

Input voor startdagen cao traject provincies 2017-2018

AVV , januari 2017



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND

We constateren dat de rol van de provincie verandert. Er komt minder nadruk te liggen op de maakbaarheid van de samenleving en meer op een open, verbindende rol, op regisseren, maatschappelijke opgaven aanpakken of zorgen dat er partijen aan tafel komen die ze op kunnen lossen. Deze veranderingen hebben ook impact op het werk dat werknemers van provincies doen, hoe en in welke context ze dat doen, en welke competenties ze daarbij nodig hebben, welk beleid de provincies daarbij nodig hebben en welke arbeidsvoorwaarden. De aangenomen wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) geeft bovendien analoge effecten op de arbeidsverhoudingen en de positie van sociale partners. Ook die zullen in tijden van grotere individualisering en in zijn algemeenheid afnemend vertrouwen in instituties invulling moeten geven aan nieuwe rollen. Sociale partners hebben om onder meer bovenstaande redenen afgesproken een zogeheten 'co-creatie' traject in te willen gaan dat deze veranderingen weerspiegelt. In lijn hiermee is de inzet voor de start van het traject alleen op hoofdlijnen op papier gezet.

AVV stelt de volgende punten voor als startpunten voor het traject van co-creatie:

1. Minder centraal in de cao regelen, meer decentraal kunnen regelen;
 - a. Meer mogelijkheden om maatwerk te leveren per provincie
 - b. Meer mogelijkheden om maatwerk te leveren per individu (bijv bij IKB)
2. Andere beloningsstructuur: meer loon naar werken. Dit betekent een andere beloningssystematiek waarbij je afstapt van het systeem waarbij iedereen automatisch elk jaar een periodieke verhoging krijgt. Dit vergt uiteraard meer van leidinggevend en het veronderstelt een sfeer van vertrouwen met een volwassen relatie werkgever-werknemer.
 - a. Meer flexibiliteit om hoger/lager functioneren ook hoger/lager te belonen.
 - b. Onderzoeken mogelijkheden (een deel van de) mensen aan te nemen in algemene dienst in plaats van voor specifieke functies.
 - c. Afschaffen incidenteel belonen, budget hiervoor toevoegen aan loonsom.
3. Aanpassen rol van medewerker aan de veranderende rol van het overheidsorgaan provincie:
 - a. minder formeel en gesloten,
 - b. meer eigen verantwoordelijkheid en perspectief,
 - c. meer doorgroeimogelijkheden inclusief individueel opleidingsbudget,
 - d. meer aandacht voor de 'softe' kant als begeleiding, coaching, feedback.
4. Nieuw evenwicht tussen vast en flex zoeken en aanbrenge, ook in het licht van de WNRA.
 - a. In het bijzonder: meer interne flexibiliteit en intra-provinciale mobiliteit faciliteren, waardoor ook geringere noodzaak tot inhuur van externen.
 - b. Vergroten mogelijkheden flexibel verlof.
 - c. Onderzoeken mogelijkheden om volgorde bij afvloeiing/reorganisatie niet (voornamelijk) afhankelijk te maken van aantal dienstjaren.
5. Andere insteek van verdeling van loon over de arbeidscarrière: meer aandacht voor ouderschaps- en zorgverlof, meer aandacht voor evenwichtige belangen in de zogenaamde generatieregelingen.
6. Een houdbare pensioenregeling, die beter aansluit bij de veranderende en meer dynamische arbeidsmarkt.