energiebeleid komen, gericht op de transitie. Regie van uw kant is hierbij noodzakelijk. Verder vragen we meer fiscale ondersteuning voor 'groene cao afspraken' waarbij overuren of andere arbeidsvoorwaarden in tijd of geld kunnen worden ingezet voor bijvoorbeeld verduurzaming van de huur of koopwoning of voor vervoersmiddelen.

Beloning publieke sectoren

In de publieke sectoren willen we een betere beloning. De lonen in de zorg liggen structureel tot 9% lager dan in de markt, terwijl de werkdruk er enorm is. Die loonkloof wordt extra pijnlijk in deze tijd van inflatie. Wij vragen u voldoende middelen om achterstanden in te lopen en sterke cao's af te sluiten. We moeten in de publieke sectoren af van het beeld dat er telkens moeizame onderhandelingen en acties nodig zijn. In dit verband doen we ook een dringend appél op u om meer loonruimte

⁷ [CNV wil dat de ambtenaar weer centraal komt te staan \(cnvconnectief.nl\)](https://cnvconnectief.nl)



beschikbaar te stellen voor mensen die werken via de SW of de cao Aan de slag. Ook zij verdienen het te kunnen leven van hun werk.

Sector cao's

Wij vragen u stappen te zetten op weg naar aantrekkelijker werken in de publieke sectoren. Dat kan bijvoorbeeld via basis cao's voor het funderend onderwijs en de zorg met waar nodig specifieke aanvullingen voor sectoren of beroepsgroepen. We vragen u de financiële middelen die nodig zijn om concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan en het beter mogelijk te maken dat medewerkers duurzaam aan de slag blijven voor de publieke zaak.

Wij hopen dat deze brief mag leiden tot meer regie en daadkracht en dat dit tot uitdrukking komt in de Voorjaarsnota. Wij vragen u regie te pakken en te sturen op arbeidsmarktbeleid en aanpassingen van wet en regelgeving. Daarnaast vragen we u de ambities voor betere cao's te steunen middels toereikende en structurele middelen. Doorgaan op de huidige weg is ons inziens, gezien de knelpunten in de publieke dienstverlening, voor de medewerkers en voor de samenleving geen optie.

Met vriendelijke groet,

Patrick Fey,
voorzitter CNV Connectief