

Online vragenlijstonderzoek Cao Gemeenten/SGO

Inleiding

Achtergrond en opdracht

De cao-partijen VNG, WSGO en de vakbonden FNV, CNV en CMHF hebben afgesproken om ter voorbereiding op de onderhandelingen voor de nieuwe Cao Gemeenten en de Cao SGO een gezamenlijke vragenlijst uit te zetten onder alle medewerkers die werkzaam zijn bij gemeenten of gemeentelijke organisaties. Vanwege de coronacrisis was het niet mogelijk om bijeenkomsten over de cao op de werkvloer te houden. Daarom is de vragenlijst uitgezet met als doel om een beeld te krijgen welke huidige en toekomstige arbeidsvoorwaarden medewerkers belangrijk vinden in de cao.

Cao-partijen vinden het van belang dat alle medewerkers betrokken worden bij het cao-proces en de totstandkoming van cao-afspraken. Door deze betrokkenheid hopen de VNG, WSGO en de vakbonden het draagvlak van de afspraken in cao te vergroten en tevredenheid van werkgevers en medewerkers te waarborgen.

A-advies heeft de opdracht van cao-partijen gekregen om hen te begeleiden bij het opstellen en uitzetten van de gezamenlijke vragenlijst en de resultaten te analyseren. De analyse van de resultaten staat in deze rapportage.

Onderzoeksverantwoording

De resultaten in de rapportage zijn gebaseerd op een vragenlijst die samen met werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging is opgesteld. De precieze vragen en antwoordmogelijkheden zijn te vinden in de bijlage 2.

De vragenlijst heeft uitgestaan in de periode 22 juni tot 13 juli 2020. In totaal hebben 26.915 respondenten de vragenlijst ingevuld. Onder de respondenten is de groep 55+-ers iets oververtegenwoordigd en de groep onder de 35 jaar juist iets ondervertegenwoordigd.

Antwoorden zijn geanalyseerd op twee niveaus:

- Totaalniveau (alle respondenten);
- Uitsplitsingen naar:
 - Hoofdstuk 2 t/m 6: (a) leeftijd, (b) salarisschaal en (c) omvang dienstverband (zie voor exacte indeling in categorieën hoofdstuk 1);
 - Hoofdstuk 7: (a) wel/geen vakbondslidmaatschap en (b) leeftijd (zie voor exacte indeling in categorieën hoofdstuk 1).

Daar waar er zich opvallende verschillen voordoen bij de gemaakte uitsplitsingen worden deze expliciet benoemd in de rapportage; Anders niet.

In de rapportage wordt zoveel mogelijk gewerkt met afrondingen op gehele getallen. Vanwege afrondingsverschillen kan het incidenteel voorkomen dat percentages niet exact optellen tot 100%.



In houd

1. Respons en achtergrondkenmerken p. 4
2. Tevredenheid totale inkomen p. 6
3. Verlof en werk-privébalans p. 10
4. Werkzekerheid p. 14
5. Werk en Corona p. 16
6. Rangschikking p. 18
7. Betrokkenheid bij de CAO p. 21

Bijlagen:

Bijlage 1. Uitgebreid overzicht achtergrondkenmerken respondenten

Bijlage II. Vragenlijst met antwoordmogelijkheden

1. Respons en achtergrondkenmerken (1)



Totaal

- 26.915 medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld;
- Dit is 16% van het totale medewerkersbestand bij gemeenten en gemeentelijke instellingen.



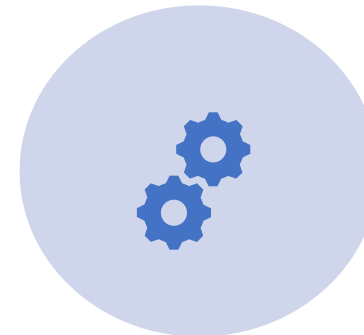
Lidmaatschap vakbond

- 34% van de respondenten is lid van een vakbond.



Omvang dienstverband

- 59% van de respondenten werkt voltijd (36 uur);
- 41% werkt deeltijd.



Soort organisatie

- 81% van de respondenten werkt bij een gemeente;
- 19% werkt bij een gemeentelijke instelling.

Zie voor meer details: bijlage 1

1. Respons en achtergrondkenmerken (2)



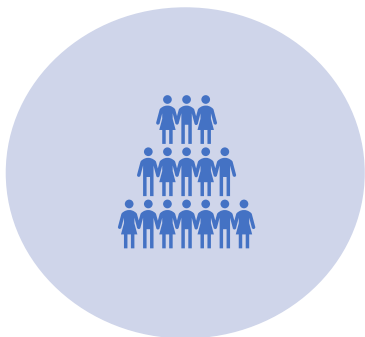
Grootteklasse gemeente

- Meer dan de helft van de respondenten die bij een gemeente werkt (57%), werkt bij een 100.000- gemeente;
- 43% werkt bij een grotere gemeente.



Leeftijd

- 38% van de respondenten is 55 of ouder;
- 28% is tussen de 45-54 jaar;
- 20% is tussen de 35-44 jaar;
- 14% is jonger dan 35 jaar.



Salarisschaal

- 8% van de respondenten werkt in salarisschaal A t/m 6;
- 67% werkt in salarisschaal 7 t/m 10;
- 25% werkt in salarisschaal 11 of hoger.



Contractvorm

- 93% van de respondenten heeft een vast contract;
- 6% werkt op een tijdelijk contract;
- 1% heeft een contract op payroll/ uitzend/detachering/oproep of opdracht-basis.

Zie voor meer details: bijlage 1



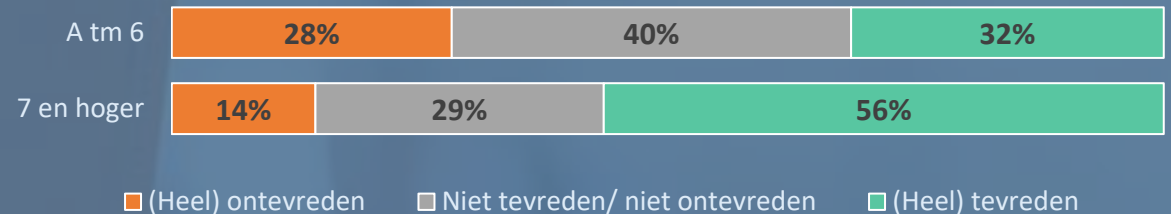
2. Tevredenheid totale inkomen

Ruim de helft is tevreden

Ruim de helft (54%) van de respondenten is (zeer) tevreden met hun totale inkomen (maandsalaris, individueel keuzebudget en eventuele toelagen en vergoedingen).



Medewerker in lagere functieschalen zijn minder tevreden



28% van de medewerkers in schaal A t/m 6 geeft aan (heel) ontevreden te zijn met hun totale inkomen tegenover 14% in schaal 7 en hoger.

Belangrijkste reden voor tevredenheid: er goed van rond kunnen komen

De belangrijkste reden voor tevredenheid ligt in het goed rond kunnen komen van het totale inkomen. Dit wordt door 83% van de tevreden respondenten als één van de redenen voor hun tevredenheid genoemd. Dit percentage ligt beduidend lager bij medewerkers in lagere salarisschalen (64%).

Overige redenen scoren een stuk lager:

- Ik denk dat de lonen evenveel of meer zijn gestegen dan in andere sectoren (8%);
- Ik denk dat de lonen evenveel of meer zijn gestegen dan de kosten voor het dagelijkse levensonderhoud (5%);
- Vanwege de hoogte van toelagen en vergoedingen (4%).

Belangrijkste reden voor ontevredenheid: relatie met koopkrachtontwikkeling

De belangrijkste reden voor ontevredenheid ligt in het beeld dat de lonen minder gestegen zijn dan de kosten van het levensonderhoud. Dit wordt door 67% van de ontevreden respondenten genoemd.

Overige redenen zijn o.a.:

- Ik denk dat de lonen minder zijn gestegen dan in andere sectoren (45%);
- Ik vind de toelagen en vergoedingen te laag (18%). Dit punt speelt met name bij medewerkers in lagere salarisschalen (23%).

Nog eens 26% noemt een andere reden. Het gaat dan met name om het gevoel onjuist ingeschaald te zijn t.o.v. andere functies, verantwoordelijkheid/inzet die gevraagd wordt, opleidingsniveau en/of andere collega's/gemeenten/overheidsinstellingen.

Daarnaast worden opmerkingen gemaakt over het gebrek aan doorgroei in salaris bij max periodiek/schaal, en het afschaffen van allerlei extra's en ontbrekende vergoedingen (o.a. reiskosten).

Andere redenen worden vaker genoemd door respondenten die in deeltijd werken (34% vs. 22% voltijd).

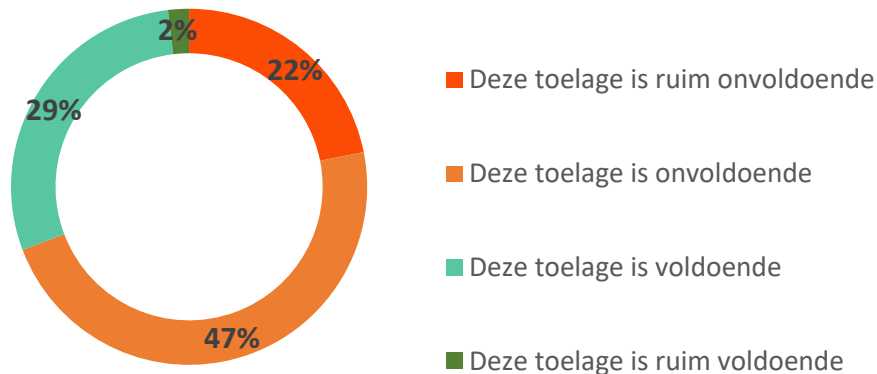


De meeste medewerkers ontvangen geen toelagen

9% van de respondenten ontvangt een toelage (n=3.078). Hiervan ontvangt 50% een toelage voor beschikbaarheidsdiensten, 33% een toelage voor onregelmatige diensten en 18% een toelage voor buitendagvenster.

Ongeveer twee derde vindt de beschikbaarheidstoelage onvoldoende

Bij de groep die een toelage voor beschikbaarheidsdiensten ontvangt (n=1528) is nagegaan wat zij van de hoogte hiervan vinden. Ongeveer twee derde vindt deze toelage (ruim) onvoldoende; tegenover ongeveer één derde die deze toelage (ruim) voldoende vindt.



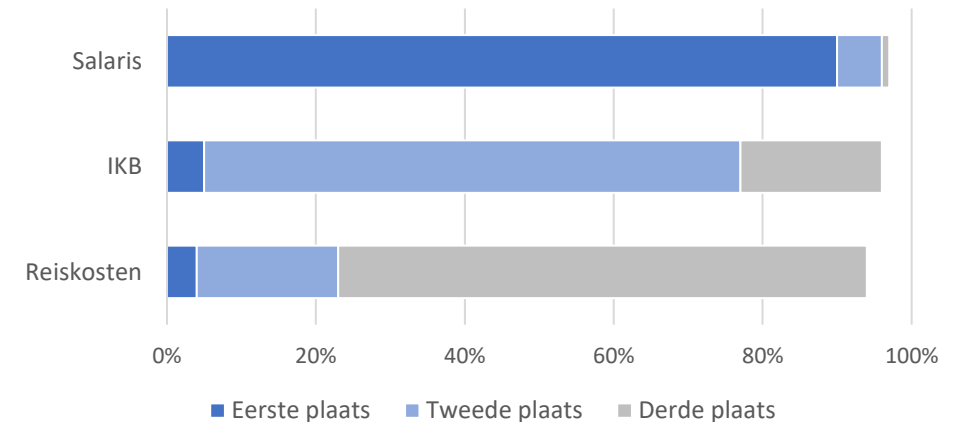
De ontevredenheid hierover leeft het sterkst bij medewerkers onder de 45 jaar en in de lagere salarisschalen

In de leeftijdsgroep onder de 45 jaar vindt 73% de beschikbaarheidstoelage onvoldoende (waarvan 28% ruim onvoldoende). Van de respondenten die werken in schaal 6 of lager vindt 75% de beschikbaarheidstoelage onvoldoende (waarvan 22% ruim onvoldoende).

Salaris staat bij bijna iedereen (90%) op nummer één

Wanneer gevraagd wordt naar de top 3 belangrijke onderwerpen binnen het thema 'Loon, vergoedingen en toelagen' aan medewerkers *zonder toelagen*, springt salaris er duidelijk uit. Op de tweede plaats staat het IKB en op de derde plaats de reiskostenvergoeding.

Top 3 belangrijkste onderwerpen binnen het thema 'inkomen' (groep zonder toelagen)



Medewerkers in lagere functieschalen hebben een afwijkende mening ten aanzien van de nummer twee en drie

In vergelijking tot salarisschalen 7 en hoger, nemen minder respondenten in salarisschalen A t/m 6 (92% i.p.v. 97%) het IKB op in hun persoonlijke top 3. Bovendien kiezen zij minder vaak voor afspraken over een minimumreiskosten-vergoeding in hun top 3 (88% i.p.v. 94%).

Andere prioritering binnen het thema 'inkomen' voor de groep die wél toelagen ontvangt

Bij medewerkers die wél toelagen ontvangen staat salaris ook op één. Op de tweede plaats staat echter - afhankelijk van of men deze toelage wel/niet ontvangt - óf de toelage voor onregelmatige diensten (10% van de mensen die deze toelage ontvangt zet deze op één) óf de toelage voor beschikbaarheidsdiensten (7% op één). IKB komt hiermee bij deze groep op de derde in plaats van tweede plek.



3. Verlof & werk-privébalans

Tevredenheid aantal verlofdagen is afhankelijk van leeftijd en salarisschaal

De meningen lopen uiteen over het aantal verlofdagen (vakantiedagen, gekochte uren via het individueel keuzebudget en lokale verlofdagen).

- Bijna de helft (48%) van de respondenten geeft aan meer verlofdagen te willen. Bij medewerkers jonger dan 45 jaar is dit maar liefst 60%.
- Een bijna net zo'n groot deel (47%) geeft juist aan genoeg te hebben aan het huidige aantal verlofdagen. Dit komt vaker voor onder respondenten in salarisschaal A t/m 6 (54%).
- Vier procent geeft tot slot aan zijn/haar verlofdagen niet op te krijgen.



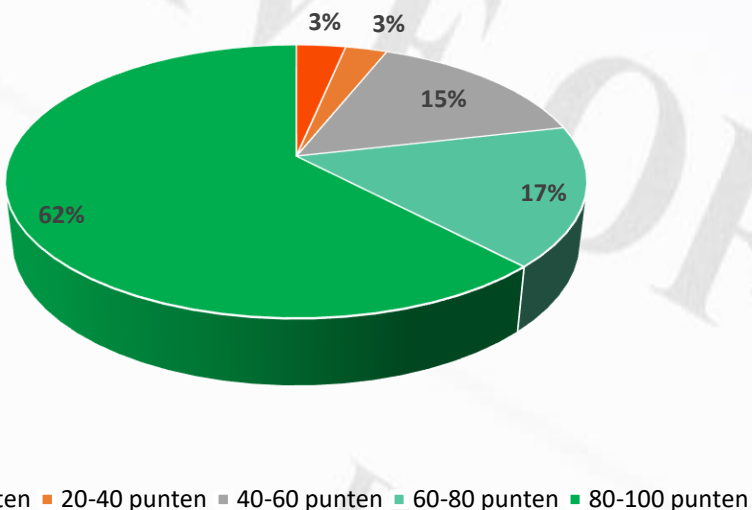
Ik zou graag meer verlofdagen willen Ik heb genoeg verlofdagen Ik krijg mijn verlofdagen niet opgemaakt



Ik zou graag meer verlofdagen willen Ik heb genoeg verlofdagen Ik krijg mijn verlofdagen niet opgemaakt

5 mei als vaste vrije dag: meeste respondenten geven tussen de 80 en 100 punten voor dit idee op een schaal van 0 tot 100

5 mei is niet vastgelegd in de cao als vaste feestdag met recht op verlof. De ene gemeente heeft dit wel lokaal geregeld, de andere niet. Respondenten konden op een schaal van 0 tot 100 aangeven wat ze van het idee vinden om 5 mei als vaste vrije dag in de cao op te nemen.



De meeste respondenten lijkt dit een goed idee. Maar liefst 62% geeft tussen de 80 en 100 punten op een schaal van 0 tot 100. Daar staat ongeveer één vijfde (21%) tegenover die minder dan 60 punten voor dit idee over heeft.

5 mei vastleggen in de cao is vooral populair in lagere salarisschalen

Respondenten in salarisschaal A t/m 6 geven gemiddeld een hogere score (86 punten versus 81 punten in schaal 7 en hoger) aan het idee om 5 mei als vaste vrije dag in de cao op te nemen.

De meeste respondenten zijn sceptisch over de bijdrage van een vitaliteitsverlofbudget aan het vitaal blijven van medewerkers

Werkgevers en de vakbonden denken na over maatregelen rond vitaliteit. Een van de ideeën is om een deel van het verlof te storten in een vitaliteitsverlofbudget. Dit budget kan worden ingezet bij knelpunten in de werk/privébalans. Verlof dat niet is gebruikt, kan aan het einde van de loopbaan worden opgenomen om minder te gaan werken met behoud van 100% inkomen.

53% ziet het idee van een vitaliteitsverlofbudget niet bijdragen aan vitaal blijven. Zij hebben liever geld of vrij opneembaar verlof. 38% ziet echter kansen om met dit budget meer eigen regie te kunnen nemen over hun vitaliteit. Tot slot kiest 9% voor de optie 'anders, namelijk ...'.

Er leven diverse zorgen ten aanzien van de haalbaarheid en wenselijkheid van een vitaliteitsverlofbudget

Bij de optie 'anders, namelijk ...' komen verschillende zorgen naar voren m.b.t. de haalbaarheid en wenselijkheid van het invoeren van een vitaliteitsverlofbudget:

- Respondenten geven aan geen verlofdagen over te hebben om te kunnen storten;
- Er is behoefte aan meer details om een goede keuze te kunnen maken (wat dient als bron, mate van keuzevrijheid, gevolgen vrij opneembaar verlof, mee kunnen nemen naar andere werkgever, is er ook een bijdrage vanuit de werkgever, etc.);
- Diverse respondenten zien meer in een generatiepact;

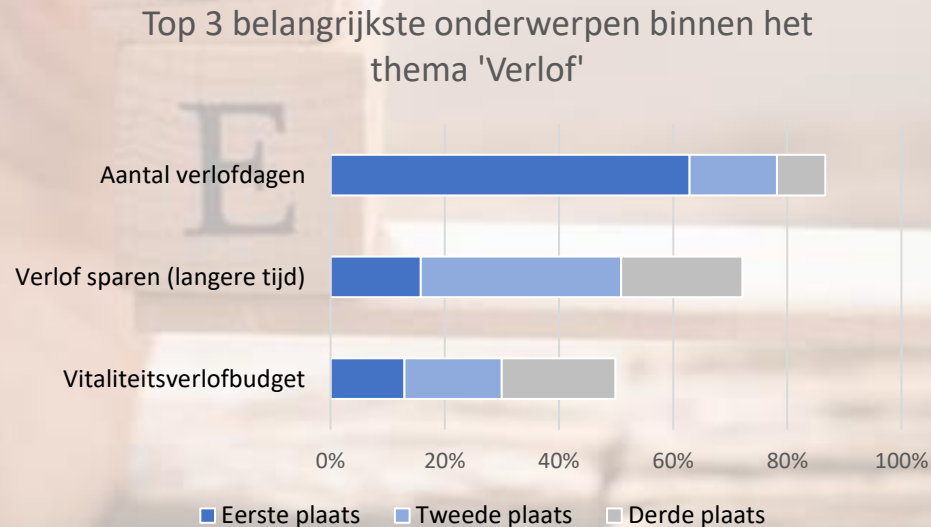
- Er wordt opgeroepen eerst te kijken naar reeds bestaande regelingen waarmee kan worden bijgedragen aan vitaliteit (bijzonder verlof, IKB, keuzepensioen, etc.);
- Wantrouwen ten aanzien van hoe lang een dergelijke regeling zal blijven bestaan op basis van eerdere ervaringen met afgeschafte regelingen.

Vitaliteitsverlofbudget minst populair onder de 45 jaar

Onder de respondenten onder de 45 jaar is er minder animo voor het vitaliteitsverlofbudget dan in de overige leeftijdsgroepen (28% vs. 46% in de groep van 45 jaar en ouder ziet hierin mogelijkheden).

Top 3 Thema verlof: aantal verlofdagen op nummer één ...

De eerder besproken onderwerpen op het thema verlof rangschikken de respondenten als volgt:



Het aantal verlofdagen staat bij de meeste respondenten (63%) op één.

... maar er zijn grote verschillen tussen groepen medewerkers

- Met name medewerkers onder de 45 jaar nemen het aantal verlofdagen op in hun top drie (93% vs. 83% in de groep 45 jaar en ouder). In salarisschaal A t/m 6 wordt het aantal verlofdagen juist minder belangrijk gevonden (81% vs. 87% in schaal 7 en hoger).
- Verlof kunnen sparen voor een langere tijd komt bij respondenten in salarisschaal A t/m 6 minder vaak in de top drie voor (67% vs. 73% in schaal 7 en hoger).
- Het vitaliteitsverlofbudget is minder populair bij medewerkers
 - Onder de 45 jaar (bij 40% in de top 3 vs. 55% bij de groep van 45 jaar en ouder);
 - In salarisschaal A t/m 6 (bij 45% in de top 3 vs. 50% in schaal 7 en hoger).
- In enkele groepen zijn er specifieke uitschieters. Zo is het verbeteren van het aanvullend geboorteverlof populairder bij medewerkers onder de 35 (bij 49% in de top 3 vs. 15% in de groep 35 en ouder); Vijf mei als vaste vrije dag is populairder bij medewerkers in schaal A t/m 6 (bij 65% in de top 3 vs. 52% in schaal 7 en hoger).

Bijna driekwart (74%) is positief over het verkorten van de standaardwerkweek (tegen hetzelfde salaris)

Ongeveer een kwart (26%) vindt dit geen goed idee. Dit komt vaker voor bij medewerkers in salarisschaal 11 en hoger (34%). Medewerkers onder de 45 jaar staan juist vaker positief tegenover dit idee (79% vs. 71% in de groep 45 en ouder).

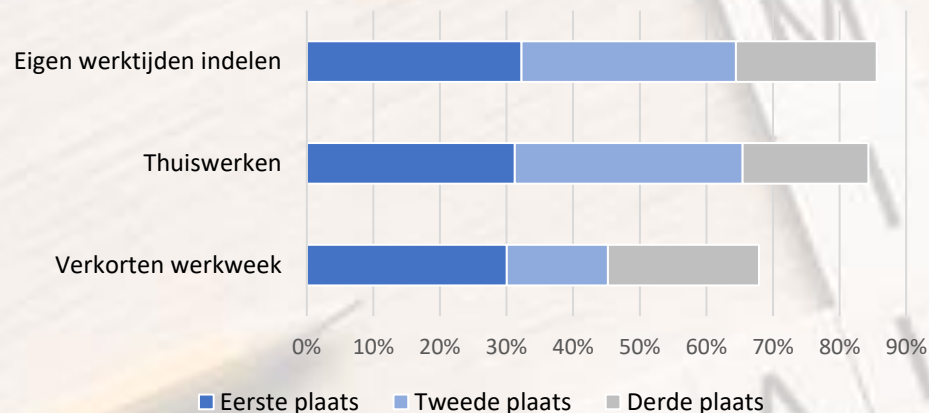
Diverse zorgen ten aanzien van het verkorten van de werkweek

- Respondenten wijzen erop dat de werkbelasting en het aantal werkenden waarschijnlijk gelijk zullen blijven, waardoor de werkdruk zal toenemen.
- Meerdere respondenten zijn bang voor een negatieve uitstraling naar de burger.

Top 3 Thema werk-privébalans: Eigen werktijden indelen op één ...

Op het thema 'werk-privé balans' vinden respondenten de volgende onderwerpen het meest belangrijk:

Top 3 belangrijkste onderwerpen binnen het thema 'werk-privébalans'



Het in kunnen delen van de eigen werktijden staat op één, op de voet gevolgd door thuiswerken (door 86% resp. 84% van de respondenten opgenomen in hun persoonlijke top 3).

...Maar er zijn grote verschillen tussen groepen medewerkers

- Medewerkers onder de 35 jaar kiezen vaker in hun top 3 voor:
 - Het verkorten van de werkweek (81% vs. 66% in andere leeftijdsgroepen);
- Medewerkers onder de 45 jaar kiezen in hun top 3:
 - Vaker voor mogelijkheden om thuis te werken (90% vs. 82% in andere leeftijdsgroepen);
 - Vaker voor mogelijkheden om eigen werktijden in te delen (91% vs. 83%)
 - Minder vaak voor mogelijkheden voor mantelzorg (32% vs. 49%).
- Medewerkers in schaal A t/m 6 kiezen in hun top 3:
 - Vaker voor mogelijkheden voor mantelzorg (51% vs. 43% in schaal 7 en hoger).
 - Minder vaak voor mogelijkheden om thuis te werken (59% vs. 86% in schaal 7 en hoger).
- In salarisschaal 11 en hoger kiest men verder minder vaak in de top 3 voor het verkorten van de werkweek (62% vs. 70% in schaal A t/m 10).
- Medewerkers in deeltijd kiezen in hun top 3:
 - Minder vaak voor het verkorten van de werkweek (59% vs. 74% van de medewerkers met een voltijd dienstverband).
 - Vaker voor mogelijkheden voor mantelzorg (50% vs. 39% van de medewerkers met een voltijd dienstverband).

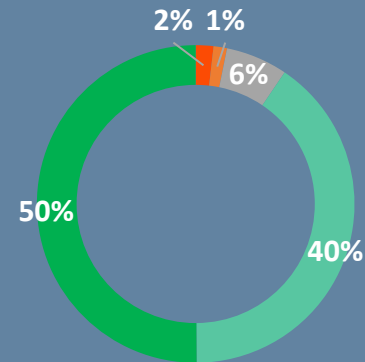


Bijna iedereen vindt het van-werk-naar-werk traject belangrijk ...

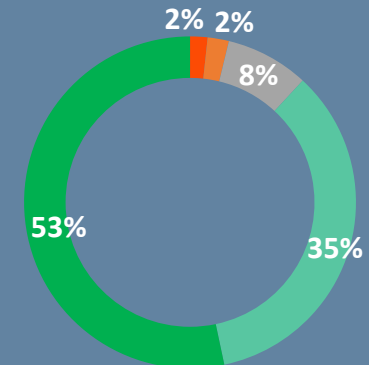
Als bij een reorganisatie iemands functie vervalt en deze persoon niet herplaatst wordt, dan kent de cao een 'van werk naar werk'-traject. Met begeleiding en faciliteiten van de werkgever kan iemand maximaal twee jaar op zoek gaan naar passend ander werk.

Een ruime meerderheid (90%) van de respondenten vindt een dergelijk traject (zeer) belangrijk (zie figuur links).

Van-werk-naar-werk traject



Extra uitkering



■ zeer onbelangrijk ■ onbelangrijk ■ neutraal ■ belangrijk ■ zeer belangrijk

... net als de extra uitkering bovenop de WW

Als het niet lukt om tijdens het 'van werk naar werk'-traject een nieuwe baan te vinden, dan kun je worden ontslagen. In dat geval komt iemand in aanmerking voor een extra uitkering bovenop de WW.

Ook dit vindt een ruime meerderheid (88%) (zeer) belangrijk (zie figuur rechts). Dit speelt minder bij medewerkers onder de 35 (gem. score 3,05 vs. 4,5 boven de 35).

4. Werkzekerheid

Bij een gedwongen keuze heeft het van-werk-naar-werk traject gemiddeld de overhand ...

Daar waar respondenten hetzelfde belang aangaven voor (a) het van-werk-naar-werk traject en (b) de extra uitkering is gevraagd om deze te rangschikken. Dit geeft het volgende beeld:

1. Het van-werk-naar-werk traject (60%)
2. De extra uitkering (40%)

... maar er zijn verschillen tussen leeftijdsgroepen en salarisschalen

- Respondenten jonger dan 45 jaar kiezen vaker voor het van-werk-naar-werk traject (69%);
- Respondenten van 55 jaar en ouder kiezen vaker voor de extra uitkering (49%);
- Respondenten in salarisschalen A t/m 6 kiezen vaker voor de extra uitkering (46%).

Het is lastig kiezen tussen de twee vormen die de extra uitkering kent

De extra uitkering bovenop de WW kent twee vormen:

- Een hogere werkloosheidsuitkering (aanvulling tijdens de WW)
- Een werkloosheidsuitkering voor een langere periode (na afloop van de WW)

Meer dan de helft (57%) vindt beide vormen even belangrijk. Bij medewerkers in schaal A t/m 6 ligt dit een stuk hoger, namelijk op 71%.

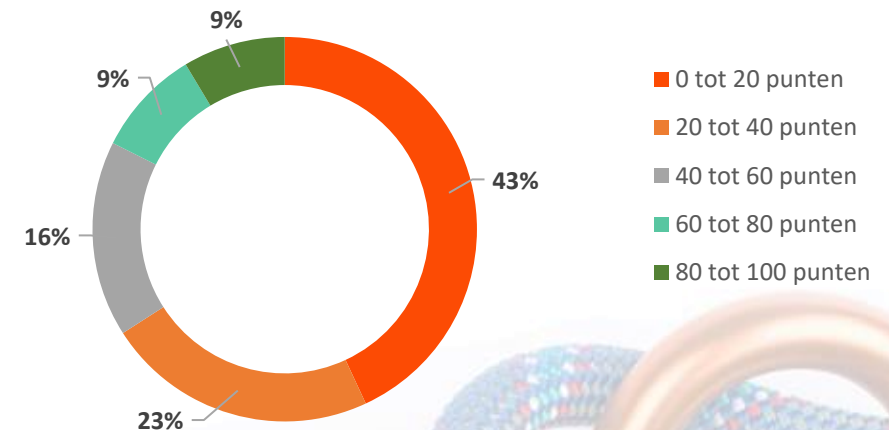
De overige respondenten kiezen overwegend voor een langere periode (28%).

Tot slot kiest 15% gemiddeld voor een hogere uitkering. Bij medewerkers van jonger dan 45 jaar ligt dit hoger, namelijk op 24%.

Tijdelijke krachten ontevreden over hun contractvorm

Een vast contract biedt ook een vorm van zekerheid en is nog steeds vaak geliefd. Daarom is tijdelijke krachten op uitzend/payroll/detachering/oproep basis en/of werkzaam als zzp-er (n=247) gevraagd in hoeverre zij hun contractvorm op prijs stellen op een schaal van 0 tot 100 punten.

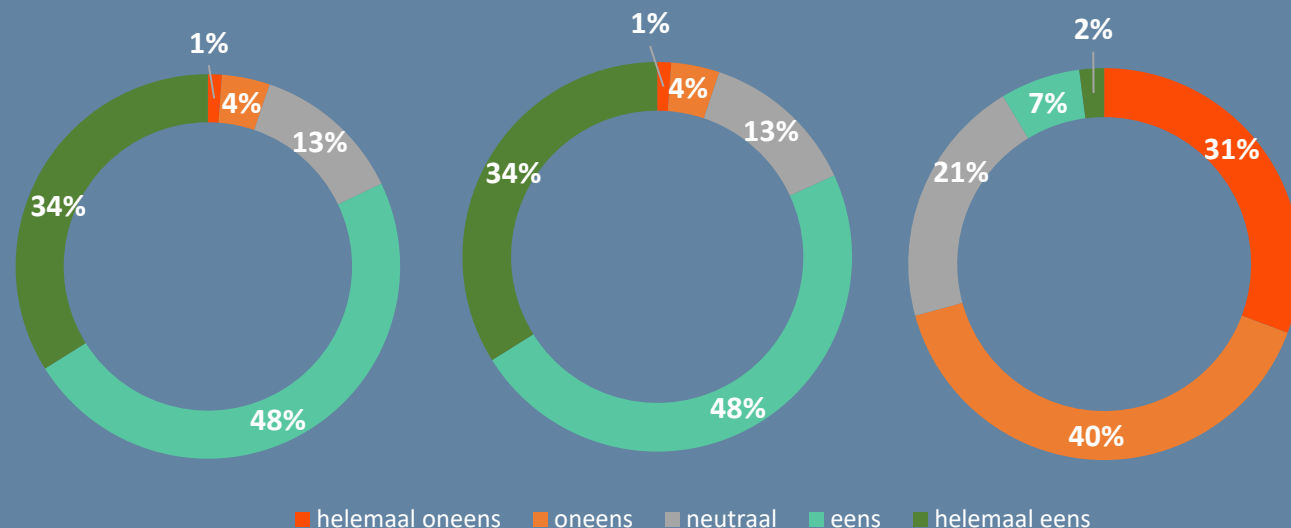
Mate waarin contractvorm op prijs wordt gesteld





Werkgevers gaan overwegend goed om met Corona

Een ruime meerderheid (82%) van de respondenten is het (helemaal) eens met de stelling dat hun werkgever het belang/de veiligheid van medewerkers centraal stelt bij de Corona uitbraak. 5% is het hier (helemaal) mee oneens (zie figuur links).



Nog eens 82% is het (helemaal) eens met de stelling dat de werkgever hen ondersteunt bij het kunnen werken volgens de richtlijnen van de RIVM. Ook hier is 5% het hier (helemaal) mee oneens (zie figuur midden).

Onder deze vijf procent komen vaker medewerkers voor in de salarisschaal A t/m 6. (gemiddelde score 3,8 vs. 4,1 in salarisschaal 7 en hoger).

Nog weinig zorgen over de gevolgen van de Coronacrisis

Tot slot is bijna drie kwart (71%) van de respondenten het (helemaal) oneens met de stelling dat zij zich zorgen maken over het behoud van hun baan als gevolg van de Coronacrisis (zie figuur rechts). Bij respondenten in schaal A t/m 6 leven iets meer zorgen (gemiddeld 2,4 vs. 2,1 in salarisschaal 7 en hoger).

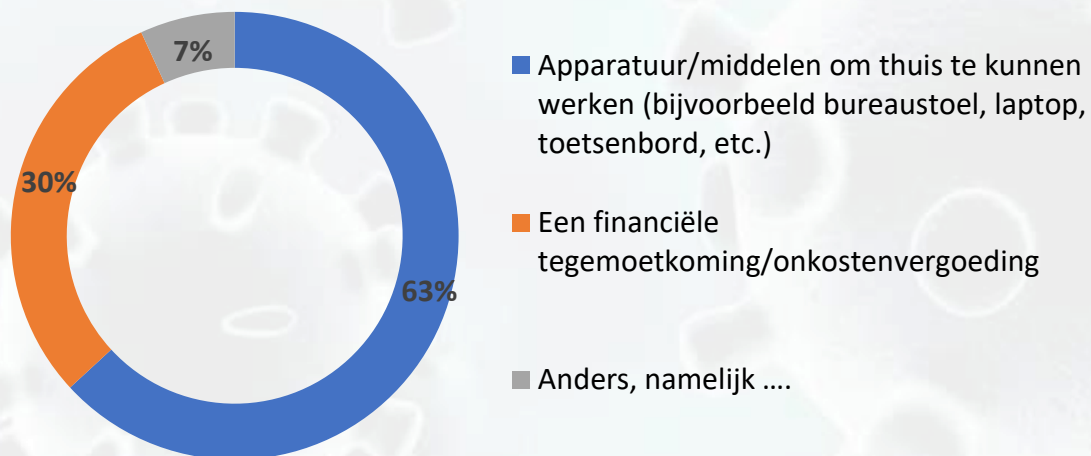
5. Werk & Corona

Thuiswerken als gevolg van Corona afhankelijk van schaal

87% van de respondenten werkt vanwege Corona intussen geheel of gedeeltelijk thuis. Dit geldt veel minder voor medewerkers in salarisschalen A t/m 6. Hiervan werkt een flink deel gewoon door op de werkplek (58% vs. 9% in salarisschaal 7 en hoger) .

Bij ondersteunende arbeidsvoorwaarden voor thuiswerken in tijden van Corona wordt het meest aan apparatuur/middelen om thuis te werken gedacht.

Bijna twee derde (63%) van de respondenten noemt dit. Nog eens 30% noemt een financiële tegemoetkoming of onkostenvergoeding.



Dit geldt minder voor medewerkers die al voor de Corona maatregelen regelmatig tot vaak thuiswerkten (22% van de respondenten). Zij hebben minder behoefte aan apparatuur/middelen om thuis te werken (56% geeft aan hier behoefte aan te hebben vs. 65% in de groep die voorheen niet of nauwelijks aan thuiswerken deed). Zij hebben echter meer behoefte aan een onkostenvergoeding dan medewerkers die voorheen niet of nauwelijks aan thuiswerken deden (36% vs. 28%).

Overige suggesties voor arbeidsvoorwaarden op het gebied van thuiswerken die worden gedaan zijn o.a.:

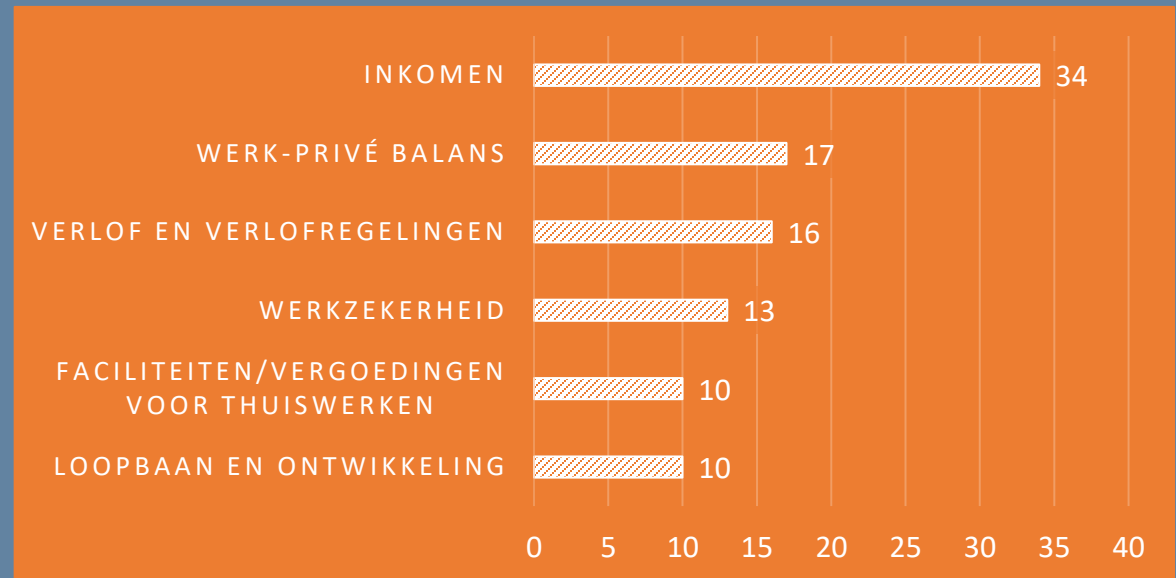
- *Flexibele werktijden, zelf uren indelen*
- *Vergoeding voor inrichting werkplek in huis*
- *Afspraken over thuiswerken*
- *Reiskostenvergoeding vs. thuiswerkvergoeding.*



6. Rangschikking

Inkomen belangrijkste thema volgens medewerkers

De respondenten is gevraagd de eerder besproken thema's te rangschikken (zie figuur). Hiervoor konden zij 100 punten over de verschillende genoemde thema's verdelen.



Inkomen staat - met een flinke afstand tot de nummers twee en drie - op de eerste plaats.

Op de tweede plek staan mogelijkheden om werk en privé goed te combineren en op de derde plaats verlof en verlofregelingen.

De verschillen tussen groepen respondenten zijn gering.

De meningen lopen uiteen ten aanzien van werkzekerheid...

Medewerkers onder de 45 jaar (met name de groep jonger dan 35 jaar) hechten minder belang aan werkzekerheid. Voor medewerkers in schaal A t/m 6 is werkzekerheid juist belangrijker dan in andere salarisschalen.

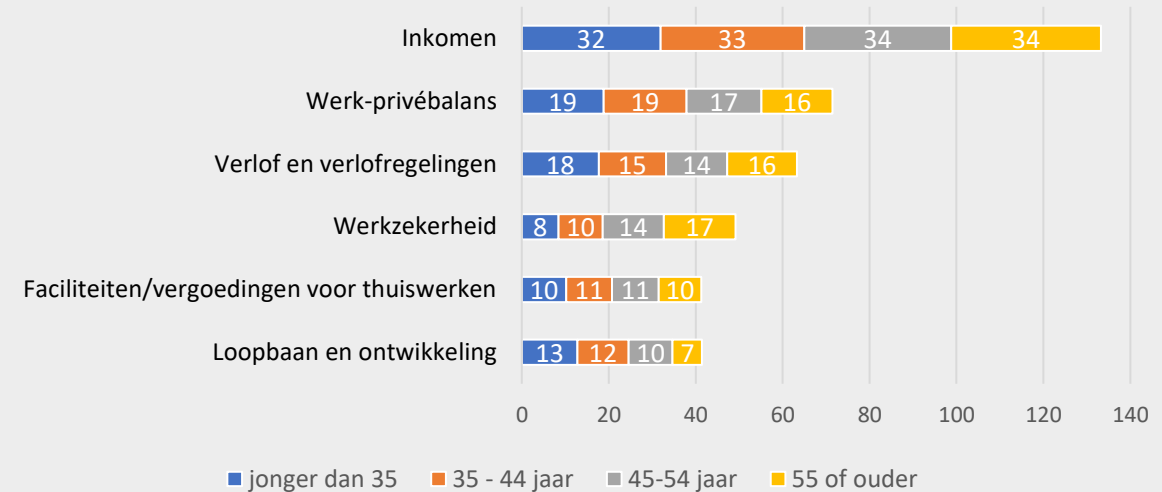
...loopbaan en ontwikkeling...

Medewerkers boven de 55 hechten minder belang aan mogelijkheden voor loopbaan en ontwikkeling dan medewerkers in andere leeftijdscategorieën.

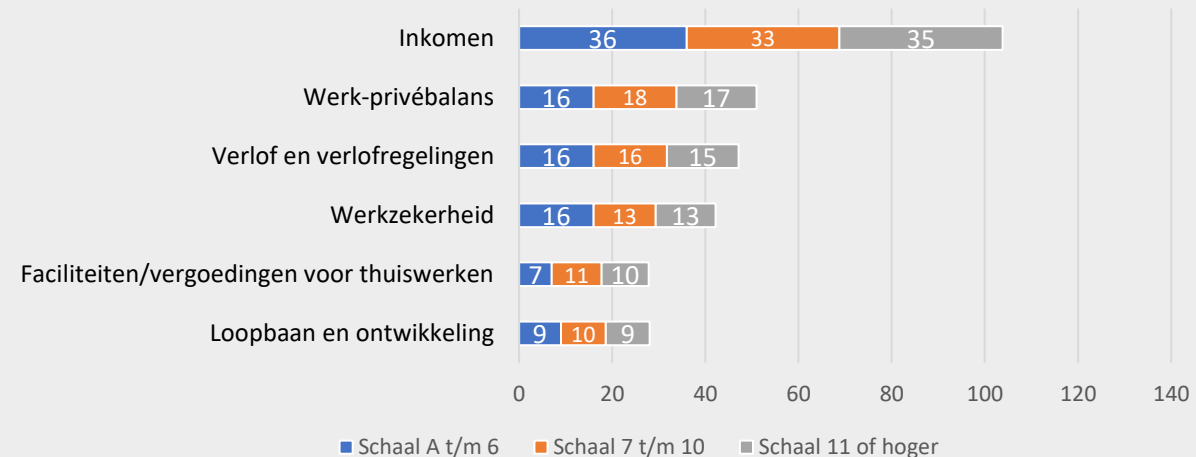
... en bij faciliteiten/vergoedingen voor thuiswerken

Dit thema wordt minder belangrijk gevonden door medewerkers in salarisschaal A t/m 6. Mogelijk komt dit doordat zij ook minder mogelijkheden zien/hebben om thuis te werken.

LEEFTIJD



SALARISSCHAAL



De verschillen tussen vakbondsleden en niet vakbondsleden zijn heel klein

Vakbondsleden kennen nagenoeg dezelfde prioritering toe aan het belang van de verschillende thema's.

De verschillen tussen gemeenten en gemeentelijke instellingen zijn eveneens heel klein

Medewerkers die werken bij een gemeentelijke instelling kennen nagenoeg dezelfde prioritering toe aan het belang van de verschillende thema's als hun collega's die werken bij een gemeente.

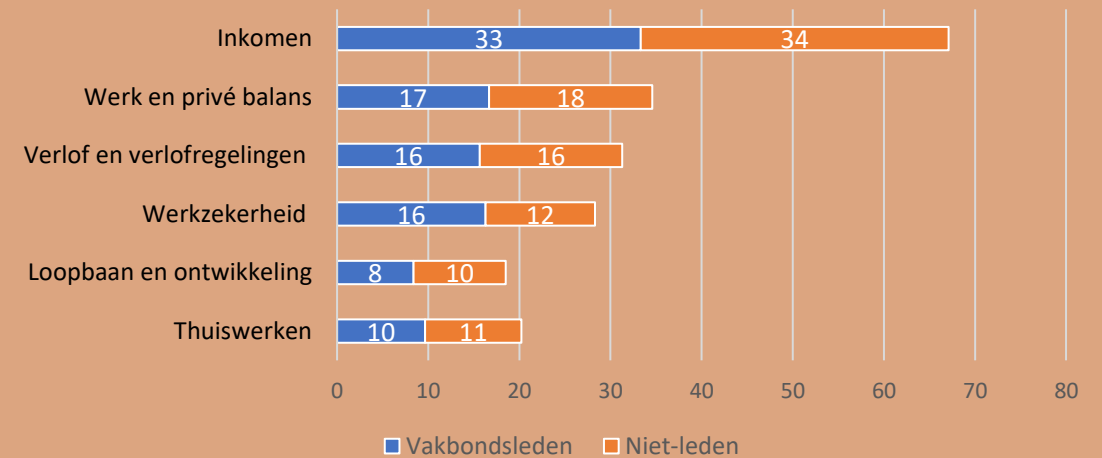
Er worden nog enkele thema's gemist

21% van de respondenten heeft onderwerpen gemist bij de prioritering.

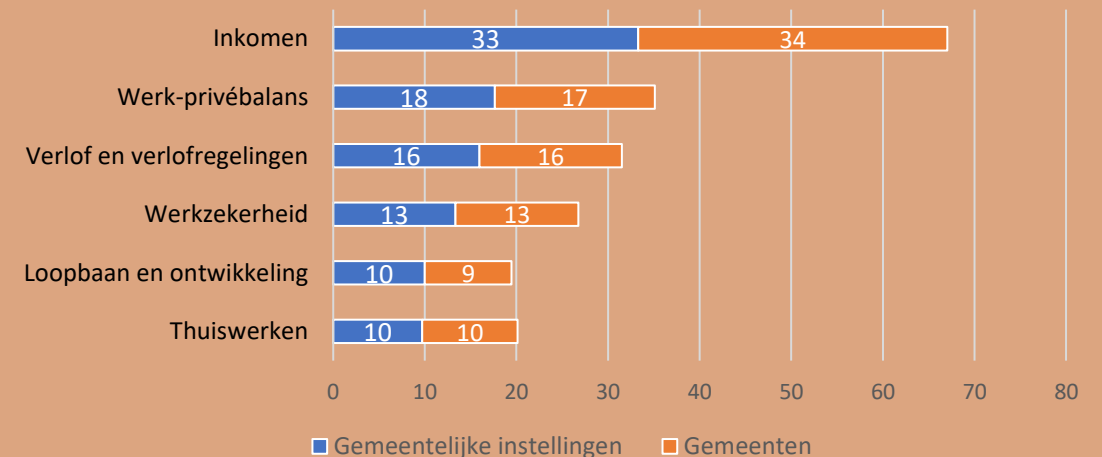
Het gaat met name om:

- *Pensioen, eerder kunnen stoppen met werken, generatiepact*
- *Diversiteit & inclusie (incl. gelijke beloning)*
- *Outsourcing/tijdelijke inhuur tegengaan en vast werk bieden*
- *Doorgroei in salaris bij max periodiek/schaal*
- *Werkdruk*
- *Mantelzorg*
- *Recht op thuiswerken vastleggen, zorgen dat er ook na de Coronacrisis regelmatig thuis kan worden blijven gewerkt*
- *Reiskostenvergoeding*
- *Persoonlijk opleidingsbudget*

Vakbondslidmaatschap



Gemeenten vs. gemeentelijke instellingen



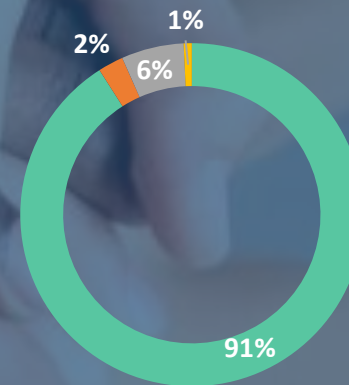


7. Betrokkenheid bij de CAO

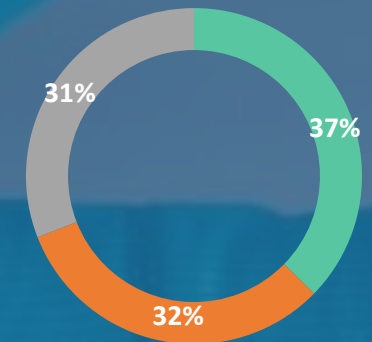
Betrokkenheid bij de cao via vragenlijst op prijs gesteld

Bijna alle respondenten (97%) stellen het op prijs via deze vragenlijst bij de cao te worden betrokken (zie figuur links).

Nog eens 37% zou ook graag betrokken willen blijven (zie figuur rechts).



- Leuk, prettig om mee te mogen denken
- Niet nodig, daar hebben we vakbonden voor
- Geen mening
- Ik word liever op een andere manier betrokken, namelijk....



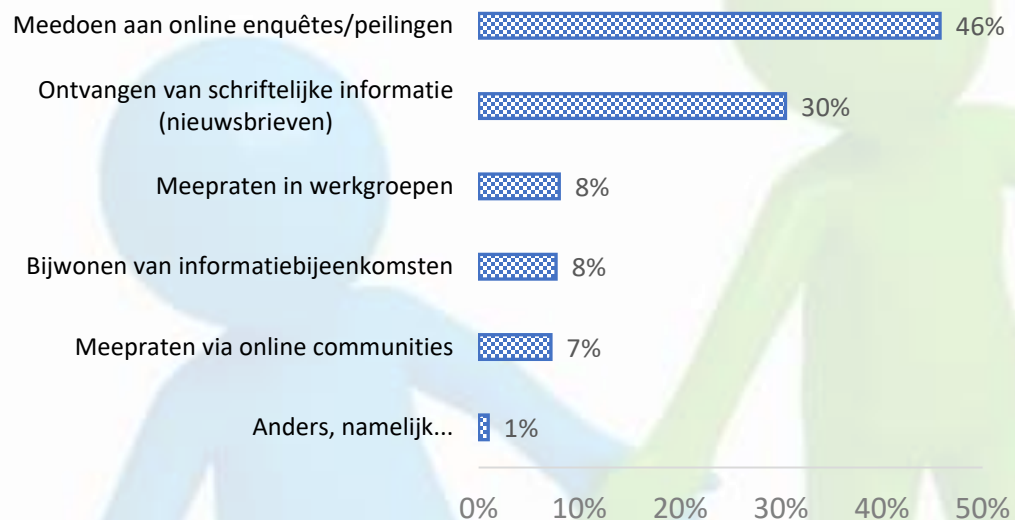
- Ja
- Nee
- Weet niet/geen mening

Er doen zich hierbij geen grote verschillen tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden voor.

Meest favoriete manier van participatie zijn online peilingen/enquêtes

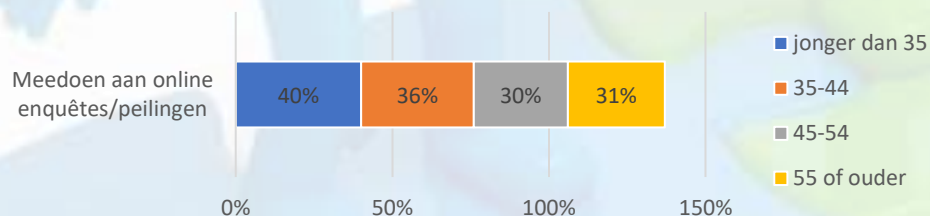
Dit wordt gekozen door 46% van de respondenten.

Wijze van betrokkenheid



Ook het ontvangen van schriftelijke informatie (nieuwsbrieven) is populair onder de respondenten (30%). Overige wijzen van betrokkenheid zijn veel minder populair.

Meedoen aan online enquêtes/peilingen vooral populair onder de 45



Diverse opmerkingen gemaakt m.b.t. andere wijzen van betrokkenheid.

Het gaat o.a. om:

‘Zinloos, wordt niet geluisterd, uiteindelijk toch niets mee gedaan’

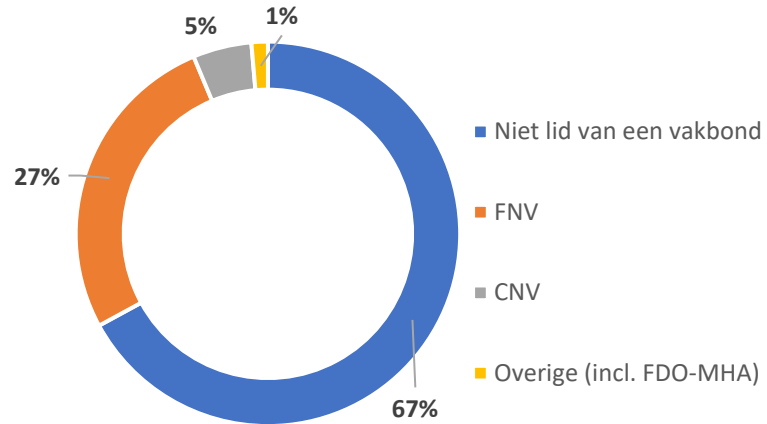
‘Manieren waarin meer open en proactief kan worden meegedacht. Nu [deze vragenlijst] meer wel/niet bevestigen van richtingen waarin gedacht wordt, niet het mede ontwikkelen van denkrichtingen of het hoe en waarom achter bepaalde keuzes kunnen verduidelijken’

Sommige respondenten geven hierbij aan dat ze heel tevreden zijn dat de vragenlijst niet alleen maar onder de achterban van de vakbonden is uitgezet. Sommige vakbondsleden zijn het daar juist niet mee eens. Zij stellen het op prijs om alleen de achterban van de vakbond te betrekken en zien de betrokkenheid van niet-vakbondsleden bij het leveren van input voor de cao als het gratis meeprofiteren van het vakbondslidmaatschap van een ander.

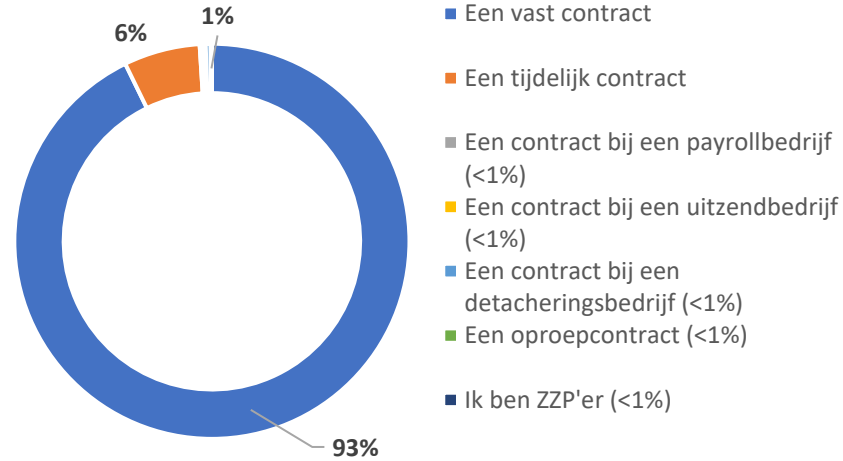
Tot slot vragen respondenten zich nog af wat er met de resultaten van de vragenlijst gaat gebeuren en of zij hier een terugkoppeling van krijgen.

Bijlage 1. Uitgebreid overzicht achtergrondkenmerken

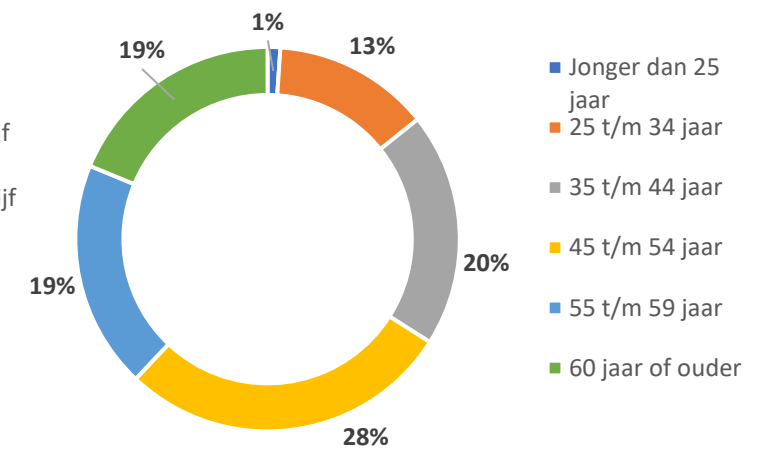
Lidmaatschap vakbond



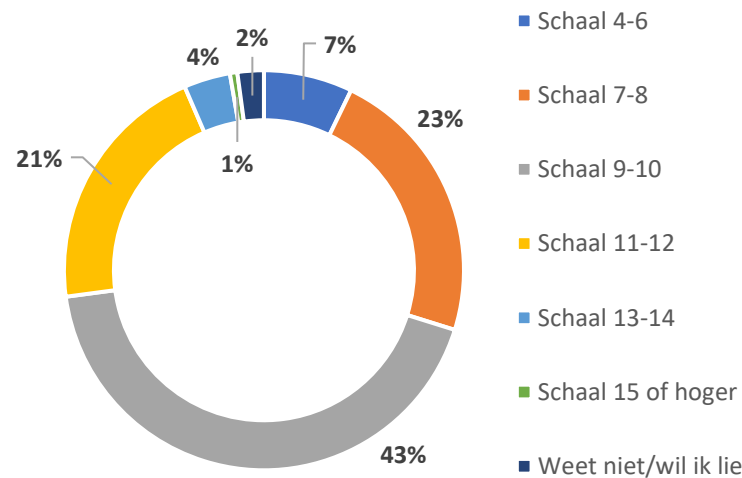
Contractvorm



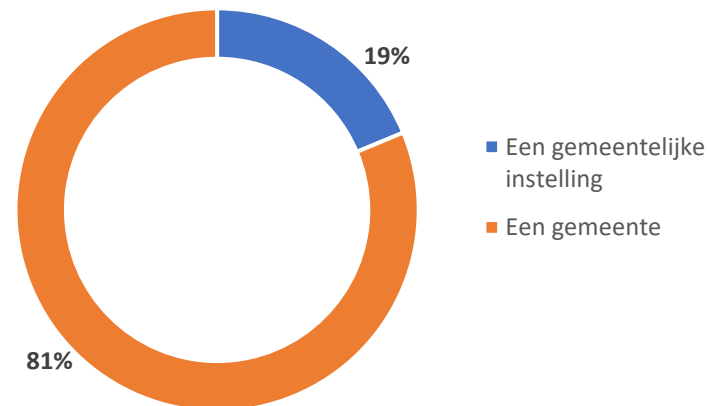
Leeftijd



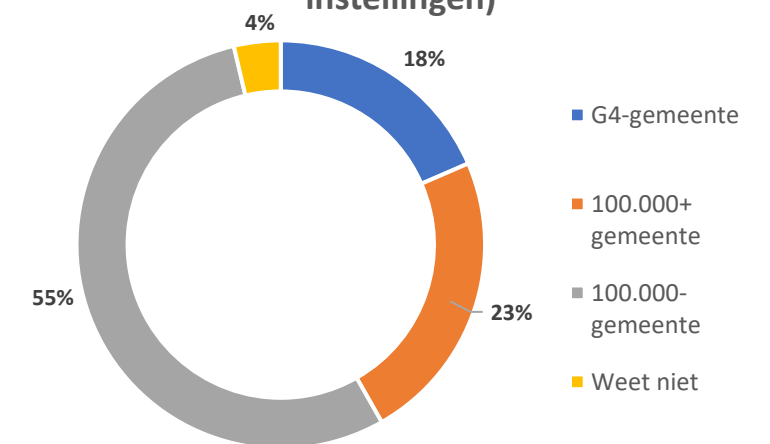
Salarisschaal



Soort organisatie



Grootteklasse gemeente (zonder gemeentelijke instellingen)



Bijlage 2. Vragenlijst cao-onderzoek gemeenten en gemeentelijke organisaties

Inleiding

Welkom bij deze gezamenlijke enquête van VNG, WSGO, FNV Overheid, CNV Overheid en FDO-MHA.

Met deze vragenlijst willen wij graag weten wat er bij jou als medewerker leeft. Wat zijn belangrijke thema's om aandacht aan te schenken in een nieuwe cao? Hoe denken medewerkers over het belang van verschillende arbeidsvoorwaarden voor de toekomst? En zijn er hierbij verschillen tussen groepen medewerkers?

In de voorbereiding op een nieuwe cao is het voor cao-partijen belangrijk hier goed inzicht in te krijgen. De vragenlijst is voor iedereen, ongeacht je contractvorm. Laat daarom je stem horen en doe mee!

Het invullen van de vragenlijst duurt maximaal 10 minuten. Al je antwoorden blijven vertrouwelijk. Verstekte achtergrondgegevens worden uitsluitend gebruikt door de onderzoekers. Daarbij gaat het om algemene analyses naar verschillen tussen groepen medewerkers. Er worden géén uitkomsten gerapporteerd die zijn te herleiden naar personen of organisaties.

Blok 1: Loon, toelagen en vergoedingen

1. Hoe tevreden ben je over je totale inkomen (maandsalaris, individueel keuzebudget en eventuele toelagen en vergoedingen)?

Heel ontevreden Ontevreden Niet tevreden/niet ontevreden Tevreden Heel tevreden

Routing:

Indien (heel) ontevreden -> vraag 2

Indien (heel) tevreden -> vraag 3

Indien niet tevreden/niet ontevreden-> vraag 4

2. Waarom ben je niet tevreden over je totale inkomen?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- Ik kan niet goed rondkomen van mijn inkomen
- Ik vind de toelagen en vergoedingen te laag
- Ik denk dat de lonen minder zijn gestegen dan in andere sectoren
- Ik denk dat de lonen minder zijn gestegen dan de kosten voor het dagelijkse levensonderhoud (boodschappen, benzine, hypotheek/huur, kleding, etc.)
- Geen van bovenstaande opties
- Anders, namelijk...

3. Waarom ben je tevreden over je totale inkomen?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- Ik kan goed rondkomen van mijn inkomen
- Vanwege de hoogte van toelagen en vergoedingen
- Ik denk dat de lonen evenveel of meer zijn gestegen dan in andere sectoren
- Ik denk dat de lonen evenveel of meer zijn gestegen dan de kosten voor het dagelijkse levensonderhoud (boodschappen, benzine, hypotheek/huur, kleding, etc.)
- Geen van bovenstaande opties
- Anders, namelijk ...

4. Welke van de onderstaande toelagen ontvang je?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- Toelage voor onregelmatige dienst
- Toelage voor beschikbaarheidsdiensten
- Toelage voor buitendagvenster
- Geen van bovenstaande toelagen

*Routing: Indien **geen** toelage voor beschikbaarheidsdiensten wordt ontvangen dan wordt vraag 6 overgeslagen.*

5. Wat vind jij belangrijke onderwerpen binnen het thema 'Loon, vergoedingen en toelagen'?

Kies uit onderstaande mogelijkheden minimaal een en maximaal drie onderwerpen met de belangrijkste op de eerste plaats.

- Salaris
- Het individueel keuzebudget
- Afspraken over een minimum reiskostenvergoeding woon-werkverkeer vastleggen in de cao
- Toelage voor onregelmatige dienst
- Toelage voor beschikbaarheidsdiensten
- Toelage voor buitendagvenster

6. De cao kent een vaste toelage voor beschikbaarheidsdiensten.

Wat vind je van deze toelage?

- Deze toelage is ruim onvoldoende
- Deze toelage is onvoldoende
- Deze toelage is voldoende
- Deze toelage is ruim voldoende

Blok 2: Verlof en balans werk/privé

7. Ben je tevreden met je totaal aan verlofdagen (vakantiedagen, gekochte uren via het individueel keuzebudget en lokale verlofdagen)?

- Ik zou graag meer verlofdagen willen
- Ik heb genoeg verlofdagen
- Ik krijg mijn verlofdagen niet opgemaakt

8. Wat vind je van het idee om 5 mei als vaste vrije dag in de cao op te nemen?

5 mei is niet vastgelegd in de cao als vaste feestdag met recht op verlof. De ene gemeente heeft dit wel lokaal geregeld, de andere niet.



9. Werkgevers en de vakbonden denken na over maatregelen rond vitaliteit. Een van de ideeën is om een deel van het verlof te storten in een vitaliteitsverlofbudget. Dit budget kan worden ingezet bij knelpunten in je werk/privé-balans. Verlof dat niet is gebruikt, kan aan het einde van de loopbaan worden opgenomen om minder te gaan werken met behoud van 100% inkomen.

Zou een vitaliteitsverlofbudget je helpen om vitaal te blijven?

- Ja, hiermee kan ik zelf meer de regie nemen over mijn werk/privé-balans
- Nee, geef mij maar geld of vrij opneembaar verlof
- Geen mening/weet niet
- Anders, namelijk ...

10. Wat vind je van het idee om de standaardwerkweek te verkorten (tegen hetzelfde salaris)?

In enkele cao's is de standaardwerkweek verkort van 36 naar 34 uur met behoud van salaris. Dit is o.a. ingevoerd om te komen tot een betere combinatie van werk- en privétaken.

- Goed idee, hiermee kan ik zelf meer de regie nemen over mijn werk/privé-balans
- Geen goed idee, geef mij maar geld of vrij opneembaar verlof
- Geen mening/weet niet
- Anders, namelijk...

11. Wat vind jij belangrijke onderwerpen binnen het thema 'Verlof'?
Kies uit onderstaande mogelijkheden minimaal een en maximaal drie onderwerpen met de belangrijkste op de eerste plaats.

- Het aantal verlofdagen
- 5 mei als vaste vrije dag vastleggen in de cao
- Verbeteren van de wettelijke regeling voor aanvullend geboorteverlof
- Verlof kunnen sparen voor een langere tijd vrij (bijvoorbeeld voor een sabbatical)
- Invoeren van vitaliteitsverlofbudget

12. Wat vind jij belangrijke onderwerpen binnen het thema 'Werk/privé-balans'?
Kies uit onderstaande mogelijkheden minimaal een en maximaal drie onderwerpen met de belangrijkste op de eerste plaats.

- Verkorten normwerkweek
- Mogelijkheden om thuis te werken
- Mogelijkheden om eigen werktijden in te delen
- Mogelijkheden voor mantelzorg

Blok 3: Werkzekerheid

13. Als bij een reorganisatie je functie vervalt en je kunt niet worden herplaatst, dan kent de cao een 'van werk naar werk'-traject. Je kunt dan met begeleiding en faciliteiten van de werkgever maximaal twee jaar op zoek gaan naar passend ander werk.

Hoe belangrijk vind jij het dat de cao een 'van werk naar werk'-traject kent?

Ze
er
o
n
b
e
l
a
n
g
r
i
j
k

O
n
b
e
l
a
n
g
r
i
j
k

N
i
e
t
o
n
b
e
l
a
n
g
r
i
j
/n
i
e
t
b
e
l
a
n
g
r
i
j

B
e
l
a
n
g
r
i
j
k

Z
e
e
r
b
e
l
a
n
g
r
i
j
k

14. Als het je niet lukt om tijdens het 'van werk naar werk'-traject een nieuwe baan te vinden, dan kun je worden ontslagen. In dat geval kom je in aanmerking voor een extra uitkering bovenop je WW.

Hoe belangrijk is het volgens jou dat de cao een extra uitkering bovenop de WW kent?

Ze
er
o
n
b
e
l
a
n
g
r
i
j
k

O
n
b
e
l
a
n
g
r
i
j
k

N
i
e
t
o
n
b
e
l
a
n
g
r
i
j
/n
i
e
t
b
e
l
a
n
g
r
i
j

B
e
l
a
n
g
r
i
j
k

Z
e
e
r
b
e
l
a
n
g
r
i
j
k

Routing: vraag 15 wordt uitsluitend gesteld indien op zowel vraag 13 als op vraag 14 beide 'belangrijk' of beide 'zeer belangrijk' wordt geantwoord (dus twee maal hetzelfde antwoord).

15. Wat vind je belangrijker?

- Het 'van werk naar werk'-traject
- De extra uitkering bovenop de WW als het niet gelukt is om tijdens het traject ander werk te vinden

16. De extra uitkering bovenop de WW kent twee vormen:

- Je ontvangt een hogere werkloosheidsuitkering (aanvulling tijdens de WW)
- Je ontvangt over een langere periode een werkloosheidsuitkering (na afloop van de WW)

Wat vind je belangrijker?

- Een hogere werkloosheidsuitkering tijdens de WW-uitkering
- Een langere werkloosheidsuitkering nadat de WW-uitkering is afgelopen
- Ik vind beide vormen even belangrijk

Blok 4: Werk en corona

17. De coronacrisis heeft impact op het werk en de manier van werken. Reageer op de volgende stellingen.

- Mijn werkgever stelt de belangen/veiligheid van de medewerkers centraal tijdens de coronacrisis
- Mijn werkgever ondersteunt mij om volgens de richtlijnen van het RIVM te kunnen werken
- Ik maak mij zorgen over het behoud van mijn baan vanwege de coronacrisis

Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Sinds het uitbreken van de coronacrisis is thuiswerken waar mogelijk de norm.

Werk jij thuis vanwege de coronacrisis?

- Ja
- Nee
- Gedeeltelijk

Routing: indien 'Nee' -> vraag 21

Blok 5: Samenvattend

19. Werkte je ook al thuis vóór de coronacrisis?

- Ja, vaak
- Ja, regelmatig
- Ja, soms
- Nee, nooit

20. Wat vind je het belangrijkste als het gaat om arbeidsvoorwaarden rond thuiswerken?

- Apparatuur/middelen om thuis te kunnen werken (bijvoorbeeld bureaustoel, laptop, toetsenbord, etc.)
- Een financiële tegemoetkoming/ onkostenvergoeding
- Anders, namelijk

21. In de vorige vragen hebben we een aantal verschillende cao-thema's behandeld. Per thema is ingegaan op wat er speelt en wat je belangrijk vindt. Maar hoe belangrijk vind je de verschillende cao-thema's ten opzichte van elkaar? En zijn er misschien nog thema's die we hebben gemist?

Wat is voor jou het belangrijkste thema voor de volgende cao-onderhandelingen?
Verdeel 100 punten over de onderstaande thema's.

- Inkomen (salaris, individueel keuzebudget en vergoedingen/toelagen)
- Verlof en verlofregelingen (vrije dagen, aanvullend geboorteverlof, vitaliteitsverlofbudget, etc.)
- Mogelijkheden om werk en privé goed te combineren (flexibel werken, kortere normwerkweek, etc.)
- Werkzekerheid (goede 'van werk naar werk'-faciliteiten en aanvulling WW)
- Faciliteiten/vergoedingen voor thuiswerken
- Mogelijkheden voor loopbaan en ontwikkeling

22. Is er een belangrijk thema dat je bij bovenstaande vraag nog mist?
Niet verplicht om in te vullen.

Blok 6: Achtergrondkenmerken

23. Wat is je leeftijd?

- Jonger dan 25 jaar
- 25 t/m 34 jaar
- 35 t/m 44 jaar
- 45 t/m 54 jaar
- 55 t/m 59 jaar
- 60 jaar of ouder

24. In welke salarisschaal zit je?

- Schaal A
- Schaal 1-3
- Schaal 4-6
- Schaal 7-8
- Schaal 9-10
- Schaal 11-12
- Schaal 13-14
- Schaal 15 of hoger
- Weet niet/wil ik liever niet zeggen

25. Hoeveel uur per week werk je?

- Voltijd (36 uur)
- Deeltijd (minder dan 36 uur)

26. Waar werk je?

- Een zelfstandige gemeentelijke organisatie/
gemeenschappelijke regeling
- Een gemeente

*Routing: Indien **niet** bij een gemeente -> vraag 28*

27. In welke grootteklasse valt de gemeente waarvoor je werkt?

- G4-gemeente (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag of Utrecht)
- 100.000+ gemeente
- 100.000- gemeente
- Weet niet

28. Welke contractvorm heb je?

- Een vast contract
- Een tijdelijk contract
- Een contract bij een payrollbedrijf
- Een contract bij een uitzendbedrijf
- Een contract bij een detacheringsbedrijf
- Een oproepcontract
- Ik ben ZZP'er

Routing: Indien een vast of tijdelijk contract -> vraag 30

29. In hoeverre stel je het op prijs om op basis van een flexibel contract te werken?

Schuifregelaar van 'absoluut niet' tot 'absoluut wel.'

30. Ben je lid van een vakbond?

- Nee
- Ja, van FNV Overheid
- Ja, van CNV Overheid
- Ja, van FDO-MHA
- Ja, anders namelijk...

Blok 7: Tot slot

31. Wat vind je ervan om via deze vragenlijst je input op cao-thema's te kunnen geven?

- Leuk, prettig om mee te mogen denken
- Niet nodig, daar hebben we vakbonden voor
- Geen mening
- Ik word liever op een andere manier betrokken, namelijk....

32. Zou je verder betrokken willen worden bij het cao-proces?

- Ja
- Nee
- Weet niet/geen mening

*Routing: Indien 'Nee' of 'Weet niet/geen mening' -
> vraag 34*

33. Op welke wijze zou je bij voorkeur betrokken willen worden bij de cao?
Meerdere antwoorden mogelijk.

- Meepraten in werkgroepen
- Meedoen aan online enquêtes/peilingen
- Bijwonen van informatiebijeenkomsten
- Ontvangen van schriftelijke informatie (nieuwsbrieven)
- Meepraten via online communities
- Anders, namelijk...

34. Heb je tot slot nog vragen en/of opmerkingen die je graag kwijt wilt in het kader van dit onderzoek?

Niet verplicht om in te vullen.