

Rapportage AVV Nieuwe cao Provinciale sector

Utrecht, 1 juli 2024



Auteur

Lianne Straver



Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

© 2024 Labyrinth Onderzoek & Advies

Amerikalaan 203
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: www.labyrinthonderzoek.nl

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoudsopgave

1	Introductie	2
1.1.	Aanleiding	2
1.2.	Methode	2
2	Resultaten	4
2.1.	Respons	4
2.2.	Resultaat stemming: ruime meerderheid	4
2.3.	Suggesties volgende cao	5
	Bijlage 1: Open antwoorden	6
	Bijlage 2 De tekst waarover werd gestemd	18

1

Introductie

1.1. Aanleiding

AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken stemmen. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao kan ondertekenen. Het gaat hierbij om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid voor heeft gestemd. Als de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen. In de stemming ging het om het principeakkoord dat in Bijlage 2 te vinden is.

1.2. Methode

Het stemproces voor de stemming van de Provinciale sector verliep via een andere weg dan gebruikelijk. In plaats van dat AVV e-mailuitnodigingen voor de stemming stuurde naar haar cao-panelleden, ging dat deze keer via Labyrinth. Normaal stuurt AVV zelf e-mailuitnodigingen naar haar leden via Verenigingenweb, dit keer verzond Labyrinth de uitnodigingen via de surveysoftware van Qualtrics. In deze uitnodiging stond een directe link naar de stemming, in de vorm van een korte vragenlijst in Qualtrics. De reden voor het gebruik van een alternatieve route was dat Labyrinth is overgestapt op nieuwe surveysoftware (Qualtrics) en de nieuwe koppeling tussen Verenigingenweb (het systeem van AVV) en Qualtrics nog in ontwikkeling was. In het verleden heeft Labyrinth eerder via deze alternatieve route een stemming uitgezet voor AVV.

Qualtrics slaat surveydata verzameld door Labyrinth alleen op in servers in Europa en voldoet aan de belangrijkste internationale standaarden voor privacy. Labyrinth verwijdert de data en gegevens van stemmers (en nieuwe stemmers) drie maanden na het einde van de stemming uit haar beveiligde database in Qualtrics.

Hieronder lichten we het proces van de alternatieve stemroutes toe.

Alternatieve route voor panelleden

De eerste route richtte zich op geregistreerde werknemers en leden van het cao-panel van de Provinciale sector. Zij ontvingen van Labyrinth een mail met een persoonlijke link. Deze link leidde men eerst naar een informatiepagina met korte uitleg over de stemming en het onderhandelingsresultaat. Daarna kon men doorklikken naar de stemming. De rest van de route is dan hetzelfde als de reguliere route: de werknemer komt in de vragenlijst en geeft daar hun stem door.

Alternatieve route voor nieuwe leden

Deze route werd gebruikt door werknemers die zich nog niet eerder hadden geregistreerd bij AVV. Zij konden via een open link op de website van AVV naar het registratie- en stemformulier van Labyrinth in Qualtrics. Na het invullen van een registratieformulier werd men doorgeleid naar de informatiepagina over de stemming en het onderhandelingsresultaat. Vanaf hier is de stemming hetzelfde als bij de route voor geregistreerde panelleden.

Het online stemformulier is hetzelfde gebleven en zag er als volgt uit. De eerste vraag luidde: 'Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?', waarbij de medewerker kon kiezen uit 'voor', 'tegen' en 'neutraal'. Als men neutraal stemde, werd de stem wel geregistreerd, maar niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van

het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Daarnaast werd middels een open vraag aan alle medewerkers gevraagd of zij nog iets kwijt wilden over het onderhandelingsresultaat en/of zij nog suggesties hadden voor een volgende cao.

In de rapportage presenteren we de resultaten in een tabel en geven daarbij de conclusies. De conclusies zijn zodanig beschreven dat deze ook dienen als handleiding hoe een tabel is te lezen. Er zijn twee bijlagen met toelichting.

2

Resultaten

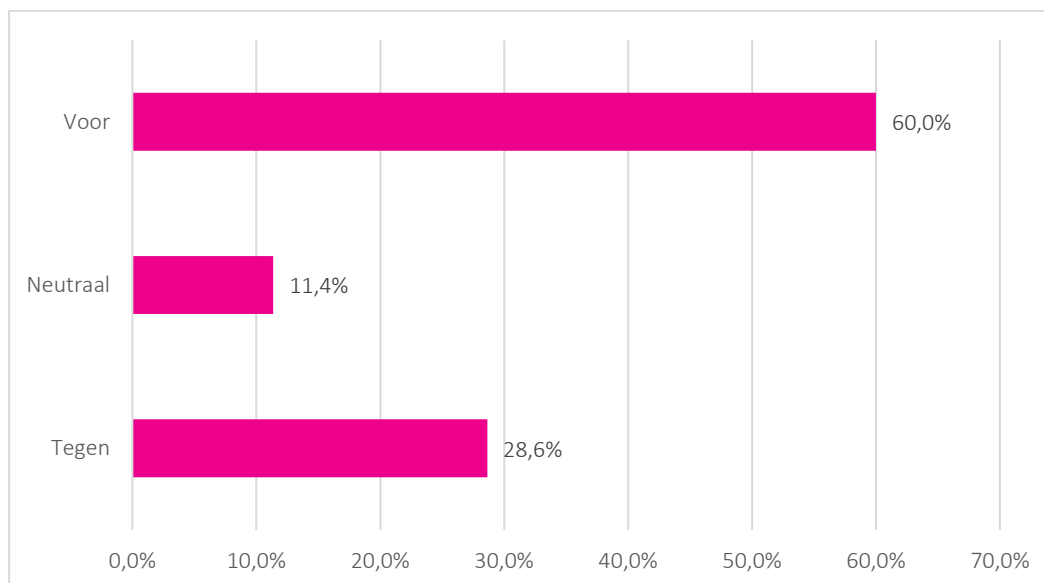
2.1. Respons

De online stemming over de afspraken liep van 2 april 2024 tot en met 1 maart 2024. In totaal zijn er 510 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Provinciale sector. Om dubbele en ongeldige stemmen uit te sluiten bij de analyse is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen en voor- en achternamen. Hieruit bleek dat één medewerker twee keer had gestemd en één medewerker had gestemd met een niet-geldig e-mailadres. Deze drie stemmen zijn ongeldig verklaard.

2.2. Resultaat stemming: ruime meerderheid

In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. In totaal hebben 306 medewerkers voor, 146 tegen en 58 neutraal gestemd. Er is dus een meerderheid voor het principeakkoord: 60 op elke 100 medewerkers volgens de stemming. De neutrale stemmer legt zich neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (N = 510 stemmers)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2024

Niet alle medewerkers in de sector hebben met de stemming meegedaan. De stemming lijkt dus op een steekproef. Op basis van een significantieniveau van 95 procent is het betrouwbaarheidsinterval 4,3% procent¹. Dit betekent dat het percentage voor alle medewerkers in de sector die voor (en neutraal) is tussen de 55,7 en 64,3 procent ligt. In de populatie is dus ook een meerderheid voor.

2.3. Suggesties volgende cao

Ook kregen medewerkers de gelegenheid een reactie achter te laten op het onderhandelingsresultaat en/of een suggestie te doen voor een volgende cao. In de open antwoorden kon men meerdere redenen noemen. Niet iedereen die heeft gestemd heeft gebruik gemaakt van deze gelegenheid. In totaal zijn er door 244 medewerkers 279 antwoorden gegeven. Gemiddeld zijn er 1,1 suggesties gegeven.

Tabel 1 toont de belangrijkste thema's die terugkwamen in de open antwoorden. Hoewel enkele werknemers hun dankbetuiging delen voor het gerealiseerde onderhandelingsresultaat, zijn er ook kritische punten. De belangrijkste hiervan is dat voor een volgende cao meer aandacht moet komen voor loon en arbeidsvoorwaarden die gelijk staan aan die in andere overheidssectoren. Met name de loonstijging vinden velen te laag en niet in verhouding met de loonstijging in de cao's van het Rijk, gemeentes en waterschappen. Bovendien vinden meerdere stemmers dat de huidige loonstijging niet opweegt tegen de inflatie. Sommigen wensen dan ook dat er in de toekomst als nog een eenmalige uitkering komt om te corrigeren voor de inflatie van de afgelopen jaren. Daarnaast is er onbegrip wat betreft de RVU-regeling waar men enkel voor in aanmerking komt als er 41 ABP dienstjaren zijn gewerkt. Deze regeling zou slechts voor een zeer beperkte groep werknemers van toepassing zijn. Verder zijn enkele werknemers teleurgesteld dat de maatregel om het IKB-budget te besteden aan het aflossen van een DUO studieschuld of duurzaamheidsinitiatieven niet gesteund wordt. Dergelijke maatregelen zouden nodig zijn om jonge werknemers aan te trekken. Als het gaat om de looptijd van de cao zijn de meningen verdeeld: een deel vindt deze te kort, een ander deel juist te lang voor de afgesproken verhoging van de lonen. Onder 'overig' vallen punten als betere afspraken rondom consignatievergoedingen, invoeren 5 mei als nationale feestdag en het verhogen van de thuiswerkvergoeding. Een compleet overzicht van de open antwoorden is te vinden in Bijlage 1.

Tabel 1: Suggesties volgende cao gesorteerd op aandeel thema's (n = 244 stemmers)

Thema's	Aantallen	% van totaal aantal antwoorden (n = 279)
Eerlijker/marktconform loon	151	54%
Ouderenregeling APB 41 jaar oneerlijk (RVU)	39	14%
Besteding IKB aan duurzaamheid/studieschuld	25	9%
Looptijd cao te kort/lang	11	4%
Enmalige uitkering inflatiecorrectie	9	3%
PDBI-verhoging onlogisch	6	2%
Uitbreiding (ouderschaps)verlof	5	2%
Meer inzet op duurzaam personeelsbeleid	5	2%
Meer aandacht voor werkdruk/werk-privé balans	4	1%
Verhoging reiskostenvergoeding	3	1%
Overig	21	8%
Eindtotaal	279	100%

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2024

¹ <https://hulpbijonderzoek.nl/online-woordenboek/begrippen/betrouwbaarheidsinterval/>

Bijlage 1:

Open antwoorden

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

Tabel A: Suggesties voor een volgende cao

- De hoogte van de financiële compensatie is te laag over een periode van 1,5 jaar vergeleken (o.a. vergeleken met afgesloten CAO's in de haven van Rotterdam, NS, busmaatschappijen en zorg en gemeenten, Rijk); - De consignatievergoedingen zijn bij de vorige CAO niet meegenomen bij algemene structurele verhoging. Graag alsnog een reparatie.
- Onderhandelingsresultaat van aanstaande CAO bekend VOOR einde looptijd aflopende CAO. * Mogelijkheid om voor bepaalde tijd (bijv. 6 maanden) werkzaamheden vanuit het buitenland mogen te verrichten. Mogelijkheid: 'workation' / 'digital nomad'. * Concurrerend met CAO Rijk, Gemeenten en Waterschappen. Met name na het hoge loonbod vanuit CAO Rijk (ingangdatum 1-7-2024). * Mogelijkheid tot afbetaling studieschuld vanuit IKB of PBDI.
- 41 ABP jaren is een wassen neus, maak daar van 38 jaren in overheidsdienst (vroeger begon je pas met 25 jaar te betalen voor je ABP). Daarnaast: 7,5 % is veel te weinig, vergelijk maar met de verhogingen van de gemeenteambtenaren. en dan nog deze fooi: 25 euro bruto in de maand erbij, daar dat is 12,5 euro netto, dat is 40 cent per dag, dat slaat werkelijk nergens op.
- 7,5 % voor anderhalf jaar is ver onder de maat. RVU bij 41 dienstjaren is fake. Dat heeft in deze tijd niemand meer
- 7,5% is over 1,5 jaar, maar ik vind dat dit over 1 jaar moet zijn. Anders blijven wij achter ten opzichte van andere sectoren.
- Aangezien we wel achter lijken te lopen bij de salarisresultaten van andere overheden graag de volgende keer proberen te compenseren.
- Achtereenvolgende provinciale CAO's blijven achter bij inflatie en loonontwikkeling andere CAO's.
- Algemeen is het een mooie uitkomst. Wel vind ik de 25 bruto nominaal wat mager voor de lagere inkomens.
- Alle secundaire voorwaarden zijn prima, maar uiteindelijk is salaris toch een hele belangrijke in deze tijd. Gezien de loonontwikkeling in de onlangs afgesloten Cao voor rijksambtenaren steekt het overeengekomen resultaat daar wel schril tegen af.
- Als je kijkt wat de onderhandelaars bij de Rijksambtenaren en bij de Gemeentes hebben bereikt dan is er niet goed genoeg onderhandelt mbt loon. We lopen zo alleen maar verder uit de pas en het vertrek van personeel naar rijks en waterschappen is al bezig maar wordt zo niet tegen gegaan. Het lijkt alsof men denkt heel wat bereikt te hebben. Maar in mijn ogen niet voldoende afgezet naar de andere overheden.
- Als provinciale ambtenaren lopen we wat betreft loon achter op andere overheden en dit wordt alleen maar meer. Zie cao rijksambtenaren. De procentuele vergoeding gaat meer omhoog. Zij krijgen 50 euro ipv 25 euro per maand. Plus zij krijgen eenmalige compensatie vanwege de inflatie.
- Andere CAO stijgen met 10%, waardoor wij flink achter blijven met de voorgenomem 7,5%
- Andere CAO's zijn met een hoger % omhoog gegaan. Verder loopt de CAO van de provincies de afgelopen jaren achter de rest aan i.p.v. gelijk/erboven.
- Andere sectoren hebben meer loonsverhoging kunnen bewerkstelligen. Kijk naar de rijksoverheid. Zij hebben 10% loonsverhoging en ook nog eens een eenmalig bedrag.
- Bedankt voor de inzet voor een mooie cao. De rvu is volgens mij voor slechts een heel beperkt aantal medewerkers van toepassing.
- Bedankt voor jullie inzet
- Bedankt voor jullie werk

- Belachelijk akkoord. We lopen 10% achter bij gemeenten
- Ben er zeer tevreden over bedankt
- Ben redelijk tevreden over het onderhandelingsresultaat. Wensen: Thuiswerkvergoeding verhogen naar 5 euro per dag. Nominale salaris verhogen met minimaal 50 euro en een eenmalige uitkering minimaal 1000 euro voor de gestegen kosten in levensonderhoud.
- Betaald ouderschapsverlof na het 1e levensjaar is echt een gemis
- Beter auto reiskostenvergoeding. Beter beloningsystematiek.
- betere reiskostenvergoeding voor hen die met de auto naar het werk komen omdat reizen met het openbaar vervoer te omslachtig is/te veel tijd kost ten opzichte met het reizen met prive auto
- Bij andere overheden is de loonstijging aanzienlijk meer. Bovendien heeft het Rijk nu al aangekondigd dat zij naast een loonstijging, ook een inflatie uitkering toekennen van 750 euro. In de huidige arbeidsmarkt en de steeds grotere vergrijzing binnen werkend Nederland ben ik tegen een RVU. De groep mensen die met pensioen gaan komende jaren is veel groter dan de groep mensen die de arbeidsmarkt toetreden is mijn gevoel. De krapte zal alleen maar groter worden en de werkdruk zal daardoor toenemen. Wat staat daar dan tegenover? Kortom, door bovenstaande punten kan ik niet instemmen met het huidige onderhandelingsresultaat.
- Bij gebrek aan beter stem ik voor. Ik ben ervan overtuigd dat de huidige resultaten het beter zijn dan het moment we tegen stemmen. Wel ben ik van mening dat het gemiste kansen zijn om IKB in te zetten voor verduurzaming huis en studieschuld. De krapte op arbeidsmarkt is al krab en het Rijk krijgt nu een voorsprong op young professionals. Volgende ronde nieuwe kansen om zorg voor personeel beter uit te breiden dan alleen loon. Daarnaast valt het mij op dat we aan het pronken zijn met vervroegd pensioen etc. Ik vind dat een scheef beeld als er weinig tegenover staat voor jonge werkzoekende. Laten we daar de volgende onderhandelingen beter op spelen ipv het vervroegd uittreden van ouderen. Jongeren zijn immers de toekomst en mogen hun leven lang nog werken.
- Bij RWS krijgen ze eenmalig en structureel meer loon. Ik vind dat wij ook een betere loonsverhoging moeten krijgen.
- CAO is te kort, waarom niet wat langere periode. het is ook wel erg toerekenen om het een goed resultaat te vinden
- Cao verhoging is aan de magere kant vergeleken met andere organisaties die 10% ontvingen. Pbdv verhogen is onzin. Alleen oudere collega's hebben er profijt van omdat zij er meer vrije tijd voor kunnen kopen. Vele collega's volgen niet eens een opleiding dus blijft er heel veel geld over. Wat wordt met al dat geld gedaan? Hoe mooi zou het zijn als er jaarlijks een X bedrag wordt toegevoegd aan het ikb!? Dan hebben alle medewerkers er tenminste iets aan. Of dat iedereen ongeacht leeftijd het voor vrije tijd kan inzetten
- compensatie voor energiebeperkende maatregelen.
- Dank voor de inspanningen voor dit resultaat. Ik vind het van de werkgevers wel erg mager als je ziet wat er in andere cao's is afgesproken mede afgezet tegen de hoge werkdruk binnen de provincie op het moment.
- Dank voor jullie inspanningen! Ik waardeer het zeer. Voor de volgende CAO: - (nog) meer aandacht voor de balans werk - privé; - komen tot minder werkdagen in een werkweek.
- Dank voor jullie inzet!
- Dat alleen de ABP dienstjaren tellen vind ik eigenlijk onterecht. Zelf werk ik inmiddels totaal 42 jaar full time, waarvan 20 bij ABP aangesloten. Ik moet nog 10 jaar werken tot mijn pensioen gerechtigde leeftijd.
- Dat Rijksoverheid cao zitten we nog ver beneden
- De basisverhoging van de schalen is beter voor de lagere inkomens binnen de provinciale sector, dit zou ik graag nog meer willen zien terugkomen.
- De bruto vergoeding van €25 is ver beneden de oorspronkelijke inzet van €100. Ook de procentuele loonstijging van 6,75% is ver beneden de aanvankelijke inzet van 14 a15%. Naar mijn gevoel is er te snel akkoord gegeven en te weinig koopkracht herstel nagestreefd. Voor mijn functie is het salarisgewijs aantrekkelijker om voor een gemeente te werken. Ook had ik graag gezien dat er ingezet werd op extra verlof(dag).
- De cao van de Rijksambtenaren is veel beter dan dit onderhandelingsresultaat. Ik vraag mij af hoe dit kan.
- De compensatie van inflatie vind ik tegenvallen. Die zat er de vorige keer nauwelijks in. En de 7,5 % nu weegt niet op tegen de inflatie de afgelopen jaren. Voor mij had een regeling vervroegde uittreding niet gehoeven, als we zien dat de maatschappelijke discussie juist gaat over langer doorwerken, dan staat dit idee haaks daarop.

- de eis dat er 41 jaar ABP dienstjaren zijn gewerkt om in aanmerking te komen voor de RVU is voor velen (zo niet allen) die uit een andere sector dan de overheid komen een onhaalbare eis. Ik ben zelf met 22 jaar begonnen met werken waarvan de eerste 15 jaar in de particuliere sector en sinds 2009 in provinciale dienst. Dat betekent dat ik met mijn 63e al 41 jaar erop heb zitten maar niet in aanmerking kom voor de RVU omdat ik de ABP dienstjaren niet haal maar wel meer dan voldoe aan de 10 jaar provinciale dienst (op dat moment 30 jaar). Is het niet mogelijk om daar gericht naar te kijken en een oplossing voor te creëren?
- De inflatie correctie gaat aan de neus van de provinciale ambtenaren voorbij(terwijl de gemeentes en de waterschappen deze wel hebben gehad) en dat komt vooral doordat er voor de zoveelste keer weer geen CAO is gesloten voordat de oude CAO afliep, schandalig!
- De inflatiecorrectie is stuk minder dan bij de Rijksambtenaren
- De loonparagraaf staat niet in verhouding tot de cao's van andere overheden. Het Rijk krijgt er in 1x 8,5% en 50 euro bij.
- De loonsverhoging dekt absoluut niet de inflatie van de afgelopen 2 jaren. Zeker tegen het licht van de beperkte verhoging vorige CAO. Qua timing valt ieder onderhandelingsresultaat steeds verkeerd uit voor ons werknemers. Want volgende CAO, volgend jaar, zal vast weer plaatsvinden in een periode met lage inflatie. Nu is het moment om volledige compensatie te eisen.
- De looptijd van de CAO is te lang voor de afgesproken verhoging van salaris
- De maatregelen voor oudere medewerkers zijn beperkt met alleen de regeling RVU; ter aanvulling moet er een fors deel van je eigen opgebouwde jarenlange pensioen worden bijgelegd. Had wel wat ruimer mogen zijn als je meer dan 41 jaar voor de overheid hebt gewerkt.
- De mogelijkheid om je studieschuld fiscaal vriendelijk te kunnen aflossen met het IKB is een heel groot voordeel dat we niet in deze CAO terugzien, maar die wel in de Rijks CAO staat. Hiermee trek je jong talent aan.
- De nominale verhoging had wel iets hoger gekund.... beter voor mensen in de lagere schalen
- De onderhandelingen hebben niet geleid tot het resultaat waarop ik had gehoopt, vooral gezien de hoge vaste lasten. Ondanks de daling van de inflatie blijven de dagelijkse boodschappen prijzig en heb ik te maken met een huurverhoging van 4,1%. Kortgezegd, met dit onderhandelingsresultaat ga ik niet of nauwelijks vooruit. Maar jullie hebben duidelijk gemaakt dat dit het maximaal haalbare is/was en dat er weinig ruimte is voor verdere verbeteringen. Het is zoals het is, vandaar mijn neutrale stem.
- De oorspronkelijke eisen zijn behoorlijk naar beneden bijgesteld. Het Rijk heeft net ook een CAO onderhandelingsresultaat afgesloten waarin betere voorwaarden zijn overeengekomen rondom loonstijging, eenmalige inflatiecorrectie en verhoging van het IKB budget. Provinciale ambtenaren zijn niet minder dan Rijksambtenaren. Mijn inziens hoort daar een gelijke beloning bij!
- De optie om je studieschuld af te betalen met je zijn mis ik. Daarnaast staat het in verhouding niet met het rijk
- De procentuele loonstijging is te laag om de inflatie te compenseren
- De provincie gaat steeds meer uit de pas lopen met de gemeenten, maar vooral het Rijk. Het is nu al lastig om (goede) mensen aan te trekken en te behouden, dat gaat steeds moeilijker worden als de financiële vergoeding te veel uiteen gaat lopen.
- De regeling die het rijk treft omtrent financieren van je studieschuld middels je een van de budgetten is heel interessant om starters te binden aan de organisatie. Ik ben intussen bijna geen starter meer, maar ook ik zou er graag gebruik van maken.
- De totale salarisverhoging is niet slecht. Dat een deel pas in september komt is wel teleurstellend, hiermee wordt herstel van de indexering nog verder uitgesteld. Persoonlijk komt de rvu regeling precies op tijd, heel fijn.
- De vervroegd uittredenregeling is zo mager dat je er eigenlijk niets aan hebt.
- Deze resultaten zijn zeer teleurstellend, vooral als je ze vergelijkt met de onderhandelingsresultaten van andere publieke werkgevers. Met de recente resultaten van het rijk verwacht ik dat jullie voldoende munitie hebben om een beter resultaat uit te onderhandelen.
- Een duurzamer abp
- Eerlijk gezegd vind ik het resultaat, afgezet tegen het onderhandelingsresultaat voor de rijksambtenaren, niet helemaal meevallen. Maar het is wat het is. In elk geval een deel van de inflatie gecompenseerd krijgen is voor nu meer waard dan helemaal geen compensatie (bij geen CAO).

- Eerste voorstel nieuwe cao en bereikte resultaat vind ik niet in verhouding. Ook vanwege de enorme inflatie en extreem hoge prijzen dekt deze nieuwe cao dat niet. De resultaat van het Rijk is veel aantrekkelijker en passend in deze tijd. Het zou fijn zijn als wij ook i.p.v. 25 euro 50 euro structureel verhoging krijgen en daarnaast een eenmalige vergoeding van 2300 euro ter compensatie van de afgelopen inflatie.
- Eindelijk ook een regeling voor de oudere werknemer. De RVU!! Al sinds de aanvullende afspraken van de CAO-2022-2023 stond het er al in, maar dan alleen bij fysiek en mentale problemen. Wat ik als werknemer die al 45 jaar in dienst is en over een maand 66 jaar word een belachelijke aanpassing vond. Gelukkig nu wel een mogelijkheid om een jaartje eerder te stoppen. Het zal dan maar kleine groep betreffen dus wat mij betreft mag dit gewoon voor iedereen die 2 jaar voor de AOW-leeftijd zit en minstens 10 jaar werkzaam in provinciale dienst is. 41 jaar bij dezelfde werkgever komt haast niet meer voor.
- Feestdagen vrijer in te zetten voor iedereen; nu nog beperkt mogelijk. Verlofregeling ook breder: toevoegen transitieverlof en verlof voor inwerken/trainen assistentiehond
- Fijn dat jullie weer zo je best hebben gedaan voor een goed akkoord.
- Ga akkoord onder voorwaarden. bijvoorbeeld om het schalengebouw eens tegen het licht te houden dat rammelt zeker voor de lage schalen die geen groeiperspectief meer hebben voor de invoer van 16€.
- Geen goede seniorenregelingen voor eventueel vervroegd uittreden of minder gaan werken. Van de RVU regeling kun je pas gebruik maken als je meer dan 41 dienstjaren hebt!!!! Totaal niet reëel.
- Geen slecht resultaat maar had het idee dat de rijksambtenaren er wel heel veel bij krijgen. 41 jaar abp vindt ik ook erg veel voor de vervroegde uittredingsregeling.
- Gelet op de cao voor het Rijk 2024 mag er zeker meer uit onderhandelt worden.
- Gelet op de inflatie vind ik dit loonvoorstel te laag.
- Gelijk opgaand met het rijk (?)
- Gezien de inflatie van de afgelopen jaren. De andere CAO's, waaronder de meest recente CAO van het Rijk, vind ik het huidig bod van de werkgever onder de maat en geeft het geen blijk van waardering van de werknemers door de werkgevers.
- Gezien de lengte van CAO en loonafspraken zit er een gat; 5 % per jaar gerealiseerd en er was ingestoken op 10 % voor 1 jaar
- Gezien de salarissen in gemeentelijke CAO en rijksambtenaren is dit een lage percentage om mijn koopkracht weer te herstellen na de inflaties van afgelopen jaren. Mijn voorstel: eerlijke loonsverhogingen voor alle ambtenaren, dus met andere woorden: maak een berekening en geef zelfde percentage aan provinciale ambtenaren!
- Gezien het resultaat wat het CAO rijk heeft behaald en de periode van hoge inflatie, dan is het aanbod wat er bij de provincie ligt m.i. nog iets aan de lage kant.
- Goed gedaan
- Goed gedaan :-)!
- goed gedaan, ben wel benieuwd naar de verdere uitwerking(en) van het PBDI.
- Goed resultaat
- Goed resultaat!
- Goed werk
- Goed werk, ga zo door!
- graag blijvend aandacht houden voor de werkdruk.
- Graag een vast bedrag ipv %
- Had graag iets meer loonsverhoging gezien, maar kan me hier ook in vinden.
- Hard gewerkt, dank jullie wel voor het behartigen van al onze belangen!
- heel mooi dat er een evenwicht is in maatregelen voor alle levensfasen. ga zo door !
- Het blijft jammer dat voor overheden zoals gemeenten, Rijk en provincies aparte CAO's nodig zijn. Waarom niet 1 CAO voor ambtenaren.
- Het CAO valt me tegen. Als ik groot in het nieuws zie dat het rijk er 10% op vooruit gaat en ook dergelijke bedragen in andere CAOs worden genoemd, valt 7,5% tegen. 16 euro per uur minimaal is erg mooi. Daarnaast zie ik erg weinig terug voor het aantrekken en behouden van jongere medewerkers.

- Het is een oké resultaat, maar niet meer dan dat. Het zou fijn zijn als gekeken wordt naar de cao van het Rijk, die zojuist ook een onderhandelingsresultaat hebben bereikt. Dit is bijna 10%, met daarnaast ook eenmalige bijdragen. Ook voeren zij een IKB-doel in om te gebruiken voor de aflossing van je studieschuld, iets dat mij en andere (jonge) collega's zou helpen. Ik hoop dat dit in de overweging wordt meegenomen.
- Het is wel jammer dat de regeling RVU zo beperkt toepasbaar is. Of beter nog, jammer dat er geen 70/90/100 regeling is ofwel een generatiepact.
- Het komt niet in de buurt van de nieuwe CAO voor rijksambtenaren. Dit voelt niet eerlijk (studieschuld aflossen met IKB, Leasefiets, ruimere salarisverhoging enz). We houden geen gelijke tred; ook niet met gemeenten. Ook krijg ik niet berekend hoe de verhoging voor provinciale ambtenaren op ruim 7,5% uitkomt. Dit is gewoonweg niet waar de optelsom op uit komt. Het lijkt mij ook goed om te kijken naar het privé mogen gebruiken van je OV-abonnement. Dit is fiscaal niet langer onaantrekkelijk voor de werkgever.
- Het ligt wel heel ver uit het resultaat van het Rijk. We lopen al achter en zo zal het zeer moeilijk worden om nog geschikt personeel te vinden als het loonkloof zo groot wordt. Ook is er geen compensatie voor de inflatie van de afgelopen jaren.
- Het lijkt erop dat er voor t Rijk beter is onderhandeld.
- Het opleidingsbudget is nog steeds te laag om je duurzaam inzetbaar te ontwikkelen. Daarnaast heeft de werkgever een te grote zeggenschap aan wat voor opleidingen het budget besteed mag worden. Vaak moet ik opleidingen die voor mijn werk nodig zijn uit het pob betalen.
- Het percentage loonstijging 7,5 % is wat aan de magere kant gezien de stijgende inflatie van de afgelopen jaren.
- het resultaat is simpelweg te mager!
- Het resultaat is veel te mager voor de laagste salarisschalen, stop eens met het onderhandelen in procenten en zorg eens voor meer centen. Nu gaat weer het grootste gedeelte van de totale loonsom naar de hoogste salarissen.
- Het resultaat van de CAO-Rijk is beter dan het voorliggende resultaat CAO-provincie. Bijv. 11,25% tegen 7,5% salarisverhoging
- Het rijk heeft wel een enorme eenmalige uitkering bedongen, jammer dat dat er niet inzit bij de provincies. Maar er is wel een behoorlijk resultaat gehaald. In die zin akkoord.
- Het Verschil hoe groot of klein het is zou tussen Rijks- en Oprovinciale ambtenaren gelijk moeten zijn
- Het verschil met de cao rijksoverheid. Waarom is daar verschil tussen (8,5 vs 7,5%, en €50 vs €25)? En waarom zo'n enorme verhoging van het IKB die al gekoppeld is aan het salaris?
- Het wordt allemaal wel steeds ingewikkelder en moeilijker uitvoerbaar
- Het zou fijn zijn indien lief en leed verlof ook ingezet kan worden voor begeleiding van chronisch zieke gezinsleden (naar bijv. Ziekenhuis).
- Hij lijkt wat mager tegenover wat de rijksambtenaren gaan krijgen. Vooral de eenmalige uitkering mis ik bij ons deze keer.
- hoe lang loopt het recht op RVU. Stijging van het loon is wat mij betreft daarbij het belangrijkste
- lets te snel akkoord met de stijging.
- ik ben het niet eens met de aangepaste regeling mbt de RVU inzet. Het argument van 41 ABP dienstjaren is niet in overeenstemming met het toenmalig beleid van niet overheidswerkgevers. Deze adviseerden in de begin jaren 80 pas vanaf 25 jaar een pensioenverzekering af te sluiten. Op deze wijze worden mensen die direct bij de overheid aan de slag gingen bevoordeeld tov mensen die eerst andere werkgevers hadden.
- Ik ben met name teleurgesteld over de loop van deze CAO maar begrijp dat de werkgever daar heel star in was. Ik hoop dat er in een volgende CAO meer gekeken wordt naar de mogelijkheden om studieschulden af te lossen vanuit IKB/PBDI.
- Ik ben tevreden met het behaalde resultaat, maar sta er wel van te kijken dat Rijksambtenaren toch een nog beter resultaat hebben weten te behalen terwijl de aard van ons werk kwalitatief natuurlijk zeer vergelijkbaar is. Moeten we niet meer gezamenlijk optrekken?
- Ik haal bij lange na geen 41 ABP-jaren om gebruik van de RVU te kunnen maken.
- Ik had graag meer % salarisverhoging gezien vanwege de inflatie afgelopen jaar. Ik vind dat wij er niet voldoende voor worden gecompenseerd.
- Ik heb de uitleg van het resultaat tot mij genomen en ik weet oprecht niet of ik blij/tevreden moet zijn of meer voor onszelf moet opkomen en tegen te stemmen. (het voelt ondanbaar ofzo). Wat ik graag zou willen is meer faciliteiten/mogelijkheden/incentives voor jonge professionals (de uitgangspunten lijken nu

vooral de 'oudere garde' te bedienen) en ik denk dat de jonge professional de toekomst heeft (wil je de externe inhuur tot een minimum beperken) Om dat mogelijk te maken moet je wel zorgen voor een fijn arbeidsklimaat voor jonge werknemers in de tropenjaren (in beloning, erkenning, doorstroming/loopbaanperspectief, flexibiliteit etc.)

- Ik leg mij neer bij de meerderheid van de stemmen. In principe was ik tevreden met het resultaat, maar als ik zie wat ambtenaren van het Rijk voor CAO resultaat hebben (+11%, eenmalig € 1.200 en fiscaal vriendelijk aflossen studieschuld uit IKB) voelt het toch alsof er meer uit te halen valt voor ons.
- Ik mis aandacht voor mantelzorgers en toenemende druk op werknemers om dit privé op te lossen.
- Ik mis wat punten die in de voorstellenbrief stond: - duurzaamheidsbudget voor verduurzaming woning (meen € 2.500) - ouderschapsverlof 75% betaald - 5 mei vaste vrije dag Daarnaast vind ik met een streven van 100 euro bruto + 10% loonsverhoging de uitkomst nogal karig. Helemaal aangezien bovengenoemde punten ook niet terug komen in het akkoord. Ik zie liever een duurzaamheidsbudget van 1000 euro dan verhoging van het PBDI met 1000 euro.
- Ik stem voor tegelijk zie ik dat het verschil met de CAO's van Rijk en Gemeenten steeds groter wordt in loonhoogte.
- Ik verbaas me altijd wel over de verschillende cao 's voor de diverse overheidlagen. Waarom wordt dit niet gelijk getrokken? Bv cao rijk mogelijkheid met ikb om klimaatmaatregelen in te voeren
- Ik vind dat 5 mei, net als bij het Rijk, tot nationale feestdag moet worden vastgesteld, zonder lustrumcyclus. 5 mei is pas echt een nationale feestdag!
- Ik vind dat de CAO onvoldoende compensatie biedt voor de inflatie in de afgelopen jaren.
- Ik vind dat de rijksambtenaren een aanmerking beter resultaat hebben bereikt (o.a. met compensatie van 2.300 euro), provincies moeten hierbij aansluiten.
- Ik vind dat we qua loonafspraken echt achter zijn gebleven bij gemeenten en het Rijk de afgelopen jaren. Zij zijn wel tussentijds gecompenseerd voor de inflatie, de provinciale ambtenaren niet. De voorgelegde verhoging vind ik in dat licht echt teleurstellend.
- Ik vind de afspraken over RVU discriminerend tegenover medewerkers die wel de 41 jaren hebben gewerkt maar niet alle pensioen bij ABP hebben opgebouwd. Ik begrijp dat hiervoor om uitvoeringstechnische redenen is gekozen, maar toch vind ik dit te gemakkelijk.
- Ik vind de inflatiecorrectie iets aan de lage kant maar had daarmee akkoord kunnen gaan als er andere zaken goed geregeld waren. Ik vind bij de RVU (niet voor mij van toepassing) dat de ABP tijd ook best werktijd had mogen zijn en als dat niet lukt, waarom niet 2 jaar uitgesmeerd over maximaal 4 jaar? Dus meer een deeltijd RVU. Houd je kennis in huis en doe je nog wat aan kennisoverdracht. Voor de wegingspecteurs zal de regeling rondom de inconvenientieregeling niet echt bevredigend zijn. Verder is het jammer dat de uitkomst van de paritaire groep nog niet af is en we eigenlijk daarom voor een deel in een black box stemmen. Terwijl die regeling misschien heel gunstig uitpakt ten opzichte van de bovengenoemde punten. Kortom, als de inconvenientieregeling beter geregeld worden (duidelijker uitgeschreven tekst) en dingen als ORT voor schaal 11 geregeld worden kan het zijn dat ik gewoon voor stem mét het huidige loonbod.
- Ik vind de loonstijging te laag. Er is geen sprake van een loonstijging van 7,5% in het jaar 2024. De 2,5% stijging gaat pas in per 1/9/2024; dus dit deels is slechts 0,83% stijging in 2024. De totale stijging komt daarmee niet op 7,5% voor 2024, maar slechts op 5,8%. De inflatie is misschien wel het dubbele weest de afgelopen jaren en is nog steeds erg hoog (bijv., energie / brandstof). Daarnaast vind ik de verhoging van de PBDI niet logisch. Volgens mij zien we in de praktijk dat dit budget bij lange na niet volledig besteed wordt. Deze verhoging kan beter besteed worden aan meer loon.
- Ik vind de loonsverhoging aan de lage kant. Maar leg mij neer bij de meerderheid.
- Ik vind de loonsverhoging veel te mager, kijkende naar de inflatie van de afgelopen jaren, en vergeleken met vergelijkbare CAO's die recent zijn afgesloten.
- Ik vind de resultaten van de onderhandelingen erg mager. In vergelijking met andere overheidsinstanties blijft onze CAO ver achter voor mijn gevoel. Met de huidige inflatie is het juist voor de mensen in de lagere schalen erg lastig geworden, de verhoging die nu op tafel ligt is een druppel op een gloeiende plaat voor velen.
- Ik vind de RVU alsnog vrij streng. Ik ben op mijn 22e al begonnen met werken en na een kleine 6 jaar bij een adviesbureau gewerkt te hebben, ben ik begonnen bij een gemeente en sindsdien onder de pensioenvlag van het ABP. Ik red het daarmee al niet meer om 41 jaar onder het ABP werkzaam te zijn, omdat ik met 69 jaar met pensioen zou mogen. Als dat naar 40 jaar zou gaan, zou ik er nog van kunnen profiteren.
- Ik vind de salarisverhoging niet hoog genoeg in verhouding tot de inflatie en andere overheden. De provincies blijven zo echt achter en worden onaantrekkelijk als werkgever

- Ik vind de stagevergoeding erg prettig nieuws.
- Ik vind het bereikte resultaat geweldig en zeer dankbaar voor de uitkomsten, alleen in vergelijking met collega's bij gemeente of het rijk, vind ik dat het salaris bij de provincie nog wat achter blijft. Hierdoor overweeg ik toch een overstap te maken als dit gat niet gedicht wordt
- Ik vind het een mager resultaat, zekert als ik het vergelijk met andere nieuwe CAO's
- Ik vind het een matig onderhandelingsresultaat, Dit had beter moeten in brede zin. De zogenaamde winstpunten zijn voor kleine groepen interessant en vaak optioneel of niet van toepassing/grijpbaar voor de medewerkers, dus dat geeft een oneerlijk winstbeeld. In de vorige CAO stond al dat het functiehuis zou worden geëvalueerd. Dit is niet gebeurd en nu staat het er weer in. De provincies krijgen al jaren van alles van het rijk overgedragen, omdat het rijk hun daad- en slagkracht kwijt zijn geraakt en het niet buiten kunnen realiseren. Wel wordt het Rijk ervoor beloond met een ruim onderhandelingsresultaat. Maar om de realisatiekracht van provincies te vergroten, waar we de mond vol van hebben, moet het functiehuis aangepakt worden. Bij de beleidsafdelingen (programmering) schieten de hogere schaal functies als paddenstoelen uit de grond, maar daar waar de realisatiekracht van de provincie zit (uitvoering) worden de competenties ondergewaardeerd. Hier is het verloop ook groot. Dus dat hier zoals is afgesproken in de vorige cao geen evaluatie en aanpassing van het functiehuis heeft plaatsgevonden is echt een miskleun. Schofferend voor de medewerkers die met passie, kennis en kunde de zaken voor de provincie waar maken, daar waar het bij de beleidsafdelingen bij mooie praatjes blijft. En dat wordt wel beloond. Dit steekt en zorgt voor polarisering binnen provinciale organisaties.
- Ik vind het prima, qua salarisverhoging is het prima. Wat mij vooral goed doet is dat je de feestdagen kan wisselen. Ikzelf vier bijv. geen kerst/pasen, etc. Daarnaast zou in de toekomst het POB nog verhoogd kunnen worden, ivm duurder wordende cursussen.
- Ik vind het resultaat eerlijk gezegd te mager, kijkend naar wat rijks- en gemeenteambtenaren de afgelopen jaren en nu voor elkaar hebben gekregen. Voor mijn gevoel is op alle vlakken te veel ingeleverd; looptijd CAO, percentages, startbedrag van 25 euro, geen eenmalige uitkering. Zijn wij minder waard dan andere ambtenaren? De inzet was hoog, maar dat was ook ontzettend terecht. Er is maar weinig van overgebleven... Het zegt mij dan ook veel dat de vakbonden het neutraal voorleggen en de werkgevers positief.
- Ik vind het resultaat te mager met hetgeen de inzet was voor de onderhandelingen. Dit betekent een gat in de beloning van een provincieambtenaar en die van bijvoorbeeld een gemeenteambtenaar. Soortgelijke functie verschillende beloning. Schaal 11 provincie zou ongeveer gelijk moeten zijn met die van schaal 11 gemeenten.
- Ik vind het resultaat van de onderhandelingen te laag, zeker in vergelijking met de nieuwe CAO's voor rijksambtenaren en gemeentelijke ambtenaren.
- ik vind het RVU resultaat erg dun. er wordt hierbij uitgegaan van 41 jaar bij de overheid. Waarom niet 41 jaar werken?
- Ik was in eerste instantie erg blij met dit resultaat, maar nu de cao-wijziging van Rijksambtenaren bekend is geworden ben ik minder tevreden. Zij krijgen er procentueel meer bij en een hoge eenmalige uitkering. Hierdoor voelt het alsof de provinciale ambtenaren achter blijven. Wat ik bovenal mis is een afspraak dat je met je IKB een deel van je studieschuld kan afbetalen. Ik krijg het gevoel dat er meer aan de oudere dan aan de jongere werknemers gedacht wordt bij provinciale cao-onderhandelingen. Terwijl juist de jongere collega's over het algemeen nog minder verdienen en te maken hebben met hoge studieschulden. Het valt me tegen dat dit laatste geen onderdeel is geworden van het onderhandelingsresultaat en ik hoop dat dat bij de volgende cao wel het geval gaat zijn.
- Ik zie de hoge inflatie van 2023 onvoldoende terug in de salaris stijging van deze nieuwe cao
- Ik zou de RVU willen voortzetten, maar de 41 dienstjaren is voor mij nu een te hoge drempel. Verder is het PBDI moeilijk om te doorgronden.
- Ik zou graag een deel van mijn IKB inzetten voor het aflossen van mijn studieschuld. Ik las vorige week dat dit bij de CAO Rijk nu mogelijk is gemaakt met hun onderhandelingen. Zouden jullie dit punt in willen brengen?
- Ik zou graag het POB willen inzetten voor verlagen studieschuld, vergelijkbaar met de Cao rijk
- Ik zou graag meer beleid/mogelijkheden zien voor alle werknemers. Met dan enkel voor oudere werknemers en werknemers met kinderen. Bijv. Werknemers zonder kinderen krijgen ook eenmalig recht op vier maanden verlof.
- Ik zou het mooi vinden als voor provinciale ambtenaren net als voor Rijksambtenaren een IKB afspraak voor aflossen van de Duo studentenlening zou kunnen worden gemaakt.

- IKB inzetten voor studieschuld aflossen zou een ontzettend mooie aanvulling zijn.
- in het kader van de inkomens nivellering zou het beter geweest zijn om meer nominaal en minder procentueel bij het loon op te laten plussen. Op deze wijze lopen de hoger loonschalen verder uit op de lagere loonschalen.
- In lijn met de CAO van het Rijk, inflatiecorrectie
- In mijn beleving zijn andere cao's meer omhoog gegaan dan dat wij nu geboden krijgen. De collega's is de gemeentelijke Cao bijvoorbeeld hebben een grotere loonsverhoging gehad
- In vergelijking met de nieuwe CAO voor Rijksambtenaren is da CAO karig.
- In vergelijking met gemeente en landelijk een mager resultaat
- In vergelijking met gemeenten (in dezelfde schaal plusminus € 600 bruto) en vooral met de nieuwe cao van het Rijk (€ 50,- en eenmalige uitkering € 2300) lopen onze salarissen achter. Zodoende blijft het moeilijk om nieuw personeel te werven en ook te binden (weliswaar is de bindingspremie naar 2 jaar gegaan, maar druppel op een gloeiende plaat). Bovendien ben ikzelf voorstander van het afschaffen reiskostenvergoeding met de auto (in het kader van duurzaamheid), maar voorstander voor het verhogen van de thuiswerkvergoeding. Ook wil ik graag de mogelijkheid hebben om niet alleen met je IKB uren te kopen, maar ook met je PDBI. Een goede privé werkbilans is belangrijk gezien het hoge ziekteverzuim.
- In vergelijking met met name Rijksambtenaren vallen de CAO onderhandelingen dit jaar tegen. Ik dacht in Januari 2024 voor een gelijk salaris over te stappen naar de provincie. Ik kom nu 2% lager uit dan bij het Rijk het geval was geweest. Dit verschil vindt ik groot. Dan neem ik nog niet eens mee dat ik bovenop die 2 % netto salaris ook 8 vakantiedagen per jaar meer ontving bij het Rijk.
- In vergelijking met Rijk en deels ook de waterschappen forse achterstand wat betreft de lonen en de verhoging ervan. Veel leeg- en wegloop van collega's naar ministeries en Rijksdiensten. Het provinciaal bestuur valt zelf wel onder de Rijkscao....
- In vergelijking met Waterschap, Gemeenten en het Rijk komen wij er bekaaid vanaf. We liepen al achter bij het Waterschap en Gemeenten de afgelopen jaren omdat wij een langere looptijd van de CAO hadden. De looptijd van de nieuwe looptijd van de CAO van het Waterschap (1 jaar) en de Gemeente (15 maanden) is weer korter dan die bij ons is voorgesteld (1,5 jaar). De nieuwe CAO van het Rijk is ook ook 1,5 jaar maar die krijgen 9,5% en inflatiecompensatie. Ik vind het onderhandelingsresultaat teleurstellend.
- In verhouding tot de CAO afspraken van het Rijk vind ik wel dat de gemaakte afspraken in de provincie CAO nogal tegen vallen. Ik ga er vanuit dat dit komt door de verschillen in looptijd, maar toch.
- Inflatie over 2022 alleen al was 10%, daarna 3,9% en voor dit jaar 3,0%. Dan vind ik het aanbod van nu wel erg minimaal.
- Inflatie over de jaren is vele malen hoger dan de indexatie. Jullie kunnen dat beter uit onderhandelen, focus op primair loon minder op secundaire voorwaarden
- inzet voor vervroegd uittreden continueren.
- Jammer dat ouderen weer worden bevoordeeld via RVU en inzet POB voor vrije tijd; ook andere, jongere werknemers willen meer vrije tijd, dus stop ajb met die leeftijdsdiscriminatie.
- Kijk naar de CAO van Rijk
- Levensloopregeling: 80-90-100 is volgens mij niet alle provincies het zelfde. En is voor de provincie Limburg, ongunstig nl. 1 jaar eerder stoppen. Is ook niet in overeenstemming met andere overheidslagen; gemeenten, rijk en waterschappen.
- loonbod te mager geen ophogingen in het jaar 2025 POB kan met de inflatie mee stijgen en de RVU regeling lijkt nergens op ik vind het alleszins redelijk om 10 tot 15 jaar bij een werkgever in overheidsdienst te zijn en dan gebruik maken van een RVU regeling 40 jaar is echt veel te lang en daarmee krijg je geen doorstroming in de arbeidsmarkt de werknemers blijven plakken
- loonschalen gelijk trekken met andere overheden, zoals Rijk en gemeenten. Het gegeven vergelijk over 10 jaar is niet voldoende onderbouwd. Immers als 10 jaar geleden al ongelijkheid in schalen zat, is dit alleen maar vergroot. Het rekenvoorbeeld dat het 38,4% tov 39,2% verschil is tussen Provincie en Rijk slaat nergens op. Voorbeeld obv 10 jaar vergelijk: Provincie € 1000 +38,4% = € 1384,- Rijk € 1200+ 39,2% = € 1670,- Verschil is dus in euro's opgelopen. Het % verschil zegt niets. Kijk naar de schalen en zet in op gelijk trekken daarvan. Daarnaast ontvangen Rijksambtenaren € 8,5% én € 2300,-!!
- Loonstijging is veel te laag, niet in verhouding met inflatie of cao salarisstijgingen in andere sectoren
- Loonstijging stijgt niet evenredig mee met de veel hogere kosten van levensonderhoud en energie. 7,5% stijging is zeer laag vergeleken met andere overheidsinstellingen.

- Loonstijgingen zijn lager ten opzichte van cao gemeenten en rijk
- Loonsverhoging gelijk stellen aan die van Rijksambtenaren. Is 10 %
- Loonsverhoging is matig.
- Loonsverhoging is onder de maar tov de gestegen kosten
- Loonsverhoging staat niet in verhouding met inflatie afgelopen jaren, dit graag wat meer gelijktrekken, dus meer loonsverhoging.
- Loonsverhoging te laag en te weinig aandacht voor de jongere medewerker. Bijvoorbeeld geen betaald ouderschapsverlof na het eerste jaar is echt overheids onwaardig. Eenderde gaat de komende jaren met pensioen, dan moet je aantrekkelijke regels verzinnen voor de medewerker die je wil aantrekken, niet alleen voor diegenen die vertrekken
- loonsverhoging weegt niet op tegen de huidige inflatie
- Mager onderhandelingsresultaat gezien de inflatoire effecten.
- meer aandacht voor inflatie en daarmee gepaard gaande behoefte aan salaris stijging die daaraan voldoet.
- Meer helderheid over bestedingsdoelen IKB (wat mag wel en niet van de fiscus). Er worden best wat bestedingsdoelen geweigerd op fiscale gronden.
- meer loonsverhoging
- Meer opties voor gebruik IKB bijvoorbeeld zoals aflossing studieschuld
- Met name de lagere loonschalen t/m 9 krijgen te weinig wat betreft inflatie Deze schalen zouden minimaal met €100 eerst verhoogd moeten worden, Tevens mis ik de verduurzaamheid bonus. Ook de RVU bij 41 dienstjaren bij ABP het zou moeten zijn over alle dienstjaren ongeacht bij welk pensioen fonds je bent. Tevens is een eenmalige hogere uitkering wel gewenst. Daarom stem ik tegen.
- Minimaal percentage loonsverhoging in onderhandelings akkoord
- Minimaal vergelijkbaar aan de Rijks CAO 8,5% erbij Indexatie lonen van 50 euro Eenmalige uitkering van 2400 euro
- Mooi gepast resultaat. 3 kanttekeningen - Persoonlijk had ik de absolute verhoging nog wat hoger gemaakt en de relatieve wat bescheidener, om de lage schalen een beter eind resultaat te geven. - Ik ben ik niet zo zeer voor het verhogen van het PBDI/ POB, maar zou ik meer middelen naar het AOB laten gaan. Omdat deze tijd van transitie meer van de t collectieve ontwikkeling (bv samenwerking) verlangt dan van het individuele/ specialistische. - Ik ben benieuwd naar de praktische uitvoerbaarheid van de kaders voor het PBDI.
- Mooi resultaat! Twee punten die ik mee wil geven. De CAO van het Rijk is recent vastgesteld met hogere percentages. Bij hun vorige CAO was dit, volgens mij, ook al het geval. Misschien goed om dat mee te nemen bij de volgende onderhandelingen. Tevens is het nu voor Rijksambtenaren mogelijk om het IKB in te zetten om een studieschuld af te betalen. Het lijkt me handig om dit ook voor provincies te gaan regelen zodat we jongeren kunnen aantrekken en behouden.
- Nominale deel van de loonsverhoging groter maken zodat de lonen niet steeds verder uit elkaar gaan lopen. Een brood kost voor een directeur net zo veel als voor een gastvrouw.
- Nvt
- Ondanks jullie inzet is het resultaat dat is behaald te mager. Minimaal zou het resultaat gelijk moeten zijn aan de afspraken bij het Rijk, temeer de provincies de aantrekkelijkste werkgever zeggen te willen blijven. De verklaring die voor het verschil is verspreid zou ik vanuit de werkgever verwachten als verweer. Vanuit de vakbond verwacht ik geen verweer, maar dat het resultaat een aansporing is om minimaal hetzelfde resultaat te halen in een nieuwe onderhandelingsronde.
- onderhandelingsresultaat Rijk pakt veel gunstiger uit, terwijl wij al achterliepen op andere overheden naar ik begreep, ik zeg "terug naar de onderhandelingstafel!"
- Over de regeling vervroegde uittreding. Er worden drie punten benoemd. Is dat én/én, óf/óf, en/of? Graag duidelijker benoemen.
- Over de RVU zou ik willen weten wat er voor bedrag er is gereserveerd, bijvoorbeeld zoals bij de politie. Daar wordt nu niet over gesproken.
- Prima resultaat, mooi dat er ook aandacht is voor de laagste inkomens (minimumloon omhoog)
- Prima resultaat! Complimenten.

- procentuele loonsverhoging veel te laag ivm vergelijking met bijvoorbeeld de rijksoverheid. beperking PBDI budget voor de aanschaf van spullen is niet wenselijk
- Provinciale loonschalen lopen achter op Gemeente/Waterschap en Rijk loonschalen. Met dit onderhandelingsakkoord wordt de kloof nog groter. Heel slecht onderhandelingsakkoord mijn inziens. Zie akkoord Rijksambtenaren: <https://www.cnvconnectief.nl/overheid/rijk/nieuws/nieuwe-cao-rijk-10-loonsverhoging-en-meer-zorgverlof/>
- Redelijk goed resultaat, complimenten! Wel jammer dat je 41 ABP jaren moet hebben voor de RVU regeling. In deze tijd van een leven lang leren en ontwikkelen past toch ook dat mensen wel eens switchen tussen de overheid en andere werkgevers. Die flexibiliteit is toch ook in het belang van de overheid en zou niet tegengewerkt moeten worden met zo'n 41 jaren ABP-eis. Want die zegt impliciet eigenlijk tegen mensen dat ze beter maar >40 jaar bij de overheid moeten blijven werken in plaats van eens op een andere plek ervaring op te doen.
- Resultaat is nog wel tegenvallend kijkend naar andere overheidsorganisaties. Zeker omdat we vorig jaar ook al niet gecompenseerd zijn. Dit heeft op langere termijn veel effect op de organisatie, mensen gaan weg en invulling van vacatures wordt moeilijker.
- resultaat is veel minder dan het akkoord over de nieuwe CAO Rijk
- Resultaat wijkt veel te veel af van initiële voorstel. Werknemers zouden meer met vuist op tafel mogen slaan.
- Rijksambtenaren krijgen veeeeel meer.
- RVU regeling erg mager. Mis een 80-90-100% regeling. Meer verlofuren standaard opnemen.
- Rvu regeling verlengen, vaak is het maar een korte periode dat medewerkers gebruik kunnen maken van een dergelijk aanbod. In dit geval 1,5 jaar.
- Salaris verhoging van 7.5% voor 1,5 jaar is veel en veel te laag. Dit haalt bij lange na niet de prijscompensatie. Eisen voor regeling vervroegd uittreden zijn veel te hoog met name de deelname aan ABP voor 41 jaar, hier komt dus bijna niemand voor in aanmerking.
- Salaris-resultaat te laag
- Seniorenbeleid met 41 ABP jaren is nauwelijks serieus te nemen, want wie heeft dat tegenwoordig nog? Zeker bij hoogopgeleiden, die later beginnen met werken. Slechts dus zeker in vergelijking met andere sectoren binnen de overheid. De Provincies liepen achter bij de andere sectoren in de afgelopen jaren en een inhaal in primaire loonstijging was nog noodzakelijk. Met name in de vorige CAO tijdens de twee jaren met hoge inflatie. Nu krijgen we 7,5 % voor 1,5 jaar. Dat is op zich wellicht voldoende maar geen inhaal voor de inflatie van 14% over 2022 en 2023.
- slecht onderhandeld, hoger percentage
- Specifiekere afspraken over reiskostenvergoedingen en hoger loon
- Sportschool abonnement?
- stijging salaris had hoger gemogen om de inflatie daadwerkelijk te corrigeren
- Suggestie om in te zetten op de mogelijkheid om IKB-budget in te zetten bij de verduurzaming van woningen. Denk aan isoleren, groene daken, zonnepanelen of thuisbatterijen.
- T.o.v. Rijksambtenaren, Waterschappen en Gemeentes gaan we er weer op achteruit. Een dikke NEE voor dit onderhandelingsresultaat.
- Te grote afwijking met de andere landelijke CAO's
- Te lange doorlooptijd cao. Geringe loonsverhoging, geen compensatie voor inflatie. Vergeleken met rijksambtenaren loopt de provinciale sector achter.
- Te weinig uitgehaald. Kijk naar het Rijk
- Tegenvallend resultaat. Dekkt nauwelijks de inflatie. Voor een volgende cao zou inflatiecorrectie een harde eis moeten zijn.
- Teleurgesteld in de onderhandelingsresultaat. We lopen qua schalen achter op het rijk en de gemeenten. Daarnaast is het jammer dat er geen eenmalige compensatie is onderhandeld voor de afgelopen inflatie.
- Teleurstelling over de loonstijging...
- Ten opzichte van het cao van het rijk lijkt er aanzienlijk minder gecompenseerd te worden qua inflatiecorrectie.
- Tuurlijk

- Uitbreiding van IKB met duurzaamheidsmaatregelen. Mogelijkheid tot aflossen studieschuld middels IKB. Loonverhoging gelijktrekken met rijk en eenmalige compensatie ter compensatie van inflatie.
- Veel mensen gaan of zijn al met pensioen die jarenlang ook de kennispilaren zijn. Er is te weinig aandacht voor het loon van de mensen die de drijvende krachten die energie halen uit hun werk maar daardoor ook al lang vast zitten op de top van een salarisschaal. Ze ontwikkelen zich qua kennis en vaardigheden maar worden daarvoor niet beloond. Dat krijgen namelijk alleen de job-hoppers waardoor er veel nieuwe mensen zijn die al snel weer doorschuiven. Aandacht voor meer vrije dagen voor 60 plussers
- Veel te lage loonstijging. 15% met looptijd van 2 jaar lijkt me acceptabel
- Veel te weinig loonsverhoging in vergelijking met andere overheden en sectoren. Te weinig om de enorme inflatie van afgelopen jaren voldoende te compenseren.
- Vergeleken bij de nieuwe cao van rijksambtenaren is het resultaat voor provinciale ambtenaren onder de maat (zeker gezien de extra bruto uitkeringen bij het rijk)
- Vergeleken met CAO rijk niet voldoende
- Vergeleken met het onderhandelingsresultaat van het Rijk vind ik ons resultaat tegenvallen. Met name de loonontwikkeling. Ik zou het wel fijn hebben gevonden om een eenmalige uitkering te krijgen of iets dergelijks. Daarnaast scheelt het 2,2 procent structureel met onze CAO.
- Verhogingen met een vast bedrag in plaats van procentueel, eerlijker voor de lagere schalen.
- Vervroegd uittreden voor iedereen die minimaal 41 jaren heeft gewerkt. Het is discriminerend om dit alleen voor medewerkers te doen die 41 jaren in overheidsdienst hebben gewerkt.
- Vind het maar moeilijk vergeleken met de rijksoverheid cao, weet dus ook niet goed wat ik moet stemmen.
- Volgens de FNV ontvangen Rijksambtenaren die al een hoger loon hadden dan provinciale medewerkers in de vorige CAO in juli 2024 een loonsverhoging van 8,5 procent en een structurele verhoging van 50 euro per maand bovenop hun salaris. Dit is vooral gunstig voor werknemers met lagere lonen. Daarnaast krijgen alle Rijksambtenaren in mei een eenmalige uitkering van 1.200 euro als inflatiecorrectie, in november een eenmalige uitkering van 800 euro en nog eens 350 euro in juli 2025. Hiermee wordt de inflatieachterstand gecompenseerd en zelfs koopkrachtverbetering gerealiseerd. Een ander positief resultaat is dat het individuele keuzebudget van Rijksambtenaren stijgt naar 16,5 procent en dat ze nu ook hun studieschulden kunnen aflossen tot een maximum van 2.000 euro per jaar. Het leasen van een fiets wordt ook mogelijk gemaakt. Daarnaast wordt het betaalde zorgverlof verhoogd van twee naar vier weken en komt er ondersteuning voor mensen met overgangs- of menstruatieklasten. Zij krijgen de mogelijkheid om op andere uren te werken of tijdelijke aanpassingen te doen aan hun werkzaamheden, zodat deze minder belastend zijn. Als we kijken naar de lonen van Rijksambtenaren, liggen deze nu al hoger dan die van provinciale medewerkers. Het voorstel dat er nu ligt voor provinciale medewerkers is dan ook onvoldoende om de inflatieachterstand te compenseren. Er zal dan ook een beter voorstel moeten komen, zodat niet alle provinciale werknemers kiezen voor een baan als Rijksambtenaar.
- Volgens mij een heel mooi resultaat. Ik had graag wel wat meer inzet willen zien op ondersteuning van verduurzamingsmaatregelen. Dat is bij het Rijk beter geregeld (ook in de vorige CAO) dan bij ons.
- Voor de volgende cao zie ik graag een PAS-regeling zoals in de cao Rijk. Bij gebruik van de PAS-regeling vermindert u uw gemiddelde wekelijkse werktijd met 15,8%, zonder dat dit gevolgen heeft voor uw arbeidsduur. Uw salaris vermindert net als uw werktijd met 15,8%. Voor het deel dat uw werktijd vermindert, bent u met PAS-verlof en ontvangt u een PAS-aanvulling. De PAS-aanvulling maakt onderdeel uit van uw maandinkomen. Dit zou dan kunnen gelden voor medewerkers boven de 58 of 59 of 60 jaar (op peildatum 1-7-2025 of 1-1-2026, afhankelijk van ingangsdatum volgende cao).
- Voor de volgende cao zou het mooi zijn als het IKB kan worden ingezet voor aflossen studieschuld! Zie regeling van het Rijk.
- Voor een volgende CAO lijkt het me goed nogmaals het gesprek aan te gaan over wat een fulltime werkweek is (nu 36, straks misschien 34?).
- voor volgende CAO: ook iets opnemen over vrijheid van meningsuiting voor ambtenaren. Dit naar aanleiding van commotie rond klimaatbrief.
- Voordat de onderhandelingen van start gingen werd er gezegd dat er ingezet zou worden op een inhaalslag m.b.t. de lonen. Het geleverde resultaat is een loonstijging die ver ligt onder de inflatie van de afgelopen jaren, waardoor er van een inhaalslag absoluut geen sprake is. Hierover ben ik dan ook erg teleurgesteld en ontevreden.

- Voorwaarden voor de RVU zijn voor zeer weinig medewerkers van toepassing. Ik zie liever een regeling waarbij meer medewerkers profijt van hebben door minder te kunnen gaan werken in voorbereiding op pensioen. Generatiepact 60/80/100 regeling.
- Waarom alleen een RVU voor mensen die ABP-jaren hebben? Er zijn tientallen van onze collega's die al veel meer jaren hebben gewerkt bij andere werkgevers, en dat kun je aan hun pensioenopbouw zien (c.q. waardeoverdracht). Waarom krijgen die geen recht op RVU? Er is op deze manier sprake van uitsluiting en ongelijkheid! Vandaar mijn tegenstem. Trek dit eerst maar recht!
- Wat ik jammer vind is dat bij overgangsklachten afspraken met de leidinggevende moeten worden gemaakt. Over het algemeen bestaat het management grotendeels uit mannen. Vrouwen moeten een grote drempel nemen om dat bespreekbaar te maken. Liever beleggen bij een levensfase-ambassadeur, die staat iets ver van de medewerkers af.
- Wat niet duidelijk is als je consignatiedienst vervult tijdens feestdagen of, en hoe deze dan gecompenseerd worden. Nu staat er niets in opgenomen, dat betekent dat je tijdens je dienst op feestdagen niet weg kunt en beschikbaar moet zijn, maar dat er kennelijk geen compensatie is.
- We lopen zo nog steeds structureel achter op andere overheidsinstanties, zoals rijkswaterstaat, rijksoverheid, gemeente en kadaster. Zie het resultaat van rijksoverheid, 50 + 8,5% met korte doorlooptijd, dat is rieeel. Graag heronderhandelen voor een hogere structurele financiële vergoeding en een kortere doorlooptijd anders blijven we achter de bal aanlopen.
- wederom hangen we in de provinciale sector onderaan. zowel het waterschap als het rijk hebben een betere cao, ondanks dat we allemaal een ambtelijke organisatie zijn lopen we weer en nog steeds achter
- Wel blij met het resultaat, maar niet tevreden. "Ons bin zunnig." Echter, de verkeerde zuinigheid van werkgeverszijde. Zeker als je in de huidige markt pretendeert "aantrekkelijk" te willen zijn.
- Wel een opmerkelijk verschil met het onderhandelingsresultaat voor Rijksambtenaren, maar desondanks tevreden over de Provinciale resultaten.
- wel voor maar de Rijksambtenaren hebben wel betere cao voorwaarden met hogere vergoeding ontvangen.
- Wensen voor de volgende CAO: het POB ook mogen gebruiken voor verduurzamingsmaatregelen van bv woonhuis
- Wensen: - eenmalige uitkering van rijk handhaven.
- Zoals jullie zelf al zeiden: het onderhandelingsresultaat komt niet overeen met de aanvankelijke inzet van de bonden, maar is op dit moment (waarschijnlijk) wel het hoogst haalbare. Wij, de medewerkers via de bonden, doen deze keer dus water bij de wijn. Dat betekent in mijn beleving dat bij de volgende onderhandelingen en de volgende CAO afspraken niet wij, maar juist de werkgever wat meer zal moeten toegeven om over het geheel gelijk op te blijven gaan. Ik vertrouw erop dat de bonden er ook zo in staan en dit meenemen de volgende onderhandelingen in. Daarnaast gelden de positieve resultaten uit de onderhandelingen (minimumloon, RVU) vooral voor een kleine groep collega's, terwijl de minder positieve resultaten voor alle medewerkers gelden. Deze kleine(re) groep collega's verdient het dat er deze keer wat extra aandacht naar hen gaat, maar bij de volgende onderhandelingen in 2025 dienen dan de belangen van de hele groep weer de boventoon te voeren.

Bijlage 2

De tekst waarover werd gestemd

Onderhandelingsresultaat cao Provinciale Sector

Werkgevers, vertegenwoordigd door het Interprovinciaal Overleg (IPO) enerzijds en de vakbonden FNV, CNV Connectief, AVV en CMHF-PDO anderzijds hebben op 13 maart 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt over de collectieve arbeidsovereenkomst Provinciale Sector. De beoogde cao heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

De vakbonden leggen dit onderhandelingsresultaat met een neutraal advies voor aan hun leden.

Werkgevers leggen dit resultaat met een positief advies voor aan hun achterban.

Inleiding

We leven in roerige tijden, op vele fronten. Zowel op de arbeidsmarkt als economisch en geopolitiek. Medewerkers bij de provincies en aangesloten organisaties voelen dit net zoals elke burger aan den lijve. Wij vinden het daarom belangrijk om aangesloten te blijven bij maatschappelijke en sociale ontwikkelingen. Als sector willen we een slagvaardige en sterke overheid zijn, die talenten koestert en als inclusieve werkgever een afspiegeling van de samenleving is en mensen weet te boeien en te binden in een arbeidsmarkt die onder druk staat.

Medewerkers moeten mee kunnen bewegen met maatschappelijke ontwikkelingen. Dat vraagt het nodige van medewerker én organisaties in deze sector. Een baan die er maatschappelijk toe doet, een veilige werkomgeving en een positieve werkbeleving en waardering vinden we belangrijk. Een marktconform salaris waarbij structurele arbeid wordt uitgevoerd door medewerkers met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst, bij iedere leeftijdsfase passende opleidings- en verlofmogelijkheden en een goede balans tussen werk en privé dragen daaraan bij.

Als werkgever faciliteren we dat iedere medewerker talenten optimaal en duurzaam kan ontwikkelen en inzetten. Daarbij vormt een eigentijdse en volwassen arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer het uitgangspunt. Medewerkers krijgen ruimte voor zelfregie; als werkgever bieden we tal van faciliteiten en randvoorwaarden en inspireren we onze medewerkers. Dat geeft ruimte voor persoonlijk leiderschap, eenduidige leiding van de organisatie en een stevig verankerde en kwalitatief goede medezeggenschap

Loonontwikkeling

Met ingang van 1 januari 2024 worden de salarissen in de schalen verhoogd met € 25 bruto, op basis van een fulltime dienstverband, en vervolgens eveneens met ingang van 1 januari 2024 met 4,25%.

Op 1 september 2024 worden de salarisbedragen met 2,5% verhoogd.

Sociale partners hebben afgesproken het minimumloon te verhogen naar 16 euro per uur met ingang van 1 januari 2024.



PBDI

Het persoonlijk budget voor duurzame inzetbaarheid (PBDI-budget) wordt per 1 januari 2024 opgehoogd met 1.000,- euro naar 6.000,- per 5 jaar. Het nieuwe PBDI- budget wordt dus 6000 euro.

De huidige mogelijkheden in de cao rondom besteding van het PBDI aan (vitaliteits)uren blijven ongewijzigd. Evenals de afspraken rondom leren en ontwikkelen (opleidingen) en loopbaan en arbeidsmobiliteit

Het PBDI- budget wordt ingekaderd vanwege fiscale regelgeving rondom het gebruik van het budget, waar veel vragen over waren. De categorieën Loopbaan en arbeidsmobiliteit en Leren en Ontwikkelen (niet fiscaal belast) zijn beiden minimaal 40% van het budget en de categorieën Gezonde balans werk en privé en Gezondheid en vitaliteit zijn beiden gezamenlijk maximaal 20% van het budget. Betreft het echter uitgaven voor opleidingen in het kader van de categorie Gezonde Balans werk en privé en de categorie Gezondheid dan is de inkadering niet van toepassing. Door het deel van het PBDI-budget voor de categorieën “Gezonde balans werk & privé” en “Gezondheid & vitaliteit” te stellen op maximaal 20%, wordt voorkomen dat een substantieel deel van het PBDI-budget opgaat aan fiscale heffingen, wat met name speelt bij aanschaf van ‘goederen’.

Dubbelingen worden voorkomen (bijvoorbeeld: als je al een fietsenregeling hebt via je werkgever kun je daarvoor niet nog een keer je PBDI gebruiken).

Sociaal klimaat

Sociale veiligheid is bepalend voor de kwaliteit van dienstverlening van iedere organisatie en het raakt het functioneren van bestuurder tot medewerker. Het is een cruciaal onderdeel van de interne arbeidsverhoudingen en cultuur. Een sociaal veilige en gezonde werkomgeving is een omgeving waarin professionals respectvol met elkaar omgaan, zichzelf kunnen zijn, fouten mogen maken en hun vakmanschap optimaal kunnen inbrengen in hun werk. Een werkomgeving ook waarin het open gesprek gevoerd wordt, er wederzijds vertrouwen is en waarin conflicten op een goede manier gezamenlijk worden opgelost. Onveilige situaties moeten op een veilige manier besproken kunnen worden.

Sociale veiligheid kan worden geborgd door zowel preventief als repressief instrumenten in te zetten. Een sociaal veilige werkomgeving vraagt om goed werkgever- en werknemerschap én continue aandacht voor het onderwerp. Werkgever en medewerker zijn zich daarbij bewust van hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan een sociaal veilige, gezonde werkomgeving. Dit onderwerp wordt jaarlijks besproken in het overleg tussen de ondernemingsraad en de werkgever.

Sociale partners hebben afgesproken dat werkgevers zich aansluiten bij een externe klachtencommissie, hierbij gaat de voorkeur uit naar de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOOG).

Vervroegd uittreden (RVU)

Medewerkers die 41 jaar hebben gewerkt voor een bij het ABP aangesloten werkgever, waarvan de laatste 10 jaar in de provinciale sector, hebben tot en met 31 december 2025 recht op een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Voorwaarde is dat de medewerker maximaal twee jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd zit. Als de medewerker op 31 december 2025 over maximaal twee jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan de medewerker deelnemen aan de RVU als hij in 2026 en 2027 aan de voorwaarden voldoet. Voorwaarde is dat de afspraak over deelname aan de RVU uiterlijk 31 december 2025 wordt vastgelegd.

Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie

Gelet op de huidige ontwikkelingen op de (krappe) arbeidsmarkt zal de arbeidsmarkttoelage verhoogd worden per 1 januari 2025. Hiermee kunnen we het werken binnen de provinciale sector, zeker voor bepaalde functies, aantrekkelijk houden. De arbeidsmarkttoelage zal worden verhoogd van maximaal 10% naar maximaal 15%.

Daarnaast wordt de termijn waarna de bindingspremie betaald wordt, m.i.v. 1 januari 2024 verkort van drie jaar naar twee jaar.

Bepaling salaris wanneer de medewerker een andere functie gaat vervullen in een hogere salarisschaal

Om ook de medewerkers die al in dienst zijn beter te kunnen belonen is het van belang dat er meer ruimte komt voor het verhogen van het salaris wanneer de medewerker een andere functie gaat vervullen in een hogere salarisschaal. Daarom wordt in de cao opgenomen dat het nieuwe salaris van de medewerker in ieder geval 3% hoger wordt dan het oude salaris, waarbij werkgever en medewerker een hoger percentage kunnen afspreken tot een maximum van 6%.

De gebruikelijke mogelijkheden voor verdere salarisontwikkeling blijven daarbij bestaan, met dien verstande dat de benodigde beoordeling voor toepassing van artikel 4.2.4. lid 2 niet later heeft mogen plaatsvinden dan in september van het betreffende kalenderjaar.

Indexatie consignatietoelage

Een van de aanbevelingen van de paritaire werkgroep die zich heeft beziggehouden met mogelijke verbeterpunten in hoofdstuk 4 van de cao, is het indexeren van de consignatietoelage zoals bedoeld in artikel 4.3.5. van de cao. Sociale partners spreken af dat met terugwerkende kracht tot 1 januari 2024, voortaan de consignatietoelage geïndexeerd wordt, wanneer ook de salarissen een algemene cao-wijziging ondergaan.

Kies je feestdagen: diversiteitsverlof

Sociale partners vinden het belangrijk dat medewerker verlof kunnen nemen op de dagen die passen bij hun levensovertuiging en cultuur. In 2023 is daarom een pilot uitgevoerd, waarbij de zeven feestdagen zoals standaard opgenomen in de cao, konden worden ingewisseld voor andere religieuze dan wel culturele feestdagen. De pilot is geëvalueerd en positief ontvangen en sociale partners spreken daarom af deze mogelijkheid met ingang van deze cao structureel op te nemen in de cao. Feestdagen kunnen daarbij alleen in hetzelfde kalenderjaar gewisseld worden, waarbij de medewerker de dagen in het eigen lokale verlofsysteem moet ruilen vóór 1 april in dat betreffende kalenderjaar.

Levensfaseambassadeurs

Vanaf 2018 wordt binnen de provinciale sector gewerkt met levensfaseambassadeurs. De inzet daarvan is tot op heden met iedere nieuwe cao verlengd. Sociale partners vinden het belangrijk om de inzet van de levensfaseambassadeurs met ingang van deze cao structureel te borgen in de cao. Daarnaast is afgesproken om de inzet van de levensfaseambassadeurs te evalueren (gedurende de looptijd van deze cao).

Overig

Stagevergoeding

Sociale partners vinden gelijke behandeling van studenten belangrijk. Ongeacht de opleiding van de stagiair(e) bedraagt de stagevergoeding per 1 augustus 2024 € 700,- bruto per maand bij een fulltime stage (40 u per week (stage inclusief opleidingsdag). Wanneer een stagiair geen OV-kaart heeft, worden reiskosten betaald volgens de lokale reiskostenregeling. Stagevergoedingen worden vanaf de volgende cao geïndexeerd, wanneer ook de salarissen een algemene cao-wijziging ondergaan.

Rouw en verlies

Medewerkers krijgen te maken met rouw en verlies in hun directe omgeving. Hierbij zal de organisatie medewerkers ondersteunen waarbij de medewerker de ruimte krijgt om te rouwen en het verlies te verwerken. Voor iedereen is de situatie anders. De werkgever zal met de medewerker maatwerk-afspraken hieromtrent maken binnen de bestaande afspraken en mogelijkheden.

Open over overgang

Dat vrouwelijke medewerkers overgangsklachten kunnen krijgen is een onderwerp dat nog niet overal bespreekbaar is. Het is goed om dit uit de taboesfeer te halen, beter bespreekbaar te maken en ook kennis over het onderwerp op te bouwen bij bijvoorbeeld HRM en ARBO-diensten. Daar waar een medewerker last heeft van overgangsklachten, die beperkingen meebrengen voor het werk, zal in overleg met de leidinggevende naar een maatwerk oplossing worden gezocht binnen de huidige kaders en afspraken.

Werkdruk

Er is positieve en negatieve werkdruk. Ongezonde werkdruk is uiteindelijk slecht voor de organisatie en de medewerkers. Ongezonde werkdruk kan ook ontstaan als gevolg van langdurige positieve werkdruk. Deze vorm is echter moeilijker te herkennen. Om meer zicht te krijgen op de ongezonde werkdruk en de mogelijkheden om dit tegen te gaan, zal dit onderwerp jaarlijks worden besproken in het overleg tussen de ondernemingsraad en de werkgever. Er zal in het overleg met werkgever en de ondernemingsraad waar nodig een plan van aanpak worden afgesproken, waarvan onderzoek naar de oorzaken en de te treffen maatregelen onderdeel uitmaken, waarna vervolgens de resultaten met enige regelmaat worden gemonitord.

Bij het terugdringen van ongezonde werkdruk zullen de in de Arbocatalogus Provincies opgenomen maatregelen als richtsnoer gelden.

Flexibele arbeid

Sociale partners spreken het uitgangspunt uit dat structurele arbeid wordt uitgevoerd door medewerkers met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst. De praktijk laat zien dat dit niet altijd mogelijk is en dat in die gevallen gebruik wordt gemaakt van externe inhuur. Dit is onderdeel van de flexibele schil die nodig is om in te kunnen spelen op de behoefte aan arbeidskrachten. Provincies spannen zich in om deze externe inhuur verder te beperken en om de inhuur via een payroll-constructie af te bouwen.

Jaarlijks zal de werkgever, op lokaal niveau, d.m.v. een rapportage inzicht geven in de mate van externe inhuur/payrolling binnen de lokale organisatie en dit bespreken in het overleg tussen de ondernemingsraad en de lokale werkgever.

Werkkostenregeling (lobby)

Binnen de organisaties van de provinciale sector wordt een deel van de werkkostenregeling besteed aan politieke ambtsdragers. Dit gaat ten koste van de mogelijkheden voor het ambtelijk personeel. Sociale partners van de decentrale overheden gaan gezamenlijk een lobby richting de belastingdienst tot stand brengen om te bewerkstelligen dat de vrije ruimte in de WKR ten behoeve het ambtelijk personeel kan worden vergroot.

Hoofdstuk 11

Sociale partners hebben overeenstemming bereikt over de teksten van hoofdstuk 11, waarin uitgangspunten zijn opgenomen over het overleg met vakbonden centraal en decentraal. Uitgangspunt is dat het lokaal overleg met vakbonden gericht is op het bereiken van overeenstemming.

Ter verduidelijking is hierin opgenomen dat de Reiskostenregeling (woon-werkverkeer en dienstreizen) op lokaal niveau wordt vastgesteld.

Regeling melden vermoeden misstand

De tekst van de regeling melden vermoeden misstand is aangepast aan gewijzigde regelgeving.

In te zetten deskundige bij inconveniententoeelage

De beoordeling van de bezwarende werkomstandigheden op basis waarvan een inconveniententoeelage (artikel 4.3.6. van de cao wordt toegekend, varieert nu per werkgever. Sociale partners spreken af dat door de werkgever in overleg met vakbonden in het lokaal overleg een lijst wordt vastgesteld van in de organisatie voorkomende werkzaamheden die onder bezwarende omstandigheden moeten worden verricht. De paritaire werkgroep die naar hoofdstuk 4 heeft gekeken, heeft geadviseerd dat de beoordeling van de zwaarte van de onconvenianten plaatsvindt door een onafhankelijke deskundige, aan te wijzen in overleg met de ondernemingsraad. Het resultaat van de beoordeling wordt betrokken in het overleg over de lijst met functies waarvoor bezwarende werkomstandigheden gelden. Sociale partners hebben dit advies overgenomen en conform besloten.

Studieafspraken

Evaluatie functiegebouw en Werken met resultaatopdrachten

Partijen hebben afgesproken een paritaire werkgroep in te richten met betrekking tot de evaluatie van het Functiegebouw. De paritaire werkgroep gaat aan de slag met een opdrachtformulering en een plan van aanpak, die vervolgens in het cao-overleg tussen sociale partners zullen worden vastgesteld. Het werken met resultaatopdrachten maakt onderdeel uit van deze evaluatie, waarbij de vraag wordt onderzocht of het cao-artikel m.b.t. werken met resultaatopdrachten gehandhaafd moet blijven. Uiterlijk in 2025 wordt de evaluatie afgerond.

Hoofdstuk 4

Door onder ander de mogelijkheid van het hybride werken heeft het begrip ‘arbeid/werk’ een andere betekenis gekregen. Op dit moment zijn er meer mogelijkheden voor de medewerker voor het organiseren van het werk dan een aantal jaren geleden het geval was. Een paritaire werkgroep kijkt naar verbeteringen voor hoofdstuk 4, met name de systematiek van de toelagen en werktijden (zoals overwerk, toelage onregelmatige dienst) en of daar gewijzigde afspraken over moeten worden gemaakt. Nadat deze nieuwe beschrijving is vastgesteld voor de sociale partners worden ook de begrippen ‘overwerk’ consignatie etc. opnieuw beschreven en aangepast op de nieuwe omschrijving van het begrip ‘arbeid’. Uiterlijk 1 mei 2024 levert de paritaire werkgroep een advies aan cao-partijen. De eventuele financiële consequenties van – het overnemen- van dit advies zijn voor deze cao-periode budget neutraal.

Namens de werkgever,

mr. J.H. Oosters,

Voorzitter Bestuurlijke onderhandelingsdelegatie IPO

Namens de vakbonden,

G.F. Gerritsen

FNV

A.A. van Voorden

CNV Connectief

M. Rijntjes

AVV

J. Zwanenburg

CMHF-PDO



Labyrinth Onderzoek & Advies

Labyrinth is een full-service onderzoeks- en adviesbureau dat bestaat uit een uitstekend op elkaar ingespeeld team van specialisten met ruime ervaring op diverse onderzoeksterreinen. Zo is Labyrinth actief binnen verschillende maatschappelijke werkvelden, zoals diversiteit, migratie, integratie, leefbaarheid, sociale veiligheid, wonen, zorg & welzijn, arbeidsmarkt en jeugd. Labyrinth weet hierbij als geen ander iedereen te bereiken, ongeacht taal, achtergrond en sociaaleconomische status. Niet praten óver hen, maar mét hen, is daarbij de visie.