

# Amsterdams Aaneen

BULLETIN VAN HET AFDELINGSGROEPSBESTUUR ABVAKABO LAGERE OVERHEDEN

JUNI 2007

30

NUMMER

[EEN ACTUEEL EN INFORMEREND BLAD VOOR DE AMSTERDAMSE ABVAKABO-LEDEN]

CAO gemeenten

MRI toeslag & de knelpunten

# CAO gemeenten

Inmiddels heeft er op de dag dat de looptijd van de huidige cao was verstreken (1 juni), een tweede ronde plaats gevonden in het overleg over een nieuwe cao voor de gemeenteambtenaren. Die onderhandelingen voeren de samenwerkende vakbonden met de werkgeversdelegatie van de Vereniging Nederlandse Gemeenten georganiseerd in het zogenaamde College van Arbeidszaken. Resultaat van de 2e ronde van overleg is dat er op sommige onderdelen vooruitgang is geboekt, echter het loonbod van de werkgevers is volstrekt onder de maat. Wordt het een verstandige partij of 'van dik hout zaagt men planken'?



Het College voor Arbeidszaken van de VNG heeft deze ronde een eerste loonbod gedaan. Het voorstel is een looptijd van 31 maanden (tot 1 januari 2010), met daarin drie keer een structurele verhoging van 2% (op 1 juni 2007, 2008 en 2009). Daarnaast bieden werkgevers drie keer in de maand december een eenmalige uitkering van 0,5%. In 2008 of 2009 wil men de hogere schalen (vanaf 10) verlengen met 1 of 2 periodieken. Werkgevers willen geen vloer van 70 euro bruto p.m. voor de lagere schalen!

ABVAKABO FNV en de andere bonden hebben dit bod uiteraard afgewezen. Duidelijk is dat een groot gat gaapt tussen de inzet van ABVAKABO FNV:

3% structurele verhoging voor één jaar, tijdens die looptijd 1,5% ver-

hoging van de eindejaarsuitkering, en alleen iets extra's voor de hogere schalen als daar een vloer voor de lagere schalen tegenover staat.

Sinds de invoering van de van de verschillende CAO-overlegtafels bij de overheid (Rijk, Gemeenten, Defensie, Politie, etc.) is het nog geen één keer voorgekomen dat het College voor Arbeidszaken van de VNG en de bonden elkaar snel konden vinden in een deugdelijke CAO. De gemeenteambtenaren hebben de laatste decennia altijd moeten strijden voor een beetje CAO. Een CAO die zich de laatste jaren kenschetste als zijnde mager op de loonparagraaf.

Het College voor Arbeidszaken lijkt zich een cultuur eigen te hebben gemaakt die zich waarschijnlijk het best laat vergelijken met de vroegere

haven- en textielbaronnen. Het personeel was in de haven en in de textiel ook een sluit- en kostenpost en dat idee hebben de gemeenteambtenaren inmiddels ook.

Ook nu ziet het ernaar uit dat de gemeenteambtenaren niet zonder slag of stoot voor hun CAO moeten gaan strijden. De collega's bij het Rijk hebben recent aangetoond dat strijd lonend kan zijn.

Om actueel op de hoogte te blijven is er de website:

[www.abvakabofnv.nl/caogemeenten](http://www.abvakabofnv.nl/caogemeenten)

Hier kan men zich ook aanmelden om op de hoogte te worden gehouden van de lopende onderhandelingen met behulp van nieuwsbrieven die de onderhandelaars van ABVAKABO FNV Peter Wiechman en Ruud Kuin schrijven.

Bron: [www.abvakabofnv.nl/caogemeenten](http://www.abvakabofnv.nl/caogemeenten)

## Inhoud

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| CAO gemeenten                         | 2  |
| MRI toeslag & de knelpunten           | 3  |
| Stand van zaken AGB                   | 6  |
| Column Ome Jan                        | 8  |
| De Vergrijzingsmonitor                | 9  |
| Website van het AGB                   | 10 |
| Kaderlid bij de ABVAKABO in Amsterdam | 11 |
| Agnes van Gent/Bondsbestuurder        | 12 |



# MRI toeslag & de knelpunten

In het maartnummer van Amsterdams Aaneen 2002 wezen wij al op een aantal negatieve aspecten die bij de uitvoering van de MRI systematiek optreden. Nu anno 2007 worden de geluiden om het systeem aan te passen luider en luider. Het is maar aan welke kant je het oor te luisteren legt om te horen welke kant men op wil.

## Knelpunten

- Als eerste knelpunten wordt van werknemerskant, onze kant dus, de verschillen in waardering (beloning), van stedelijk gelijke functies genoemd.
- Als tweede knelpunt wordt gezien, de dreiging dat bij herwaardering een substantiële achteruitgang in inkomen op kan treden, door terugval in een lagere MRI klasse.
- Daarnaast wordt het verschil in beloning tussen collega's die vóór de invoering van de MRI systematiek in dienst waren en zij die daarna werden aangesteld vaak niet goed begrepen en als knelpunt beoordeeld.

## Terugblik

Van oudsher kende de gemeente Amsterdam voor de zogenoemde handwerkfuncties tarieftoesla-

gen gebaseerd op een bepaalde productiviteit. Begin jaren 80 werd deze tariefbeloning "bevroren" in de vorm van een toeslag op basis van de gemiddeld haalbare percentages per functie. De functies zelf werden beschreven en gewaardeerd volgens de Genormaliseerde Methode (GM).

Vanaf 1985 tot 1993 werd de GM+tarief vervangen door het huidige functiebeschrijving- en waarderingssysteem. Deze bestaat uit twee delen, namelijk de Methode Rangordening Functies (MRF) en de Methode Rangordening Inconferiënten (MRI). MRF bepaalt de functie indeling. Via de MRI worden de bezwarende arbeidsomstandigheden gewogen en vertaald in een toeslag. De MRI toeslag kwam dus in de plaats van "het tarief". Het betekende een overgang (afschaffing) van een pro-

ductietoeslag naar een toeslag voor vies, vuil en zwaar werk. Deze insteek werd gekozen omdat de mening was, dat lichamelijk bezwarende arbeidsomstandigheden extra beloond diende te worden.

## Waarderingen

Het verschil in waardering van gelijke functies bij de verschillende diensten en stadsdelen vloeit voort uit de systematiek. De diensten en stadsdelen zijn autonoom in het beschrijven en waarderen van hun functies, mits dit via MRF/MRI gebeurt. De MRI kent 3 klassen. Via de "methode" worden de bezwarende elementen van de functie geanalyseerd en beschreven. Via een puntentoedeling valt de waardering in klasse I, II, of III, waaraan een toeslag van respectievelijk €130,48, €260,96 en €391,44 gekoppeld is (2006). Omdat het voor kan komen dat je in het ene stadsdeel als vuilnisman, stratenmaker, groenverzorger e.d. net een uur korter met een bepaalde werkzaamheid bent belast, komt het voor dat de MRI toeslag in het ene stadsdeel in MRI II wordt gewaardeerd, terwijl dat in het andere stadsdeel op MRI I uitkomt. Let wel verschil in waardering voor dezelfde werkzaamheden/ functies bij dezelfde werkgever, namelijk de gemeente Amsterdam.

## Herwaarderingen

Daarnaast dreigt altijd achteruitgang in inkomen als herwaardering aan de orde is. Volgens de methode moeten de MRI functies in principe om de 3 jaar opnieuw gewaardeerd worden.

Omdat de technische vooruitgang, acties in relatie tot de ARBO-normen en nieuwe werkwijzen eer-



der leiden tot een lagere dan hogere puntenscores, kan herwaardering leiden tot een lagere MRI klasse. Afhankelijk of de functie één of twee MRI klassen terug wordt gewaardeerd, betekend dit een inkomensval van plusminus 130 of 260 euro's. Dit heeft vergaande financiële consequenties, omdat de MRI een pensioengevend salarisonderdeel is, het valt namelijk onder het begrip bezoldiging/wedde. Weliswaar wordt dat voor de oude lichte medewerkers opgevangen door de zogenaamde garantietoeslag (zie onder), maar voor de ná 1992 ingestroomde collega's geldt deze regeling niet. Afhankelijk van de tijd die de hogere MRI toeslag is toegekend, word deze, al dan niet onder een afbouwregeling, gekort. Vooral in een tijd waarin de ambtenaren jarenlang praktisch op de 0-lijn zijn gezet, hakt dat er goed in en zal niet weinigen in de financiële problemen brengen. Ook zullen hierdoor de verschillen in beloning tussen "oud" en "nieuw" personeel alleen maar groter worden.

### Garantietoeslag

Bij deze systeemverandering waren de bonden nauw betrokken. Omdat met name de omzetting van Tarief naar MRI (natuurlijk) gepaard ging met bijna overal achteruitgang van het inkomen, werd voor de toen (01/01/1992) zittende medewerkers een netto garantietoeslag afgesproken. Zowel de MRI- als de garantietoeslag zijn vaste toeslagen en werken door bij de berekening van de pensioensgrondslag e.d.

### Aanpassingen

Afgelopen jaren wordt er ook vanuit werkgeverskant steeds vaker gesproken over het aanpassing van de MRI systematiek. Bij aanpassing wordt dan gedacht aan

verschraling. Toepassing van de methode wordt als te ingewikkeld en arbeidsmarktverstrend ervaren. Daarbij komt dat de eigen P&O deskundigheid uitsterft en duur moet worden ingehuurd. De discussie duikt ook weer op bij het thans lopende stadsbrede project "functiehuis", waarbij de bestaande functies algemener worden beschreven. Met name in diverse stadsdelen zijn voornemens geuit om tijdens deze exercitie, of hieraan aansluitend, de mogelijkheid van MRF inbouw te bekijken.

### Bondsperspectieven

Kortom van beiden zijden zijn er, deels samenvallende, argumenten om nog eens kritisch naar de MRI systematiek te kijken. De vraag is echter of vanuit bondsperspectief heroriëntatie op het systeem wenselijk is en zo ja, welke mogelijkheden tot verbetering er dan zoal zijn.

### Heroriëntatie

De eerste vraag moet met een ja worden beantwoord.

- Vooral de optredende verschillen in waardering tussen vergelijkbare functies in het Amsterdamse wringt en staat op gespannen voet met het uitgangspunt gelijke beloning voor gelijke werkzaamheden.
- Het gevaar van inkomsterugval als gevolg van herwaardering is vanuit de methode wel te verklaren, maar vanuit een rechtvaardig inkomensbeleid niet. Het is ook tegenstrijdig dat verbeteringen in de werkomstandigheden leiden tot een lager inkomen. Dit werkt niet stimulerend om het ARBO beleid (uitvoering wet Arbeidomstandigheden) op de werkvloer handen en voeten te geven.
- Het verschil in beloning tussen collega's mét (oud), en zon-

der garantietoeslag (nieuw) is niet te takkelen. Het heeft niets te maken met de toepassing van het systeem, maar was een afgedwongen vangnet om een inkomstenachteruitgang van de toen zittende medewerkers te voorkomen. Net als andere garantieregelingen zit er voor hen die hem niet ontvangen iets onrechtvaardigs in, maar is de consequentie van ergens een lijn "moeten" trekken. Het is ook hier een onderhandelingsresultaat met de werkgever die niet verder wilde gaan.

De tweede vraag is lastiger te beantwoorden. Er zijn grofweg drie aanpassingen denkbaar, namelijk sleutelen aan de MRI methode zelf, MRI inbouwen, of MRI omzetten in een vaste toeslag.

### Sleutelen

De systematiek is ingewikkeld en arbeidsintensief in zijn toepassing. Sleutelen aan onderdelen kan leiden tot meer ongewenste veranderingen in de waarderingen, met andere woorden kan averechts uitwerken. Een zogenaamde technische aanpassing in de jaren 90 had tot gevolg dat een aantal waarderingscriteria, o.a. het gebruik van werkhandschoenen, buiten de waardering viel, met als resultaat een lagere MRI score. Opnieuw sleutelen aan de systematiek lijkt daarom ongewenst.

### Inbouw

De andere optie is het inbouwen van de MRI (in de MRF). Dit klinkt sympathiek en lijkt op het oog een simpele oplossing. Dit is echter een onmogelijke opdracht. De MRF beschrijft en waardeert functie-elementen als opleidingsniveau, verantwoordelijkheid, bevoegdheden e.d. De MRI beschrijft en waardeert de bezwarende omstandig-

heden die aan de functie zijn verbonden. Inbouwen in de vorm van een mix van beide leidt tot een gedrocht van een functiewaarderingsysteem, waarbij genoemde nadelen van de MRI blijven bestaan.

Als een één op één inbouw (theoretisch) toch tot een vergelijkbare hogere MRF score zou kunnen leiden, trekt dat het hele functiegebouw uit zijn voegen. Ondanks dat we niets willen afdoen aan de lager opgeleide functies lijkt het ons niet uit te leggen dat een straatreiniger op LO niveau in dezelfde salarisschaal zou uitkomen als een beleidsmedewerker op HBO niveau.

### Omzetting

Omzetting van de MRI in een vaste, functiegebonden toeslag kan de knelpunten: verschil in waardering van stedelijk gelijke functies en de inkomensval door herwaardering in een lagere klasse, wel elimineren. Een stedelijk akkoord als in de jaren 80 zou hieraan dan ten grondslag moeten liggen. Als uitgangspunten hierbij zouden moeten zijn: niemand er in centen op achteruit (dus niet nivelleren) en oud en nieuw personeel in gelijke functies gelijk worden beloond. Dat lijkt een dure operatie omdat vanuit deze uitgangspunten de stedelijk hoogste functiegebonden MRI waardering uitgangspunt voor bepaling hoogte toeslag zal moeten zijn en nieuwe collega's ook onder deze toeslag moeten vallen. Deze kosten zullen echter mee vallen. Ten eerste omdat er maar een beperkt aantal collega's op vooruit zal gaan, namelijk zij die nu in een (stedelijk gezien) lagere MRI klasse zitten. De kosten zullen deels wegvallen tegen de revenuen die momenteel worden besteed aan het inhuren van externe MRI deskundigheid, het onderhouden van

de systematiek en het herstellen van fouten in de toediening.

### Conclusies

1. De MRI kent in zijn uitwerking een aantal negatieve aspecten, waarvan het optredende verschil waardering van stedelijk gelijke functies en het feit dat herwaardering kan leiden tot achteruitgang in inkomen, het meest ongewenst en knellend zijn.
2. De MRI staat op gespannen voet



met de uitgangspunten van het voeren van een actief en stimulerend ARBO-beleid, omdat verbeteringen in de arbeidsomstandigheden, kunnen leiden tot achteruitgang in inkomen.

3. Aanpassingen van de systematiek zullen genoemde knelpunten niet oplossen, eerder meer problemen opleveren.
4. De inbouw van de MRI is een "mission impasse".
5. De omzetting naar stedelijke functiegebonden vaste toelagen is wel een werkbare/ oplosbare optie.

Indien alle neuzen één kant op gaan, is een omzetting als bij punt 5 bedoeld redelijk eenvoudig en op korte termijn te realiseren. Zoals

gezegd kan dat alleen maar op stedelijk niveau aan- en afgekaart worden. Overeenstemming met de bonden, na akkoord van de leden, is daarbij vereist.

Natuurlijk kunnen we ook wachten op een geheel nieuw functiewaarderingssysteem. In het CAO akkoord van 2006 is vastgelegd dat er gekeken zal worden naar de mogelijkheden van een methode voor de beschrijving en waardering

van stedelijke functies. Voordat dit echter zal zijn gerealiseerd, als dit al te realiseren is, zijn we vele jaren verder. Daarop wachten betekent even zovele jaren meer worstelen met de fricties van de huidige MRI.

N.b. De MRI kent, evenals de MRF, geen scores voor psychische, stressvolle en gevaarzettende werkomstandigheden zoals die b.v. bij balie- en toezichthoudend werk op kunnen treden. In de jaren 90 is weliswaar oriënterend gesproken om ook deze elementen onder "de methode" te brengen, maar zover is het nooit gekomen. Ook een omissie van het huidige systeem.

J. MIDDELKOOP

# Stand van zaken **AGB**



## **Screening RGA (Rechtspositie Gemeente Amsterdam)**

De screening van de RGA (ook wel ARA genoemd) is een project dat in 2002 – 2003 is afgesproken. In eerste instantie was het de bedoeling dat de teksten zouden worden aangepast aan de moderne tijd. Inmiddels is de insteek gewijzigd en worden er niet alleen teksten aangepast maar worden er ook inhoudelijke wijzigingen voorgesteld.

In het kader van het proces van tekstuele aanpassingen is vanuit de SOOA de jurist Ali Oass verzocht om het proces mede vorm te geven. Omdat er inmiddels ook sprake is van inhoudelijke wijzigingsvoorstellen heeft de ABVA-KABO afgesproken dat deze wijzigingen in behandeling naar voren worden gehaald. In eerste aanleg te bespreken met de kaderleden ter beoordeling van de

zogenaamde 'plussen en minnen'.

Om het proces 'screening RGA' beter te kunnen begeleiden is er een werkgroep vanuit de samenwerkende bonden geformeerd, vanuit de ABVAKABO/AGB (Amsterdamse Groepsbestuur) worden twee mensen afgevaardigd en een reserve lid. Het primaire doel van deze werkgroep is om zich te bemoeien met de voorgestelde tekstwijzigingen. Inhoudelijke voorstellen worden besproken in het AGB. Aan het eind van

het project 'screening RGA' worden alle onderdelen ter overeenstemming voorgelegd aan de bonden. In ultimo zal een ledenvergadering het akkoord beoordelen.

## **Recht op collectieve actie**

Het eerste onderwerp dat van 'plussen en minnen' moest worden voorzien is de wens van de werkgever om het recht op collectieve acties te wijzigen.

De gemeente Amsterdam wil in de verordening op laten nemen dat een ambtenaar die heeft deelgenomen aan een wilde staking die door de rechter onrechtmatig is verklaard zich schuldig maakt aan plichtsverzuim. M.a.w. de werkgever kan daardoor verstrekkende arbeidsvoorwaardelijke sancties opleggen.

Dit is een principiële discussie voor de bonden, en deze boodschap is dan ook 'loud and clear' overge-

bracht als zijnde onbespreekbaar, immers:

1. De 'wilde actie' is de bron voor de opkomst en oprichting van de vakbonden, het recht om te staken wordt op deze wijze bij de wortels aangetast.
2. In sommige gevallen zijn de bonden niet in de positie om mensen te bedienen en is het enige alternatief voor die mensen de 'wilde actie'.
3. Artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest erkent het recht op collectieve actie van de werknemer en noemt niet expliciet de vakbonden. Dat betekent dat werknemers ook los van de toestemming van de vakbonden een staking mogen uitroepen en daaraan deelnemen.

De ABVAKABO stelt zich op het standpunt dat dit onderwerp onbespreekbaar is. Andere punten t.a.v. de notitie collectieve actie zijn:

1. Gebruik van gemeentelijke eigendommen daarvoor is gerefereerd aan de gemeentelijke circulaire van 1995, waarin wordt gesteld dat gemeentelijke eigendommen mogen worden gebruikt mits deze niet worden ingezet voor een blokkade actie.
2. Draaien van zondagdiensten, voor het niet verrichte deel van de werkzaamheden bezoldiging inhouden in het kader van het draaien van de zondagdiensten als vorm van collectieve actie. Over dit punt was in het verleden ook geen overeenstemming met de vakbonden bereikt. De bonden hebben ingebracht dat problemen opgelost worden kunnen worden m.b.v. het draiboek dat bonden moeten maken bij het

voeren van acties.

Andere zaken die het AGB o.m. wil inbrengen bij de screening RGA zijn:

1. Werving & selectie procedure, er is de indruk dat de interne gemeentelijke procedure nog wel eens met voeten wordt getreden, heldere uitvoeringsafspraken zijn noodzakelijk;
2. Aanstellingsbeleid en dan met name de hoeveelheid tijdelijke aanstellingen/ verlengingen e.d. Dit wordt ook aangekaart tijdens de RGA screening. Ook hier is het doel heldere en eenduidige uitvoeringsafspraken.
3. Meenemen verloftegoed, er zijn binnen de verschillende diensten, bedrijven en stadsdelen interpretatieverschillen over de uitvoering van dit artikel. Het recht anderhalf het jaarlijkse verlof tegoed kan worden meegenomen. Het interpretatieverschil doet zich voor op welk moment men dit tegoed mag hebben. Op 1 januari of gedurende enig moment in het jaar?

### **Samenwerking bonden en Centrale Ondernemingsraad (COR)**

Het gaat hierbij om welk orgaan behandelt een onderwerp, vakbond of COR?

Daar waar het arbeidsvoorwaarden betreft doen de vakbonden dat, immers in hun recht staan zij sterker dan de organen van medezeggenschap. In het overleg tussen bonden en werkgever is de overeenstemming vereiste van toepassing en in het overleg tussen de organen van medezeggenschap met de bestuurder is het advies- of instemmingsrecht van toepassing.

Dat dit een probleem is voor de werkgever komt momenteel weer eens te meer naar voren nu in Amsterdam de COR functioneert. Tussen het AGB en de COR is er snel

overeenstemming bereikt hoe en in welke volgorde de bespreekpunten kunnen worden behandeld:

1. de bonden brengen een onderwerp aan
2. de COR behandelt het onderwerp dan inhoudelijk
3. de bonden stellen het onderwerp als regiehouder van de arbeidsvoorwaarden vast in het GO.

Echter de werkgever vindt dit geen goede oplossing, zij zijn bang om aan twee overlegtafels te moeten gaan onderhandelen en de bonden/ COR zijns inziens van "twee walletjes" eten.

De bonden hebben vervolgens gereageerd dat juist de werkgever verantwoordelijk is voor het diffuse proces in de overlegsituatie. Immers is er al meerdere malen aangegeven dat de bonden het als een knelpunt ervaren dat de overlegpartner bij de arbeidsvoorwaarden (GO) niet de verantwoordelijke wethouder is maar de gemeentesecretaris.

Al bij het aantreden van Marijke Vos als wethouder personeelszaken gaven de bonden gezamenlijk aan alleen met haar als gesprekspartner te willen overleggen in een GO. In Nederland kent slechts de stad Amsterdam het fenomeen dat de gemeentesecretaris het GO voorziet en de bestuurder van de COR is.

Beter is de volgende oplossing: Zorg dat niet een en dezelfde persoon de overleggen met COR en bonden doet. Zo is er geen petten probleem bij de werkgever en zijn de soorten van overleg strikt gescheiden. Met het huidige gekozen standpunt van de werkgever is de groei van de COR ernstig beperkt. De bonden zullen immers nooit afstand nemen van gespreksonderwerpen ten faveure van de COR door een lijst te ondertekenen waar deze onderwerpen op ver-

meld staan. De bonden kunnen dat juridisch gezien niet en willen dat niet gezien de rol als arbeidsvoorwaarden-onderhandelaar.

### **Vakbondsconsulenten in Amsterdam**

Afgelopen januari was er een regionale bijeenkomst t.b.v. Vakbondsconsulenten (VC's), daarbij vielen een aantal aspecten op:

- Veel VC's doen OR werk en komen daardoor tijd tekort voor belangenbehartiging;
- Voor een goede belangenbehartiging moeten de VC's eigenlijk gekoppeld zijn aan de BLG;
- Juridische ondersteuning vanuit de bond laat te wensen over, bijvoorbeeld er zijn nimmer terugkoppelingen bij overgedragen dossiers en dus blijven er leermomenten liggen;
- VC's vragen zich af wat dan wel het Vakbondsconsulenten werk is;
- Ondersteuning van het regiokantoor is minimaal, het is waarschijnlijk veel effectiever om een dossier direct over te dragen naar het regiokantoor i.p.v. via de IBB in Zoetermeer;
- Er is geen rode draad te ontdekken in het Vakbondsconsulenten werk, dat kan bv. door het in kaart brengen van het soort dossiers;
- Stadsbreed zijn er te weinig VC's inzetbaar, de VC's werken voornamelijk voor hun eigen dienst of stadsdeel;

Het AGB komt tot de conclusie dat het organiseren van een regionaal steunpunt aan de orde is, e.e.a. was al geconstateerd in de enquête van het AGB. Er zal z.s.m. een bijeenkomst georganiseerd moeten worden die eerdergenoemde aspecten te lijf gaat.

De TV toont ons beelden van stakende rijksambtenaren, in de kranten staan veel artikelen over deze stakingsactie. De eis was 3 procent salarisverhoging en die eis is er door de onderhandelaars uit geslept en dat alles voor een termijn van drie jaar. Tegen welke achtergrond is de actie gevoerd en het resultaat binnen gehaald?



Om te beginnen speelt de gegroeide scheve verhouding daar een rol van betekenis. Het spelletje van de werkgevers en hun trawanten om rijkelijk hun zakken te vullen en daarnaast de lonen te matigen, gaat niet meer op. Het afgezaagde verhaal dat hogere lonen voor de mensen op de werkvloer tot een crisis zou leiden, heeft zijn tijd gehad.

---

## MAAR ALS DE HUIDIGE POLITIEK ONGESTOORD MAG DOOR GAAN WORDT DATGENE WAT SCHEEF LAG NOG SCHEVER GETROKKEN

---

Dit schijnt ook door de vakbonden te zijn begrepen, althans daar ziet het naar uit. Ook binnen de politiek is een en ander veranderd en daarmee bedoel ik niet het verwiselen van de poppetjes in het kabinet, maar ook de versterkte oppositie die er na de verkiezingen is ontstaan. Met name de grote winst van de SP heeft een versterkt links front doen ontstaan. Een front waar de regering rekening mee moet houden.

De nieuwe minister van financiën vraagt om rust om alles op een rijtje te krijgen. Zo ook de nieuwe bezuinigingen. Wanneer er dan aan de buitenkant druk wordt uitgeoefend door stakende rijksambtenaren, is er van rust geen sprake. Het mag daarom niet verwonderlijk heten dat het mee heeft gespeeld in het onderhandelingsresultaat. Wat gaan de komende bezuinigingen behelzen? Wel er gaan overheidsbanen verdwijnen.

Dat brengt op diverse departementen veel onrust teweeg. Wie mag blijven, wie moet weg dat is grote vraag. Als wij hier naar kijken brengt dat een bekend beeld naar voren. Het is weer bezuinigingen zoals dat al jaren achter elkaar gebeurt. De heer Bos (PvdA) doet wat zijn voorgangers ook deden: IN DE REGERING STAPPEN, OM DE RECHTSE POLITIEK MEDE UIT TE VOEREN.

De vraag om rust heeft daarmee een dubbele bodem. Houd u zich maar rustig, wij regelen het wel, terwijl aan de andere kant onze rechten op werk werden afgebroken. Enerzijds met bezuinigingsmaatregelen, anderzijds met het aantrekken van goedkope arbeidskrachten. De verhoudingen liggen scheef, daar is terecht door ons bondsbestuur op gewezen.

Maar als de huidige politiek ongestoord door mag gaan, wordt datgene wat scheef lag nog schever getrokken. Op zijn minst kan de vakbond die zich onze belangen behartiger noemt, dit niet over zijn kant laten gaan.

# De Vergrijzingsmonitor

## Resultaat van een onderzoek

In de meeste bedrijven in de publieke sector is het seniorenbeleid nog een ondergeschoven kindje. Het blijft meestal steken in het formuleren van op zich goede beleidsvoornemens en het schrijven van diverse nota's. In de uitvoering stukt het meestal. Dat zijn ook de conclusies die getrokken kunnen worden uit een begin dit jaar gehouden onderzoek van onderzoeksbureau Market Response, waarvan de bevindingen zijn opgenomen het rapport Vergrijzingsmonitor. Het onderzoek was een initiatief van het Netwerk Organisatie & Vergrijzing, een samenwerkingsverband van Kluwer, KPMG en Randstad. Omdat we veel herkennen van het stagnerende seniorenbeleid binnen het Amsterdamse, zijn hieronder de conclusies en aanbevelingen integraal overgenomen. Het volledige rapport is te vinden op de AGB site: [sites.abvakabofnv.nl/aga](http://sites.abvakabofnv.nl/aga)

### Algemene conclusies

De problemen van de vergrijzing worden op dit moment door veel overheidsorganisaties nog niet erg opgemerkt. Terwijl er echter wel grote problemen worden verwacht. De problemen spitsen zich toe op kennisverlies, het hebben en houden van voldoende medewerkers en de verstarring van organisaties als gevolg van beperkte doorstroommogelijkheden. Het probleem heeft nog geen duidelijke eigenaar. Het hoger management verwijst naar P&O en P&O wijst weer terug.

De meeste overheidsorganisaties hebben de dreigende problemen als gevolg van vergrijzing nog geen plek gegeven in de strategische beleidsplannen. Ook al onderkent de meerderheid (55%) van de organisaties dat de vergrijzing problemen met zich mee brengt die niet vanzelf overgaan. Veel maatregelen moeten volgens de res-

pondenten nog worden genomen om het dreigende tij te keren. Keuzes worden echter niet gemaakt en besluiten worden nog onvoldoende genomen. Toch leidt vergrijzing niet alleen tot problemen, de positieve kanten vooral gezien door de overheidsorganisaties die dienen af te slanken of een cultuurverandering willen realiseren.



### Aanbevelingen

1. Wij maken ons zorgen over het feit dat er binnen de overheid geen duidelijkheid bestaat over de (eind) verantwoordelijkheid voor het oplossen van vergrijzingsproblemen.

Gezien de problematiek hoort het vergrijzingsvraagstuk op de agenda van de directie te staan.

In elk geval moet het eigenaarschap ergens in de organisatie te zijn belegd. Ook als er geen knelpunten worden verwacht, is het belangrijk dat dit organisatiebreed is afgekaart.

2. De dienstverlening van de overheid concentreert zich steeds meer rondom kennis en informatie. Het werk binnen de overheid wordt gekenmerkt als kennisintensief, maar er lijkt nauwelijks sprake te zijn van kennismanagement. Er is geen kennismanagementbeleid en er worden nauwelijks prikkels gegeven kennis te delen. Met het aanstaande vertrek van oudere medewerkers dreigt ook hun kennis de 'poorten van de organisatie' uit te lopen.

Zorg voor daarom voor transparantie, opslag en verspreiding van kennis binnen organisatie en bedrijven. Maak inzichtelijk welke medewerker beschikt over welke kennis. Koppel dit inzicht aan het verwachte personeelsverloop. Hierdoor wordt inzicht verkregen in mogelijk kennisverlies. Waar ongewenste kennisuitstroom dreigt, kan vervolgens preventief worden gehandeld. Met name de ervaringskennis, die per definitie niet makkelijk overdraagbaar is, moet bij dit gehele proces extra in de gaten worden gehouden. Maak impliciete kennis expliciet en ondersteun werkprocessen met kennisinstrumenten.

3. **Veel overheden hebben geen relatie gelegd tussen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de eigen organisatiestrategie en de samenstelling van**

**de opbouw van het personeelsbestand.**

Houdt rekening met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en neem nú al maatregelen op het gebied van recruitment, ontwikkeling en behoud van de juiste competenties en medewerkers. Veranderen is mensenwerk. Het gaat om grote veranderingen bij organisaties en dat heeft tijd nodig. Een kwalitatieve personeelsplanning op basis van het huidige en het toekomstige werkaanbod is hiervoor een goed vertrekpunt. Dit betekent inzichtelijk maken welke medewerkers nu en/of in de toekomst nodig zijn en op basis van deze personeelsschouw gerichte acties nemen. Ook vanuit goed werkgeverschap is dit aan te bevelen. Doen overheden dit niet dan is er straks geen time to manage meer.

4. **Vergrijzing vraagt om beweging in organisaties. Binnen veel overheidsorganisaties is die er nog in onvoldoende mate.**

Niet leeftijd, maar functie-duur is een betere graadmeter als het gaat om verstarring binnen organisaties. Voor de inzetbaarheid van medewerkers is het belangrijk dat organisaties hun medewerkers gemotiveerd en mobiel houden. Geef aandacht aan alle medewerkers (jong en oud). Door te beginnen met iedereen ook daadwerkelijk regelmatig functioneringsgesprekken te hebben. Zorg dat loopbaanwensen, mogelijkheden en –capaciteiten in een één-op-één-gesprek tussen medewerker en manager samen komen.

Bron: De Vergrijzingsmonitor van Market Response

## Website van het AGB

Binnen het AGB is al een tijd gesproken over het anders en beter benutten van moderne communicatiemiddelen. Sinds enkele maanden beschikt de AGB over een eigen website. Oud AGB lid Philip Bodenstaff verzorgt deze site. Je kunt ons vinden op [sites.abvakabofnv.nl/aga](http://sites.abvakabofnv.nl/aga)

Het is onze bedoeling om zoveel als mogelijk onze collega's binnen Amsterdam via dit medium te informeren. Dit betekent niet dat we stoppen met het informeren op de gebruikelijke wijze, maar dit als een extra service er bij doen.

Bijkomend voordeel is dat we ook onze collega's buiten Amsterdam kunnen informeren over wat ons in Amsterdam bezig houdt. Ook ken je dan nog eens de laatste stand

van zaken nalezen als je de papieren niet direct bij de hand hebt.

Om te beginnen zullen we alle agenda's en notulen van het AGB hier publiceren. Verder komt er natuurlijk ook de digitale versie van de Amsterdamse Aaneen. Sinds 18 maart 2007 hebben we alle tot dan uitgebrachte nummers ook op de website staan. Het is wel aardig om zo weer eens terug te lezen wat ons in 2001 bezig hield



en hoeveel er is veranderd, maar helaas ook hoe halsstarrig onze werkgever blijft!

De trouw lezers weten dat onze senior de heer J. Moelee, beter bekend als ome Jan, sinds het eerste nummer trouw een colum heeft geschreven. We hebben al zijn columns er apart uitgelicht en als een bundel bij elkaar gezet.

Voor bijdragen en opmerkingen kunt u ons mailen via ons e-mail adres [agb.amsterdam@gmail.com](mailto:agb.amsterdam@gmail.com)

# Kaderlid bij de ABVAKABO in Amsterdam

## Wat is dat en hoe kom je daartoe?

In Amsterdam kennen we het begrip vakbondskaderlid. Dit kaderlid is een vakbondslid dat op een of andere manier actief is binnen de dienst waar hij werkt. In bijna iedere dienst, bedrijf of deelraad zijn er kaderleden actief, maar niet iedereen is met hun bestaan op de hoogte. Om in deze onbekendheid te voorzien geeft Fred Kuipers, oud kaderlid Stadsdeel Noord, een schets van zijn loopbaan als AbvaKabo kaderlid.

Als je van huis uit met een (rode) paplepel is ingegeven dat solidariteit belangrijk is, de sterkste schouders de zwaarste lasten kunnen dragen en dat veel handen lichtwerk maken kom je vanzelf in het vrijwilligers werk terecht. Als eerlijk delen een van je uitgangspunten is, en je ziet dat de werkerheid van ambtenaren afneemt, bovendien de salarisverschillen ten opzichte van de private sector jaar op jaar in negatieve zin toenemen, dan ga je niet lopen mopperen maar ga je als dat nodig is actie voeren en probeer je jou collega's van de noodzaak hiervan te doordringen.

Bij de vakbond gaat het niet anders dan bij elke andere vereniging, binnen de kortste keren ben je één van de vrijwilligers, en vele handen maken licht werk dus zo is 't gekomen! Aanvankelijk als contact persoon, later als vakbondsconsulent-eerste-lijn.

De AbvaKabo bied zij leden veel (vaak gratis) scholing op velerlei gebied aan, en als je b.v. wat meer wil weten over je rechtspositie ga je naar een cursus op dat gebied, en wordt je een soort vraagbaak in je werkomgeving.

Naast de kennis die je vergaart geeft het ook voldoening als je merkt dat mensen je advies op prijs

stellen. Eén van de problemen die steeds vaker voor lijken te komen zijn collega's die op hun werkplek in de knel komen.

De hulp die je dan kan bieden is voor de betrokkenen van groot belang. Omdat dit soort processen vaak met nogal wat emoties gepaard gaan, zie je dat er behoefte is aan ondersteuning, ongeacht hun functie of opleiding.

Soms zal dat alleen maar gaan om de eigen mening te toetsen, soms meegaan naar gesprekken met de leidinggevende en P&O, of soms stuur je "zaken" die rechtspositionele gevolgen kunnen hebben door naar de juristen van de bond of rechtsbijstand verzekering. Voor jezelf ontstaat er wel een beeld op hoeveel verschillende manieren er leiding wordt gegeven, of juist niet, terwijl het vastgestelde beleid daar heel duidelijk in is.

Een steeds belangrijker taak is weggelegd voor de bondsvrijwilliger in de medezeggenschap vroeger MC nu de OR (ondernemingsraad) en sinds kort ook in de COR (Centrale Ondernemings Raad).

Het is zaak dat kennis, kunde en ervaring gedeeld worden in het belang van de leden. Ook scheelt dat de bond een hoop werk, omdat niet iedereen opnieuw het wiel

hoeft uit te vinden.

De AbvaKabo (ook in Amsterdam) is aan verversing van het vrijwilligers corps toe, de oudere vrijwilligers willen maar wat graag hun ervaring delen en overdragen, vooral aan jongeren, vrouwen en medelanders.

Een vereniging of bond kan alleen maar inspelen jou op jou wensen en ideeën als je meedoet, kijk eens

op [www.abvakabofnv.nl](http://www.abvakabofnv.nl) bij meedoen: vrijwilligers: welke mogelijkheden jou wat lijken om je stem te laten horen en je voor anderen in te zetten.

Het al oude gezegde: "dat veel handen licht werk maken", kennen wij in Amsterdam maar al te goed en al heel lang. Met de komende bezuinigingen op de ambtelijke organisatie, en de kretologie dat de helft van de ambtenaren er wel uit kan, zal de werkdruk alleen maar toenemen.

Een sterke bond met veel deskundige inbreng van vrijwilligers zal zeker helpen de werkgelegenheid en de dienstverlening aan de Amsterdamse burgers in stand te houden.

Wordt actief lid, wordt kaderlid!

N.b. Voor de tijdsbesteding als actief bondslid kan je gebruik maken van het zogenaamde vakbondsverlof. De maximale tijdsbesteding is gerelateerd aan het aantal leden binnen de diensttak en de aard van activiteiten b.v. deelname bondsvergaderingen, cursussen, consulenten- en bestuurswerk (o.a. Bedrijfsledengroep). De volledige tekst van de "Regeling ter uitvoering van art. 1302, eerste lid RGA (vakbondsverlof)" is te vinden via de site: <http://www.rga.amsterdam.nl/rga>

# Agnes van Gent/Bondsbestuurder

Agnes van Gent volgde een half jaar geleden bondsbestuurder Jan Boersma op. Onderstaand doet zij verslag van haar eerste indrukken.



Ruim een half jaar werk ik inmiddels als bestuurder voor de ABVA-KABO FNV. Mijn pakket is het gemeente personeel van Amsterdam, Waternet, de afdeling Amsterdam en Migranten. Het is een boeiende baan. Hoewel ik een jaar of tien kaderlid bij de ABVA-KABO geweest ben bij een onderneming van 6000 mensen, heb ik het idee bij een compleet andere bond te zijn beland. Wat me opvalt is de grote betrokkenheid van de kaderleden, de hoge organisatiegraad en het hoge niveau van de kaderleden.

Of ik nu te maken heb met een OR of een BLG omdat er een sociaal plan moet worden afgesloten: overall zitten deskundigen. Zij kennen hun onderneming, dienst of stadsdeel van binnen en buiten. Dat is uitermate prettig werken en geeft ook goede resultaten waar

de leden uiteindelijk ook tevreden mee kunnen zijn. De bond is in Amsterdam zoals die moet zijn: van allerlei mensen en voor allerlei mensen met een gezonde en moderne blik op werknemers - werkgever verhoudingen.

Tegelijkertijd valt niet te ontkennen dat de vakbond leden verliest en we aansprekend moeten blijven voor jonge mensen die niet altijd een invulling kennen van het begrip vakbond. Dat is erg lastig en de vakbond worstelt daar ook mee. Dat is een proces met vallen en opstaan maar met een positieve bijdrage van juist de afdeling Amsterdam zie ik een blauwdruk verschijnen waarin niet alleen adviezen van organisatie adviseurs zijn gebruikt maar ook voor de bond belangrijke normen en waarden zoals bijvoorbeeld het begrip *solidariteit*.

In een snel om ons heen veranderende wereld geldt als algemene trend dat de hang naar een verankering van bepaalde basis uitgangspunten groot is. Dat is geen conservatisme of willen tegenhouden van vernieuwing maar eerder een bezinning van: *hoe nu verder?* Om deel uit te maken van dat proces

en in samenwerking met iedereen te zoeken naar antwoorden op de vragen: waarheen? hoe verder? En welke activiteiten pakken we daarbij op?, is uitermate boeiend.

Iedereen die ideeën heeft om meer mensen te betrekken om onze nieuwe bond mee vorm te geven nodig ik uit om met plannen te komen. Ik weet zeker dat de afdeling Amsterdam daar wel raad mee weet. Van de andere kant weet ik ook u te vinden als binnenkort allerlei activiteiten gaan starten. Activiteiten die aansluiten bij die nieuwe weg die we samen gaan inslaan nadat de bondsraad akkoord is gegaan met de begroting en de strategie, visie en missie die daarbij horen.

## Colofon

Amsterdams Aaneen is een bulletin van en voor de Amsterdamse leden Lagere Overheden, uitgegeven onder verantwoordelijkheid van het Afdelingsgroepsbestuur LO.

### REDACTIE:

SIMON LOGMAN, KEES DE JONG, HJALMAR SILBERMAN,  
NICO LAMMERS, JONNY MIDDELKOOP

### AAN DIT NUMMER WERKTEN VERDER MEE:

FRED KUIPERS, OME JAN, AGNES VAN GENT EN PHILIP BODENSTAFF

### VORMGEVING/LAY-OUT

VORMGEVINGSBUREAU STADSDRUKKERIJ AMSTERDAM N.V.

### DRUK:

Stadsdrukkerij Amsterdam NV

### OPLAGE:

9.000

### SCHRIFTELIJKE REACTIES RICHTEN AAN:

REDACTIE AMSTERDAMS AANEEN

NARITAWEG 10

1043 BX AMSTERDAM

E-MAIL: AANEEN.ADAM@QUICKNET.NL

INGEZONDEN REACTIES KUNNEN (IN OVERLEG) WORDEN INGEKORT.  
ANONIEME REACTIES WORDEN NIET IN BEHANDELING GENOMEN.