

Eindrapportage AVV Provincies

1 april 2019, Utrecht



Auteurs

Anouk Menko
Sander Sleijpen



Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

© 2019 Labyrinth Onderzoek & Advies

Amerikalaan 203
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: www.labyrinthonderzoek.nl

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoudsopgave

1 Inleiding	4
1.1. Aanleiding	4
1.2. Doelstelling	4
1.3. Methode	4
2 Resultaten	6
2.1. Resultaat stemming	6
2.2. Redenen voor negatieve stem	6
2.3. Suggesties volgende cao	6
Bijlage 1: Uitnodigingsmail	7
Bijlage 2: Open antwoorden	8

1

Inleiding

1.1. Aanleiding

AVV heeft een onderhandelaarsakkoord gesloten in de sector Provincies.

AVV en Labyrinth Onderzoek & Advies hebben de belangrijkste punten van het onderhandelaarsakkoord via een internet-stemming aan zoveel mogelijk medewerkers in de sector Provincies voorgelegd. De stemming is door AVV uitgezet binnen de sector. De uitslag van de stemming (om precies te zijn de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen) bepaalt of AVV de cao zal ondertekenen.

1.2. Doelstelling

Labyrinth Onderzoek & Advies is zodoende door AVV gevraagd een stemming uit te voeren onder werknemers in de sector Provincies over de afspraken voor de nieuwe cao Provincies 2019-2020.

1.3. Methode

Om de mening van werknemers over de afspraken voor de nieuwe cao Provincies 2019-2020 te achterhalen heeft Labyrinth Onderzoek & Advies een online vragenlijst geprogrammeerd. Medewerkers in de sector Provincies konden stemmen door zich te registreren via www.avv/nu/stem. Op deze website was alle informatie te vinden over de afspraken uit het onderhandelaarsresultaat. Na de registratie ontving men een e-mail van Labyrinth met een persoonlijke link naar de stemming (zie Bijlage 1). Door gebruik te maken van deze persoonlijke, unieke link, kan er per persoon maar één keer gestemd worden.

Men kon zich aanmelden om te stemmen van 18 maart tot en met 31 maart. De stemming bleef een halve dag langer open (tot en met 1 april 12.00) om alle werknemers die zich hadden geregistreerd, de kans te geven hun stem te voltooien.

De stemming bestond uit een aantal korte vragen. De eerste vraag was: *“Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?”*. Hierbij kon de respondent kiezen tussen voor de gemaakte afspraken, tegen de gemaakte afspraken of neutraal tegenover de gemaakte afspraken. Indien men neutraal heeft gestemd, is de stem niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan ook neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Dit is uitdrukkelijk op de stemsite en in de vragenlijst vermeld.

Indien men aangaf tegen de gemaakte afspraken te staan kreeg men de volgende vraag: *“Zou je hieronder willen aangeven, wat voor jou de belangrijkste reden is waarom je tegen hebt gestemd?”*. Vervolgens is aan alle respondenten gevraagd welke arbeidsvoorwaarden zij belangrijk vinden om te regelen. Ook konden respondenten hier suggesties achterlaten voor een volgende cao.

Om dubbele en ongeldige stemmingen tegen te gaan is er een controle gedaan op e-mailadressen en namen. Uit de controle is gebleken dat er 3 dubbele e-mailadressen zijn gebruikt. Er zijn dus 3 respondenten geweest die dubbel hebben gestemd. Aangezien in alle drie de gevallen beide stemmingen hetzelfde waren, is bij elk van de drie één van de twee stemmingen verwijderd.

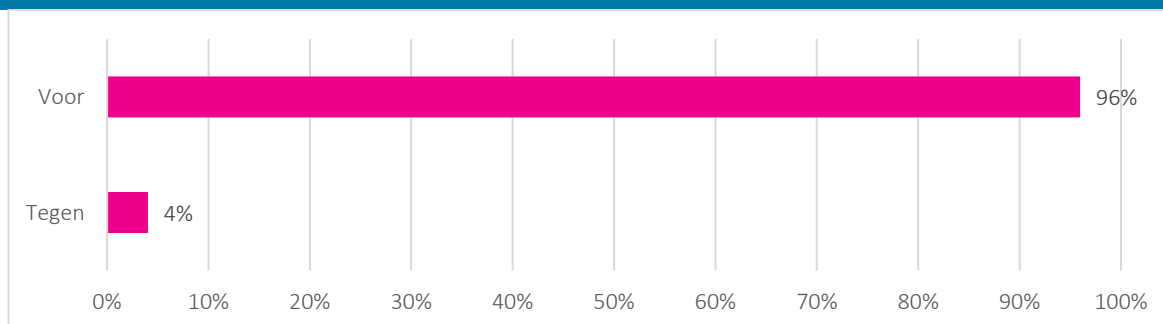
2

Resultaten

2.1. Resultaat stemming

Er zijn 130 respondenten (87%) die positief hebben gestemd en 6 respondenten (4%) die negatief hebben gestemd. Daarnaast hebben 13 respondenten (9%) neutraal gestemd, wat betekent dat zij zich neerleggen bij het oordeel van de meerderheid van de voor- en tegenstemmers. De resultaten zijn weergegeven in Figuur 1.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (n= 149)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2019

2.2. Redenen voor negatieve stem

De 6 respondenten die een stem tegen de gemaakte afspraken hebben uitgebracht, is gevraagd waarom ze tegen de gemaakte afspraken zijn. De 6 respondenten hebben allemaal deze vraag beantwoord. De meeste (5 van de 6) zijn vooral ontevreden over de hoogte van de loonsverhoging en vinden dat zij ook moeten profiteren van de positieve economische situatie. Daarnaast gaf 1 respondent aan dat hij/zij de administratieve last geen goede reden vindt om de aankoop van het verlof uit het Individueel keuzebudget (IKB) te maximaliseren. Tabel 1 in Bijlage 2 geeft een overzicht van de gegeven antwoorden.

2.3. Suggesties volgende cao

Er zijn suggesties voor een volgende cao gegeven door 66 werknemers. Een groot aantal werknemers noemt hoger loon als een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Ook wordt een generatiepact of andere regelingen voor oudere werknemers, waaronder pensioen, relatief vaak genoemd. Verder worden opleidingsmogelijkheden en (deels) betaald ouderschapsverlof genoemd. Zie Tabel 2 in Bijlage 2 voor een overzicht van alle toelichtingen.

Bijlage 1: Uitnodigingsmail



Beste {Naam},

Je krijgt deze mail van onafhankelijk onderzoeksbureau Labyrinth dat de stemming uitvoert in opdracht van AVV: De Democratische Vakbond.

In de afgelopen periode zijn onderhandelingen gevoerd over jouw cao. Er is een onderhandelaarsakkoord bereikt. **Nu ben jij aan zet: laat ons weten wat jij van de afspraken vindt!**

Bekijk de gemaakte afspraken op avv.nu/stem. Daar vind je alle informatie en details over de afspraken.

Je kunt via onderstaande link je stem uitbrengen. De stemming staat open tot en met zondag 31 maart 2019. De uitslag wordt daarna zo snel mogelijk bekend gemaakt via de sectorpagina Provincies op de site van AVV.

[Klik hier om te stemmen](#)

Waarom stemmen?

AVV is van mening dat jij als medewerker in de sector Provincies recht hebt om te stemmen over jouw arbeidsvoorwaarden. Ook als je geen lid bent van een vakbond. AVV tekent de cao wanneer de meerderheid van de voor- en tegenstemmers vóór stemt, en anders niet. Elke stem telt even zwaar en is voor AVV anoniem. Bij de stemming kun je vóór, tegen of neutraal stemmen.

Je hebt je bij AVV geregistreerd om te stemmen over het onderhandelaarsakkoord voor de cao provincies 2019-2020. Dit kost niets en verplicht je tot niets. Je bent hiermee ook geen lid van AVV geworden. Het is een officiële stemming, dus er volgt een controle achteraf. Je mag maar één keer stemmen. Stem je meerdere keren dan geldt alleen je eerste stem. Ongeldige stemmen worden eruit gehaald.

AVV wil je gegevens graag bewaren om je bij nieuwe stemmingen om je mening te vragen. Wil je dit niet, dan kun je dit via de link onder aan de mail aangeven.

Met vriendelijke groet,

Wim Wispelweij

Igor Jellema

Onderhandelaars AVV in het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden

[Klik hier als u geen mails meer wilt ontvangen.](#)

Bijlage 2:

Open antwoorden

Tabel 1: Toelichting tegen stem

We staan al zo lang op de 0-lijn en ik ben van mening dat we meer moeten profiteren van de positieve economische situatie.

Onvoldoende loonsverhoging.

Ik voel er weinig voor om me te laten afschepen met een regeling die de inflatiecorrectie niet eens compenseert. Laat staan ons laat meegenieten van de economische voorspoed. Dit staat los van de door jullie geleverde inspanning om het überhaupt zover te krijgen. Chapeau daarvoor.

De geboden loonsverhoging is gezien de huidige economische ontwikkeling erg minimaal. Zeker als je bedenkt dat wij zo op de nullijn worden gezet wanneer het economisch wat minder gaat. Een goed loonbod is ook noodzakelijk voor de provincies, om in deze steeds krappere wordende arbeidsmarkt slagkracht te houden en aantrekkelijk te blijven als werkgever.

De salarisverhoging is te laag.

Punt 3.3. De aankoop van verlof uit het IKB is gemaximaliseerd vanwege administratieve last. Ik vind dat geen reden om de flexibiliteit te verminderen.

Tabel 2: Suggesties voor een volgend cao

- Eerlijke verdeling van regelingen over de generaties.
- Verlaten van gevestigde rechten; veranderingen gelden voor iedereen!
- Meer opties voor vervoer, veel royale fietsvergoeding gekoppeld aan daadwerkelijk gebruik
- Leaseauto constructies
- Flexibeler wisselen tussen functieschalen (op/afbouw van carrière, al dan niet tijdelijk)
- Opleiding
- Loon
- Makkelijker maken om te wisselen tussen overheidslagen (b.v. Provincie naar gemeente).
- Mogelijkheid om een soort van verlof op te nemen niet alleen omdat je een kind hebt gekregen maar gewoon omdat je er behoefte aan hebt.
- Salarisstijging in overeenstemming met jaarlijkse inflatie
- Behoudt/uitbreiding van het opleidingsbudget

- Vaderschapsverlof (ruimer dan wettelijk)
- (deels) betaald ouderschapsverlof

'Iets' voor de 'oudere' werknemer. Ik zie om me heen dat ook een kantoorbaan na een jaar of 43 best zwaar wordt. Dingen worden vergeten, en qua automatisering gaat het allemaal zo snel, amper bij te benen. Ik spreek nog niet uit ervaring van mezelf maar zie bij oudere collega's dat het lastig wordt om een en ander bij te benen. Misschien een of twee dagen in de week minder werken om weer op te laden....ik weet het zo niet. Ik vraag jullie om hierover na te denken.

(Gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof.

Algemeen generatiepact of iets voor oudere werknemers.

Arbeidsvoorwaarden voor senioren. Denk aan bijvoorbeeld het generatiepact. Vanaf 60 jaar - op basis van vrijwilligheid - bijvoorbeeld voor 50% ontslag nemen en 70% salaris ontvangen en 100% doorbetalen van het pensioen. Als 2 medewerkers er gebruik van maken kan er weer 1 volle werkzoekende in dienst treden. We hebben ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Gebeurt al in heel veel non-profit organisaties. Ik mis heel veel senioren arbeidsvoorwaarden.

Belangrijk vind ik voorwaarden omtrent een fatsoenlijke werkplek. Flexwerken, thuiswerken: ik vind het een eufemisme voor bezuiniging op basale arbeidsfaciliteiten. Provinciehuizen waar ambtenaren rondlopen op zoek naar een bureau, is een perverse uitkomst van zg. 'Professionalisering' omtrent een zelfbedacht ideaal uit het bedrijfsleven.

Betere deels betaalde verlofregeling voor werkende ouders met jonge kinderen. Ouderen krijgen veelvuldig mogelijkheden tot betaald verlof aangeboden. Voor mensen in de drukste periode van een leven (werk, kind, privé) geldt dit niet. Ouderschapsverlof is niet betaald. Sterker nog, als het verlof wordt uitgesmeerd over een periode langer dan 6 maanden, moet ook het werkgeversdeel van de pensioenpremie door de medewerker worden betaald. Daarmee komt de regeling 'ouderschapsverlof' overeen met de regeling 'onbetaald verlof'. En onbetaald verlof kan iedereen aanvragen. M.a.w. er is niets specifiek geregeld voor jonge ouders die een balans proberen te zoeken tussen werk en privé.

Betere pensioenregelingen.

Bij loonafspraken rekening houden met stijging percentage ingehouden pensioenpremies (ABP) van ambtenaren. Daarom had de 6.5% eigenlijk 7.5% moeten zijn. Verder goed gedaan, complimenten.

Doeslief ...maar dan voor de medewerkers. Alles wat bijdraagt aan het plaatje van een goede werkgever....

Een hoger opleidingsbudget.

Er had in deze Cao een generatiepact geregeld moeten zijn. Gemiste kans nu modderen wij maar verder met flexwerken en digitalisering waar ouderen toch al meer moeite mee hebben terwijl we wel tot 67 en 3 maanden door moeten. In vorige cao's zijn eerdere rechten voor ouderen al weggegeven. Ik werk straks 50 jaar bij de provincie en dat is niet erg maar iets minder werken had dan wel leuk geweest. Ik heb alles zien komen (57 met pre pensioen tot nu 67 en drie maanden) waarom niet een regeling na 45 gewerkte jaren met pensioen. Gemiste kans en dat gezeur over zwaar arbeid geldt geestelijk voor velen.

Flexibiliteit bevorderen.

Flexibiliteit in verlofaanvragen behouden/versterken, vooral voor langere verloven en verschillende soorten verloven, zodat privé-werk-balans sterker wordt.

Focus op andere leeftijdscategorie dan 55 plus. Een generatiepact voor elke leeftijdsfase. Juist met een gezin en kinderen tot en met 18 jaar is er behoefte aan periodes van extra verlof en of geld. Dus misschien andersom denken en juist nu minder werken en later als kinderen 18 zijn meer werken.

Generatiepact.

Generatiepact.

Generatiepact.

Goede mogelijkheden tot doorstroming in de schalen

Grotere loonsverhoging

Heel jammer dat ouderschapsverlof niet meegenomen is in deze CAO. Met lichte pijn in het hart stem ik toch voor. Maar dit is een gemiste kans, met name voor AVV!

Ik vind de overeengekomen stijging in salaris te beperkt, maar ik heb niet aan tafel gezeten en ik vertrouw erop dat de bonden het maximaal haalbare hebben bereikt. Belangrijker vind ik de terugkeer van variabele beloningen: zowel incidenteel als structureel. Ik mis dit instrumentarium enorm en alle mensen die ik hierover spreek die nog bezig zijn met de eerste helft van hun carrière denken hier hetzelfde over. Tot slot zou ik graag wat flexibiliteit zien voor mensen die behoefte hebben aan meer opleidingsbudget. Het personaliseren van de opleidingsbudgetten vind ik een gemiste kans omdat het budget van een onderuitputter vervalt terwijl een collega dit budget goed had kunnen gebruiken.

Ik vind het een zeer riant overeengekomen arbeidsvoorwaardenpakket en loonparagraaf.

Ik vind het super dat de werkgevers steeds meer vitaliteit als gezamenlijk verantwoordelijkheid zien, net zoals de balans werkdruk en privé, waaronder de mogelijkheden om tijdelijk meer of minder te werken. Dat is echt geweldig.

Inclusie borgen (concrete afspraken); terugdringen inhuur (cf Zeeland 3-4%, dus het kan wel), incl. Evaluatie ziek, chique en piek;

Indexeer POB

Inflatiecorrectie, baanzekerheid

Invoering leeftijdsbewust personeelsbeleid

Jaarlijkse salarisverhoging (o.a. Inflatiecorrectie) Flexibele werktijden & mogelijkheid om thuis te werken Reiskostenvergoeding (OV ->100% (bv tot max. 65 km woon-werk enkele reis) Vakantiedagen (minimaal 25 dagen op basis van fulltime dienstverband (36 uur) 13e maand Studietoelagen / opleidingsbudget Aandacht voor goede werkplekken en werkomstandigheden Pensioenregeling

Koopkracht / salaris

Loon

Loon pensioen secundaire arbeidsvoorwaarden, opleidingsmogelijkheden
Loon, flexwerken, vakantie, rechten en plichten
Looneis wat harder en nog scherper vasthouden...
Loonsverhoging
Loonsverhoging die meeloopt met de kosten van levensonderhoud. Uitvoering geven aan de huidige Cao-afspraken.
Mantelzorg, zorg voor het gezin en vrijwilligerswerk
Marktconform salaris aandacht voor goede leeftijdsopbouw personeel
Meer aandacht voor vitaliteit en gezondheid, preventief kader ivm stress en burn-out problematiek Daarnaast uitspraken over cq aandacht voor digitalisering, ruimte en vrijheid in flexibel werken, plaats en tijdonafhankelijk en voorwaarden voor digitale hulpmiddelen. Laat het moderne werkgeverschap meer doorklinken en wat nodig is voor aantrekkelijke werkgever te zijn, ga met je tijd mee!
Meer direct loon, minder secundaire regelingen
Meer flexibiliteit. Zoveel mogelijk in overleg met de directe leidinggevende. Alleen de basale zaken in de cao regelen. In algemene zin meer ruimte voor mobiliteit. Dus compensatie voor de manager bij wie een gat in de werkzaamheden ontstaat als gevolg van interne dan wel externe mobiliteit.
Meer nadruk op een goed levensfasebewust beleid, met extra oog voor de oudere werknemers. Mogelijke generatiepacten moeten tot de mogelijkheden behoren, maar moeten ook ten goede komen aan de andere leeftijdsgroepen en dus duurzaam zijn.
Moderne en flexibele regeling voor woon-werk verkeer waarbij (gratis) autoparkeren bij het provinciehuis voor iedereen mogelijk moet zijn (onder nader in te vullen voorwaarden). Het moet gaan om een echte multimodale mobiliteitsregeling die beter aansluit op de mobiliteitsbehoefte van medewerkers en dus niet "Pietje komt altijd met de auto" en Jantje komt altijd met het OV" maar "Pietje komst soms met het OV, soms met de auto en Jantje komt soms met het OV, soms met de fiets en heel af en toe met de auto". Dit principe willen is stap één, de voorwaarden bepalen waarmee dit principe overal goed gaat werken, is een belangrijke stap twee.
Nog niet zo heel lang geleden bestond er zowel vroegpensioen als diverse regelingen voor oudere medewerkers zoals extra verlofdagen etc. Nu iedereen langer door moet werken tot ca. 67, lijkt het onlogisch dat ook de regelingen die bedoeld waren om dat langer doorwerken op een prettige manier mogelijk te maken afgebouwd/verdwenen zijn. Aandacht voor een duurzame inzetbaarheid van oudere (60+) medewerkers lijkt mij een belangrijk aandachtspunt voor een volgende CAO.
Op tijd beginnen met onderhandelingen voor nieuw POB (na 2022); werken met resultaat-opdrachten (regels daarvoor)
Opleiding en reiskosten. Maak in volgende cao meer afspraken over thuiswerken en thuiswerkplek.
Opleiding Flexibele werktijden Verlof

Pensioen leeftijd terug naar 65
Pensioenleeftijd terug naar 65 jaar. Wel vrijwillig langer door mogen werken tot 70 jaar.
Positie uitzendkrachten positie medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt
Rechtspositie en salaris
Regelingen oudere medewerkers (Groen voor Grijs of juist zorgen dat men tot het pensioen gemotiveerd kan blijven)
Salaris
Salaris
Salaris pensioen
Salaris Regeling eerder kunnen stoppen met werken CAO leeftijd
Salarisverhoging, generatiepact
Schalen aanpassen. Bij provincie zitten veel mensen al jaren tegen salarisplafond. Dat frustrleert ondanks dat mensen groeien in positie en rol
Thuiswerken wordt aangemoedigd maar daarvoor wordt niets geregeld. Het zou fijn zijn wanneer er een vergoeding komt voor degenen die op een flexplek dicht bij huis willen gaan werken. Tevens zou het fijn zijn wanneer er een bijdrage komt voor randapparatuur voor thuiswerken zoals bv een beeldscherm.
Vroeger mocht je stoppen bij 40 jaren (overheids)dienst, wat ik dit jaar bereik met mijn 58 jaar. Waarom niet nu mogen stoppen (met volledig pensioen) bij 45 jaar? Als het tegenzit moet ik straks 50 jaar werken :(Al heb ik het overigens nu nog naar het zin op mijn werk.
Werkplekinrichting. Meer werkplekken, grotere vlekken voor ankerpunten en meer concentratie- en projectkamer mogelijkheden: voor Gelderland essentieel.
Zakelijke leasefiets voor (e-)bike. Terugkomgarantie bij tijdelijke detachering / uitwisseling. Goede nieuwsvoorziening via het werk om buiten de bubbles te komen (blendle-achtig of via LexisNexis)?



Labyrinth Onderzoek & Advies

Labyrinth is een full-service onderzoeks- en adviesbureau dat bestaat uit een uitstekend op elkaar ingespeeld team van specialisten met ruime ervaring op diverse onderzoeksterreinen. Zo is Labyrinth actief binnen verschillende maatschappelijke werkvelden, zoals diversiteit, migratie, integratie, leefbaarheid, sociale veiligheid, wonen, zorg & welzijn, arbeidsmarkt en jeugd. Labyrinth weet hierbij als geen ander iedereen te bereiken, ongeacht taal, achtergrond en sociaaleconomische status. Niet praten óver hen, maar mét hen, is daarbij de visie.