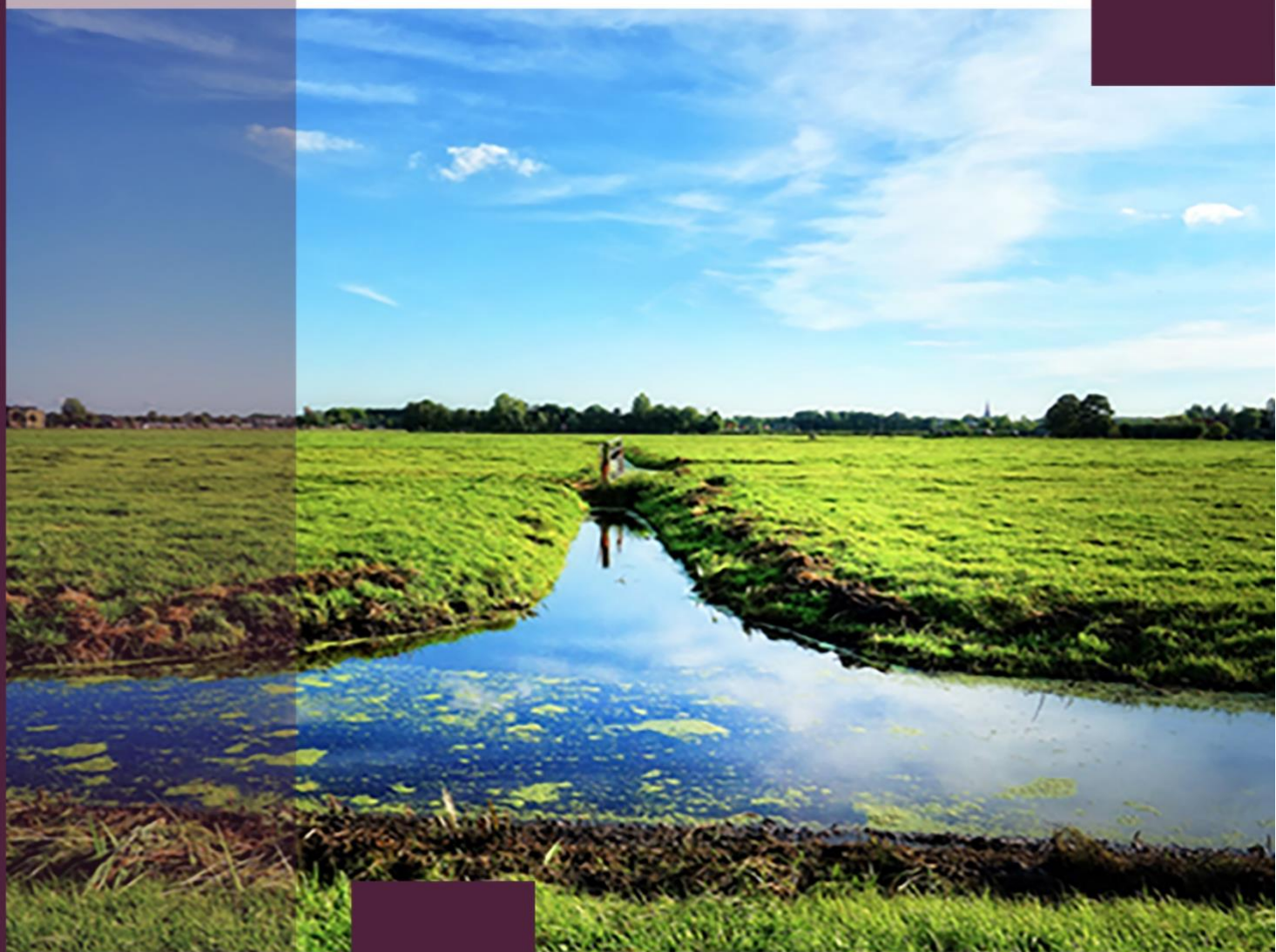


# Eindrapportage AVV Enquête voor nieuwe cao Provinciale sector

Utrecht, 1 juli 2022



AVV: De Democratische Vakbond

# Inhoudsopgave

<b>1. Introductie</b>	<b>3</b>
A. Aanleiding	3
B. Methode	3
<b>2. Resultaten</b>	<b>3</b>
Vraag 1: Duurzame inzetbaarheid: budget	3
Vraag 2: Duurzame inzetbaarheid: tijd	4
Vraag 3: Duurzame inzetbaarheid: bijzondere verlofuren	4
Vraag 4: Duurzame inzetbaarheid: feestdagen	5
Vraag 5: Loon	5
Vraag 6: Stellingen over loon	5
Vraag 7: Thuiswerkvergoeding	6
Vraag 8: Goede gesprek	6
Vraag 9: Bestaande instrumenten: SPP	7
Vraag 10: Groene baan	7
Slotvraag - Suggesties voor nieuwe cao	8
<b>Bijlage 1: Tabel 2: Suggesties voor nieuwe cao</b>	<b>12</b>

# 1. Introductie

## A. Aanleiding

Vakbond AVV is een van de medewerkersverenigingen die betrokken is bij de cao-onderhandelingen van de cao Provincies. Om input te krijgen voor de nieuwe cao, heeft AVV van 9 mei tot 21 mei een enquête verspreid onder de medewerkers. Met deze input is AVV de cao-onderhandelingen ingegaan. In deze eindrapportage lees je wat voor input de medewerkers hebben geleverd.

## B. Methode

Medewerkers die geregistreerd stonden voor het cao-panel van AVV of lid zijn van AVV ontvingen een mail met een link naar de enquêtopagina. Op deze pagina konden de medewerkers – bij gesloten vragen – een antwoord aantikken en bij open vragen was er de mogelijkheid om een mening of aanvulling te geven.

De enquête bestond uit 10 vragen, met subvragen waarin er de mogelijkheid was om dieper op de hoofdvraag in te gaan. Regelmatig was er de mogelijkheid om bij het kopje 'Anders, namelijk...' de eigen mening in te vullen. Tot slot is aan alle medewerkers gevraagd of zij suggesties voor een volgende cao wilden geven.

In hoofdstuk 2 van deze eindrapportage vind je de resultaten. Per vraag is een N-norm aangegeven. Dat gaat om het aantal personen dat die vraag heeft beantwoord.

# 2. Resultaten

In totaal hebben 562 mensen hun mening gegeven over wat zij graag terug willen zien in de cao Provinciale sector. Hierna volgen de resultaten per vraag uit de enquête. De gesloten vragen zijn voornamelijk verwerkt in percentages. Open vragen zijn grotendeels verdeeld in categorieën aan de hand van aantallen.

### **Vraag 1 – Duurzame inzetbaarheid: budget (N = 562)**

*Vanuit de co-creatie is het voorstel gedaan om een breder persoonlijk ontwikkelbudget te creëren, dus breder dan het huidige POB (persoonlijk ontwikkelbudget voor opleidingen). In dit nieuwe budget is dan ruimte voor werk/privébalans, arbeidsmobiliteit en loopbaan, leren en ontwikkelen en vitaliteit. De details van dit persoonlijk ontwikkelbudget voor duurzame inzetbaarheid moeten nog worden uitgewerkt. Wel willen we alvast graag je interesse erin peilen. Wat vind je van dit budget?*

Een groot deel van de respondenten, 215 personen (ca. 38%), was van mening dat dit budget niet nodig is en dat het huidige POB prima voldoet voor hen. Echter een nog groter deel, een meerderheid van 227 personen (ca. 40%), gaf aan dat het goed is om een ander budget te hebben, omdat het POB niet voor hen voldoet. Ongeveer 22%, ofwel 120 personen, gaf 'Anders, namelijk ...' aan.

### *Vraag 1 – Anders, namelijk...*

De medewerkers die aangaven dat het voor hen anders was, kregen de mogelijkheid om een reden in te vullen waarom. Hier heeft 95 van de 120 respondenten gebruik van gemaakt. De antwoorden zijn gecategoriseerd in de volgende vier:

1. Geen problemen met POB of nog beperkte ervaring, wel voorstander van verbreding;

2. Niet duidelijk wat duurzaam POB inhoudt;
3. Andere ideeën / voorstellen voor POB;
4. Voorstander voor andere regeling bij 60+.

Hierbij paste de antwoorden van 56 respondenten (ca. 59%) bij de eerste categorie. In de tweede categorie belandden 13 personen (ca. 14%), de derde had er iets meer: 21 respondenten (ca. 22%) en tot slot pasten de antwoorden van 5 respondenten in de laatste en vierde categorie (ca. 5%).

### **Vraag 2 – Duurzame inzetbaarheid: tijd (N = 562)**

*Vanuit de co-creatie is het voorstel gedaan om alle medewerkers Wekelijkse Ontwikkelings- en Welzijnsuren (WOW-uren) toe te kennen. Deze uren kun je inzetten voor loopbaan & arbeidsmobiliteit, leren & ontwikkelen, organiseren van werk & privé, gezondheid & vitaliteit. De details van deze WOW-uren moeten nog worden uitgewerkt. Wel willen we alvast graag je interesse erin peilen. Heb je interesse WOW-uren?*

Een minderheid van 195 personen (ca. 35%) gaf aan dat de WOW-uren niet nodig zijn en dat de huidige ureninvulling prima voldoet voor hen. Een meerderheid van 255 respondenten (ca. 45%) was van mening dat het goed is om deze WOW-uren te hebben, omdat de huidige ureninvulling *niet* voldoet voor hen. 112 personen (ca. 20%) vinkte ‘Anders, namelijk...’ aan.

#### *Vraag 2 – Anders, namelijk...*

De medewerkers die aangaven dat het voor hen anders was, kregen de mogelijkheid om een reden in te vullen waarom. Hier heeft 85 van de 112 respondenten gebruik van gemaakt. De antwoorden zijn gecategoriseerd in de volgende vijf:

1. Voorstander voor WOW-uren en uitbreiding ervan;
2. Niet duidelijk wat WOW-uren inhoudt;
3. Andere ideeën / voorstellen voor WOW-uren;
4. Voorstander voor andere regeling bij 60+;
5. Geen voorstander.

Maar liefst 45% van de antwoorden (38 respondenten), paste in de eerste categorie. Daarna volgde de tweede categorie, met 22 respondenten (ca. 26%). Categorie 3 had 16 respondenten (ca. 19%). Een tweetal is voorstander voor een andere regeling bij 60+ (ca. 2%) en tot slot waren 7 personen (ca. 8%) geen voorstander en pasten daarmee in de vijfde categorie.

### **Vraag 3 – Duurzame inzetbaarheid: bijzondere verlofuren (N = 562)**

*Naast deze WOW-uren blijven ook een aantal bijzonder verlofdagen bestaan. Bijvoorbeeld 3 dagen. Dit wordt een zogenaamd ‘lief en leed’-potje voor verlof. Het verlof waarvoor nu nog striktere regels geldt, komt dan te vervallen. Nu zijn er bijvoorbeeld strikte regels voor verlof bij een huwelijk of het overlijden van een familielid. In plaats hiervan zou je bijvoorbeeld verlof kunnen opnemen bij overlijden van een dierbare die geen familie is. Ook dit voorstel moet nog verder worden uitgewerkt. Wat vind je ervan als de strikte regels voor bijzonder verlof vervallen en er een aantal algemene dagen voor terugkomen?*

Een meerderheid van 314 personen (ca. 56%) gaf aan dat het goed is om algemenere dagen te hebben, die ze zelf kunnen invullen. Hierna volgden 144 respondenten (ca. 20%) met de mening dat het goed is om algemene dagen voor ‘lief’ te hebben, maar voor ‘leed’ graag de nu bovenstaande verschillende buitengewone verloven. Een aantal van 86 medewerkers (ca. 15%) heeft aangegeven dat het niet goed is en ze het liever houden bij de huidige situatie met de verschillende

buitengewone verloven. Tot slot vinkten 48 respondenten (ca. 9%) aan dat ze er 'Anders' over dachten.

#### *Vraag 3 – Anders, namelijk...*

De medewerkers die aangaven dat het voor hen anders was, kregen de mogelijkheid om een reden in te vullen waarom. Hier heeft 35 van de 48 respondenten gebruik van gemaakt. De antwoorden zijn gecategoriseerd in de volgende vier:

1. Voorstander van bijzondere verlofdagen;
2. Niet duidelijk wat bijzonder verlof inhoudt;
3. Andere ideeën / voorstellen voor bijzonder verlof;
4. Neutraal.

De antwoorden waren zeer verdeeld over de vier categorieën. 10 respondenten (ca. 29%) gaf aan voorstander te zijn van bijzondere verlofdagen. Hetzelfde aantal geldt voor de derde categorie. Voor de tweede categorie gingen 8 medewerkers (ca. 22%). Tot slot waren 7 respondenten (ca. 20%) neutraal.

#### **Vraag 4 – Duurzame inzetbaarheid: feestdagen (N = 554)**

*Naast het bijzonder verlof is nog een voorstel gedaan voor feestdagen. In het kader van diversiteit en inclusiviteit worden in dit voorstel de huidige officiële feestdagen geflexibiliseerd. Je krijgt dan 8 extra verlofdagen, maar het verlof dat je nu krijgt met Kerst, Pasen enz vervalst. Deze nieuwe feestdagen kun je inzetten voor de dagen waarop jij verlof wilt, bijvoorbeeld naar gelang je geloof. Ook dit voorstel vraagt weer om een verdere uitwerking en ook in dit geval zijn we benieuwd naar je mening over dit idee.*

Een minderheid van 155 respondenten (ca. 28%) was van mening dat ze het liever bij de huidige situatie houden met de traditionele feestdagen als Kerst, Nieuwjaarsdag, Pasen en Pinksteren. Een meerderheid van 220 personen (ca. 40%) gaf aan dat het goed is om algemenere dagen te hebben, die men zelf kan invullen, al zouden ze waarschijnlijk toch kiezen voor traditionele feestdagen. Een groep van 168 medewerkers (ca. 30%) heeft aangegeven dat het goed is om algemenere dagen te hebben, die men zelf kan invullen, al zouden ze waarschijnlijk *deels* kiezen voor de traditionele feestdagen en deels andere dagen. Als laatste gaf een minderheid van 11 personen (ca. 2%) aan dat het goed is om algemenere dagen te hebben, die men zelf kan invullen en dat zij waarschijnlijk kiezen voor andere dagen dan de traditionele dagen.

#### **Vraag 5 – Loon (N = 552)**

*Op dit moment zijn er veel ontwikkelingen die zorgen voor prijsstijgingen en daardoor koopkrachtverlies bij medewerkers. De delegaties van medewerkerszijde vinden koopkrachtcompensatie en/of structurele loonsverhoging belangrijk. Het verschil tussen koopkrachtcompensatie en structurele loonsverhoging is dat het bij koopkrachtcompensatie gaat om eenmalige vergoedingen en bij loonsverhogingen om structurele loonsverhogingen. Geef aan wat jij in dit kader belangrijk vindt (1 antwoord mogelijk):*

Een grote meerderheid van 428 medewerkers (ca. 78%) vond groei in het salaris het meest belangrijk nu. 124 respondenten (ca. 22%) vonden op dit moment koopkrachtcompensatie het meest belangrijk.

### Vraag 6 – Stellingen over loon (N = 553)

Bij deze vraag werden er vier stellingen over loon opgesteld. Hierbij waren meerdere antwoorden mogelijk. De stellingen waren:

- A. *Ik wil meer loon, want ik kom niet rond met deze prijsstijgingen;*
- B. *Ik wil meer loon, maar vooral voor mijn collega's met lagere lonen.*
- C. *Als ik word gecompenseerd voor mijn koopkrachtverlies is dat mooi;*
- D. *Als mijn collega's worden gecompenseerd voor hun koopkrachtverlies is dat mooi, zelf merk ik er niet zoveel van.*

Er was een aantal van 390 mensen dat één antwoord had aangevinkt:

133 respondenten kozen voor A, 79 kozen voor B, 155 gingen voor alleen C en 23 voor D.

Daarentegen hadden 163 medewerkers een combi-antwoord gegeven, welke hierna in een tabel worden vermeld:

Combinatie:	Aantal respondenten:
A, B	21
A, B, C	9
A, B, C, D	3
A, C	42
B, C	56
B, C, D	6
B, D	18
C, D	8

### Vraag 7 – Thuiswerkvergoeding (N = 556)

*De gezamenlijke vertegenwoordigers van de medewerkers hebben al vaker gevraagd om een thuiswerkvergoeding maar in de CAO van 2021 was deze niet opgenomen.*

*Heb je behoefte aan een thuiswerkvergoeding?*

Opnieuw gaf een grote meerderheid van 461 personen (ca. 83%) aan dat zij hier behoefte aan hebben; ze klikten op 'Ja'. 47 respondenten (ca. 8,5%) klikte op 'Nee' en 48 medewerkers (ca. 8,5%) gaven aan dat ze het niet wisten.

*Vraag 7 – Als je behoefte hebt aan een thuiswerkvergoeding: wat vind jij een reële thuiswerkvergoeding per dag?*

Maar liefst 308 personen hebben hier een antwoord op gegeven, daarvan hebben 181 personen (ca. 59%) een bedrag ingevuld, dit kwam gemiddeld op € 4,08 per dag. De top 3 hiervan is als volgt: 72 mensen gaven aan € 3,- reëel te vinden, 58 mensen gaven aan € 2,- reëel te vinden en 53 mensen gaven aan € 5,- reëel te vinden.

127 mensen hebben geen bedrag, maar een andere reactie achtergelaten. Ook deze is gecategoriseerd in 5 elementen. Tussen haakjes is aangegeven om hoeveel personen dat gaat:

1. Het bedrag dat bij Nibud wordt aangegeven (41)
2. Geen bedrag, maar graag in loon terugzien (2)
3. Geen bedrag, maar wel voorstander (63)
4. Andere ideeën / voorstellen (12)
5. Geen behoefte / niet nodig (9)

### Vraag 8 – Goede gesprek (N = 562)

*Een van de instrumenten uit de huidige CAO is 'het goede gesprek' dat alle medewerkers minimaal 1 keer per jaar met hun leidinggevende voeren. Ben je tevreden over het goede gesprek?*

305 respondenten (ca. 54%) heeft aangegeven tevreden te zijn, tegenover 93 mensen (ca. 17%) die *niet* tevreden zijn. 67 personen (ca. 12%) weet het niet of heeft geen mening. Ca. 6% (een aantal van 35 medewerkers) gaf aan geen goede gesprekken te voeren en 62 personen (ca. 11%) vulden 'Anders, namelijk...' in.

*Vraag 8 – Anders, namelijk ...*

De medewerkers die aangaven dat het voor hen anders was, kregen de mogelijkheid om een reden in te vullen waarom. Hier heeft 52 van de 62 respondenten gebruik van gemaakt. De antwoorden zijn gecategoriseerd in de volgende vijf:

1. Het goede gesprek wordt niet elk jaar gevoerd;
2. Het gevoel afhankelijk te zijn van leidinggevende;
3. Er moet gekeken worden naar het doel en de consequenties van het goede gesprek;
4. Andere ideeën / voorstellen op het goede gesprek;
5. Neutraal.

Ongeveer een kwart (13 personen), gaf aan dat het gesprek niet elk jaar gevoerd wordt. Een tweetal (ca. 4%) heeft aangegeven het gevoel te hebben dat ze afhankelijk zijn van leidinggevende. De meerderheid van 20 respondenten (ca. 39%) paste in de derde categorie. 9 personen (ca. 17%) droegen nieuwe ideeën / voorstellen aan en 8 mensen (ca. 15%) was neutraal.

*Vraag 8 – Bij ontevredenheid (N = 170)*

*Als je niet tevreden bent: wat zou een verbetering kunnen zijn voor het goede gesprek?*

Bij deze vraag werden er zeven mogelijke antwoorden over loon aangeboden. Hierbij waren meerdere antwoorden mogelijk. Een achtste optie was 'Anders, namelijk...' De mogelijke antwoorden waren:

- A. *Op tijd inplannen*
- B. *Betere structuur voor het gesprek;*
- C. *Betere cyclus voor het gesprek*
- D. *Een cursus voor mijn leidinggevende*
- E. *Een cursus voor mij*
- F. *In prestatieresultaten opnemen van leidinggevende*
- G. *Vorbereidingsuren geven aan medewerkers*

Anders, namelijk ...

Er was een aantal van 87 mensen dat één antwoord had aangevinkt:

8 respondenten kozen voor A, 34 voor B, 17 voor C, 5 voor D, 3 voor E, 9 voor F en 11 voor G. Daarentegen hebben 83 medewerkers een combi-antwoord gegeven. De antwoorden A t/m D kwamen daarbij het meest voor.

*Vraag 8 – Anders, namelijk ... (N = 82)*

De medewerkers die aangaven dat het voor hen anders was, kregen de mogelijkheid om een reden in te vullen waarom. Hier heeft 67 van de 82 respondenten gebruik van gemaakt. De antwoorden zijn gecategoriseerd in de volgende acht. Tussen haakjes is aangegeven om hoeveel personen dat gaat:

1. *Tevreden* (7)
2. *Geen behoefte aan* (3)
3. *Laten vervallen* (8)
4. *Leidinggevende neemt niet genoeg verantwoording* (6)

- |   |      |
|---|------|
| 5. Kijken naar het doel en de consequenties van het goede gesprek | (10) |
| 6. Niet duidelijk wat het goede gesprek inhoudt                   | (3)  |
| 7. Niet van toepassing  | (9)  |
| 8. Andere ideeën / suggesties                                     | (21) |

### **Vraag 9 – Bestaande instrumenten: SPP (N = 543)**

*Een van de instrumenten uit de huidige CAO is het strategische personeelsplanning (SPP). Per organisatieonderdeel maakt het managementteam (MT) een plan waarin de toekomstige personeelsbehoefte is opgenomen. Daarmee kunnen tijdig nieuwe behoeftes in kaart worden gebracht en medewerker worden opgeleid. Het SPP kan gebruikt worden in het goede gesprek om te bepalen of jij bijv. een opleiding nodig hebt om ook in de toekomst goed inzetbaar te zijn.*

*Stelling: mijn organisatieonderdeel heeft een SPP.*

130 respondenten (ca. 24%) gaf aan dat hun organisatieonderdeel een SPP heeft, tegen 91 mensen (ca. 17%) die aangaf dat *niet* te hebben. 59% (322 medewerkers) gaf aan het niet te weten.

Hierna volgde een vraag die inging op mensen die 'Ja' hadden aangetikt:

*Vraag 9 – Als je organisatieonderdeel een SPP heeft: ben je tevreden over de manier waarop jouw ontwikkeling op de behoefte van de organisatie wordt afgestemd?*

12% gaf aan tevreden te zijn, 15% was ontevreden en 73% wist het niet.

Hierna volgde een vraag die inging op mensen die 'Nee' hadden aangetikt:

*Vraag 9 – Als je organisatieonderdeel geen SPP heeft: ben je tevreden over de manier waarop jouw ontwikkeling en die van de organisatie op elkaar worden afgestemd?*

16% gaf aan tevreden te zijn, 21% was ontevreden en 63% wist het niet.

### **Vraag 10 – Groene baan (N = 321)**

*In andere CAO's worden nu afspraken gemaakt over groene banen. Groene banen zijn banen in groene diensten en de productie van groene producten; banen gebaseerd op milieuvriendelijke processen. Daarnaast zijn de arbeidsomstandigheden bij groene banen naar behoren, en worden deze niet verslechterd door de transitie naar een duurzame samenleving. Door groene banen op te nemen in de cao, neemt de werkgever de plicht op zich om maatregelen te treffen die de banen mettertijd steeds groener maken. We zijn benieuwd naar je mening over dit idee.*

65 medewerkers (ca. 20%) was van mening dat zij al kunnen aangeven (met resultaat) wanneer zij een mogelijkheid tot verduurzaming zien en vinden dat zij geen groene baan nodig hebben. Hetzelfde aantal wil graag dat de groene baan in de cao wordt opgenomen, zodat zij meer mogelijkheden krijgen om hun ideeën over verduurzaming te uiten. 14 respondenten (ca. 5%) gaf aan dat zij al kunnen aangeven (met resultaat) wanneer zij mogelijkheden tot verduurzaming zien; zij willen dat het vastgelegd wordt in de cao. Een meerderheid van 177 personen (ca. 55%) heeft geen interesse in een groene baan.

### **Slotvraag – Suggesties voor nieuwe cao (N = 101)**

Tot slot is aan medewerkers gevraagd om suggesties te geven voor een volgende cao. In totaal hebben maar liefst 101 respondenten naast de enquête ingevuld te hebben, suggesties voor de nieuwe cao achtergelaten. Sommige mensen hebben meerdere suggesties gegeven, waardoor er



totaal 121 suggesties zijn. Deze suggesties zijn gecategoriseerd en weergegeven in Tabel 1. Een overzicht van alle suggesties is te vinden in Tabel 2 in Bijlage 1

Tabel 1

Categorie	Aantal	Voorbeeld
Duurzame inzetbaarheid, met het oog op AOW-leeftijd	19	Het is belangrijk dat er iets voor oudere medewerkers wordt geregeld die calamiteitendienst/gladheid/ spitsdiensten draaien, nu moeten ze deze diensten tot hun pensionering draaien. Er zijn medewerkers die al 30 jaar diensten draaien, dit is zo niet vol te houden. Ook ben ik een voorstander van 100-90-80 , 100% pensioen - 90% loon - 80% werken hier wordt al jaren over gesproken.
Loonsverhoging	14	
Arbeidsmarktconforme arbeidsvoorwaarden	11	Harmonisering met CAO's gemeenteambtenaren, rijksambtenaren en ambtenaren waterschappen. we werken als één overheid. Harmonisering van de arbeidsvoorwaarden zou n.m.m. de mobiliteit tussen de verschillende overheidslagen en -sectoren kunnen bevorderen.
Reiskostenvergoeding	11	Er wordt niet gesproken over woon werkverkeer vergoeding. Er zijn genoeg mensen die bij de provincie werken en gedwongen met eigen vervoer komen, Als je kijkt naar de benzine prijzen dan ben je heel veel duurder uit. Daar moet ook naar gekeken worden. Als je een hybride of een elektrische auto heb dan krijg je voor wopon/werk verkeer het dubbele vergoed. Dit is niet eerlijk, een elektrische auto of een hybride auto is zo duur, dat niet iedereen (ook al zou je willen) een elektrische auto kan kopen
De cao tijdiger sluiten	8	Tijdiger afsluiten. Begin in 2021 met CAO 2022 en niet pas halverwege 2022.
Geen suggestie	8	Nee.
Thuiswerkvergoeding	8	De thuiswerkvergoeding moet met terugwerkende kracht worden ingevoerd vanaf het moment dat de tijdelijke regeling afliep, gecorrigeerd voor inflatie. Zowel ikzelf als directe collega's komen maar moeilijk rond, nu alles zo duur is.
Ouderschapsverlof verbeteren	7	Ouderschapsverlofregeling voor provincie medewerkers is ten opzichte van andere overheden minder gunstig. Wij moeten zelf uren kopen en pensioen compenseren. Medewerkers van het Rijk en de gemeenten krijgen 50% van de uren vergoed en pensioen doorbetaald. Als we als provincies aantrekkelijk werkgever willen zijn en personeel willen werven en behouden, dan horen deze secundaire arbeidsvoorwaarden er ook bij.
Inflatiecompensatie	5	Kijken naar de actuele inflatie over het afgelopen jaar in de onderhandeling (9,6%), niet naar die van 2021 (2,7%) , welke is uitgesmeerd over de periode, wat een uitgesmeerd gemiddelde is van 2020/2021. Geen lange termijn afspraken maken over loon. De inflatie is zeer onvoorspelbaar, misschien gaat hij wel naar 20%,

		misschien gaat hij weer terug naar 2%. De voorspellingen van de ECB blijken veel te optimistisch. Zorg ervoor dat de lonen en functies marktconform blijven. Anders ontstaat er een leegloop van goede mensen. Eventueel functies herschalen indien nodig.
Andere verlofmogelijkheden	4	Dat naast het recht om verlof te kopen ook verkoop van verlof eindelijk mogelijk wordt gemaakt.
Feestdagenverlof	3	Maak van bevrijdingsdag een echte vrije dag, het lustrumgebeuren voelt een beetje zwak.
Flexibel werken	3	Het uitgangspunt 'standplaats' is met hybride werken volledig uit de tijd. Terwijl 'standplaats' wel bepalend is voor (de hoogte van) reiskostenvergoedingen (woon-werk en zakelijk). Graag hier een nieuwe invulling aan geven.
'Groen' reizen (OV en fiets meer stimuleren)	3	Meer en betere stimulering van openbaar vervoer reizen waarbij er veel meer en betere kansen ontstaan om niet alleen groen te reizen maar ook dat het efficiënt is in tijd. Er zijn ooit budgetten geweest waarbij er tablets zijn gekocht om de digitale ontwikkeling bij te benen. Dat vond ik zeer prettig dat ik los van mijn thuis budget de kans kreeg destijds om die ontwikkeling mee te maken (anders had ik het niet zo snel gedaan). Nu liggen er andere kansen om mee te gaan in ontwikkeling op bv duurzaam reizen. Stimuleringsbudget groen reizen....(zodat je eerder gaat fietsen, e step pakt en i.i.g 'groen' gaat reizen. Nu wordt je eigenlijk gewoon uit je fossiele brandstofvoertuig geforceerd en mag je minder declareren.
Cao voor langere tijd	2	Ik zou graag een CAO voor langere tijd willen.
Fietsplan	2	Naast een salaris dat (enigszins) meegroeit met de huidige inflatie en ontwikkelingsmogelijkheden binnen de Provincie denk ik niet dat er andere zaken zijn. Wél mis ik een aanvulling op de fietsregeling (€1000,- bijdrage). Elektrische fietsen zijn gezien de huidige inflatie ook een stuk duurder geworden.
Meer gericht op milieu	2	NS Kortingskaart voor al het persoon voor prive gebruik tbv minder CO2 uitstoot.
Aandacht voor lagere schalen/stagiaires/trainees/BBL'ers	1	Dat er voornamelijk goed gezorgd wordt voor collega's in lagere schalen, maar ook stagiaires, trainees, BBL'ers et cetera.
Afspraken over thuiswerken	1	Duidelijke afspraken over thuiswerken maar vooral over de aanwezigheid op het werk. Het is nu zeer vrijblijvend of men wel of niet naar het werk komt wat het werk lastig maakt. Zeker met net nieuwe ontmoeten, reizen en werken. Doordat veel collega's maar de halve tijd aanwezig zijn en ik niet weet wanneer ze er zijn, maar vooral ook niet waar ze zijn, heeft het voor mij ook geen meerwaarde naar het werk te gaan en blijf ik daarom maar thuis werken. De binding met het werk en de collega's gaat zo verloren. Een slechte zaak naar mijn mening.

Arbeidstijd tijdens consignatiediensten vergoeden	1	Medewerkers de arbeidstijd tijdens consignatiediensten (buiten de reguliere uren) de gewerkte uren vergoeden, ook boven schaal 10 voor bijvoorbeeld medewerkers die buiten reguliere uren tussen 0.00u en 6.00u wettelijke taken uitvoeren en coördineren naast hun reguliere taken. Huidige regels zijn demotiverend waardoor het een uitdaging wordt medewerkers hiertoe bereid te vinden.
Bijscholing	1	De overheid heeft te maken met drie leegtes: COGNITIEF (te weinig kennis van zaken), MOREEL (bijv. rechtvaardigheid van ons werk) en MAATSCHAPPELIJK (besef van het gevolg van maatregelen en wat dit doet met mensen). Na decennia waarin de overheid vooral geacht werd om op te treden als zakelijke, presterende overheid, wordt er nu weer duidelijk meer verwacht van ons ambtenaren. Dit vraagt besef en bijscholing (opfrissing) op dit vlak. Lijkt mij ook goed om in de CAO te regelen.
Brugdagen	1	Kijk ook naar de optie om brugdagen in te zetten tussen Kerst en Oud & Nieuw, waarom moet het pand dan open zijn, wat is het nut hiervan? De praktijk wijst uit dat er bijna niemand in het pand is en daarnaast kan bijna iedereen thuiswerken als hij/zij dat wil, waardoor verlof opnemen in overlag kan met je leidinggevende. De ondersteunende afdelingen zitten er deze dagen zo goed als voor spek en bonen. Koffieautomaten moeten aan, het pand moet verwarmd worden enzo, voor bijna niemand, hoe zonde is dat!
Langdurige ziekte (bijv. Long-covid)	1	Bij langdurige ziekte bij medewerkers (we zien het met longcovid bijv.) gaan mensen hun baan verliezen. Binnen de provincie is vast ander werk of wat minder uren werken mogelijk. dat zou ook nog moeten kunnen na 2 jaar (UWV klopt dan op de deur). Medewerkers zijn je goud, ga er goed mee om en laat ze niet te snel gaan. Verder zou ik gaan voor een quotum voor inhuurmedewerkers die (heel) lang op een klus zitten. Neem ze aan als ze goed zijn.
Lunch- en koffiegeld bij VTM-C loon voegen	1	Voor mij is het belangrijk dat lunch en koffiegeld standaard bij ons loon van de VTM-C gedaan wordt. Wij zijn ook dagelijks onderweg en soms ook in de avond en nacht. Evenals de gevarentoeslag zoals de weginspecteurs hebben omdat wij ook soms gevaarlijke werkzaamheden langs-en op de weg uitvoeren.
Meer verlofdagen	1	
Ruimere inzet IKB	1	Ruimere inzet van IKB. De overheid wil graag vergroenen. Als ik elektrisch wil gaan rijden kost mij dat nu nog erg veel, en is voor mijn situatie niet rendabel. Als we groene auto's zouden mogen leasen vanuit IKB (Bruto voor netto) dan zou dat een enorme stap zijn richting verduurzaming van ons woonwerk verkeer.
Terugkeergarantie bij politieke loopbaan	1	De terugkeergarantie bij politieke loopbaan zou terug moeten in de CAO
Uitbetaling overuren	1	Medewerkers bij overuren (op verzoek werkgever of vanwege wettelijke taken) keuzemogelijkheid geven in het soort

		vergoeding: niet standaard omzetten in verlof, maar ook onder bepaalde voorwaarden mogelijkheid tot uitbetalen van de uren toestaan (verantwoordelijkheid niet uitsluitend bij de manager neerleggen).
--	--	--

## Bijlage 1:

In de bijlage zijn verschillende 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: [...].

### Suggesties voor een volgende cao

**Tabel 2: Suggesties voor een volgende cao (N = 101)**

De mogelijkheid van promotie van persoon, zonder te hoeven solliciteren op een nieuwe functie
De mogelijkheden van demotie verder verkennen, als onderdeel van de duurzame inzetbaarheid. Zowel voor leidinggevenden als voor andere functietypen. Dit lijkt nu een taboe te zijn.
Verlagen '3% groei' tot einde loonschaal (is echt een best hoge groei zonder dat er een prestatie aan gekoppeld is) + passende incentive voor collega's die heel lang op einde loonschaal zitten.
NS Kortingskaart voor al het persoon voor prive gebruik tbv minder CO2 uitstoot.
Een eerlijke verdeling van fiscale mogelijkheden tussen ambtelijk en bestuurlijk deel van de organisatie op basis van FTE. Nu gaat een groot deel van de werkkostenregeling naar de bestuurlijke kant bv voor representatiekosten. Daardoor is er aan ambtelijke kant minder ruimte voor fiscaal vriendelijke lokale regels.
Strakkere kaders voor de span of control / omvang van een team (max 20)
Er is al veel aandacht besteed aan wat er van een medewerker wordt verwacht. Het is nu tijd om ook helder te maken wat een medewerker van een manager mag verwachten (dienend leiderschap).
minder opdrachtgevers en meer opdrachtnemers in het management
Management wordt steeds vaker ook als hindermacht ervaren in plaats van steun en inspirator
betere aanpak van te grote inhuur -> met minder inhuur meer mensen aan het werk -> minder werkdruk
werken met klussen / resultaatafspraken bij alle provincies mogelijk maken
Strakkere afspraken over organische reorganisaties en meer compliance tav de WOR daarbij.
Meer oog voor medewerkers tijdig betrekken bij veranderingen en ook merkbaar iets doen met hun inbreng.
Meer prioritering tbv aanpak werkdruk
Geef ruimte waar het goed gaat en maak de kaders strakker waar dat nodig is
Volledige inflatiecompensatie.
Thuiswerkvergoeding
(deels) betaald ouderschapsverlof
Vergoedingen werken buiten kantoortijd voor de hogere schalen (t/m schaal 11)
Een betere financiële balans tussen incidenteel en structureel buiten kantoortijd werken
Aandacht voor andere doelgroepen dan oudere medewerkers. Hogere vergoeding ouderschapsverlof. Vereenvoudiging van cao en alle regeltjes daarin.
Afspraken over minder werken door ouderen (> 62 jaar): generatiepact.
Alleen groene banen is te weinig. De-intesiveren van onze leefomgeving, sturen op energie transitie zelfd als het bedrijvigheid kost en milieu verschoning moeten uitgangspunten zijn voor de nieuwe cao.
Arbeidsmarktconforme arbeidsvoorwaarden om als werkgever in Zuid-Holland de concurrentie aan te kunnen met rijk, (grote) gemeenten, waterschappen en bedrijfsleven.
belangrijk is dat de salarissen passen bij deze tijd na de corona crisis en de dalende koopkracht op dit moment.
We meten met de tijd meegaan maar niet doorslaan in vergroenen.
KM vergoeding moet passen bij de kosten die je maakt. 0,19 ct per km voldoet niet meer.
Treinkaart ideaal maar niet alle locaties zijn bereikbaar binnen een redelijke tijd met het ov.
Bij langdurige ziekte bij medewerkers (we zien het met longcovid bijv.) gaan mensen hun baan verliezen. Binnen de provincie is vast ander werk of wat minder uren werken mogelijk. dat zou ook nog moeten kunnen na 2 jaar (UWV klopt dan op de deur). Medewerkers zijn je goud, ga er goed mee om en laat ze niet

te snel gaan. Verder zou ik gaan voor een quotum voor inhuurmedewerkers die (heel) lang op een klus zitten. Neem ze aan als ze goed zijn.
Belonen op maat: Kritisch kijken naar de huidige beloningsstructuren in een schaarse arbeidsmarkt, vooral in relatie tot beperkte of geen mogelijkheid kunnen bieden van salarisverhoging bij promotie, functiewaardering of resultaatopdracht voor structurele medewerkers en trainees.
Overuren: Medewerkers bij overuren (op verzoek werkgever of vanwege wettelijke taken) keuzemogelijkheid geven in het soort vergoeding: niet standaard omzetten in verlof, maar ook onder bepaalde voorwaarden mogelijkheid tot uitbetalen van de uren toestaan (verantwoordelijkheid niet uitsluitend bij de manager neerleggen).
Arbeidstijd tijdens consignatie: Medewerkers de arbeidstijd tijdens consignatiediensten (buiten de reguliere uren) de gewerkte uren vergoeden, ook boven schaal 10 voor bijvoorbeeld medewerkers die buiten reguliere uren tussen 0.00u en 6.00u wettelijke taken uitvoeren en coördineren naast hun reguliere taken. Huidige regels zijn demotiverend waardoor het een uitdaging wordt medewerkers hiertoe bereid te vinden.
betaald ouderschapsverlof
betaald ouderschapsverlof, hoewel dat nu voor mij te laat is...
Bij de vorige CAO 2021 is de loonsverhoging minimaal geweest. Het is nu zaak dat er een fatsoenlijke loonsverhoging wordt overeengekomen, niet alleen de kerninflatie compenseren. In de krant stond namelijk gisteren dat niet alleen minima in de problemen zijn gekomen door de prijsstijgingen, maar ook een gedeelte van de middeninkomens. Tevens ook een degelijke thuiswerkvergoeding (met terugwerkende kracht) Beter vergoeding voor fietsplan (Nu bruto E1000,- per 3 jaar). Tegenwoordig is de hoogte van deze vergoeding achterhaald. Verder nog aandacht voor het (on)betaald ouderschapsverlof. Hiervan worden per 1 augustus de 1e 9 weken voor 70% vergoed door het UWV. Het zou mooi zijn als de werkgever de overige 30% voor rekening neemt. Een goede balans tussen werk en privé is de werkgever ook bij gebaat. Het is ook belangrijk dat de Provincie aantrekkelijke werkgever voor de jeugd/ nieuw talent.
Bij SPP wordt gefocust op de ontwikkeling van medewerkers in de richting van de toekomstige behoefte van de organisatie. Ik mis de aandacht voor degenen die op relatief korte termijn de organisatie zullen gaan verlaten. SPP gaat over toekomstige behoeftes van de organisatie. Er mag wel meer aandacht voor toekomstige behoeftes van de individuele medewerkers.
Dat de cao's voortaan op tijd gerealiseerd worden, dus voordat de periode ingaat en vooral niet achteraf.
Dat de volgende Cao gereed is als deze ingaat; we zitten nu al weer 5 maanden te wachten op een nieuwe CAO die op 1 januari 2022 had moeten ingaan. Schandalig
Dat er voornamelijk goed gezorgd wordt voor collega's in lagere schalen, maar ook stagiaires, trainees, BBL'ers et cetera.
Dat het personeel niet weer tot 31 december moet wachten tot het CAO bij salaris verwerkt wordt . Dit is beschamend. We zijn weer aan de 5e maand van het nieuwe jaar bezig en nog geen nieuwe CAO dit is niet professioneel naar de medewerkers toe.
Dat naast het recht om verlof te kopen ook verkoop van verlof eindelijk mogelijk wordt gemaakt.
De afgelopen jaren is het me opgevallen dat de provincie CAO lonen altijd achter bleven op de loonontwikkeling bij veel andere CAO's van overheden en semi-overheden. Zowel Gemeentes, het Rijk, zorginstellingen, leraren, politie kregen er de afgelopen jaren steeds veel structureel én incidenteel geld bij. De provinciale CAO lonen zijn daardoor wat mij betreft, zeker in het kader van de huidige arbeidsmarktverhoudingen, niet meer marktconform. Het is al schier onmogelijk om in deze arbeidsmarkt nieuw personeel te werven. Met deze salarissen gaat het op termijn ook niet lukken om goed personeel vast te houden. Nu de inflatie bovendien de spuigaten uit loopt, komt het moment ras naderbij dat provincieambtenaren straks geen keuze meer hebben om het mooie werk voor de provincies te blijven doen. Ze zullen gedwongen worden om beter betalende werkgevers te gaan zoeken.
De ontwikkeling van salarissen bij de overheid lijkt achter te blijven bij andere publieke sectoren. De waardering (los van salaris) voor ambtenaren ervaar ik sowieso ik als bijzonder laag. Samen met de steeds vollere pakketten en toenemende werkdruk voelt dit soms als heel ondankbaar. In ons werk wordt een groot incasseringsvermogen gevraagd en het vermogen te werken in een omgeving waarin verhoudingen soms minder duidelijk zijn, je je plek waar moet maken en de druk hoog is. Dat vraagt veel van mensen en het is niet voor niks dat veel mensen afhaken en de tekorten zo groot zijn. Zou goed zijn als dit in de beeldvorming over ons werk ook meer zichtbaar werd.

De overheid heeft te maken met drie leegtes: COGNITIEF (te weinig kennis van zaken), MOREEL (bijv. rechtvaardigheid van ons werk) en MAATSCHAPPELIJK (besef van het gevolg van maatregelen en wat dit doet met mensen). Na decennia waarin de overheid vooral geacht werd om op te treden als zakelijke, presterende overheid, wordt er nu weer duidelijk meer verwacht van ons ambtenaren. Dit vraagt besef en bijscholing (opfrissing) op dit vlak. Lijkt mij ook goed om in de CAO te regelen.
De regeling dat je eerder met pensioen kunt.
De terugkeergarantie bij politieke loopbaan zou terug moeten in de CAO
De thuiswerkvergoeding met terugwerkende kracht. Verplichting om woon-werk kilometers gewoon te vergoeden á 19 cent per kilometer en niet uit het IKB-budget te halen.
De thuiswerkvergoeding moet met terugwerkende kracht worden ingevoerd vanaf het moment dat de tijdelijke regeling afliep, gecorrigeerd voor inflatie. Zowel ikzelf als directe collega's komen maar moeilijk rond, nu alles zo duur is.
Deels betaald ouderschapsverlof. Denk dat dat het voor ouders makkelijker maakt om privé en werk te combineren (omdat je meer thuis kan zijn voor je kind(eren) zonder enorme achteruitgang in salaris.
Duidelijke afspraken over thuiswerken maar vooral over de aanwezigheid op het werk. Het is nu zeer vrijblijvend of men wel of niet naar het werk komt wat het werk lastig maakt. Zeker met net nieuwe ontmoeten, reizen en werken. Doordat veel collega's maar de halve tijd aanwezig zijn en ik niet weet wanneer ze er zijn, maar vooral ook niet waar ze zijn, heeft het voor mij ook geen meerwaarde naar het werk te gaan en blijf ik daarom maar thuis werken. De binding met het werk en de collega's gaat zo verloren. Een slechte zaak naar mijn mening.
Een cao zou voor het begin van het jaar bekend moeten zijn en zover mogelijk voor meerdere jaren moeten gelden.
Een deel van bovenstaande onderwerpen staan wat ver van me af merk ik en voelt als vooral in de 'marge' dingen wat anders organiseren. Ik mis onderwerpen die in andere CAO's al wel geregeld zijn: zoals betaald ouderschapsverlof. Dat kent de CAO gemeenten bijvoorbeeld wel, ik kan me voorstellen dat dit soort punten zeker op een steeds krapper arbeidsmarkt belangrijker worden.
Een deel van bovenstaande onderwerpen staan wat ver van me af merk ik en voelt als vooral in de 'marge' dingen wat anders organiseren. Ik mis onderwerpen die in andere CAO's al wel geregeld zijn: zoals betaald ouderschapsverlof. Dat kent de CAO gemeenten bijvoorbeeld wel, ik kan me voorstellen dat dit soort punten zeker op een steeds krapper arbeidsmarkt belangrijker worden.
Een 'goede' regeling om eerder dan de pensioengerechtigde leeftijd uit provinciale dienst te kunnen.
Een goede reiskostenvergoeding. Voor corona was er de mogelijkheid voor fiscale uitruil. Dat deze er nu niet is, kost me veel geld. En daarnaast zou een goede, kostendekkende reiskostenvergoeding wenselijk zijn, ook voor mensen die met de auto (moeten) komen. Zelf woon ik in een klein dorp en is het niet reëel met OV naar het werk te gaan.
een groene baan in de CAO..... ik vind dat wel wat overdreven. liever iets in de CAO over mensen voor wie 67 te ver weg is.....
Een opmerking mbt het verschil tussen koopkrachtcompensatie en loonontwikkeling: Ik begrijp dat het eerste incidenteel/eenmalig is en het tweede per definitie structureel. En dat werkgevers daarom eerder instemmen met eenmalige koopkrachtcompensatie. Bedacht moet wel worden dat het officiële inflatiecijfer vanzelf zal dalen als de prijzen structureel op het huidige hoge niveau blijven hangen, maar dat de kosten van levensonderhoud dan wel duurzaam hoger blijven. Dus een eenmalige koopkrachtcompensatie helpt dan niet. Alleen als de prijzen volgend jaar weer terugzakken naar het oude niveau (dus een negatief inflatiecijfer) dan is een eenmalige koopkrachtcompensatie acceptabel. Los van discussies over koopkracht en inflatie geldt dat de arbeidsmarkt krap is en je in de publieke sector niet te ver achter moet gaan lopen op het bedrijfsleven. Want dan kun je niet voldoende mensen met de juiste competenties en expertise duurzaam aan je binden. Waardoor goede en ervaren medewerkers vaker gaan overstappen naar het bedrijfsleven. En dat kan wel eens veel duurder zijn in loon- en maatschappelijke kosten dan een concurrerend salaris bieden.
Een structurele loonsverhoging die hoger is dan het inflatiepercentage!
Er is al meerdere keren een poging gedaan tot algemene afspraken te komen rond het zogenaamde 'generatiepact'. Dit is elke keer niet gelukt. Wel is ooit de afspraak gemaakt dat dit door de sociale partners zou kunnen worden opgepakt. Maar ook daar is niet veel (zeg maar niets) uitgekomen. Het lijkt mij goed om dit toch nog eens onder de aandacht te brengen. Zeker nu van ons verwacht wordt langer te werken dan tot

de 65-jarig leeftijd lijkt mij dit meer en meer zinvol. Dit geeft ook invulling aan duurzame inzetbaarheid en vitaliteit (met minder uren gezond de pensioenleeftijd bereiken).
Er wordt altijd achteraf onderhandeld over de CAO. Graag beginnen voordat het nieuwe CAO-jaar aanvangt. Nu is het altijd achteraf onderhandelen -> slechte zaak. In de supermarkt bepaal je ook niet de prijs achteraf.
Er wordt niet gesproken over woon werkverkeer vergoeding. Er zijn genoeg mensen die bij de provincie werken en gedwongen met eigen vervoer komen, Als je kijk naar de benzine prijzen dan ben je heel veel duurder uit. Daar moet ook naar gekeken worden. Als je een hybride of een elektrische auto heb dan krijg je voor wopon/werk verkeer het dubbele vergoed. Dit is niet eerlijk, een elektrisch auto of een hybride auto is zo duur, dat niet iedereen (ook al zou je willen) een elektrische auto kan kopen
GELD!! Alle andere ambtenaren van rijk of gemeente hebben ons flink ingehaald qua loon en arbeidsvoorwaarden.
Harmonisering met CAO's gemeenteamttenaren, rijksambtenaren en ambtenaren waterschappen. we werken als één overheid. Harmonisering van de arbeidsvoorwaarden zou n.m.m. de mobiliteit tussen de verschillende overheidslagen en -sectoren kunnen bevorderen.
heldere en flexibele afspraken over de diverse reiskosten bij hybride werken.
Herzien van beschrijving 'loonbegrip' waardoor de aankoop van verlofuren uit IKB budget dit jaar 22,37% duurder is geworden. Dit is nooit (duidelijk) aan medewerkers voorgelegd, maar wel een aanzienlijke verslechtering van arbeidsvoorwaarden
Het basisverlof van 144 is minimaal en als je wat wilt moet je dat compenseren met ADV uren. Uren die jezelf verdient door extra te werken. Dat past niet en een hoger basisverlof vind ik nodig.
Het is belangrijk dat er iets voor oudere medewerkers wordt geregeld die calamiteitendienst/gladheid/spitsdiensten draaien, nu moeten ze deze diensten tot hun pensionering draaien. Er zijn medewerkers die al 30 jaar diensten draaien, dit is zo niet vol te houden. Ook ben ik een voorstander van 100-90-80 , 100% pensioen - 90% loon - 80% werken hier wordt al jaren over gesproken.
Het ruilen van POB tegen verlof in de huidige CAO vind ik een grote misser. Inactiviteit hoor je niet te faciliteren. Ik vrees dan ook de introductie van andere vormen van verlof voor 'welzijn' en 'ontwikkeling'. Worden dat niet gewoon weer ouderenregelingen, of extra vakantiedagen voor mensen die eigenlijk een gewone vakantiedag zouden moeten kopen / opnemen?
Het uitgangspunt 'standplaats' is met hybride werken volledig uit de tijd. Terwijl 'standplaats' wel bepalend is voor (de hoogte van) reiskostenvergoedingen (woon-werk en zakelijk). Graag hier een nieuwe invulling aan geven.
Ik ben vooral benieuwd naar een concurrerender loonparagraaf om goede mensen te behouden voor de publieke zaak.
Ik verbaas me erover dat er voor provincieambtenaren en gemeenteamttenaren verschillende CAO's bestaan. Lijkt me dat dat in een keer moet kunnen.
Ik vind het belangrijk dat er, in tegenstelling tot vorig jaar, op tijd een nieuw CAO akkoord komt. Uiteraard is kwaliteit belangrijk, maar ik vind het ook onacceptabel dat er medewerkers zijn die een heel jaar lang worstelen om de eindjes aan elkaar te knopen en dan 'ineens' in december een erg hoog salaris krijgen. De inzet van zowel werkgevers als vakbonden/CAO organisaties moet er wat mij betreft op gericht zijn een zo goed mogelijk resultaat te behalen, ruim voor het einde van het jaar.
Ik vraag me al langer af of al die extra dingen in de cao nou ook echt voldoende benut worden in de praktijk. Bijvoorbeeld die voorstellen voor aanpassing POB... als je nu al ziet hoeveel moeite collega's hebben om daar überhaupt iets voor te verzinnen, dan lijken dit soort dingen niet doelgericht en moet je je als vakbonden ook weer samen met de werkgevers afvragen wat in de kern belangrijk is voor goed werk. Dan kom je uit op een eerlijk salaris, een goede werkplek met een prettige werkcultuur waarin ruimte is om je verder te ontwikkelen en waarbij zoveel als dat kan rekening gehouden wordt met jouw persoonlijke omstandigheden (fysiek, mentaal, zelf/thuis/directe omgeving).
Ik wil graag aandacht voor de km vergoeding. Ik rijd nog in een privé-auto tijdens het werk. De huidige vergoeding is niet meer in verhouding met de brandstofkosten.
Ik zou graag vervroegd willen uittreden. Gebleken is dat de oude werkwijze met ruimhartige toekenningen van transitievergoedingen helaas gewijzigd is. De directie heeft voor de managers een nieuwe richtlijn



<p>vastgesteld hoe ermee omgegaan moet worden. Alleen nog mogelijkheden voor transitievergoeding wanneer er een organisatiebelang is en/of wanneer de medewerker niet meer duurzaam ingezet kan worden of disfunctioneert. Bijzonder dat disfunctioneren op die manier 'beloond' kan worden. Persoonlijk vind ik het allemaal onvoldoende transparant, ook grote afhankelijkheid van je leidinggevende, zou toch mooi zijn wanneer je op grond van een CAO weet waar je 'recht' op hebt.</p>
<p>In algemene zin zijn de arbeidsvoorwaarden bij de overheid en dus ook provincie goed. Ik vind wel dat er meer en meer 'poespas' bij komt (zoals die welzijnuren), mijn advies zou zijn: keep it simple! en kom niet met allemaal 'regels' rondom welzijnuren. Richt je gewoon op de traditionele voorwaarden (loon, ikb, verlofuren (vergoedingen)). Dus liever het IKB wat omhoog, dan invoeren van regels rondom welzijn uren.</p>
<p>in de loonparagraaf vastleggen dat de lonen meestijgen met de inflatie</p>
<p>In elk geval in 2023 opnieuw de mogelijkheid voor vitaliteitsverlof voor 60+ (voor de helft van het POB budget).</p>
<p>Ja, er wordt veel gesproken over de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken en eerder met pensioen te gaan. Op dit moment moet een werknemer bij de provincie vanaf het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd uit dienst. Maar ik weet dat in sommige gevallen medewerkers nog wel door zouden willen gaan. Niet met een 36 uren werkweek, zeg 8 à 24 uren in de week. Ook voor de werkgever interessant in een krappe arbeidsmarkt.</p>
<p>Ja, wat gaat de RVU-regeling voor ons betekenen?</p>
<p>Kijk ook naar de optie om brugdagen in te zetten tussen Kerst en Oud &amp; Nieuw, waarom moet het pand dan open zijn, wat is het nut hiervan? De praktijk wijst uit dat er bijna niemand in het pand is en daarnaast kan bijna iedereen thuiswerken als hij/zij dat wil, waardoor verlof opnemen in overlag kan met je leidinggevende. De ondersteunende afdelingen zitten er deze dagen zo goed als voor spek en bonen. Koffieautomaten moeten aan, het pand moet verwarmd worden enzo, voor bijna niemand, hoe zonde is dat!</p>
<p>Kijken naar de actuele inflatie over het afgelopen jaar in de onderhandeling (9,6%), niet naar die van 2021 (2,7%) , welke is uitgesmeerd over de periode, wat een uitgesmeerd gemiddelde is van 2020/2021. Geen lange termijn afspraken maken over loon. De inflatie is zeer onvoorspelbaar, misschien gaat hij wel naar 20%, misschien gaat hij weer terug naar 2%. De voorspellingen van de ECB blijken veel te optimistisch. Zorg ervoor dat de lonen en functies marktconform blijven. Anders ontstaat er een leegloop van goede mensen. Eventueel functies herschalen indien nodig.</p>
<p>Km-vergoeding (ook als je niet carpoolt). Nu geldt er helemaal geen km-vergoeding. Ik woon opzich op een bereikbare afstand van het provinciehuis, maar het OV is hier een drama. Met de auto ben ik 45 min. kwijt, met het OV 2,5 uur. Ik snap dat het OV wordt gestimuleerd, maar ik zou het dan op zijn minst fair vinden als er bijv. een formule wordt ingebouwd dat als je bv 1,5 keer de reistijd hebt met OV dat je dan wél km-vergoeding krijgt. Bij de NvWA is dat bijv al.</p>
<p>Maak van bevrijdingsdag een echte vrije dag, het lustrumgebeuren voelt een beetje zwak.</p>
<p>Maak van de belangrijkste feestdag in ons land een verplichte vrije dag! 5-MEI BEVRIJDINGSDAG !!! Onderhandel niet langer over percentage salarisverhoging, maar onderhandel over vaste bedragen die het salaris verhogen. Voor alle medewerkers dus hetzelfde bedrag als salarisverhoging. De lagere inkomens merken netto nauwelijks iets van deze ouderwetse wijze van salarisverhoging, terwijl de hoge inkomens er netto enorm op vooruit gaan. Dat heeft geen effect op het budget dat werkgevers daarvoor beschikbaar stellen. In het percentage denken, dragen de vakbonden en ook het AVV in belangrijke mate bij het vergroten van de enorm grote inkomens kloof die toch al bestaat tussen de hoogste en laagste inkomens. Dat geeft sociaal maatschappelijk steeds meer problemen. Als lid van AVV schaam ik mij daar diep voor, omdat het vreselijk onrechtvaardig is. Om het extreem te stellen, de lagere schalen zouden er netto meer bij mogen krijgen dan de hogere schalen. Stop met de flauwekul betekenisloze containerbegrippen als 'duurzaamheid'. Of specificeer wat je ermee bedoelt en mee wilt bereiken.</p>
<p>Meer en betere stimulering van openbaar vervoer reizen waarbij er veel meer en betere kansen ontstaan om niet alleen groen te reizen maar ook dat het efficiënt is in tijd. Er zijn ooit budgetten geweest waarbij er tablets zijn gekocht om de digitale ontwikkeling bij te benen. Dat vond ik zeer prettig dat ik los van mijn thuis budget de kans kreeg destijds om die ontwikkeling mee te maken (anders had ik het niet zo snel gedaan). Nu liggen er andere kansen om mee te gaan in ontwikkeling op bv duurzaam reizen. Stimuleringsbudget groen reizen....(zodat je eerder gaat fietsen, e step pakt en i.i.g 'groen' gaat reizen. Nu wordt je eigenlijk gewoon uit je fossiele brandstofvoertuig geforceerd en mag je minder declareren.</p>

<p>MEER LOON  ANDERE OVERHEIDSDIENSTEN HALEN ONS AAN ALLE KANTEN IN. QUA LOON ZIJN WIJ HET SUKKELTJE VAN DE KLAS GEWORDEN.  TIJD VOOR EEN INHAALSLAG.</p>
<p>Meer mobiliteits(deel)diensten in de reiskostenvergoeding. Over verduurzaming gesproken: beloon ook privé OV gebruik via de businesskaart.</p>
<p>met name de afspraken over tijd en plaats bewust werken, wanner mag wat en kan wat. wat is leidend in het op kantoor noodzakelijk aanwezig zijn ed.</p>
<p>Mobiliteitsvoorzieningen (bijv. mogelijkheden leasen diverse vervoersmiddelen).  Vergoeding voor kantoormiddelen/benodigdheden thuis.  Fatsoenlijke afvloeiingsregeling va. 62 jaar.</p>
<p>mogelijkheden vervroegd uittreden</p>
<p>Naast een salaris dat (enigszins) meegroeit met de huidige inflatie en ontwikkelingsmogelijkheden binnen de Provincie denk ik niet dat er andere zaken zijn. Wél mis ik een aanvulling op de fietsregeling (€1000,- bijdrage). Elektrische fietsen zijn gezien de huidige inflatie ook een stuk duurder geworden.</p>
<p>Nee (vier keer)</p>
<p>N.V.T</p>
<p>Opnemen van een levensfaseregeling in de CAO bv vanaf 60 jaar de mogelijkheid tot minder werken (60-70-80-90% van de werktijd) met een gedeelde financiële bijdrage hiervan en een doorlopende pensioenopbouw van 100%. Dit waren eerder (tijdelijke) regeling die allemaal zijn afgeschaft in de loop der jaren. Dit zou een structurele regeling moeten worden.  Daarnaast Regeling Vervroegd uittreden (RVU) opnemen in CAO.  Nu wordt deze alleen ingezet op van probleemgevallen af te komen; de goed presterende werknemer kan/mag hier geen gebruik maken; de omgekeerde wereld lijkt me.</p>
<p>Ouderschapsverlof voor mannen en standaard gesprek met mannen als ze vader worden. Dit om de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt te verbeteren en voor een toekomstbestendige maatschappij.</p>
<p>Ouderschapsverlofregeling voor provincie medewerkers is ten opzichte van andere overheden minder gunstig. Wij moeten zelf uren kopen en pensioen compenseren. Medewerkers van het Rijk en de gemeenten krijgen 50% van de uren vergoed en pensioen doorbetaald. Als we als provincies aantrekkelijk werkgever willen zijn en personeel willen werven en behouden, dan horen deze secundaire arbeidsvoorwaarden er ook bij.</p>
<p>Prio 1 moet wat mij betreft liggen bij structurele loonsverhoging  Prio 2 is wat mij betreft een goed doordacht systeem voor onkostenvergoedingen (thuiswerkvergoeding, reiskostenvergoeding etc., en de relatie daartussen).</p>
<p>regelingen voor vervroegde uittreding. voor vele generaties voor ons waren er tal van regelingen om vervroegd te stoppen of af te bouwen. die zijn allemaal afgeschaft terwijl de behoefte bij de oudere werknemer om wat eerder te kunnen stoppen of afbouwen niet verandert is.</p>
<p>Reiskosten vergoeding: via werkgever optie op leasen van een elektrische voertuig, met gunstige voorwaarden zodat alle collegas hier gebruik van kunnen maken.</p>
<p>Reiskostenvergoeding.</p>
<p>Ruimere inzet van IKB. De overheid wil graag vergroenen. Als ik elektrisch wil gaan rijden kost mij dat nu nog erg veel, en is voor mijn situatie niet rendabel. Als we groene auto's zouden mogen leasen vanuit IKB (Bruto voor netto) dan zou dat een enorme stap zijn richting verduurzaming van ons woonwerk verkeer.</p>
<p>Salaris en thuiswerk vergoeding belangrijkste 2 punten!</p>
<p>Salaris. Thuiswerkvergoedingen, flexibele feestdagen, prima dat jullie het doen en voor andere mensen ongetwijfeld belangrijk. Maar voor mij persoonlijk telt enkel het salaris. Ik heb namelijk al een fantastische baan met voldoende impact, een uitmuntende leidinggevende, ruim voldoende investering in mijn ontwikkeling en uitzonderlijk veel kansen om door te groeien. Dat is een bevoorrechte positie, maar vanuit die positie kan ik zeggen dat alle randvoorwaarden uitmuntend zijn geregeld behalve het salaris.</p>
<p>Salarisgroei minimaal meestijgen met de inflatie</p>
<p>Schiet eens op met die CAO. Er wordt te veel tijd gespendeerd aan allerlei leuke co-creatie sessies waar veel medewerkers niet op zitten te wachten.</p>
<p>sommige vragen vind ik zeer vreemd....</p>

<p>streef naar hoger netto uurloon en zo weinig mogelijk tierelantijntjes,( van die regelingen waar alleen enkeling van profiteert, maar de lagere schalen niet aan deelnemen. regelingen die elkaar zogenaamd aanvullen, maar vooral bureaucratisch geneuzel opleveren.)</p> <p>hoger uurloon en normale omgang: eerlijke beoordeling en financiële doorgroei mogelijkheden en financiële waardering en 1 grote pot verlofuren, met devrijheid deze te gebruiken waar je maar voor wilt.</p>
<p>Thuiswerk vergoeding duurt al veel te lang, kosten zijn allang gemaakt en gaan maar door. Dit zou ook met terugwerkende kracht gecompenseerd dienen te worden.</p> <p>Inflatiecorrectie gaat ten alle tijden voor eenmalige compensatie, zo iets zou vanzelf sprekend moeten zijn geen vraag. Dit laatste is alleen voor de werkgever goed niet voor de werknemer.</p>
<p>Tijdiger afsluiten. Begin in 2021 met CAO 2022 en niet pas halverwege 2022.</p>
<p>Vastlegging RVU regeling, geen individuele afspraken werkgever -werknemer</p>
<p>Vergoeding reisregeling sluit ook niet aan op de huidige brandstofprijzen. Ook de keuze om elke werknemer een NS kaart te geven klopt niet veel meer reizen kwijt en soms is er niet eens een verbinding.</p>
<p>Volgens mij is voor duurzame inzetbaarheid nodig invoeren van de mogelijkheid om vanaf 64 jaar gebruik te maken van de RVU-regeling en het maximaal aantal te kopen verlofuren van 180 uur te verdubbelen vanaf 60 jaar.</p>
<p>Voor mij is het belangrijk dat lunch en koffiegeld standaard bij ons loon van de VTM-C gedaan wordt. Wij zijn ook dagelijks onderweg en soms ook in de avond en nacht.</p> <p>Evenals de gevarentoeslag zoals de weginspecteurs hebben omdat wij ook soms gevaarlijke werkzaamheden langs-en op de weg uitvoeren.</p>
<p>Voor mijn gevoel worden de secundaire arbeidsvoorwaarden de afgelopen jaren steeds verder uitgekleeft. Ik zou graag willen dat deze beter worden beschermd.</p> <p>Verder zou ik graag zien dat er in het kader van duurzaam reizen waarbij een auto noodzakelijk is niet alleen elektrisch rijden wordt gepromoot.</p>
<p>Zoals genoemd: het Generatiepact (dat is wezenlijk anders dan vitaliteitsverlof oid)</p>