

Arbeidsvoorwaardennota

CNV 2025 - Zorg en Welzijn



cnv

Inleiding

De Arbeidsvoorwaardennota Zorg en Welzijn 2025 is bedoeld om een overzicht te geven van de arbeidsvoorwaardelijke thema's waar CNV binnen zorg en welzijn prioriteit aan geeft. Zorg en welzijn is een grote en cruciale sector in Nederland: er werken 1,7 miljoen mensen ten behoeve van gezondheid en welzijn van de hele bevolking. Toch staat de sector onder druk. De vraag naar zorg groeit en de sector kampt met personeelstekorten op uitvoerende functies. In het arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV speelt dit zeker mee. We zetten in op goede arbeidsvoorwaarden, gezonde en veilige werkomstandigheden en zeggenschap van professionals.

Nederland staat voor **ingrijpende keuzes**. De gevolgen van personeelstekorten in de zorg- en welzijnssector, oplopend in 2033 naar 232.000 vacatures, zijn op veel plekken al voelbaar en de arbeidsmarktcijfers tonen aan dat deze tekorten de komende jaren niet afnemen. Integendeel: de toenemende vraag naar zorg door **vergrijzing** legt extra druk op de sector. Een aantal factoren helpt daarbij niet mee. De sector kampt met een structureel hoog **ziekteverzuim**, is te veel afhankelijk van inzet van uitzendkrachten en zzp'ers en juist voor de uitvoerende functies is er sprake van een **salarisachterstand** ten opzichte van andere sectoren. Verder hebben we te maken met uitdagingen op het gebied van de betaalbaarheid, toegang tot en kwaliteit van zorg, wat resulteert in langere wachtlijsten, problematische roosters, en grotere verschillen tussen regio's.

Tegelijkertijd is het werken in zorg en welzijn **betekenisvol werk**, waarbij je belangrijk bent voor de mensen voor wie je zorgt, die je begeleidt of ondersteunt. Dat maakt het werken in deze sector aantrekkelijk en geeft ook veel voldoening en werkplezier.

Als we willen dat er op lange termijn veranderingen plaatsvinden die bijdragen aan slimmer en beter werken, moeten er **nu stappen gezet worden**. De urgentie is groot. Goede arbeidsvoorwaarden zijn daarbij noodzakelijk. CNV zet zich in om voor werknemers de omstandigheden te creëren die de positieve kant van het werk ondersteunen: goede en moderne arbeidsvoorwaarden, zeggenschap over je werkinhoud, je werktijden en een goede werk-privébalans en een veilige inclusieve werkomgeving en loopbaan. In deze nota zijn onze belangrijkste prioriteiten op een rij gezet.

Thema 1: Loonontwikkeling zorg- en welzijnsprofessionals en de cao

CNV wil dat het werken in zorg en welzijn beter **gewaardeerd** wordt. Onderzoek laat zien dat salarissen hier achterblijven bij het niveau van de marktsectoren. Daarnaast zijn er werknemers, bijvoorbeeld in de thuiszorg, die van hun salaris niet rond kunnen komen. Daarbij is het ook van belang om te realiseren dat 81 procent van de werknemers in de sector vrouw is. De **achterstand in de financiële positie van vrouwen** ten opzichte van mannen, doet zich in deze sector ook voor. CNV vindt het van belang dat werknemers financieel zelfstandig kunnen zijn, daar horen zekerheid en een inkomen bij waar je van kunt rondkomen.

Het is van belang om de salarisachterstand te herstellen. In 2021 is door de minister van VWS extra loonruimte geboden, om een eerste stap te maken. Cao-partijen hebben daarmee het gat met de marktsector wat kunnen verkleinen. Het is nu tijd om ook het resterende verschil goed te maken. Toenmalig minister Helder heeft de Tweede Kamer geschetst welke mogelijkheden daarvoor zijn. Zij wees nadrukkelijk naar de verantwoordelijkheid van de vakbonden en werkgevers in de sector om hierover cao-afspraken te maken. Die verantwoordelijkheid nemen wij als CNV, maar het betekent wel dat de financiers van zorg en welzijn daar ook de **dekking** voor moeten bieden.

In 2022 liep de **inflatie** flink op. CNV heeft binnen de sector zorg en welzijn in 2023 en 2024 loonafspraken gemaakt waarmee werknemers koopkracht hebben behouden. Daarbij hebben we met name ook oog gehad voor de laagste loongroepen en de middengroepen. De achterstand is niet verder opgelopen ten opzichte van de markt, maar ook niet verder ingehaald. Daar willen we in 2025 opnieuw een slag in maken.

Kenmerkend aan werken in zorg en welzijn is dat er relatief veel sprake is van **onregelmatige werktijden** en diensten waarbij je **oproepbaar** bent. Dit maakt het werken in de sector extra zwaar en lastiger te combineren met bijvoorbeeld een gezin en/of mantelzorgtaken. CNV wil daarom dat de vergoedingen voor onregelmatige diensten en voor bereikbaarheid/aanwezigheid/consignatie omhooggaat. Ook dienen deze vergoedingen in lijn te zijn met wet- en regelgeving.

Daarnaast horen we van veel werknemers dat zij moeten toeleggen op hun **reis- en parkeerkosten**. CNV wil de vergoeding hiervoor in lijn brengen met de werkelijk gemaakte kosten. Waar 'groene' alternatieven een rol kunnen spelen in de regelingen voor woon-werkverkeer en het reizen tijdens het werk, wil CNV dat graag stimuleren.

Ook zien wij dat voor een aantal beroepen werknemers worden geacht ruim voor aanvang van de dienst aanwezig te zijn, ten behoeve van overdracht, omkleden of andere activiteiten. CNV wil dat deze tijd als **werktijd** vergoed wordt.

Zorgvuldige **begeleiding van stagiairs** is cruciaal omdat het niet alleen hun kans op een succesvolle afronding van hun opleiding vergroot, maar ook omdat dit de instroom in de sector bevordert. We willen afspraken maken met werkgevers over een reële stagevergoeding (€ 500 op basis van 36 uur per week) en goede begeleiding tijdens stages en de eerste werkzame periode als startende zorgprofessional. Zodat **studenten en jonge zorgprofessionals** gemotiveerd blijven en een goede start in hun zorgcarrière maken.

CNV streeft naar een stevige en tegelijkertijd verantwoorde loonsverhoging in 2025. Daarvoor hanteert het CNV een bandbreedte: afhankelijk van de omstandigheden in de sector vindt de invulling plaats. CNV stelt een looneis met een bandbreedte tussen 3,5 en 6 procent.

Voor zorg en welzijn zien wij een opdracht om naast de structurele loonsverhoging, de loonachterstand van de uitvoerende beroepen terug te dringen, waardoor de looneis naar de bovenkant van de bandbreedte zal bewegen.

De inzet van CNV:

- **Loonstijgingen in procenten afspreken.**
- Totale duur van (opéenvolgende) tijdelijke contracten wordt beperkt tot maximaal 1 jaar. Na dit jaar **aanstelling voor onbepaalde tijd**.
- **In schalen tot en met middengroepen** (minimaal) twee periodieken aan de bovenkant toevoegen. Bij de hogere schalen één periodiek aan de bovenkant. Dit uitruilen met een periodiek aan de onderkant van de schaal.
- Gelijke beloning mannen en vrouwen en voorkomen van salarisdiscriminatie. Gelijk werk dient gelijk betaald te worden.
- CNV wil dat de **vergoedingen voor onregelmatige diensten en voor bereikbaarheid/aanwezigheid/consignatie omhooggaan** (in de cao Ziekenhuizen zijn hier al stappen in gemaakt).
- **Kortlopende** cao's afspreken (1 jaar tot maximaal 18 maanden).
- Alle stagiairs krijgen een **onkostenvergoeding** die ten minste alle kosten vergoed die een student moet maken om stage te kunnen lopen (bijvoorbeeld VOG, kledingvergoeding)
- Boven op de onkostenvergoeding krijgt de student **een stagevergoeding van minimaal € 500** bij een fulltime stage. Indexatie gebeurt volgens **consumentenprijsindex** (CPI). De stagevergoeding is voor alle opleidingsniveaus gelijk.
- Alle stagiairs krijgen, naast hun stagevergoeding en onkostenvergoeding, een **reiskostenvergoeding** indien er niet of niet doelmatig met het studentenreisproduct (OV) gereisd kan worden.
- **Verbetering van de reiskostenvergoeding**, minimaal € 0,23 cent per kilometer met aandacht voor zowel traditionele als 'groene' reiskosten, zoals nader toegelicht in thema 6.

Thema 2: De toekomst van de zorg en de cao

De sector staat voor grote uitdagingen. De vraag naar zorg stijgt, maar het aantal werknemers stijgt niet mee, wat de noodzaak vergroot om nog **efficiënter** te werken, meer informele zorg in te zetten **en (technologische en sociale) innovaties** te omarmen. Het werken in de sector gaat ingrijpend veranderen en het is van belang dat zorgprofessionals hierbij **inspraak** hebben. Inzichten vanuit de praktijk inzetten is niet alleen cruciaal voor het ontwikkelen en implementeren **van effectieve oplossingen**, maar zeggenschap over inhoud en veranderingen in het werk is belangrijk om werknemers te behouden. Uit onderzoek blijkt dat het hebben van professionele zeggenschap de kwaliteit van zorg én de tevredenheid over het werk verbetert. Ook laat onderzoek zien dat er een sterk verband is tussen een ervaren positieve werkomgeving en het behoud van zorgprofessionals. Een **positieve werkomgeving** draagt bij aan een hogere tevredenheid en motivatie bij zorgprofessionals, wat leidt tot een lager verloop en minder ziekteverzuim.

Nederland staat voor grote uitdagingen op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn. Naast **een marktconform salaris** en een gericht integraal **personeelsbeleid** dat de werkdruk verlaagt en de autonomie vergroot om het personeelsbehoud te verbeteren, zijn er nog tal van andere manieren om, vanuit **goed en modern werkgeverschap**, het werken binnen zorgorganisaties aantrekkelijker te maken.

Het is cruciaal om een werkomgeving te creëren waarin **vertrouwen** centraal staat en waar zorgprofessionals daadwerkelijk gehoord worden. Ze moeten **invloed**



kunnen uitoefenen en inspraak hebben op zaken die hun beroepsuitoefening en ontwikkeling direct beïnvloeden.

Zorgprofessionals geven aan dat zij meer **zeggenschap** willen over de inhoud en organisatie van hun werk, zoals werkprocessen, kwaliteitsverbetering en de administratieve last. De oproep aan werkgevers om serieus werk te maken van het verminderen van regeldruk en het anders inrichten van **verantwoordingsprocessen** is niet nieuw, maar door de toenemende schaarste en de druk op de sector, is deze dringender dan ooit. De Wet zeggenschap in de zorg geeft hiervoor de eerste aanzet.

Naast meer zeggenschap over hun werk, verlangen professionals ook naar meer zeggenschap op **roosters, werktijden en de balans tussen werk en privéleven**. Goed werkgeverschap is daarom van essentieel belang om verzuim, uitstroom en de groeiende vlucht naar het **zzp-schap** tegen te gaan. Dit omvat het bieden van tijd en ruimte voor professionele ontwikkeling, het faciliteren van budgetten voor scholing en het actief stimuleren van innovatieve initiatieven die van de werkvloer zelf komen.

CNV wil **sectorbreed kijken als het gaat om arbeidsvoorwaarden en loopbaanpaden**.

Verschillen tussen cao's werken in een aantal gevallen belemmerend voor werknemers die binnen de sector van baan willen veranderen en dat terwijl de grenzen tussen branches steeds meer vervagen. Zo moeten opgebouwde verlofuren en afspraken uit het meerkeuzesysteem vaak worden afgerekend en gaan opgebouwde dienstjaren verloren als je een baan kiest die onder een andere cao valt. Dit beperkt

medewerkers in mobiliteit en stimuleert niet om binnen de sector te blijven. CNV vindt dat **behoud van werknemers voor de sector zorg en welzijn het uitgangspunt** moet zijn. Dat betekent dat iemand die van de ene zorgcao naar de andere gaat, in principe diens **opgebouwde rechten** moet kunnen behouden. Ook wil CNV onderzoeken of een aantal cao-regelingen die in de meeste cao's voorkomen, gelijkgetrokken kunnen worden in het voordeel van werknemers.

De inzet van CNV:

- CNV zet in op arbeidsvoorwaarden die enerzijds bescherming en anderzijds de noodzakelijke flexibiliteit bieden, passend bij de dynamiek van de arbeidsmarkt. We streven naar afspraken die zorgmedewerkers voor de sector behouden door de aanwezige mobiliteit binnen de sector zorg en welzijn te vereenvoudigen en verschillen tussen cao's weg te nemen, zonder te pleiten voor één gezamenlijke cao. We zetten daarom in op het **meenemen van opgebouwde rechten (jaren, tijd of geld), gelijke formulering van gelijke afspraken (bijvoorbeeld FWG-procedures) en we zoeken naar inhoudelijke optimalisatie** op gemeenschappelijke thema's zoals agressie, generatiebeleid, scholingsbudgetten, vakbondsfaciliteiten en werkgeversbijdrage.
- Recht op zeggenschap is een wettelijk recht. Werkgevers **dienen beleid voor professionele zeggenschap** op te stellen, waarbij ze in samenwerking met zorgprofessionals definiëren wat professionele zeggenschap inhoudt en hoe dit in de organisatie wordt ingevoerd.
- Werkgevers zullen, passend bij de organisatiestructuur, een **zeggenschapsmodel** opstellen om professionele zeggenschap formeel te verankeren.
- Actieve betrokkenheid bij veranderingen
 - **Organisatie van het werk:** Zorgprofessionals worden vanaf het begin betrokken bij veranderingen die hun werk en vak inhoudelijk beïnvloeden. Dit gebeurt via inspraaksessies en overlegmomenten waar zij hun input kunnen geven voordat veranderingen worden doorgevoerd.
 - **Inspraakverplichting bij beleidsveranderingen:** Voor beleidswijzigingen die direct invloed hebben op zorgprofessionals, wordt een werkgroep samengesteld met minimaal 50 procent zorgprofessionals. Deelname aan deze werkgroepen wordt als een onderdeel van hun takenpakket beschouwd en betrokkenen zijn verplicht om hun rol in deze werkgroepen actief in te vullen.

– **Kwaliteitsverbetering en innovatie:**

CNV adviseert zorgorganisaties om vaste overlegmomenten en werkgroepen te creëren en te faciliteren in tijd en ruimte waar zorgprofessionals samen aan kwaliteitsverbetering en innovatie werken.

- Werkgevers zullen inzake deze actieve betrokkenheid zorgen voor de beschikbaarheid van **financiële middelen, fysieke ruimte, tijd, ondersteuning, scholing en ontwikkeling voor** zorgprofessionals.
- Faciliteren van betrokkenheid, inspraak, scholing en innovatie: wanneer zorgprofessionals zelf het initiatief nemen om tot een vorm van inspraak en zeggenschap te komen, zal de werkgever dit **faciliteren met tijd en ruimte**.
- Bij het formaliseren van professionele zeggenschap maken de werkgever en zorgprofessionals afspraken over de verhouding met de wettelijke medezeggenschap (ondernemingsraad). Werken in loondienst kan moderner worden ingericht, met oog voor specifieke behoeften. Door **flexibel en regionaal werken met één vaste**

arbeidsovereenkomst in de regio te stimuleren. Werkgevers bevorderen regionaal collectief werkgeverschap door regelingen te creëren die de mobiliteit en uitwisseling van medewerkers tussen zorgorganisaties in de regio vergemakkelijken.

- Vast werk gebeurt door mensen met een **contract voor onbepaalde tijd**.
- In de toekomst gaan zorgprofessionals meer samenwerken met het sociale netwerk van cliënten, inclusief familie en verdere omgeving. Organisaties maken samen met zorgprofessionals, cliëntenraden en **informele zorg, beleid** over de wijze van samenwerken en scheppen duidelijke kaders voor het informele zorgnetwerk en de zorgprofessionals.
- Bewustwording van de toenemende schaarste aan middelen en personeel in de zorg is essentieel. CNV vindt het belangrijk dat werkgevers en werknemers met elkaar de **dialog** voeren over verwachtingen en opvattingen over kwaliteit van zorg.

Thema 3: Ontwikkeling van mensen en de cao

Voortdurende aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers is nodig. Om de ontwikkelingen in het vak bij te houden en om jezelf te kunnen blijven ontwikkelen. **Scholing en ontwikkeling** is dan ook een belangrijke factor in het behoud van personeel en zorgt ervoor dat medewerkers toegerust zijn voor de toekomst. CNV constateert dat werkgevers in de sector vaak te veel gefocust zijn op de kortetermijnbehoeften van scholing, waardoor investeringen in de toekomstbestendigheid en verdere duurzame ontwikkeling van hun personeel tekortschieten. Dit is problematisch in een sector die te maken heeft met grote veranderingen en personeelstekorten. Het is echter ook belangrijk dat medewerkers hun **eigen verantwoordelijkheid** nemen voor hun professionele ontwikkeling. Een

gedeelde verantwoordelijkheid tussen werkgevers en medewerkers is cruciaal: werkgevers moeten investeren in de toekomstbestendigheid van medewerkers, terwijl medewerkers proactief gebruik moeten maken van de geboden kansen om zich blijvend te professionaliseren.

Er is daarbij speciale **aandacht nodig voor jonge zorgprofessionals**. Gemiddeld één op de vijf pasgediplomeerden stroomt binnen 2 jaar na diplomering uit. Dit is niet efficiënt en gezien de druk op de arbeidsmarkt ook niet wenselijk. Ook het gebruik van psychische zorg is opmerkelijk hoog onder zorgmedewerkers jonger dan 25 jaar, met één op de vijf die hier gebruik van maakt. CNV vindt het van belang dat jonge professionals goed begeleid worden om uitval en uitstroom te voorkomen.



De inzet van CNV:

- **(Minimaal) 3 procent scholingsbudget**

- Het zorgvuldig inwerken van starters en zij-instromers krijgt prioriteit in zowel beleid als in de praktijk. Er worden voldoende tijd, middelen en begeleiding gegarandeerd, zodat nieuwe medewerkers zich snel thuis voelen, goed voorbereid zijn, en optimaal kunnen bijdragen aan de zorg.
- De werkgever verplicht zich tot het bieden van **passende begeleiding aan startende zorgprofessionals gedurende de eerste twee jaar na diplomering**. Het doel van deze begeleiding is om de integratie van startende zorgprofessionals in het team te bevorderen, hun professionele ontwikkeling en zeggenschap te ondersteunen, het welzijn op de werkvloer te versterken en uitstroom te voorkomen.
- Zorgprofessionals moeten zelf kunnen bepalen welke scholing ze volgen, zodat ze ontwikkelingsmogelijkheden kunnen kiezen die relevant zijn voor hun behoeften en werkzaamheden. Daarom dringt CNV aan op de invoering van een **persoonlijke leerrekening/ maatwerkafsprake van minstens €1000 per jaar voor (loopbaangerichte) scholing gericht op duurzame inzetbaarheid**.
- Organisaties hebben een strategisch opleidingsplan welke wordt vastgesteld met de medezeggenschap (ondernemingsraad). De zorgprofessionals hebben hierin inspraak, bijvoorbeeld door het betrekken van de (VAR/ PAR) bij het opstellen hiervan.
- Introduceer een formele mentor- of buddyrelatie en coachingsprogramma's voor peersupport en om zowel nieuwe als ervaren medewerkers te ondersteunen in hun professionele duurzame ontwikkeling.
- Werknemers hebben elke drie jaar dienstverband recht op een **loopbaancheck** bij De VAKbeweging ter waarde van € 975.
- Bied ruimte voor **combinatiefuncties** (eventueel samen met regionale partners) zodat medewerkers hun kennis en vaardigheden kunnen verbreden, meer variatie in hun werk ervaren, en beter kunnen inspelen op veranderingen in de zorgsector.
- Functiegerichte **scholing wordt volledig vergoed** en tijdens werktijd gevolgd, ook tijdens krapte. Er moet ook ruimte zijn voor scholing en ontwikkeling die niet direct aan de huidige functie gebonden is, maar gericht is op persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.
- Voor de ondersteuning van werkgever en werknemer op het gebied van loopbaanontwikkeling wordt veelal gebruikgemaakt van de aangeboden producten en diensten van de A&O-fondsen en van **James Loopbaan**. Werkgevers en werknemers maken gebruik van de dienstverlening van **De VAKbeweging inzake van-werk-naar-werkbegeleiding**. De werkgever stelt hiervoor budget beschikbaar.
- Zorgtechnologie speelt een steeds grotere rol, waardoor een duidelijke visie hierop, op alle niveaus (medewerker, team en organisatieniveau) essentieel is. Het **versterken van digitale vaardigheden** en de actieve betrokkenheid van medewerkers bij technologische innovaties is hierbij cruciaal.
- De werkgever faciliteert **netwerkmogelijkheden** en deelname aan professionele netwerken door werknemers om kennisdeling, innovatie en samenwerking in zorg en welzijn te bevorderen.

Thema 4: Werken in balans en verbinding en de cao

De sector zorg en welzijn heeft het hoogste ziekteverzuim van alle sectoren in Nederland. Het **ziekteverzuim** vertoont bovendien over de jaren heen een stijgende lijn. De **werkdruk** is een belangrijke reden voor het hoge ziekteverzuim. Werknemers merken de gevolgen van de personeelstekorten dagelijks. Tel daarbij op de hoge administratieve lasten en het onregelmatig werken en er ontstaat al snel een **vicieuze cirkel** van personeelstekorten – oplopende werkdruk – uitval en verloop van personeel.

Daarbij komt dat werknemers in zorg en welzijn ook **in veel gevallen mantelzorgers** zijn. Het combineren van (onregelmatig) werken in de zorg met bijvoorbeeld de zorg voor jonge kinderen en/of ouders met een zorgvraag, vergt veel van deze medewerkers. CNV streeft naar **gezinsvriendelijk personeelsbeleid**. Ondersteuning vanuit de werkgever is cruciaal voor het gemakkelijker combineren van arbeid en zorg. Dit betekent dat arbeidsvoorwaarden meer faciliterend moeten zijn in het combineren van werk met zorg, leren, en persoonlijke levensfasen. Zo hebben werkende mantelzorgers vaak behoefte aan maatwerkoplossingen zoals **flexibiliteit** in werkplek en werktijd en aandacht en begrip voor hun persoonlijke situatie en maatwerkoplossingen. De manier waarop verlofregelingen en kinderopvang in Nederland geregeld zijn en de heersende traditionele maatschappelijke opvattingen, zorgen ervoor dat vrouwen meer tijd dan mannen besteden aan onbetaalde zorgtaken. Dit veranderen vereist, naast een maatschappelijk debat, ook aanpassingen in hoe werk en zorg worden gecombineerd, hoe loopbanen worden ingericht en hoe er wordt omgegaan met verschillende levensfasen tijdens de loopbaan.

In cao's willen we afspraken maken die hiervoor ruimte bieden, daarnaast willen we dat werknemers in de praktijk ook gebruik kunnen maken van de **mogelijkheden** die er zijn. Nog te vaak ontvangen we signalen dat verzoeken van werknemers niet worden gehonoreerd door de werkgever. Het gevolg is dat werknemers zelf hun speelruimte gaan creëren: door minder te gaan werken en zo ruimte te maken in hun weekplanning (extra uren maken lukt altijd wel) of door als zzp'er aan de slag te gaan. CNV wil juist dat mensen binnen een dienstverband de uren kunnen maken die ze willen. Dat vraagt van werkgevers een flexibelere houding dan nu vaak de praktijk is en het anders organiseren van het werk.

Als CNV pleiten we voor een meer ontspannen samenleving waarbij er meer tijd en aandacht is voor algemeen welzijn en specifiek die van de mensen om ons heen. Concreet pleiten we in 2025 voor een **verlaging van de collectieve arbeidsduur** met 2 uur met behoud van salaris.

Juist in de zorg willen we zorgdragen voor een arbeidsduur waarin er een goede balans is tussen werk en privé. Hierin dient ruimte te zijn voor herstel en het verrichten van maatschappelijke dienstverlening zoals (mantel)zorgtaken. Uit onderzoek is gebleken dat, onder bepaalde voorwaarden, 40 procent van de medewerkers bereid is om meer uren te werken. Het verlagen van de arbeidsduur en het verhogen van de deeltijdfactor draagt bij aan de financiële zelfstandigheid van medewerkers in het algemeen en vrouwen in het bijzonder en het verminderen van de krapte op de arbeidsmarkt.

We willen dat werknemers zeggenschap krijgen m.b.t. de invulling van hun

arbeidspatroon. Gedurende de loopbaan kan dit ook wisselen, mede afhankelijk van de privésituatie van de werknemer en de **levensfase waarin die zich bevindt**. Specifiek vragen we aandacht voor de oudere werknemer in de laatste fase van de loopbaan. Voor veel werknemers in de sector

is het wenselijk dat er maatwerkafspraken worden gemaakt zodat ook zij gezond hun pensioen halen. Het na de AOW-leeftijd mogen doorwerken willen we binnen de sector zorg en welzijn d.m.v. cao-afspraken mogelijk maken.

De inzet van CNV:

- **Maatwerkafspraken** kunnen een positief effect hebben op het werkplezier, de productiviteit en het behoud van medewerkers. Werkgevers brengen maatwerkafspraken structureel onder de aandacht en werkgevers en werknemers voeren hierover jaarlijks samen het goede gesprek.
- Een goede werk-privébalans is voor zorgprofessionals van groot belang om het werk op een gezonde manier vol te houden. We adviseren werkgevers om **jaarlijks gesprekken** te voeren over werkpatronen, duurzame inzetbaarheid en loopbaanwensen, en ervoor te zorgen dat de werkstructuur optimaal aansluit bij de behoeften van medewerkers en hen in staat stelt zowel professioneel als privé goed te functioneren.
- Een **flexibele werkcultuur** draagt bij aan een betere werk-privébalans van werknemers. Op basis van de Wet flexibel werken kunnen werknemers een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats.
- Als CNV pleiten we voor een meer ontspannen samenleving waarbij er meer tijd en aandacht is voor algemeen welzijn en specifiek die van de mensen om ons heen. Concreet pleiten we in 2025 voor een **verlaging van de collectieve arbeidsduur** met 2 uur met behoud van salaris.
- **Verlofrechten** moeten beter onder de aandacht gebracht worden bij medewerkers. Veel werknemers kennen hun rechten niet en lopen daardoor risico tot overbelasting en uitval. CNV wil onderzoeken of een eenduidige en heldere verlofregeling bijdraagt aan het op een correcte wijze inzetten van de verschillende verlofvormen die in de cao's aanwezig zijn. De adviezen vanuit de SER worden hierin meegenomen.
- **Mantelzorgers krijgen voldoende mogelijkheden om werk en zorg te combineren** door middel van ondersteuning, mogelijkheid tot aanpassen van werktijden, inzet van spaarverlof en de inspanningsverplichting van de werkgever om maatwerkafspraken te maken. Mantelzorg dient onderwerp van gesprek te zijn in ieder jaargesprek.
- CNV wil **in elke cao in de sector afspraken maken over rouwverlof na verlies van een dierbare**. Dat houdt in minimaal 10 werkdagen rouwverlof aangevuld met maatwerkmogelijkheden vanuit de wet WAZO en de verschillende verlofvormen in de cao.

- Werkgevers moeten het **taboe rond de overgang en menstruatieklachten doorbreken** door HR-beleid te ontwikkelen zodat ziekteverzuim of uitval kan worden voorkomen. Hiervoor is de handreiking van de Stichting van de Arbeid: *De overgang en werk* beschikbaar voor werkgevers.
- Werkgevers moeten **actief maatregelen nemen om administratieve lasten te verminderen**, waarbij zorgprofessionals direct worden betrokken bij het identificeren van knelpunten en het ontwikkelen van oplossingen.
- Creëer mogelijkheden voor verlof op religieuze feestdagen die niet samenvallen met erkende christelijke feestdagen, bijvoorbeeld door diversiteitsverlof toe te kennen of **feestdagen** te ruilen.
- CNV pleit voor **structurele inspraak van werknemers bij de roostering en planning**, zodat hun voorkeuren en behoeften hierin worden meegenomen. Plus- en minuren dienen zoveel mogelijk te worden voorkomen en in overleg met de medewerker te worden ingeroosterd. Dit bevordert een betere werk-privébalans en verhoogt de werktevredenheid.
- CNV pleit ervoor dat iedere zorgprofessional **toegang heeft tot een generatieregeling** en daarmee de mogelijkheid krijgt om op een duurzame manier de pensioengerechtigde leeftijd te halen door minder te werken. Dit draagt bij aan de inzetbaarheid van zorgmedewerkers, waarbij dienstjaren uit andere sectoren worden meegenomen in deze regeling.

Thema 5: Veilig werken waar iedereen mee doet

Werk 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. Uit onderzoek blijkt dat ook zorgmedewerkers te maken hebben met **sociale onveiligheid** als geweld, machtsmisbruik, discriminatie, pesterijen en seksueel overschrijdend gedrag met schadelijke gevolgen voor de lichamelijke en/of psychische gezondheid. Uit CNV-onderzoek blijkt helaas dat het te vaak onveilig is op de werkvloer. Dit moet en kan anders.

Agressie en grensoverschrijdend gedrag komt helaas (te vaak) voor en mag nooit genormaliseerd worden. Organisaties hebben de verantwoordelijkheid om goed beleid te maken gericht op **preventie hiervan**. Bij een incident is juiste ondersteuning vanuit de organisatie (met name vanuit de leidinggevende) cruciaal. Binnen elke organisatie met een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) is het van belang om te bezien of dit een concreet,

actueel en passend plan van aanpak bevat. Uit CNV-onderzoek in zorg en welzijn **lijkt dat 55 procent** van de medewerkers wel eens te maken heeft gehad met agressie en geweld, 40 procent heeft zich wel eens **onveilig** gevoeld op het werk en 27 procent heeft zich ooit **geïntimideerd** gevoeld door een leidinggevende.

De **arbeidsparticipatie van mensen met een beperking** is op dit moment fors lager dan van mensen zonder beperking. Inclusieve werkplekken houden ook in dat ze toegankelijk moeten zijn en beschikbaar worden gesteld voor werknemers met een **arbeidsbeperking**. Het is belangrijk dat werkplekken (waar het beroep het toelaat) digitaal, fysiek en sociaal toegankelijk zijn en dat er passende ondersteuning is om te kunnen werken. CNV hecht er grote waarde aan dat ieder mens de mogelijkheid krijgt om zijn of **haar talent volledig tot ontwikkeling te laten komen**. De huidige situatie op de arbeidsmarkt biedt ook kansen voor mensen met een beperking om aan het werk te gaan binnen de sector zorg en welzijn.



De inzet van CNV:

- **Aangifte namens werkgever bij agressie volgens de Eenduidige Landelijke Afspraken.** Om te zorgen dat het echt anonieme aangiftes zijn is het belangrijk dat werkgevers hierover aanvullende afspraken maken met OM en politie (zodat ook de identiteit van het slachtoffer -de zorgprofessional- anoniem blijft).
- Het meemaken van een ernstig incident kan leiden tot stress, angst, concentratieverlies en zelfs een (langdurige) ziekmelding. Het is daarom van belang dat de werkgever **beleid heeft over hoe de opvang** van getroffen medewerkers georganiseerd wordt. Goede opvang na een incident is cruciaal om deze negatieve gevolgen te beperken.
- Duidelijke **consequenties** voor patiënten/ cliënten of hun verwanten/kennissen die agressie of intimiderend gedrag vertonen richting medewerkers.
- **Heldere klachtenprocedure** voor medewerkers die te maken krijgen met een vorm van ongewenst gedrag zoals ongelijke behandeling of geweld.
- Werkgevers moeten **doelstellingen vaststellen voor het aantal banen** dat ingevuld wordt door mensen met een arbeidsbeperking, in lijn met de banenafpraak.
- **Wervings- en selectieprocedures objectiveren, standaardiseren en inclusief maken**, zodat ze eerlijk en toegankelijk zijn voor alle kandidaten, inclusief mensen met een arbeidsbeperking, en er geen discriminatie plaatsvindt.
- **Werkplekken moeten fysiek, digitaal en sociaal toegankelijk** zijn. Dit vergt maatwerkaanpassingen en een inclusieve cultuur binnen de organisatie.
- CNV Jongeren biedt specifieke Harrie-trainingen aan werknemers aan voor het persoonlijk begeleiden van mensen met een beperking of statushouders. Werkgevers stellen hiervoor budget beschikbaar.

Thema 6: Onze positie in de wereld van vandaag en morgen

In 2025 willen we verdere stappen zetten op de weg naar **vergroening** en verduurzaming van de arbeidsvoorwaarden. Dit houdt in dat we arbeidsvoorwaarden afspreken die het werk **klimaatvriendelijker** maken en bijdragen aan de klimaatdoelstellingen. Voorbeelden hiervan zijn een hogere vergoeding voor het reizen met de fiets, een nettovergoeding voor de aanschaf van een (elektrische) fiets, en bijdragen voor de verduurzaming van woningen of de aanschaf van energiezuinig witgoed.

Het CNV streeft naar een **menswaardig leven voor mensen wereldwijd**, nu en in de toekomst, op een gezonde planeet. Dit omvat niet alleen het bevorderen van duurzame arbeidsvoorwaarden, maar ook de bescherming van arbeidsrechten wereldwijd, zoals ondersteund door projecten van CNV Internationaal. Werkgevers en werknemers worden gewezen op de mogelijkheden om het werk van CNV Internationaal (financieel) te steunen (ANBI).

Daarnaast pleiten wij voor een **verhoging van de werkgeversbijdrage** aan cao-onderhandelingen. Werkgevers hebben belang bij de cao's die wij afsluiten,

aangezien collectieve afspraken efficiënter zijn dan individuele afspraken en deze ten goede komen aan alle werknemers, niet alleen aan de vakbondsleden.

Een **goede dekkingsgraad** van cao's is voor werkgevers ook belangrijk om consistentie en stabiliteit in arbeidsvoorwaarden te houden en onderlinge concurrentie hierop te vermijden. Gezien de expertise en de tijd die vereist is om passende afspraken te realiseren in cao's, is een verhoging van de werkgeversbijdrage van groot belang. Werkgevers stellen daarnaast een concreet plan op om zorg te dragen dat meer werkgevers zich aansluiten bij een werkgeversorganisatie die vertegenwoordigd is aan de cao-tafel. Daarnaast committeren zij zich om cao's AVV te laten verklaren.

Omdat de cao voor alle werkenden geldt en niet alleen voor vakbondsleden, zal CNV ook **niet-leden betrekken** bij cao-trajecten. Op welke wijze dit gebeurt zal in samenspraak met onze actieve leden worden bepaald.

CNV zal niet-leden actief stimuleren om lid te worden van werknemersorganisaties en CNV in het bijzonder.



De inzet van CNV:

- **Onderhandel voor een hogere werkgeversbijdrage.** Werkgevers dienen een hogere vergoeding te bieden aan vakbonden om de tijd en expertise te dekken die noodzakelijk zijn voor het afsluiten van effectieve cao-afspraken.
- Onderhandel voor een **100 procent vergoeding van het lidmaatschap van de vakbond.**
- 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. Onderhandel over een bijdrage aan het werk van CNV Internationaal (minimaal € 2.500).
- **Bevorder duurzaam woon-werkverkeer** door de onbelaste reiskostenvergoeding (inclusief fiets) woon-werkverkeer (€ 0,23 cent) vanaf 0 km onbeperkt toe te passen.
- Betrek zorgprofessionals bij het **duurzaam werken in de zorg.**
- **Geef een realistische vergoeding wanneer reizen met de auto noodzakelijk is**, maar investeer vooral in groene alternatieven door volledige ov-vergoeding en vergoeding voor het gebruik van fietsenstallingen.
- Verminder autogebruik door OV-reizen aan te bieden bij goed bereikbare werkplekken.
- **Implementeer een regeling voor de aankoop van (elektrische) fietsen**, deels gefinancierd uit een individueel budget en deels als werkgeversvergoeding.
- Sta werknemers toe om een combinatie van werkgeversbijdrage en IKB-budget te gebruiken voor **verduurzaming van hun woning of de aanschaf van duurzame apparaten**. Denk hierbij aan de huur- en koopwoningen.