

**Inzetbrief**

**AVV en CHMF**

**Inleiding**

AVV en CMHF willen dat de cao 2022 een beleidsrijke cao wordt met veel vernieuwende onderwerpen. De laatste beleidsrijke cao uit 2017-2018 werd breed gedragen, maar in de praktijk bleek dat de invoering de nodige tijd vergde en er problemen waren met de implementatie. Ook de voorstellen voor de nieuwe cao 2022 ev bevatten een groot aantal baanbrekende voorstellen. Deze zullen niet in 1 of 2 jaar kunnen worden doorgevoerd, ideeën zijn immers niet met een druk op de knop te realiseren. Dit is een duidelijke les die we hebben geleerd uit de vorige beleidsrijke cao. De ideeën waren goed, maar de invoering is weerbarstig. Onderstaand onze ideeën om in de volgende cao tot een betere invoering te komen en onze voorstellen voor de cao.

**Voorstel 1: lerende focus**

Wij stellen voor de tijd te nemen om de cao voorstellen goed uit te werken en de (uit)werking hiervan te monitoren. We willen de uitgangspunten vaststellen, maar vragen de cao-partijen om vooral snel aan te geven waar het knelt en welke mogelijke oplossingen er zijn. Concreet: de nieuwe cao-afspraken zijn niet in beton gegoten; we hebben een periode waar we met elkaar op zoek gaan naar wat goed gaat en wat beter kan.

Dit neemt niet weg dat wat ons betreft de principiële afspraken of uitgangspunten uit de co-creatie overeind blijven:

* We gaan naar een vorm van hybride werken met daarbij behorende aanpassingen in de vergoedingen;
* We gaan naar duurzame inzetbaarheid voor medewerkers en faciliteren dit met de factor tijd;
* Ook daar voor geldt dat we moeten kijken hoe we de huidige afspraken met financiering slimmer kunnen regelen.

En ja. De ideeën zijn goed en omarmen we, maar de uitwerking daarvan plaatst ons nog voor voldoende uitdagingen. Dit alles betekent dat we onszelf – werkgevers en vakbonden- de komende 2 a 3 jaar regelmatig moeten bevragen: klopt dit met wat we bedoelen, werkt het zoals we bedoelen en is het effect zoals we bedoelen? Als daar geen duidelijk antwoord op mogelijk is, moeten we onszelf de vrijheid geven om aanvullende afspraken te maken, zonder het bouwwerk te verliezen.

**Voorstel 2: loonparagraaf en looptijd**

Wij stellen voor de loonparagraaf uit 3 elementen te laten bestaan:

* Structurele loonstijging (procenten)
* Verhoging van de schalen (centen)
* Compensaties
* *Loonstijging*

Wij willen een vernieuwing en versimpeling van de loonafspraken. De ervaring is dat de onderhandelingen hierover tijdrovend zijn. Daardoor blijft het voor partijen en medewerkers lang onduidelijk wat de uitkomst zal zijn en de verwerking in de salarisadministratie staat soms onder druk.

Heldere systematiek

Wij stellen voor de jaarlijkse loonstijging te baseren op de gemiddelde loonstijging in de maand oktober van het vorige jaar op basis van de berekening van het CBS ([StatLine - Cao-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur; indexcijfers (2010=100) (cbs.nl)](https://opendata.cbs.nl/statline/%22%20%5Cl%20%22/CBS/nl/dataset/82838NED/table?ts=1654951928166)).

Waarom deze systematiek? De provinciale sector is geen grote multinational met dikke winsten, noch een MKB bedrijf dat moeizaam winst maakt. We worden bovendien met belastinggeld gefinancierd, dus we hebben een maatschappelijke verantwoordelijkheid om goed met publieke middelen om te gaan.

Omdat deze methodiek nieuw is, stellen we voor vanaf 2023 hiermee te gaan werken. Voor 2022 stellen wij een structurele loonstijging van 3,5% voor. Per 1 januari 2023 stellen wij voor om volgens de nieuwe systematiek te werk te gaan

* *Verhoging van de schalen*

Evenals de vorige cao stellen wij voor om het maximum van alle schalen met € 50,-- te verhogen.

* *Compensaties*

De inflatie is op dit moment erg hoog en dat werkt door in de bestedingsmogelijkheden van de medewerkers. In eerste instantie werd verwacht dat na een stijging de inflatie weer zou dempen, maar verwacht wordt dat de inflatie in 2022 toch nog hoog blijft. Ondanks dat het kabinet wat compensatie biedt, blijft er toch nog een gat over. Uit onze enquête blijkt dat 34% van de provincie medewerkers op dit moment door het ijs aan het zakken is en niet meer kan rondkomen van het salaris. Een alarmerende uitkomst.

Wij stellen daarom voor om voor 2022 een incidentele compensatie van € 1.000,-- bruto te geven. Als de inflatie in 2023 ook nog hoog blijft willen wij in dat jaar nieuwe afspraken hierover maken.

Als looptijd willen wij een cao voor de jaren 2022 en 2023.

**Voorstel 3: Modulaire cao**

Een goede cao is een zeer belangrijk gegeven om goede arbeidsvoorwaarden af te spreken voor de relatie werkgever en medewerker. Alleen het proces rondom de cao is soms ingewikkeld. Vaak worden onderwerpen aan elkaar gekoppeld en verbonden die niet noodzakelijkerwijs bij elkaar horen. Met andere woorden zaken worden “uitgeruild”. Polderen blijft in ons bloed zitten.

Wij stellen een veel dynamischere procedure voor. Een soort APK voor de cao. We kijken van tijd tot tijd -los van de actuele situatie- of de hoofstukken van de cao aan vernieuwing toe zijn. Dit betekent ook dat in een cao onderhandeling niet alle onderwerpen ter discussie hoeven te staan, maar in de tijd kunnen worden uitgezet. Dit geeft meer ruimte om de acute zaken beter te doorgronden en “onderhoud ” op een later moment uit te kunnen voeren.

Wij willen een meer cyclische benadering van de cao-besprekingen. Meer tijd en meer reflectie op afzonderlijke onderwerpen (modulair) en meer regelmatig overleg en reflectie over ‘wat was de bedoeling en werkt het nog (cyclisch)’’.

Als er een probleem wordt gesignaleerd wordt dit vaak meteen bij de onderhandelingen ingebracht en een oplossing bedacht, terwijl de analyse nog niet goed heeft plaatsgevonden. Wij stellen daarom voor om elk jaar 1/3 van de cao met elkaar te bespreken. Aan bod kunnen komen: de actualiteit, relevantie en mogelijke modernisering. Dit laat onverlet de optie dat als er zich tussentijds actuele ontwikkelingen voordoen, deze vanzelfsprekend op dat moment besproken moeten worden.

**Voorstel 4: voorstellen naar aanleiding van de co-creatie**

Wij zijn erg tevreden over de uitkomst van de cocreatie. De input van medewerkers en ook jonge medewerkers heeft zijn waarde bewezen. Hieronder gaan wij in op de verschillende voorstellen.

1. Tijd

*feestdagen*

Wij stellen voor om artikel 2.1 sub i van de cao als volgt te wijzigen:

*feestdagen: de door de ambtenaar zelf te bepalen feestdagen welke voor hem/haar van zodanig belang zijn dat de ambtenaar bijzonder verlof opneemt met behoudt van salaris met een maximum van zeven dagen per jaar. De ambtenaar meldt dit aan de werkgever.*

Artikel 6.3. sub a kan hiermee vervallen.

*Bijzonder verlof*

Wij stellen voor om artikel 6.3. te wijzigen in de zin dat de ambtenaar in totaal 6 dagen bijzonder verlof kan opnemen in verband met bijzondere omstandigheden voor de ambtenaar.

*WOW-uren*

Wij stemmen in met het voorstel om maximaal 4 uur per week vrij te maken voor duurzame inzetbaarheid met inachtneming van de door de co-creatiegroep voorgestelde randvoorwaarden (een duidelijk plan/doel, in principe wekelijks, toestemming van de werkgever).

*Recht op onbereikbaarheid*

Welke naam je ook eraan geeft, is het ‘flexibel werken’ of ‘Tijd en plaats bewust werken’ of een andere benadering: de vaste, reguliere kantooruren van “nine to five” gelden al een tijd niet meer. De flexibele uren geeft de ambtenaar meer flexibiliteit om het werk op zijn/haar wijze in te delen met de bijbehorende resultaten. Van de andere kant creëert het ook een verwachtingspatroon van 24/7 beschikbaarheid. Wij vinden dat op lokaal niveau tussen OR en werkgever afspraken worden gemaakt over werkuren en bereikbaarheid.

Voorstel voor een cao-tekst:

*De medewerker hoeft buiten werktijd niet bereikbaar te zijn voor de werkgever. De medewerker is in vrije tijd niet verplicht communicatie van het werk actief te volgen*

1. Budget

*Persoonlijk budget*

Een andere co-creatiegroep heeft voorstellen gedaan voor een persoonlijk budget voor duurzame inzetbaarheid. Het voorstel is om het POB en andere regelingen en budgetten te ontschotten en hiervoor één budget beschikbaar te stellen.

Wij vinden de vorstellen erg sympathiek en ondersteunen deze ideeën.

Wij stellen het volgende voor:

1. Voeding van PDIB Budget voor L&O omhoog naar €6000,- per persoon in 5 jaar
2. Budget omzetten in een organisatiebudget waar je via vouchers gebruik van kunt maken. Los komen van de fiscale dwangbuis. De besteding moet niet in persoonsgebonden kader als verkapt loon kunnen worden uitgedrukt. (voorbeeld Hollandse kronen)
3. Restbudget voorgaande periode mag je meenemen naar de volgende periode
4. Manager heeft alleen adviesrecht. Geen toetsing. Anders te veel risico op ongelijke behandeling. Wel onderdeel van goede gesprek.
5. Breder inzetbaar, ook voor studie die niet bijdraagt aan je verdienvermogen maar wel een maatschappelijke meerwaarde heeft, zoals voor vrijwilligerswerk (denk aan de zingeving) afhankelijk van fiscale mogelijkheid zie II.
6. Ruimte voor onvoorziene doelen niet teveel dichtregelen

Er is echter nog wel een aantal zaken, zoals fiscaliteit, die nader uitgezocht moeten worden. In het kader van ons voorstel voor een modulaire cao, willen wij dit in een later stadium verder bespreken als al de nodige informatie beschikbaar is.

*Vergoedingen*

Wij stellen een thuiswerkvergoeding voor van **€ 3,-- per dag** ingaande 1 juli 2022. Voor de periode 1 januari tot 1 juli stellen wij voor aan de medewerkers die gedurende deze periode thuis hebben gewerkt een afkoopsom te geven van € 300,-- (op full-time basis). Medewerkers die voor 1 juli de organisatie hebben verlaten hebben recht op een evenredig deel.

In de co-creatiegroep zijn verdere voorstellen gedaan voor andere vergoedingen en regelingen, in het bijzonder waar en wanneer je werkt. Wij onderschrijven de gestelde uitgangspunten. De implicaties van deze voorstellen moeten nog verder worden uitgewerkt.

Een mogelijkheid is om de bestedingsdoelen van het IKB uit te breiden, bijvoorbeeld met bestedingsdoelen die tegemoet komen in de kosten voor het verduurzamen van de eigen woning of leefomgeving (denk aan zonnepanelen, isolatie of investeren in duurzame energieopwekking (voor huurders)). Immers: als medewerkers thuis werken in plaats van op kantoor, dan zorgt dit logischerwijs voor meer huizen die verwarmd moeten worden in plaats van één groot kantoor. Klimaatverbeteringen van de eigen omgeving, zullen helpen om de (maatschappelijke) kosten van het hybride werken omlaag te brengen. Wij zien dat vooral jonge ambtenaren heel bewust bezig zijn met het omlaag brengen van hun ‘footprint’. Duurzame bestedingsdoelen zullen bijdragen aan de aantrekkingskracht van provincie organisaties op jonge ambtenaren. Voor hen kan deze arbeidsvoorwaarde een doorslaggevende reden zijn om voor een provincie organisatie te kiezen. In steeds meer cao’s worden afspraken gemaakt over dit onderwerp en wij denken dat dit bij uitstek goed past bij de provincie organisaties. De fiscale mogelijkheden voor deze bestedingsdoelen, worden steeds ruimer. Wij stellen daarom voor dit onderwerp bij de modulaire aanpak op te nemen als bespreekpunt en tijdens de looptijd van de cao verder uit te werken.

**Voorstel 5: diversiteit en Inclusie**

Vorig jaar heeft de werkgroep die zich bezig hield met het thema Diversiteit en Inclusie haar rapport uitgebracht. Wij staan integraal achter de aanbevelingen van de paritaire werkgroep die een onderzoek heeft gedaan naar diversiteit en inclusie en willen deze ook een plek geven in de cao. Maar diversiteit en inclusie laat zich moeilijk vertalen naar cao-teksten. Diversiteit en inclusie is ook meer een mindset in de zin van herkennen en erkennen.

Dit neemt niet weg dat er wel een aantal concrete stappen gezet kunnen worden. Dat er een meerjarenprogramma moet komen met aangegeven wat men per jaar wil gaan doen. Wij vinden dat:

* bij verkiezingen diversiteit en inclusie als een herkenbaar thema moet worden opgenomen
* het thema diversiteit en inclusie minimaal 1 x jaar besproken wordt binnen alle geledingen van de organisatie (directie, hoger management, lager management)
* er een jaarlijkse audit plaatsvindt van een externe partij waar aanbevelingen gedaan kunnen worden hoe de sector inclusiever en diverser kan worden.
* deze aanbevelingen zijn onderwerp voor discussie in het cao-overleg

**Voorstel 6: Evaluatie 3-fasenmodel**

De werkgroep heeft advies uitgebracht over hoe het 3-fasenmodel heeft gewerkt en heeft een aantal aanbevelingen gedaan. Wij staan achter deze aanbevelingen en willen deze ook in de cao opgenomen zien. De voorgestelde werkwijze moet na afsluiten van de cao in werking treden. Partijen mogen hiermee vrijwillig aan de slag gaan na het onderhandelingsakkoord.

**Voorstel 7: ouderschapsverlof**

De Wet betaald ouderschapsverlof treedt op 2 augustus 2022 in werking (gedurende 9 weken ouderschapsverlof een UWV-uitkering van 70% van het dagloon). Wij stellen voor om hierop een suppletie te geven van 30%, zodat het betaald ouderschap in de provinciale sector 100% is.

Wij willen een nieuw artikel 6.7 onder 3 toevoegen:

*Voor de ambtenaar die het recht op aanvullend ouderschapsverlof opneemt, vult de werkgever vanaf 2 augustus 2022 de uitkering op basis van de Wet betaald ouderschapsverlof aan tot 100% van het salaris, de salaristoelagen en het IKB op basis van de formele arbeidsduur zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst op het moment dat de ambtenaar het aanvullend geboorteverlof opneemt. Voornoemde aanvulling van de uitkering heeft geen betrekking op de uitkering die de ambtenaar heeft ontvangen in de periode vóór 2 augustus 2022.*

De overige artikelen worden vernummerd