

Arbeidsvoorwaardennota

CNV 2025 - Overheid en Publieke Diensten



Veel medewerkers ervaren onrust. Corona legde de samenleving stil. Thuiswerken werd gangbaar. Nog nauwelijks bekomen begon de oorlog van Rusland tegen Oekraïne. Energie werd schaars en Nederland kende een ongekende inflatie van 10 procent.

Daarbij zijn er grote opgaven: de energietransitie, het stikstofprobleem en de woningnood. Geen van deze drie verlopen makkelijk. De overheid werd verder geconfronteerd met zogeheten schandalen, zoals de Toeslagenaffaire en de afhandeling van aardbevingsschade in Groningen. Daarbij komt dat vrijwel alle publieke dienstverlenende sectoren kampen met personeelstekorten en dat de werkdruk hoog is. Verder moesten Rijksambtenaren uit het hoofdlijnenakkoord voor een nieuw kabinet een nullijn vernemen. Ook werd er zonder

onderbouwing een personeelsreductie ingeboekt van maar liefst 22 procent. Een miskennen van het werk en de toewijding van medewerkers.

De Haagse politiek weerspiegelt vaak een verruwing in de samenleving. Groepen staan steeds sneller en scherper tegenover elkaar. Er is echter altijd een grote middengroep die de polarisatie verafschuwt. Hier is de wens om te komen tot bezonnenheid, oplossingsgericht denken, redelijkheid en respect. En het geloof dat deze houding uiteindelijk de beste is voor alle betrokkenen. Het denken en handelen van CNV sluit daarop aan. Wij staan voor een rechtvaardige samenleving en voor verantwoordelijkheid voor de wereld van nu én van morgen. Daaraan gaan we via het cao-overleg in 2025 verder gestalte geven.

Beloning

Voor de salarisverhoging bespreken we met de leden per cao de wensen en mogelijkheden en de vraag of de lonen in de afgelopen jaren voldoende zijn gestegen om de inflatie bij te houden.

- In CNV-verband hanteren we een loonvraag per cao binnen een bandbreedte. Voor 2025 is dat 3,5 tot 6 procent¹. De loonvraag wordt gebruikelijk vastgesteld door de verwachte inflatie en stijging van de arbeidsproductiviteit op te tellen. In 2025 gaat het om 3,2 procent inflatie plus 1,3 procent stijging arbeidsproductiviteit. Binnen de CNV-bandbreedte is er ruimte om meer of minder af te spreken. Bijvoorbeeld gelet op de situatie in het bedrijf of de sector of de mate waarin de inflatie van de afgelopen jaren is gecompenseerd. Uiteraard speelt ook de situatie op de arbeidsmarkt een rol.

Overzicht afgelopen jaren en prognoses, in procenten.

	2022	2023	2024	2025
Cao lonen (markt)	3,1	5,9	6,6	4,3
Inflatie	10,0	3,8	3,6	3,2
Arbeidsproductiviteit	1,8	-1,2	-0,3	1,3

Bron: CPB, MEV 2025

- We kiezen niet voor loonstijgingen in bedragen (centen in plaats van procenten). In de afgelopen jaren is dat wel gebeurd om lagere inkomens relatief meer financiële ruimte te bieden. Maar nu willen we vooral aandacht voor de middengroepen en rekening houden met de effecten op het loongebouw.
- Uitgangspunt voor reiskosten is tenminste de onbelaste vergoeding van € 0,23 per km.

1 www.cnv.nl/nieuws/loonvraag-cnv-35-tot-6-loonsverhoging

Arbeidsmarkt: anders organiseren

De personeelskrapte heeft ernstige gevolgen. Medewerkers worden overvraagd en hebben te maken met uitval en vertrek van collega's. Burgers en bedrijven krijgen te maken met oplopende wachtlijsten of haperende dienstverlening. En voor de economie als geheel dreigt een lagere welvaart, toenemende sociale ongelijkheid en vertraging bij noodzakelijke veranderingen zoals de energietransitie, de aanpak van stikstof of de bouw van woningen.

De uitvoering van de banenafspraken uit het sociaal akkoord 2013 (125.000 extra banen in 2026) ligt niet op schema. In 2023 waren er 85.665 banen gerealiseerd. De markt realiseerde 74.000 banen (doelstelling was 80.000) en de overheid 11.600 (doelstelling 25.000)².

Voor de duizenden moeilijk vervulbare vacatures en het vervangen van collega's die met pensioen gaan is meer nodig dan alleen het bieden van betere arbeidsvoorwaarden, hoe belangrijk die op zich ook zijn. We moeten ook bedenken dat organisaties vaak in dezelfde vijver vissen.



- Anders organiseren van het werk is nodig. Wij willen per cao of sector afspreken dat wordt onderzocht of afgesproken welke mogelijkheden anders organiseren biedt. Het doel is steeds om het werk beter af te stemmen op de beschikbare medewerkers in plaats van enkel meer medewerkers te vinden.

Te denken valt aan minder complexe regelgeving voor de uitvoering. Wat zijn de mogelijkheden? Waar kunnen en moeten digitale systemen worden verbeterd? Biedt regionale samenwerking kansen?

Bepaalde functies en taken dienen mogelijk opnieuw te worden gezien. Zijn er mogelijkheden om de betrokkenheid van medewerkers te vergroten bij de inhoud en de organisatie van het werk. Te denken valt ook aan meer autonomie en ontwikkeling van de professionaliteit van medewerkers. En een veiliger en prettiger werkomgeving, een betere leiding die meer is gericht op het faciliteren van de medewerkers.

- We willen het (ambtelijk) vakmanschap bevorderen. Wat heeft een medewerker nodig aan kennis, kunde en betrokkenheid om de functie goed te kunnen vervullen? Welke waarden spelen een rol en wat betekenen die voor de professionele werkhouding? Welke randvoorwaarden dienen vervuld voor de functie vervulling?
- Mensen vormen met elkaar een gemeenschap en houden een gezonde bedrijfscultuur in stand. We willen de inhuur van externe arbeidskrachten verminderen. Bovendien willen we dat het werk zoveel mogelijk structureel van aard is en dat daarbij een vast contract hoort. Voor werkgevers is inhuur soms

2 www.opnaarde125000.nl/banenafspraken-in-2023

de meest effectieve manier om vacatures opgevuld te krijgen. Wij willen die trend keren. In organisaties waar medewerkers bewust lijken te kiezen voor flexibele arbeidsrelaties willen we onderzoeken waar dit uit voortkomt en wat er aan te doen is.

- We willen flexibele arbeidsrelaties verder beperken tot waar het noodzakelijk is. Het moet gangbaar zijn dat medewerkers na maximaal een jaar een vast contract krijgen.
- We willen afspraken maken om de uitstroom van medewerkers tegen te gaan. Bijvoorbeeld via betere en langere begeleiding van nieuwe collega's, afstemmen van de functievervulling op de wensen en mogelijkheden van de medewerker.
- Er zijn groepen die aan de kant staan. We willen afspreken te werven onder deze groepen. Nieuwkomers die in hun geboorteland diploma's en werkervaring hebben, kunnen hier nu niet altijd aan de slag vanwege verschillen in (vak)taal of cultuur. Met begeleiding kunnen zij hun expertise inzetten en meedoen³. Voor medewerkers die andere ondersteuning nodig hebben, worden Harrie-trainingen aangeboden.⁴ Weer anderen zijn onzeker over de financiële gevolgen voor een uitkering of toeslagen. Zij kunnen geholpen zijn met financieel advies. Zodoende kan een bijdrage worden geleverd aan de personeelskrapte. CNV staat voor een inclusieve arbeidsmarkt waar een werkplek is voor iedereen. De publieke sectoren hebben hierin een voorbeeldrol te vervullen.

- De banenafspraken van 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking ligt niet op schema. CVN heeft recent met andere bonden en gemeenten afgesproken hiervan werk te maken. We willen in de cao's concrete afspraken maken over het aantal te realiseren banen.⁵
- Deeltijders kunnen de parttime factor verhogen. En voltijds banen waarvoor geen kandidaten komen, kunnen in deeltijd aangeboden mogelijk wél aantrekkelijk zijn. Kandidaten die voor een bepaalde functie niet voldoende geschikt zijn kunnen via jobcarving of taakgericht werken mogelijk toch aan de slag.

Werken en opleiden

Ieder mens heeft het recht om de eigen talenten te ontplooien. De ontwikkeling van medewerkers bevordert het zelfvertrouwen en optimisme. Het houdt mensen geschikt voor de functie en kan hen klaarmaken voor veranderingen in het werk of voor ander werk gedurende de loopbaan.

- Werknemers dienen te beschikken over persoonlijke ontwikkelbudgetten. Deze dienen voldoende hoog te zijn om opleidingen en trainingen te kunnen volgen. Ook is een periodieke loopbaancheck nodig.
- Bij ontwikkeling horen persoonlijke ontwikkelplannen en ondersteuning bij het opstellen en de uitvoering daarvan, bijvoorbeeld via loopbaancoaching. Ook is het goed om tijd af te spreken voor studie zodat de werkdruk niet oploopt of de werk-privébalans verstoord raakt.

3 www.ser.nl/-/media/ser/downloads/zicht-op/2024-2.pdf

4 www.ikbenharrie.nl

5 www.stvda.nl/nl/publicaties/voortgang-banenafspraken

Functiegerichte scholing wordt geheel onder werktijd verricht en betaald door de werkgever.

- Her- en bijscholing kan ervoor zorgen dat collega's die dreigen vast te lopen in hun baan tijdig hun koers kunnen verleggen. Begeleiding van werk naar werk is uitgangspunt, niet alleen bij reorganisaties.
- Er zijn aanwijzingen dat opleidingsbudgetten niet altijd worden benut. Mensen hebben het te druk, weten niet goed welke opleiding of cursus te volgen of hebben te weinig perspectief op doorgroei in hun werk of loopbaan. We willen afspreken dat er onderzoek wordt gedaan naar het gebruik van de persoonlijke opleidingsbudgetten. Doel is het gebruik ervan te verbeteren.
- We willen dat werknemers kosteloos gebruik kunnen maken van basistrainingen zoals Nederlands en computervaardigheden.
- We willen afspreken dat nagegaan wordt waar er mogelijk wordt gehandeld in strijd met de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld de beperkingen uit die wet ten aanzien van de terugbetaling van scholing of het verbieden van nevenwerkzaamheden Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.⁶
- Voor de ondersteuning van werkgever en werknemer kan gebruik worden gemaakt van A&O fondsen en van [James Loopbaan](#). Verder worden medewerkers gestimuleerd om gebruik te maken van de diensten van [De VAKbeweging](#).

Werk en balans

De druk op medewerkers is al jaren hoog. Daarbij stijgt de pensioenleeftijd en dient werken te worden gecombineerd met andere bezigheden zoals zorgtaken. Velen zijn moe en gaan gebukt onder burn-outklachten. Soms spelen daarbij ook factoren in de privésfeer.

De standaard werkweek moet worden verkort met behoud van salaris zodat er ruimte komt voor herstel en burn-out wordt voorkomen. Wij denken dat dit mogelijk moet zijn⁷. Medewerkers kunnen hierdoor gezonder hun pensioen halen. En er komt ruimte voor (mantel)zorg of de inzet voor de samenleving. Een verkorting van de werkweek draagt tevens bij aan meer gelijke carrièrekansen en financiële zelfstandigheid voor vrouwen die nu vaak (kleinere) deeltijdbanen vervullen.

Een sociaal veilig werkklimaat is belangrijk voor het welzijn van de werknemer en voor de functieervulling. CNV-onderzoek (2024) onder 2.000 leden uit de sectoren overheid en publieke diensten leert dat bijna 40 procent zich wel eens onveilig heeft gevoeld, 27 procent heeft wel eens melding gemaakt van een onveilige situatie. 33 procent geeft aan dat de OR actief is op het gebied van sociale veiligheid. We hebben een handreiking gemaakt om sociale veiligheid op de werkvloer te vergroten⁸.

- We willen een periodiek onderzoek afspreken naar discriminatie, seksuele intimidatie, pesten en agressie, zowel binnen de organisaties als in relatie tot burgers/klanten. De uitkomsten dienen te worden omgezet in praktische

6 www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2022/06/28/richtlijn-transparante-en-voorspelbare-arbeidsvoorwaarden

7 www.cnv.nl/nieuws/cnv-analyse-kortere-werkweek-leidt-tot-hogere-productiviteit-per-uur

8 www.cnv.nl/themas/diversiteit-inclusie-sociale-veiligheid

maatregelen in overleg met de OR en vertrouwenspersonen.

Werknemers moeten zich kunnen wenden tot een onafhankelijke integriteitscommissie. In acute situaties moet direct ingegrepen kunnen worden. Ook moet er aandacht zijn voor bescherming van de persoonlijke levenssfeer van medewerkers. Vanwege de belangrijke positie van de leidinggevende – met onder andere een voorbeeldrol – is ook aandacht voor diens functie vervulling nodig. Deze tijd vraagt er tenslotte om de wenselijkheid, mogelijkheden en grenzen van professionele tegenspraak op de werkvloer te bespreken en tot gedragen richtlijnen te komen.

- We willen toe naar een kortere werkweek met behoud van salaris. Dat kan stapsgewijs. De wijziging kan in samenhang gebeuren met anders gaan werken. Bijvoorbeeld door meer zeggenschap en regelruimte voor medewerkers, efficiënter vergaderen, taken schrappen of anders vormgeven en thuiswerken.⁹
- Voor werknemers die mantelzorg verlenen willen we afspreken dat er een individueel plan wordt opgesteld. Uitgangspunt is dat de medewerker de zorg voor familie of vrienden kan combineren met het werk. Aanpassing van werk en werktijden en thuiswerken behoren tot de mogelijkheden.¹⁰
- We willen afspreken om de mogelijkheden van levensfasepakketten te onderzoeken naast arbeidsvoorwaarden die voor iedereen gelden. Werknemers kunnen

periodiek een pakket kiezen dat aansluit op hun behoeften. Voorbeelden: een starterspakket waarbij nieuwe medewerkers bij hun een contract een ontwikkeltraject krijgen en de mogelijkheid om studieschuld af te lossen. Een arbeid en zorgpakket met aandacht voor zorgverlof, zeggenschap over werktijden, werken waar dat het beste uitkomt en de mogelijkheid van een sabbatical. Een loopbaanpakket met oriëntatie en begeleiding in de loopbaan. En een fit naar de finishpakket met aangepaste of minder (belastende) taken en een RVU-regeling.

- Sommige onderwerpen zijn voor alle groepen relevant. We spreken af dat werknemers hun financiën op orde kunnen krijgen en houden via budgetbegeleiding, zoals via Financieel Vitaal met [CNV FinVit](#).
- Tijdens de loopbaan krijgen medewerkers te maken met zogenaamde levensgebeurtenissen. Bijvoorbeeld verlies van een dierbare, arbeidsongeschikt worden of de behoefte minder te werken of eerder te stoppen. We willen afspreken dat er dan verlofmogelijkheden zijn of maatwerkafspraken. Voor overgangsklachten hebben we bijvoorbeeld in de Stichting van de Arbeid een handreiking afgesproken met adviezen voor werknemers en werkgevers.¹¹ Ook kan er via de arbozorg oog zijn voor de privésituatie waarin iemand verkeert. [Doel is te bereiken dat mensen hun loopbaan op een goede wijze kunnen voortzetten of afronden.](#)

9 www.cnv.nl/dossiers/30-urige-werkweek

10 www.cnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/werkende-mantelzorger-deze-hulp-is-er-voor-jou

11 www.stvda.nl/nl/publicaties/handreiking-de-overgang-en-werk

Positie in de wereld

Organisaties en sectoren maken deel uit van de maatschappij. Vanuit onze visie en verantwoordelijk willen wij bijdragen aan een betere wereld.

- Via een afspraak over internationale collegialiteit in de cao willen we concrete projecten steunen. CNV Internationaal is onze partner. Zij hebben een handig [stappenplan](#) voor cao-partijen ontwikkeld.
- In aanvulling op de verlofsoorten willen we diversiteitsuren afspreken. Deze uren zijn bedoeld als bijdrage aan een inclusieve cultuur, waarin verschillen tussen werknemers worden erkend. De diversiteitsuren kunnen bijvoorbeeld worden ingezet op een feestdag waarvoor op basis van de cao geen verlof bestaat, maar ook op ieder ander willekeurig moment of bij iedere andere willekeurige gelegenheid.
- Organisaties beschikken over enorm veel expertise. Zij kunnen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen door medewerkers de gelegenheid te bieden voor maatschappelijke dienstverlening. Zo kunnen zij hun expertise inzetten bij maatschappelijke organisaties bijvoorbeeld via advisering of klusactiviteiten, individueel of in teamverband. Het werk kan ter plekke of digitaal plaatsvinden.
- In de achterliggende jaren is duidelijk geworden hoe belangrijk onze vrijheid is en dat het goed is daar jaarlijks bij stil te staan. We willen afspreken dat 5 mei voortaan elk jaar een extra vrije feestdag wordt. Ruim 2 miljoen werknemers hebben inmiddels elk jaar op 5 mei een vrije dag.¹² In 2025 zullen daarnaast veel werknemers vrij zijn omdat het een lustrumjaar is. Sinds 2021 roepen Stichting en kabinet gezamenlijk op om elk jaar 5 mei als vrije dag aan te merken.¹³
- In 2025 willen we verdere stappen zetten op de weg van vergroening van de arbeidsvoorwaarden. Daaronder verstaan we het afspreken van arbeidsvoorwaarden waardoor het werken klimaatvriendelijker wordt en er een bijdrage wordt geleverd aan de (eigen) klimaatdoelstellingen. Bijvoorbeeld de onbelaste vergoeding van € 0,23 voor reizen met de fiets en een netto vergoeding bij de aankoop van een (elektrische) fiets.¹⁴ Ook een bijdrage bij de verduurzaming van de eigen woning of voor de aanschaf van energiezuinig witgoed is mogelijk.¹⁵ Zie voor wat er verder allemaal mogelijk is op [Pilot duurzame cao | CAO Rijk](#)



12 www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2024D27436&did=2024D27436

13 www.stvda.nl/nl/publicaties/5-mei-bevrijdingsdag

14 www.cnv.nl/nieuws/cnv-onderzoek-meerderheid-werknemers-krijgt-geen-fietsvergoeding

15 www.cnv.nl/nieuws/groene-arbeidsvoorwaarden-in-opkomst

Vernieuwing van het cao proces

Voor veel medewerkers is de cao vanzelfsprekend, zoiets als water uit de kraan. De meesten hebben er nooit bij stilgestaan dat er veel werk achter de cao schuilgaat en dat CNV bestaat bij de gratie van werknemers. Zij geven niet alleen geld maar ook tijd aan de bond. Vakbondslidmaatschap is niet zozeer het kopen van een dienst maar bovenal een ticket om mee te doen met het realiseren van onze idealen.

- We willen een werkgeversbijdrage afspreken voor het lidmaatschap van de bond.
- We bepalen in overleg met de leden de mogelijkheden om niet leden te betrekken bij het cao-proces.

