



## Bijlage – Zorg en Welzijn

### Waardering van de zorgprofessional

Er zijn op dit moment meer dan [65.000](#) openstaande vacatures in de sector. De vraag naar zorg blijft daarnaast stijgen door de toenemende vergrijzing. De opgave om de Zorg- en Welzijnssector te verbeteren is groot. Dat neemt niet weg dat de al bestaande tekorten door verschillende factoren verholpen zouden kunnen worden. Samen met sociale partners hebben we vaker de handen ineengeslagen om concrete verbeteringen aan te reiken, zoals het manifest "[De medewerker op 1](#)" voor de ouderenzorg. Het onbenut [arbeidspotentieel](#) voor mogelijke nieuwe zorgprofessionals is enorm. Tijdens de pandemie werd de kwetsbaarheid van de sector zichtbaar, maar ook veerkracht én creativiteit kwam naar voren. Het roer moet om waarbij zorg voor **iedereen in de samenleving toegankelijk** moet blijven.

#### Waar ziet CNV de oplossing

- ❖ *Werken in loondienst als uitgangspunt met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.*
- ❖ *Faciliteren van een maatschappelijk dialoog over de zorg van de toekomst.*

### Werken in de zorg moet lonen

De zingevende kant van het werk wordt vaak belicht, maar vertaalt het zich nog lang niet altijd in een **eerlijke beloning of waardering** van de talenten die professionals inzetten. De hoogte van salarissen zijn een duidelijke indicatie hoe de overheid en maatschappij het werk in de sector waardeert. Voorkom dat nog meer zorgprofessionals door economische noodzaak de zorg verlaten. Salarisstijgingen blijven achter op het niveau van vergelijkbare beroepen in de private sector. De **overheidsbijdrage in arbeidskostenontwikkeling (OVA)** moet ervoor zorgen dat de salarissen meestijgen, maar zoals eerder is aangetoond in het SER-advies "[Aan de slag voor de zorg](#)" is dat niet altijd het geval. Zeker in de middengroepen liggen de salarissen **6 tot 9** procent lager. Ondanks verschillende cao-afspraken en incidenteel geld blijft er een structurele achterstand. Dit ligt voornamelijk aan de verschillen in de start van het OVA-convenant, die nu nog steeds doorwerken. In plaats van incidentele maatregelen als de OVA regeling zien wij een verantwoordelijkheid bij de overheid om structurele loonruimte te bieden.

#### Waar ziet CNV de oplossing

- ❖ *Verantwoordelijkheid van overheid om Zorg en Welzijn niet alleen met woorden te waarderen maar ook financieel. De achterstand inhalen.*
- ❖ *De investering zit niet alleen in de zorgprofessionals, ook in de investering in het stelsel. Gezien de noodzaak om te innoveren en de groei in zorgvraag (vergrijzing), kan de sector geen (verkapte) bezuinigingen of kortingen aan.*
- ❖ *Geen incidentele maatregelen, maar structurele loonruimte.*



### Meer vertrouwen en zeggenschap

Vertrouwen is een fundamentele kwestie voor zorgprofessionals. Helaas is de grote mate van administratie vaak gericht op (onnodige) verantwoording. De tijd die zorgprofessionals kunnen besteden voor de zorgvrager is daardoor steeds meer afgenomen. Een werkklimaat waar **minder vanuit verplichte verantwoording** gewerkt kan worden en meer **vanuit inzicht en vertrouwen** in de professional is het streven. Het is van groot belang om in dat veranderproces mensen uit de praktijk actief te betrekken. Professionals weten als geen ander hoe de kwaliteit en overdraagbaarheid van zorg geborgd en verbeterd kan worden. Ook (digitale) innovaties kunnen goed vormgegeven worden met mensen die er dagelijks mee te maken zullen krijgen. De rol van de professional moet een beslisrol zijn, niet alleen die van klankbord. Zo kan er samen met zorgvragers gekeken worden of mogelijke veranderingen daadwerkelijk een positieve impact hebben op de praktijk. Daarna kunnen nieuwe structuren en netwerken met het oog op zeggenschap geformaliseerd worden.

#### *Waar ziet CNV de oplossing*

- ❖ *Ontwikkelen van een visie op zeggenschap, waarbij meedenken, praten én beslissen een onderdeel zijn van deze visie. Formaliseren van structuren voor zeggenschap en netwerkvorming.*
- ❖ *Verplichte administratie verminderen of afschaffen. Professionals en zorgvragers betrekken bij welke administratie van meerwaarde is voor het borgen van overdraagbaarheid én kwaliteit van zorg.*
- ❖ *Investeren in zo éénvoudig mogelijke digitale innovaties met samenwerkingsverbanden tussen ontwikkelaars en professionals gericht op de behoefte van de geboden zorg.*

### Toekomst van de sector en professional

Mensen werken vaak onregelmatig en in een 24/7 setting. Gecombineerd met de hoge werkdruk leidt dit tot een gebrek aan stabiliteit in onder andere **werk-privé balans**. Professionals geven aan dat dit te wijten is aan personeelstekorten, uitval van collega's en de inzet van zzp'ers. Er moet een **efficiëntere organisatie van zorgprocessen** mogelijk gemaakt worden die beter aansluit bij de behoefte van zorgprofessionals. Juist voor deze groep is het noodzakelijk dat er minder **opgesplitste diensten, meer zeggenschap over roosters en meer maatwerk** komt. Nu is het tegenovergestelde het geval: er is een vlucht naar het ZZP-schap. Het is voor veel mensen een manier om meer regie en grip te krijgen op het werk.

CNV werkt actief aan de toekomst binnen zorg en welzijn gericht op **regionale samenwerking en collectief werkgeverschap**. Daarin wordt een eigentijdse vorm van regionaal werkgeverschap onderzocht om zo op verschillende manieren aan de behoefte van professionals te voldoen. Zo kan bijvoorbeeld het loopbaanperspectief verbeterd worden om werknemers voor de zorg te behouden op korte termijn en de instroom te



vergroten op de lange termijn. Iedereen moet **veilig kunnen werken**. Helaas is dit niet het geval. Dagelijks zijn er medewerkers die worden geconfronteerd met **discriminatie, agressie of een gevoel van onveiligheid/ongelijkheid**. Dit moet en kan anders. Zorg en Welzijn is er voor iedereen, dus juist in deze sector is het van essentieel er duidelijke afspraken zijn over inclusie en veiligheid in het gehele arbeidsproces.

### *Waar ziet CNV de oplossing*

- ❖ *Regionale samenwerking en collectief werkgeverschap stimuleren én faciliteren.*
- ❖ *Voor elke professional een veilige werkvloer die inclusief én divers is voor het gehele arbeidsproces.*
- ❖ *Onbetaald werk waarderen en het beter verdelen van zorgtaken en mantelzorg. Een duidelijke verhouding en afbakening tussen professional en informele zorg, waarbij de rol en kwaliteit van professionals goed geborgd is.*

### **CNV als sparringpartner**

Als dé vakbeweging van werkend Nederland zijn bestuurders en beleidsadviseurs intensief bij deze ontwikkelingen betrokken. Zorgprofessionals zijn de ruggengraat van de sector, **hun stem is cruciaal** in het gesprek over de noodzakelijke transformaties van de sector. De afgelopen kabinetsperiode hebben we op deze onderwerpen weinig samenwerking gehad met parlementsleden. Wij nodigen u dan ook uit om met ons hierover in gesprek te gaan en van gedachten te wisselen als het gaat om de beroepsinhoud en arbeidsvoorwaarden van en binnen Zorg en Welzijn.

Namens Danielle Woestenberg en Joost Veldt,

*Voorzitter CNV Zorg en Welzijn (a.i.) en sector coördinator Zorg en Welzijn*

**Rico Ganga**

[r.ganga@cnv.nl](mailto:r.ganga@cnv.nl)

**+31638743038**

*Beleidsadviseur met thema's VVT, jeugdzorg, diversiteit en inclusie, anti-discriminatie, sociale en fysieke veiligheid, arbeidsmarkttekorten en anders organiseren*

**Petra Vendrig**

[p.vendrig@cnv.nl](mailto:p.vendrig@cnv.nl)

**+31681920386**

*Beleidsadviseur met thema's kinderopvang, ziekenhuizen, umcs, koopkracht, professioneel zeggenschap en duurzame inzetbaarheid*