

RESULTATEN ENQUÊTE CAO GEMEENTEN/SGO 2025



Oktober 2024

WIE HEBBEN HUN MENING GEGEVEN?

De vakbonden FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF hebben een enquête uitgezet ter voorbereiding op de onderhandelingen voor de nieuwe cao Gemeenten/SGO 2025.

Wie hebben meegedaan?

In september 2024 zijn alle werknemers die onder de cao Gemeenten/SGO vallen uitgenodigd om mee te doen. 27.836 medewerkers hebben de enquête ingevuld, waarvan 39% in een uitvoerende functie, 27% in een staf-/beleidsfunctie, 12% secretariael-administratief personeel, 7% werkzaam in een managementfunctie en 15% divers. 42% is lid van een vakbond, 58% niet-lid.

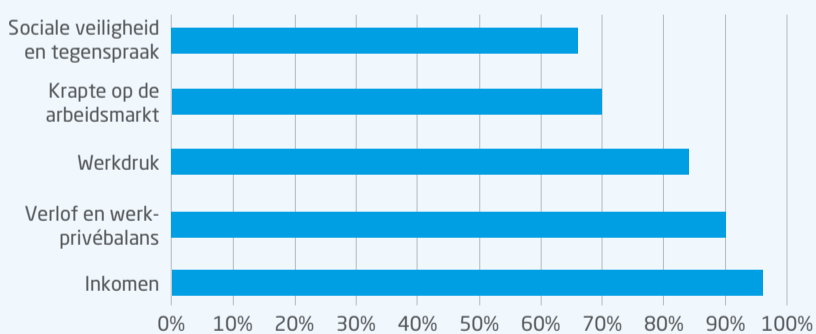
Omdat het aantal respondenten in schaal A te laag is om uitspraken te kunnen doen, zijn er in september en oktober werkbezoeken aan de buitendiensten gebracht om ook hun mening goed te horen.

INKOMEN

De tevredenheid over het totale inkomen is iets toegenomen. Het aandeel (heel) tevreden is 41%. 25% is (heel) ontevreden. De ontevredenheid is bij de lagere inkomens het grootst (34%). 86% vindt dat de lonen minder zijn gestegen dan de kosten voor het dagelijks levensonderhoud. Het overgrote deel kan (goed) rondkomen met het inkomen, 12% kan dit niet. Dit is de groep met het laagste inkomen. De lagere inkomens geven aan minder tevreden te zijn met toelagen en vergoedingen.

18% van de medewerkers ontvangt geen kilometervergoeding voor woon-werkverkeer. 60% vindt duurzaam reizen belangrijk en ruim een derde vindt aandacht voor verduurzaming van de woning belangrijk. Medewerkers in de laagste inkomens hebben hier bovengemiddeld behoefte aan. Over het aflossen van de studieschuld is meer verdeeldheid. Vooral jongeren onder de 35 jaar vinden dit (heel) belangrijk (59%). Het belangrijkste onderdeel van inkomen vormt het loon. 96% hecht hier (veel) belang aan.

Mate van belangrijkheid voor nieuwe cao



ARBEIDSMARKT

Binnen gemeenten en samenwerkende gemeentelijke organisaties is nog steeds sprake van arbeidsmarktkrapte. 91% vindt de gemeente of SGO een aantrekkelijke werkgever. De verwachting om binnen 5 jaar met (vervroegd) pensioen te gaan is licht afgenomen.

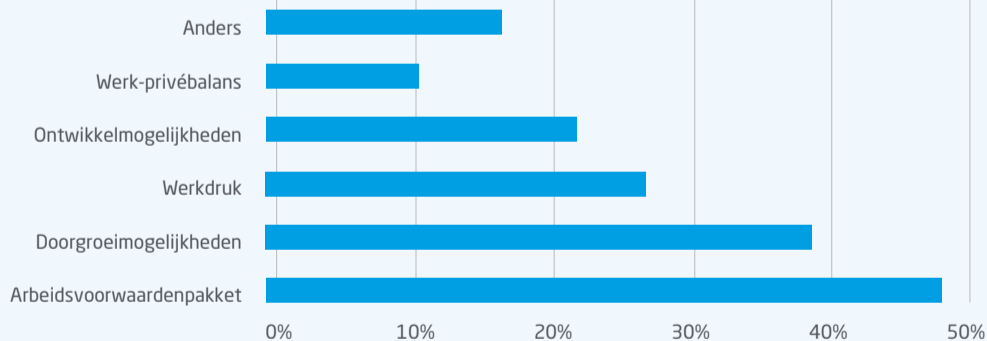
Jongeren verwachten vaker van baan te wisselen dan anderen. De mobiliteit is hoger bij de hoogste inkomensgroep (15%). Dat is 6% bij de laagste inkomensgroep. Arbeidsvoorwaarden zijn de belangrijkste reden om van baan te wisselen. Dit geldt met name voor de medewerkers tussen de 35 en 45 jaar. Ook de mogelijkheid om door te kunnen groeien (34%) is een belangrijke reden

om te switchen van baan. Jongeren onder de 35 jaar willen vaker ander werk doen. Voor de laagste inkomensgroep is de werksfeer een bovengemiddelde reden om van baan te wisselen.

Bij de meerderheid van de medewerkers (57%) heeft de krapte op de arbeidsmarkt effect op het werk. Hoe hoger het inkomen hoe meer men die krapte ervaart. Verhoogde werkdruk en meer inzet van flexibele arbeidskrachten scoren het hoogst. Maar medewerkers ervaren ook verlies van kennis en ervaring en verminderende kwaliteit van het werk.

Meer dan 91% van de medewerkers met een tijdelijk contract wil een vast contract. Dit geldt voor ruim 73% van de andere flexibele arbeidskrachten zoals uitzendkrachten en payroll.

Arbeidsvoorwaarden belangrijkste reden om van baan te wisselen



JOUW CAO-ONDERHANDELAARS

Marieke Manschot

Fred Bos



www.fnv.nl/marieke-manschot



www.fnv.nl/fred-bos



LID WORDEN

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

RESULTATEN ENQUÊTE CAO GEMEENTEN/SGO 2025



Oktober 2024

BEN JIJ IN BALANS?



Verlof

De tevredenheid over het aantal verlofdagen hangt af van de leeftijd. Levensfase speelt een belangrijke rol in de behoefte aan verlof. 57% van de medewerkers tussen de 35 en 45 jaar komt verlof te kort. Vrouwen hebben meer behoefte aan verlof dan mannen. In de lagere schalen is meer behoefte aan verlof dan in de hogere schalen. Voor 32% is het spaarverlof toereikend, voor 21% niet en het overige deel weet het (nog) niet.

Een grote groep (79%) vindt minder werk bij einde loopbaan (heel) belangrijk. Het uitbreiden van het verlof vindt 71% (heel) belangrijk. Meer verlof voor mantelzorg volgt met 68% en eerder stoppen met werken vanwege de zwaarte van de functie 63%. Ook 54% van de jongeren vindt minder werken aan het einde van de loopbaan belangrijk.

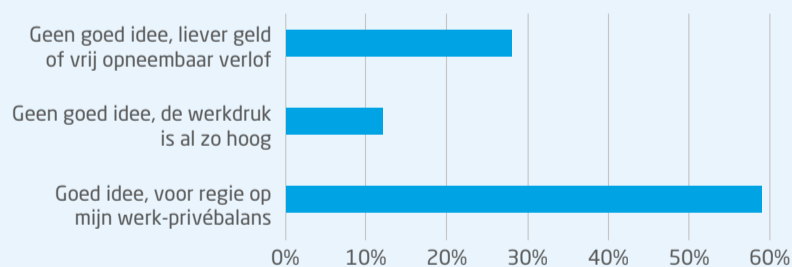
Vierdaagse werkweek

De meerderheid staat positief tegenover een vierdaagse werkweek (59%). Het verkorten van de werkweek is vooral populair onder jongeren, in de laagste inkomensgroep en bij vrouwen.

Werkdruk

84% van de medewerkers ervaart veel tot lichte werkdruk. Dit wordt vooral aangegeven binnen de hogere inkomensgroepen. Te veel werk en mentaal belastend werk scoren het hoogst. In de lagere inkomensgroep wordt werkdruk ervaren door ziekte en uitval. Meer vast personeel aannemen wordt het meest effectief gezien om de werkdruk aan te pakken (69% heel effectief).

Wat vind je ervan als de standaardwerkweek wordt verkort?



Veilig werken

Een grote groep (79%) voelt zich veilig in het werk, 6% niet. Veel medewerkers voelen zich niet veilig door burgers en/of cliënten. Ook sociale onveiligheid in de organisatie komt geregeld voor. De helft van de medewerkers heeft wel eens moeite met het leveren van tegenspraak. De hogere inkomens (59%) hebben hier in meer of mindere mate moeite mee. Met name jongeren hebben meer behoefte aan ondersteuning.

Wat heeft de prioriteit?

Inkomen blijft nog steeds de belangrijkste arbeidsvoorwaarde, gevolgd door verlof en werk-privébalans en daarna werkdruk.



WERKBEZOeken BUITENDIENSTEN

In september en oktober 2024 zijn er op diverse locaties in het land gesprekken gevoerd met medewerkers van de buitendiensten zoals de reiniging, inzameling en openbare werken.

Inkomen

Uitgaven zoals boodschappen en de energierekening wegen zwaarder op het inkomen van deze medewerkers dan bij andere groepen. Daarom is een loonstijging met koopkrachtverbetering erg gewenst. Ook willen deze medewerkers een hogere vergoeding voor de Toelage Onregelmatige dienst (TOD) en vinden ze dat overwerk niet genoeg wordt betaald.

Zwaar werk

Er is behoefte aan een afspraak voor zwaar werk. Doordat een groep werknemers ook bij bedrijven hebben gewerkt, valt deze groep buiten de boot als het gaat om de huidige

Regeling Vervroegd Uittreden. Voor deze ongelijke behandeling vragen de medewerkers aandacht.

Daarnaast is er behoefte aan een 55+ afspraak waar werken in onregelmatige dienst en nachtwerk vrijwillig is. Ze zijn onzeker of ze wel fit hun AOW kunnen halen. Deze medewerkers ervaren weinig zeggenschap in hun werk. Ook leeft de zorg dat jongere generaties niet snel meer kiezen voor een baan in de reiniging, inzameling, groen of openbare werken. Het spaarverlof om eerder uit te treden wordt als onvoldoende gezien. Zij kunnen gelet op hun leeftijd in relatie tot het opgebouwde spaarverlof niet eerder stoppen met werken.

Ook wordt de combinatie met mantelzorg als zwaar ervaren, omdat zij minder regelruimte hebben.

