



Utrecht, maart 2016

L. Smulders, MSc

G. Zoetendaal, BSc



labyrinth onderzoek & advies

Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van Alternatief Voor Vakbond



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND

© Copyright 2016, Labyrinth Onderzoek & Advies
Archimedeslaan 16
3584 BA 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 PRINCIPLEAKKOORD CAO PROVINCIES	5
2.2 REDENEN VOOR NEGATIEVE BEOORDELINGEN.....	5
2.3 SUGGESTIES VOLGENDE CAO	5
3. BIJLAGE: OPEN ANTWOORDEN	6

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

De afgelopen maanden vonden onderhandelingen plaats tussen het IPO enerzijds en vier vakbonden waaronder AVV anderzijds over een cao voor het provinciepersoneel. Deze hebben recent geleid tot een principeakkoord. AVV en Labyrinth Onderzoek & Advies hebben de uitkomsten van het overleg via een internet-stemming voor aan zoveel mogelijk medewerkers bij de provincies voorgelegd. De werkwijze houdt in dat er zo veel 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 voor dan tegen stemmen) bepaalt of AVV de cao zal ondertekenen.

1.2 Doelstelling

Labyrinth Onderzoek & Advies is zodoende gevraagd een peiling te doen onder provinciepersoneel waarin de volgende onderwerpen uit het principeakkoord centraal staan:

- Loonsverhoging
- Garantiebanen
- Flexibele arbeid

1.3 Doelgroep

Om de mening van werknemers over bovenstaande onderwerpen te achterhalen heeft Labyrinth Onderzoek & Advies een online vragenlijst geprogrammeerd. Medewerkers van provincies konden stemmen door zich aan te melden voor het cao-panel van AVV.

1.4 Methode

Op een webpagina¹ van Labyrinth konden respondenten een samenvatting van de afspraken uit het onderhandelaarsakkoord lezen. De respondenten konden, per onderwerp, een korte uitleg over de huidige en nieuwe situatie lezen. Vervolgens is de respondenten gevraagd of zij het onderhandelaarsakkoord 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.

De respondenten konden via de webpagina het complete onderhandelaarsresultaat² raadplegen.

¹ <https://vragenlijsten.labyrinthonderzoek.nl/index.php/254985/lang-nl>

²

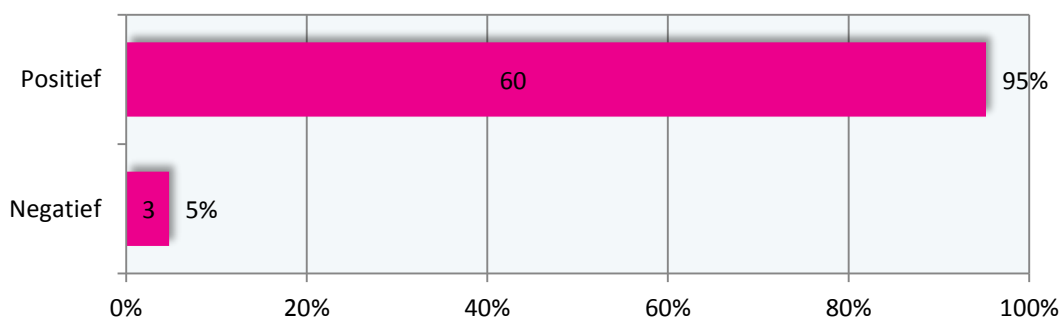
<https://vragenlijsten.labyrinthonderzoek.nl/upload/surveys/254985/files/principe%20akkoord%20cao%20provincies%20februari%202016%283%29.pdf>

2. Resultaten

2.1 Principeakkoord cao provincies

Van de 72 respondenten die een oordeel hebben gegeven, hebben er 9 neutraal gestemd. Van de respondenten die wel hun mening hebben gegeven (63), hebben er 60 (95%) positief en 3 negatief (5%) gestemd. De resultaten zijn weergegeven in figuur 1.

Figuur 1: Hoe staat u tegenover deze set van afspraken? (n= 63)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2016

2.2 Redenen voor negatieve beoordelingen

Aan de respondenten die tegen het akkoord hebben gestemd, is vervolgens gevraagd wat de doorslag gaf voor het geven van een negatieve beoordeling. 3 respondenten hebben deze vraag beantwoord. Twee respondenten vonden het aandeel garantiebanen te laag. 1 respondent noemde hiernaast nog dat er concretere afspraken moeten komen over de flexibele banen. Tot slot vindt 1 respondent het loonbod te laag. De suggesties van de respondenten die tegen het akkoord hebben gestemd zijn opgenomen in tabel 1 in hoofdstuk 3.

2.3 Suggesties volgende cao

Alle respondenten kregen het verzoek suggesties aan te dragen voor een nieuwe cao, 28 respondenten hebben daar gehoor aan gegeven. De meeste suggesties hebben betrekking op de loopbaankansen binnen de organisatie. 6 respondenten geven als suggestie een generatiepact te ontwikkelen, waardoor de organisatie kan verjongen. 5 respondenten zien graag meer doorgroeimogelijkheden door middel van scholing. 3 respondenten zien hierbij graag meer loopbaankansen specifiek voor jonge/recent in dienst genomen collega's. 5 respondenten geven aan meer flexibiliteit te willen. Waarin de organisatie meer flexibel moet worden, verschilt tussen de respondenten. Zij noemen onder andere meer flexibiliteit in werkplek, in functie en tijden. Tot slot noemen enkele respondenten dat men beloond moet worden op basis van de kwaliteit van het werk dat geleverd wordt. Aansluitend vinden enkele respondenten dat men betaald moet worden voor het werk dat nu wordt gedaan. Overige suggesties die zijn gegeven maar niet veel genoemd zijn, betreffen onder andere het pensioen, het salaris en inspraak van personeel. Alle suggesties zijn opgenomen tabel 2 in hoofdstuk 3.

3. Bijlage: open antwoorden

Tabel 1: Indien negatief, geef dan hier aan wat voor jou de reden is. (n=3)

Aandeel banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is te laag. Als overheid moeten wij ons hier meer voor inzetten!

"De invloed van verder flexibiliseren van arbeid, het fenomeen is bekend, waarom niet toe concrete afspraken komen. Verder 340 garantie banen, dit is erg weinig. 12 provincies en dan de termijn waarin het gerealiseerd moet worden.

Het loonbod is erg mager. Enkele jaren geleden was een correctie van ca. 4,5% nodig om tot herstel van de koopkracht te komen. Deze achterstand is inmiddels verder opgelopen."

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2016

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

Medewerkers in schaal 6 en 7 de mogelijkheid geven om door te kunnen groeien naar een hogere functie. In de praktijk worden er nauwelijks mogelijkheden gecreëerd voor deze doelgroep. Zeker nu de provincies steeds nadrukkelijker bezig zijn om de lage schalen eruit te werken. Garantie op werk voor deze doelgroepen, anders zijn we straks weggesaneerd.

Betaald worden voor het werk dat je doet. Nu kunnen werknemers die in een lagere schaal gaan werken niet minder betaald worden en werknemers die in een hogere schaal gaan werken worden niet meer in die schaal geplaatst maar krijgen jaarlijks een bonusje dat niet in verhouding staat tot het werk dat ze doen (bij provincie Gelderland).

Behoud van loopbaankansen voor jongere/recent in dienst getreden collega's. In onze organisatie zit de organisatie 4 jaar op slot doordat uit angst voor een echter organisatie met inspraak etcetera is gekozen voor een soort 'light-versie'. Openstaande en -komende vacatures worden niet ingevuld waardoor werkdruk toeneemt en steeds meer (jonge) collega's werk boven hun schaal gaan doen, zonder de bijbehorende beloning.

Dit kan toch niet de bedoeling zijn van inspraak?

probeer voor de ouderen 60+ een generatiepact te ontwikkelen in belang van verjonging van de organisatie.

Denk goed na over afspraken mbt leeftijdsopbouw van organisaties, handhaving koopkracht en maatregelen tav pensioen.

- instroom jongeren (taakstelling)
- afschaffen gedifferentieerd eenmalig belonen
- afschaffen verplichting aansluiting bij pensioenfonds (is eigen verantwoordelijkheid!!)
- contracten van 5 jaar in plaats van na 1 jaar vaste aanstelling

Vergeet niet dat we ambtenaren zijn en werken in een door de politiek gestuurde omgeving. We maken geen producten en zijn niet uit op winstmaximalisatie.

Meer doorgroei mogelijkheden doormiddel scholing

De provincies waken voor tijdelijke inhuur op structurele plekken. Dat gebeurt alleen bij ziekte of zwangerschap. Inhuur vindt plaats vaak ivm expertise. Er is wel steeds meer behoefte aan flexibele schil. Graag dus oog voor meer flexibiliteit.

meer ruimte voor loopbaan ontwikkeling, door oa opleidingen

Svp aandacht voor 'het nieuwe werken': provincies stoppen steeds meer medewerkers in kleine ruimtes bij elkaar; lekker goedkoop qua huisvesting. Waardeloos voor de meeste medewerkers: te druk, te veel lawaai, kan dus weinig productie draaien, gevolg: mensen gaan indien ze die mogelijkheid überhaupt hebben maar thuis zitten werken (met alle kosten voor eigen rekening, geen

goede arbo-voorwaarden tav werkplek etc). Is slechte ontwikkeling: kosten, stress en burnouts voor de werknemers, en de 'winst' voor de werkgever.

Generatiepact zoals bij de gemeente, dag minder werken, 50% medewerker, 50 % werkgever, pensioenopbouw gaat door. Dan kan ik tot mijn 67 ste jongere collega,s inwerken en coachen Ben nu 59.

opnieuw instellen van het POB.

de mogelijkheid van een soort ouderschapsverlof (tijdelijk vermindering van aantal uren met behoud van je volledige contract), voor iedereen (zoals mensen die mantelzorg geven of willen proberen een eigen bedrijf op te starten).

serieus werk maken van diversiteitsbeleid.

60_80_100 verhaal,ala generatie pact gemeente Den Haag

Reistijd woon_werkverkeer boven bepaald minimum meenemen in salaris

Keep up the good work !

- Algemene dienst activeren (dus al het personeel aan de provsec hangen)
- Kwaliteit als selectie criterium invoeren. Bankzitters na twee jaar ontslaan.
- Management mede laten beoordelen door het personeel
- Personeel elkaar mede laten beoordelen.
- Betalen voor wat je doet, niet wat je deed. Lagere functie? Schaal inleveren. Geen pardon.

Prestatie belonen ipv aanwezigheid

Mogelijkheden voor flexibeler werken tussen overheidslagen (weet echter niet of dit een cao kwestie is).

Oud voor jong regeling waarbij de verjonging van het ambtenaren apparaat wordt gestimuleerd.

Als je een vereniging hebt zonder jeugdleden houdt de vereniging op termijn ook gewoon op.

Op een andere manier naar flexibele arbeidsrelatie te kijken. Nu heb je vaste dienstverbanden voor onbepaalde tijd. Kijk of deze kunnen worden omgezet naar dienstverbanden voor bepaalde tijd, voor 5 jaar. Verplicht zowel de werkgever als werknemer in te spannen voor stap naar ander werk. Dit kan binnen de eigen organisatie zijn maar ook daarbuiten. Scholing is belangrijk hierbij.

de eerste is prima. de tweede vraag ik me af of het aantal realistisch is qua aantal, 340 is erg veel. de derde zou je je af kunnen vragen wat de reden is hiervan. we huren regelmatig voor langere tijd in maar dat houdt je wel flexibel als organisatie. het is gewoon goed om een flexibele schil te hebben, met name in het projectenwerk.

afschaffen gedifferentieerd belonen (bij de loonslom voegen)

zorgvuldig effectueren van werken in algemene dienst

meer flexibiliteit in tijdelijke variatie in arbeidsvoorwaarden (werktijd/salaris/pensioen)

Benut evaluatie BBCF: vereenvoudig de kaders voor de jaargesprekkencyclus en laat meer ruimte om dat decentraal nader in te vullen

transformeer competentie management in talentmanagement

reduceer het aantal functies in fuwaprov tot 18 (schalen/verdienniveaus)

Meer aandacht voor opleidingen, minder voor baangaranties

Hoop dat afgesproken zaken tot hun recht komen

Behoud werkgelegenheid. Niet bezuinigen om het bezuinigen. Consistent personeelsbeleid, niet hapsnap a.h.v. de politieke willekeur.

een forse inzet voor werkelijk herstel en herstel van loonindexaties.

Het fenomeen WIAD (Werken in algemene dienst) creëert onrust als het gaat om rechtszekerheid; wat is een dienst wenselijk, of is dit op andere manieren afgedekt?

Denk goed na over afspraken mbt leeftijdsopbouw van organisaties, handhaving koopkracht en maatregelen tav pensioen.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2016

