

Hieronder de voorstellen van CNV Overheid voor een nieuwe cao Gemeenten. De cao is een belangrijk middel om werkenden in organisaties optimaal te laten functioneren. Daaronder verstaan we dat zij kunnen presteren, met plezier kunnen werken en dat medewerkers zich zo ontwikkelen dat zij geschikt blijven voor hun functie en hun loopbaan met plezier kunnen vervolgen.

1. Waardering voor de medewerker.

Medewerkers zetten zich elke dag in voor de publieke zaak, zij werken dagelijks hard aan een goede publieke dienstverlening. De economie trekt aan, mensen durven weer geld uit te geven en het gaat "goed" met Nederland. Deze positieve trend moet ook doorklinken in de het loonsverhoging komend jaar. Na een uitgebreide uitvraag onder leden en niet leden kwam eruit dat ambtenaren een forse koopkrachtverbetering verwachten en als redelijk zien.

2. Samen naar een nieuwe cao

Veel verschillende mensen hebben zich ingezet om met voorstellen te komen voor een nieuwe beloning, verlofregelingen en flexwerk. Wij willen iedereen bedanken voor hun inzet en bijdrage waardoor er concrete voorstellen liggen voor een goede en sterke cao.

Ontwikkeling

Beloning moet een positief effect hebben op de motivatie van werknemers en ertoe leiden dat de medewerker en leidinggevende elkaar beter verstaan. Naast een beloning op het gebied van salaris hoort daar ook bij dat er meer zekerheid wordt geboden aan mensen. Zekerheid over hun banen, maar ook zekerheid over hun salarisontwikkeling. Voor iedere werknemer is scholing voor persoonlijke en loopbaangerichte ontwikkeling noodzakelijk. De gesprekken tussen leidinggevende en werknemer blijven van groot belang, afspraken zijn een punt van aandacht, deze moet nog scherper worden gemaakt en er moet duidelijk zijn wat er met de uitkomsten wordt gedaan.

Flexwerk

Als CNV Overheid maken we ons nog steeds zorgen om de hoge mate van inhuur bij Gemeenten. Dit blijkt ook uit de uitvraag onder werknemers, een erg hoog percentage van de mensen die werkzaam zijn bij gemeenten wordt ingehuurd. Externe inhuur is duur, leidt niet altijd tot een kwaliteitsverbetering en er is veel minder binding bij collega's onderling. Wij willen dan ook inzetten op de (verdere) vermindering van externe inhuur. Mensen (payroll of flexkrachten) die werk verrichten dat eigenlijk gewoon vast werk is en dus niet tijdelijk, horen gewoon in dienst te zijn en niet via ondoorzichtige constructies worden ingehuurd. Ook voor uitzendkrachten moet de payroll- of flex toeslag gelden als het loon of de loonkosten lager zijn dan voor werknemers die in dienst zijn.

3. Jongeren aan de slag

Over de hele breedte blijkt de roep om meer jongeren aan de slag te krijgen bij gemeenten. Ook bij oudere werknemers klinkt de roep om jongere collega's steeds luider. Jongeren moeten (makkelijker) de kans krijgen aan de slag te gaan bij een gemeente en sneller een vaste aanstelling kunnen krijgen. Tegelijkertijd moet de kwaliteit, kennis en ervaring van oudere collega's op een duurzame manier worden gewaarborgd.

Wij zien dan ook de noodzaak voor een generatiepact voor oudere werknemers in combinatie met het verder in dienst nemen van jongere mensen. De formatieruimte die vrij komt bij een generatiepact moet worden opgevuld door jongere collega's en kan niet worden gebruikt om de hoeveelheid fte te verlagen. Wij stellen voor om in deze cao een conceptregeling voor een generatiepact op te nemen die gemakkelijk, laagdrempelig, door gemeenten kan worden overgenomen. De afgelopen tijd zijn er bij verschillende gemeenten generatiepacten afgesproken. In deze cao willen we deze generatiepacten bekijken en samenvoegen tot een standaard pact die gemakkelijk kan worden overgenomen.

4. Werken met plezier.

Werk is niet alleen salaris, pensioen en vrije dagen. Deze zaken zijn randvoorwaardelijk voor het hebben van plezier in het werk. Werknemers met plezier in het werk zijn vaker bereid een extra stap te zetten voor de

werkgever. Investeren in vitaliteit is in ieders belang. Uit de uitvraag onder werknemers blijkt dat een groot deel van de werknemers het belangrijk vindt om te werken voor het algemeen belang en trots zijn op wat zij bijdragen aan de maatschappij. Dit is goud in handen voor werkgevers en moet worden gekoesterd. Medewerkers die bereid zijn om een stap te zetten door van baan te veranderen moeten daarbij worden ondersteund. Bijvoorbeeld door een proefplaatsing voor maximaal een jaar waarna de keuze definitief wordt voor óf de nieuwe baan óf de originele functie. Dit zorgt voor meer mobiliteit binnen de organisatie en leidt er toe dat mensen minder onzeker zijn over eventuele overstappen die zij willen maken zonder bang te hoeven zijn voor hun inkomenszekerheid.

Bij plezier in het werk hoort ook veiligheid op het werk. Agressie en werkdruk kunnen een veilige werkomgeving beiden ondermijnen. De afgelopen cao's zijn er veel afspraken gemaakt over werkdruk en agressie op de werkvloer. Maar hebben deze afspraken gewerkt? Worden mensen die slachtoffer zijn van agressie adequaat ondersteund en is er genoeg begrip van collega's en leidinggevenden? We vragen om regelmatig de thermometer in de organisatie te steken en hierop te blijven acteren. Op het gebied van werkdruk kunnen in ieder geval nog veel stappen worden gezet. Veel werknemers geven aan dat de werkdruk té hoog is en dit al jarenlang het geval is.

Werkdruk is een algemene term maar kan zich manifesteren op veel gebieden. Wij willen dan ook concrete actie en concrete afspraken over wat werkgevers gaan doen om de werkdruk te verminderen. De OR moet hier makkelijker onderzoek naar kunnen doen.

5. Gezond en duurzaam werken

Werken kan op veel manieren aangenamer en duurzamer worden zodat er onder andere minder ziekteverzuim is. Wij roepen werkgevers op om bijvoorbeeld werkplekken te creëren waar werknemers kunnen staan. Verder wordt een prettige werkomgeving gecreëerd door een prettige werkruimte met genoeg ruimte voor groen, klimaat en het bevorderen van een gezonde kantine en voldoende beschikbaar drinkwater. Tevens willen we regelingen afspreken die het gebruik van de (elektrische) fiets stimuleren. Doel is om medewerkers die wat verder wonen en nu gebruik maken van OV of auto te stimuleren meer op de fiets te komen.

6. Iedereen aan de slag.

De afspraak over de inzet van arbeidsgehandicapten is inmiddels al een tijdje in gang gezet. De laatste tijd is er veel politiek nieuws geweest over deze groep en de inzet die wordt gevraagd van gemeenten. CNV vindt dat gemeenten er alles aan moeten doen om meer arbeidsgehandicapten aan het werk te krijgen en dat met name de publieke sector hier ook een voortrekkersrol in vervult. Wij vragen opnieuw aandacht voor de begeleiding van geplaatste arbeidsgehandicapten en acceptatie onder collega's. We vinden het dan ook belangrijk dat er wordt gewerkt aan het plaatsen van minstens 750 arbeidsgehandicapten tijdens de looptijd van deze cao. Daarbij is altijd adequate begeleiding benodigd.

7. Lidmaatschap bond

Wij willen medewerkers die geen lid zijn van een vakbond de mogelijkheid bieden om op kosten van de werkgever een jaar lid te zijn van één van de betrokken bonden bij de cao. De bonden bieden hiervoor een gereduceerd tarief aan en een programma waarbij de medewerkers kunnen kennismaken met de arbeidsvoorwaardenvorming in de sector Gemeenten.

Tot slot behoudt CNV Overheid zich het recht voor om gedurende de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen, mochten ontwikkelingen daar aanleiding toe geven.