

RESULTATEN ENQUÊTE CAO GEMEENTEN / SGO 2024



5 september 2023

WIE HEBBEN HUN MENING GEGEVEN?

De vakbonden FNV Overheid, CNV Overheid en PDO hebben een enquête uitgezet ter voorbereiding op de onderhandelingen voor de nieuwe cao Gemeenten / SGO 2024.



Wie hebben meegedaan?

De enquête is gehouden tussen 13 juni en 17 juli 2023. 21.122 medewerkers hebben de enquête ingevuld, waarvan 43% in een uitvoerende functie, 24% in een staf- beleidsfunctie, 12% secretariael-administratief en 6% werkzaam in een managementfunctie. 50% is lid, 50% niet-lid.

Het aantal respondenten in schaal A is te laag om uitspraken te kunnen doen. Daarom zijn in juni en juli werkbezoeken bij de buitendiensten gehouden om het geluid van deze groep goed te laten klinken.

ARBEIDSMARKT

Binnen gemeenten en samenwerkende gemeentelijke organisaties is nog steeds sprake van arbeidsmarktcrapte en de concurrentie van met name andere overheden is groot. 85% vindt de gemeente of SGO een aantrekkelijke werkgever.

Men is het meest tevreden over de inhoud van het werk, de sfeer en de ontwikkelkansen. Over het leiderschap en het arbeidsvoorwaardenpakket is men minder tevreden. Medewerkers in de lagere schalen zijn over de hele linie meer ontevreden.

26% van de medewerkers onder de 35 jaar verwacht van baan te wisselen. Belangrijkste redenen zijn de arbeidsvoorwaarden (51%) en het gebrek aan door-groei mogelijkheden (41%). Werkdruk wordt door 33% van de respondenten genoemd. De arbeidsvoorwaarden moeten goed zijn om te blijven. Opvallend is dat een meerderheid (61%) van de respondenten aangeeft door een andere werkgever benaderd te zijn. Dit betreft voornamelijk jongeren en de hogere schalen.



INKOMEN

Loon

De tevredenheid over het totale inkomen is afgenomen. Het aandeel (heel) tevreden was in 2020 55%. In 2022 was dit 42% en in 2023 is dit percentage gedaald naar 39%. 35% van de lagere schalen (t/m schaal 5) is (heel) ontevreden over het totale inkomen. De belangrijkste reden voor de hoge ontevredenheid is dat de lonen minder zijn gestegen dan de kosten voor het dagelijks leven (85%).



Vergoedingen en toelagen

Een ruime meerderheid ervaart de beschikbaarheidstoelage en thuiswerkvergoeding als (zeer) onvoldoende. De ontevredenheid leeft het sterkst bij de lagere schalen en de SGO's en medewerkers die werken in piket-/wachtendienst. 23% ontvangt geen reiskostenvergoeding, maar maakt wel kosten. De hoogte wordt door 59% als (zeer) onvoldoende beschouwd. Hoe lager de loonschaal hoe groter de voorkeur voor een toereikende vergoeding. Medewerkers van de G4 zijn enthousiast over de vergoeding van het OV. Voor gemeenten met minder dan 100.000 inwoners is meer behoefte aan een kilometervergoeding.

Arbidsvoorwaarden belangrijkste voorwaarde om bij de gemeente of gemeentelijke instelling te willen blijven werken



JOUW CAO-ONDERHANDELAARS

Marieke Manschot

Fred Bos



www.fnv.nl/marieke-manschot



www.fnv.nl/fred-bos



LID WORDEN

Deze enquête is uitgezet onder leden en niet-leden. Ook op de werkbezoeken spreken we leden en niet-leden. Waarom doen we dit? Voor een goede cao is het van groot belang dat zoveel mogelijk mensen lid zijn van een bond. Bewustwording dat een goede cao niet vanzelfsprekend is, is dus belangrijk. Praat daarom zelf ook met je collega's over jullie cao. Het gaat tenslotte om je inkomen en je rechtspositie. Het stemmen op een de cao-resultaat is alleen voor leden van een bond. Ben je nog geen lid van de FNV, maar wil jij straks wel meebeslissen of de nieuwe cao Gemeenten/SGO wordt aangenomen? Ga naar fnv.nl/ikwordlid.

RESULTATEN ENQUÊTE CAO GEMEENTEN / SGO 2024



5 september 2023



BEN JIJ IN BALANS?

De tevredenheid met het aantal verlofdagen hangt af van de leeftijd. Bijna de helft van de respondenten (49%) zegt ontevreden te zijn over het aantal verlofdagen. Jongeren (57%) geven vaker aan verlofdagen tekort te komen dan ouderen. Een regeling minder werken is populair bij 55+ (87%). Bij jonger van 35 jaar is dit 40%.

Een meerderheid (57%) is positief over het verkorten van de standaardwerkweek (met behoud van huidige salaris). Met name jongeren tot 35 jaar (68%) en medewerkers in schaal 1 t/m 5 willen meer ruimte voor werk-privé-balans.

Werkdruk

Een derde ervaart veel werkdruk en meer dan de helft in lichte mate. 39% van de schalen 11 en hoger ervaart veel werkdruk. Dit geldt voornamelijk voor de managementfuncties en de staf-/beleidsfuncties. Teveel werk en te weinig personeel wordt als probleem gezien. In de lagere schalen wordt uitval en ziekte als oorzaak van de werkdruk gezien. Het aannemen van vast personeel wordt ervaren als meest effectieve oplossing. Medewerkers in de lagere schalen zien meer inspraakmogelijkheden als oplossing.

Veilig werken

Grote meerderheid (77%) voelt zich veilig op het werk, maar een substantieel deel ervaart onveiligheid. Respondenten in de lagere schalen (8%) voelen zich vaker (zeer) onveilig dan de respondenten in de hogere schalen.

Tussen de 18 en 26% voelt zich naar gelang de leeftijd (zeer) onveilig. Het gaat dan om geweld of agressie van burgers. De uitvoerende functies en de lagere loonschalen hebben hier het meeste mee te maken. 35% van de respondenten heeft wel eens te maken met sociale veiligheid en een kwart ervaart wel eens intimidatie door collega's en leidinggevenden. 24% van de respondenten heeft wel eens te maken met onveilige politieke beslissingen. Een derde van de respondenten ziet loyale tegenspraak als oplossing voor veiligheid. Deze oplossing is met name te vinden bij staf-/en beleidsfuncties en leidinggevende functies.

Werkzekerheid

Een op de vijf flexkrachten is ontevreden over het contract. Als wordt gevraagd in hoeverre men een vast contract zou willen hebben, dan geeft 93,2 pt (keuze uit 100) van de medewerkers met een tijdelijke contract aan dit te willen. Voor medewerkers met een flexcontract is dit 77,3 pt. In de lagere schalen hebben medewerkers een grotere voorkeur aan een vast contact dan de hogere schalen.

WERKBEZOeken BUITENDIENSTEN

In de maanden juni en juli zijn op diverse locaties in het land gesprekken gevoerd met medewerkers van de buitendiensten zoals de reiniging, openbare werken en de vuilnisophaal.

Inkomen

De hoge inflatie en de gedaalde koopkracht zijn nog steeds een grote zorg. Onzekerheid over het kunnen betalen van de energie en de boodschappen geeft stress. Medewerkers in Schaal A willen ook een noodzakelijke cao loonontwikkeling.

Zwaar werk

Het werk is zwaar en veel medewerkers hebben lichamelijke klachten. De oudere medewerkers werken al lang met zwaar materiaal. Ook jongeren ervaren al vrij snel klachten. Werken met pijnbestrijding is niet ongewoon en komt veelvuldig voor. Er is behoefte aan versoepeling van de RVU regeling zodat meer medewerkers er gebruik van kunnen maken.

Reiskostenvergoeding

Hogere toelagen en een betere woon-werkvergoeding wordt belangrijk gevonden. Sommigen kunnen de reiskosten (bijna) niet betalen en ervaren hier grote problemen mee.



Gelijk loon gelijk werk

Een grote meerderheid van 72% vindt dat collega's die vallen onder de cao Aan de slag of de cao SW hetzelfde minimumloon zouden moeten verdienen als hun collega's die hetzelfde werk uitvoeren onder de cao Gemeenten/SGO.

Wat heeft prioriteit

Inkomen blijft het belangrijkste thema voor de respondenten. Werk/privé en vitaliteit volgen

daarop. Arbeidsmarkt en goed werkgeverschap volgen op afstand. Voor jongere medewerkers is inkomen belangrijker dan voor oudere medewerkers. Jongeren ervaren een tekort aan verlofdagen. Oudere medewerkers hebben meer behoefte aan minder werken richting AOW.