



CAO
Provincies

Stemming

Nieuwe cao Provincies 2017 - 2018

Resultaten

Utrecht, juli 2017

L. van Es, MSc



labyrinth onderzoek & advies

Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van Alternatief Voor Vakbond



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND

© Copyright 2017, Labyrinth Onderzoek & Advies
Amerikalaan 199
3526 VD Utrecht

T: 030 2627191

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: <http://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 DOELGROEP	4
1.4 METHODE	4
2. RESULTATEN	5
2.1 STEMMING OVER NIEUWE CAO	5
2.2 REDENEN VOOR NEGATIEVE BEOORDELINGEN	5
2.3 SUGGESTIES VOLGENDE CAO	5
BIJLAGE: OPEN ANTWOORDEN	6

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Op 22 mei heeft Alternatief Voor Vakbond (AVV) samen met het IPO en de andere vakbonden FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF, een onderhandelaarsakkoord bereikt over een nieuwe cao voor de provincies. AVV en Labyrinth Onderzoek & Advies hebben het resultaat via een internet-stemming aan zoveel mogelijk medewerkers van de sector voorgelegd. De werkwijze houdt in dat zoveel mogelijk medewerkers werkzaam in de branche zijn betrokken bij de totstandkoming van deze cao. 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 gevraagd een stemming te doen onder werknemers van de Provincies waarin de volgende afspraken uit het onderhandelaarsakkoord centraal staan:

- ⊙ Salarisverhoging per 1 juli 2017 met 2% en per 1 januari 2018 met 1,3%
- ⊙ Eénmalige uitkering voor september 2017
- ⊙ Direct waardering voor werken aan tijdelijke opdrachten op een hoger schaalniveau
- ⊙ Afschaffen van variabele beloning, budget gaat in IKB
- ⊙ Minder reorganisaties door organisch ontwikkelen
- ⊙ Diversiteitsbeleid en beleid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt
- ⊙ Medewerker en leidinggevende geven zelf vorm en inhoud jaargesprek aan
- ⊙ Volledige reparatie van vervallen wettelijke 3^e WW jaar
- ⊙ Verruiming IKB budget met 0,75%
- ⊙ Leren en ontwikkelen wordt een persoonlijk ontwikkelingsbudget van €5000 per 5 jaar
- ⊙ A&O fonds biedt een ondersteunende App voor jaargesprek en feedback

1.3 Doelgroep

Om de mening van werknemers over bovenstaande onderwerpen te achterhalen heeft Labyrinth Onderzoek & Advies een online vragenlijst geprogrammeerd. Medewerkers van de Provincies zijn uitgenodigd om te stemmen over de nieuwe CAO.

1.4 Methode

Op een webpagina¹ van Labyrinth konden respondenten een samenvatting van de belangrijkste afspraken uit het onderhandelaarsakkoord lezen. De respondenten konden, per onderwerp, een korte uitleg over de huidige en nieuwe situatie lezen. Daarnaast was er een link beschikbaar naar het complete akkoord.

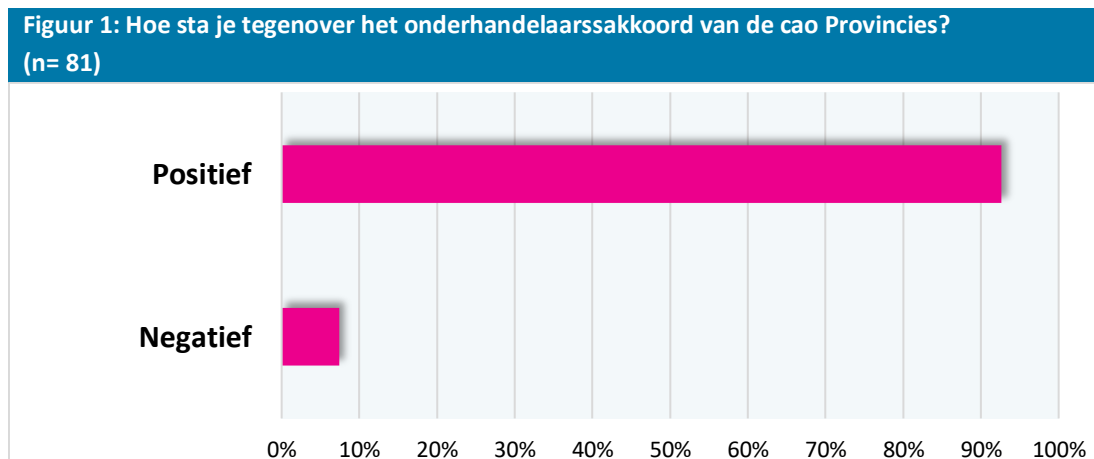
De respondenten is gevraagd of zij het akkoord als positief of negatief beoordelen. Ook was er een mogelijkheid om neutraal te stemmen, waarbij vermeld werd dat de neutrale stemmer zich neerlegt bij de meerderheid van de voor- en tegenstemmers. Wanneer men 'negatief' antwoordde werd vervolgens doorgevraagd wat de doorslag gaf bij de negatieve beoordeling. Ook is gevraagd suggesties te leveren voor een volgende cao. Indien men neutraal stemt, 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.

¹ <https://vragenlijsten.labyrinthonderzoek.nl/index.php/464588/lang-nl>

2. Resultaten

2.1 Stemming over nieuwe cao

Van de 86 respondenten die een oordeel hebben gegeven, hebben er 5 neutraal gestemd. Van de respondenten die wel hun mening hebben gegeven (81), hebben er 75 (93%) positief en 6 negatief (7%) gestemd. De resultaten zijn weergegeven in figuur 1.



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2017

2.2 Redenen voor negatieve beoordelingen

De zes respondenten die negatief staan tegenover het onderhandelaarsakkoord hebben hierover op verschillende punten uitgebreid toelichting gegeven. Een volledig overzicht hiervan is te vinden in tabel 1 in de bijlage. Met betrekking tot wijzigingen in de lonen wordt genoemd dat er te weinig loonsverhoging is, deze met terugwerkende kracht in zou moeten gaan per 1 januari 2017 en dat de prestatiebeloningen teveel omlaag worden geschroefd. Daarnaast hebben de respondenten kritiek op de reparatie van het 3^e WW jaar. Dit zou verminderde mobiliteit tot gevolg hebben. En één van de respondenten noemt dat het een slecht signaal afgeeft vanuit de overheid aan de rest van de maatschappij omdat immers dezelfde overheid deze maatregel in de eerste plaats heeft doorgevoerd. Als laatste wordt het opleidingsbudget van €5000 per 5 jaar genoemd. Het opleidingsbudget is een flat-rate en daarmee acht één van de respondenten het onevenredig omdat er geen rekening wordt gehouden met het aantal uren dat iemand werkt en het individu. Een andere respondent uit zich ook negatief over het vastgestelde vaste opleidingsbudget. Dit laat geen ruimte over voor medewerkers die zich meer willen ontwikkelen en geeft een budget aan medewerkers die mogelijk geen interesse hebben in extra scholing.

2.3 Suggesties volgende cao

Door 29 respondenten zijn suggesties gegeven voor de volgende cao. Een compleet overzicht van deze suggesties is te vinden in tabel 2 in de bijlage. De gegeven suggesties liepen sterk uiteen, een aantal onderwerpen kwamen meermaals terug. Allereerst, duurzame inzetbaarheid wordt benoemd als een lacune in het akkoord. Hierbij wordt bijvoorbeeld ook betaald ouderschapverlof genoemd. Ook de bij de negatieve beoordelingen genoemde gewenste loonsverhoging met terugwerkende kracht en kritiek op het vaste opleidingsbudget komen terug als suggesties voor een volgende cao.

Bijlage: open antwoorden

Tabel 1: Indien negatief, geef dan hier aan wat voor jou de doorslag geeft: (n=6)

- a. de loonstijgingen houden nauwelijks de inflatie bij; geen reële loonstijgingen dus
- b. de incentives qua prestatiebeloningen worden drastisch gereduceerd; medewerkers die beter presteren krijgen daardoor nauwelijks meer betaald dan degenen die net genoeg doen

De ingangsdatum van 1 juli. Iedere keer halen ze 6 maanden van het akkoord af. Onterecht. Loonsverhogingen dienen per 01-01-2017 met terugwerkende kracht in te gaan. Dat is de ingangsdatum van de CAO.

Dat hele beoordelingsproces met feedback gebeuren kan van mij gestolen worden. Waardeloos gedoe net zoals dat duurzame inzetbaarheid. Walgelijke terminologie. En laat de 3% verhoging bij beloning gewoon standaard op 01-01 ingaan, anders wordt je daar in de toekomst ook weer genaaid. Het stuk garantiebanen wordt teveel aandacht aan gegeven. Het streven van 340 fte is belachelijk veel. Alsof half Nederland een garantiebaan nodig heeft. Richt je op de huidige werknemers met je CAO niet op wat er nog allemaal binnen moet komen. Geldt ook voor de diversiteit. Veel te veel aandacht voor. Dat soort dingen loopt vanzelf dat hoeft je totaal niet te benoemen. Besteedt je aandacht elders aan. Percentage loonsverhoging is ingekort (pas per 01-07) dus er worden alweer 6 maanden van ons gestolen!! Zoals elk jaar. Begin eens tijdig met die onderhandelingen, ruim 6 maanden vóór de CAO is afgelopen, niet pas erna! Verder is de loonsverhoging karig. De provincie heeft geld zat, zelfs zoveel dat we het nodig vinden geld over de balk te gooien met sponsering (waarom!?). 3% en dan per 01-01-2017 zou acceptabel zijn geweest.

Door te excelleren konden collega's zich in de picture spelen en het management kon die collega's extra belonen. Boven het maaiveld uitkomen wordt minder beloond en gestimuleerd in de nieuwe CAO. Dat zal op termijn de positie van provincies - op de arbeidsmarkt - om "high potentials aan te trekken" verslechteren. Jammer. We gaan terug in de tijd.

Reparatie van 3 jaar WW gaat in tegen de landelijke ontwikkelingen en stimuleert het gevoel van "bij de provincie zit je veilig". Gevolg zal zijn dat de mobiliteit afneemt. Mensen vertrekken minder snel. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn in onze provincie goed vertegenwoordigd. Een extra stimulans vind ik niet verstandig omdat we in mijn beleving een gewogen afspiegeling van de maatschappij moeten zijn.

Er is meer loonruimte beschikbaar en om het gat als overheidslaag met de gemeenten en rijksoverheid te kunnen verkleinen zal er een hogere loonstijging moeten plaatsvinden

Ik vind het cao-akkoord veel te sterk nivellerend en een veel te grote verandering ineens.

Het voorstel bevat teveel open eindjes, m.n. in de zin van incidentele beloningen. Vragen hierover die ik stelde in de voorlichtingsbijeenkomst van de vakbonden en IPO werden vandaag niet correct en niet overtuigend beantwoord.

Reparatie van het 3e ww-jaar vind ik een bijzonder slecht signaal van een overheid richting de maatschappij. Het is immers diezelfde overheid die heeft besloten geen derde jaar ww meer te betalen. Voor de eigen medewerkers vindt de overheid het vervolgens kennelijk nodig om dit te repareren. Echt niet het goede voorbeeld.

De beschikbaarstelling van 5.000 opleidingsbudget per medewerker zit ook slecht in elkaar. Dit bedrag wordt aan iedereen uitgekeerd zonder aandacht voor de individuele persoon. Het betreft een flatrate voor alle schalen, voor alle deeltijdpercentages en elke anciënniteit. Dit is geen eerlijke afspraak.

Als leidinggevende bij de provincie kan ik het dus absoluut niet eens zijn met deze cao-voorstellen. Ik ben principieel geen lid van een vakbond maar heb vanwege mijn onvrede eenmalig een uitzondering gemaakt, en breng hierbij mijn stem tegen dit voorstel uit."

Met het ontwikkelbudget van 5000 euro in 5 jaar leg je een gigantische beperking op. Ik ben bijvoorbeeld 3 jaar geleden als starter binnengekomen. Ik heb zelf veel geïnvesteerd in mijn eigen ontwikkeling (Zo'n 10.000 euro) en mijn werkgever ook (Ook zo'n 10.000 euro). Dit zou niet mogelijk zijn wanneer je een ontwikkelbudget zo in beton giet. Tevens geef je mensen een vast budget die misschien helemaal geen behoefte hebben aan budget, terwijl anderen juist een hele sterke behoefte hebben om zich te ontwikkelen en dus beperkt worden.

Daarnaast vind ik het geen goed idee dat iedereen standaard "goed" beoordeeld wordt zonder gesprek. Prima dat de vorm vrij ligt, maar je creëert zo de situatie dat minder assertieve mensen geen verhoging gaan krijgen doordat ze zelf geen gesprek aanvragen. Tevens is het zo dat er geen dossiervorming meer plaats vindt wanneer er niet tenminste jaarlijks wordt vastgelegd dat de werknemer naar verwachting of beter functioneert. Dit afschaffen van gesprekken heeft voor de werknemer geen voordelen, alleen nadelen.

Tijdens de presentatie van dit akkoord bij onze provincie werd meermalen gezegd dat het doel is "CAO's te harmoniseren" en dat bijvoorbeeld het ontwikkelbudget uit de Waterschappen CAO komt. Waarom moeten CAO's geharmoniseerd worden? Wat is daar het voordeel van? Ik denk persoonlijk dat dit alleen maar zorgt voor versobering en verslechtering van de arbeidsvoorwaarden.

Tot slot wil ik graag aangeven dat ik blij ben met de voorgestelde loonsverhoging, maar dit is dan ook het enige punt uit de CAO waar ik mij in kan vinden. De rest van de voorwaarden werpen alleen maar restricties en beperkingen op voor de ambtenaar.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2017

Tabel 2: Laat ons weten welke suggesties je hebt voor de volgende cao: (n=28)

- Bijdrage werkgever aan ouderschapsverlof (is nu onbetaald)
- Extra budget voor IKB is niet-pensioengevend, volgende keer wel pensioengevend maken. Je levert nu pensioengevend extra salaris in (bij hogere beoordeling) voor niet-pensioengevend geld in IKB-potje.
- 5 mei vrije dag betaald door werkgever, net als bij Rijksoverheid en gemeenten.
- Positief over mogelijkheid extra vrije dagen te kopen. Zit hierin verwerkt dat werkgever ook toe moet staan dat je ze op kunt nemen, net zoals bij de oude levensloopregeling? Of kan de werkgever bepalen dat hij dat niets wenselijk acht? Daar zag ik niets over terugkomen, terwijl dat wel essentieel is om er gebruik van te kunnen maken.
- maak vaste koppeling tussen loonparagraaf en inflatie voorgaande jaar.
- Doe ook een stemming eerder in het proces zodat we mee kunnen bepalen aan de zwaartepunten in de CAO onderwerpen.
- Maak afspraken over experimenten met zelforganisatie / zelfsturende teams

Verder mooie CAO! goed werk.

- ruimte voor bevorderen gezondheid vanuit werkgever;
- gezien alsmaar oplopende pensioendatum, ruimte voor vervroegd uittreden;
- evenwichtige personeelsopbouw

1. gedifferentieerde indexatie (van hoog bij schaal 1 naar laag bij schaal 18).

Lagere schalen een hogere indexatie, aflopende naar de hogere schalen. Werk moet meer lonen.

2. individualisering van pensioenen met een contante waarde. Het is toch gek dat iemand die overlijdt voor zijn/haar pensioen wel heeft gespaard maar dat het niet leidt tot een uitbetaling? (er is dus eigenlijk sprake van een risicoverzekering bij leven terwijl de suggestie een spaarverzekering is)

a. reële loonstijgingen! dus meer dan alleen inflatiecorrectie

b. invoeren van meer prestatiebeloning; die is er nu notabene juist grotendeels uitgesloopt!

afschaffen functies, invoeren functioneringsniveau

Begin een op tijd zodat de resultaat vóór de ingangdatum klaar is en die zes maanden niet "gestolen" worden. Erg irritant.

De bereikte resultaten zijn mooi. Een grote lacune is echter dat er met duurzame inzetbaarheid niet is gekozen om het generatiepact beschikbaar te stellen voor medewerkers. Hier is zeer sterke behoefte aan. De doorstroming van jonge medewerkers naar nieuwe functies/schalen stopt, terwijl oudere medewerkers worden gedwongen om op eigen manier te sparen om minder te kunnen werken.

Duidelijk ouderen beleid ontwikkelen. Oudere de keuze geven eerder te stoppen en/of geleidelijk minder te gaan werken om plaats te maken voor jongeren

Duurzame inzetbaarheid over generaties heen. Ik bedoel hiermee geen generatiepact, aangezien dat teveel riekt naar een VUT-regeling. Ik bedoel instrumenten om voor iedere levensfase een duurzame inzetbaarheid te garanderen. Voor de oudere medewerker de mogelijkheid om b.v. minder te werken, maar ook werkzaamheden op lager schaalniveau uit te voeren. Voor de medewerkers met jonge kinderen en/of mantelzorgtaken mogelijkheden om zorg en werk te combineren. Voor de jonge medewerkers b.v. mogelijkheden om (onder goede begeleiding) 'stretch'-taken uit te voeren om snel ervaring op te doen.

Eigenlijk bedoel ik een concrete invulling van levensloopinstrumentarium.

Er is nu afgesproken 5000 opleidingsbudget voor 5 jaar. Die termijn vind ik erg lang. Ik had de termijn willen koppelen aan de duur van de CAO. verder heel positief dat de bonussen zijn geschrapt. Volgende keer aandacht enige voor integriteit en kwetsbaarheid van ambtenaren in hun contact met externe partijen. complimenten!

Evalueren of het omzetten van het incidentele belonen naar het IKB (0,75 %) wel het gewenste effect heeft gehad. Het moet niet zo zijn dat het ontnemen van een incidentele beloning betekent dat mensen minder worden geprikkeld om een extra inspanning te verrichten.

Experimenteren is op zich een goed idee maar dan wel gedoseerd. Een dergelijke aardverschuiving als nu wordt voorgesteld lijkt mij een slecht plan.

Het is nu zo dat je jaren op je max schaal blijft zitten en dat je vanwege je ervaring taken oppakt die bv een schaal hoger liggen maar omdat je het al doet/deed wordt hier niet over gesproken is het mogelijk om dit in de toekomst anders in te richten. Dit zal de medewerker stimuleren om nieuwe taken op te pakken.

Het variabel belonen is mijns inziens een prikkel voor een werknemer om betere resultaten af te leveren. Nu is deze prikkel weg en benadeel je sommige, exceptioneel goede werknemers die eigenlijk recht zouden hebben op een bonus. Mijn suggestie is dan ook de bonussen terug te brengen in de volgende cao.

ik eis (!) dat mijn pensioengeld #fossilfree wordt ! (#divestment #ABPfossilvrij); hebben we vast onvoldoende invloed op via de CAO en toch te regelen ... al is het maar de keuze tussen wel/niet fossilfree zoals we vroeger de keuze hadden tussen veel/weinig risico in Loyalis producten

Ik heb het idee dat meerdaagse cursussen al snel meer dan 5000 euro kosten en dan heb je in 1 jaar al je hele budget opgesnoept! Voor mij persoonlijk is dit een achteruitgang. Maar dat komt ook omdat ik zo'n vrijgevege en stimulerende leidinggevende heb. Ik ken ook situaties waarin mensen

geen opleiding krijgen omdat er geen budget zou zijn. Dus voor hen is dit mogelijk een mooie stok achter de deur.

Ik vind het een prachtig resultaat, met oog voor de neiging bij provincies om bij gebrek aan houvast in de vorm van voorgeschreven procedures het allemaal dicht te willen regelen. Wij zijn al als medewerkers met 1 begeesterd manager al een tijd op weg om weer uit te gaan van de professional en die in zn waarde te laten en werken op basis van vertrouwen en het voeren van het goede gesprek met de mensen met wie je samenwerkt en zo nodig je leidinggevende. Dit sluit er prachtig op aan!

In de volgende CAO zou ik een meer zakelijke lijn adviseren. Het getoonde solidariteitsbeginsel vind ik niet van deze tijd. Daarnaast adviseer ik modern werkgeverschap te koppelen aan meer ondernemerschap. Dat is volgens mij bij de provincies onderontwikkeld. Ik zou vooral willen voorkomen dat we modern werkgeverschap koppelen aan meer vertrouwen, minder reorganisaties en afschaffen van een formulier.

Leg de opbouw van de CAO eens langs die van andere CAO's. Ik ben benieuwd naar de verschillen in opbouw en SMARTheid. Zo vind ik de CAO-BVE (mbo) redelijk vaag en de CAO ziekenhuiswezen was concreter met zijn omschrijvingen.

(is overigens al een poos geleden dat ik deze CAO's gezien heb)

Levensfaseregeling: in plaats van oproep aan sociale partners afspraken maken en vormgeven.

loonstijging 2017 2% terugwerkende kracht van 1 januari 2017 en 2018 eveneens 2% erbij.

Meer aandacht voor flexibel werken in relatie tot werk prive balans (bijv. Meer verlofdagdagen, betaald ouderschap verlof etc.). Generatiepact zou ook over jongere generatiez moeten gaan

Onderschaals werken leidt nu alleen op basis van vrijwilligheid tot benedenwaartse loonaanpassing. Dat blijft oneerlijk voelen omdat het vrijwillige karakter al snel als onvrijwillig/gedwongen zal worden geïnterpreteerd. Oftewel er blijven collega's veel meer geld verdienen voor minder gewaardeerd werk.

reparatie onlogische regels ouderschapsverlof wat betreft betaling werkgeversdeel pensioenpremie. Spreiding van ouderschapsverlof wordt "gestraft", waarbij het recht op ouderschapsverlof een wassen neus wordt. Extra zuur, nu er wel regeleingen zijn voor oudere medewerkers (generatiepact frysland) 3 jaar www voor provincie ambtenaren: hoezo is dit een issue.

Stel geen harde grenzen als "5000 euro in 5 jaar voor iedereen". Stel kaders en laat mensen zelf invullen.

Stop met harmoniseren. Niet iedereen is gelijk, dus gelijkheid afdwingen via gelijke CAO's is onzin.

Verjonging een boost geven. Er is nu al sprake van een vergrijsde voornamelijk manlijke overheid. De maatschappij verandert in een dol tempo. Dat achterlopen van de overheid is te verklaren maar NU Oude mannen er uit en jeugd aan het roer. Dat staat haaks op kabinetsbeleid over doorwerken. EN de oude mannen kunnen fanatstich werk doen als vrijwilliger en in de zorg, waar hanjes te kort komen. CAO voor de maatschappij

Vooraf minder detail op de uitvoering. Prachtige intenties, maar ik vind er soms wel veel detail in wat we dan moeten uitvoeren (POB, IKB, verlof, MTO etc.)

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2017