



Online vragenlijstonderzoek

CAO Gemeenten en CAO SGO 2024



Achtergrond en opdracht

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

De vakbonden vinden het belangrijk 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 de opdracht gekregen om de gezamenlijke vakbonden te begeleiden bij het opstellen en uitzetten van de vragenlijst en de resultaten te analyseren. De analyse van de resultaten staat in deze rapportage.



Inhoudsopgave

1. Onderzoeksverantwoording	p.4
2. Respons	p.5
3. Arbeidsmarkt	p.8
4. Inkomen	p.12
5. Verlof & werk privé balans	p.19
6. Werkdruk	p.22
7. Veilig werken	p.26
8. Werkzekerheid	p.30
9. Prioriteiten	p.33
10. Betrokkenheid bij de cao	p.35
Bijlage 1: Vragenlijst	p.37
Bijlage 2: Uitgebreid overzicht achtergrondkenmerken	p.47



De resultaten in de rapportage zijn gebaseerd op een vragenlijst die samen met de vakbonden FNV, CNV en CMHF is opgesteld. De vragenlijst is opgenomen in bijlage 1 van deze rapportage.

De vragenlijst is online uitgezet onder werknemers die vallen onder de cao gemeente en de cao SGO.

De Cao Gemeenten geldt voor werknemers in dienst bij gemeenten en de Cao SGO geldt voor werknemers in dienst bij (aangesloten) gemeentelijke organisaties. De vakbonden hebben gezamenlijk de werknemers daartoe uitgenodigd.

Respondenten konden de vragenlijst anoniem invullen. De gemiddelde responstijd bedroeg 14 minuten.

De vragenlijst heeft uitgestaan in de periode 13 juni tot en met 17 juli 2023. In totaal hebben 21.122 medewerkers de vragenlijst ingevuld.

Van de respondenten zijn de volgende achtergrondkenmerken uitgevraagd om meer inzicht te kunnen krijgen in de overeenkomsten en verschillen tussen groepen medewerkers:

- a. Leeftijd
- b. Salarisschaal
- c. Omvang dienstverband
- d. Soort organisatie
- e. Grootteklasse gemeente
- f. Functie
- g. Contractvorm
- h. Vakbondslidmaatschap

Antwoorden zijn geanalyseerd op twee niveaus: 1. totaalniveau (alle respondenten) en 2. uitsplitsingen naar kenmerken (a t/m h). Daar waar zich opvallende verschillen bij de gemaakte uitsplitsingen voordoen, worden deze expliciet benoemd in de rapportage. Daar waar geen opvallende verschillen gemeten zijn, wordt dit niet vermeld.

Daar waar vorig jaar vergelijkbare vragen zijn gesteld is ook gekeken naar verschillen tussen 2022 en 2023. Daar waar deze verschillen, zijn deze opgenomen in de rapportage.

Antwoorden als 'geen mening', 'weet ik niet' en 'niet van toepassing' zijn in de analyse buiten beschouwing gelaten.

1. Onderzoeks- verantwoording



2. Respons

Kerncijfers sector

Op 31 december 2022 waren er 179.380 medewerkers in dienst bij 342 gemeenten. In 2022 kende de sector een instroompercentage van 15,9%. Het uitstroompercentage bedroeg 8,2%. (Bron: Personeelsmonitor Gemeenten 2022)

Bij gemeenten en samenwerkende gemeentelijke organisaties (SGO), GGD of omgevingsdienst werken werknemers in uitvoerende functies, staf-, beleid- of managementfuncties en secretariële en administratieve functies.

Respons

In totaal hebben 21.122 medewerkers van gemeenten en samenwerkende gemeentelijke organisaties de vragenlijst ingevuld. Dit is circa 12% van het totale werknemersbestand. De vragenlijst is zowel ingevuld door werknemers lid van een vakbond als werknemers die geen lid zijn van een vakbond.

Respons naar achtergrondkenmerken

Als we kijken naar de verdeling van de respondenten over de verschillende achtergrondkenmerken, dan is de respons op alle achtergrondkenmerken, met uitzondering van loonschaal A, hoog genoeg om verantwoord vergelijkingen tussen groepen medewerkers te kunnen maken.

Loonschaal A

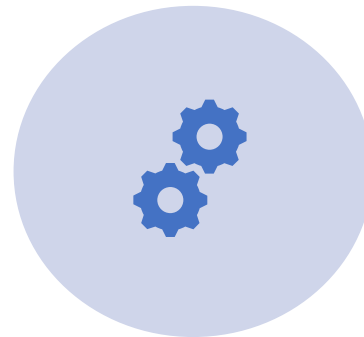
Vanwege de lage respons van werknemers in loonschaal A is het niet mogelijk om specifieke uitsplitsingen te maken voor deze groep werknemers. De antwoorden van de medewerkers in loonschaal A zijn uiteraard wel meegenomen in de totale scores. Om meer inzicht te krijgen in de arbeidsvoorwaardelijke wensen en behoeften van werknemers in loonschaal A hebben vakbonden separaat aan dit onderzoek werkvloerssessies gehouden.

1. Respons en achtergrondkenmerken (1)



Totaal

- 21.122 medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld
- Dit is circa 12% van het totale medewerkersbestand bij gemeenten



Soort organisatie

- 89% van de respondenten werkt bij een gemeente
- 11% werkt bij een samenwerkende gemeentelijke organisatie (SGO, GGD, omgevingsdienst)



Functie

- 43% van de respondenten werkt in een uitvoerende functie
- 24% werkt in een staf- of beleidsfunctie
- 12% werkt in een secretariële of administratieve functie
- 6% werkt in een managementfunctie



Grootteklasse gemeenten

- 22% van de respondenten werkt bij een G4 gemeente
- 29% in een gemeente met meer dan 100.000 inwoners
- 45% in een gemeente met minder dan 100.000 inwoners

Zie voor meer details: Bijlage 1

1. Respons en achtergrondkenmerken (2)



Leeftijd

- 17% van de respondenten is jonger dan 35 jaar
- 19% is 35-44 jaar
- 25% is 45-54 jaar
- 39% is 55 of ouder



Salarisschaal

- 0% (afgerond) van de respondenten werkt in salarisschaal A
- 5% werkt in salarisschaal 1 t/m 5
- 25% werkt in salarisschaal 6 t/m 8
- 46% werkt in salarisschaal 9 t/m 10
- 25% werkt in salarisschaal 11 of hoger



Vakbondslidmaatschap

- 50% van de respondenten is lid van een vakbond
- 50% is niet lid van een vakbond



Duur dienstverband

- 67% van de respondenten werkt voltijds
- 33% werkt in deeltijd (<36 uur)



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

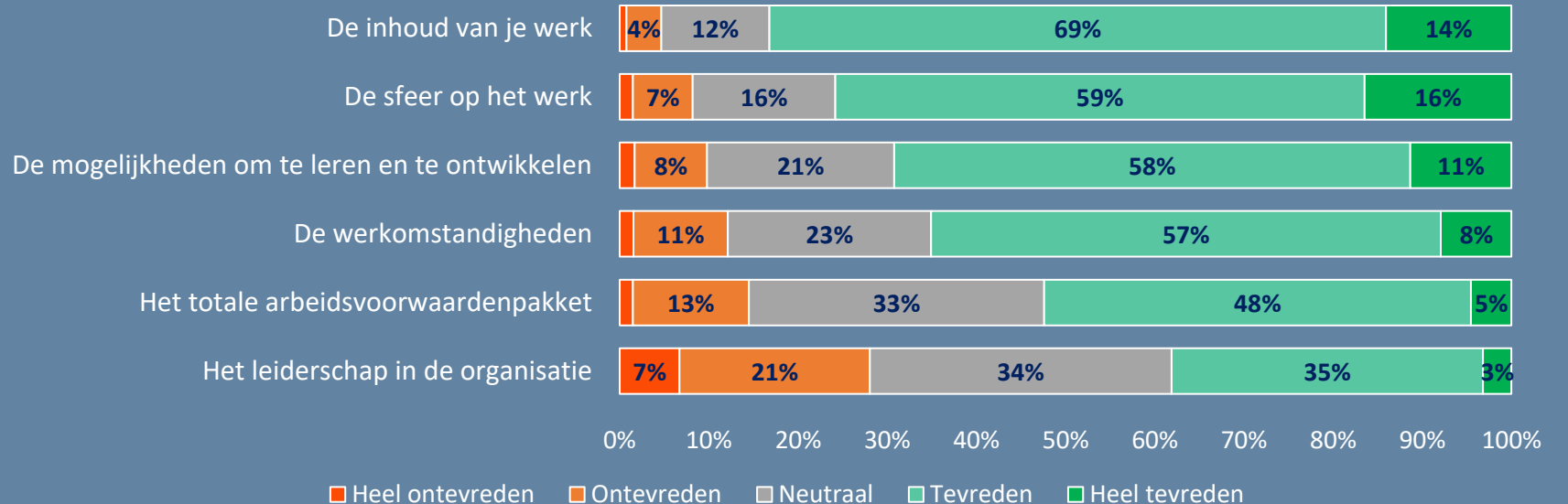
Zie voor meer details: Bijlage 1

De gemeente of gemeentelijke instelling is een aantrekkelijke werkgever

Voor 85% van de respondenten is de gemeente of gemeentelijke instelling een aantrekkelijke werkgever. Gemeentes en gemeentelijke instellingen worden bovengemiddeld aantrekkelijk gevonden door medewerkers met een tijdelijk dienstverband (91%).

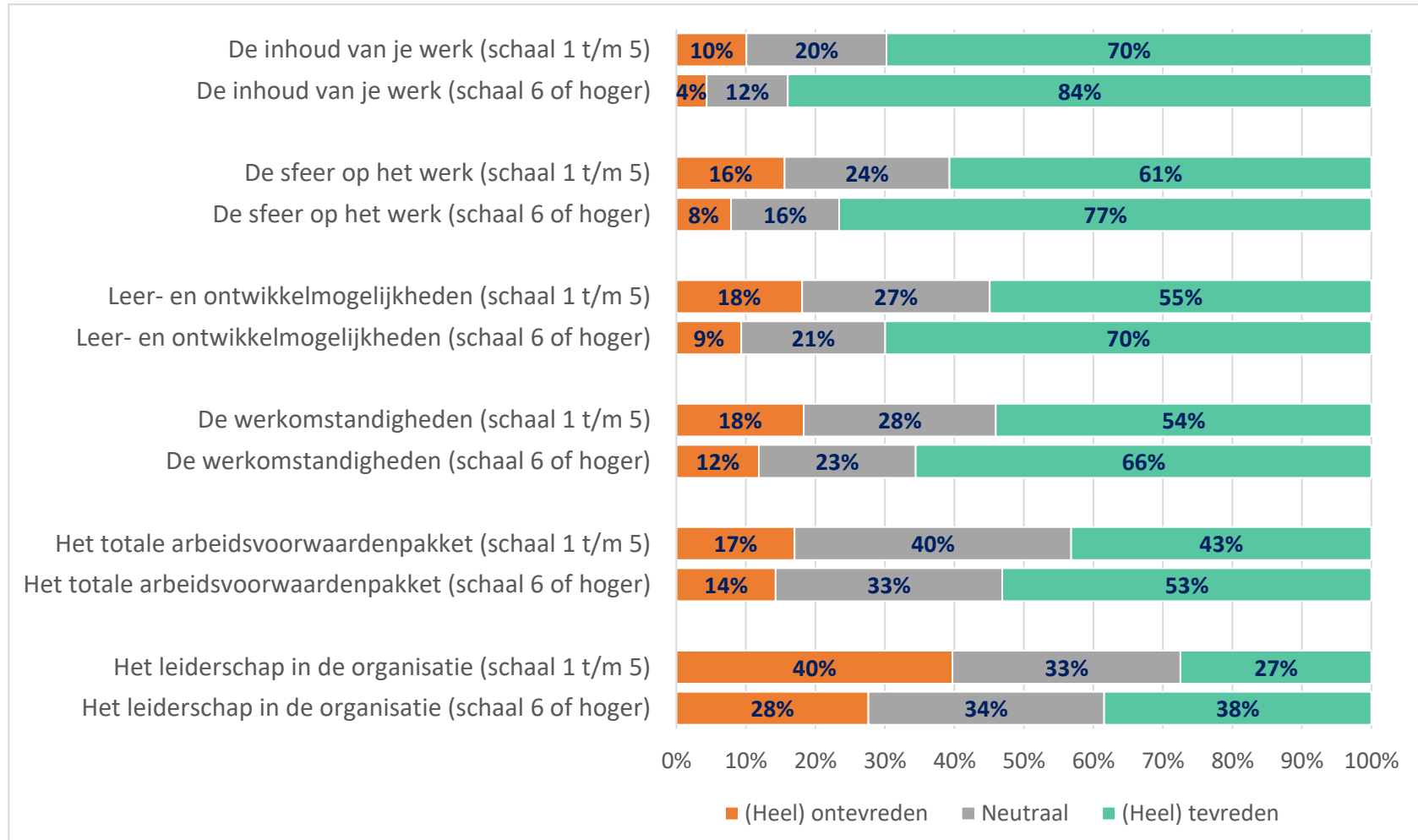
Tevredenheid

Respondenten zijn het meest tevreden over de inhoud van het werk (83%), de sfeer op het werk (75%) en de mogelijkheid om te leren en te ontwikkelen (69%). Over het leiderschap in de organisatie en het arbeidsvoorwaardenpakket is men minder tevreden.

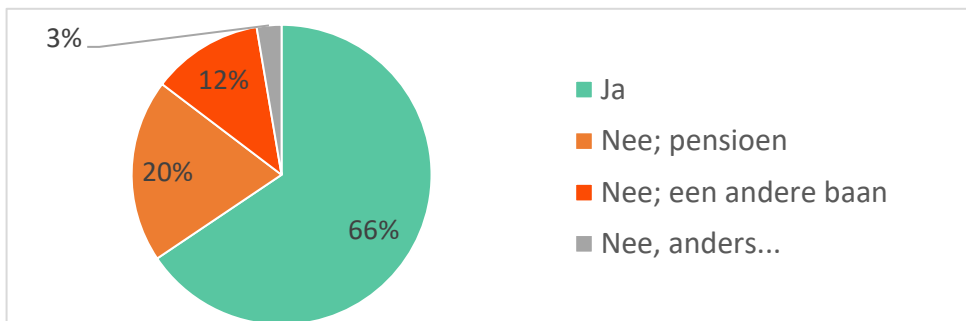


Grotere ontevredenheid bij de lagere salarisschalen

Voor alle aspecten geldt dat medewerkers met lagere inkomens minder tevreden zijn dan medewerkers met hogere inkomens.



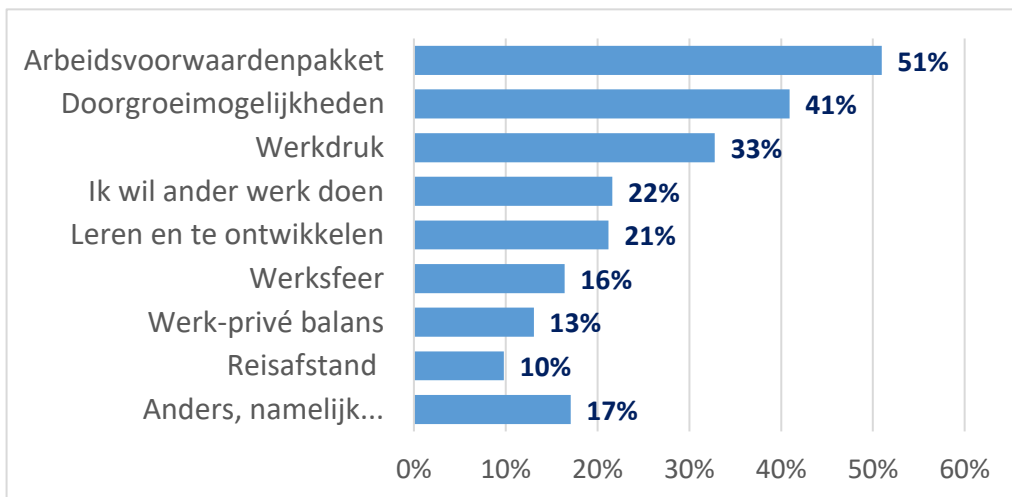
Twee derde denkt over 5 jaar nog werkzaam te zijn bij de gemeente of gemeentelijke instelling



Jongeren verwachten vaker van baan te wisselen

26% van de medewerkers onder de 35 jaar verwacht binnen 5 jaar ergens anders te werken. Dit percentage neemt af naar 6% voor de medewerkers ouder dan 55 jaar (die niet verwachten binnen 5 jaar met pensioen te gaan).

Redenen om over 5 jaar ergens anders te werken:

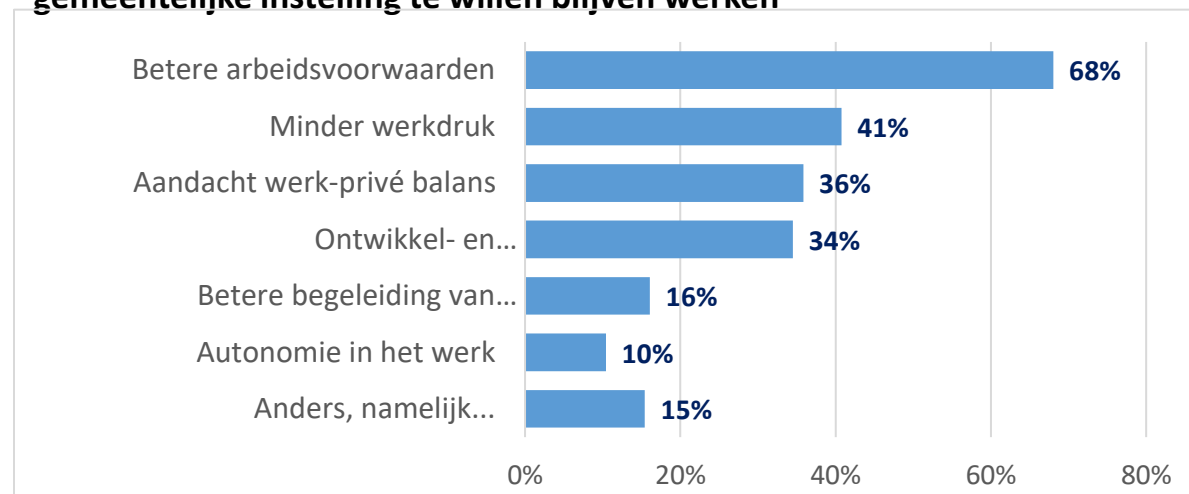


Voor de lagere inkomens (schaal 1 t/m 5) is de werksfeer een bovengemiddelde reden om van baan te wisselen (33%).

Voor deeltijdwerkers is het arbeidsvoorwaardenpakket minder vaak een reden om ergens anders te gaan werken (41%). Zij willen vaker ander werk doen (28%).

Flexmedewerkers (oproep, payroll, uitzend, detachering en zzp) verwachten vaker ergens anders te werken vanwege de reisafstand (29%).

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

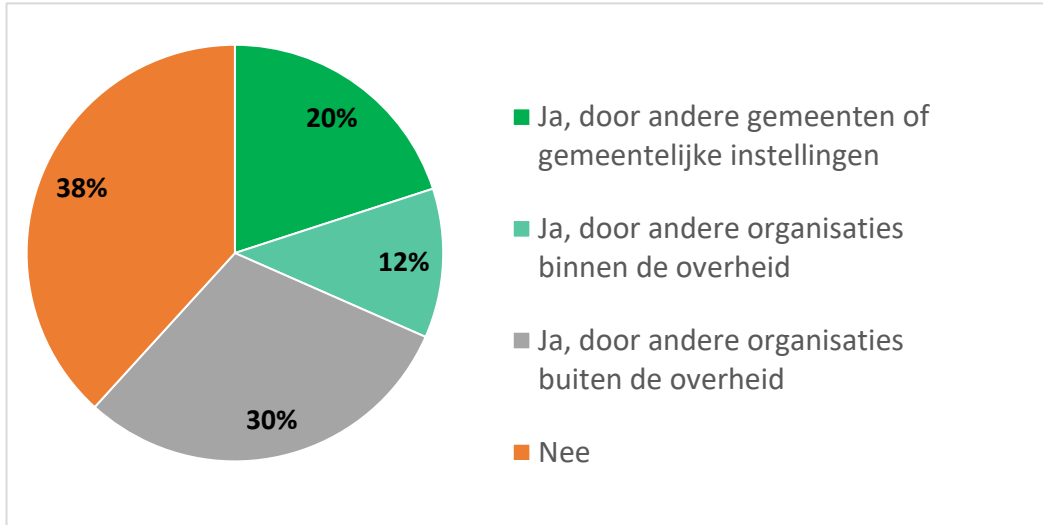


Jongeren tot 35 jaar geven vaker aan dat het verbeteren van arbeidsvoorwaarden (79%) en meer ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden (47%) belangrijke redenen zijn om te blijven.

Ook voor flexwerkers en medewerkers met een tijdelijk dienstverband zijn meer ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden bovengemiddeld belangrijk (respectievelijk 46% en 47%).

Meerderheid wordt benaderd door een andere werkgever

61% van de respondenten geeft aan wel eens te worden benaderd voor een functie bij een andere werkgever.

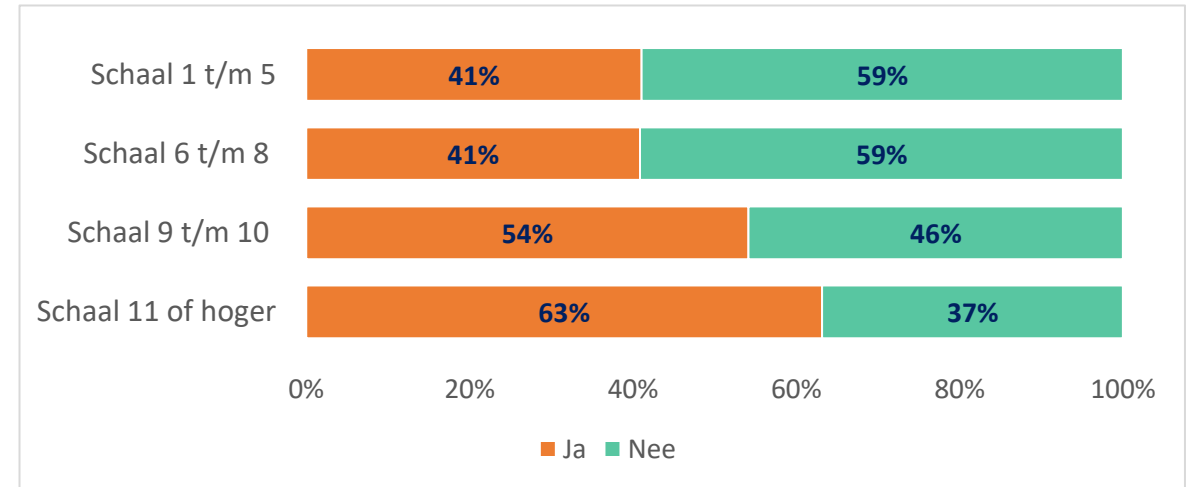


Jongeren, medewerkers met hogere inkomens en medewerkers met management- en staf of beleidsfuncties worden frequenter benaderd voor een functie bij een andere werkgever.

73% van de medewerkers tot 45 jaar, 70% van medewerkers in schaal 9 of hoger en 75% van de medewerkers met management- en staf- of beleidsfuncties geeft aan benaderd te worden door andere gemeenten/gemeentelijke instellingen of door andere organisaties binnen of buiten de overheid.

Kleine meerderheid heeft last van krapte op de arbeidsmarkt

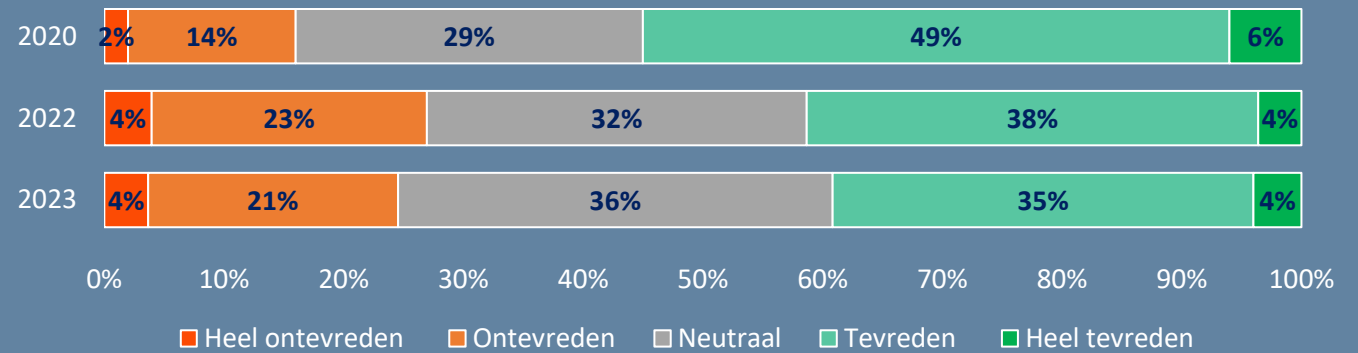
53% van de respondenten heeft in het eigen werk last van krapte op de arbeidsmarkt. Hoe hoger de inkomens hoe meer last van krapte (41% in schaal 1 t/m 8 tot 63% in schaal 11 en hoger). Medewerkers met een managementfunctie hebben het meeste last van de krapte, namelijk 68%.



4. Inkomen

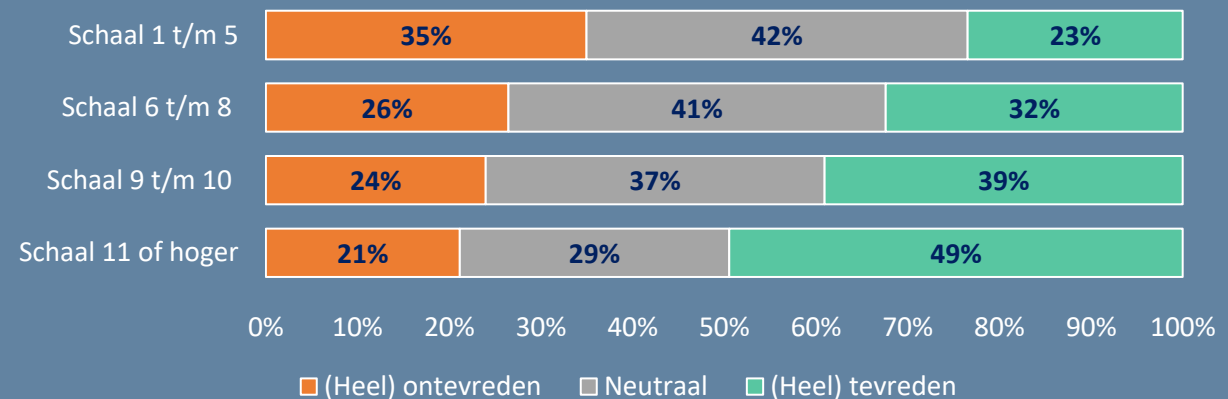
Tevredenheid over totale inkomen afgenomen

In 2020 gaf 55% van de respondenten aan (heel) tevreden te zijn met het totale inkomen (maandsalaris, individueel keuzebudget en eventuele toelagen en vergoedingen). Vorig jaar (2022) was dat 42% en nu (2023) is dat gedaald naar 39%.



Grotere ontevredenheid bij de lagere inkomens

35% van de medewerkers in schaal 1 t/m 5 is (heel) ontevreden met het totale inkomen. Voor medewerkers in schaal 11 of hoger ligt dat percentage op 21%.



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 80% van de tevreden respondenten als één van de redenen voor hun tevredenheid genoemd. Dit percentage ligt beduidend lager bij medewerkers in laagste salarisschalen (58% in schaal 1 t/m 5).

Als tweede belangrijkste reden wordt genoemd dat de lonen evenveel of meer zouden zijn gestegen dan in andere sectoren (16%). In 2022 was dit nog 7%.

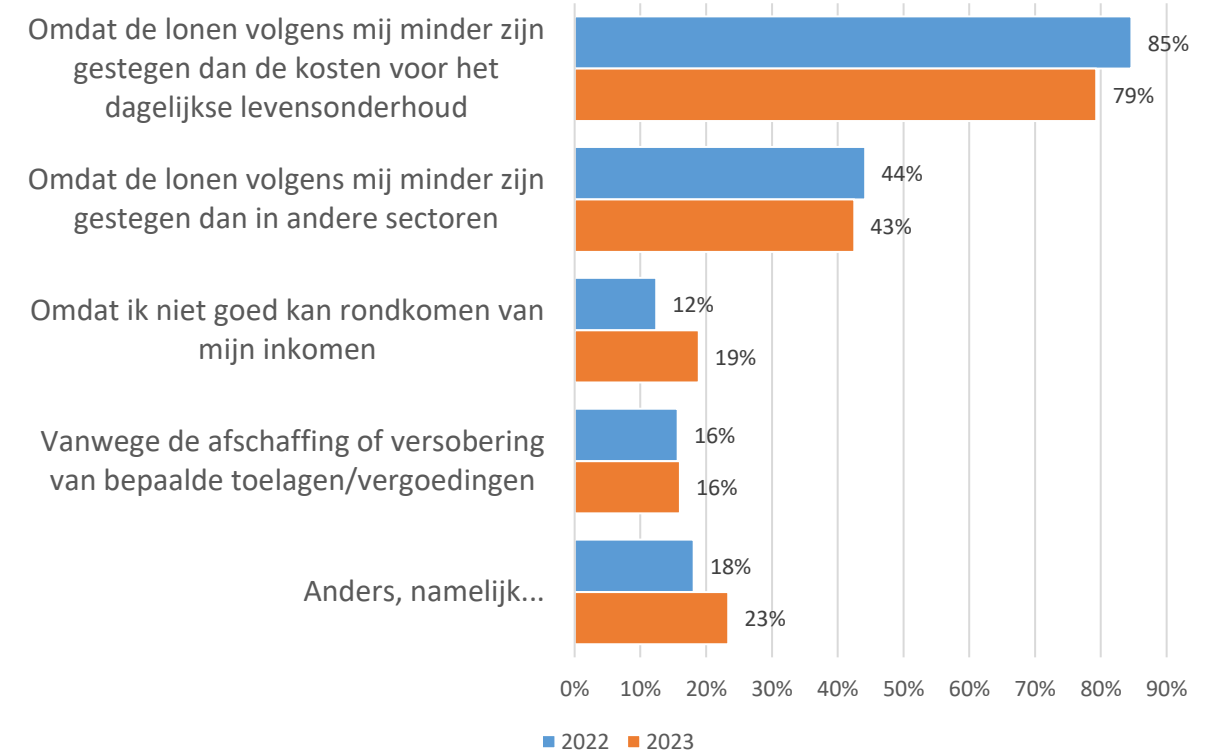
Belangrijkste reden voor ontevredenheid: relatie met koopkrachtontwikkeling

De belangrijkste reden voor ontevredenheid ligt in het beeld dat de lonen minder zijn gestegen dan de kosten van het levensonderhoud. Dit wordt door 79% van de ontevreden respondenten genoemd. In 2020 was dit 67% en in 2022 85%.

Overige redenen zijn o.a.:

- Ik denk dat de lonen minder zijn gestegen dan in andere sectoren (43%).
- Omdat ik niet goed kan rondkomen van mijn inkomen (19%). In 2022 was dit 12%.
- Vanwege de afschaffing of versobering van toelagen en vergoedingen (16%).

Redenen van ontevredenheid met inkomen



Voor medewerkers in loonschaal 1 t/m 5 weegt het niet goed kunnen rondkomen beduidend zwaarder dan voor medewerkers in schaal 11 of hoger (26% versus 11%). 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 (52% versus 22% in loonschaal 1 t/m 5).

Andere redenen

Nog eens 23% noemt een andere reden voor zijn/haar ontevredenheid.

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 (met name reiskosten).

Inflatie is in toenemende mate een reden om ontevreden te zijn over het inkomen. In 2020 werd inflatie nog niet genoemd. Ten opzichte van 2022 is inflatie in 2023 beduidend vaker een reden van ontevredenheid.



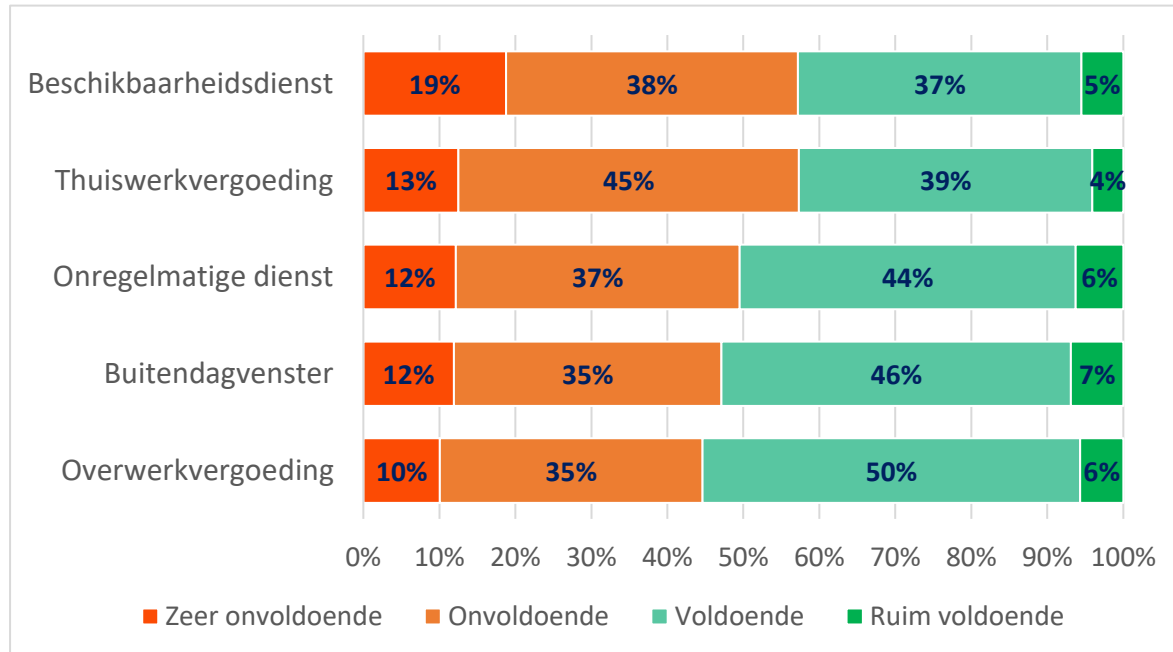
Vergoedingen en toelagen

Ruime meerderheid ontvangt een thuiswerkvergoeding

- 88% van de respondenten ontvangt een thuiswerkvergoeding
- 35% ontvangt een overwerkvergoeding
- 22% ontvangt een toelage voor beschikbaarheidsdiensten
- 22% ontvangt een toelage voor onregelmatige diensten
- 20% ontvangt een toelage voor buitendagvenster.

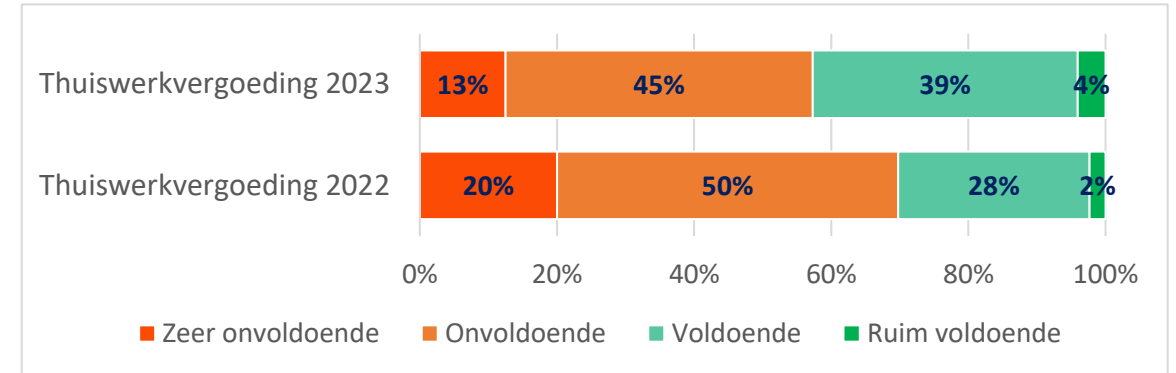
Ruime meerderheid vindt de beschikbaarheidstoelage en thuiswerkvergoeding (zeer) onvoldoende

De hoogte van de vergoeding voor beschikbaarheidsdiensten wordt door 57% van de respondenten die deze vergoeding ontvangen als (zeer) onvoldoende beschouwd. Ook is er een ruime meerderheid (58%) die de toelage voor de thuiswerkvergoeding onvoldoende acht.



Thuiswerkvergoeding in 2023 wel vaker als voldoende gezien dan in 2022

In 2022 lag dit percentage op 70%. 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 1 t/m 5 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.

Hoge tevredenheid bij flexwerkers

Flexibele krachten (oproep, payroll, uitzend, detachering en zzp) zijn tevredener over de vergoedingen en toelagen dan medewerkers in vaste of tijdelijke dienst.

Kilometervergoeding voor woon-werkverkeer

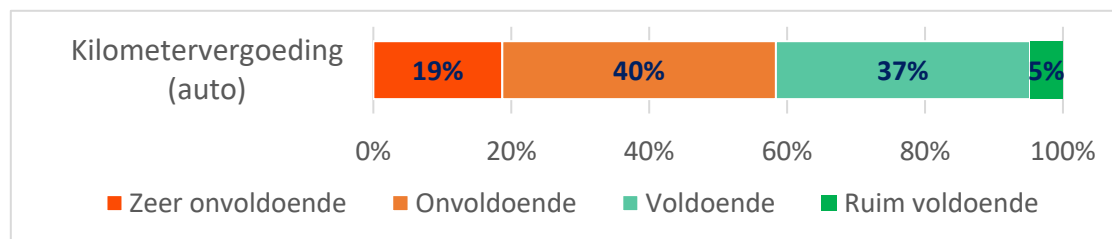
64% van de respondenten ontvangt een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer. 23% ontvangt geen vergoeding, maar maakt daarvoor wel kosten.

Van de respondenten met een vergoeding voor woon-werkverkeer ontvangt 60% een vergoeding voor het reizen met de auto, 35% voor het openbaar vervoer en 32% voor het reizen met de fiets of te voet.

Kilometervergoeding voor het reizen met de auto:

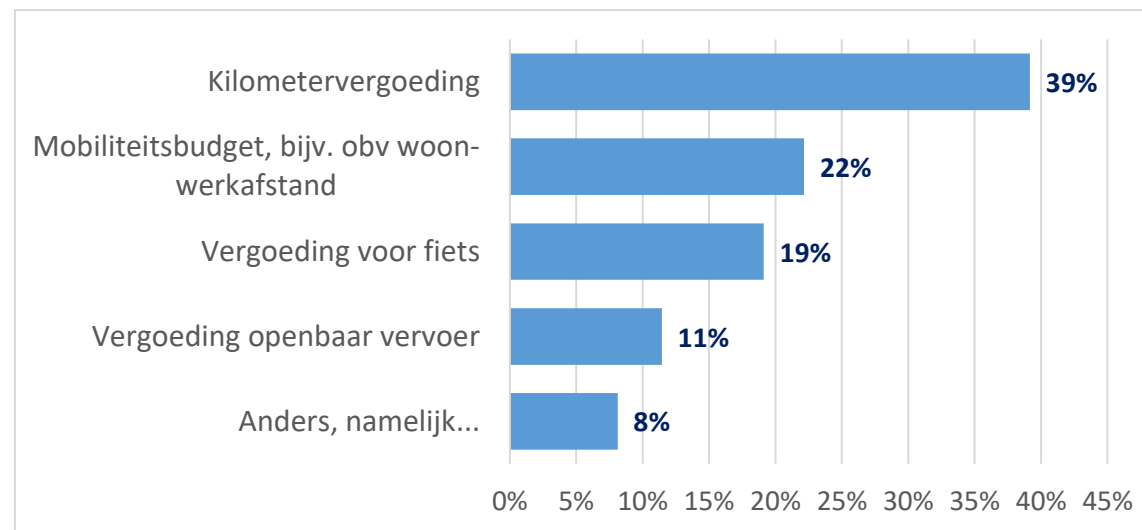
- 17% ontvangt minder dan 10 cent per kilometer
- 15% ontvangt meer dan 10 cent, maar minder dan 19 cent
- 46% ontvangt 19 cent per kilometer
- 22% ontvangt meer dan 19 cent per kilometer

De hoogte van de kilometervergoeding wordt door 59% van de respondenten die deze vergoeding ontvangen als (zeer) onvoldoende beschouwd.



Van de respondenten met een kilometervergoeding onder de 19 cent vindt 92% de vergoeding (zeer) onvoldoende.

Hoe zou jij het woon-werkverkeer het liefste vergoed zien in de cao?



Hoe lager de loonschaal hoe groter de voorkeur voor vergoeding in de vorm van kilometervergoeding (52% van de medewerkers in schaal 1 t/m 5 t.o.v. 29% schaal 11 en hoger).

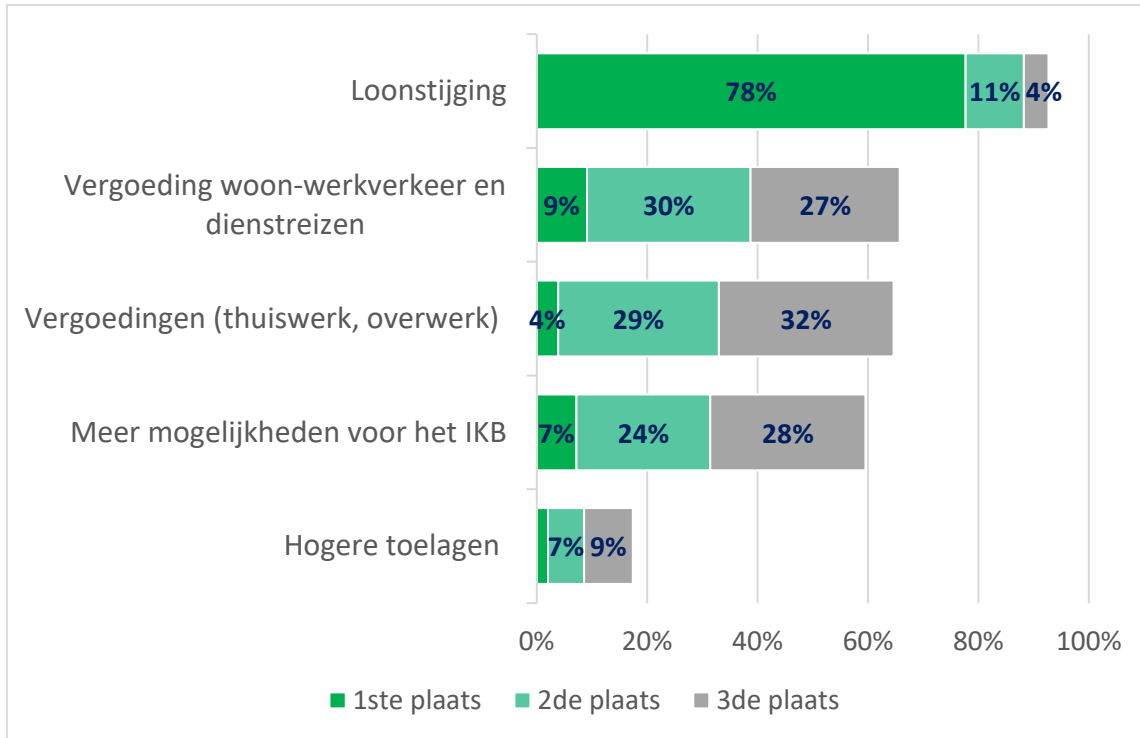
Voor het mobiliteitsbudget geldt het omgekeerde (16% van de medewerkers in schaal 1 t/m 5 t.o.v. 29% schaal 11 en hoger).

Medewerkers van SGO, GGD of omgevingsdienst hebben grotere voorkeur voor een vergoeding in de vorm van kilometers (51% tov 38% voor gemeentemedewerkers).

Medewerkers van G4 gemeenten zijn enthousiaster over een vergoeding van het OV (29%) terwijl in de kleinere gemeenten met minder dan 100.000 inwoners een bovengemiddelde voorkeur bestaat voor de kilometervergoeding (48%).

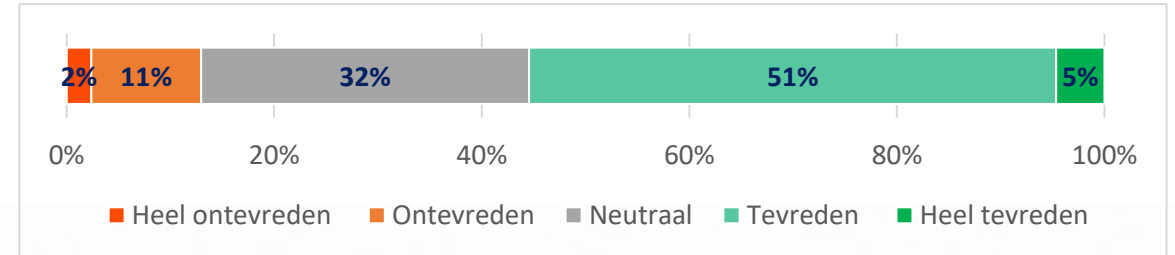
Top 3 Thema 'Inkomen': Salaris staat bij bijna iedereen (78%) op nummer één

Wanneer wordt gevraagd naar de Top 3 Belangrijkste onderwerpen voor de cao 2024 binnen het thema 'Loon, vergoedingen en toelagen', dan springt salaris er duidelijk uit. Op de tweede plaats staat betere vergoeding woon-werkverkeer en dienstreizen en op de derde plaats vergoedingen voor thuiswerk en overwerk.



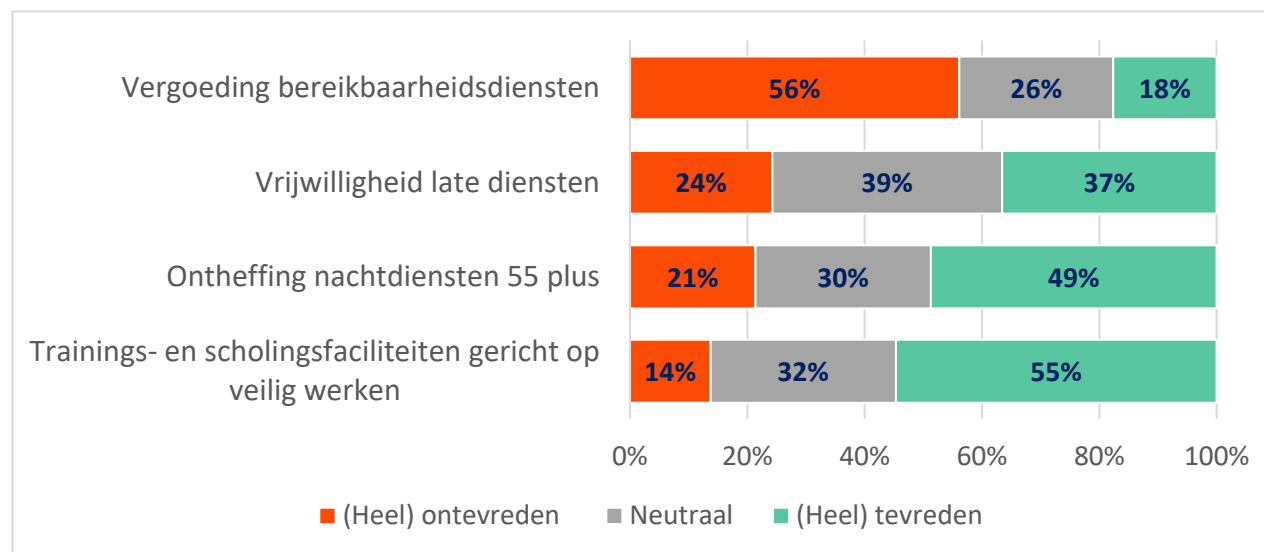
Hoe tevreden ben je met de huidige bestedingsdoelinden van het IKB?

Als werknemer krijg je een Individueel Keuze Budget (IKB) waarin je kunt sparen voor extra vrije tijd, extra inkomen of het betalen van een opleiding. 56% van de respondenten geeft aan (heel) tevreden te zijn met de huidige bestedingsdoelen. 13% geeft aan hier (zeer) ontevreden over te zijn.



Gemeentelijke diensten minst tevreden over vergoeding bereikbaarheidsdienst

18% 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 respondenten met deze regelingen, dan valt op dat zij het minst tevreden zijn over de vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten. 56% is (heel) ontevreden over deze vergoeding. Een ruime meerderheid is goed te spreken over de trainings- en scholingsfaciliteiten, gericht op veilig werken.



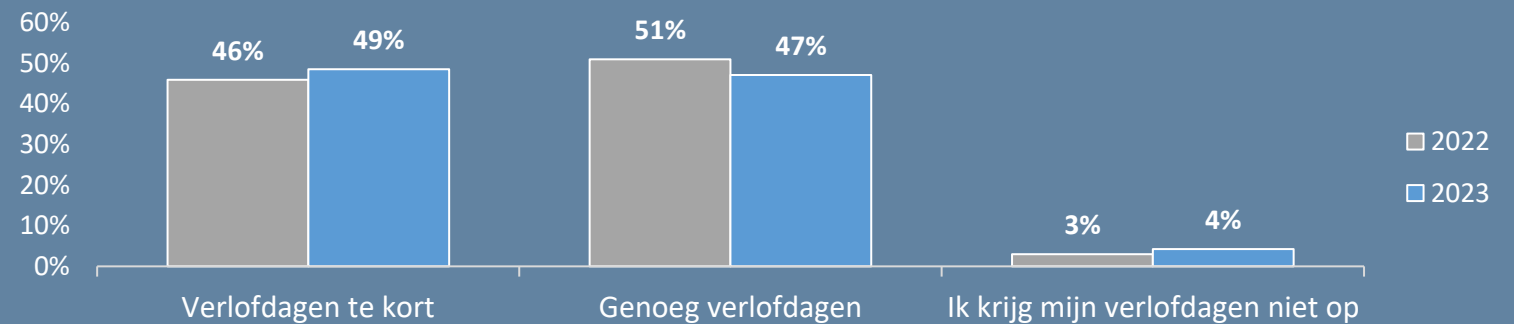
- 69% van de medewerkers in piketdienst/wachtdienst is (heel) ontevreden over de vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten.
- Bij de GGD zijn de medewerkers tevredener over de ontheffing nachtdiensten voor 55-plussers dan gemiddeld; 66% is (heel) tevreden.
- De medewerkers van de omgevingsdienst zijn bovengemiddeld tevreden over de regeling voor vrijwilligheid van late diensten; 54% is (heel) tevreden.

5. Verlof & werk/privé-balans

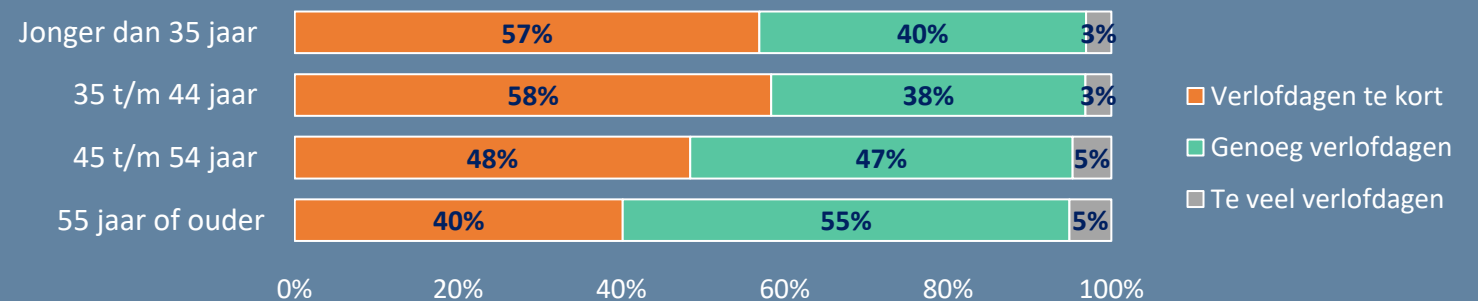
Tevredenheid met aantal verlofdagen is afhankelijk van leeftijd

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

- Bijna de helft (49%) van de respondenten geeft aan meer verlofdagen te willen. Bij medewerkers jonger dan 45 jaar is dit 58%.
- Een kleine minderheid (47%) geeft juist aan genoeg te hebben aan het huidige aantal verlofdagen.
- 4% geeft aan zijn/haar verlofdagen niet op te krijgen.



Jongeren geven vaker aan verlofdagen te kort te komen dan ouderen



Ook medewerkers met een tijdelijk contract en flexwerkers komen vaker verlofdagen tekort (60% respectievelijk 56%).

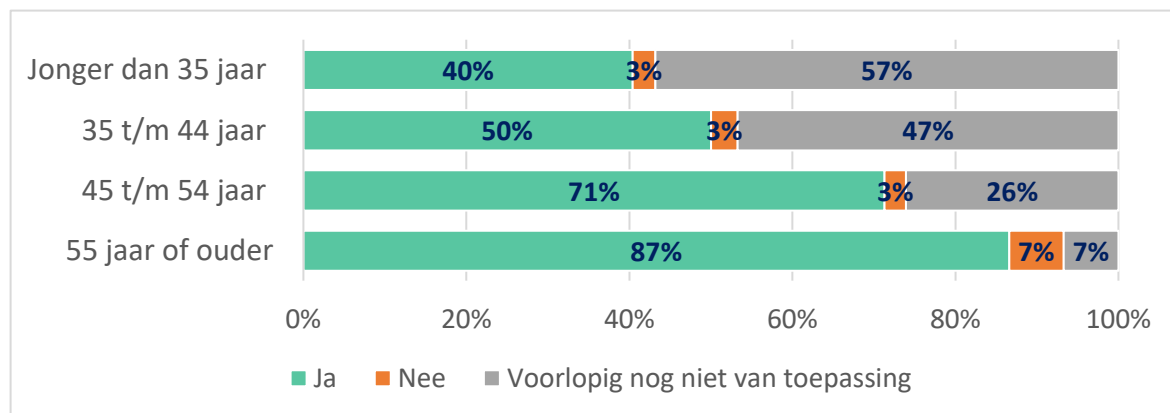
Nog veel onduidelijk over het effect van de verlofspaarregeling

Een meerderheid (52%) weet (nog) niet of de verlofspaarregeling, die is ingegaan op 1 januari 2022, voldoende mogelijkheden biedt om verlofdagen te sparen. In 2022 was dit nog 57%. 27% is van mening dat de regeling toereikend is en 21% denkt juist van niet.

Regeling om minder te kunnen werken populair

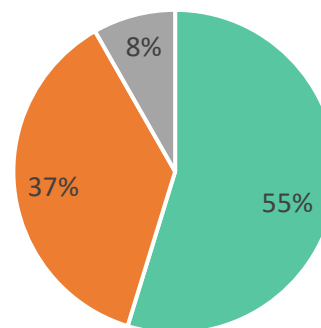
Ruim twee derde (68%) van de respondenten heeft behoefte aan een regeling om aan het einde van de loopbaan minder te kunnen werken. Voor een kleine derde (28%) is deze regelingen voorlopig nog niet van toepassing. 4% heeft geen behoefte aan deze regeling.

Met het toenemen van de leeftijd neemt de behoefte aan de regeling toe. 87% van medewerkers van 55 jaar en ouder heeft behoefte aan deze regeling. Dit beeld komt overeen met 2022.



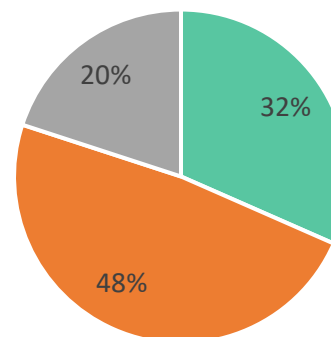
Worden de respondenten die aangeven dat de regeling voorlopig nog niet van toepassing is buiten beschouwing gelaten dan vallen de verschillen tussen de leeftijdsgroepen weg. Rond de 94% heeft in dat geval behoefte aan een regeling om minder te kunnen werken.

Wat vind je van het idee om in de CAO op te nemen...?



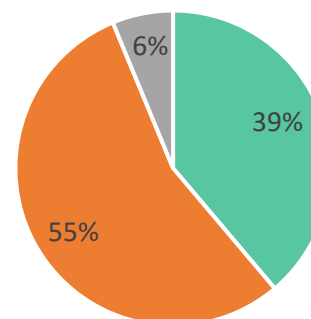
Zelf gekozen feestdag

- Goed idee
- Dat hoeft voor mij niet
- Weet ik niet / geen mening



Vergoeden en/of aanbieden van kinderopvang?

- Goed idee
- Dat hoeft voor mij niet
- Weet ik niet / geen mening

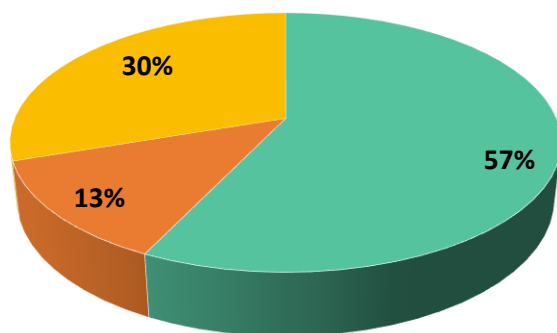


Verjaardag als extra vrije dag

- Goed idee
- Dat hoeft voor mij niet
- Weet ik niet / geen mening

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. 57% is voorstander van het verkorten van de standaardwerkweek. 13% vindt dit geen goed idee, omdat de werkdruk al zo hoog is en 30% heeft liever geld of verlof. Dit beeld komt nagenoeg overeen met 2022.



- 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

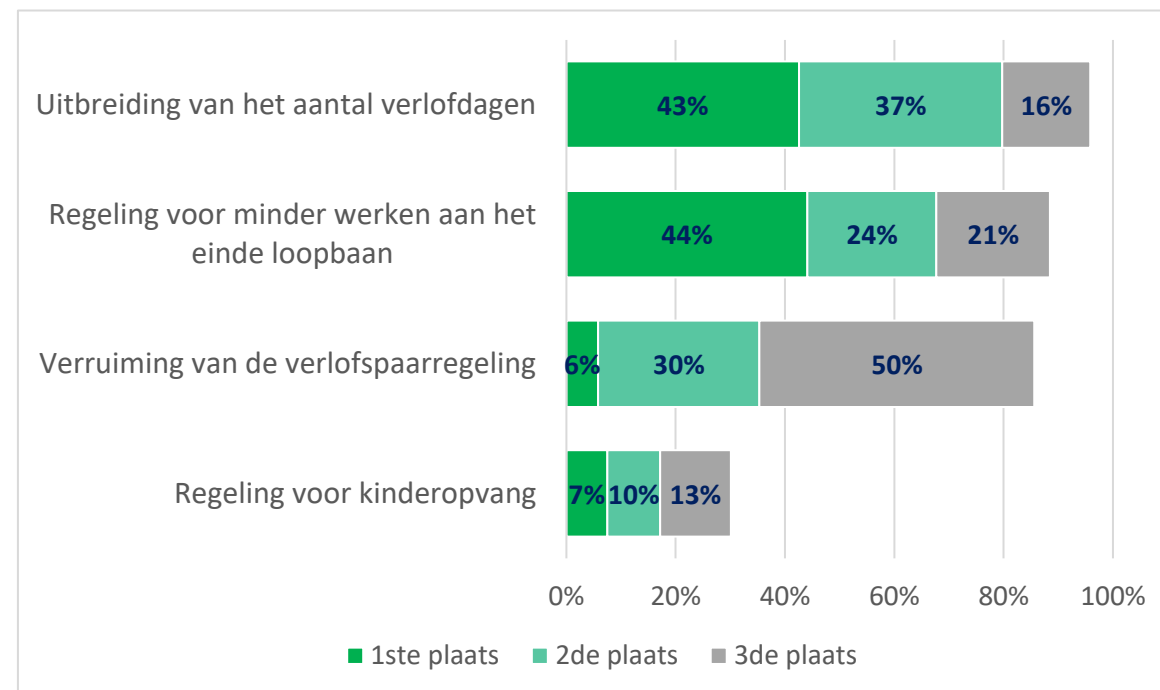
Het verkorten van de standaardwerkweek is vooral populair onder jongeren onder 35 jaar (68%), onder medewerkers in loonschaal 1 t/m 5 (64%) en bij medewerkers met een tijdelijk contract (64%). In de groep met een managementfunctie worden de meeste tegenstanders gezien: 18% vindt de werkdruk al zo hoog en 32% heeft liever geld of vrij opneembaar verlof.

Top 3 Thema 'Verlof en werk/privé-balans'

Uitbreiding van het aantal verlofdagen en een regeling om aan het einde van de loopbaan minder te kunnen werken komen het meest frequent voor in de Top 3.

Ook de verruiming van de verlofspaarregeling wordt vaak genoemd maar komt daarbij meestal op de derde plaats.

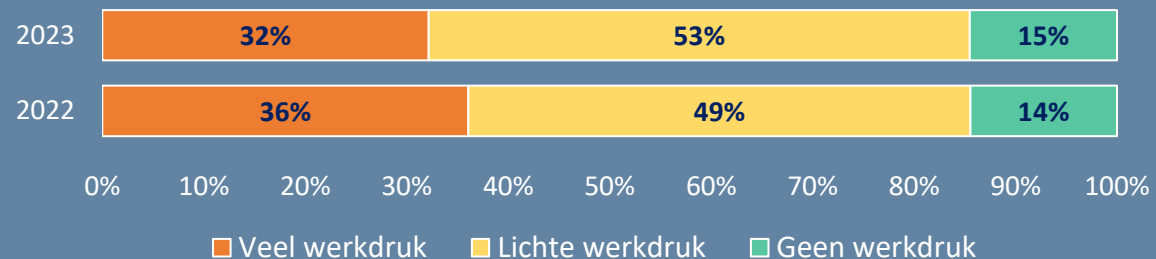
De respondenten rangschikken de eerder besproken onderwerpen op het thema 'Verlof en werk/privé-balans' als volgt:



6. Werkdruk

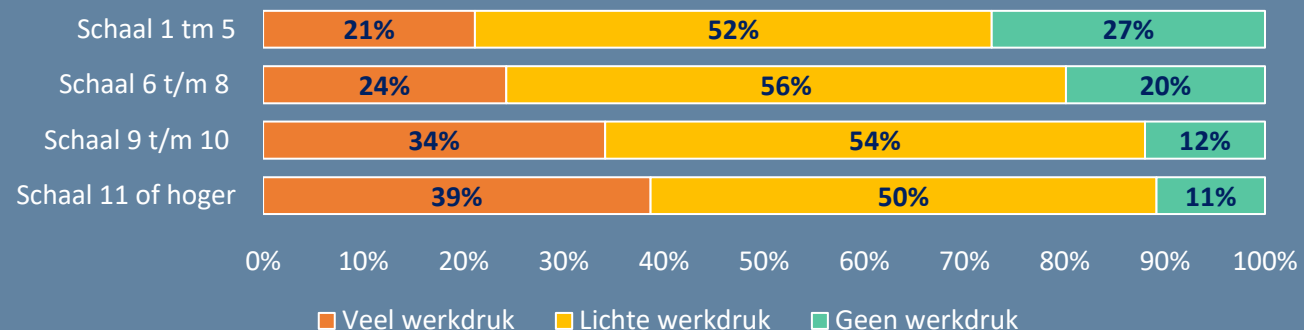
Een derde van de respondenten ervaart veel werkdruk

32% van de respondenten ervaart veel werkdruk en meer de helft ervaart werkdruk in lichte mate. Er is een lichte afname van de ervaren werkdruk te zien ten opzichte van 2022.



Hoe hoger de salarisschaal, hoe hoger de ervaren werkdruk

39% van de medewerkers in schaal 11 of hoger ervaart veel werkdruk.

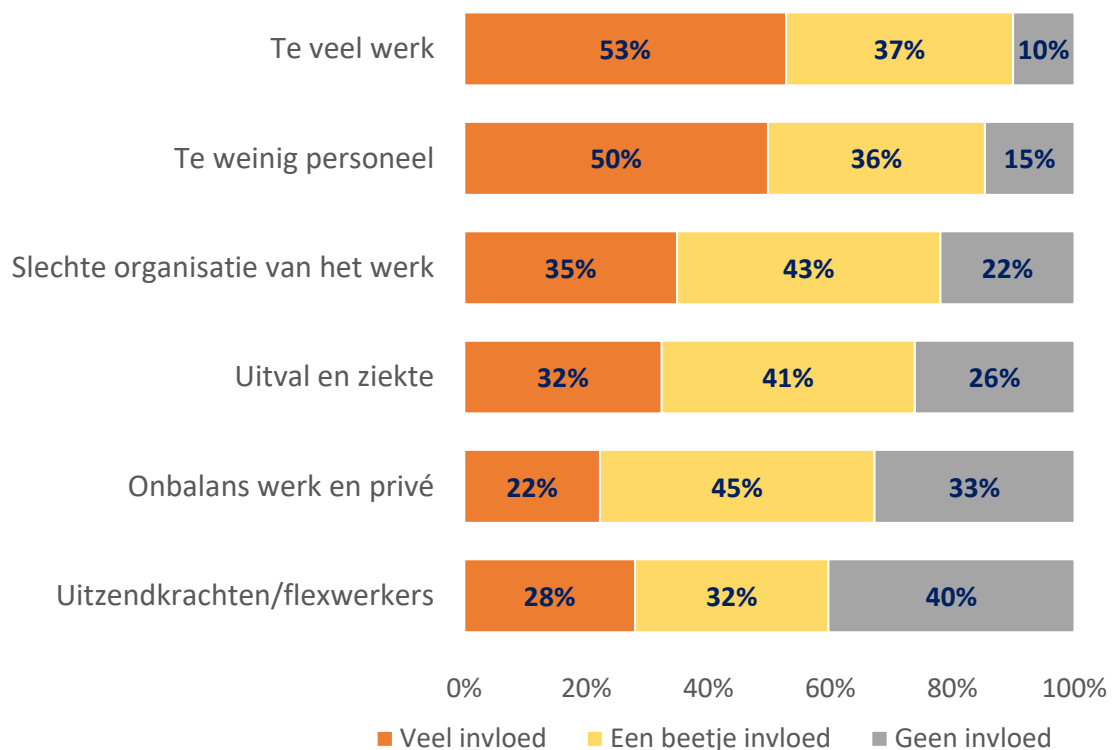


Functie, contractvorm en leeftijd ook van invloed op de ervaren werkdruk

Medewerkers in managementfuncties, staf-/beleidsfuncties en uitvoerende functies ervaren vaker veel werkdruk (respectievelijk 41%, 38% en 31%) dan medewerkers in secretariële/administratieve functies (21%). Flexwerkers en medewerkers met een tijdelijk contract ervaren beduidend minder vaak veel werkdruk (21% ten opzichte van 33% bij medewerkers met een vast contract).

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

De helft van de respondenten geeft aan dat te veel werk (53%) en te weinig personeel (50%) veel invloed hebben op hun werkdruk. Ook de slechte organisatie van het werk en uitval door ziekte spelen een aanzienlijke rol.



In de hogere salarisschalen 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: 59% van schaal 11 en hoger noemt de hoeveelheid werk als een factor met veel invloed op hun werkdruk versus 34% van schaal 1 t/m 5. Medewerkers in de lagere schalen zien daarentegen meer invloed van uitval en ziekte (37% versus 25% van de medewerkers in schaal 11 en hoger).

In secretariële/administratieve functies minder invloed van hoeveelheid werk, tekort personeel en organisatie van het werk op de werkdruk

Medewerkers met secretariële/administratieve functies ervaren minder vaak veel invloed op de werkdruk door te veel werk (41%), tekort aan personeel (39%) en slechte organisatie van het werk (27%).

Bij medewerkers met staf-/beleidsfuncties wordt de werkdruk minder sterk beïnvloed door uitval en ziekte, namelijk 26%.

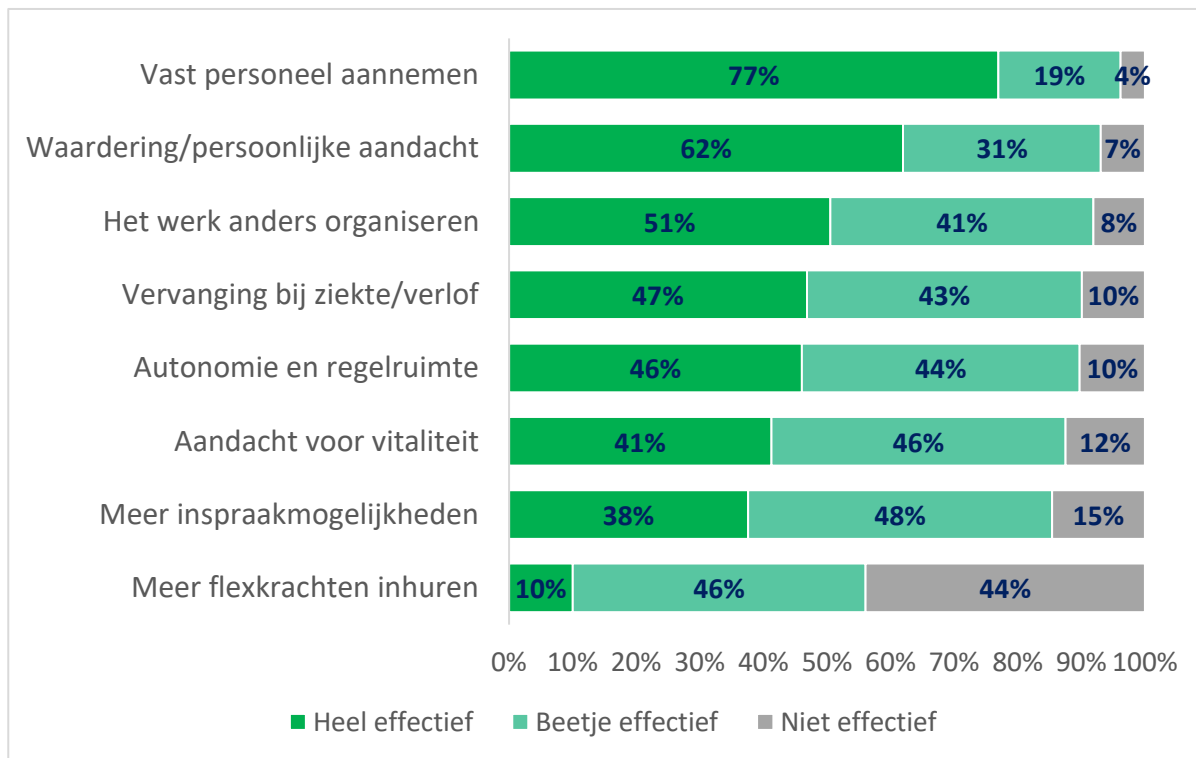
Tijdelijke contracten en flexwerkers ervaren minder invloed van hoeveelheid werk op de werkdruk

Medewerkers met een tijdelijk contract en flexwerkers zien de hoeveelheid werk minder vaak als oorzaak van werkdruk dan medewerkers met een vast contract (respectievelijk 46% en 49% versus 53%).

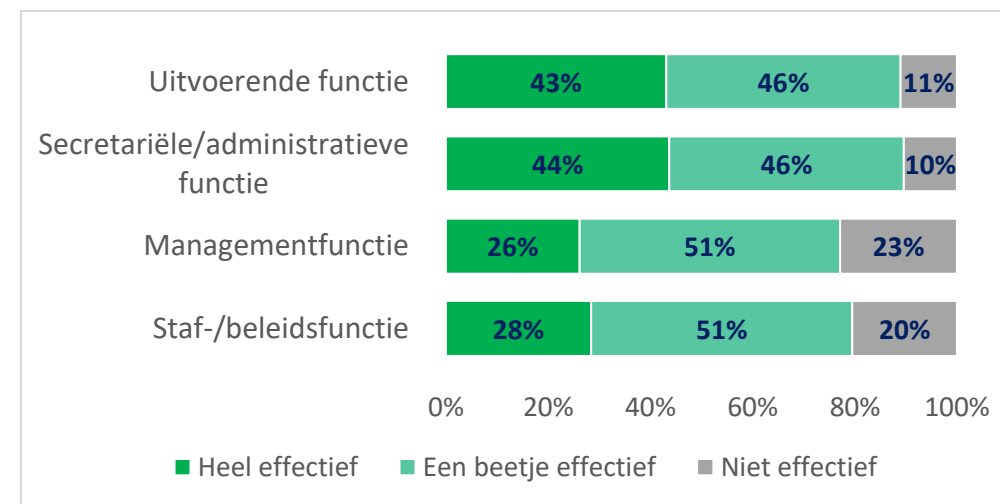
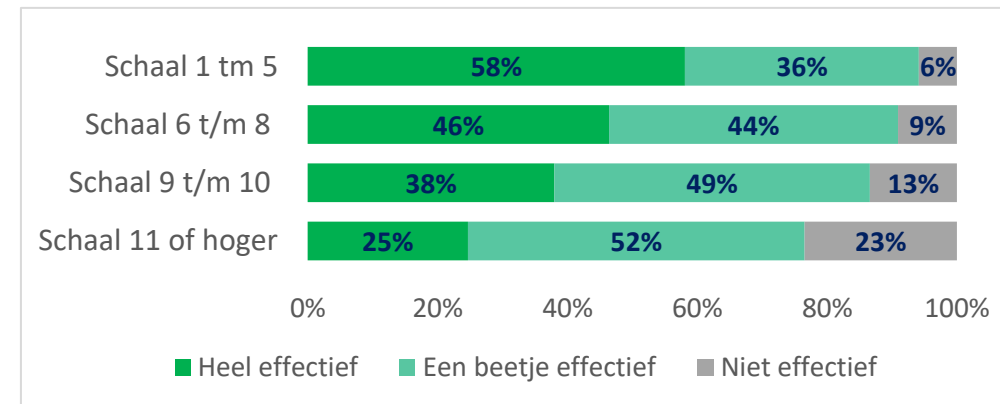
Meer vast personeel aannemen meest en inhuren flexkrachten minst effectief om werkdruk terug te dringen

Drie kwart van de respondenten ziet het aannemen van vast personeel als heel effectief om de werkdruk terug te dringen. Voor het inhuren van flexkrachten is dit slechts 10%.

Zowel **meer waardering en persoonlijke aandacht**, als het **anders organiseren** van werk worden door een meerderheid gezien als eveneens zeer effectieve manieren om de werkdruk terug te dringen.

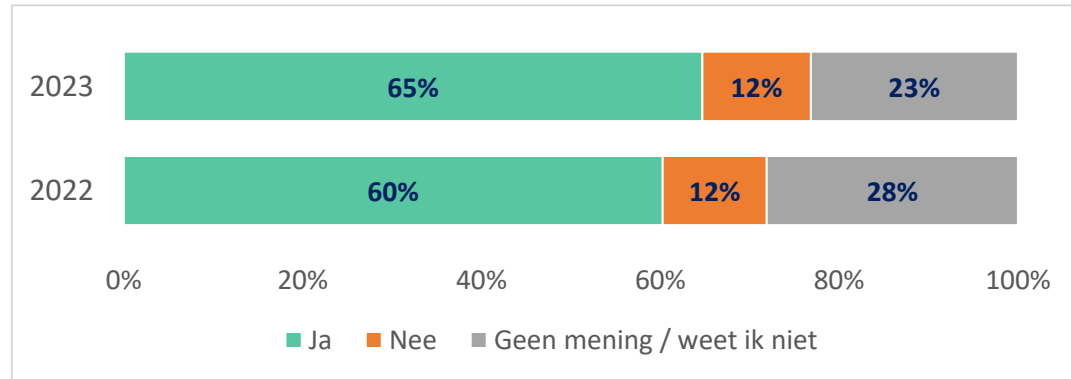


Meer inspraakmogelijkheden wordt vooral door de laagste salarisschalen als effectieve manier gezien om werkdruk terug te dringen.

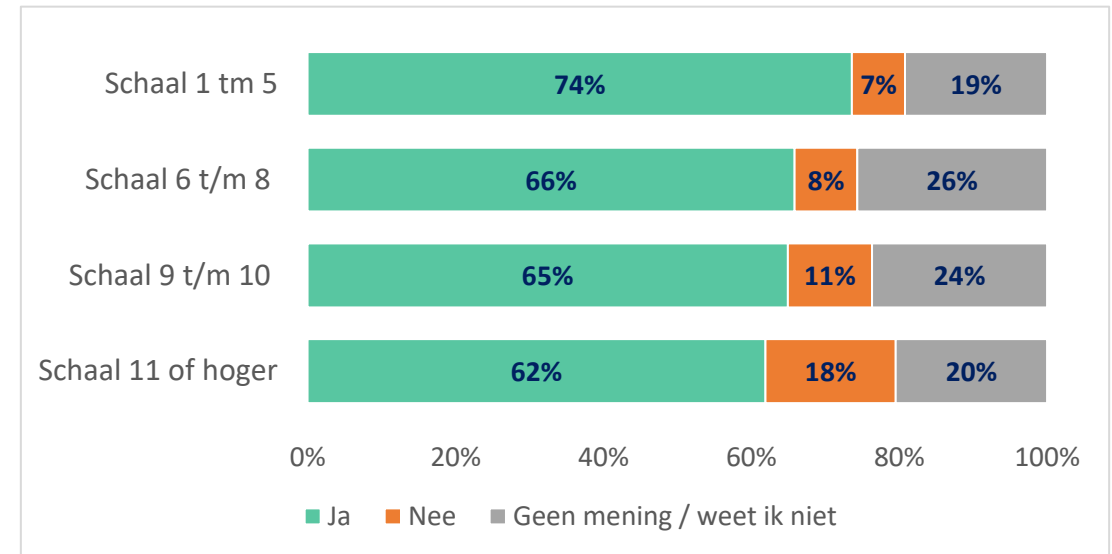


Flexwerkers vinden het inhuren van flexkrachten beduidend vaker heel effectief (21%) dan vaste krachten (10%).

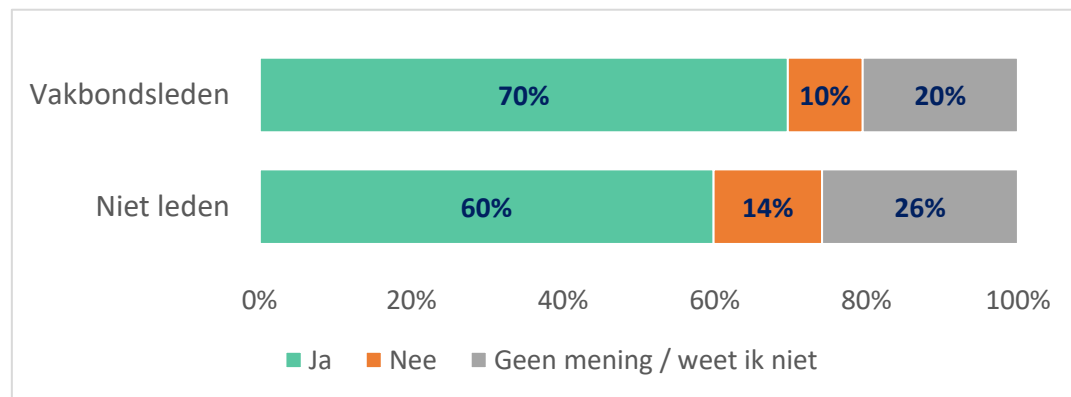
Ruime meerderheid wenst afspraken over werkdruk in de cao
 65% van de respondenten vindt dat er in de cao 2024 afspraken moeten worden opgenomen over het terugdringen van de werkdruk. Ten opzichte van vorig jaar is de behoefte aan een cao afspraak over werkdruk licht toegenomen.



Ook medewerkers in de lagere salarisschalen geven vaker aan behoefte te hebben aan een cao afspraak over werkdruk

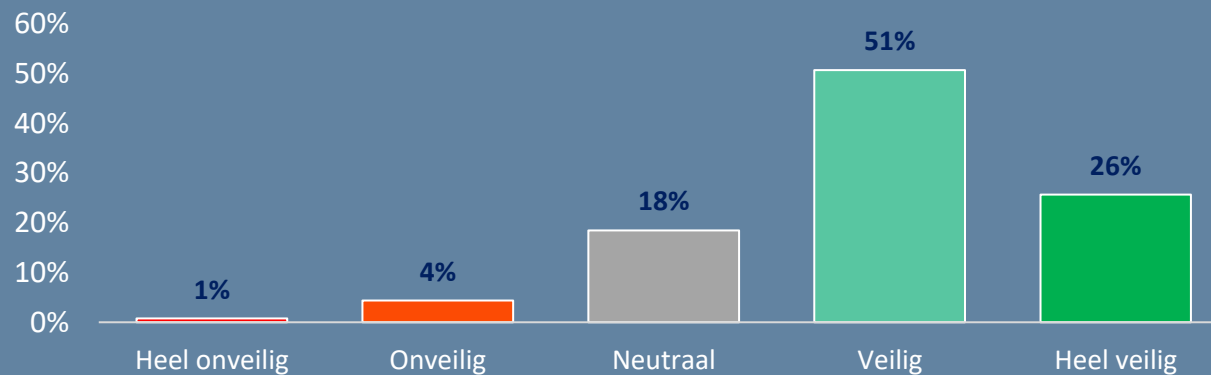


Vakbondsleden geven vaker aan behoefte te hebben aan afspraken over werkdruk in de cao dan niet vakbondsleden



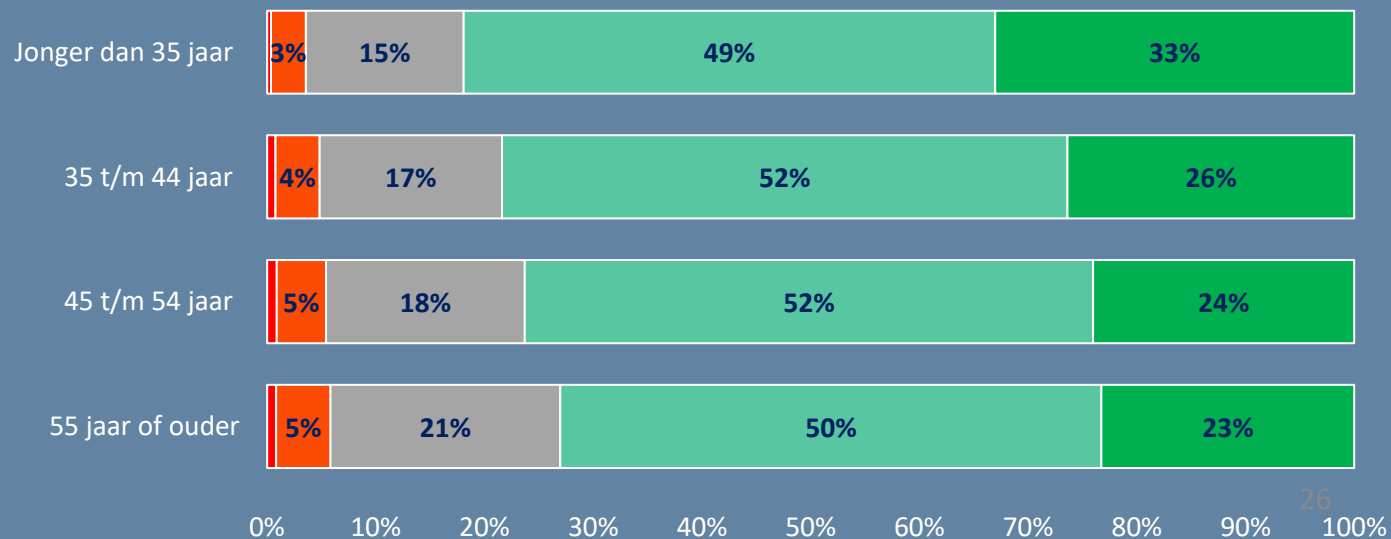
Grote meerderheid van de respondenten voelt zich veilig in het werk

77% van de respondenten geeft aan zich (heel) veilig te voelen in het werk. 5% van de respondenten geeft aan zich (heel) onveilig te voelen.



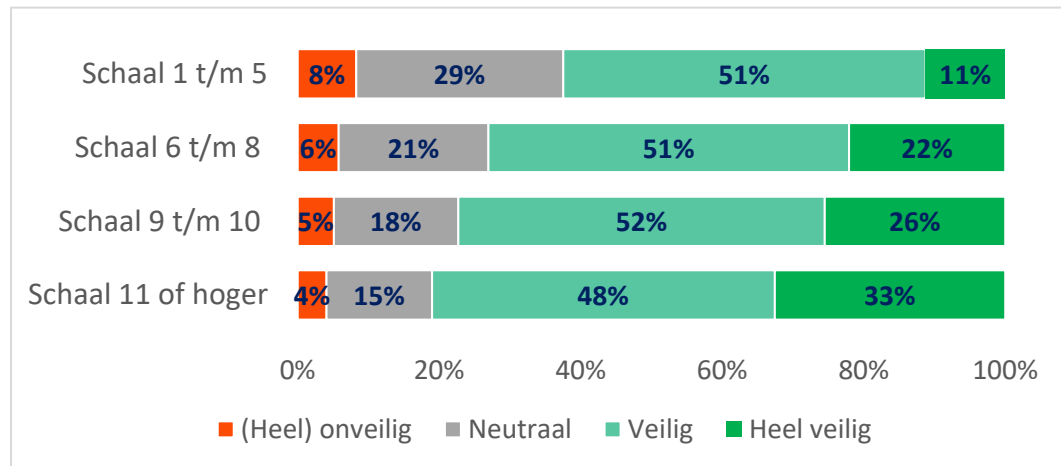
Jongeren geven vaker aan zich veilig te voelen in het werk

82% van de jongeren (< 35 jaar) geeft aan zich veilig te voelen in het werk ten opzichte van 73% van de ouderen (> 55 jaar).



Medewerkers in lagere loonschalen voelen zich vaker onveilig in het werk dan medewerkers in hogere loonschalen

8% van de medewerkers uit schaal 1 t/m 5 voelt zich onveilig ten opzichte van 4% van de medewerkers in salarisschaal 11 of hoger.



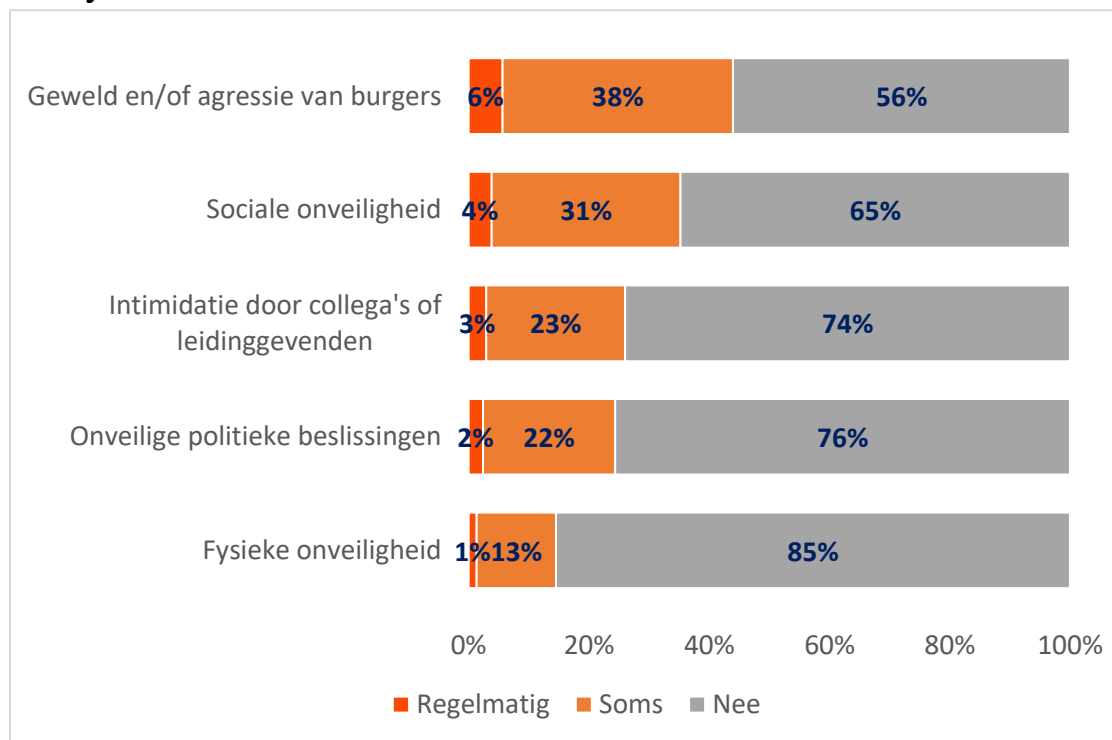
Bijna de helft van de respondenten heeft te maken met geweld en/of agressie van burgers

44% van de respondenten geeft aan regelmatig of soms te maken te hebben met geweld en/of agressie van burgers. Medewerkers in uitvoerende functies (58%) en medewerkers in de laagste loonschalen (70%) hebben het meest te maken met agressie en/of geweld van burgers.

Een derde van de respondenten (35%) heeft wel eens te maken met sociale onveiligheid en een kwart van de respondenten (26%) ervaart wel eens intimidatie door collega's of leidinggevenden. De medewerkers in de laagste loonschalen geven vaker aan hiermee te maken te hebben dan medewerkers in de hogere loonschalen.

Een kwart van de respondenten (24%) geeft aan wel eens te maken te hebben met onveilige politieke beslissingen.

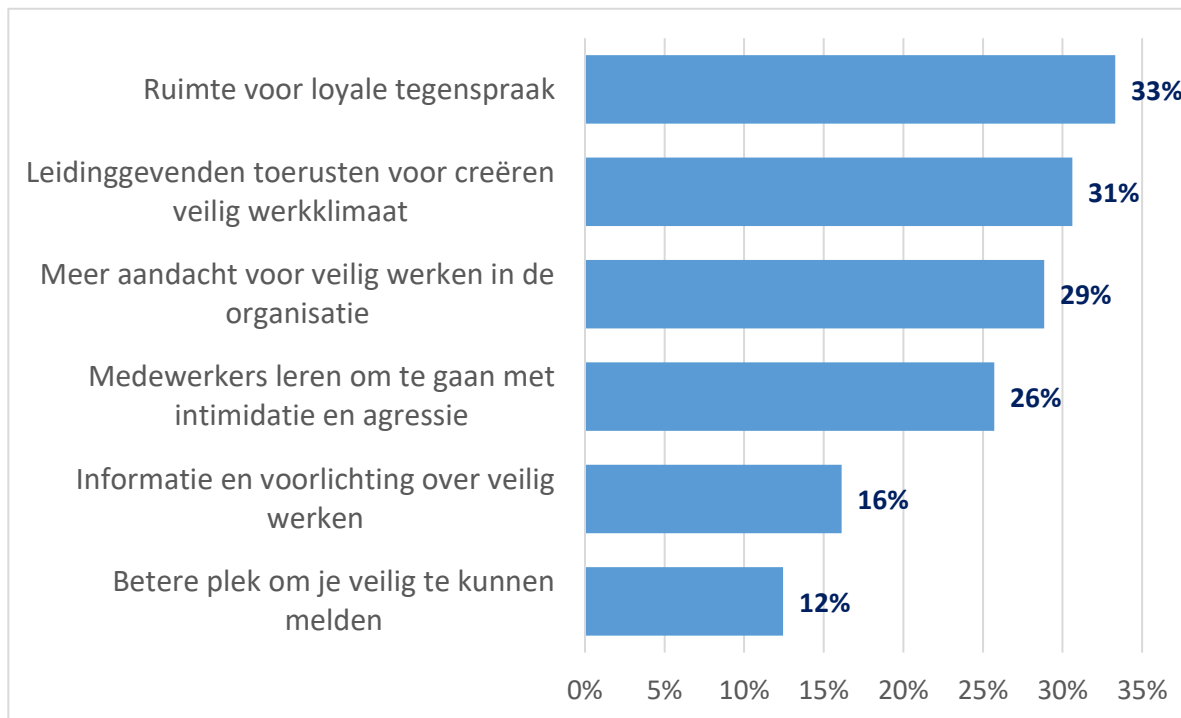
Heb je wel eens te maken met...?



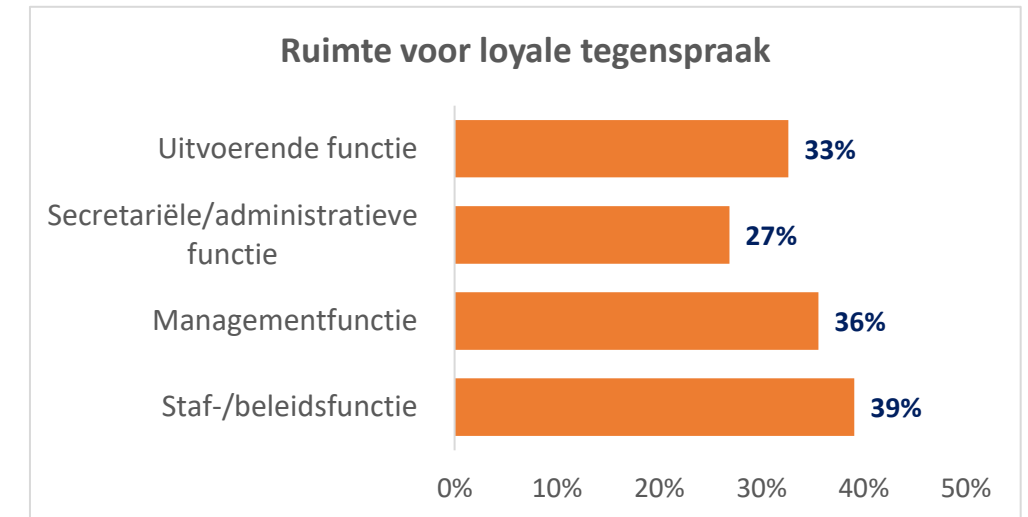
Om het werk veiliger te maken kan volgens respondenten het beste meer ruimte worden geboden voor loyale tegenspraak

Een derde van de respondenten (33%) geeft aan dat het werk veiliger gemaakt kan worden door meer ruimte te bieden voor loyale tegenspraak.

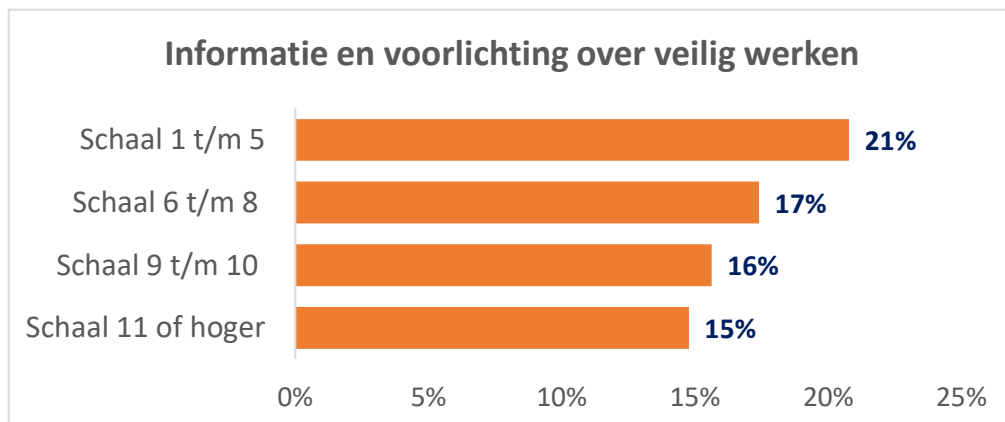
Ook het toerusten van leidinggevenden voor het creëren van een veilig werkklimaat (31%) en meer aandacht voor veilig werken in de organisatie (29%) worden genoemd als manieren om het werk veiliger te maken.



De meeste behoefte aan ruimte voor loyale tegenspraak is te vinden bij staf-/en beleidsfuncties (39%) en leidinggevende functies (36%).



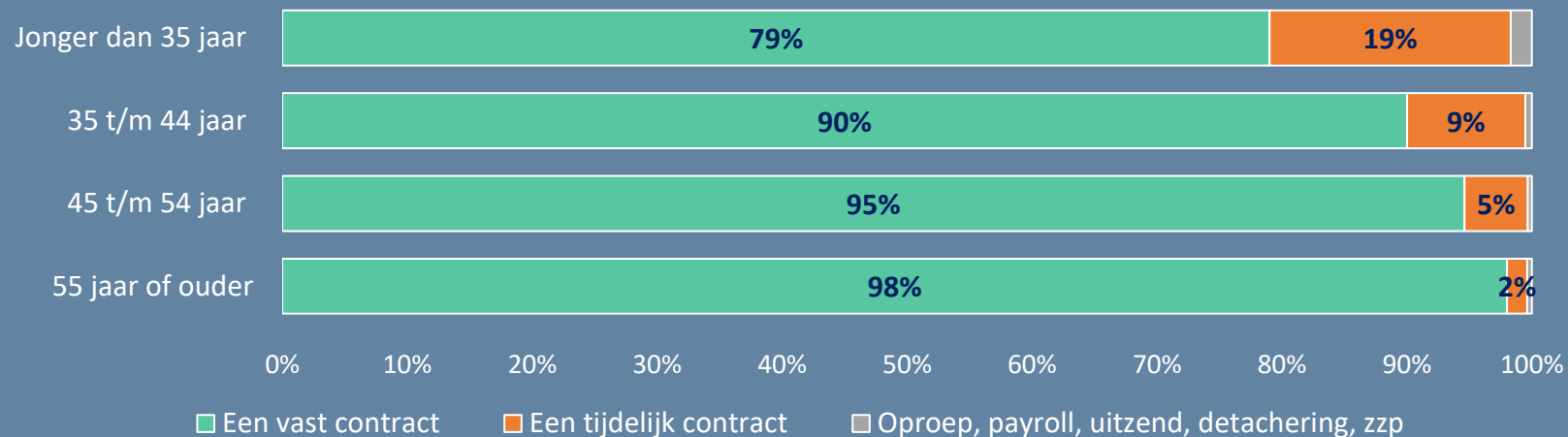
Medewerkers uit de hogere salarisschalen geven vaker aan behoefte te hebben aan het beter toerusten van leidinggevenden voor het creëren van een veilig werkklimaat. Medewerkers uit de lagere salarisschalen vinden informatie en voorlichting over veilig werken vaker belangrijk.



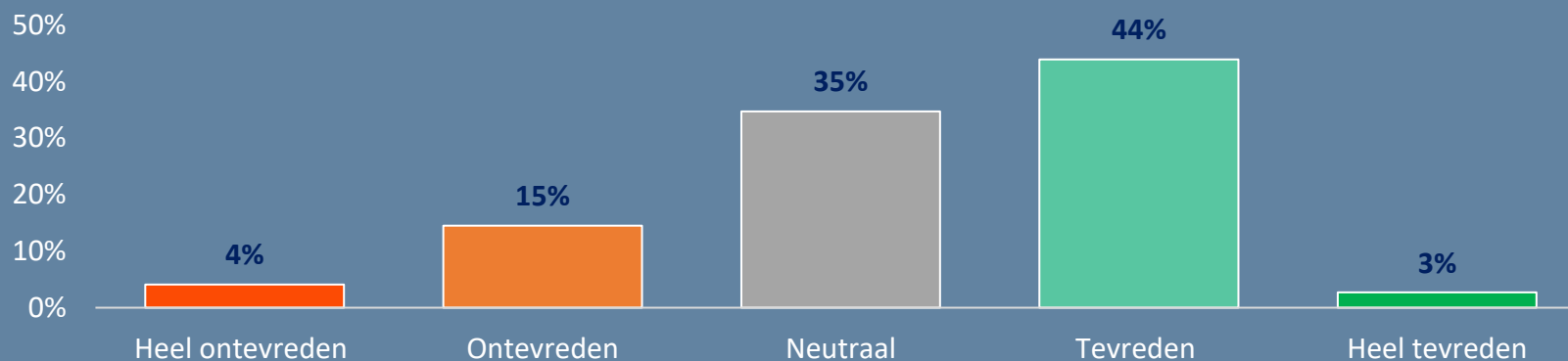
8. Werkzekerheid

Circa één op de vijf flexkrachten is ontevreden over het contract

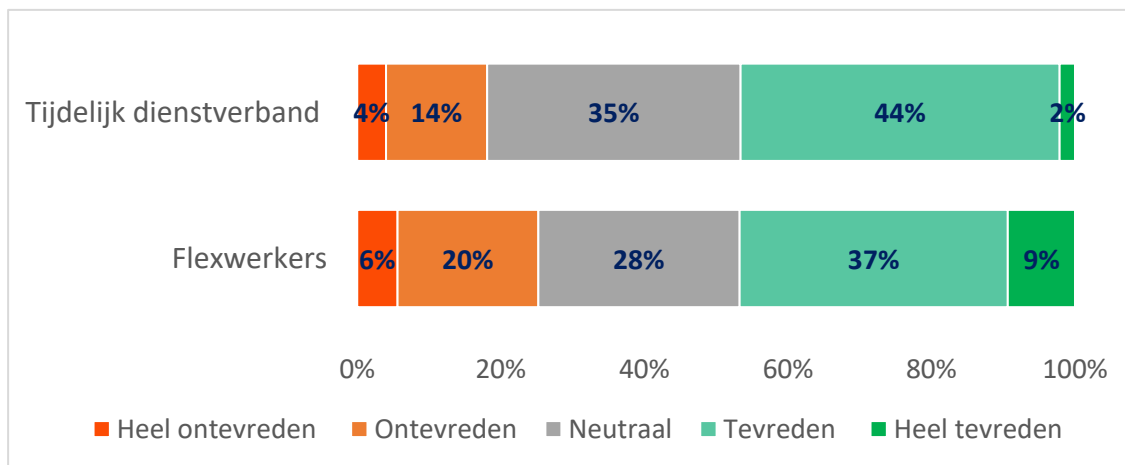
8% van de respondenten geeft aan een tijdelijk contract te hebben, bij een gemeente/een gemeentelijke instelling te werken als oproep,-, payroll-, detachings- of uitzendkracht, of in de sector te werken als ZZP-er. Jongeren hebben vaker een tijdelijk contract of een flexcontract dan ouderen.



Van de groep medewerkers met een tijdelijk contract of een flexcontract geeft bijna de helft (47%) aan tevreden te zijn over zijn/haar contractvorm. 19% geeft aan (heel) ontevreden te zijn met het contract.



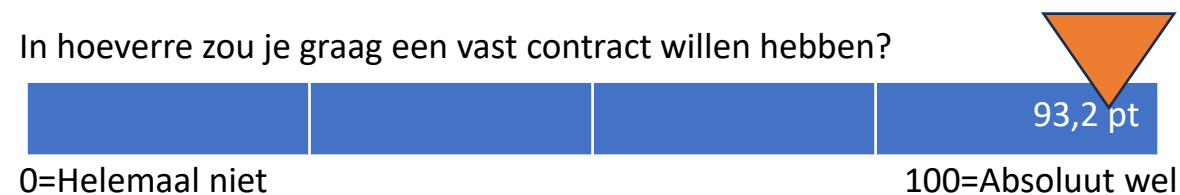
Een kleine groep flexwerkers (9%) geeft aan heel tevreden te zijn met zijn/haar contract. Daar tegenover staat een groep van 6% flexwerkers die heel ontevreden is over het contract.



Aan de medewerkers met een tijdelijk contract en een flexibel contract is gevraagd aan te geven in hoeverre zij graag een vast contract willen hebben?

Medewerkers met een tijdelijk contract geven aan sterk de voorkeur te hebben voor een vast contract.

In hoeverre zou je graag een vast contract willen hebben?



Medewerkers met een flexcontract (oproep, payroll, uitzend, detachering of zzp) scoren met 77,3 punten lager.



Medewerkers met een tijdelijk of flexibel contract in de lagere salarisschalen (95 punten) hebben een grotere voorkeur voor een vast contract dan de hogere salarisschalen (87 punten).

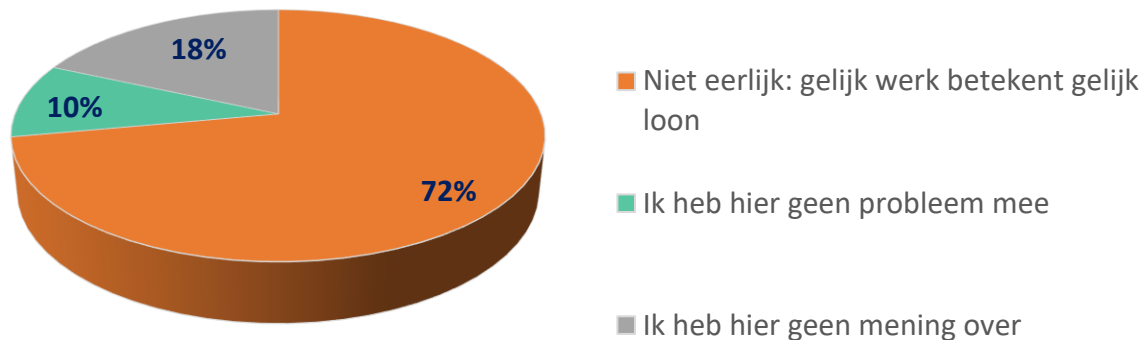
Medewerkers jonger dan 35 jaar (94 punten) hebben een grotere voorkeur voor een vast contract dan ouderen (ouder dan 55 jaar: 83 punten).

Gelijk werk, gelijk loon

Binnen de gemeenten werken in de buitendiensten mensen die geen 14 euro minimumbrutoloon verdienen omdat ze vallen onder de cao Aan de Slag of SW.

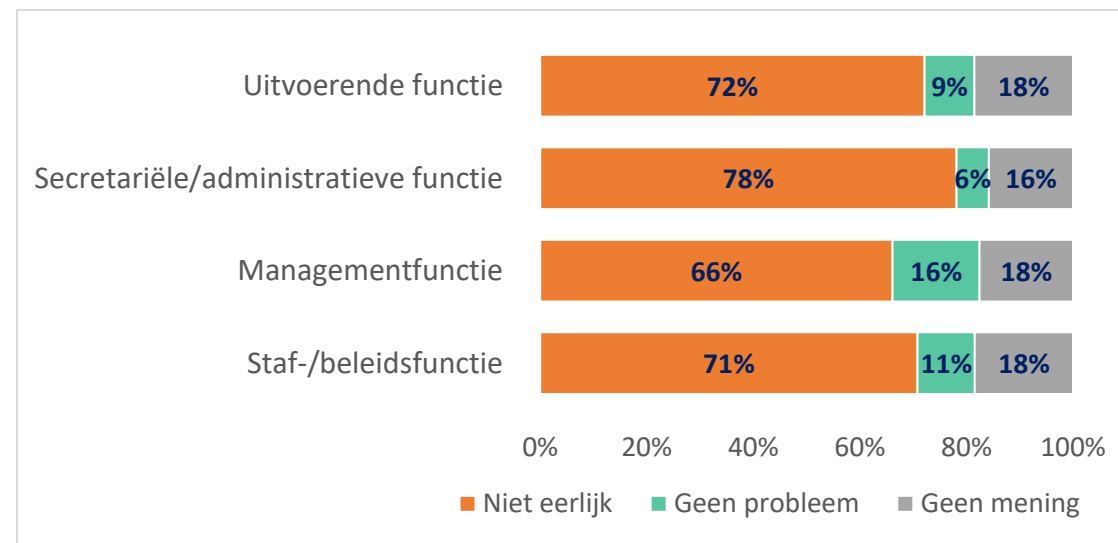
Een grote meerderheid van 72% vindt dit niet eerlijk, gelijk werk betekent gelijk loon.

Hoe kijk jij er tegenaan dat deze collega's hetzelfde werk doen, maar tegen een lager loon?



Medewerkers in een managementfunctie hebben er het minste moeite mee. Medewerkers in een secretariële- of administratieve functie het meeste.

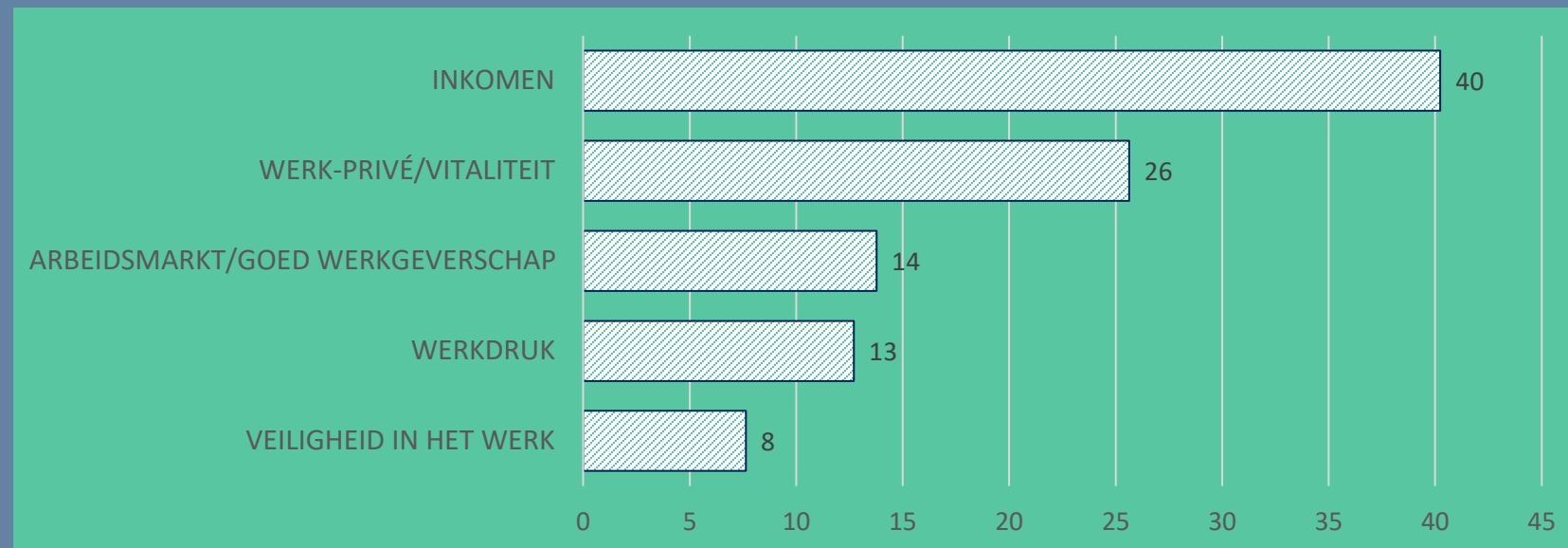
Hoe kijk jij er tegenaan dat deze collega's hetzelfde werk doen, maar tegen een lager loon?



9. Prioriteiten

Inkomen belangrijkste thema volgens respondenten

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



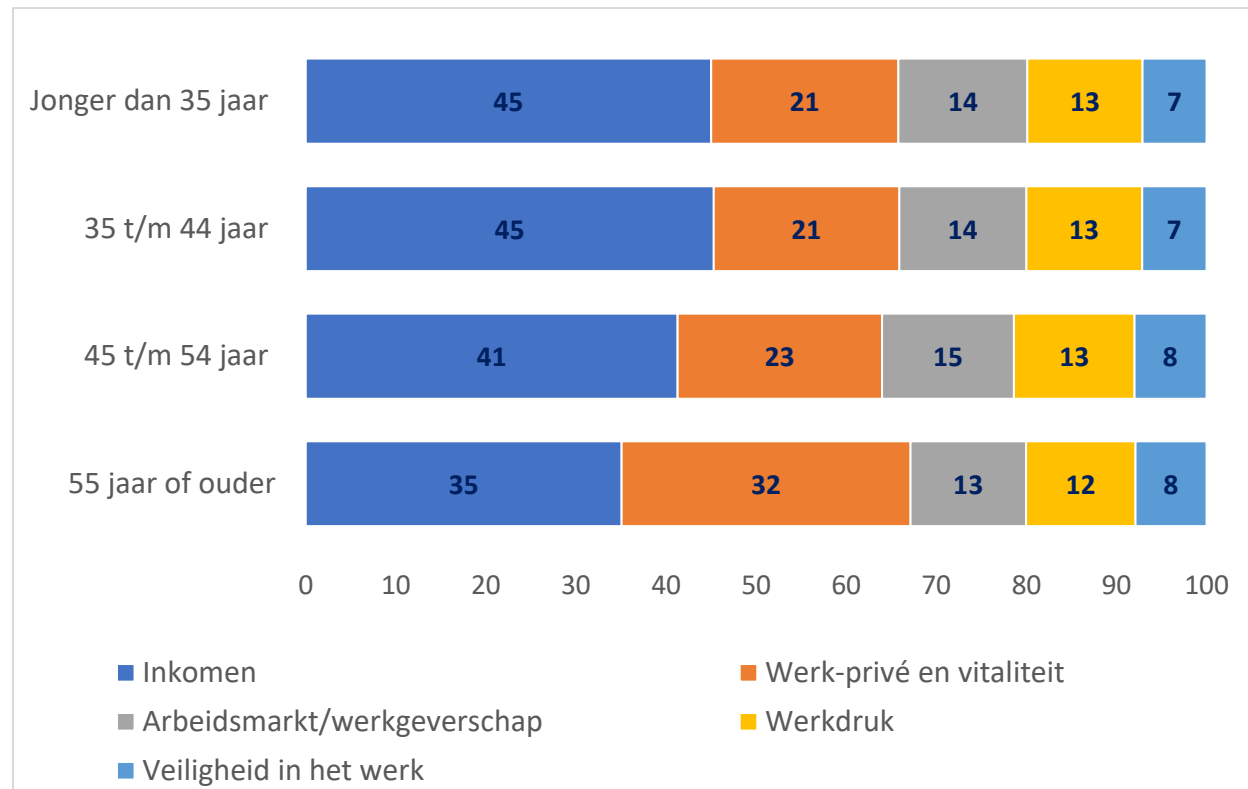
In 2020 stond inkomen met een flinke afstand tot de overige thema's op de eerste plaats. In 2022 en 2023 heeft het thema Werk/privé-balans en vitaliteit daar met respectievelijk 28 en 26 punten aansluiting bij gevonden.

De verschillen tussen groepen medewerkers zijn gering. De meningen lopen licht uiteen ...

- Medewerkers die in deeltijd werken, hechten minder aan inkomen dan fulltime medewerkers (37 versus 42 punten).
- Medewerkers met een tijdelijk contract en flexwerkers geven minder punten voor werk/privé-balans en vitaliteit dan medewerkers met een vast dienstverband (22 en 20 punten versus 26 punten).
- Medewerkers die niet lid zijn van een vakbond vinden inkomen belangrijker dan vakbondsleden (43 versus 37 punten).
- Medewerkers in lagere salarisschalen geven een hogere prioriteit aan veiligheid in het werk dan de hogere inkomens (11 punten voor de schalen 1 t/m 5 versus 6 punten voor schaal 11 en hoger).

Leeftijd is van invloed op de prioriteiten

- Voor jongere medewerkers is inkomen belangrijker dan voor oudere medewerkers (45 punten door medewerkers tot 45 jaar versus 35 punten door de groep van 55 jaar en ouder).
- Het onderwerp werk/privé-balans en vitaliteit krijgt van de groep ouderen juist weer een hogere prioriteit, namelijk 32 punten (jonger dan 45 jaar 21 punten en 45 tot en met 55 jaar 23 punten).



Andere onderwerpen van belang

21% van de respondenten heeft onderwerpen gemist bij de prioritering. Onderwerpen die niet aan bod kwamen, maar wel belangrijk worden gevonden zijn onder meer:

- *Inclusie en diversiteit*
- *Ouderenbeleid, generatiepact, RVU*
- *Pensioen*
- *Rouwverlof, zorgverlof, mantelzorg*
- *Werkplezier*
- *Waardering*
- *Kinderopvang*
- *Verduurzamen*
- *Persoonlijke ontwikkeling*
- *Vitaliteit en sporten*
- *Mensgericht leiderschap*
- *Inspraak en medezeggenschap*
- *Ziekteverzuim terugdringen/preventie*

10. Betrokkenheid bij de cao

Betrokkenheid bij de cao via vragenlijst op prijs gesteld

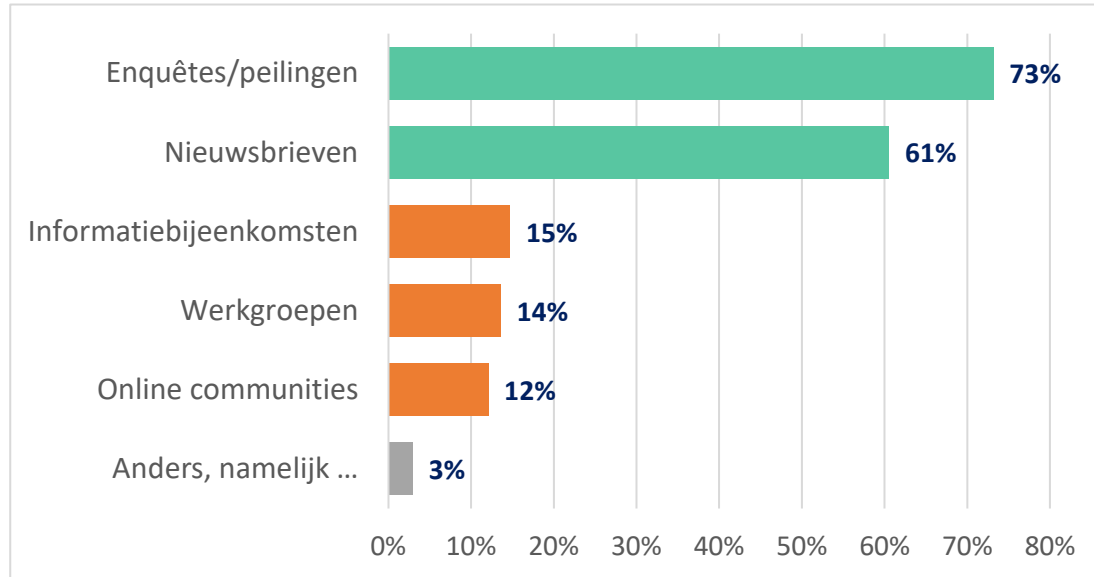
Bijna alle respondenten (88%) stellen het op prijs om via deze vragenlijst bij de cao te worden betrokken. 7% heeft geen mening en de overige 5% vindt dat we daar vakbonden voor hebben of wordt liever betrokken op een andere manier.



Hoe hoger het inkomen hoe prettiger men het vindt om mee te mogen denken (van 81% in schaal 1 t/m 5 tot 92% in schaal 11 en hoger). Er doen zich geen grote verschillen voor tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden.

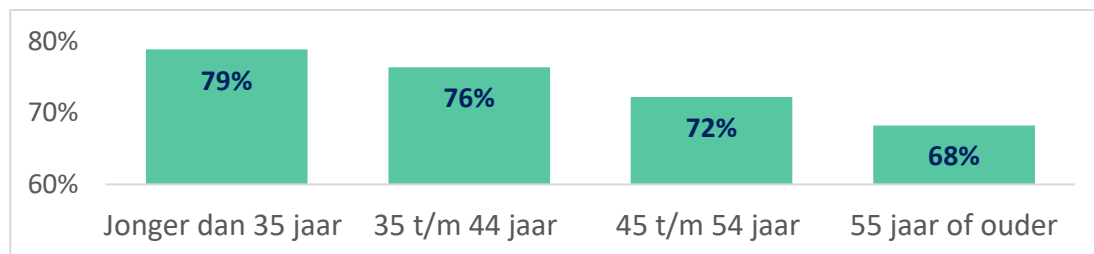
Meest favoriete manier van participatie zijn online peilingen/enquêtes

73% 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



Overige gewenste wijzen van betrokkenheid:

- Digitaal geïnformeerd worden via e-mail, intranet, digitale platforms of social media
- Middels videoboodschappen
- Online deelname aan informatiebijeenkomsten
- Referenda/stemmingen en daar conclusies aan verbinden
- Via de werkgever, OR/lokale medezeggenschaporganen, kaderleden of vakbondsvertegenwoordiger van de gemeente
- Organiseren van een bijeenkomst op het werk of lokaal overleg
- Misschien zelf wel aan de onderhandeling tafel gaan zitten

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 de vakbonden veel succes bij de onderhandelingen!!

Bijlage 1. Vragenlijst cao-onderzoek gemeenten en gemeentelijke organisaties

Welkom bij de enquête Cao Gemeenten en Cao SGO 2024

De cao 2023 is nog maar net een feit en nu al weer de nieuwe enquête voor het jaar 2024, zul je wellicht denken. Dat klopt, de tijd gaat voort en de cao 2023 loopt 31 december 2023 af.

Zoals het er nu uit ziet, starten de onderhandelingen in september. Dit betekent dat rond het einde van deze zomer de nieuwe voorstellen voor 2024 helder moeten zijn. De voorstellen voor 2024 worden gehaald uit jouw input (en van jouw collega's natuurlijk). Jouw mening doet er toe: deze vormt de basis voor de inzet voor jouw arbeidsvoorwaarden 2024.

Daarom nodigen wij jou, en jouw collega's, van harte uit om deze enquête in te vullen. Het maakt niet uit of je lid bent of niet, waar je werkt en ongeacht hoe jouw dienstverband eruit ziet.

Laat je stem dus ook nu (weer) gelden en neem even 10 minuten de tijd om de vragen te beantwoorden.

Deze enquête is een gezamenlijk initiatief van FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF Overheid. Alle gegevens en antwoorden worden geanonimiseerd en zijn niet naar jou te herleiden.

Blok 1: Arbeidsmarkt

1. Hoe tevreden ben je met:

	Heel ontevreden	Ontevreden	Niet tevreden/niet ontevreden	Tevreden	Heel tevreden
De inhoud van je werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De sfeer op het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De mogelijkheden om te leren en te ontwikkelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De werkomstandigheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het totale arbeidsvoorwaardenpakket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het leiderschap in de organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Vind je de gemeente/gemeentelijke instelling een aantrekkelijke werkgever?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet/geen mening

3. Denk je dat je over 5 jaar nog werkzaam bent bij de gemeente of gemeentelijke instelling?

- Ja
- Nee, want ik ga met pensioen
- Nee, ik denk dat ik dan een andere baan heb
- Nee, anders...
- Weet ik niet

4. Wat is de reden dat je denkt over 5 jaar ergens anders te werken?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Ik wil graag ander werk doen
- De sfeer op het werk is niet prettig
- De mogelijkheden om te leren en te ontwikkelen zijn beperkt
- Er zijn te weinig doorgroeimogelijkheden
- De werk-privé balans is voor mij niet goed
- De reisafstand is voor mij te groot
- De werkdruk is te hoog
- Het arbeidsvoorwaardenpakket is elders beter
- Anders, namelijk...

5. Wat kan er voor zorgen dat je bij de gemeente of gemeentelijke instelling blijft werken?

Maximaal 3 antwoorden

- Verbeteren van de arbeidsvoorwaarden
- Meer ontwikkelmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden
- Minder werkdruk
- Meer aandacht voor een goede werk-privé balans
- Meer ruimte voor autonomie in mijn werk
- Beter begeleiding van mijn leidinggevende
- Anders, namelijk...

6. Word je benaderd door andere gemeenten of organisaties voor een functie elders?

- Ja, door andere gemeenten of gemeentelijke instellingen
- Ja, door andere organisaties binnen de overheid
- Ja, door andere organisaties buiten de overheid
- Nee

7. Heb je last van de krapte op de arbeidsmarkt in je eigen werk?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

Blok 2: Inkomen

8. Hoe tevreden ben je over je *totale* inkomen (maandsalaris, individueel keuzebudget en eventuele toelagen en vergoedingen), inclusief de verhogingen van 2023?

Heel ontevreden	Ontevreden	Niet tevreden/niet ontevreden	Tevreden	Heel tevreden
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. 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...

10. 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 ...

11. 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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Thuiswerkvergoeding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toelage voor onregelmatige dienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toelage voor beschikbaarheidsdienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toelage voor buitendagvenster	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Ontvang je een vergoeding voor woon-werkverkeer?

- Ja
- Nee, ik ontvang geen vergoeding, maar ik maak wel kosten
- Nee, ik ontvang geen vergoeding, maar ik maak ook geen kosten

13. Voor welke reizen ontvang je een vergoeding?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Voor het reizen met de auto
- Voor het reizen met de fiets of te voet
- Voor het reizen met openbaar vervoer
- Anders, namelijk...

14. 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

15. Wat vind je van de hoogte van de vergoeding?

Zeer onvoldoende Onvoldoende Voldoende Ruim voldoende

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

16. Hoe zou jij het woon-werkverkeer het liefste vergoed zien in de cao?

- Kilometervergoeding
- Vergoeding openbaar vervoer
- Mobiliteitsbudget, bijvoorbeeld op basis van woon-werkafstand
- Vergoeding voor fiets
- Anders, namelijk...

17. Als werknemer krijg je een Individueel Keuze Budget (IKB) waarin je kunt sparen voor extra vrije tijd, extra inkomen of het betalen van een opleiding.

Hoe tevreden ben je met de huidige bestedingsdoeleinden van het IKB?

Heel ontevreden Ontevreden Niet tevreden / niet ontevreden Tevreden Heel tevreden

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

18. Wat vind jij belangrijke onderwerpen voor de cao 2024 binnen het thema 'Inkomen'?

Kies uit onderstaande mogelijkheden je persoonlijke top 3.

	Eerste plaats	Tweede plaats	Derde plaats
Loonstijging	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meer mogelijkheden voor het individueel keuzebudget (IKB), bijvoorbeeld ook in te zetten voor verduurzaming woning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hogere toelagen (zoals toelage voor onregelmatige dienst, - beschikbaarheidsdienst en - buitendagvenster)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hogere vergoedingen (zoals thuiswerk- en overwerkvergoeding)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betere vergoeding voor de kosten van woon-werkverkeer en dienstreizen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

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

20. Hoe tevreden ben je over de huidige cao-regelingen of lokale regelingen:

	Heel ontevreden	Ontevreden	Niet tevreden / niet ontevreden	Tevreden	Heel tevreden	N.v.t.
Ontheffing nachtdiensten 55 plus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainings- en scholingsfaciliteiten gericht op veilig werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vrijwilligheid late diensten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vergoeding bereikbaarheidsdiensten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Blok 3: Verlof en balans werk/privé

In de Cao Gemeenten en Cao SGO is nu opgenomen dat alle medewerkers 20 wettelijke en 7 bovenwettelijke vakantiedagen krijgen. Ook krijgen alle medewerkers de mogelijkheid om de bovenwettelijke vakantiedagen te sparen.

21. Ben je tevreden met je **totaal** aantal 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

22. Biedt de verloopspaarregeling jou voldoende de mogelijkheid om verlofdagen te sparen?

- Ja
- Nee
- Weet ik (nog) niet

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

- Ja
- Nee
- Voorlopig nog niet van toepassing

24. Wat vind je van het idee om je verjaardag als extra vrije dag in de cao op te nemen?

- Goed idee
- Dat hoeft voor mij niet
- Weet ik niet / geen mening

25. Wat vind je van het idee om een zelf gekozen feestdag als extra vrije dag in de cao op te nemen?

- Goed idee
- Dat hoeft voor mij niet
- Weet ik niet / geen mening

26. Zou je het wenselijk vinden dat in de cao afspraken worden gemaakt over het vergoeden en/of aanbieden van kinderopvang?

- Goed idee
- Dat hoeft voor mij niet
- Weet ik niet / geen mening

27. 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 ik niet

28. 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.

	Eerste plaats	Tweede plaats	Derde plaats
Uitbreiding van het aantal verlofdagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verruiming van de verlofspaarregeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regeling voor minder werken aan het einde van de loopbaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regeling voor kinderopvang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Blok 4: Werkdruk

29. Ervaar je over het algemeen werkdruk?

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

30. 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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Te veel werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Slechte organisatie van het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uitval en ziekte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onbalans werk en privé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Te veel inzetten van uitzendkrachten of andere flexwerkers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. 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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meer autonomie en regelruimte voor medewerkers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meer inspraakmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meer waardering en persoonlijke aandacht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meer flexkrachten inhuren om bij te springen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meer vast personeel aannemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meer aandacht voor vitaliteitsvraagstukken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betere afspraken over vervanging bij ziekte en (zwangerschaps)verlof	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Moeten er afspraken over het terugdringen van werkdruk in de cao 2024 worden opgenomen?

- Ja
- Nee
- Geen mening / weet ik niet

Blok 5: Veilig werken

33. In welke mate voel je je veilig in je werk?

Heel erg onveilig	Onveilig	Neutraal	Veilig	Heel veilig
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. Heb je op het werk wel eens te maken met fysieke onveiligheid (gevoel van onveiligheid dat wordt veroorzaakt door een fysiek onveilige werkomgeving)?

- Nee
- Ja, soms
- Ja, regelmatig

35. Heb je op het werk wel eens te maken met sociale onveiligheid (gevoel van onveiligheid dat wordt veroorzaakt door menselijk handelen)?

- Nee
- Ja, soms
- Ja, regelmatig

36. Heb je weleens te maken met verbaal geweld en/of agressie van burgers in je werk?

- Nee
- Ja, soms
- Ja, regelmatig

37. Voel je je weleens onveilig of geïntimideerd door collega's of leidinggevenden?

- Nee
- Ja, soms
- Ja, regelmatig

38. Heb je weleens te maken met politieke beslissingen die maken dat je je onveilig voelt?

- Nee
- Ja, soms
- Ja, regelmatig

39. Wat moet worden verbeterd om het werk veiliger te maken?

Maximaal 3 antwoorden

- Betere informatie en voorlichting over dit onderwerp
- De organisatie moet meer aandacht voor het onderwerp hebben
- Er moet een betere plek komen waar je je veilig kunt melden
- Leidinggevenden moeten beter worden toegerust in het creëren van een veilig werkklimaat
- Medewerkers moeten beter getraind worden in hoe zij om kunnen gaan met intimidatie en agressie
- Er moet meer ruimte komen voor het bieden van loyale tegenspraak
- Anders, namelijk...
- Weet ik niet / geen mening

Blok 6: Werkzekerheid

40. Welke contractvorm heb je?

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

41. Hoe tevreden ben je over jouw contract?

Heel ontevreden	Ontevreden	Niet tevreden/niet ontevreden	Tevreden	Heel tevreden
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

42. In hoeverre zou je graag een vast contract willen hebben?

Helemaal niet	Absoluut wel
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43. Binnen de gemeenten werken in de buitendiensten collega's die geen 14 euro minimumbrutoloon verdienen omdat ze vallen onder de cao Aan de Slag of SW.

Hoe kijk jij er tegenaan dat deze collega's hetzelfde werk doen, maar tegen een lager loon?

- Ik vind het niet eerlijk en vind dat gelijk werk ook gelijk loon betekent
- Ik heb hier geen probleem mee
- Ik heb hier geen mening over

Blok 7: Samenvattend

44. 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)

Terugdringen van werkdruk

Arbeidsmarkt (goed werkgeverschap en behoud werknemers)

Veiligheid in het werk

45. Is er een belangrijk thema dat je bij bovenstaande vraag nog mist?

Niet verplicht om in te vullen.

Blok 8: Achtergrondkenmerken

We willen graag weten welke groepen medewerkers de vragenlijst wel of juist niet hebben ingevuld. Daarom vragen we nog naar een aantal achtergrondkenmerken.

46. Wat is je leeftijd?

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

47. In welke salarisschaal zit je?

- Schaal A
- Schaal 1 t/m 5
- Schaal 6 t/m 8
- Schaal 9 t/m 10
- Schaal 11 of hoger
- Weet ik niet / wil ik liever niet zeggen

48. Hoeveel uur per week werk je?

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

49. Waar werk je?

- Een gemeente
- Een samenwerkende gemeentelijke organisatie (SGO), GGD of omgevingsdienst

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

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

51. Wat voor soort functie vervul je?

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

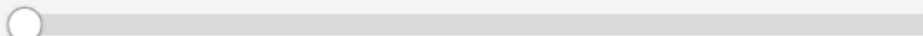
52. Ben je lid van een vakbond?

- Ja, van FNV Overheid
- Ja, van CNV Overheid
- Ja, van PDO
- Ja, van een andere vakbond
- Nee

Blok 9: Tot slot

53. Hoe belangrijk is de cao voor jou?

Heel onbelangrijk Heel belangrijk



54. 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

55. Wil je op de hoogte gehouden worden van de uitkomsten van dit onderzoek?

Vul dan hier je e-mailadres in.

Optioneel.

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

- Ja
- Nee
- Geen mening / weet ik niet

57. Op welke wijze zou je bij voorkeur betrokken willen worden bij het cao-proces?

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...

58. Aan welke vakbond(en) mag jouw e-mailadres en/of telefoonnummer doorgegeven worden 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.

59. Vul hier je telefoonnummer in.

Optioneel

60. 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.

EINDE

Dit is het einde van de vragenlijst. **DANK VOOR HET INVULLEN!**

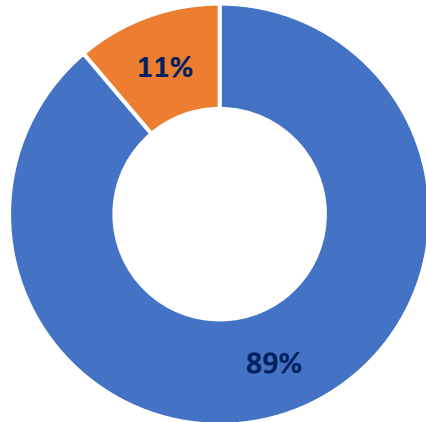
Voor meer informatie:

[FNV Overheid](#)

[CNV Overheid](#)

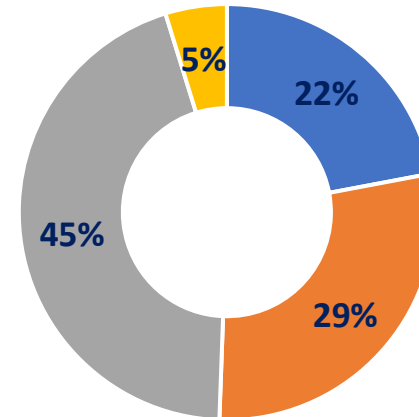
[CMHF Overheid](#)

Bijlage 2. Uitgebreid overzicht achtergrondkenmerken



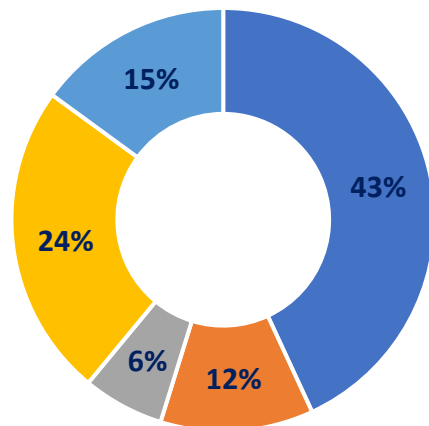
Waar werk je?

- Een gemeente
- SGO, GGD of omgevingsdienst



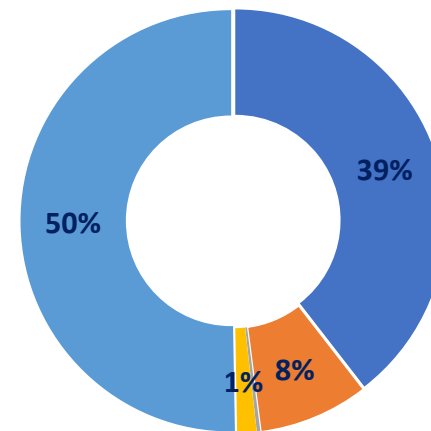
Grootteklasse van de gemeente

- G4-gemeente
- Meer dan 100.000
- Minder dan 100.000
- Weet ik niet



Functie

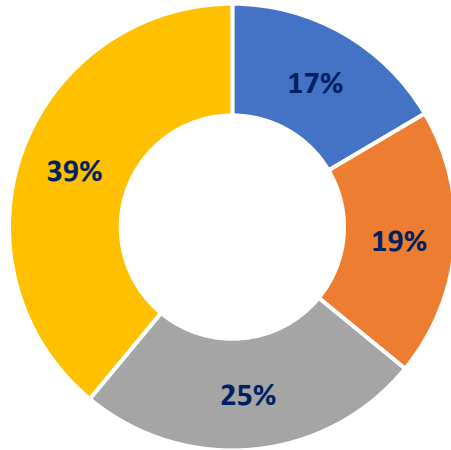
- Uitvoerende functie
- Secretariële/administratieve functie
- Managementfunctie
- Staf-/beleidsfunctie
- Overig



Lidmaatschap vakbond

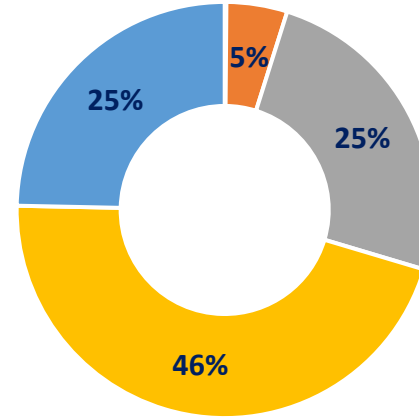
- FNV Overheid
- CNV Overheid
- PDO
- Andere vakbond
- Geen lid

Bijlage 2. Uitgebreid overzicht achtergrondkenmerken



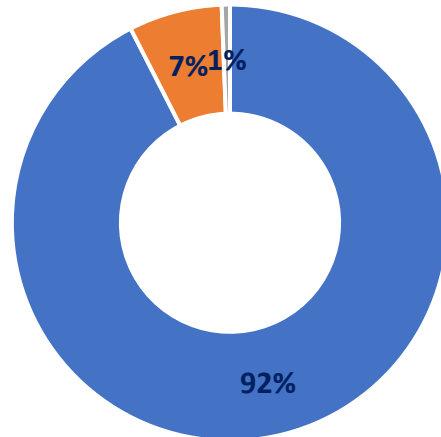
Leeftijd

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



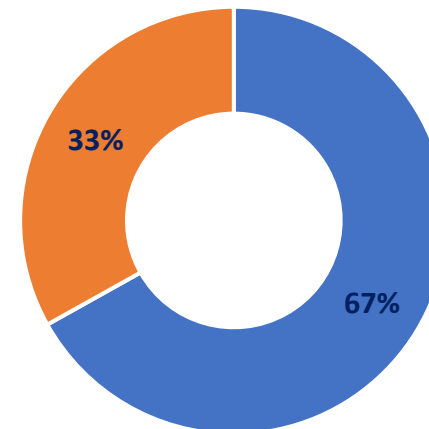
Salarisschaal

- Schaal A
- Schaal 1 t/m 5
- Schaal 6 t/m 8
- Schaal 9 t/m 10
- Schaal 11 of hoger



Contractvorm

- Een vast contract
- Een tijdelijk contract
- Overig



Omvang dienstverband

- Voltijd
- Deeltijd (< 36 uur)

Dit onderzoek is uitgevoerd door:
a-advies | Vondellaan 28 | 3521 GH UTRECHT | 030- 2620205 | info@a-advies.nl

Onderzoeksteam vanuit a-advies:
Moon Stroes en Chantal Nijhuis
In opdracht van FNV, CNV en CMHF

Augustus 2023

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van a-advies en FNV, CNV en CMHF als opdrachtgever van het onderzoek.

