

The background of the slide is an abstract pattern of interconnected lines and nodes. The lines are in various colors: yellow, orange, red, blue, and green. They form a complex, non-uniform grid of polygons, primarily triangles and quadrilaterals. The nodes where the lines intersect are small, yellow, three-pronged connectors. The overall effect is a dynamic, geometric mesh.

Online vragenlijstonderzoek CAO Gemeenten en CAO SGO

Inleiding

Achtergrond en opdracht

De vakbonden FNV, CNV en FDO-MHA hebben afgesproken om ter voorbereiding op de onderhandelingen voor de nieuwe CAO Gemeenten en de CAO SGO een vragenlijst uit te zetten onder alle medewerkers, die werkzaam zijn bij gemeenten of gemeentelijke organisaties. De vragenlijst is uitgezet met als doel een beeld te krijgen van welke huidige en toekomstige arbeidsvoorwaarden medewerkers belangrijk vinden in de cao.

De vakbonden vinden het van belang dat alle medewerkers, vakbondsleden en niet-vakbondsleden worden betrokken bij het cao-proces en de totstandkoming van cao-afspraken. Door deze betrokkenheid hopen de vakbonden het draagvlak van de afspraken in cao te vergroten en tevredenheid van medewerkers te waarborgen.

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

Onderzoeksverantwoording

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

De vragenlijst heeft uitgestaan in de periode 19 april tot en met 15 mei 2022. In totaal hebben 19.364 medewerkers de vragenlijst ingevuld.

Antwoorden zijn geanalyseerd op twee niveaus:

- 1) Totaalniveau (alle respondenten)
- 2) Uitsplitsingen naar:
 - (a) leeftijd, (b) salarisschaal, (c) omvang dienstverband, (d) soort organisatie, (e) grootteklasse gemeente, (f) functie, (g) contractvorm, (h) wel/geen vakbondslidmaatschap en (i) vergelijking met gelijke vragen gesteld in 2020.

Daar waar zich opvallende verschillen bij de gemaakte uitsplitsingen voordoen, worden deze expliciet benoemd in de rapportage; anders niet. Antwoorden als 'geen mening', 'weet ik niet' en 'niet van toepassing' zijn in de analyse buiten beschouwing gelaten.

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

Inhoud

1. Respons en achtergrondkenmerken	p.4
2. Tevredenheid totale inkomen	p.6
3. Verlof en werk/privé-balans	p.11
4. Hybride werken	p.15
5. Werkdruk	p.18
6. Loopbaan en ontwikkeling	p.21
7. Werkzekerheid	p.23
8. Prioriteiten	p.24
9. Betrokkenheid bij de cao	p.26

Bijlagen:

Bijlage 1

Uitgebreid overzicht achtergrondkenmerken respondenten

Bijlage 2

Vragenlijst met antwoordmogelijkheden

1. Respons en achtergrondkenmerken (1)



Totaal

- 19.364 medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld
- Dit is circa 11% van het totale medewerkersbestand bij gemeenten (Personeelsmonitor A&O Gemeente 31 december 2021)



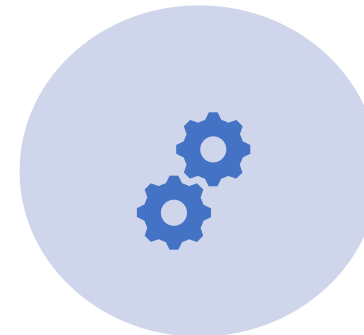
Lidmaatschap vakbond

- 45% van de respondenten is lid van een vakbond
- 55% is geen vakbondslid



Omvang dienstverband

- 65% van de respondenten werkt voltijd (36 uur)
- 35% werkt deeltijd



Soort organisatie

- 88% van de respondenten werkt bij een gemeente
- 12% werkt bij een samenwerkende gemeentelijke organisatie

Zie voor meer details: Bijlage 1

1. Respons en achtergrondkenmerken (2)



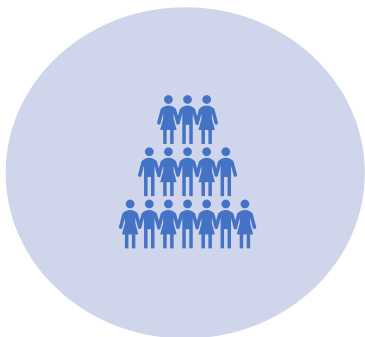
Grootteklasse gemeente

- Meer dan de helft van de respondenten die bij een gemeente werkt (54%), werkt bij een 100.000+ gemeente
- 46% werkt bij een kleinere gemeente



Leeftijd

- 16% is jonger dan 35 jaar (14% in 2020)
- 18% is 35-44 jaar (20% in 2020)
- 26% is 45-54 jaar (28% in 2020)
- 40% van de respondenten is 55 of ouder (38% in 2020)



Salarisschaal

- 7% van de respondenten werkt in salarisschaal A t/m 6
- 21% werkt in salarisschaal 7 en 8
- 46% werkt in salarisschaal 9 en 10
- 27% werkt in salarisschaal 11 of hoger



Contractvorm

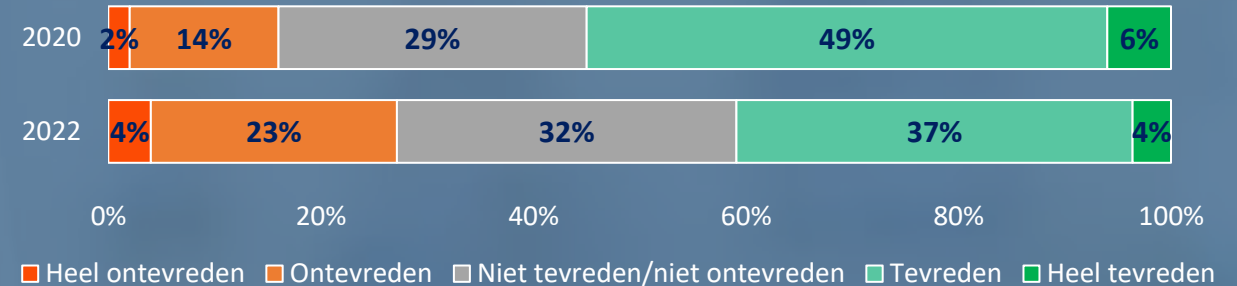
- 93% van de respondenten heeft een vast contract
- 6% werkt op een tijdelijk contract
- 1% heeft een contract op basis van payroll/uitzend/detachering/oproep of opdracht

Zie voor meer details: Bijlage 1

2. Tevredenheid totale inkomen

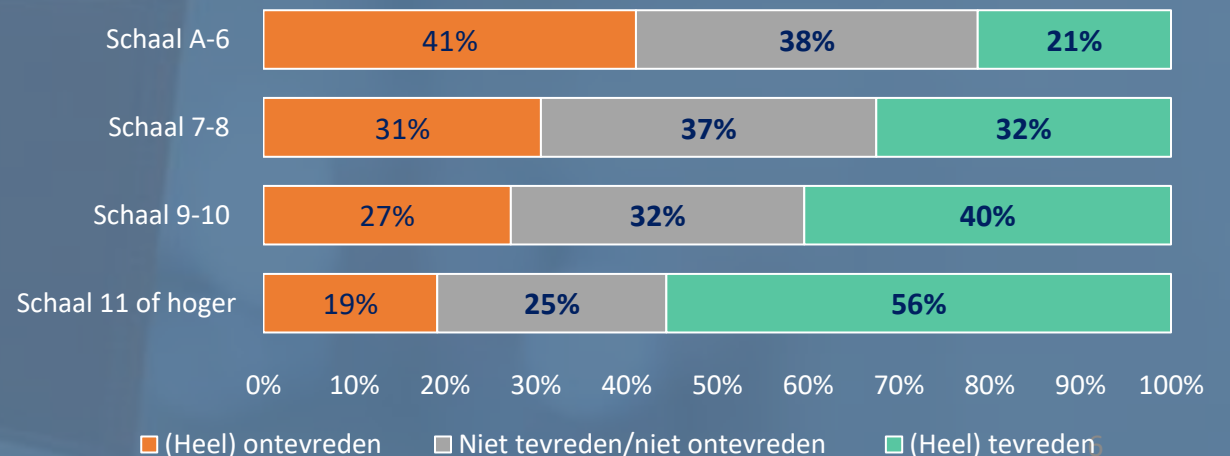
Tevredenheid afgenomen

In 2020 gaf 55% van de respondenten aan (heel) tevreden te zijn met het totale inkomen (maandsalaris, individueel keuzebudget en eventuele toelagen en vergoedingen). Nu is dat 41%.



Grotere ontevredenheid bij de lagere inkomens

41% van de medewerkers in schaal A t/m 6 is (heel) ontevreden met het totale inkomen. Voor medewerkers in schaal 11 of hoger ligt dat percentage op 19%.



Belangrijkste reden voor tevredenheid: er goed van kunnen rondkomen

De belangrijkste reden voor tevredenheid ligt in het goed kunnen rondkomen van het totale inkomen. Dit wordt door 87% van de tevreden respondenten als één van de redenen voor hun tevredenheid genoemd. Dit percentage ligt beduidend lager bij medewerkers in lagere salarisschalen (73%).

Overige redenen scoren een stuk lager:

- Ik denk dat de lonen evenveel of meer zijn gestegen dan in andere sectoren (8%).
- Ik denk dat de lonen evenveel of meer zijn gestegen dan de kosten voor het dagelijkse levensonderhoud (1%). Dit was in 2020 nog 5%.
- Vanwege de hoogte van toelagen en vergoedingen (6%).

Belangrijkste reden voor ontevredenheid: relatie met koopkracht-ontwikkeling

De belangrijkste reden voor ontevredenheid ligt in het beeld dat de lonen minder zijn gestegen dan de kosten van het levensonderhoud. Dit wordt door 85% van de ontevreden respondenten genoemd. In 2020 was dit nog 67%.

Overige redenen zijn o.a.:

- Ik denk dat de lonen minder zijn gestegen dan in andere sectoren (44%).
- Vanwege de afschaffing of versobering van toelagen en vergoedingen (16%).
- Omdat ik niet goed kan rondkomen van mijn inkomen (12%).

Voor medewerkers in loonschaal A t/m 6 weegt het niet goed kunnen rondkomen beduidend zwaarder dan voor medewerkers in schaal 11 of hoger (18% versus 6%). De medewerkers in schaal 11 of hoger zijn vaker ontevreden over hun inkomen, omdat zij denken dat de lonen minder zijn gestegen dan in andere sectoren (54% versus 28% in loonschaal A t/m 6).

Andere redenen

Nog eens 18% noemt een andere reden. Het gaat dan met name om het gevoel onjuist ingeschaald te zijn ten opzichte van andere functies, verantwoordelijkheid/inzet die wordt gevraagd, opleidingsniveau, andere collega's/gemeenten/overheidsinstellingen/bedrijfsleven.

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

Ten opzichte van 2020 wordt nu ook inflatie genoemd als belangrijke reden om ontevreden te zijn over het inkomen.

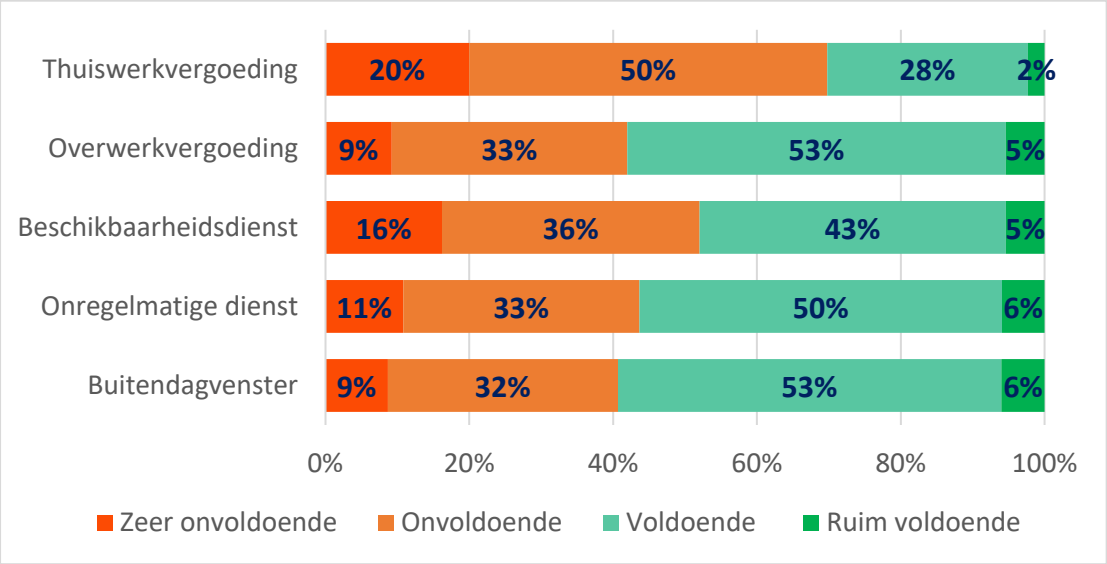


Vergoedingen en toelagen

- 91% van de respondenten ontvangt een thuiswerkvergoeding
- 36% ontvangt een overwerkvergoeding
- 23% ontvangt een toelage voor beschikbaarheidsdiensten
- 22% ontvangt een toelage voor onregelmatige diensten
- 21% ontvangt een toelage voor buitendagvenster.

Ruim twee derde vindt de thuiswerkvergoeding (zeer) onvoldoende

De hoogte van de thuiswerkvergoeding wordt door 70% van de medewerkers die deze vergoeding ontvangen als (zeer) onvoldoende beschouwd. Ook is er een kleine meerderheid (52%) die de toelage voor de beschikbaarheidsdiensten onvoldoende acht. De overige vergoedingen en toelagen worden in meerderheid wel als toereikend gezien.



De ontevredenheid leeft het sterkst bij medewerkers in de lagere salarisschalen

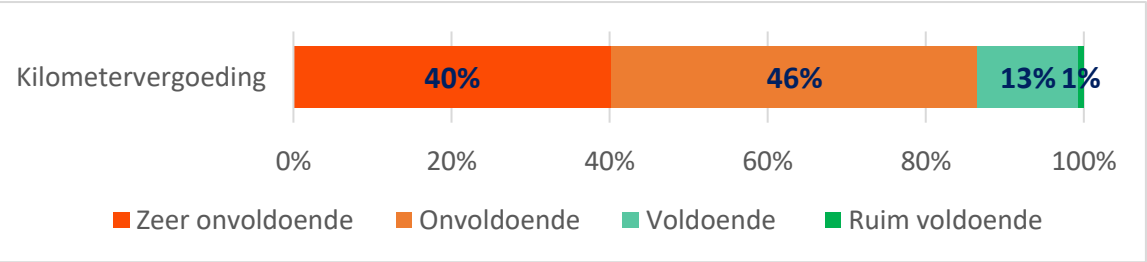
De medewerkers in schaal A t/m 6 zijn het minst tevreden over de vergoedingen en toelagen. De thuiswerkvergoeding is hier een uitzondering op: er is geen verschil tussen hogere en lagere inkomens met betrekking tot de tevredenheid over de thuiswerkvergoeding.

Kilometervergoeding voor woon-werkverkeer en/of dienstreizen

55% van de respondenten ontvangt een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer en/of dienstreizen.

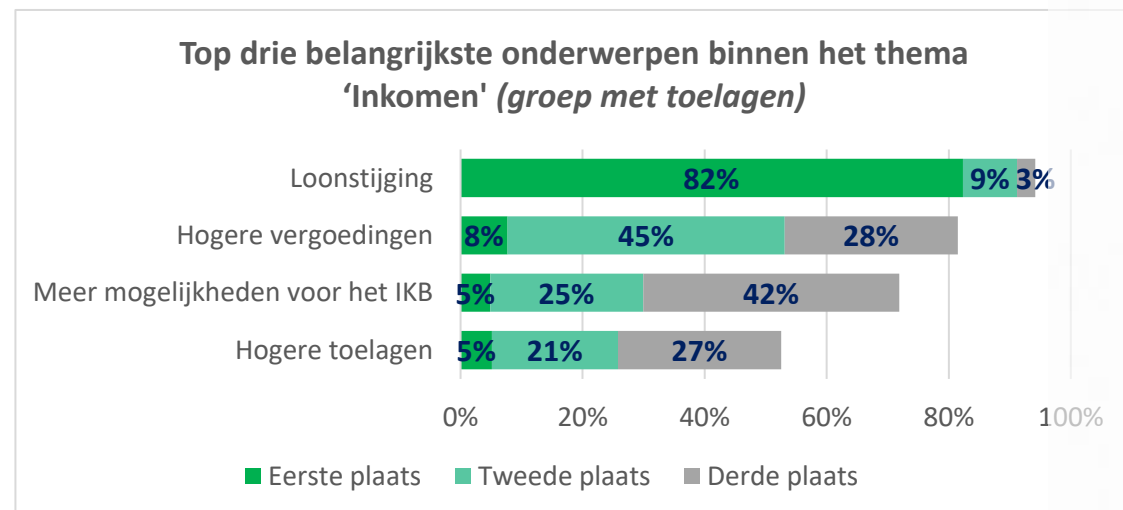
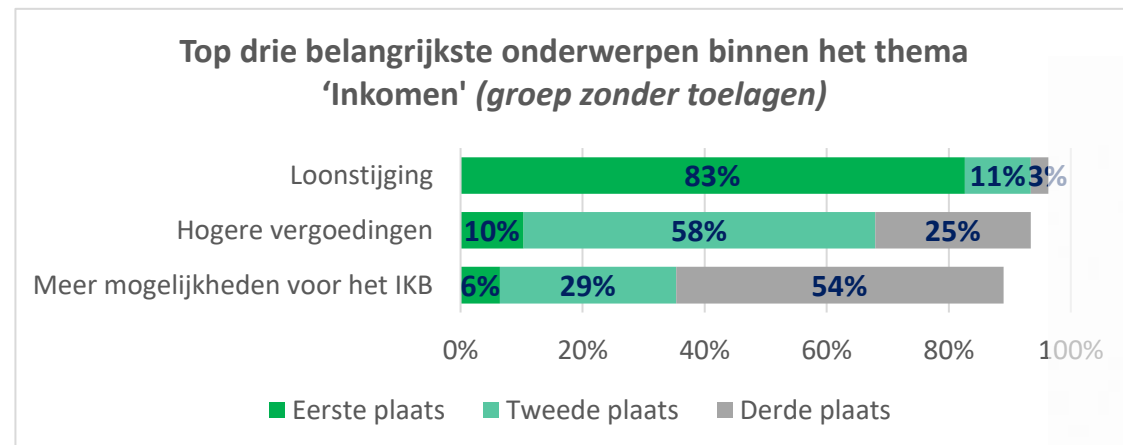
- In 22% van de gevallen bedraagt de kilometervergoeding minder dan 10 cent per kilometer
- 12% ontvangt meer dan 10 cent, maar minder dan 19 cent
- 60% ontvangt 19 cent per kilometer
- 6% ontvangt meer dan 19 cent per kilometer.

De hoogte van de kilometervergoeding wordt door 86% van de medewerkers die deze vergoeding ontvangen als (zeer) onvoldoende beschouwd.



Salaris staat bij bijna iedereen (83%) op nummer één

Wanneer wordt gevraagd naar de Top 3 Belangrijkste onderwerpen binnen het thema 'Loon, vergoedingen en toelagen', dan springt salaris er duidelijk uit. Op de tweede plaats staat hogere vergoedingen en op de derde plaats meer mogelijkheden voor het individueel keuzebudget (IKB).

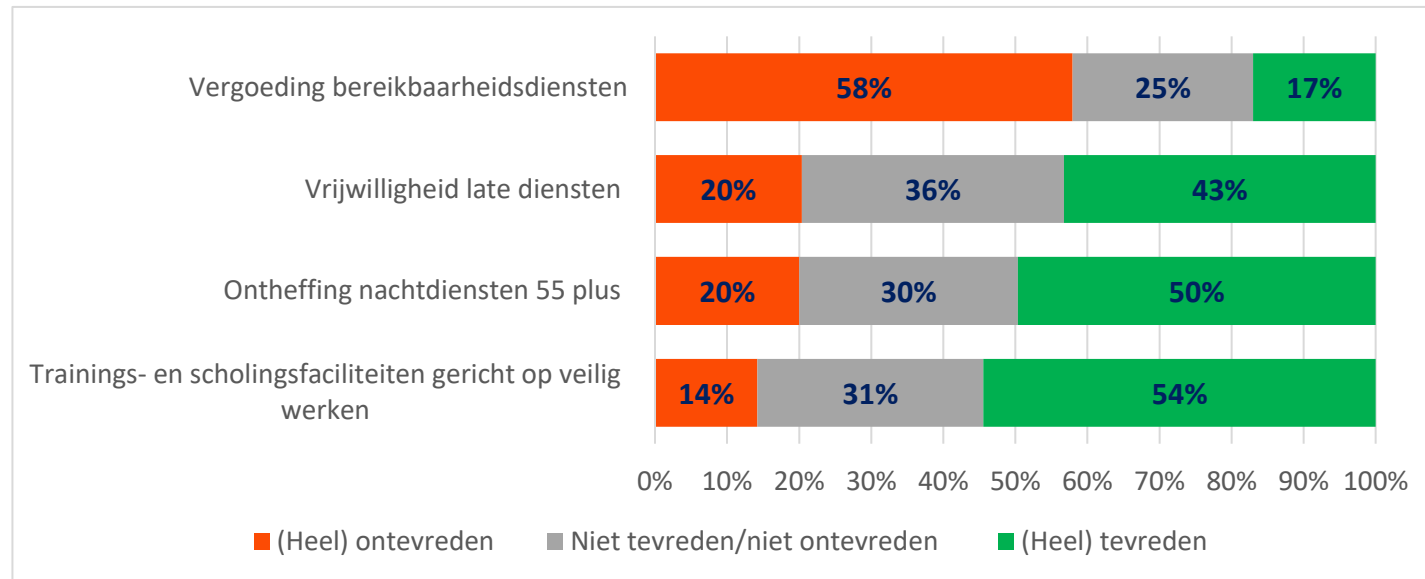


Ook voor de medewerkers die een toelage ontvangen, staat loonstijging met ongeveer gelijke percentages op de eerste plaats. Het belang dat zij hechten aan hogere toelagen, gaat ten koste van de prioriteit die ze geven aan hogere vergoedingen en meer mogelijkheden voor het IKB.



Gemeentelijke diensten

16% van de respondenten is werkzaam in de buitendienst, omgevingsdienst, piketdienst/-wachtdienst of werkzaam bij de gemeentelijke handhaving of GGD. Zij hebben te maken met specifieke regelingen. Als we kijken naar de mate van tevredenheid van deze medewerkers met deze regelingen, dan valt op dat zij het minst tevreden zijn over de vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten. 58% is (heel) ontevreden over deze vergoeding. Een ruime meerderheid is goed te spreken over de trainings- en scholingsfaciliteiten, gericht op veilig werken.



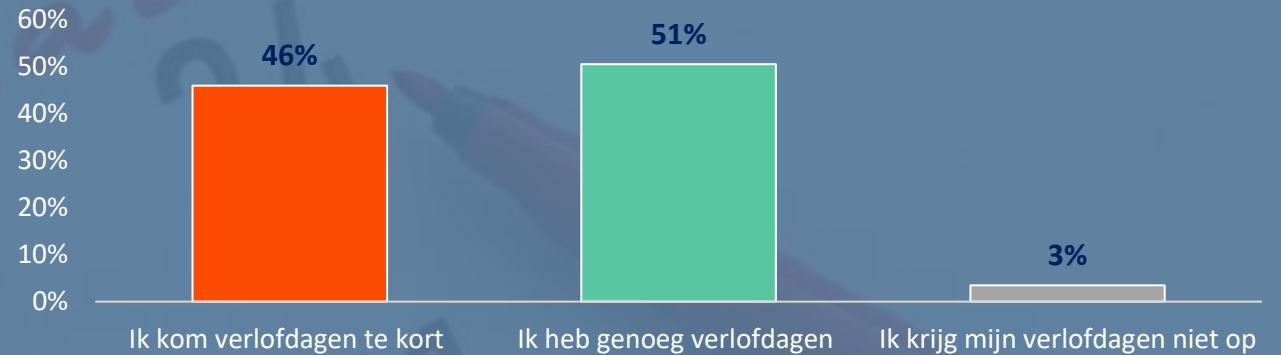
Bij de GGD zijn de medewerkers tevredener over de ontheffing nachtdiensten voor 55-plussers dan gemiddeld; 70% is (heel) tevreden.

3. Verlof & Werk/privé-balans

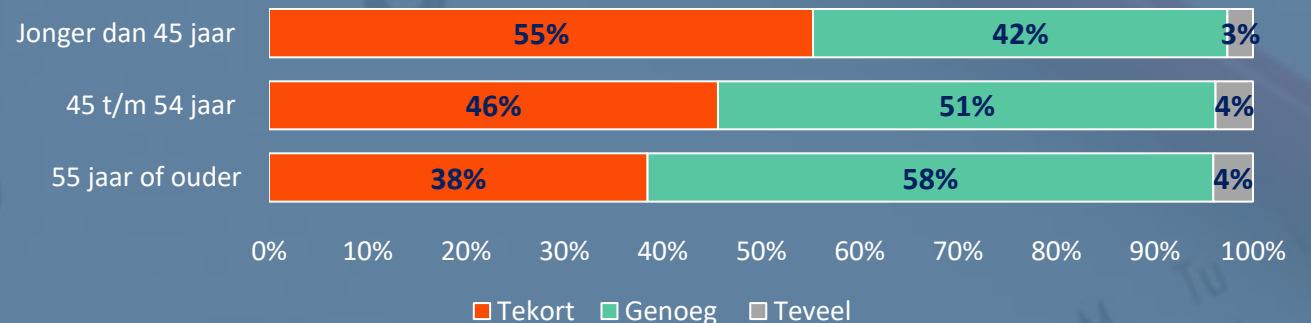
Tevredenheid aantal verlofdagen is afhankelijk van leeftijd

Over het aantal verlofdagen (vakantiedagen, gekochte uren via het IKB en lokale verlofdagen) lopen de meningen uiteen.

- Bijna de helft (46%) van de respondenten geeft aan meer verlofdagen te willen. Bij medewerkers jonger dan 45 jaar is dit 55%.
- Een kleine meerderheid (51%) geeft juist aan genoeg te hebben aan het huidige aantal verlofdagen.
- 3% geeft aan zijn/haar verlofdagen niet op te krijgen.



Jongeren geven vaker aan verlofdagen te kort te komen dan ouderen

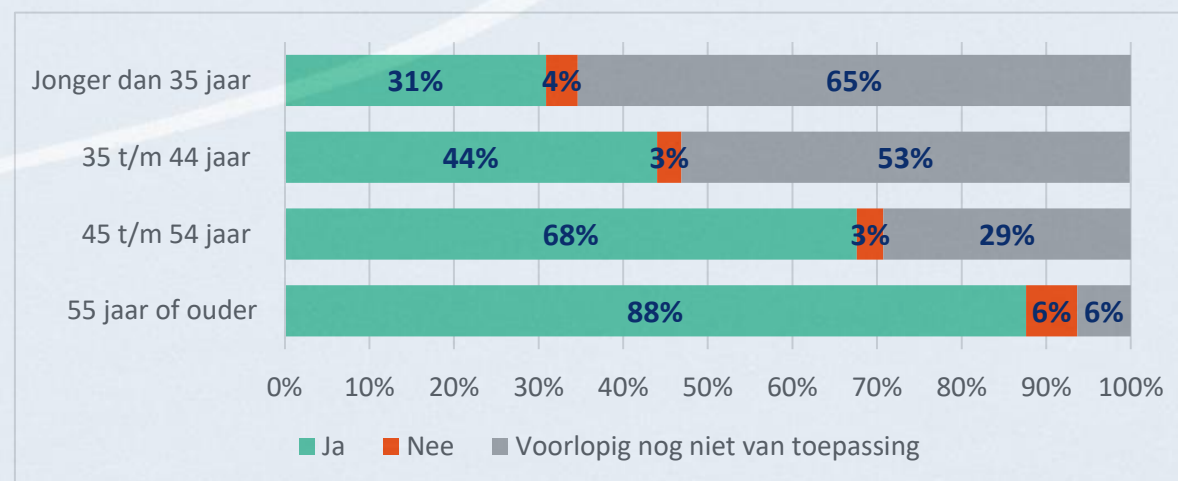


Nog veel onduidelijk over het effect van de verlofspaarregeling

Een ruime meerderheid (57%) weet (nog) niet of de verlofspaarregeling, die is ingegaan op 1 januari 2022, voldoende mogelijkheden biedt om verlofdagen te sparen. 23% is van mening dat de regeling toereikend is en 20% denkt juist van niet.

Regelingen voor het einde van de loopbaan populair onder ouderen

De behoefte aan een regeling om aan het einde van de loopbaan minder te kunnen werken, is exact gelijk aan de behoefte aan een regeling om eerder te kunnen stoppen met werken. Twee derde van de respondenten heeft behoefte aan dergelijke regelingen. Voor een kleine derde (30%) zijn deze regelingen voorlopig nog niet van toepassing en slechts 4% heeft geen behoefte aan deze regelingen. Met het toenemen van de leeftijd neemt de behoefte aan regelingen voor het einde van de loopbaan toe. 88% van medewerkers van 55 jaar en ouder heeft behoefte aan de regelingen.



5 mei als vaste vrije dag: meeste respondenten vinden dit een goed idee

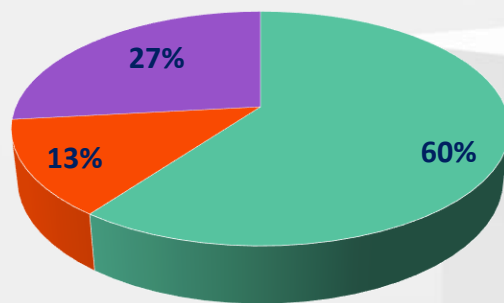
5 mei is niet vastgelegd in de cao als vaste feestdag met recht op verlof. De ene gemeente heeft dit wel lokaal geregeld, de andere niet. Respondenten konden op een schaal van 0 tot 100 aangeven wat ze van het idee vinden om 5 mei als vaste vrije dag in de cao op te nemen. Gemiddeld worden er 83 punten gegeven. Ten opzichte van 2020 (81 punten) is dat een lichte stijging.

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

Hoe hoger de salarisschaal, hoe lager de score voor het idee om 5 mei als vaste vrije dag in de cao vast te leggen. Respondenten in salarisschaal A t/m 6 geven gemiddeld een score van 87 punten en dat loopt af naar 79 punten voor respondenten in schaal 11 of hoger. Er is ook verschil te zien tussen de verschillende functiegroepen. Medewerkers met secretariële/administratieve functies (86 punten) en met uitvoerende functies (84 punten) zijn grotere voorstanders voor 5 mei als vaste vrije dag, dan medewerkers met managementfuncties (80 punten) en staf-/beleidsfuncties (79 punten).

Meerderheid is positief over het verkorten van de standaardwerkweek

In enkele cao's is de standaardwerkweek verkort van 36 naar 34 uur met behoud van salaris. Dit is o.a. ingevoerd om te komen tot een betere combinatie van werk- en privétaken. Aan de respondenten is gevraagd wat zij van dit idee vinden. De respondenten zonder mening zijn buiten beschouwing gelaten. 60% is voorstander van het verkorten van de standaardwerkweek. 13% vindt dit geen goed idee, omdat de werkdruk al zo hoog is en 27% heeft liever geld of verlof.

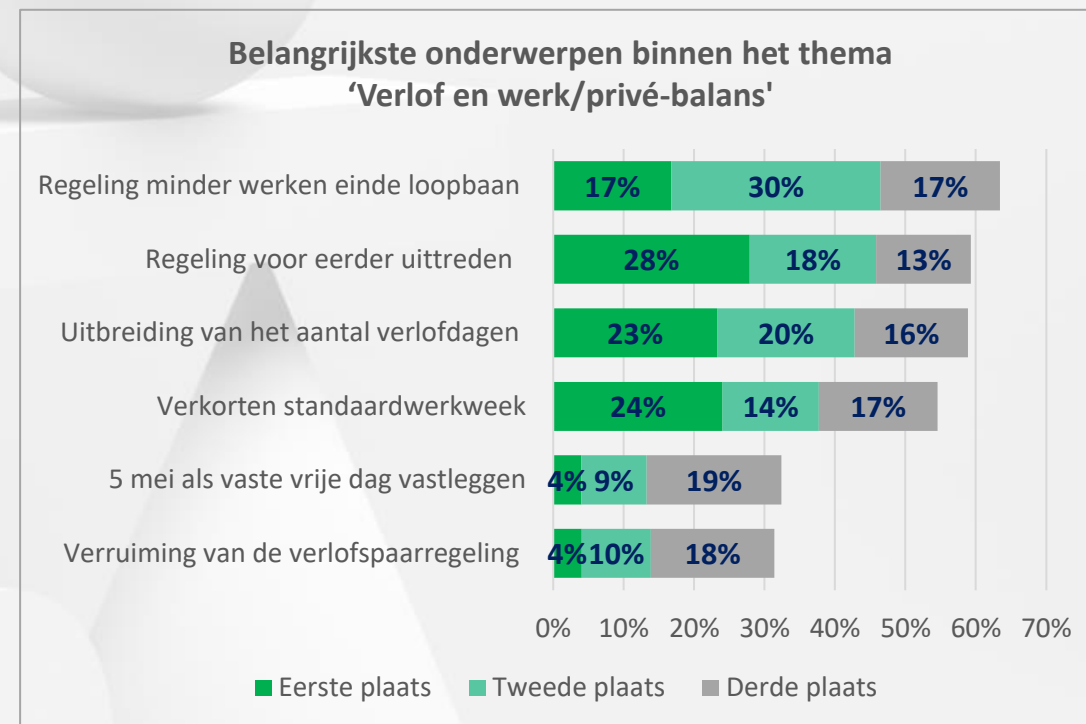


- Goed idee, hiermee kan ik zelf meer de regie nemen over mijn werk/privé-balans
- Geen goed idee, de werkdruk is al zo hoog
- Geen goed idee, geef mij maar geld of vrij opneembaar verlof

Het verkorten van de standaardwerkweek is vooral populair onder jongeren onder 35 jaar (71%), onder medewerkers in loonschaal A t/m 6 (68%) en bij medewerkers met een tijdelijk contract (69%). In de groep met een managementfunctie worden de meeste tegenstanders gezien: 20% vindt de werkdruk al zo hoog en 29% heeft liever geld of vrij opneembaar verlof.

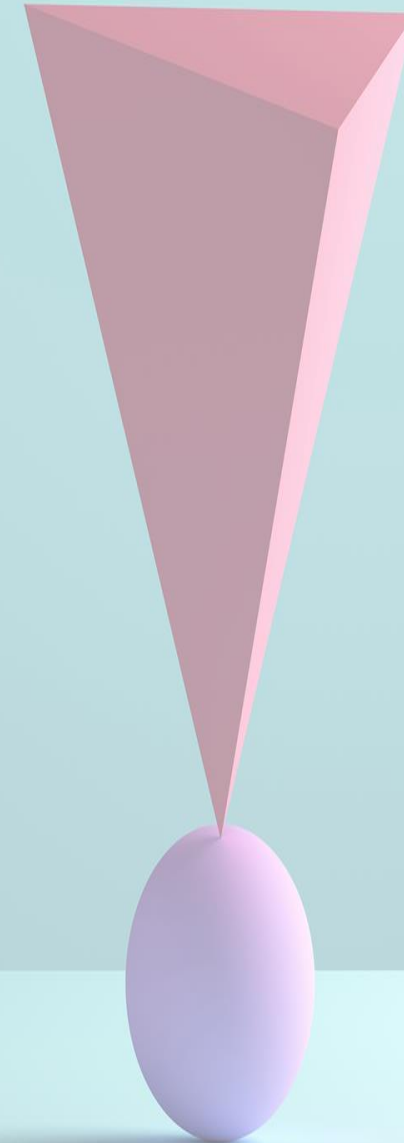
Top 3 Thema 'Verlof en werk/privé-balans': regelingen voor het einde van de loopbaan komen het meest frequent voor in de Top 3

De respondenten rangschikken de eerder besproken onderwerpen op het thema 'Verlof en werk/privé-balans' als volgt:



Maar er zijn grote verschillen tussen groepen medewerkers

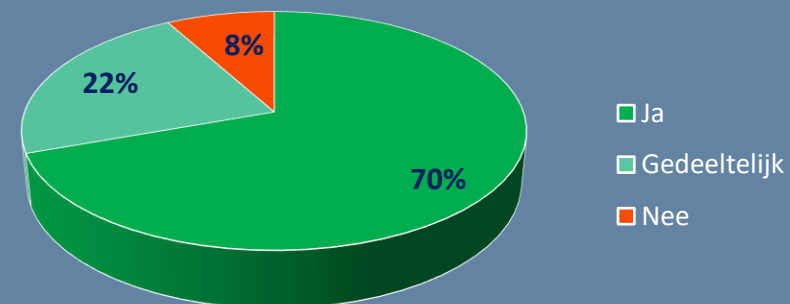
- De regelingen voor minder werken en eerder uittreden komen vaker voor in de Top 3 bij medewerkers van 55 jaar of ouder (85% voor beide regelingen). 25% van de jongeren onder de 35 jaar geeft prioriteit aan de regeling om minder te werken aan het einde van de loopbaan en 19% aan de regeling om eerder te kunnen uittreden.
- Jongeren onder de 35 jaar geven daarentegen meer prioriteit aan het aantal verlofdagen (87%), het verkorten van de standaardwerkweek (79%) en het vastleggen van 5 mei als vrije dag (51%). Voor medewerkers van 55 jaar of ouder liggen deze percentages respectievelijk op 40% (verlofdagen), 41% (standaardwerkweek) en 23% (5 mei).
- Bij werknemers met een tijdelijk contract komen het aantal verlofdagen (82%) en het verkorten van de standaardwerkweek (72%) vaker voor in de Top 3 dan bij werknemers met een vast contract (respectievelijk 57% en 53%).



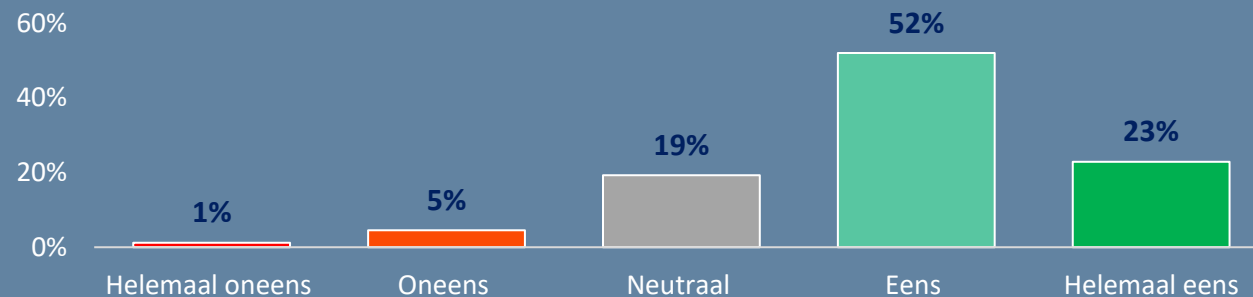


Veel medewerkers kunnen geheel of gedeeltelijk thuiswerken

Voor slechts een kleine groep respondenten (8%) geldt dat het in hun functie niet mogelijk is om thuis te werken. Dat is vaker het geval bij uitvoerende functies (15%) en de lagere loonschalen. 58% van de medewerkers in loonschaal A t/m 6 geeft aan dat het niet mogelijk is om hun functie thuis uit te voeren.



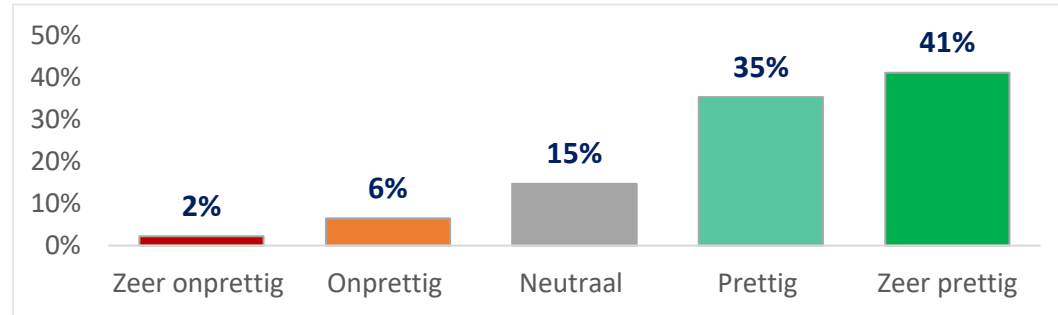
Drie kwart van de respondenten is het (helemaal) eens met de stelling dat de werkgever hen in staat stelt veilig, volgens de geldende richtlijnen, te werken (zie onderstaande figuur). 6% is het hier (helemaal) mee oneens. Onder deze 6% komen vaker medewerkers voor in de salarisschaal A t/m 6 (gemiddelde score 3,6 versus 4,0 in salarisschaal 7 en hoger).



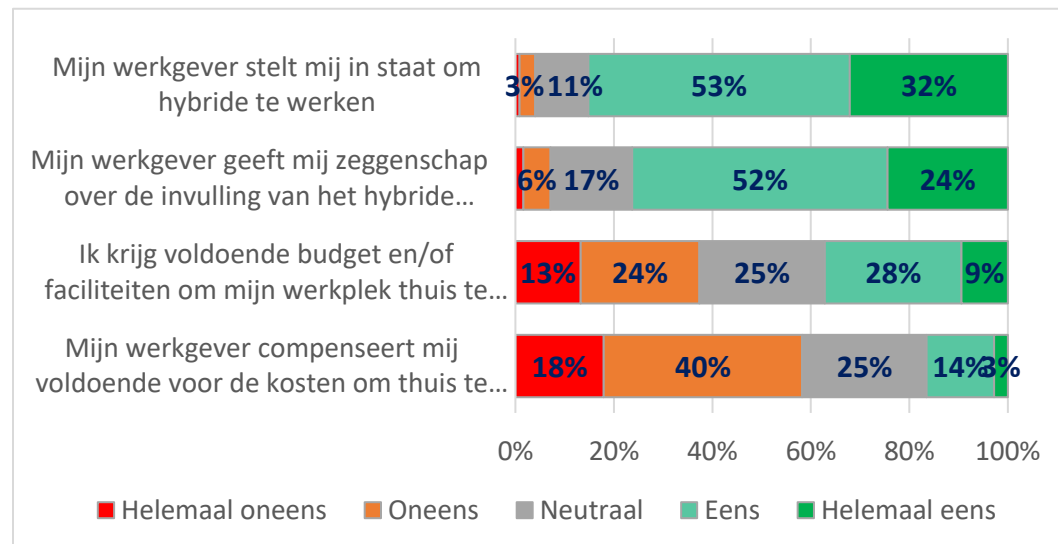
4. Hybride werken

Hybride werken wordt overwegend als (zeer) prettig ervaren

Van de respondenten voor wie het mogelijk is om thuis te werken, ervaart ruim drie kwart dit als (zeer) prettig.

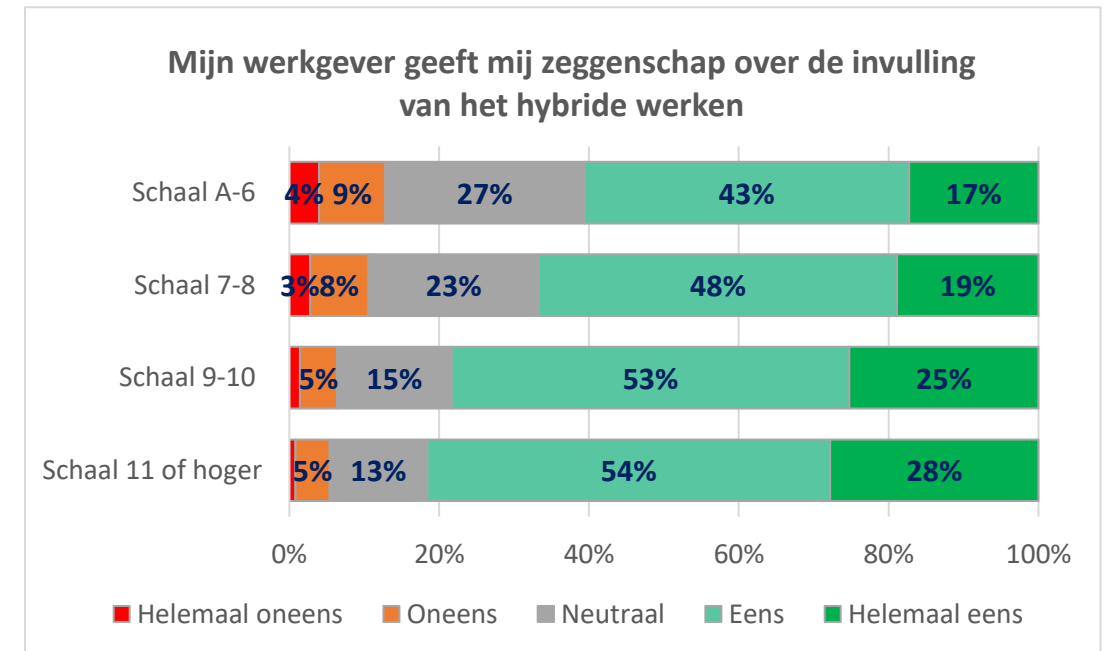


85% van de medewerkers die thuis kunnen werken, wordt ook door hun werkgever daartoe in staat gesteld. Drie kwart heeft zeggenschap over de invulling van het hybride werken.



Er kleven ook nadelen aan hybride werken: een derde van de medewerkers die thuis kan werken, vindt het budget en/of de faciliteiten om thuis een werkplek in te kunnen richten, onvoldoende en 58% vindt de compensatie voor de kosten niet toereikend.

Hoe hoger de salarisschaal, hoe meer zeggenschap de werkgever geeft over de invulling van hybride werken.



Het is wenselijk om rechten met betrekking tot hybride werken op te nemen in de cao

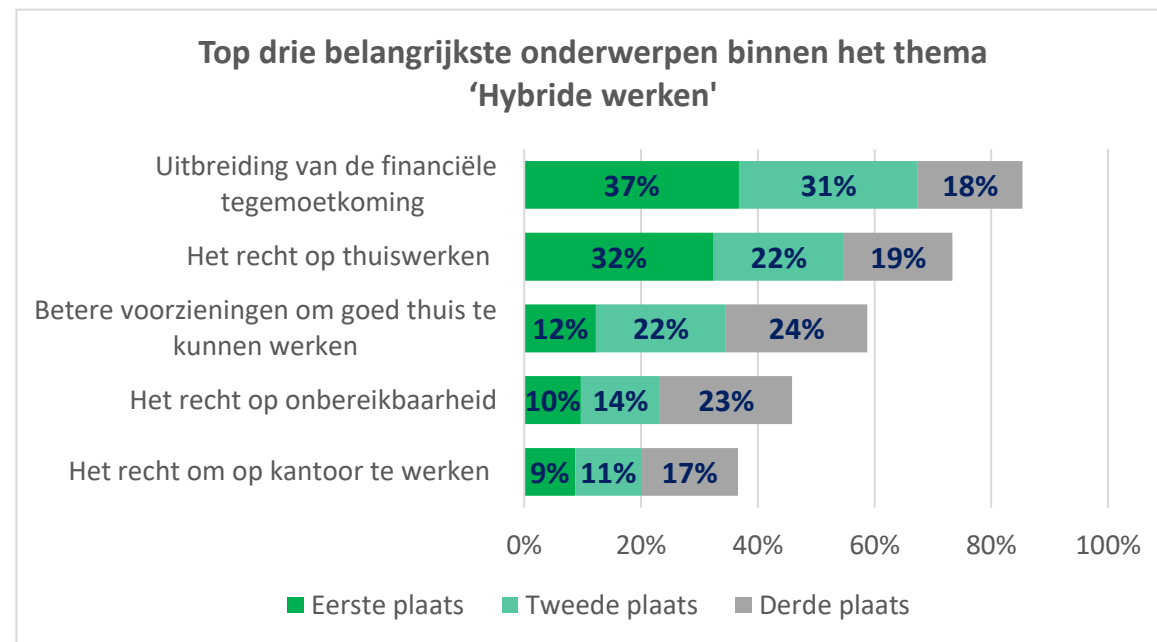
De respondenten die (gedeeltelijk) kunnen thuiswerken, is gevraagd naar hun mening over het opnemen in de cao van rechten met betrekking tot hybride werken.



88% van de respondenten is van mening dat het recht op thuiswerken in de nieuwe cao moet worden opgenomen. Ook het recht om op kantoor te werken en het recht op onbereikbaarheid is voor medewerkers belangrijk. Een grote meerderheid is van mening dat ook dit recht opgenomen zou moeten worden in de cao.

Top 3 Thema 'Hybride werken': uitbreiding van de financiële tegemoetkoming is het belangrijkste onderwerp voor de cao 2023

De respondenten rangschikken de eerder besproken onderwerpen op het thema 'Hybride werken' als volgt:



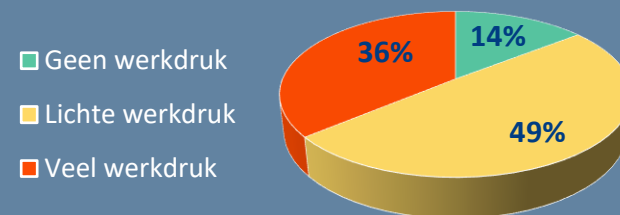
Het recht op thuiswerken heeft voor medewerkers uit schaal A t/m 6 grotere prioriteit dan voor medewerkers uit schaal 11 of hoger (79% versus 69% zet het onderwerp in de Top 3).

Medewerkers van kleine gemeenten (100.000-) nemen het onderwerp 'Betere voorzieningen om thuis te kunnen werken' vaker op in hun Top 3 dan medewerkers van de G4 (62% versus 53%).

5. Werkdruk

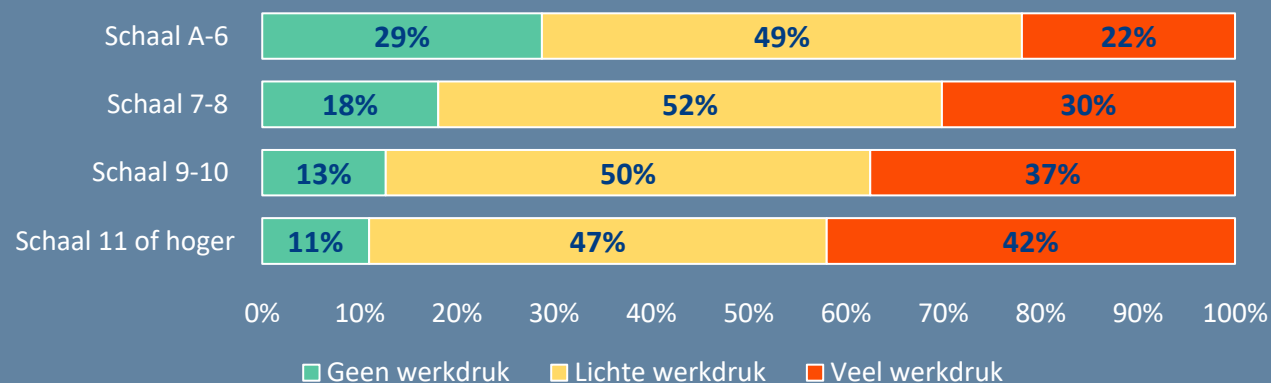
Ruim een derde van de respondenten ervaart veel werkdruk

36% van de respondenten ervaart veel werkdruk en nagenoeg de helft ervaart werkdruk in lichte mate.



Hoe hoger de salarisschaal, hoe hoger de ervaren werkdruk

42% van de medewerkers in schaal 11 of hoger ervaart veel werkdruk.

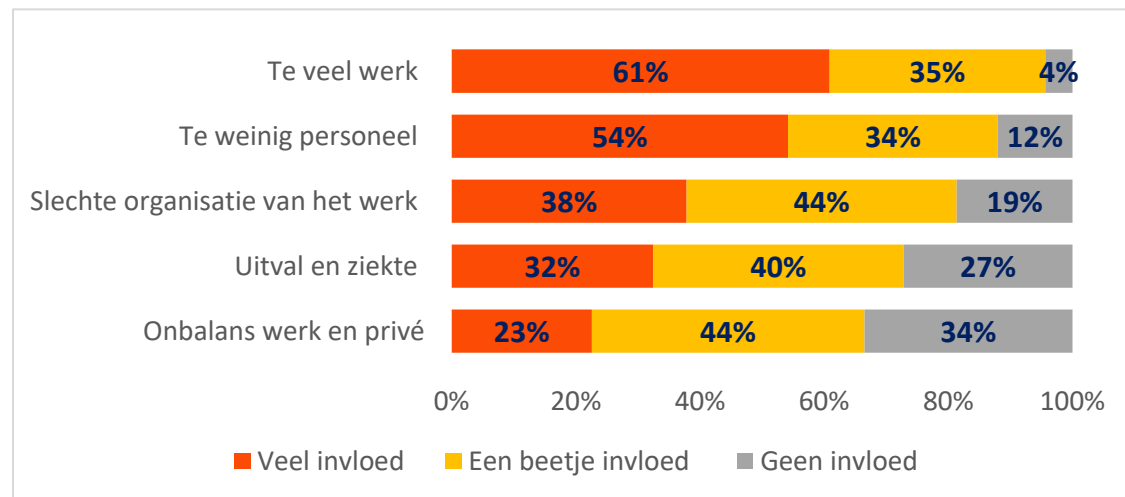


Functie, contractvorm en leeftijd ook van invloed op de ervaren werkdruk

Medewerkers in managementfuncties, staf-/beleidsfuncties en uitvoerende functies ervaren vaker veel werkdruk (respectievelijk 45%, 40% en 37%) dan medewerkers in secretariële/administratieve functies (24%). Medewerkers met een tijdelijk contract ervaren beduidend minder vaak veel werkdruk (20% ten opzichte van 37% bij medewerkers met een vast contract). Ook jongeren onder de 35 jaar geven minder vaak aan zware werkdruk te ervaren dan medewerkers ouder van 35 jaar of ouder (29% versus 38%).

Te veel werk en te weinig personeel zijn van grote invloed op werkdruk

Een ruime meerderheid van de respondenten geeft aan dat te veel werk (61%) en te weinig personeel (54%) veel invloed hebben op hun werkdruk. Ook de slechte organisatie van het werk, uitval door ziekte en de balans tussen werk en privé spelen een aanzienlijke rol (zie onderstaande figuur).



In hogere schalen meer werkdruk door de hoeveelheid werk en in lagere schalen door uitval en ziekte

Voor medewerkers in hogere salarisschalen heeft de hoeveelheid werk een grotere invloed op de werkdruk dan voor medewerkers in de laagste schalen: 66% van schaal 11 en hoger noemt de hoeveelheid werk als een factor met veel invloed op hun werkdruk versus 42% van schaal A t/m 6. Medewerkers in de lagere schalen zien daarentegen meer invloed van uitval en ziekte (41% versus 26% van de medewerkers in schaal 11 en hoger).

Soortgelijke verschillen tussen de functiegroepen

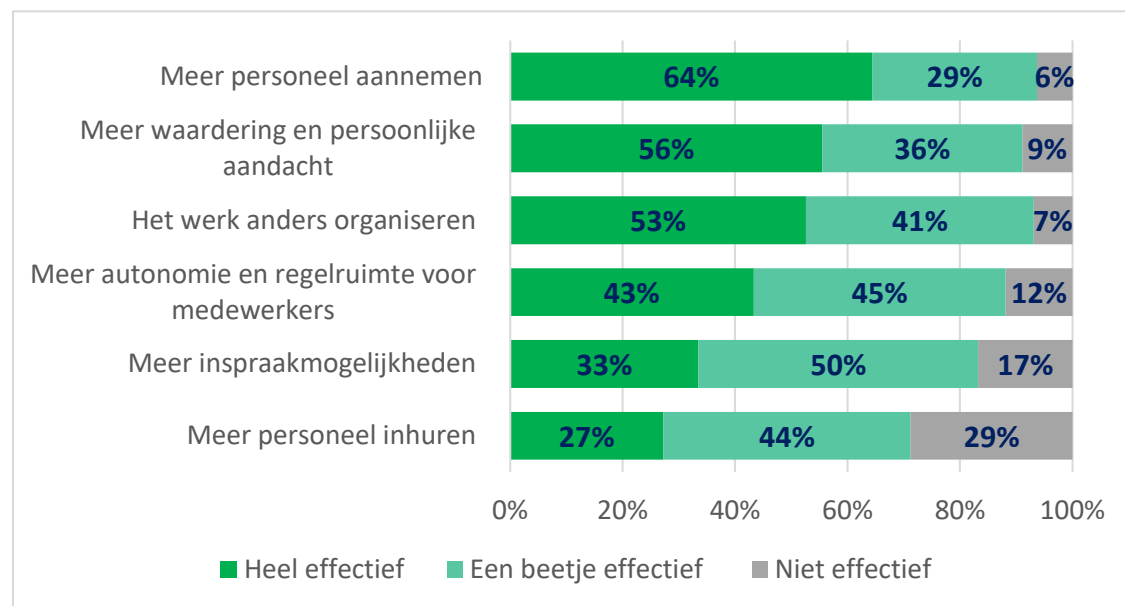
Twee derde van de medewerkers met management- en staf-/beleidsfuncties benoemt de hoeveelheid werk als factor van grote invloed op hun werkdruk. In secretariële/administratieve functies is dit 49%. De medewerkers met uitvoerende functies zitten daar met 60% tussenin. De invloed van uitval en ziekte wordt door ruim een derde van de medewerkers met secretariële/administratieve, uitvoerende en managementfuncties van grote invloed op de werkdruk geacht. Bij medewerkers met staf-/beleidsfuncties wordt de werkdruk minder sterk beïnvloed door uitval en ziekte, namelijk 27%.

Overige opvallende verschillen:

- 43% van de medewerkers van de GGD ziet uitval en ziekte als belangrijke oorzaak van hoge werkdruk. Dat is hoog ten opzichte van het gemiddelde van alle respondenten (32%).
- Medewerkers met een tijdelijk contract zien de hoeveelheid werk minder vaak als oorzaak van werkdruk dan medewerkers met een vast contract (53% versus 61%).

Meer personeel aannemen meest en inhuren minst effectief om werkdruk terug te dringen

Bijna twee derde van de respondenten ziet het aannemen van personeel als heel effectief om de werkdruk terug te dringen. Voor het inhuren van personeel is dit slechts 27%. Zowel meer waardering en persoonlijke aandacht, als het anders organiseren van werk worden door een ruime meerderheid gezien als eveneens zeer effectieve manieren om de werkdruk terug te dringen.



Werkdruk tijdens de coronacrisis verhoogd

Respondenten konden met een schuifknop aangeven hoeveel werkdruk zij hadden ervaren. Helemaal links stond heel laag (0 punten) en helemaal rechts heel hoog (100 punten).

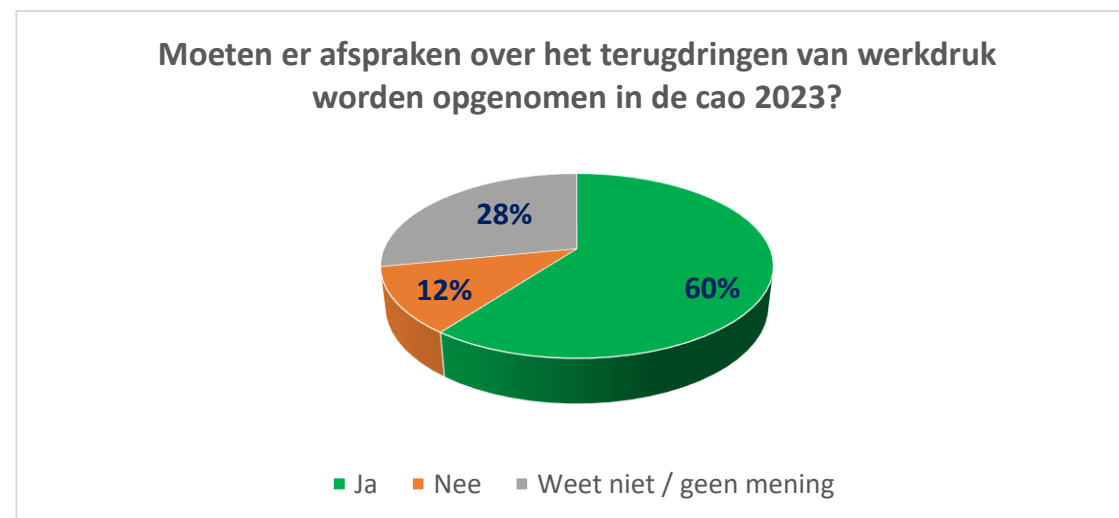
Hoe heb je je werkdruk ervaren vóór de coronacrisis?	59,5
Hoe heb je je werkdruk ervaren tijdens de coronacrisis?	65,7
Hoe ervaar je je werkdruk sinds de oorlog in Oekraïne?	61,3

De werkdruk is tijdens de coronacrisis toegenomen met 6,2 punten. Bij de medewerkers van de GGD was de toename van de werkdruk het grootst, namelijk 13,1 punt (van 56,1 voor naar 69,2 tijdens de coronacrisis).

Sinds de oorlog met Oekraïne is de werkdruk nog licht verhoogd ten opzichte van de werkdruk van vóór de coronacrisis (61,3 versus 59,5).

Ruime meerderheid wenst afspraken over werkdruk in de cao

60% van de respondenten vindt dat er in de cao 2023 afspraken moeten worden opgenomen over het terugdringen van de werkdruk.

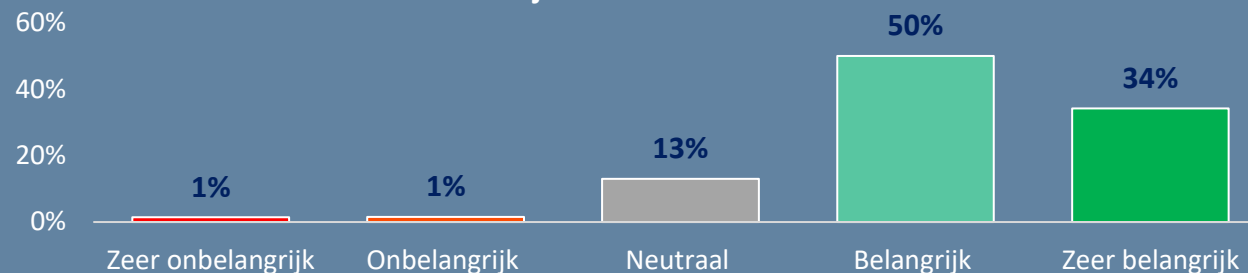


6. Loopbaan en ontwikkeling

Ontwikkeling in het werk is belangrijk voor veel medewerkers

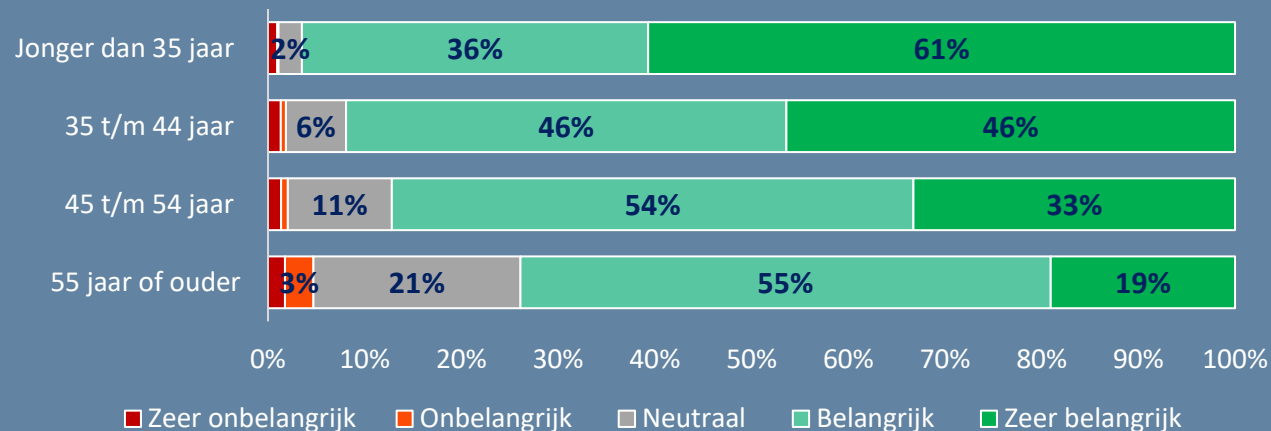
84% van de medewerkers vindt het (zeer) belangrijk om zich in het werk te kunnen blijven ontwikkelen.

In welke mate vind je het belangrijk om je in je werk te kunnen blijven ontwikkelen?

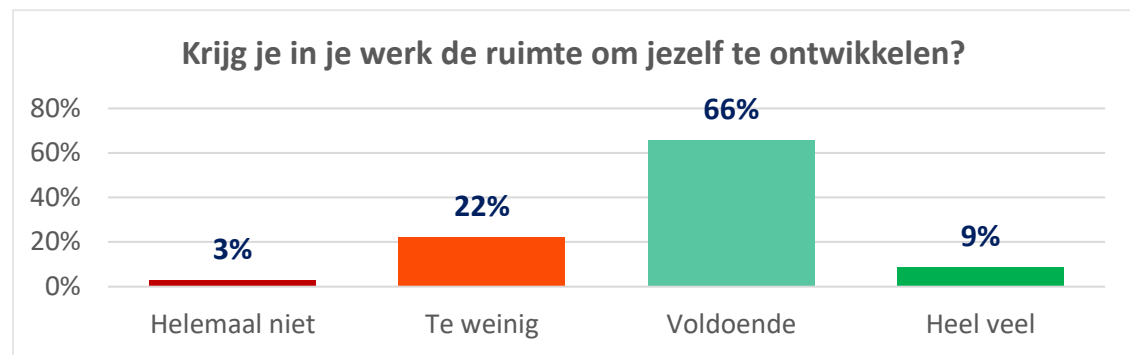


Ontwikkeling in het werk voor ouderen ook heel belangrijk

Ouderen hechten weliswaar minder belang aan de ontwikkeling in hun werk dan jongeren, maar toch vindt 74% van de medewerkers van 55 jaar en ouder ontwikkeling nog steeds (zeer) belangrijk.

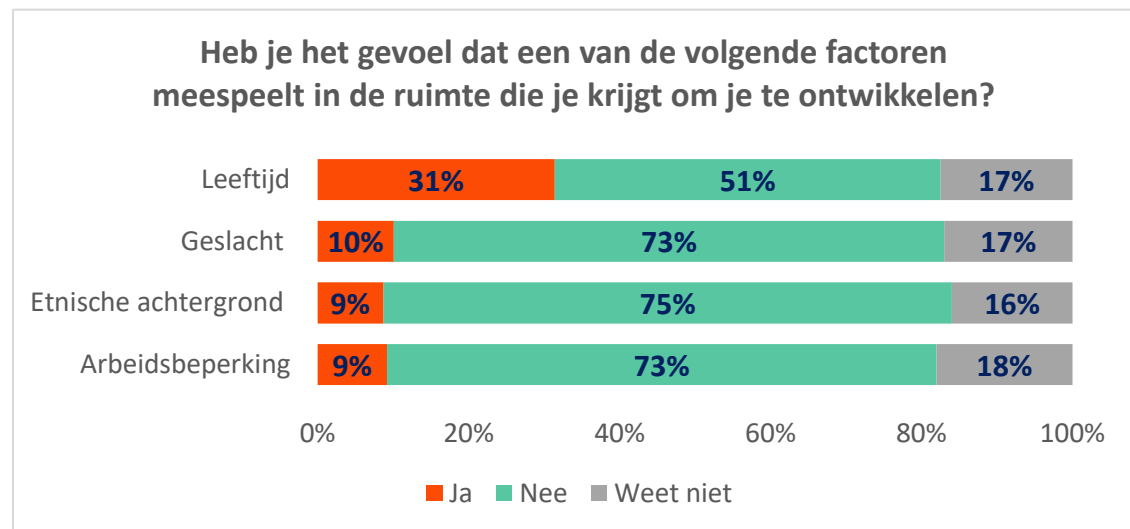


Driekwart krijgt voldoende en één kwart krijgt te weinig ruimte om zich te ontwikkelen

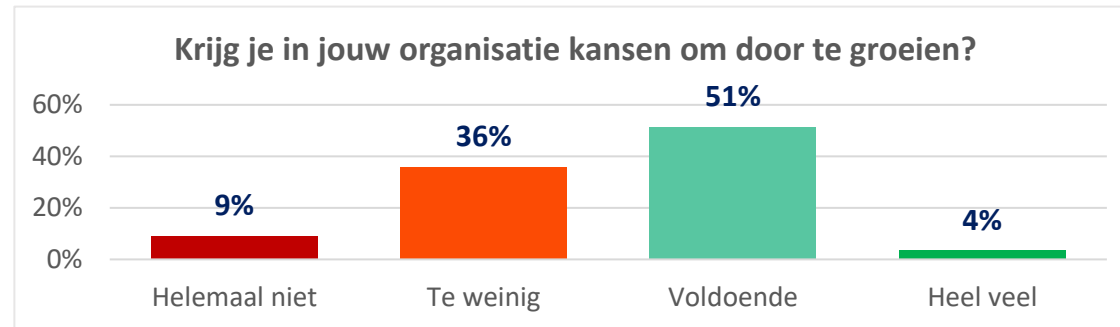


Leeftijd wordt gezien als de grootste beperkende factor voor de ruimte die men krijgt om zich te ontwikkelen

Van de medewerkers die vinden dat zij te weinig of geen ruimte krijgen om zich in hun werk te ontwikkelen, heeft 31% het gevoel dat leeftijd daarin een rol speelt.

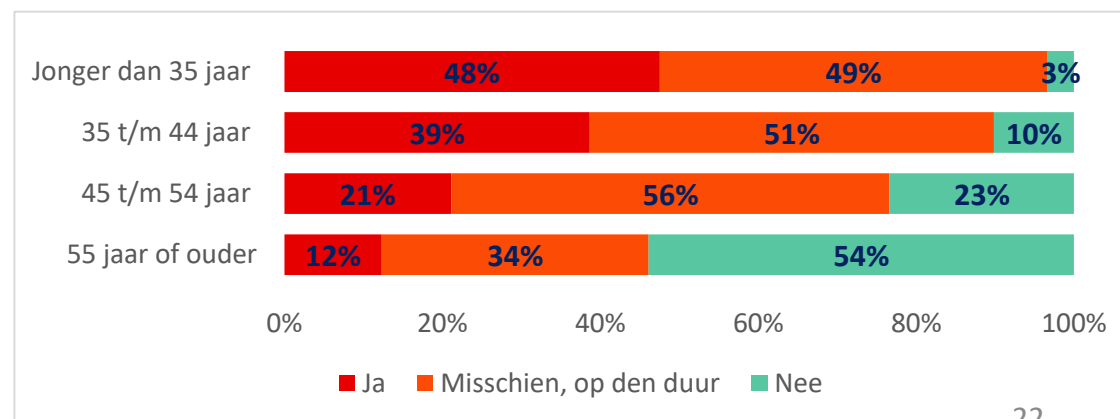


Meerderheid krijgt voldoende kansen om door te groeien binnen de organisatie



Voor jongeren zijn geringe kansen om door te groeien een belangrijke reden om de organisatie te verlaten

Voor 24% van de respondenten die geen of te weinig kansen krijgen om binnen de organisatie door te groeien, is dat op een gegeven moment een reden om de organisatie te verlaten. Voor nog eens 45% zal het op den duur wellicht meespelen in de beslissing om te vertrekken. Voor jongeren wegen geringe groeimogelijkheden nog zwaarder: 97% zal (mede) om die reden op den duur wellicht vertrekken.





7. Werkzekerheid

Tijdelijke krachten stellen vast contract op prijs

Een vast contract biedt een vorm van zekerheid en is nog steeds vaak geliefd. Daarom zijn medewerkers met een tijdelijk contract en tijdelijke krachten op basis van uitzend/payroll/detachering/oproep en/of werkzaam als ZZP'er, gevraagd in hoeverre zij een vast contract op prijs zouden stellen.

Respondenten konden dit met een schuifknop aangeven: helemaal links stond 'Helemaal niet' (0 punten) en helemaal rechts stond 'Absoluut wel' (100 punten). De gemiddelde score was 90 punten (n=1.088).

Tijdelijke verbanden komen veel vaker voor onder jongeren. Voor oudere tijdelijke krachten lijkt de contractvorm vaker een bewuste keuze. Medewerkers van 55 jaar of ouder met een tijdelijk verband wensen minder vaak een vast contract dan tijdelijke krachten onder de 35 jaar (84 versus 92 punten).

Medewerkers uit schaal A t/m 6 scoren 96 punten voor de mate waarin zij een vast contract wensen. Hoe hoger de schaal, hoe minder een vast dienstverband gewenst is: tijdelijke krachten in schaal 11 of hoger scoren slechts 88 punten.

In grotere gemeenten is de wens voor vaste dienstverbanden groter dan in kleinere gemeenten (93 versus 87 punten).

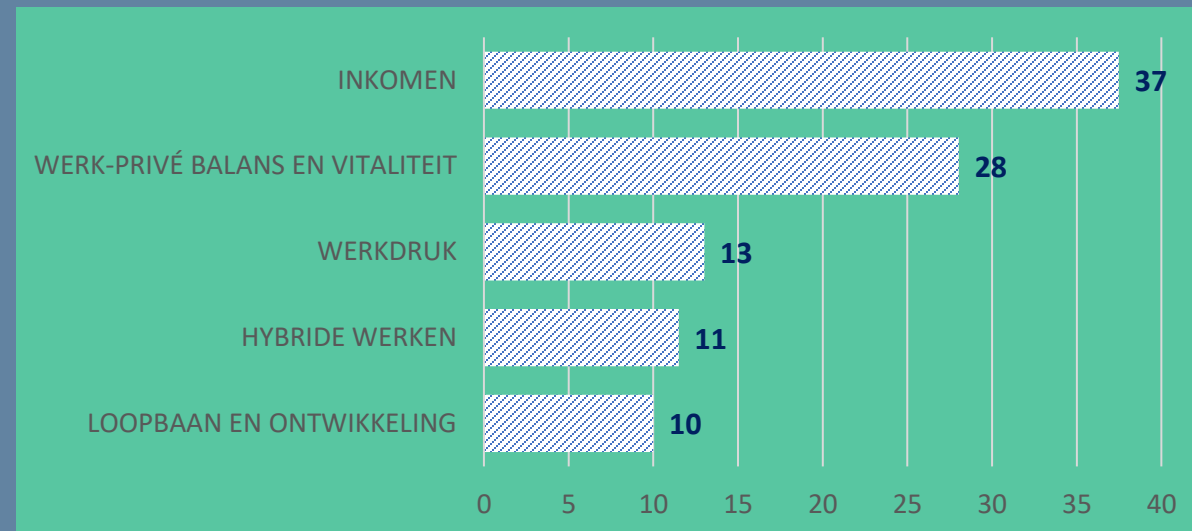
Tijdelijke krachten met secretariële/administratieve functies (94 punten) stellen een vast contract meer op prijs dan medewerkers in managementfuncties (88 punten) of staf-/beleidsfuncties (86 punten).



8. Prioriteiten

Inkomen belangrijkste thema volgens medewerkers

De respondenten is gevraagd om 100 punten te verdelen over de belangrijkste thema's voor de komende cao-onderhandelingen (zie figuur).

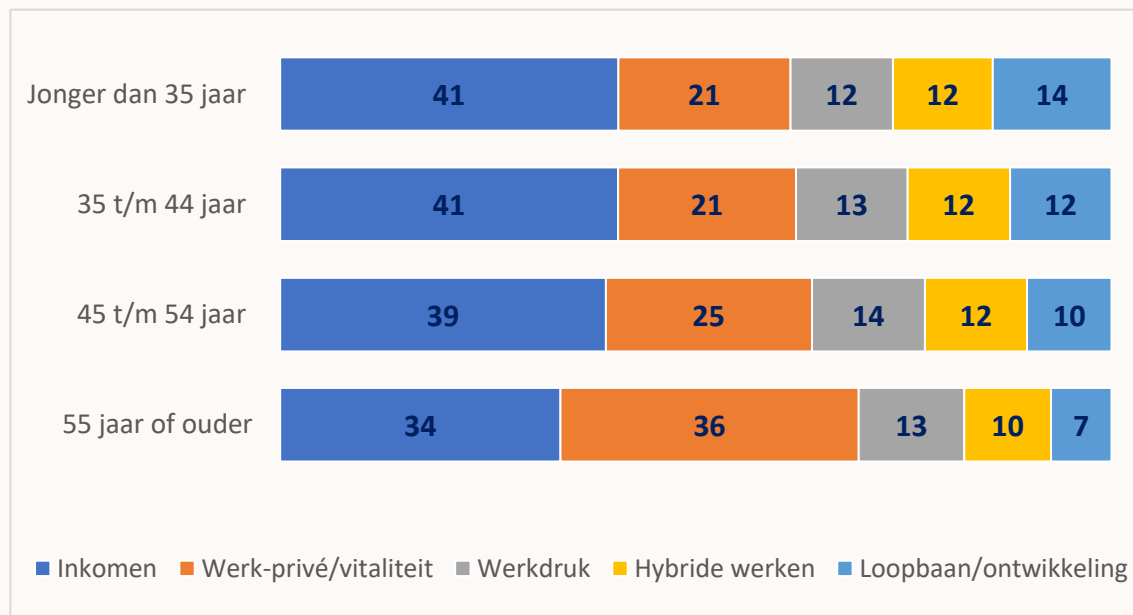


In 2020 stond inkomen met een flinke afstand tot de overige thema's op de eerste plaats. In 2022 heeft het thema Werk/privé-balans en vitaliteit daar met 28 punten aansluiting bij gevonden.

De thema's Werkdruk, Hybride werken en Loopbaan en ontwikkeling krijgen minder prioriteit (respectievelijk 13, 11 en 10 van de 100 punten).

Leeftijd is van invloed op de prioriteiten

- Voor jongere medewerkers is inkomen belangrijker dan voor oudere medewerkers (41 punten door jongeren tot 35 jaar versus 34 punten door de groep van 55 jaar en ouder).
- Ook hechten jongeren meer waarde aan loopbaan en ontwikkeling; medewerkers onder de 35 jaar geven twee keer zo veel punten als medewerkers van 55 jaar en ouder (14 respectievelijk 7 punten).
- Het onderwerp werk/privé-balans en vitaliteit krijgt van de groep ouderen juist weer een hogere prioriteit, namelijk 36 punten (jonger dan 45 jaar 21 punten en 45 tot 55 jaar 25 punten). De hoge waardering van ouderen voor dit onderwerp is wellicht te verklaren uit de hoge populariteit van de regelingen om aan het einde van de loopbaan minder te kunnen werken of eerder uit te treden.



De verschillen tussen groepen respondenten zijn gering.

De meningen lopen licht uiteen ...

- Medewerkers die in deeltijd werken, hechten minder aan inkomen (34 punten).
- Dit geldt ook voor medewerkers bij de GGD (33 punten).
- Medewerkers bij de GGD geven juist een hogere prioriteit aan werk/-privé-balans en vitaliteit (32 punten), net als de medewerkers in schaal A t/m 6 (eveneens 32 punten).
- Medewerkers met een tijdelijk contract vinden inkomen (40 punten) en loopbaan en ontwikkeling (14 punten) bovengemiddeld belangrijk. Zij hebben daardoor minder punten gegeven voor werk/privé-balans en vitaliteit (22 punten).
- Vakbondsleden vinden werk/privé-balans (31 punten) en werkdruk (14 punten) belangrijkere onderwerpen voor de cao-tafel dan niet-leden (respectievelijk 26 en 12 punten). De onderwerpen inkomen en loopbaan en ontwikkeling krijgen minder punten van de vakbondsleden (36 en 9 punten) dan van de niet-leden (38 en 11 punten).

Er worden nog enkele thema's gemist

17% van de respondenten heeft onderwerpen gemist bij de prioritering.

Het gaat met name om:

- *Pensioen, generatiepact*
- *Inflatie*
- *Outsourcing/tijdelijke inhuur tegengaan en vast werk bieden*
- *Diversiteit en Inclusie (inclusief gelijke beloning)*
- *Mantelzorg*
- *Persoonlijk opleidingsbudget*

9. Betrokkenheid bij de cao

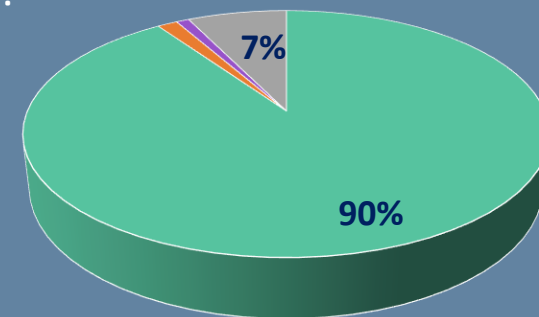


Betrokkenheid bij de cao via vragenlijst op prijs gesteld

Bijna alle respondenten (90%) stellen het op prijs om via deze vragenlijst bij de cao te worden betrokken. 7% heeft geen mening en de overige 3% vindt dat we daar vakbonden voor hebben of wordt liever betrokken op een andere manier.

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

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

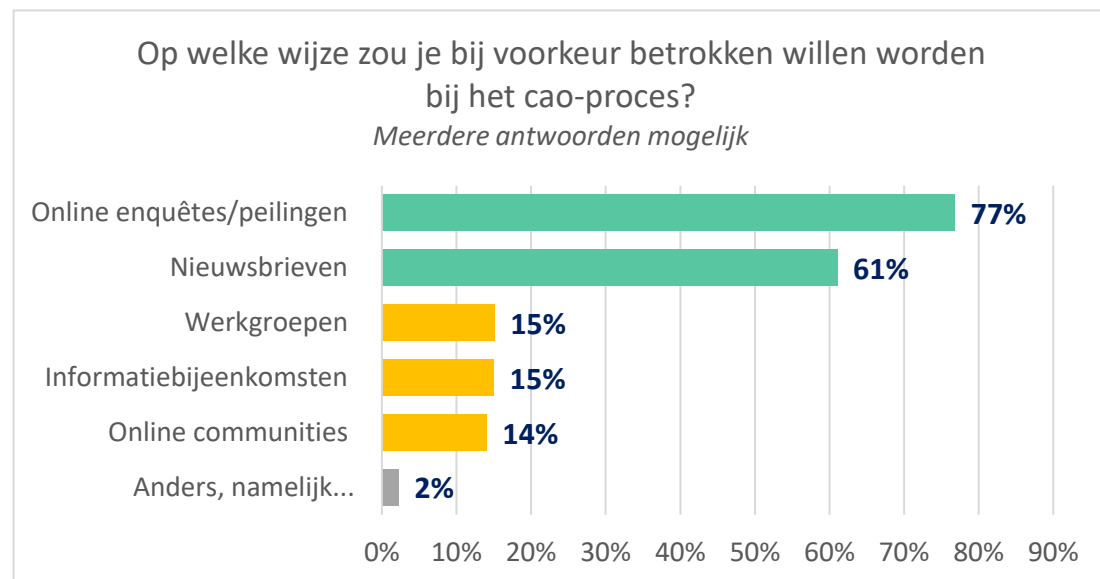


Hierbij doen zich geen grote verschillen voor tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden.

Animo voor verdere betrokkenheid

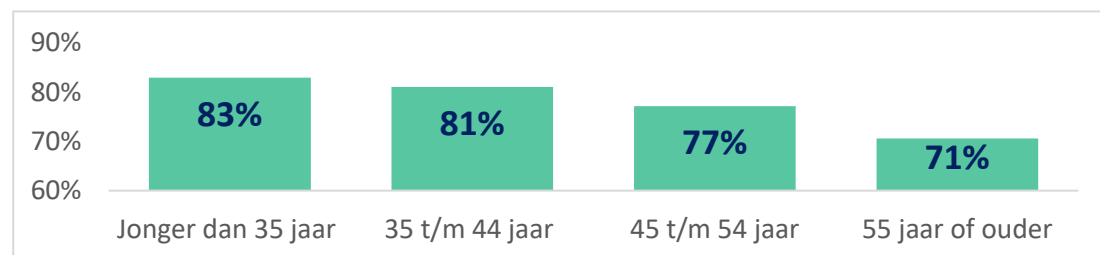
- 6.364 respondenten hebben hun e-mailadres achtergelaten om op de hoogte te worden gehouden van de uitkomsten van dit onderzoek.
- 3.376 respondenten willen verder betrokken worden bij het cao-proces.
- Er zijn ruim 2.600 e-mailadressen en bijna 500 telefoonnummers achtergelaten voor verdergaande betrokkenheid bij het cao-proces.

Meest favoriete manier van participatie zijn online peilingen/enquêtes
77% van de respondenten die verder bij het cao-proces betrokken willen worden, heeft voorkeur voor online peilingen/enquêtes.



Ook het ontvangen van schriftelijke informatie (nieuwsbrieven) is populair onder de respondenten (61%). Overige wijzen van betrokkenheid zijn veel minder populair.

Meedoen aan online enquêtes/peilingen vooral populair onder 45 jaar



Diverse opmerkingen met betrekking tot andere wijzen van betrokkenheid
Het gaat o.a. om:

“Meepraten moet dan wel invloed opleveren.”
“Via de mail bij belangrijke momenten, zoals stemmen.”
“Cao-acties, want die zullen er wel weer moeten komen om tot een resultaat te komen.”
“Is er al een werkgroep van alleen GGD-medewerkers? Dan wil ik daar in.”
“Meedenken als OR-vertegenwoordiger van een grote (ongeorganiseerde) achterban.”
“Uitnodigingen ontvangen van inspraakmomenten.”

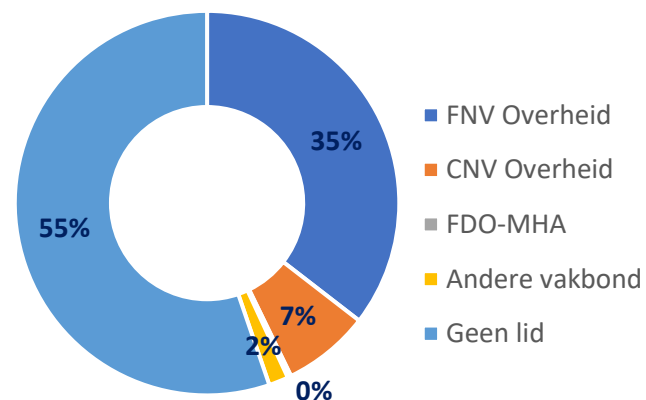
Slotopmerkingen

- Er wordt nogmaals aandacht gevraagd voor uiteenlopende cao-thema's.
- De inhoudelijke opmerkingen over de enquête zijn voornamelijk positief: alle belangrijke onderwerpen komen aan bod en de vragenlijst zit goed in elkaar. Grootste punt van kritiek is dat de vragenlijst wel erg lang is en dat men soms gedwongen wordt om te kiezen tussen de verschillende antwoordmogelijkheden.
- Men vindt het fijn dat de vragenlijst breed is uitgezet: onder niet-vakbondsleden, maar ook onder tijdelijke krachten.

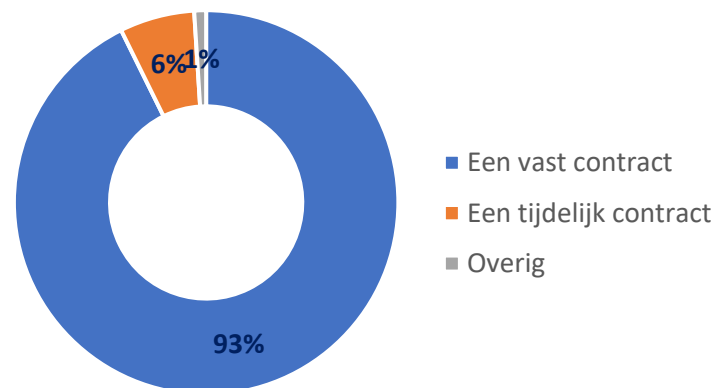
Veel respondenten bedanken voor de mogelijkheid om op deze manier te mogen meedenken en wensen veel succes bij de onderhandelingen!!

Bijlage 1. Uitgebreid overzicht achtergrondkenmerken

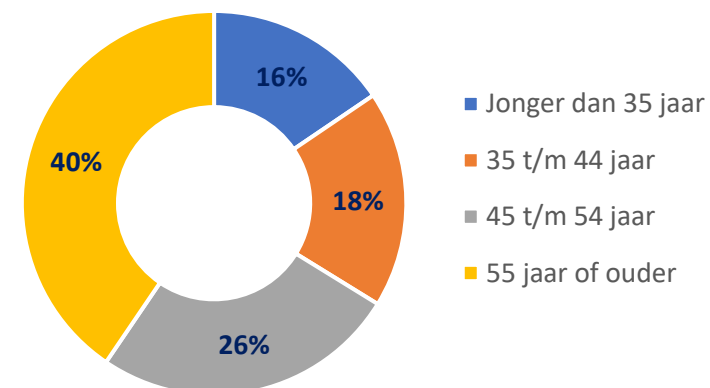
Lidmaatschap vakbond



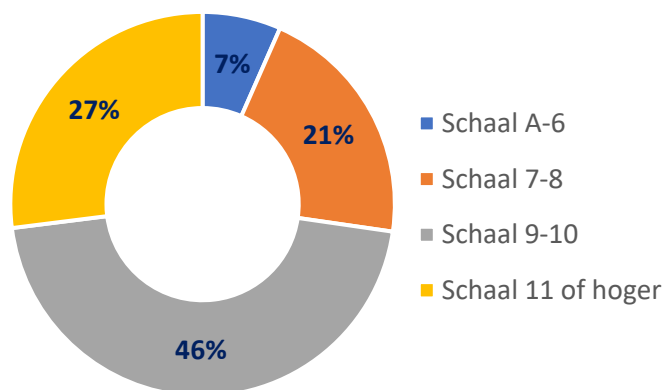
Contractvorm



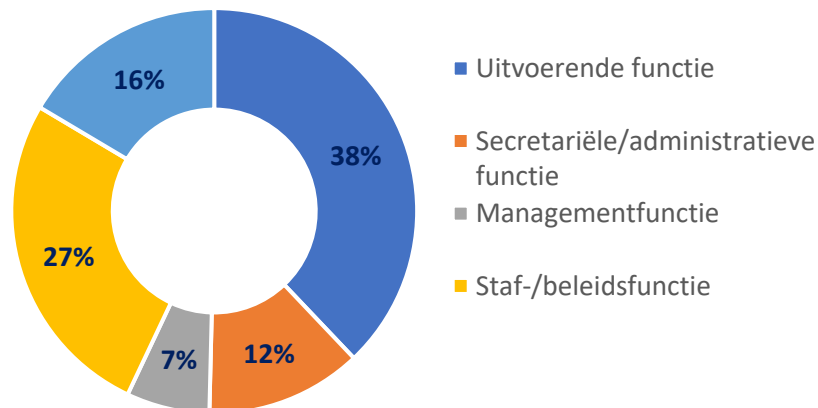
Leeftijd



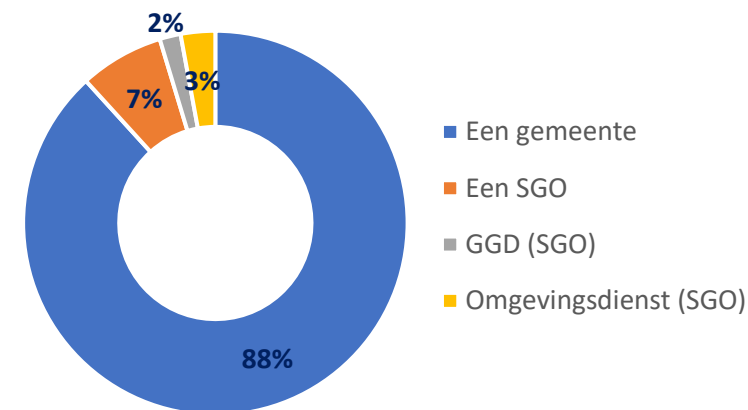
Salarisschaal



Functie



Waar werk je?



Van de respondenten die bij een gemeente werken, werkt 28% bij de G4, 26% bij een 100.000+ en de overige 46% bij een 100.000- gemeente.

Bijlage 2. Vragenlijst cao-onderzoek gemeenten en gemeentelijke organisaties

Inleiding

Welkom bij de enquête CAO Gemeenten en CAO SGO 2023.

Wij hopen dat je even de tijd wilt nemen om deze enquête in te vullen. Wat vind jij belangrijke thema's voor de nieuwe cao? Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen, willen wij iedereen die bij een gemeente of SGO werkt, uitnodigen om de enquête in te vullen. De enquête is voor iedereen, ongeacht je contractvorm. Ook als je geen lid bent van een vakbond willen wij graag weten wat jij vindt.

Laat je stem horen en doe mee!

Deze enquête is een gezamenlijk initiatief van FNV Overheid, CNV Overheid en FDOMHA. Je kunt de enquête anoniem invullen. Het invullen van de enquête kost circa 10 minuten van je tijd. Laat weten wat jij belangrijk vindt. Zo werken wij samen aan jouw cao.

Blok 1: Loon, toelagen en vergoedingen

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

Heel ontevreden	Ontevreden	Niet tevreden/niet ontevreden	Tevreden	Heel tevreden
☐	☐	☐	☐	☐

Routing:

Indien (heel) ontevreden → vraag 2

Indien (heel) tevreden → vraag 3

Indien niet tevreden/niet ontevreden → vraag 4

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

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Omdat ik niet goed kan rondkomen van mijn inkomen
- ☐ Vanwege de afschaffing of versobering van bepaalde toelagen/vergoedingen
- ☐ Omdat de lonen volgens mij minder zijn gestegen dan in andere sectoren
- ☐ Omdat de lonen volgens mij minder zijn gestegen dan de kosten voor het dagelijkse levensonderhoud (boodschappen, benzine, huur, kleding, etc.)
- ☐ Anders, namelijk...

3. Waarom ben je tevreden over je totale inkomen?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Omdat ik goed kan rondkomen van mijn inkomen
- ☐ Vanwege de hoogte van toelagen en vergoedingen
- ☐ Omdat de lonen volgens mij evenveel of meer zijn gestegen dan in andere sectoren
- ☐ Omdat de lonen volgens mij evenveel of meer zijn gestegen dan de kosten voor het dagelijkse levensonderhoud (boodschappen, benzine, huur, kleding, etc.)
- ☐ Anders, namelijk ...

4. De cao kent verschillende vergoedingen en toelagen.

Wat vind je van de hoogte van de volgende vergoedingen en toelagen, indien van toepassing?

	Ze er onvoldoende	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	N.v.t.
Overwerkvergoeding	☐	☐	☐	☐	☐
Thuiswerkvergoeding	☐	☐	☐	☐	☐
Toelage voor onregelmatige dienst	☐	☐	☐	☐	☐
Toelage voor beschikbaarheidsdienst	☐	☐	☐	☐	☐
Toelage voor buitendagvenster	☐	☐	☐	☐	☐

5. Ontvang je een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer en/of dienstreizen?

- ☐ Ja, ik ontvang een kilometervergoeding
- ☐ Nee, ik ontvang een vergoeding voor het reizen met openbaar vervoer
- ☐ Nee, ik ontvang geen vergoeding
- ☐ Weet ik niet

Routing: Indien geen kilometervergoeding wordt ontvangen, worden vraag 6 en 7 overgeslagen.

6. Hoe hoog is de kilometervergoeding die je ontvangt?

- ☐ 10 cent per kilometer of minder
- ☐ Meer dan 10 cent en minder dan 19 cent per kilometer
- ☐ 19 cent per kilometer
- ☐ Meer dan 19 cent per kilometer
- ☐ Weet ik niet

7. Wat vind je van de hoogte van de kilometervergoeding?

Ze er onvoldoende	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende
☐	☐	☐	☐

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

Kies uit onderstaande mogelijkheden je persoonlijke Top 3.

- ☐ Loonstijging
- ☐ Meer mogelijkheden voor het individueel keuzebudget
- ☐ Hogere vergoedingen (zoals thuiswerk- en overwerkvergoeding)
- ☐ Hogere toelagen (zoals toelage voor onregelmatige dienst, beschikbaarheidsdienst en buitendagvenster)

9. Ben je werkzaam in een van de volgende gemeentelijke diensten?

- Buitendienst
- Omgevingsdienst
- Piketdienst/wachtdienst
- Gemeentelijke handhaving GGD
- Geen van bovenstaande

Routing: Bij 'Geen van bovenstaande' wordt vraag 10 overgeslagen.

10. Hoe tevreden ben je over de huidige cao-bepalingen over:

[illegible]

Blok 2: Verlof en balans werk/privé

In de CAO Gemeenten en CAO SGO 2021-2022 zijn de verlofdagen geharmoniseerd en is een verlofspaarregeling afgesproken. Dit betekent dat alle medewerkers vanaf 2023 20 wettelijke en 6 bovenwettelijke vakantiedagen krijgen. Ook krijgen alle medewerkers de mogelijkheid om de bovenwettelijke vakantiedagen te sparen.

11. Ben je tevreden met je totaalaantal verlofdagen (wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen en eventueel verlof vanuit het individueel keuzebudget)?

- ☐ Ik kom verlofdagen te kort
- ☐ Ik heb genoeg verlofdagen
- ☐ Ik krijg mijn verlofdagen niet op

12. Biedt de verlofspaarregeling jou voldoende de mogelijkheid om verlofdagen te sparen?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet ik (nog) niet

13. Heb je behoefte aan een regeling om minder te kunnen werken aan het einde van je loopbaan?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Voorlopig nog niet van toepassing

14. Heb je behoefte aan een regeling om eerder te kunnen stoppen met werken?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Voorlopig nog niet van toepassing

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

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

Heel slecht idee



Heel goed idee

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

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

- ☐ Goed idee, hiermee kan ik zelf meer de regie nemen over mijn werk/privé-balans
- ☐ Geen goed idee, de werkdruk is al zo hoog
- ☐ Geen goed idee, geef mij maar geld of vrij opneembaar verlof
- ☐ Geen mening/weet niet

17. Wat vind jij belangrijke onderwerpen voor de cao 2023 binnen het thema 'Verlof en werk/privé-balans'?

Kies uit onderstaande mogelijkheden je persoonlijke Top 3.

- ☐ Uitbreiding van het aantal verlofdagen
- ☐ Verruiming van de verlofspaarregeling
- ☐ Regeling voor minder werken aan het einde van de loopbaan
- ☐ Regeling voor eerder uittreden
- ☐ 5 mei als vaste vrije dag vastleggen in de cao
- ☐ Verkorten standaardwerkweek

Blok 3: Hybride werken

18. Is het in jouw functie mogelijk om thuis te werken?

- ☐ Ja
- ☐ Gedeeltelijk
- ☐ Nee

19. Hoe kijk je tegen hybride werken aan, nu dit de standaard lijkt te worden?

Zeer onprettig	Onprettig	Neutraal	Prettig	Zeer prettig
☐	☐	☐	☐	☐

20. Reageer op de volgende stellingen:

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Mijn werkgever stelt mij in staat om hybride te werken	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn werkgever compenseert mij voldoende voor de kosten om thuis te kunnen werken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg voldoende budget en/of faciliteiten om mijn werkplek thuis te kunnen inrichten	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn werkgever geeft mij zeggenschap over de invulling van het hybride werken	☐	☐	☐	☐	☐

21. Moeten onderstaande onderwerpen in de cao 2023 worden opgenomen?

	Ja	Nee	Geen mening / weet ik niet / n.v.t.
Het recht op thuiswerken	☐	☐	☐
Het recht om op kantoor te werken	☐	☐	☐
Het recht op onbereikbaarheid	☐	☐	☐

22. Wat vind jij belangrijke onderwerpen voor de cao 2023 als het gaat om arbeidsvoorwaarden rond thuiswerken?

Kies uit onderstaande mogelijkheden je persoonlijke Top 3.

- ☐ Betere voorzieningen om goed thuis te kunnen werken (bijvoorbeeld stoel, laptop, los toetsenbord, etc.)
- ☐ Uitbreiding van de financiële tegemoetkoming (onkostenvergoeding)
- ☐ Het recht op thuiswerken
- ☐ Het recht om op kantoor te werken
- ☐ Het recht op onbereikbaarheid

23. De coronacrisis heeft onze manier van werken veranderd. Reageer op de volgende stelling:

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Mijn werkgever stelt mij in staat veilig, volgens de geldende richtlijnen, te werken	☐	☐	☐	☐	☐

Blok 4: Werkdruk

24. Ervaar je over het algemeen werkdruk?

- ☐ Nee, ik ervaar geen werkdruk
- ☐ Ja, ik ervaar lichte werkdruk
- ☐ Ja, ik ervaar veel werkdruk

Routing: Indien geen werkdruk wordt ervaren, worden de vragen 25 en 26 overgeslagen.

25. In welke mate hebben onderstaande factoren invloed op jouw werkdruk?

	Geen invloed	Een beetje invloed	Veel invloed	Geen mening / weet ik niet
Te weinig personeel	☐	☐	☐	☐
Te veel werk	☐	☐	☐	☐
Slechte organisatie van het werk	☐	☐	☐	☐
Uitval en ziekte	☐	☐	☐	☐
Onbalans werk en privé	☐	☐	☐	☐

26. Hoe effectief zijn de onderstaande manieren om werkdruk terug te dringen volgens jou?

	Niet effectief	Een beetje effectief	Heel effectief	Geen mening / weet ik niet
Het werk anders organiseren	☐	☐	☐	☐
Meer autonomie en regelruimte voor medewerkers	☐	☐	☐	☐
Meer inspraakmogelijkheden	☐	☐	☐	☐
Meer waardering en persoonlijke aandacht	☐	☐	☐	☐
Meer personeel inhuren	☐	☐	☐	☐
Meer personeel aannemen	☐	☐	☐	☐

De coronacrisis is nog niet voorbij en de oorlog in Oekraïne legt een grote druk op medewerkers. Wat doet dit met de werkdruk?

27. Hoe heb je je werkdruk ervaren vóór de coronacrisis?

28. Hoe heb je je werkdruk ervaren tijdens de coronacrisis?

29. Hoe ervaar je je werkdruk sinds de oorlog in Oekraïne?

Heel laag
Heel hoog

☐

30. Moeten er afspraken over het terugdringen van werkdruk in de cao 2023 worden opgenomen?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Geen mening/weet ik niet

Blok 5: Loopbaan en ontwikkeling

31. In welke mate vind je het belangrijk om je in je werk te kunnen blijven ontwikkelen?

Zeer onbelangrijk
Onbelangrijk
Niet onbelangrijk/niet belangrijk
Belangrijk
Zeer belangrijk

☐
☐
☐
☐
☐

32. Krijg je in je werk de ruimte om jezelf te ontwikkelen?

- ☐ Ja, heel veel
- ☐ Ja, voldoende
- ☐ Te weinig
- ☐ Nee, helemaal niet

Routing: indien 'Ja' (heel veel of voldoende) wordt vraag 33 overgeslagen.

33. Heb je het gevoel dat een van de volgende factoren meespeelt in de ruimte die je krijgt om je te ontwikkelen?

	Ja	Nee	Weet ik niet	N.v.t.
Leeftijd	☐	☐	☐	☐
Geslacht	☐	☐	☐	☐
Etnische achtergrond	☐	☐	☐	☐
Het hebben van een arbeidsbeperking	☐	☐	☐	☐

34. Krijg je in jouw organisatie kansen om door te groeien?

- Ja, heel veel
- Ja, voldoende
- Te weinig
- Nee, helemaal niet

Routing: indien 'Ja' (heel veel of voldoende) wordt vraag 35 overgeslagen.

35. Zijn de geringe kansen om door te groeien voor jou een reden om de organisatie te verlaten?

- Ja, ik denk dat ik om die reden op een gegeven moment deze organisatie zal verlaten
- Misschien zal het op den duur meespelen in een beslissing om te vertrekken
- Nee, de geringe groeikansen spelen voor mij geen rol in een eventuele beslissing om de organisatie te verlaten

Blok 6: Samenvattend

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

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

- ☐ Een goed inkomen (salaris, individueel keuzebudget en vergoedingen/toelagen)
- ☐ Mogelijkheden om werk en privé goed te combineren en om vitaal te blijven (verlof, minder werken, eerder stoppen)
- ☐ Faciliteiten en/of vergoeding om hybride te kunnen werken
- ☐ Mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling
- ☐ Terugdringen van werkdruk

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

Blok 7: Achtergrondkenmerken

38. Wat is je leeftijd?

- ☐ Jonger dan 35 jaar
- ☐ 35 t/m 44 jaar
- ☐ 45 t/m 54 jaar
- ☐ 55 of ouder

39. In welke salarisschaal zit je?

- ☐ Schaal A-6
- ☐ Schaal 7-8
- ☐ Schaal 9-10
- ☐ Schaal of hoger
- ☐ Weet niet/wil ik liever niet zeggen

40. Hoeveel uur per week werk je?

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

41. Waar werk je?

- ☐ Een gemeente
- ☐ Een samenwerkende gemeentelijke organisatie (SGO)
- ☐ GGD (SGO)
- ☐ Omgevingsdienst (SGO)

Routing: Indien niet bij een gemeente wordt gewerkt, wordt vraag 42 overgeslagen

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

- ☐ G4-gemeente (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag of Utrecht)
- ☐ Meer dan 100.000
- ☐ Minder dan 100.000
- ☐ Weet ik niet

43. Wat voor soort functie vervul je?

- ☐ Uitvoerende functie
- ☐ Secretariële/administratieve functie
- ☐ Managementfunctie
- ☐ Staf-/beleidsfunctie
- ☐ Overig

44. Welke contractvorm heb je?

- ☐ Een vast contract
- ☐ Een tijdelijk contract
- ☐ Een oproepcontract
- ☐ Een contract bij een payroll-, uitzend- of detacheringsbedrijf
- ☐ Ik ben ZZP'er

Routing: Bij een vast contract wordt vraag 45 overgeslagen

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

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

46. Ben je lid van een vakbond?

- ☐ Ja, van FNV Overheid
- ☐ Ja, van CNV Overheid
- ☐ Ja, van FDO-MHA
- ☐ Ja, van een andere vakbond
- ☐ Nee

Blok 8: Tot slot

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

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

48. Wil je op de hoogte gehouden worden van de uitkomsten van dit onderzoek? Vul dan hier je e-mailadres in. *Optioneel.*

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

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Geen mening/weet ik niet

Routing: Indien 'Nee' of 'Geen mening/weet ik niet' worden vraag 50 en 51 overgeslagen

50. Op welke wijze zou je bij voorkeur betrokken willen worden bij de cao?

Meerdere antwoorden mogelijk.

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

51. Aan welke vakbond(en) mag jouw e-mailadres en/of telefoonnummer worden doorgegeven om contact te leggen voor verdergaande betrokkenheid bij het cao-proces?

Jouw e-mailadres en/of telefoonnummer zal uitsluitend gebruikt worden door de vakbond(en) van jouw keuze om contact te leggen over de door jou aangegeven wijze, waarop je betrokken wilt worden bij het cao-proces.

- ☐ FNV Overheid
- ☐ CNV Overheid

Vul hier je e-mailadres in.

52. Vul hier je telefoonnummer in. *Optioneel*

53. Heb je tot slot nog vragen en/of opmerkingen die je graag kwijt wilt in het kader van dit onderzoek? *Niet verplicht om in te vullen.*