

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel
T.a.v. Marco Ouwehand, FNV

Ambtenaar en Organisatie
Arbeidsvoorwaarden en
Pensioen

www.rijksoverheid.nl
www.facebook.com/minbzk
www.twitter.com/minbzk
[www.linkedin.com/company/
ministerie-van-bzk](https://www.linkedin.com/company/ministerie-van-bzk)

Contactpersoon

Gerard de Koe

T 0642902773
gerard.koe@minbzk.nl

Kenmerk

2021-000060376

Uw kenmerk

Datum

Betreft Toelichting inzet werkgever Rijk voor CAO 2021

Geachte vakbondsbestuurders,

Op 29 januari 2021 is in de Ministerraad het mandaat voor de werkgever Rijk (hierna: werkgever) vastgesteld voor de onderhandelingen over een nieuwe CAO Rijk. Langs deze weg wil ik onze inzet toelichten.

Werkzekerheid tijdens coronacrisis

De samenleving bevindt zich in zeer moeilijke omstandigheden. De maatregelen vanwege COVID-19 hebben tot een grote – ook economische – crisis geleid. Veel bedrijven, instellingen, werknemers en ZZP-ers hebben te kampen met verlies aan omzet en werkgelegenheid, waarbij soms ook ingrepen in arbeidsvoorwaarden aan de orde zijn. Het Rijk treft dit gelukkig nog niet. Het werk gaat door, de meeste rijksambtenaren hebben een vast dienstverband. Het Rijk heeft ook een goede cao. Het arbeidsvoorwaardenpakket van rijksambtenaren zorgt voor een goede beloning, goede mogelijkheden om werk en privé te combineren en goede mogelijkheden voor werknemers om zich te scholen en door te stromen naar andere functies. Natuurlijk zijn er ook altijd zaken die vanuit het perspectief van werknemer of werkgever beter kunnen of aangepast zouden moeten worden om de huidige en toekomstige uitdagingen aan te kunnen.

Op korte termijn ligt er een grote uitdaging die voortvloeit uit de coronacrisis. Sinds half maart 2020 werkt het grootste deel van de rijksambtenaren vanuit huis. Veel onderdelen en werknemers binnen het Rijk hebben er zorg voor gedragen dat dit zo goed mogelijk is gefaciliteerd. Via ICT, faciliteiten thuis en door ervoor te zorgen dat de sociale samenhang - de verbinding tussen werknemers - zo goed mogelijk in stand blijft. Een ander deel van de rijksambtenaren heeft vanwege de aard van het werk op locatie gewerkt. Ook bij hen heeft dit tot aanpassingen in de werkomstandigheden geleid. Na bijna een jaar concludeer ik dat we als werknemers en werkgever goed in staat zijn gebleken de continuïteit van het belangrijke werk dat we met z'n allen doen te garanderen. En dat geldt niet alleen voor die werknemers die vrijwel uitsluitend vanuit huis hebben gewerkt, maar ook voor de werknemers die vanwege de aard van hun werk op werklocatie hebben gewerkt.

Hybride werken faciliteren via cao

De coronacrisis is nog niet voorbij, maar leert ons al lessen die we na de coronacrisis in de manier van werken willen vasthouden. We hebben ervaren dat veel van het kantoorwerk heel goed vanaf huis gedaan kan worden. Thuiswerken heeft verschillende voordelen. Zo scheelt het thuiswerken veel reistijd, biedt het mogelijkheden om werk en privé beter af te stemmen en biedt het online vergaderen ook mogelijkheden om snel op grote afstand met een groep te overleggen. Wij zien na de coronacrisis een vorm van hybride werken ontstaan – deels thuis en elders, deels op werklocatie(s) – waarvan we nog niet goed kunnen overzien hoe deze vorm gaat krijgen. Zoals in het laatste cao-akkoord reeds afgesproken, willen we als werkgever en vakbonden gezamenlijk werknemers en werkgevers binnen het Rijk betrekken bij de vormgeving van het hybride werken. Ik constateer dat het paritaire overleg hierover al is gestart. Los van de precieze vormgeving wil ik samen met bonden de CAO Rijk geschikter maken voor hybride werken. Bepalingen over bijvoorbeeld werklocatie, tijd-, plaats- en apparaatonafhankelijk werken (TPAW) en vergoedingen zullen zodanig aangepast moeten worden dat deze aansluiten op het hybride werken.

Het hybride werken zal invloed hebben op de organisatie van het werk. Het vraagt - en biedt - medewerkers meer eigen regie en de mogelijkheid werk en privé beter op elkaar af te stemmen. Leidinggeven op afstand vraagt (nog meer) loslaten en vertrouwen. En uit de corona-crisis weten we dat het fysiek en mentaal welbevinden van medewerkers en ook de sociale cohesie binnen teams extra aandacht nodig hebben. Het hybride werken stelt ook andere eisen aan de werkomgeving. Medewerkers en teams willen elkaar op kantoor zien en de gelegenheid hebben om creatief samen te werken. Op de kantoren zullen daarvoor meer ontmoetingspunten en minder werkplekken komen. Zowel vanuit het oogpunt van sociale binding van teams, als het op kantoor optimaal kunnen werken, wordt de vraag wie wanneer naar kantoor komt belangrijker. Over hoe dit mechanisme in de praktijk gaat werken wil ik graag gezamenlijke afspraken maken.

Waar-je-werkt-budget

Bij hybride werken ontstaat een flexibeler patroon van thuis en op een werklocatie werken, waarbij ook andere locaties dan de gebruikelijke vaste werklocatie vaker zullen voorkomen. Bijvoorbeeld als de omstandigheden om thuis te kunnen werken niet optimaal zijn. Als werkgever willen we met u bekijken of we voor de (reiskosten)vergoedingen naar een flexibeler systematiek kunnen overstappen, waarbij de vergoeding is afgestemd op de plek waar je werkt. De markt met aanbieders van combinaties van vervoer en apps is op dat punt volop in ontwikkeling. Daarbij vinden we het als mede-ondertekenaar van de Coalitie Anders Reizen van belang dat in zo'n systematiek duurzame vormen van vervoer worden gestimuleerd.

Betrekken werknemers

Zoals bij hierboven reeds aangegeven, willen we werknemers meer betrekken bij de CAO Rijk. Daarom zullen we als werkgever ook meer communiceren over de CAO Rijk en over de cao-onderhandelingen. Rijksambtenaren vormen het belangrijkste kapitaal van de werkgever. Als werkgever achten wij het van belang

Ambtenaar en OrganisatieArbeidsvoorwaarden en
Pensioen**Datum****Kenmerk**

2021-0000060376

dat de mening van werknemers, uit de verschillende onderdelen van het Rijk (uitvoeringsdiensten, beleidskernen en inspecties, hoog- en laagopgeleid, oud en jong) meegewogen wordt bij de totstandkoming van het arbeidsvoorwaardenpakket. Bij de visie op hybride werken pakken we dit als bonden en werkgever gezamenlijk op. In de toekomst willen we meer thema's op deze wijze oppakken.

Andere onderwerpen

Naast het hybride werken willen we als werkgever op een beperkt aantal andere onderwerpen afspraken met u maken. Eén van deze onderwerpen betreft het beter borgen van de integriteit van het Rijk, door voor specifieke groepen een periodieke VOG-toets te doen en bij Douane de mogelijkheid van continue screening mogelijk te maken, en dit in de CAO Rijk te verankeren. Daarnaast willen we met u afspraken maken over de actualisatie van de lijst met Substantieel Bezwarende Functies, het verhogen van de referteperiode bij roostertoelagen van drie maanden naar twaalf maanden, de modernisering van de verblijfskostenregeling, de gevolgen van de implementatie van de EU-Klokkenluidersrichtlijn en over het inpassen van de Rijksschoonmakers in het loongebouw Rijk. Uiteraard kunnen tijdens de onderhandelingen over een nieuwe CAO Rijk ook andere onderwerpen actueel worden waarover afspraken gewenst zijn.

Hoogachtend,

De staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties,

drs. R.W. Knops