

# Rapportage AVV nieuwe cao provinciale sector

Utrecht, 10 november 2022



**labyrinth** onderzoek & advies

## Auteur

Lianne Straver  
Roland Goetgeluk

**Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:**

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

## © 2022 Labyrinth Onderzoek & Advies

Amerikalaan 203  
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: [info@labyrinthonderzoek.nl](mailto:info@labyrinthonderzoek.nl)

W: [www.labyrinthonderzoek.nl](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

<b>1</b>	<b>Introductie</b>	<b>2</b>
1.1.	Aanleiding	2
1.2.	Achtergrond	2
1.3.	Methode	2
<b>2</b>	<b>Resultaten</b>	<b>4</b>
2.1.	Resultaat stemming	4
2.2.	Redenen voor negatieve stem	4
2.3.	Suggesties volgende cao	5
	<b>Bijlage 1: Open antwoorden</b>	<b>6</b>

# 1

## Introductie

### 1.1. Aanleiding

De werkgevers en vakbonden FNV, CNV, CMHF en AVV hebben op 24 juni 2022 een akkoord bereikt over een nieuwe cao provinciale sector. AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken stemmen. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao zal ondertekenen. Het gaat hierbij voornamelijk om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid voor heeft gestemd.

### 1.2. Achtergrond

Labyrinth Onderzoek & Advies is gevraagd een stemming te organiseren onder de werknemers van de provinciale sector. Het onderhandelaarsresultaat voor de nieuwe cao provinciale sector bevat de volgende hoofdpunten<sup>1</sup>:

- Met ingang van 1 januari 2022 worden de functieschalen verhoogd met €75,- bruto op basis van een fulltime dienstverband op 1 januari 2022. Op 1 juli 2022 worden de salarissen structureel met 3% verhoogd. Per 1 januari 2023 worden de salarissen nog eens structureel verhoogd met 4%. Per 1 juli 2022 wordt een bodembedrag voor het maandsalaris ingevoerd van €2.184,- bruto per maand;
- Als waardering voor de door ieder getoonde flexibiliteit tijdens en na de coronamaatregelen en de bijkomende kosten, ontvangen werknemers een eenmalige flexibiliteits-/thuiswerkvergoeding van maximaal €500,- bruto op basis van een voltijd dienstverband, evenredig naar de omvang en de duur van hun dienstverband tussen 1 januari 2022 en 1 september 2022;
- Met ingang van 1 januari 2023 komt er een thuiswerk- en internetvergoeding van €3,- netto per thuiswerkdag;
- Wat betreft ouderschapsverlof komt er een aanvulling tot 100% loondoorbetaling tijdens opname van de 9 weken wettelijk betaald ouderschapsverlof. Tijdens opname van de aansluitende 4 weken (week 10 t/m 13) komt er een aanvulling tot 75% loondoorbetaling;
- Modernisering bijzonder verlof: aan de bestaande regels voor bijzonder verlof wordt de mogelijkheid voor twee zogenaamde “lief- en leeddagen” toegevoegd;
- Pilot diversiteitsverlof: de zeven feestdagen zoals benoemd in voorgaande cao-afspraken kunnen worden gewisseld met andere religieuze/culturele feestdagen.

De looptijd van de cao bedraagt twee jaar van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

### 1.3. Methode

De stemprocedure ging als volgt. Medewerkers die geregistreerd stonden voor het cao-panel van AVV ontvingen een mail met een link naar de persoonlijke stempagina. Op deze stempagina kon de medewerker alle informatie

---

<sup>1</sup> Voor meer informatie zie <https://www.avv.nu/sectoren-en-caos/main/2022-06-27-onderhandelaarsakkoord-cao-provinciale-sector-2022-2023>

over de gemaakte afspraken vinden en zijn of haar telefoonnummer in een online formulier invullen, waarna een verificatiecode per sms werd verstuurd. Na het bevestigen van de verificatiecode werd men doorgestuurd naar de online stemming van Labyrinth. Medewerkers die eerder deel hadden genomen aan een stemming van AVV Provincies en hetzelfde telefoonnummer invoerde hoefden niet nogmaals hun telefoonnummer te verifiëren met een sms-code. Als men de mail niet ontvangen had, kon men per mail of telefonisch contact opnemen met AVV.

Als een medewerker nog niet geregistreerd was, kon men zich aanmelden via de webpagina van de sector Provincies. Op deze pagina stond ook alle informatie over de gemaakte afspraken. Na het invullen van het online inschrijfformulier werd men doorgestuurd naar een webpagina waar men de ontvangen sms-code moest invullen. Na het verifiëren van de sms-code kon de medewerker direct door naar de online stemming.

De online stemming zag er als volgt uit. De eerste vraag luidde: ‘Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?’, waarbij de medewerker kon kiezen uit ‘positief’, ‘negatief’ en ‘neutraal’. Als men neutraal stemde, werd de stem niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Als men aangaf negatief tegenover de afspraken te staan kreeg men de volgende open vraag: ‘Je hebt tegen de afspraken gestemd. Zou je hieronder willen aangeven, wat voor jou de belangrijkste reden is waarom je tegen hebt gestemd?’. Tot slot is aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao.

De online stemming over de afspraken stond open van woensdag 29 juni tot en met vrijdag 15 juli 2022.

Eén medewerker lukte het niet om zijn stem door te geven. Deze medewerker heeft vervolgens via de mail zijn stem uitgebracht en deze stem is handmatig toegevoegd aan de data.

Om dubbele en ongeldige stemmen uit te sluiten bij de analyse is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen en voor- en achternamen. Hieruit bleek geen enkele medewerker twee keer te hebben gestemd.

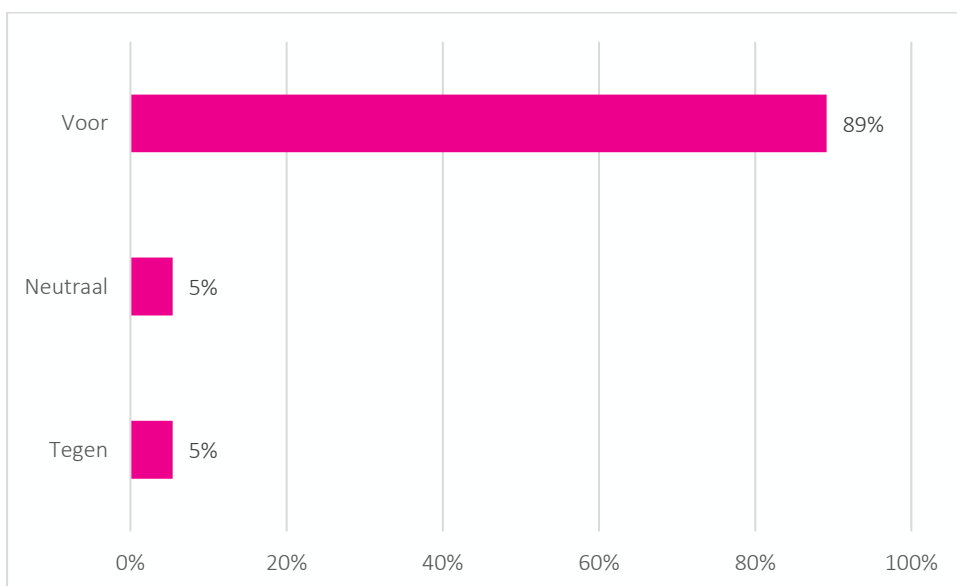
# 2

## Resultaten

### 2.1. Resultaat stemming

In totaal zijn er 406 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao provinciale sector. In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. Van de 406 stemmen heeft een ruime meerderheid van 362 medewerkers (89%) voor de gemaakte afspraken gestemd en 22 (5%) tegen. Daarnaast hebben 22 medewerkers 'neutraal' gestemd (5%), waarbij zij zich uiteindelijk neerlegden bij de meerderheid van de stemmen.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (N = 406)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2022

### 2.2. Redenen voor negatieve stem

Vervolgens kregen de 22 medewerkers die een stem tegen hadden uitgebracht de vraag wat de belangrijkste reden was dat zij tegen stemden. Dit betrof een open vraag en is door 21 medewerkers die tegen hadden gestemd ingevuld. Een compleet overzicht van de open antwoorden is te vinden in Tabel 3 in de bijlage.

De meerderheid (n = 13) geeft aan de salarisverhoging te laag te vinden. Zij stellen dat de salarisverhoging niet in verhouding staat met de hoge inflatie dit jaar. Daarnaast wordt de eenmalige thuiswerkvergoeding als te beperkt gezien en vinden een aantal medewerkers dat de thuiswerkvergoeding van 3 euro per dag eerder ingevoerd had moeten worden en/of dat deze te laag is (n = 6). Overige genoemde redenen waren ontevredenheid met de reiskostenvergoeding, te vrijblijvende afspraken rondom duurzame inzetbaarheid en te weinig compensatie voor de jarenlange nullijn.

## 2.3. Suggesties volgende cao

Tot slot is aan de werknemers gevraagd om suggesties te geven voor een volgende cao. In totaal hebben 212 medewerkers naast een stem uit te brengen, suggesties gegeven. Deze stemmen zijn gecategoriseerd en weergegeven in tabel 1. Een overzicht van alle suggesties is te vinden in Tabel 4 in de bijlage.

Tabel 1: Suggesties volgende cao (N = 212)

Categorie	Aantal/ Percentage	Voorbeeld
Salarisverhoging	72 / 34%	<p>“Een salarisstijging die gelijk loopt of meer is dan de huidige inflatie”</p> <p>“Minder percentuele salarisverhogingen, meer salarisverhogingen in vaste bedragen dus voor iedereen gelijk. Er zit al meer dan voldoende verschil in de salarissen, dat mag niet groter worden door de percentuele verhogingen.”</p>
Vitaliteitsverlof en RVU-regeling	44 / 21%	“regeling voor ouderen (60+) om ze inzetbaar te houden d.m.v. een gunstige verlofregeling”
Thuiswerkvergoeding/ flexibel werken	41 / 19%	<p>“Thuiswerkvergoeding/middelen”</p> <p>“Regeling voor hybride en thuiswerken”</p>
Verruiming verlofregelingen	33 / 16%	“Zorgverlof voor bijv. hulpbehoevende ouders of kinderen met een zorgvraag”
Persoonlijk ontwikkelingsbudget/ loopbaanontwikkeling	27 / 13%	“Ruimte voor opleidingen en loopbaanondersteuning”
Reiskosten/ov/ e-bike-vergoeding	26 / 13%	“Mobiliteitsregeling: meer vergoeding voor wandelen/fiets/ov, minder voor auto.”
Ouderschapsverlof	12 / 6%	“Zwangerschapsverlof voor de man eerlijker regelen. Door dit geleidelijk meer gelijk te trekken, ontstaat er minder (al dan wel niet onbewuste) discriminatie voor het aannemen van (jonge)vrouwen.”
Duurzame inzetbaarheid	12 / 6%	“Uitbreiding maatregelen om fit, gezond en zoveel als mogelijk zonder tegenzin je pensioen te halen.”
Overig	51 / 24%	‘Ik zou het goed vinden als we als provincies meer aansluiten bij de cao afspraken van de rijksambtenaren. Daarnaast mag duurzaamheid meer eruit springen. [...]’

\* Meerdere antwoorden mogelijk. In totaal zijn er 318 antwoorden gegeven. Percentages zijn gebaseerd op aantal respondenten (n = 212). Gemiddeld 1,5 antwoorden per respondent. Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2022

De meeste suggesties hadden betrekking op het salaris (34%). Men wenst voornamelijk dat lonen meestijgen met de inflatie (om koopkracht te behouden). Ongeveer een vijfde vindt het daarnaast belangrijk dat er een goede vitaliteitsregeling komt om oudere werknemers inzetbaar te houden en de gelegenheid te geven eventueel vervroegd uit dienst te treden (21%). Een iets kleinere groep zou graag een ruimere structurele verhoging van het thuiswerkbudget zien en meer aandacht voor een ergonomische thuiswerkomgeving (19%). Andere veelgenoemde suggesties zijn duurzame inzetbaarheid, een verruiming van bijzonder- en ouderschapsverlof en het persoonlijke ontwikkelingsbudget, en meer aandacht voor vergoeding van verschillende vervoersmiddelen voor woon-werkverkeer. Onder ‘overige’ vallen onder andere suggesties als het herzien van de nieuwe regeling rondom feestdagen, werkdruk verlagen, meer vaste contracten in plaats van tijdelijke verstreken en het recht op onbereikbaarheid.

# Bijlage 1:

## Open antwoorden

Indien aanwezig, zijn er in deze bijlage namen van personen en bedrijven weggehaald als die ongewenst te herleiden zijn tot individuen. Dit is kenbaar gemaakt door een omschrijving tussen rechte haken te plaatsen: [...].

Tabel 2: Toelichting tegen stem (n = 21)

- verhoging loonplafond schalen á E75 is wel erg laag ten opzichte van de gestegen inflatie; - thuiswerking vergoeding á E3 per dag dekt niet de werkelijke kosten, de vergoeding dient te bestaan uit energie, koffie, internet, thuiswerkplek; - verduidelijking opname extra ouderschapsverlof á 75% (mooie regeling!). Hopelijk is dit ook opneembaar ná het 1e levensjaar van het kind; - mis verder verhoogde vergoeding voor de aanschaf van een e-bike en/of leaseplan van een fiets (huidige E1000 bruto/netto vergoeding per 3 jaar is verouderd). Stimuleren dat werknemers op de fiets naar werk komen. - de
3% voor 2022 per 1 juli, dat is 1,5% voor het gehele jaar 2022. Dat staat in geen verhouding met de inflatie en met andere cao-verhogingen voor 2022. Salarisverhoging moet m.i. minimaal 4 à 5% zijn vanaf 1 januari 2022.
7%, eenmalig 500,- voor zo'n lange periode zonder vergoeding en dan pas per 1-1-23 3,- per thuiswerkdag. Dat dekt de inflatie niet en ook de kosten niet voor thuiswerken. Dus tegen.
Afgesproken loonstijging is veel minder dan de inflatie en kent bovendien een looptijd van 2 jaar.
al een aantal jaren proberen +/- 500 collega's om tot een regeling te komen om vervroegd te stoppen met werken. elke jaar weer wordt er een 'uitstelonderzoek' tegenaan gegooid door de werkgever en de bonden doen er niets tegen.
Dat ruilen van feestdagen vind ik zo ongepast dat ik de hele CAO afspraken ervoor wil cancelen. We vergooien onze cultuur met dit soort zaken voor een heel klein groepje extreme denkers. Echt de verkeerde route....
De eenmalige vergoeding betreft een bruto bedrag waardoor er weinig van over blijft. Daarnaast lijkt een thuiswerkvergoeding per dag potentieel veel extra bureaucratie met zich mee te brengen wanneer dit per dag moet worden geregistreerd.
De inflatie is veel hoger dan het percentage wat erbij komt in de CAO.
De inflatie voor 2022 schommelt rond de 10%. De loonsverhoging zou wat mij betreft niet lager mogen zijn dan dit percentage om de koopkracht te compenseren. Verder vind ik de eenmalige vergoeding van bruto 500 euro niet toereikend om de kosten voor het thuiswerken in 2022 te dekken en blijft de netto reiskostenvergoeding van 10 eurocent per kilometer bedroevend laag (zeker gezien de huidige kosten die automobilisten gedwongen maken).
De loonsverhoging is minimaal. Andere overheden (waterschappen, gemeenschappelijke regelingen en gemeenten bieden een hoger salaris in dezelfde schaal. Met een verhoging van 4% is het salaris bij de provincies nog steeds aanzienlijk lager. Zeker met de huidige inflatie niet reëel.
De loonsverhoging van ~4% per jaar is matig t.o.v. een inflatie van 10% het afgelopen jaar. Effectief is dat 6% eraf dit jaar en volgend jaar nog eens 6% als de inflatie zo hoog blijft. Hopelijk wordt de komende jaren goed onderhandeld zodat de lonen voldoende concurrerend blijven met vergelijkbare functies in de rest van de markt.
Fijn, de loonsverhogingen, maar ze zijn niet gelijk aan de inflatie.
Ik lees in deze CAO weer alle vooroordelen terug over ambtenaren, en met name provincie-ambtenaren. We pampere ons zelf gigantisch en ik heb daar heel veel moeite mee. Dit is maatschappelijk geld jongens. Ga er zinnig mee om. Onszelf verwennen hoort daar niet in thuis. En alsjeblieft, internetvergoeding???



Ik vind de afspraken over bijvoorbeeld Duurzame Inzetbaarheid veel te vrijblijvend en met mijn werkgever kan ik geen individuele afspraken maken. Liever minder salarisverhoging en betere 'sociale' afspraken

Inflatie in Nederland loopt op tot bijna 12%. Wij krijgen nu 7%.

MIS: concrete afspraken over SKP? De SKP is weggeschreven bij de overgang van Ambtenaren status naar privaatrecht. Werkgever heeft richting werknemer voor afgezegd dat het louter een technische omzetting was, waarbij inhoudelijk de rechten niet veranderen. Volgens mij was de bedoeling op Cao-niveau om alle rechten en plichten gelijk te laten. MIS: voldoende compensatie voor de koopkracht. De inflatie is een stuk hoger dan de loonverhogingen. MIS: studie 5000 i.h.k.v. SPP SPB? Blijft die nog bestaan? MIS: eenmalige verhoging laagste schalen (of iets degelijks hoogste schaal mag maximaal bijvoorbeeld 5-voudige van laagste zijn. Dit om het gat tussen laag en hoog acceptabel te houden.

Over het algemeen goede regeling (zeker voor de lagere schalen!!), maar toch echt 2 principiële punten: 1 Ingangsdatum loonstijging per 1-7-2022 vind ik niet terecht. Moet per 1-1-2022 zijn. Nu krijgen we een loonsverhoging van 1,5% over heel 2022, terwijl de inflatie torenhoog is. 2 Ook de ingangsdatum van de netto thuiswerkvergoeding van 3 euro per dag had eerder moeten zijn. We werken al ruim 2 jaar veel thuis.

te weinig / geen aandacht voor (bindende) afspraken voor oudere werknemers

Te weinig compensatie voor jarenlange nullijn. Te weinig compensatie thuiswerken. Die moet met terugwerkende kracht vanaf 01-04-2020 onder aftrek desnoods van reeds ontvangen CAO-bijdragen.

Toen ik een stuk jonger was werd bijna alles in de cao's voor de ouderen verbeterd. Nu ben ik een van de ouderen en nu wordt alles voor de jongeren verbeterd. Wanneer ben ik (en de rest van mijn leeftijdsgroep) aan de beurt. Op zijn minst zou het inregelen (of recht) thuiswerken aan de orde kunnen komen maar daar komt men later op terug wat betekent bij het aflopen van de CAO is er nog niets geregeld!

We krijgen 7% loonsverhoging, maar gezien de inflatie zou dit 11% moeten zijn.

**Tabel 4: Suggesties voor een volgend cao (n = 212)**

verlofdagen , vrijedagen. Minder werken of eerder stoppen met werken.

Beloning voor regelmatig onregelmatig werken - Piketvergoeding mee laten groeien met het salaris

meer aandacht voor mantelzorg-opties - meer duidelijkheid over termijnen waarop werkgevers uitwerkingen gereed moeten hebben - minder detailuitwerkingen

salaris (groei en inflatiecorrectie) - verlof - thuiswerken - pensioenregeling - het aantal uren dat je werkt (en aanpassingen hierop)

- Voortzetting van vitaliteitsverlofregeling; - Verruimen bestedingsdoelen Persoonlijk Ontwikkelbudget en Individueel Keuze Budget.

\* Loonsverhoging in lijn met inflatie; \* Thuiswerkplek-budget t.b.v. zit-sta bureau, bureaustoel, beeldscherm, etc. (voorstel €500 - 750 euro per 5 jaar).

1. CAO 2023 afsluiten in Q1 en niet pas na 1 juli 2. Balans werk-privé.

1. Inflatie blijven volgen 2. 5 mei aanmerken als nationale feestdag

1. Salaris: minimaal gecompenseerd voor de fors gestegen kosten voor levensonderhoud. 2. Duurzame inzetbaarheid: een goed pakket regelingen om gezond en gelukkig te kunnen blijven werken. Persoonlijk zou ik een goede regeling willen om vervroegd te kunnen stoppen met werken.

1. Thuiswerken en meer thuiswerkvergoeding vanwege de stijgende energieprijzen en de klimaatdoelen. (Autogebruik beperken, grote lege gebouwen kunnen dienen voor de opvang van vluchtelingen of het creëren van woonruimte om het woningtekort aan te pakken.) Productievere medewerkers. Laat de introvert doen waar hij zich comfortabel bij voelt, geef meer keuzevrijheid. Mijn organisatie kiest voor een verplichte 60/40 aanwezigheidsnorm. Dus 60% verplicht op kantoor werken. In mijn beleving is dit niet efficiënt voor de invulling van alle functies. 2. Piketregeling aanpassen bij parttime aanstelling. Ik werk 24 uur maar elke 6 weken wordt van mij verwacht dat ik 7 dagen achter elkaar buiten kantooruren beschikbaar ben voor piket taken. Ook in de weekenden. Ik heb bewust gekozen voor een parttime aanstelling.

2 jaar thuis gezeten en de thuiswerk vergoeding gaat in per 2023, beetje vreemd wel en jammer dat dit zo lang heeft geduurd

5 mei altijd een vrije dag.
Aandacht voor reiskosten en ouderschapsverlof (m.n. rol van de vaders).
Aantrekkelijkheid en flexibiliteit van kopen/verkopen verlofdagen
Afspraken over leeftijdsgebonden personeelsbeleid.
Afspraken rondom het goede gesprek/gesprekken rondom functioneren.
Arbeidsmarktconform salaris, te veel goede collega's worden weggekocht.
Baanzekerheid Duurzaamheid
Balans werk privé duurzame inzetbaarheid ouderen
Behoud koopkracht, Thuiswerk faciliteiten Ontwikkelbudget
Beloning die meestijgt met de inflatie Jongere medewerkers moeten de inleg bij ABP maandelijks zelf kunnen ontvangen
Betere regelingen voor woon-werk verkeer/vervoer. De huidige vergoedingen voor woon-werk met auto's zijn achterhaald en vergoeden de kosten nauwelijks. Ik zie graag betere vergoedingen hiervoor, openbaarvervoer is voor mij geen optie aangezien ik een afgelegen dorp woon met slechte verbindingen.
Bevorderen van doorstroom - een vervolg op het POB - behoud van thuiswerk vergoeding.
Bij onbetaald verlof moet je na een half jaar de werkgeversbijdrage aan pensioenfonds ophoesten. Dat zou ik graag anders zien.
breder mogelijkheden voor mantelzorg voor burens en vrienden
Dat de lonen meer omhoog gaan. Alles wordt in de toekomst veel duurder.
Dat er een goed sociaalplan is voor medewerkers betrokken bij een reorganisatie.
Dat het loon goed meestijgt met de inflatie
Dat het loon mee gaat met de prijsstijgingen. Zodat alles betaalbaar blijft. Of er moeten andere maatregelen getroffen worden. Vanuit de overheid om de gevolgen van de stijgingen te beperken.
Dat het loon mee omhoog gaat met de prijsstijgingen in het land. Daarnaast ruimte voor zelfontwikkeling (training/studie)
de 5 K aan POB gelden die vind ik zijn bestemd voor mij en moeten doorgezet worden naar de volgende jaren
De CAO afspraken worden al jaren te laat overeengekomen. Hierdoor valt ons pensioen aanzienlijk lager uit. De werkgever geeft namelijk op 1 januari de salarisgegevens door aan het pensioenfonds. Daarop stelt het pensioenfonds de juiste premie vast voor het gehele jaar. Loonontwikkelingen die later dan 1 januari plaatsvinden zoals ook dit jaar weer, worden daarin dus niet meegenomen. De hoogte van de pensioenopbouw loopt daardoor constant een jaar achter. Laat de Cao-onderhandelingen tijdig plaatsvinden en niet pas als de nieuwe CAO-periode al 6 maanden loopt.
de faciliteiten om thuis te werken (ook de thuiswerkvergoeding)
De mogelijkheid tot thuiswerken, reiskostenvergoeding
De mogelijkheden rondom flexibel en niet tijdgebonden werken
Duidelijke afspraken over doorstroming naar een nieuwe/andere functie. CAO zou handvaten kunnen geven richting het functiewaarderingssysteem of wel aan een systematiek om jonge werknemers gemakkelijker te laten doorstromen naar andere functies.
Duurzaamheid is belangrijk, dus ook om dit te stimuleren. In Limburg wordt er nog steeds relatief weinig gebruik gemaakt van een fiets voor woon-werkverkeer. Dit ook omdat wij prachtige heuvels hebben. Een elektrische fiets zou daar bij helpen. Hulp bij de aanschaf of lease van zo'n fiets ook. Daarnaast zou het fijn zijn als er ook meer stimulering komt voor levenslang ontwikkelen en dan ook vooral buiten je vakgebied.
duurzame inzetbaarheid
Duurzame inzetbaarheid, flexibele inzetbaarheid verlof
Duurzame inzetbaarheid. Ik ben benieuwd wat er uit de huidige cao komt.

een feestdag ruilen, ik begrijp waarom maar praktisch betekent dit dat de kantoren niet meer mogen sluiten op feestdagen omdat dan mensen aan het werk zijn. Het resultaat zal dan zijn afschaffen van alle christelijke feestdagen. Alle werkdagen de kantoren open en alle feestdagen op de verlofkaart. Niet leuk voor alle ondersteunende diensten en maatschappelijk heeft dit ook nog de nodige impact.

Een goede regeling voor de oudere werknemer.

Een goede regeling voor langzame afbouw richting de pensioenleeftijd.

Een goede senioren regeling en mogelijkheid om verlof te sparen om eerder met pensioen te kunnen. Mijn vorige werkgever (gemeente) had de 80-90-100 regeling. In het jaar dat je 60 wordt kun je 80% werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. Daarmee kwam ook ruimte voor nieuwe, jongere medewerkers.

Een goede vitaliteitsverlof regeling voor alle leeftijden Duidelijkheid over RVU afspraken die gemaakt kunnen worden

een kortere werkweek met behoud van loon.

Een salarisstijging die gelijk loopt of meer is dan de huidige inflatie

Een soort vitaliteitsverlof. Dat je even 2 maanden de batterij op kunt laden met behoud van bijvoorbeeld 50% van je salaris om daarna weer lekker bij je werkgever aan de slag te gaan. Dit mag je dan eens in de 5 jaar? opnemen.

elektrische leasefiets

Enige minpunt vind ik nu dat de eerste loonsverhoging per 1 juli in gaat en niet per 1 januari. Hierdoor wordt er een half jaar 'misgelopen'.

Extra verlof voor hen die geen kinderen hebben (ouderschapsverlof bestaat voor papa's en mama's, maar wat is er voor de mensen die geen kinderen kunnen krijgen of geen kinderwens hebben?).

Extra verlofregeling; mogelijkheid om pob gedeeltelijk ook in te zetten voor vrije dagen, en niet alleen voor 55+ collega's.

faciliteiten los van leeftijd of levensfase. Bijv. ophoging IKB met meer inzetmogelijkheden. Zodat je als medewerker zelf kunt inzetten waar je behoefte aan hebt. Bijv. een deel van het IKB budget inzetten voor tijdelijk minder werken (kleine kinderen, sabbatical, mantelzorg of voor pensioen).

Flexibele verlofregeling (feestdagen inruilen voor 'gewone' vrije dagen), salarisontwikkeling

flexibele werkplek en tijden, het behoud van (jonge) collega's zonder vast contract

Functiehuis is niet meer van deze tijd. De markt is inmiddels gewijzigd dat de mensen niet meer voor het oprapen liggen. Binnen de huidige functies kun je niet groeien (op papier). Je bent genooddakt om op een andere interne of externe vacature te solliciteren om hogerop te komen (en dan bedoel ik op een hogere functieschaal). Met als gevolg dat er mensen gaan lopen en er weer kennis verdwijnt op een specifiek vakgebied. Maak het mogelijk dat je binnen een functie een junior, medior en senior functie hebt. Starten als schoolverlater in junior met de wetenschap dat je met je kennis niveau uiteindelijk hogerop kunt komen zonder ander werk te zoeken.

Functieschalen iets verhogen i.v.m. enorme inflatie. Thuiswerkvergoeding iets verhogen i.v.m. gas- en elektraprijsstijgingen.

geleidelijke urenafbouw, beginnend voor de pensioenleeftijd, waarbij te "tekort" uren, na de pensioenleeftijd worden ingehaald. Daardoor is het mogelijk om 100% te verdienen tot de pensioenleeftijd, en nadien - terwijl je de tekort uren inhaalt - je pensioen en AOW te genieten. Financieel is dat aantrekkelijker en qua afbouw doet het ook een minder groot beslag op je gezondheid.

generatiepact, nu is in de provincie Limburg geregeld als mee doet aan het generatiepact dat 1 jaar eerder dan je pensioen leeftijd dient te stoppen met werken. Lijkt mij in deze tijd, van arbeidstekort zeer onwenselijk, en tevens oneerlijk.

Generiek verlof. In te delen naar believen

goede algemene RVU regeling

goede regeling voor oudere medewerkers om langzaam af te bouwen naar het pensioen

goede regeling voor vroege pensionering

Goede vangnet; sociaal aspect, maar ook extra aandacht voor de lagere loonschalen en loonstijging die minimaal zorgt voor koopkracht behoud.

Het aantrekkelijk maken van vitaliteitsverlof voor parttimers.

Het diversiteitsverlof ben ik fel tegen. Wij hebben de minste feestdagen van de EU dus er mag best een 10-tal feestdagen bij. Die moeten een cultureel anker hebben in onze collectieve historie, zoals 4-5 mei, 30 april, Sacramentsdag, de seizoenshoogtepunten (zonnewende) (gekoppeld aan de elementen of aardsengelen zo je wilt), dankdagen voor gewas en arbeid. Keti-koti vindt ik niet waardevol omdat het de suggestie wekt dat wie nu leeft iets met slavernij van 200 jaar geleden van doen heeft. Het draagt niet bij aan historisch besef, maar slechts aan polarisatie. Moslims bevolken thans 58% van de grote steden, maar dat is pas sinds kort. De rest van het land is overwegend autochtoon. Wij zijn een land met een christelijke traditie en als dat je niet aan staat moet je in een land gaan wonen waar je het beter vindt passen bij je overtuiging. Met een bescheiden uitzondering voor de joodse gemeenschap. Ik ben tegen het opnemen van feestdagen, ook facultatief, uit religies die hier van oorsprong

Het principe 'standplaats' en bijbehorende vergoedingssystemen is achterhaald en niet meer werkbaar.

hoger salaris + evt. extra verlofuren

Iets korter werken vanaf bijv. 62 jaar (deeltijdpensioen).

Ik ben blij dat hier iets gedaan met ouderschapsverlof. Geen suggesties nu voor volgende CAO.

Ik ben voor de afspraken die nu gemaakt zijn, maar er moet een goede oplossing komen voor het issue rondom 'ruim loonbegrip'. Ik koop maximaal uren bij en dat is nu 22,37% duurder geworden. Een flinke verslechtering van mijn arbeidsvoorwaarden. Er is bij CAO-stemmingen nooit vooraf duidelijk gemaakt welke gevolgen dit heeft voor de werknemer.

Ik denk primair 'geld'; andere faciliteiten verlof of opleiding kan ik dan zelf kopen

Ik kom met de standaard vrije dagen niet uit. Ik kan er aan aantal extra uit IKB halen, maar daar ligt een drempel. Je wilt toch eerst kijken hoever je komt zonder daarvan gebruik te maken. Gevolg is dat ik eigenlijk te weinig vrij neem, zeker in de eerste helft van het jaar. Ik zou graag zien dat het andersom is. De beschikbare dagen gewoon ter beschikking stellen en vervolgens de optie om ze toch uit te laten betalen, niet andersom.

Ik mis alleen nog vervroegd uitdiensttreding. Het belangrijkste onderwerp voor de ouderen. Die regeling is een uitwerking van het Pensioenakkoord. Overeengekomen door werkgevers- en werknemersvertegenwoordigingen, Eerste, Tweede Kamer en kabinet. Ingangsdatum regeling is 1-1-2021 en hij duurt maar tot 1-1-26. Eerste 2 jaar van die mogelijkheid dus al verloren gegaan.

Ik vind dat de CAO moet gaan over echte werkgevers verantwoordelijkheden. Salaris, pensioen, enz. Algemeen erkende feestdagen ter discussie stellen hoort niet bij een werkgevers rol.

Ik vind het belangrijk dat er aandacht is en komt voor duurzame inzetbaarheid. Dat zag ik nog niet echt terug, behalve dat het nog moet worden geïmplementeerd. Maar verder een mooi akkoord!

Ik vind het wisselen van feestdagen moeilijk uit te voeren. Stel ik heb een functie die ik niet vanuit huis kan uitvoeren maar heb 2e kerstdag o.i.d. omgewisseld met een andere feestdag ..... hoe kan ik mijn werk dan uitvoeren? Denk hierbij aan medewerkers van FD, receptie-, keukenmedewerkers. Is daar over nagedacht?

Ik vindt het belangrijk dat de vergoedingen die er zijn voor alle buitendienst medewerkers gaan gelden. Nu zijn er bepaalde groepen die daar van uitgezonderd zijn met name de toezichthouders op de verschillende bestekken, deze groep wordt dagelijks blootgesteld aan diverse gevaren en biologische agentia. Deze groep zou ook recht moeten hebben op de inconvenienten toelage, tevens zou hier een soort paspoort voor moeten zijn als zijnde zwaar en gevaarlijk werk in de buitendienst. Zowel avond en nacht werk en gevaar blootstelling in verkeer en werkmachines. Tevens zou deze groep ook gelijk behandeld moeten worden wat betreft koffie/eet en toilet bezoek vergoeding. Deze medewerkers krijgen dit nu ook niet terwijl zij daar wel recht op zouden hebben. De 2 vermelde vergoedingen is ongeveer een totaalbedrag van €240 netto per maand wat men nu niet krijgt en andere medewerkers wel in de buitendienst.

Ik wil graag dat er betere voorzieningen komen voor 60plussers. Ik hoop dat de 80- 90- 100%regeling voortgezet wordt en daarnaast ook het inzetten van POB geld voor vitaliteitsverlof.

Ik zou het goed vinden als we als provincies meer aansluiten bij de cao afspraken van de rijksambtenaren. Daarnaast mag duurzaamheid meer eruit springen. Een fiscaal aantrekkelijke regeling voor het gebruik van OV zouden e als provincies moeten stimuleren. Waarom geen OV jaarkaart voor alle werknemers die hiermee ook privé mogen reizen zodat de aanschaf van een (tweede) auto ook echt achterwegen gelaten kan worden en we allemaal gestimuleerd en beloond worden als we met het OV reizen (het ov is nog altijd een stuk duurzamer dan elektrisch rijden)

In deze CAO lees ik iets over vitaliteitsdagen. Het lijkt me goed om hier wat meer inzicht in te krijgen waar hebben we het over en waar kunnen die voor ingezet worden

In Gelderland krijg je geen onkostenvergoeding voor reizen met je hybride auto. Alleen bij 100% elektrisch. Ik zou dat graag anders zien. Dus ook onkostenvergoeding voor hybride auto.

in stand houden koopkracht. ruimer opleidingen budget

In zijn algemeenheid vind ik het belangrijk dat medewerkers goed gefaciliteerd worden, gezien en erkend. Dat uit zich soms ook in lokale faciliteiten omdat de situatie daarom vraagt. Ik vind dat het mogelijk moet zijn om veranderingen aan te brengen daar waar nodig, óók als die verder gaan dan de vigerende CAO. Ik zie ook een verschil in beleid tussen de provincies. Werkgevers moeten meer denken in win/win situaties. Er is een directe relatie tussen hoe medewerkers worden gefaciliteerd en hun motivatie.

Inflatie correctie. Behoud thuiswerk vergoeding.

inflatiecorrectie voorheen was er een regeling dat oudere werknemers naar leeftijd wat meer verlofdagen kregen. ik merk dat ik meer tijd nodig heb om op te laden dan 15 jaar geleden. de hectiek en het constant 'aan staan' vraagt meer hersteltijd.

inflatiecorrectie van het loon goede levensloop regeling

Lagere werkdruk; meer vrije tijd.

Leeftijdsverlof, aandacht voor de oudere generatie die geen behoefte heeft aan ouderschapsverlof e.d.

Leiderschap: Helderheid wat je als medewerker van je leidinggevende mag verwachten en kaders over max span of attention. Terugkeergarantie op de generieke functie voor 2 jaar om de drempel te verlagen in andere organisaties te werken. Afschaffen van Boter bij de vis of zorgen dat het eerlijk verdeeld is over de schalen / gender / leeftijdscohorten Transparantie over de loonkloof V/M en zo nodig herstellen.

Levensfaseregeling (oftewel een 60+-regeling die minimaal vier of vijf jaren geldt), verlenging POB, blijvende Thuiswerkvergoeding

Loon

Loon en verlof

Loon moet hoger en er moet ruimte zijn om te onderhandelen over je salaris bij veranderen van functie binnen organisatie.

loon pensioenzekerheid

loon thuiswerken

Loon Verlofsparen km-vergoeding woon-werk

loon- en loonontwikkeling thuiswerk- flexibilitetsvergoeding.

loon, indexering in procenten

Loon, opleidingsbudget

Loonontwikkeling, opleidingsbudget, elektrische lease fiets van de zaak

Loonsverhoging

Loonsverhoging die aansluit bij de prijsontwikkelingen

Loonsverhoging die meer dan alleen de inflatie omvat.

Loonsverhoging i.v.m. inflatie. Lease/tegemoetkoming aanschaf elektrische of hybride auto.

Loopbaan ontwikkeling voor jong en oud

Meer aandacht voor oudere werknemers die al meer dan 40 jaar werken (maakt niet uit waar). Een algemeen generatiepact lijkt mij hiervoor een goede aanpak.

Meer centen voor de lager ingeschaalde

Meer financiële ruimte voor het volgen van opleidingen.
Meer focus op het binnen halen en houden van de wat jongere werknemer. Aanvulling van het ouderschapsverlof is een stap. Het pensioenstelsel zal in de komende decennia moeten veranderen en het lijkt me dat de wat jongere werknemer op dit moment meer heeft aan wat meer salaris dan aan vervroegd stoppen met werken.
Meer inclusieve arbeidsvoorwaarden zoals transitieverlof, menstratieverlof en verlof voor opleiding hulphond. Of meer generiek verlof wat iemand zelf in kan vullen.
meer salaris vanwege absurde inflatie
Meer vaste contracten i.p.v. tijdelijke.
Meer verlof 60 +, en betere generatie-pakt regeling.
meerdere jaren verlofdagen sparen
Meerdere kolfruimtes voor borstvoeding gevende moeders. Nu is het bijna file doordat alleen voldaan wordt aan het minimum aan wettelijke eisen.
Minder percentuele salarisverhogingen, meer salarisverhogingen in vaste bedragen dus voor iedereen gelijk. Er zit al meer dan voldoende verschil in de salarissen, dat mag niet groter worden door de percentuele verhogingen.
Mogelijkheid van leaseplan voor fietsen
Naast aankoop van verlof zou ook verkoop mogelijk moeten worden. Daardoor kan iemand -als dat hem of haar past- een stukje extra arbeidscapaciteit vervullen.
Net als bij het Rijk, als je ouder wordt dat je meer verlof ontvangt.
Niet echt suggesties, maar ik zie een ontwikkeling waar ik mij zorgen over maak. In de nieuwe CAO wordt het ouderschapsverlof aangevuld naar 100%. Ik vind dat echt niet nodig. Het Rijk vergoed al 75% van 9 weken verlof, wat heel netjes is t.o.v. van hoe het was. Waarom die aanvulling tot 100% en nog 4 weken extra voor 75%? Dat geld had ook in andere CAO activiteiten gestopt kunnen worden. Ik zie de urgentie niet om deze groep (ouders) daarin nog meer te ondersteunen. Er is landelijk al iets geregeld. En dat zeg ik als vader van een kind van 2 en 4. De nieuwe generatie werkt al 32 uur of minder per week. Met deze voorzieningen ben je collega's maanden kwijt en dat is killing voor je bedrijfsvoering. Voor de lagere inkomens kan dit helpen, maar ook die worden op een andere manier gecompenseerd (hoge vergoeding kinderopvangtoeslag). Neemt niet weg dat het voor jullie een mooi onderhandelingsresultaat is geweest. Ik zie dus alleen die urgentie niet.
Ontwikkelingsmogelijkheden Vitaliteit Plaatsbewust werken
Ook ouderschapsverlof voor mensen met een kind dat al wat ouder is (die nu dus achter het net vissen, maar waarvan het kind nog wel 1 dag in de week vrij is van school of nog op het KDV, nu moeten we dat zelf oplossen met extra verlof kopen e.d.).
Op zijn minst inflatiecorrectie.
Opleidingen, salaris
Opleidingsbudget
Opleidingsmogelijkheden
Ouder/bijzonder verlof terug. Voorbeeld: Voor het huwelijk van mijn broer krijg ik geen bijzonder verlof meer (en moet ik dus een vakantiedag inleveren), maar mijn vrouw krijgt voor hetzelfde huwelijk van mijn (!) broer wel bijzonder verlof.... Zij werkt voor de gemeente...
ouderenregeling
ouderschap balans thuiswerken en kantoor flexibiliteit in uren en tijden werkweek
Ouderschapsverlof doorbetaald krijgen, geheel of gedeeltelijk. Thuiswerkvergoeding ook in de volgende cao En ik vind het ook altijd leuk om een extraatje te krijgen van mijn werkgever, bijvoorbeeld in de vorm van een eenmalige uitkering
Ouderschapsverlof en daarmee gepaard partnerverlof Feestdagen: niet meer christelijk maar op moment dat jou uitkomt
ouderschapsverlof, salarisverhoging i.v.m. inflatie

pensioen en de consequentie (en uitwerking) van het nieuwe pensioenreglement.
Pensioen Salaris kwaliteit overheid
pensioenregeling
POB voor iedereen in te zetten voor vitaliteitsverlof. En best een groot verschil in voordeel voor de div schalen hiervan. Hoewel het fijn is voor de lagere schalen dat zij hier zoveel meer vrije uren/dagen uithalen.
prijnsindexering
recht op onbereikbaarheid
Reële loonsverhoging op basis van jaarlijkse indexeringen en bij structurele inflaties waarbij koopkracht achteruit gaat. Goede doorgroeimogelijkheden binnen eigen vakgebied zonder ander hoger ingeschaald werk te moeten gaan doen. Dat is nu voor zowel werknemer niet echt mogelijk als ook werkgever die zo wel goed personeel niet kan behouden in een krappe arbeidsmarkt. Los van dat de werkgever zich ook regelmatig die zich verschuilt achter inschaling van functies die geen groeiperspectief bieden.
Regeling 55+ of 60+ Indexering pensioenopbouw Indexering lonen Meer groei in loonschalen
regeling eerder stoppen met werken 60+
Regeling voor hybride en thuiswerken. Mobiliteitsregeling: meer vergoeding voor wandelen/fiets/ov, minder voor auto. Inflatiecorrectie loon.
regeling voor ouderen (60+) om ze inzetbaar te houden d.m.v. een gunstige verlofregeling
reiskosten
Reiskosten duurzaam Fietsen Opleidingsbudget Verhuizen zodat minder km verreden hoeven te worden. Ook al werk je er lang.
reiskosten, salaris en IKB mogelijkheden
Reiskostenvergoeding
Reiskostenvergoeding (woon-werk)
Reiskostenvergoeding auto wegens medische indicatie moet omhoog, anders moet men zelf flink wat bijleggen om naar de werkplek te komen.
reisregeling W-W voor automobilisten.
Ruimte voor opleidingen en loopbaanondersteuning
RVU
RVU regeling
RVU, niet op basis van individuele afspraken, maar concreter op basis van de situatie waarin een werknemer zich kan bevinden. Mijn voorbeeld: <i>[beschrijving van klachten]</i> . Ben aan het einde van de werkdag hierdoor vaak erg moe en ondervindt overdag vaak concentratieproblemen. Ik wil niet via een WIA traject de organisatie uit, maar ben zelf aan het sparen om eerder te kunnen stoppen. Het zou fijn zijn als mijn werkgever mij daarbij financieel zou kunnen ondersteunen, zodat ik niet de enige ben die hiervoor opdraait. Overigens is dit gezien mijn huidige functie en schaal financieel niet ongunstig voor mijn werkgever.
Sabbatical; fiscale regeling voor aanschaf fiets / E-bike; vitaliteit;
salaris
Salaris
salaris en -verhogingen verlof en bijzonder verlof recht op thuiswerken
salaris en ouderschapsverlof
Salaris Persoonlijk Ontwikkelbudget
salaris, verlofregelingen, IKB, zaken m.b.t. bescherming van de werknemer bij ontslag en dergelijke
Salarisontwikkeling
Salarissen meer laten meestijgen met de inflatie

Salarisverhoging en thuiswerkvergoeding. Bij de volgende CAO mag het vergoeden van woonwerkverkeer op de agenda komen, zodat deze niet meer wordt betaald vanuit het IKB.

Scholing Werkdruk Salaris

Seniorenregeling

Stimuleren van lokaal werken (=weinig reistijd en co2 uitstoot), contact houden met elkaar, dus niet te veel videobellen. Concurrerend salaris en ruime mogelijkheden tot vrije tijd.

Structurele thuiswerkvergoeding

Structurele verhoging en de thuiswerkvergoeding moeten kosten dekkend zijn, minimaal. Is het nu niet.

Studie (pob); aandacht voor de laagste schalen; consignatiediensten (beloning, max leeftijd)

Studie faciliteiten en het verlof daaromheen

Studiefaciliteiten verlof bij volgen studie

Studievergoeding

Tegemoetkoming om thuis een goede plek te maken om te werken. Ik heb de kinderkamer opnieuw moeten inrichten om een bureau te kunnen plaatsen. Tevens een webcam aan moeten schaffen omdat de computers van de provincie niet geschikt zijn voor Teams-overleggen. Begrijp niet dat daarvoor geen vergoeding kan worden gegeven.

Thuiswerken flexibel met kinderen thuis

Thuiswerken en behoud van werkgelegenheid bij organisatieveranderingen

thuiswerken en een cao voor iedereen jong en oud!

Thuiswerken, ouderschapsverlof, vervoersmogelijkheden

Thuiswerkfaciliteiten Compensatie voor hoge energiekosten

Thuiswerkvergoeding

Thuiswerkvergoeding Hoogte loon in relatie tot de inflatie

Thuiswerkvergoeding, koopkrachtcompensatie en bijzonder verlof.

Thuiswerkvergoeding, salaris

Thuiswerkvergoeding, thuiswerkplekbudget

thuiswerkvergoeding/middelen

Thuiswerkvoorziening, eigen keuze voor randapparatuur. Geen standaard scherm/muis/toetsenbord.

Tijd- en plaatsonafhankelijk kunnen werken wanneer de functie dat toelaat. Minimaal verhoging van het loon ter hoogte van het prijsindexcijfer van de afgelopen periode en rekening houden met aanstaande gemiddelde inflatiecijfers. Goed om naast procentuele verhogingen van het salaris ook een deel via nominale verhoging te laten plaatsvinden. Aandacht voor opleidingsmogelijkheden in deze snel veranderde maatschappij.

Uitbreiding maatregelen om fit, gezond en zoveel als mogelijk zonder tegenzin je pensioen te halen.

Vaste contracten.

verbeterde vergoeding voor aanschaf fiets verhoging loonplafond functieschalen

Verlof Salaris Maatwerk

vervroegd stoppen met het werken, geen individueel afspraak maar een algemene regeling

Vervroegd uittreden

Vind de voorwaarden die we hebben heel goed. Blijft dit doorzetten, voor mij is meer structurele loonsverhoging een van de belangrijkste onderwerpen.

vitaliteit

Vitaliteitsregeling

Vitaliteitsverlof voor oudere werknemers

Vitaliteitsvraagstukken voor met name oudere medewerkers.



voldoende mogelijkheid om thuis te werken
volledig pensioen en AOW bij 65-jarige leeftijd en 45 dienstjaren
Vooraf secundair: Ruimere vergoedingen voor 1) thuiswerkfaciliteiten beter vergoed (extra scherm, ergonomische bureaustoelen etc.) 2) betere e-bike regelingen (fiscaal en financiële extra's zoals hogere fietsvergoeding) 3) tussenvormen van auto en fiets meer stimuleren met betere vergoedingen zoals bijv. de speedpedillac, de Biro ( <a href="https://biro.nl/">https://biro.nl/</a> ) voor afstanden van ca. 10 -30 km (i.p.v. iedereen in de auto, dat kan veel slimmer lieve mensen vanuit alle werkgevers! )
Waarom wordt er geen structurele thuiswerkvergoeding opgenomen in de CAO? Door veel thuis te werken bespaar ik de Provincie een bak geld in reiskosten (ik woon in Nijmegen) en ik krijg het idee dat dat niet echt wordt gewaardeerd.
We reizen een stuk minder naar kantoor. Voor corona kregen we een traject kaart die je ook kon gebruiken voor privé en in het weekend. Tegenwoordig reizen we minder en is dit bij PZH omgezet in reizen op rekening. Hierdoor is het privéreizen ontnomen terwijl dit wel in mijn arbeidsvoorwaarden stond. Ik vind het vreemd dat dit zomaar heeft kunnen gebeuren. Ik zou graag vaker het OV willen gebruiken Privé. Wellicht is er een soort regeling te bedenken dat je privé met korting kan reizen o.i.d. Dit om OV gebruik te stimuleren. Daarnaast vind ik de 3,- thuiswerkvergoeding een goede ontwikkeling. Wel vraag ik mij af of 3,- afdoende is wanneer je in wintermaanden thuiswerkt. Dan ben je vaak toch al meer kwijt aan stookkosten.
werk - privé balans, mogelijkheid tot bijzonder verlof / vitaliteitsverlof. in onze organisatie is vitaliteitsverlof wel ingevoerd, maar zonder overleg de mogelijkheid van sabbatical uit de regeling gehaald. dat is mijn indruk tenminste, vind ik bijzonder.
Werkdruk; balans werk-privé; rolvastheid (kan ik het werk doen waar ik voor ben aangenomen); salarisontwikkeling.
Werken 40 uur en krijgen 36 uur betaald. 4 uur op verlof kaart. Vind dat je de keuze moet hebben of je die 4 uur betaald wilt krijgen of op de verlofkaart. Sporten zou gratis moeten zijn. Sneller inspelen op prijsstijgingen om daling van koopkracht te voorkomen. Hogere reisvergoeding.
Zie voorgaande. En duidelijke afspraken over wat woon-werk is EN wat dienstreizen. Zeker omdat we op veel verschillen plaatsen kunnen werken. Misschien heel dit onderscheid laten vervallen
ziekte van een kind, loonsverhoging
Zorg voor opleiden, in tijden van, transitie, oorlog en crises. Want veel dingen lopen anders dan we vorig jaar dachten.
Zorgverlof voor bijv. hulpbehoevende ouders of kinderen met een zorgvraag
Zwangerschapverlof voor de man eerlijker regelen. Door dit geleidelijk meer gelijk te trekken, ontstaat er minder (al dan wel niet onbewuste) discriminatie voor het aannemen van (jonge)vrouwen.

## 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.