

InnerVoice



Rapportage CAO- onderzoek 2022

resultaten enquête nieuwe CAO | 4 november 2022



Inhoudsopgave

CAO-onderzoek 2022

Inleiding	Pagina	3
Samenvatting	Pagina	6
Resultaten	Pagina	9
• Achtergrondkenmerken		10
• Belangrijkste thema's arbeidsvoorwaarden en cao		15
• Beoordeling huidige CAO		24
• Verdieping per thema (op volgorde van gekozen persoonlijk belang):		32
1. Inkomen & Arbeidsvoorwaarden		33
2. Vitaliteit		41
3. Opleiding & Ontwikkeling		46
4. Mobiliteit		50
5. Werktijden/dagspiegel		52
6. Uitruilen van arbeidsvoorwaarden		55
Bijlagen	Pagina	56

Inleiding

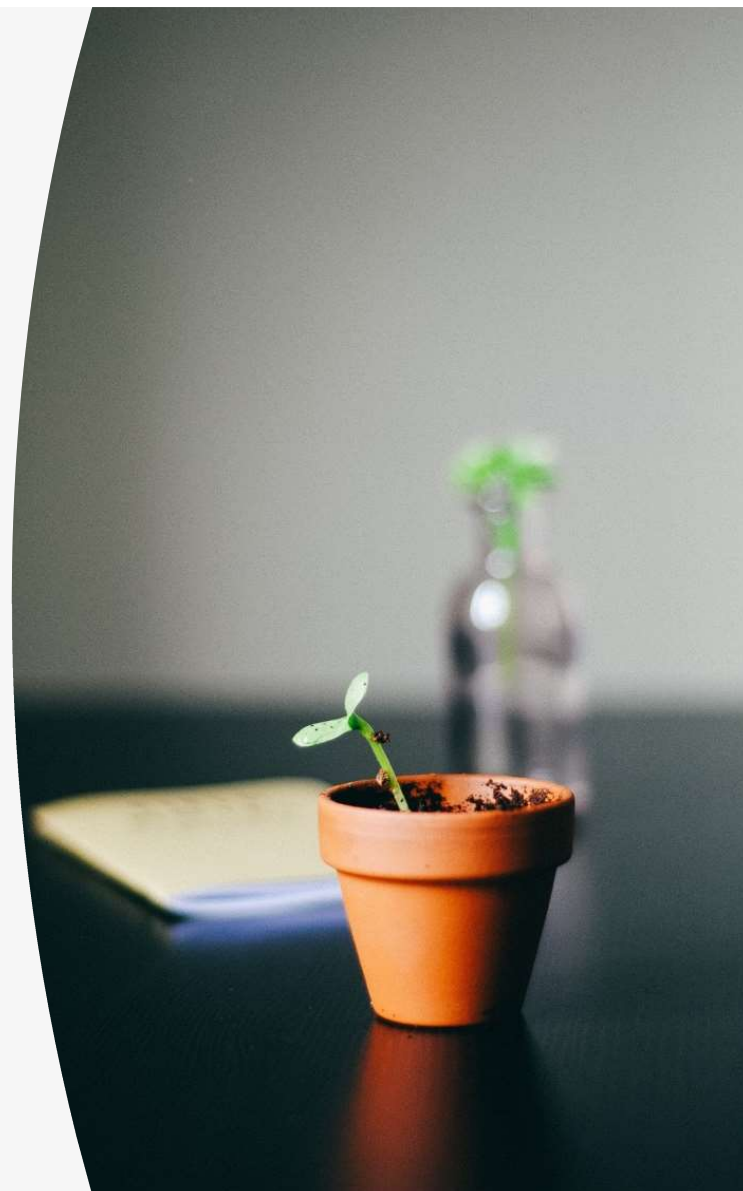
Wat vinden medewerkers?

Aanleiding voor het onderzoek

- WTG behartigt de belangen van haar leden die zijn toegetreden tot de CAO voor de Technische Groothandel. WTG Werkgevers en de vakbond De Unie bereiden zich voor op de CAO-onderhandelingen in 2022. Vóór die tijd willen zij een goed beeld van de wensen en behoeften van medewerkers over hun arbeidsvoorwaarden. Daartoe volgen partijen met elkaar het DigiC-proces.
- WTG en de Unie hebben InnerVoice gevraagd het DigiC onderzoekstraject in te zetten, waarmee InnerVoice de behoeften van medewerkers in de branche inventariseert mbt de arbeidsvoorwaarden die vallen binnen de werking van de nieuwe CAO. DigiC is een methode die alle medewerkers wil betrekken bij de vorming van hun arbeidsvoorwaarden. Dat gebeurt door overleg, dialoog én een brede enquête. Op die manier is het mogelijk om de stem van alle medewerkers te horen.

Van panelgesprekken naar online enquête op maat

- In september 2022 zijn er 3 werkgeverspanels en 8 (online) paneldiscussies gehouden met medewerkers van aangesloten organisaties. Het doel van de paneldiscussies was om te inventariseren welke wensen en behoeften er leven ten aanzien van de nieuwe CAO. De panels zijn gehouden met een zo diverse mogelijke groep medewerkers.
- De uitkomsten van de paneldiscussies zijn vervolgens gebruikt als blauwdruk voor een enquête op maat.
- In dit rapport staan de resultaten van deze enquête.
- In de bijlage is een korte samenvatting opgenomen van de reactie van de medewerkers die deel hebben genomen aan de terugkoppelsessie van de eerste resultaten van de enquête op 1 november 2022.



Inhoudsopgave

CAO-onderzoek 2022

InnerVoice



Methode



> CAWI-online onderzoek



> Circa 35 vragen (meerdere stellingen per vraag)



> Gemiddelde invulduur: 15 minuten



Doelgroep & Veldwerk



> Medewerkers Technische Groothandel



> Open link + Link via email



> Geen weging



> 3 t/m 17 oktober 2022



> netto n=6.644
via mail: n=5.429
via link: n=1.215

Inleiding

Leeswijzer

- Dit rapport geeft alle resultaten weer die verzameld zijn met de CAO-vragenlijst opgesteld in het kader van het DigiC onderzoekstraject voor de Technische Groothandel.
- In deze rapportage worden de resultaten op totaalniveau vermeld. Als er grote (=significante) verschillen tussen bepaalde medewerkers zijn, dan worden die ook benoemd.
- Daarnaast worden de belangrijkste vragen uit het onderzoek uitgesplitst op een aantal andere variabelen:
 - leeftijd, geslacht, grootte bedrijf, kaderlid/Or-lid, functie in CAO of buiten CAO.



Samenvatting



Samenvatting

Resultaten totale steekproef (1 van 2)

Belangrijkste thema's

- 'Loonsverhoging vanuit de CAO', 'Totale beloning', 'Pensioen' en 'Verlof' zijn voor de medewerkers de belangrijkste persoonlijke arbeidsvoorwaarden.
- 'Loonsverhoging' en 'Pensioen' worden gezien als belangrijkste thema's om in de CAO vast te leggen in plaats van op bedrijfsniveau.

Beoordeling huidige CAO

- De meeste medewerkers geven de huidige CAO een voldoende.
- Meer dan de helft van de medewerkers begrijpt goed wat er in de CAO staat en welke rechten en plichten ze volgens de CAO hebben.
- Iets minder dan de helft van de medewerkers vindt de huidige CAO makkelijk te lezen. Men heeft behoefte aan een samenvatting met makkelijk leesbare tekst en eenvoudig taalgebruik.
- 39% vindt de huidige CAO (redelijk) aantrekkelijk voor nieuwe collega's, tegen 24% die de CAO (helemaal) niet aantrekkelijk vindt. Een hoger (basis)salaris wordt veruit het meest genoemd als verbeterpunt.

Inkomen & Arbeidsvoorwaarden

- De primaire arbeidsvoorwaarden bij de eigen werkgever worden door vier op de tien als minder goed ervaren als die bij vergelijkbare bedrijven.
- Per saldo worden de secundaire arbeidsvoorwaarden als net zo goed beoordeeld als bij vergelijkbare bedrijven.
- De meerderheid vindt dat de prijsstijgingen door een collectieve loonsstijging (volledig) gecompenseerd moeten worden.
- Het grootste deel van de medewerkers wil een loonsverhoging ontvangen in procenten.

Vitaliteit

- Drie op de vier medewerkers vindt dat zij zelf verantwoordelijk zijn om fit en gezond te blijven voor het werk.
- De generatieregeling wordt het meest gekozen als manier om gezond te kunnen blijven werken.
- Ruim een derde geeft aan dat er niet voldoende aandacht is voor werkdruk.

Samenvatting

Resultaten totale steekproef (2 van 2)

Opleiding & Ontwikkeling

- Ruim de helft van de medewerkers is tevreden met de geboden mogelijkheden om zichzelf te ontwikkelen. De jongste medewerkers zijn hier meer dan gemiddeld tevreden over.
- Werknemers geven vooral aan behoefte te hebben aan een jaarlijks budget voor persoonlijke ontwikkeling en jaarlijkse gesprekken met de leidinggevende.
- Een derde heeft op opleidingsgebied geen wensen; dat geldt met name voor oudere medewerkers, die in het zicht van hun pensionering geen behoefte hebben aan begeleiding en bij- of

Mobiliteit

- De meerderheid van de medewerkers vindt een woon-werk verkeer vergoeding op basis van de vastgestelde afstand van huis naar vestigingsadres logisch.

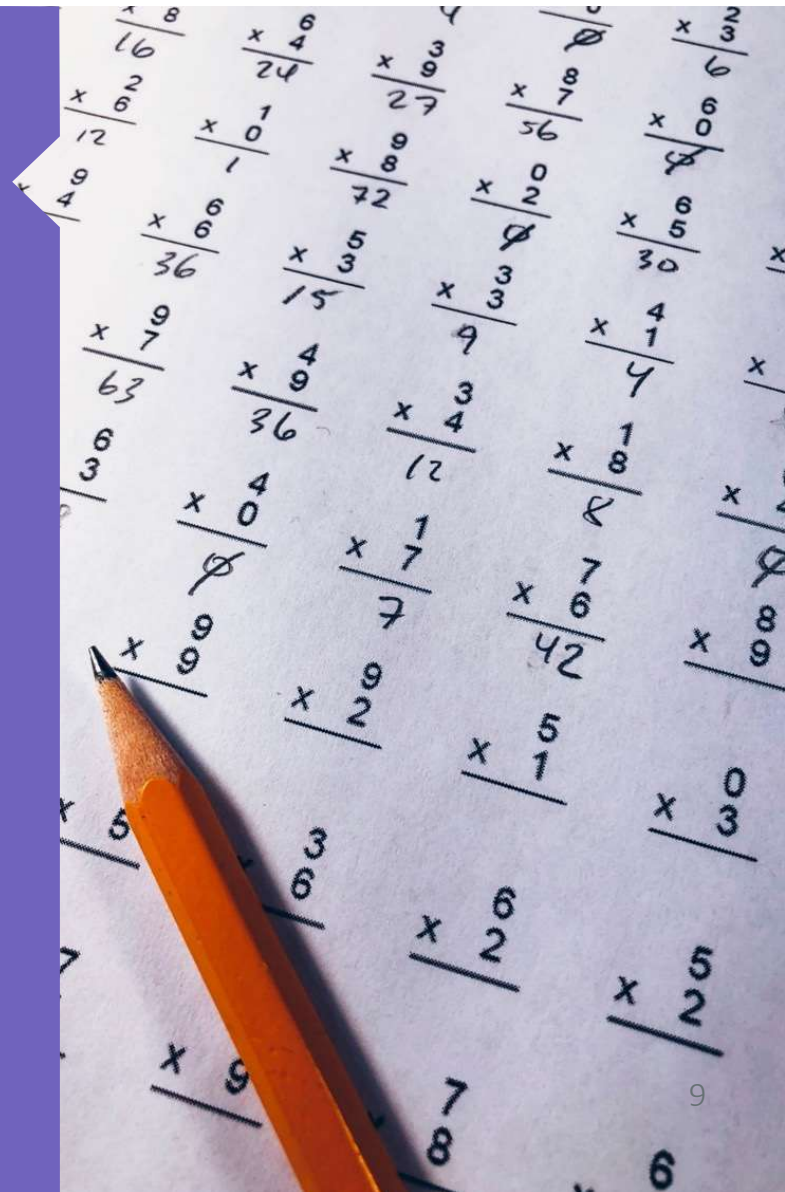
Werktijden / dagspiegel

- Acht op de tien medewerkers zijn (zeer) tevreden met de huidige werktijden. Degenen die structureel buiten de dagspiegel werken zijn minder tevreden: 62% is (zeer) tevreden en 14% (zeer) ontevreden.
- Een op drie medewerkers vindt dat meer flexibiliteit in verdeling van werkuren over de week bijdraagt aan een verbetering van de dagspiegel. Degenen die structureel buiten de dagspiegel werken noemen als verbetering relatief vaak voorspelbare werktijden die vroegtijdig worden vastgelegd (20%).

Uitruilen van arbeidsvoorwaarden

- Ongeveer zes op tien medewerkers wil arbeidsvoorwaarden kunnen uitruilen.

Resultaten





InnerVoice

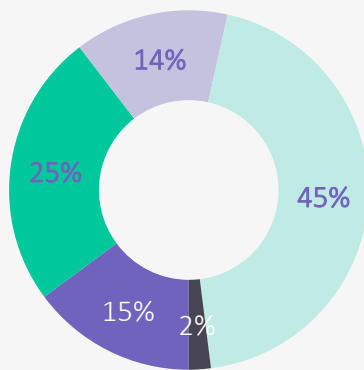
Achtergrondvariabelen

45% werkt bij een bedrijf met meer dan 500 medewerkers; 60% heeft via de werkgever een eigen pensioenregeling

InnerVoice

• Naarmate

Bedrijfsomvang
(aantal medewerkers)



■ 1 tot 50 werknemers ■ 50 tot 250 werknemers
■ 250 tot 500 werknemers ■ 500+ werknemers
■ onbekend

Werkgever heeft aanvullingen op CAO



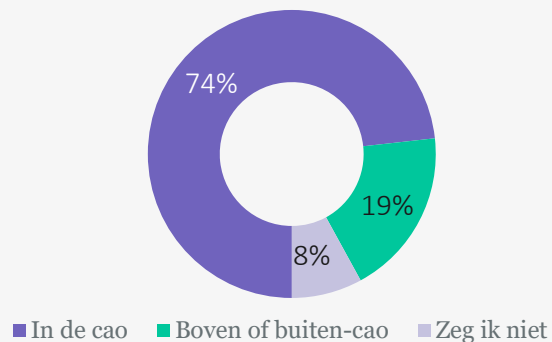
Vraag: Geef aan welke categorie (bedrijfsomvang in aantallen medewerkers) voor jouw organisatie van toepassing is?
Vraag: Heeft jouw bedrijf naast de regelingen in de CAO nog aanvullende arbeidsvoorwaarden of een eigen pensioenregeling?
Basis: allen (n=6644)

Driekwart heeft een functie die valt in de CAO; 86% heeft geen flexibel contract en werkt niet of deels buiten de gebruikelijke werktijden

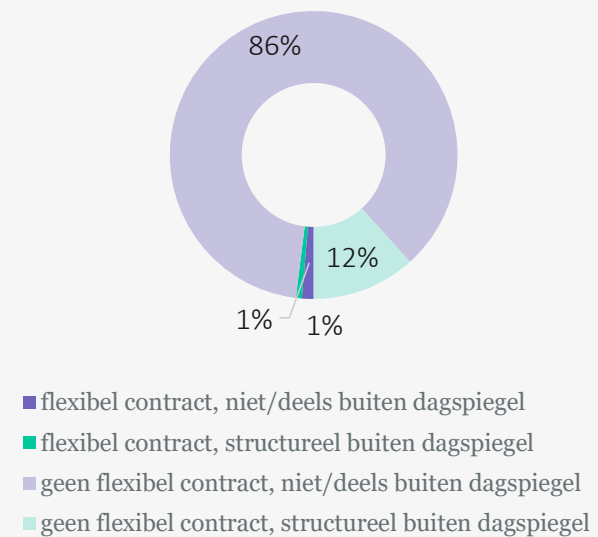
InnerVoice

- Naarmate het bedrijf groter is, is het aandeel medewerkers met een functie in de CAO groter.

Functie gerelateerd aan CAO



Type contract



Vraag: Valt jouw functie in de CAO of heb je een functie boven of buiten de CAO?

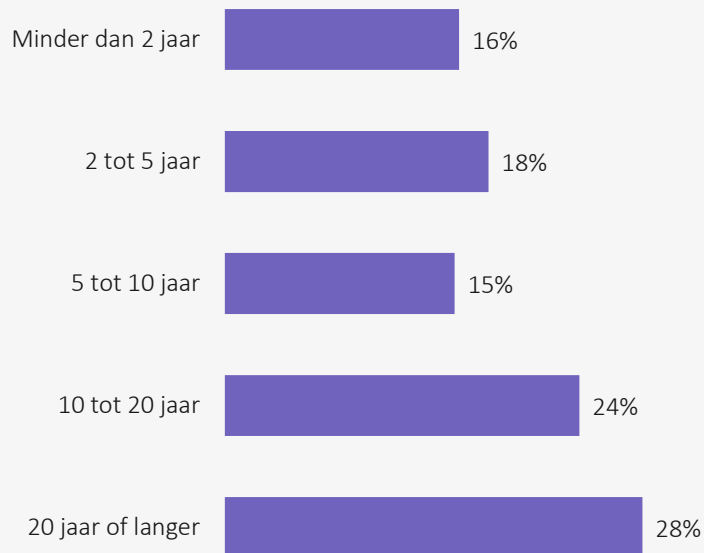
Vraag: Werk je op basis van een flexibel contract, zoals een nul-urencontract of een min-maxcontract? En werk je structureel buiten de dagspiegel?

Basis: allen (n=6644)

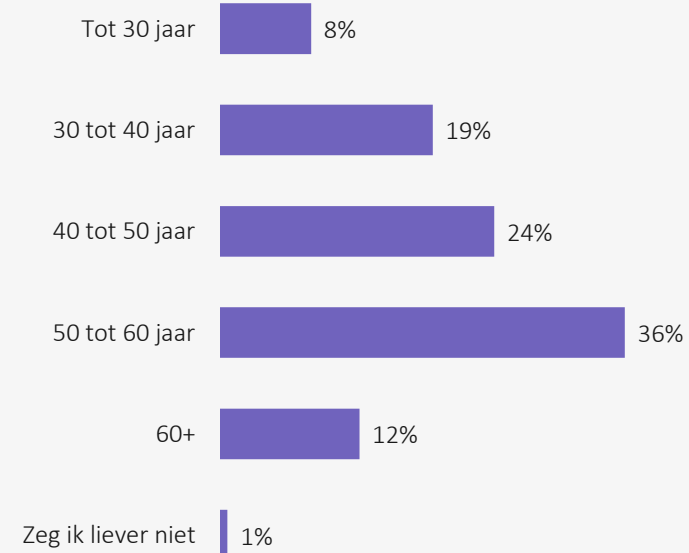
Meer dan de helft werkt al 10 jaar of langer voor dezelfde werkgever. Bijna de helft van de medewerkers is 50+er

InnerVoice

Aantal jaar werkzaam bij huidige werkgever



Leeftijd

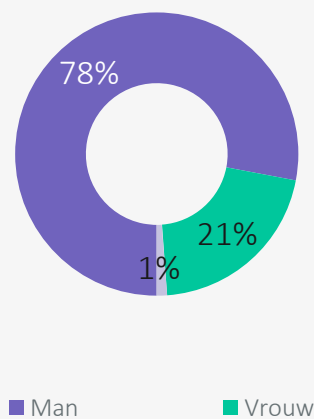


Vraag: Hoe lang werk je bij jouw huidige werkgever?
Vraag: Hoe oud ben je?
Basis: allen (n=6644)

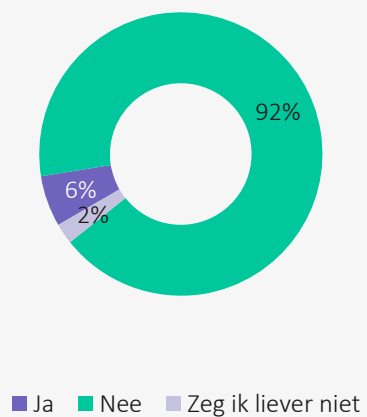
Achtergrondkenmerken respondenten

InnerVoice

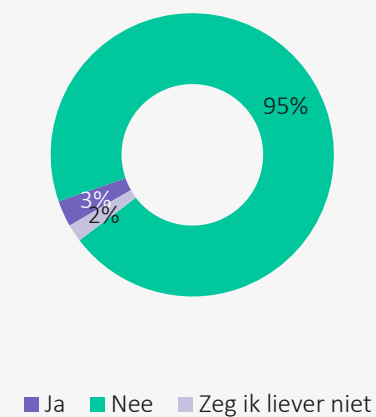
Geslacht



Kaderlid vakbond



Lid OR



Vraag: ben je....?
Basis: allen (n=6644)



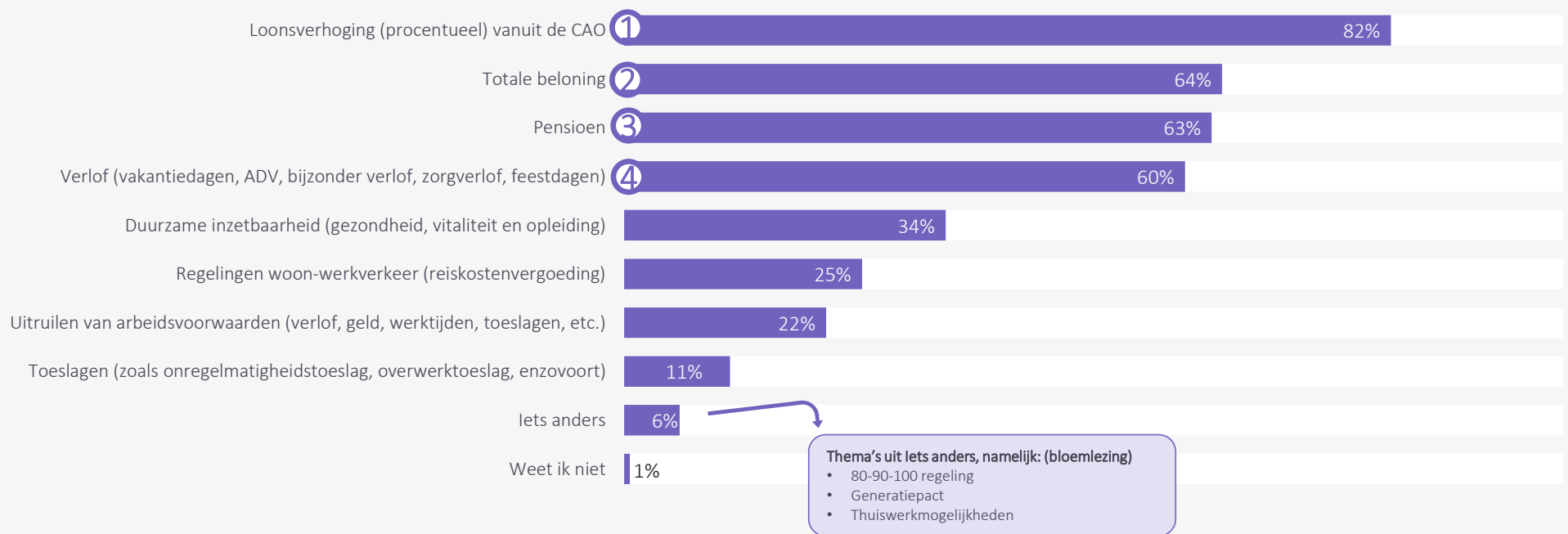
InnerVoice

Belangrijkste thema's arbeidsvoorwaarden & CAO

Loonsverhoging, totale beloning, pensioen en verlof zijn de belangrijkste thema's

InnerVoice

Belangrijkste thema's: persoonlijke arbeidsvoorwaarden



Vraag: Welke 4 thema's zijn voor jou het belangrijkst als het gaat om jouw arbeidsvoorwaarden?
Basis: allen (n=6644)

Het belang van thema's verschilt het meest tussen leeftijdsgroepen InnerVoice

- Voor oudere medewerkers is 'pensioen' vaker van belang, bij jongere medewerkers is dat 'loonsverhoging', 'totale beloning' en 'verlof'.
- 'Pensioen' is ook vaker van belang voor kaderleden (39% daarvan is 55 jaar of ouder).
- 'Duurzame inzetbaarheid' is bovengemiddeld van belang voor 60+ers, vrouwen, kader- en Or-leden en mensen met een functie boven of buiten de CAO. Voor vrouwen is ook 'verlof' meer van belang.
- 'Uitruilen van arbeidsvoorwaarden' is vooral belangrijk voor medewerkers met een functie boven of buiten de CAO.
- 'Toeslagen' zijn relatief belangrijker voor degenen die structureel buiten de dagspiegel werken, maar 'Verlof' en 'Duurzame inzetbaarheid' vinden ze relatief minder belangrijk in vergelijking tot degenen die niet structureel buiten de dagspiegel werken.

Welke 4 thema's zijn voor jou het belangrijkst als het gaat om jouw arbeidsvoorwaarden?

	Totaal	Leeftijd					Geslacht		Grootte bedrijf				Kaderlid / Or-lid		Functie		Vast contract en structureel....	
		Tot 35 jaar	35 tot 45 jr	45 tot 55 jr	55 tot 60 jr	60+	Man	Vrouw	1-50 wn	50-250 wn	250-500 wn	500+ wn	Kaderlid	Or-lid	In CAO	Buiten CAO	binnen dagspiegel	buiten dagspiegel
In top 4																		
Loonsverhoging vanuit de CAO	82%	88%	86%	81%	78%	75%	82%	81%	81%	83%	81%	82%	78%	76%	83%	78%	82%	80%
Totale beloning	64%	73%	70%	63%	59%	51%	66%	57%	59%	64%	64%	65%	57%	61%	65%	61%	64%	62%
Pensioen	63%	40%	50%	67%	77%	82%	64%	59%	62%	59%	67%	63%	70%	65%	64%	59%	63%	63%
Verlof	60%	67%	64%	58%	57%	50%	58%	65%	63%	60%	61%	58%	57%	50%	60%	59%	61%	53%
Buiten Top 4																		
Duurzame inzetbaarheid	34%	33%	31%	36%	34%	39%	33%	38%	34%	36%	31%	35%	39%	50%	34%	40%	35%	29%
Regelingen woon-werkverkeer	25%	32%	27%	24%	22%	23%	23%	32%	25%	24%	25%	26%	19%	24%	27%	19%	25%	24%
Uitruilen arbeidsvoorwaarden	22%	23%	21%	22%	21%	18%	21%	23%	22%	24%	19%	21%	29%	29%	20%	29%	22%	18%
Toeslagen	11%	13%	13%	11%	10%	7%	11%	11%	9%	10%	12%	12%	12%	9%	12%	7%	9%	28%
Anders	6%	4%	5%	5%	7%	11%	6%	5%	5%	6%	6%	6%	7%	5%	5%	8%	6%	7%

Basis: (6644) (1113) (1391) (2137) (1139) (820) (5177) (1384) (994) (1633) (933) (2978) (388) (205) (4892) (1244) (5736) (776)

 % significant hoger dan gemiddeld

 % significant lager dan gemiddeld

Vraag: Welke 4 thema's zijn voor jou het belangrijkste als het gaat om jouw arbeidsvoorwaarden?

Basis: allen (n=6644)

Loonsverhoging vanuit de huidige CAO

Inflatiecorrectie meest genoemd in toelichting

Bloemlezing

InnerVoice



Vraag: Kun je kort toelichten waarom deze thema's voor jou het belangrijkste zijn? Loonsverhoging vanuit de CAO
Basis: allen die loonsverhoging hebben genoemd als thema (n=4167)

Totale beloning

Totaalplaatje moet stimulans geven volgens de medewerker

Bloemlezing

InnerVoice



Vraag: Kun je kort toelichten waarom deze thema's voor jou het belangrijkste zijn? Totale beloning
Basis: allen die totale beloning hebben genoemd als thema (n=3070)

Pensioen

Een goede pensioenregeling is voor medewerkers belangrijk

Bloemlezing

InnerVoice



Vraag: Kun je kort toelichten waarom deze thema's voor jou het belangrijkste zijn? Pensioen
Basis: allen die pensioen hebben genoemd als thema (n=3015)

Verlof (vakantiedagen, ADV, bijzonder verlof, zorgverlof)

Verlof is belangrijk om duurzaam inzetbaar te blijven

Bloemlezing

InnerVoice

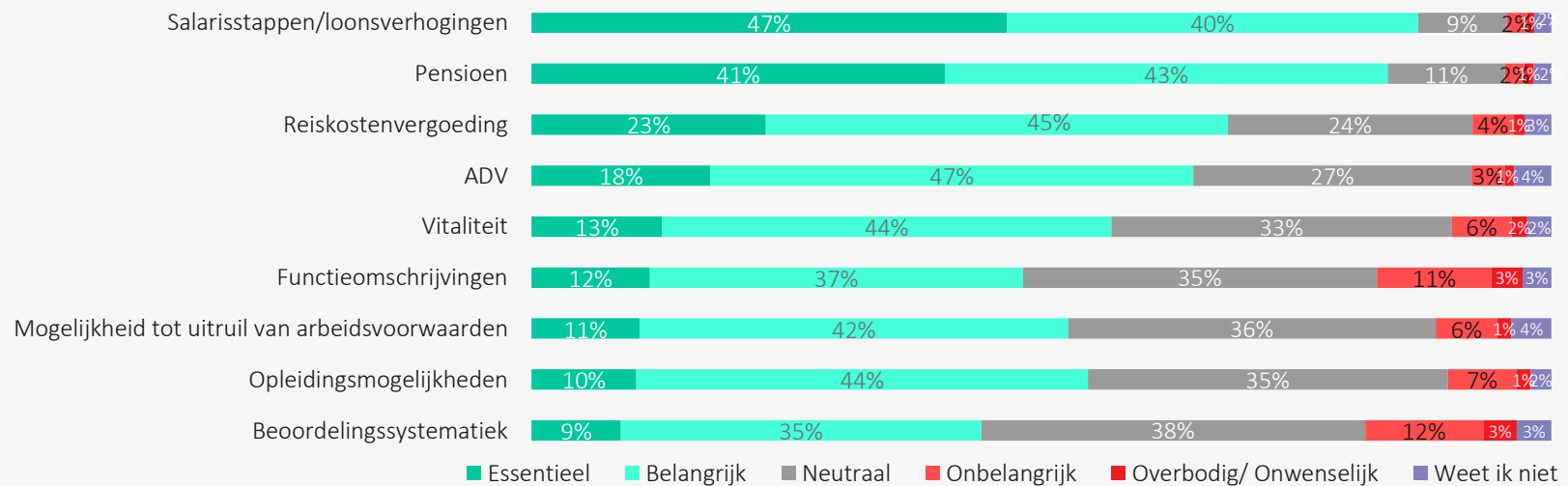


Vraag: Kun je kort toelichten waarom deze thema's voor jou het belangrijkste zijn? Verlof
Basis: allen die verlof hebben genoemd als thema (n=2610)

Loonsverhogingen en pensioen de belangrijkste thema's om in de CAO vast te leggen in plaats van op bedrijfsniveau

InnerVoice

Belang thema's vastleggen in CAO in plaats van op bedrijfsniveau



Vraag: Kun je voor de onderstaande thema's aangeven hoe belangrijk jij het vindt dat het in de CAO wordt vastgelegd in plaats van op bedrijfsniveau?
Basis: allen (n=6644)

Loonsverhogingen en pensioen de belangrijkste thema's om in de CAO vast te leggen in plaats van op bedrijfsniveau InnerVoice

- Voor oudere medewerkers is pensioen belangrijker, voor jongere medewerkers zijn juist opleidingsmogelijkheden en reiskostenvergoeding relatief belangrijker.
- Vrouwelijke medewerkers vinden uitruilen van arbeidsvoorwaarden belangrijker dan mannen. Dit thema is ook relatief belangrijker voor medewerkers in grotere bedrijven en diegenen die boven of buiten de CAO vallen.
- Medewerkers die structureel buiten de dagspiegel werken vinden beoordelingssystematiek (50%) en functieomschrijvingen (54%) relatief belangrijker.

Thema's die essentieel/belangrijk zijn om in de CAO vast te leggen in plaats van op bedrijfsniveau

	Totaal	Leeftijd					Geslacht		Grootte bedrijf				Kaderlid / Or-lid		Functie		Vast contract en structureel....	
		Tot 35 jaar	35 tot 45 jr	45 tot 55 jr	55 tot 60 jr	60+	Man	Vrouw	1-50 wn	50-250 wn	250-500 wn	500+ wn	Kaderlid	Or-lid	In CAO	Buiten CAO	binnen dagspiegel	buiten dagspiegel
% essentieel + belangrijk																		
Salarisstappen/loonsverhogingen	87%	89%	88%	86%	86%	84%	87%	86%	87%	87%	86%	88%	85%	91%	88%	83%	87%	89%
Pensioen	84%	80%	80%	85%	88%	89%	85%	80%	83%	84%	85%	84%	85%	83%	86%	79%	84%	86%
Reiskostenvergoeding	68%	74%	67%	67%	68%	67%	66%	75%	67%	66%	66%	71%	66%	78%	70%	65%	68%	69%
ADV	65%	60%	64%	66%	69%	64%	66%	62%	62%	66%	64%	66%	66%	67%	66%	64%	65%	63%
Vitaliteit	57%	60%	57%	55%	56%	61%	57%	56%	58%	56%	55%	58%	63%	66%	57%	58%	56%	60%
Functieomschrijvingen	48%	49%	48%	48%	48%	49%	49%	47%	46%	47%	48%	50%	52%	48%	50%	42%	47%	54%
Mogelijkheid tot uitruil van arbeidsvoorwaarden	53%	52%	51%	54%	54%	51%	52%	56%	53%	50%	50%	55%	61%	66%	51%	60%	53%	51%
Opleidingsmogelijkheden	55%	64%	60%	53%	47%	47%	55%	55%	57%	53%	54%	55%	61%	59%	55%	55%	54%	55%
Beoordelingssystematiek	44%	48%	44%	45%	42%	41%	44%	45%	42%	44%	46%	44%	45%	48%	46%	40%	43%	50%

Basis: (6644) (1113) (1391) (2137) (1139) (820) (5177) (1384) (994) (1633) (933) (2978) (388) (205) (4892) (1244) (5736) (776)

% significant hoger dan gemiddeld % significant lager dan gemiddeld

Vraag: Kun je voor de onderstaande thema's aangeven hoe belangrijk jij het vindt dat het in de CAO wordt vastgelegd in plaats van op bedrijfsniveau?
Basis: allen (n=6644)

Beoordeling huidige CAO

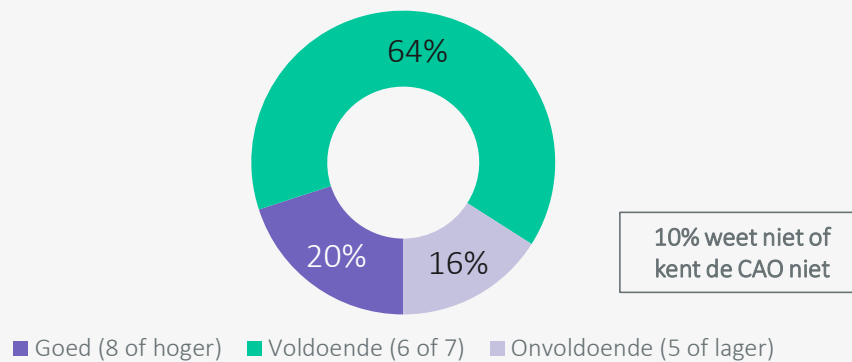
InnerVoice



De meeste medewerkers geven de huidige CAO een voldoende InnerVoice

- Medewerkers met een functie boven of buiten de CAO zijn gemiddeld iets meer tevreden (6,6), een groter deel van deze groep geeft een 8 of hoger (23%).
- Mensen die bij een bedrijf werken dat een eigen regeling heeft op het gebied van vitaliteit geven gemiddeld een iets hoger cijfer, namelijk 6,8 (26% een 8 of hoger).
- Medewerkers die structureel buiten de dagspiegel werken zijn gemiddeld iets minder tevreden (6,3) dan degenen die binnen de dagspiegel werken (6,6).

Tevredenheid huidige CAO



Gemiddeld rapportcijfer



Vraag: Hoe tevreden ben je in het algemeen over de huidige CAO voor de Technische Groothandel? Geef dit aan met een rapportcijfer waarbij 10 het hoogste is en 1 het laagste
Basis: allen die de CAO een rapportcijfer hebben gegeven (n=5994)

Reden voor mate van tevredenheid huidige CAO (toelichting op rapportcijfer)

Toelichting rapportcijfer (selectie van open antwoorden)

Toelichting bij Goed (8 of hoger)

- “Veel zaken zijn goed geregeld. Wat te kort komt regelt mijn bedrijf zelf.”
- “Omdat collega's die buiten de dagspiegel werken daarvoor een beloning ontvangen en omdat de afgelopen jaren een CAO verhoging is uitgekeerd.”
- “m.n. op het gebied van loonsverhoging goede regeling. Wij hebben geen vaste stappen dus dit biedt houvast. Dat vind ik belangrijk.”
- “Looptijd en de daarin overeengekomen salarisverhoging was duidelijk en marktconform naar de maatstaven op dat moment.”
- “Als ik om mij heen kijk zit ik redelijk gemiddeld. Er zijn mensen met meer vakantiedagen en betere arbeidsvoorwaarden maar het kan ook slechter.”

Toelichting bij Voldoende (6 of 7)

- “Achterhaald, niet conform de huidige normen.”
- “CAO is slecht leesbaar en niet smart.”
- “De 80-9-100% regeling is nog vrijwillig voor de werkgevers. Moet een verplichting worden in mijn ogen om medewerkers langer te binden aan het bedrijf tot hun pensioen gerechtigde leeftijd. Hierdoor kunnen de ouderen langer hun kennis overdragen.”
- “De CAO loopt uit de pas met de huidige omstandigheden in de wereld.”
- “De huidige CAO is compleet en zeker een mooi resultaat vanuit de vorige onderhandelingen. Beloningen kunnen echter beter”
- “Er is altijd ruimte voor verbetering, zeker gezien de huidige inflatie, ontwikkeling rondom pensioen. Ontwikkeling per individu is noodzakelijk.”

Toelichting bij Onvoldoende (5 of lager)

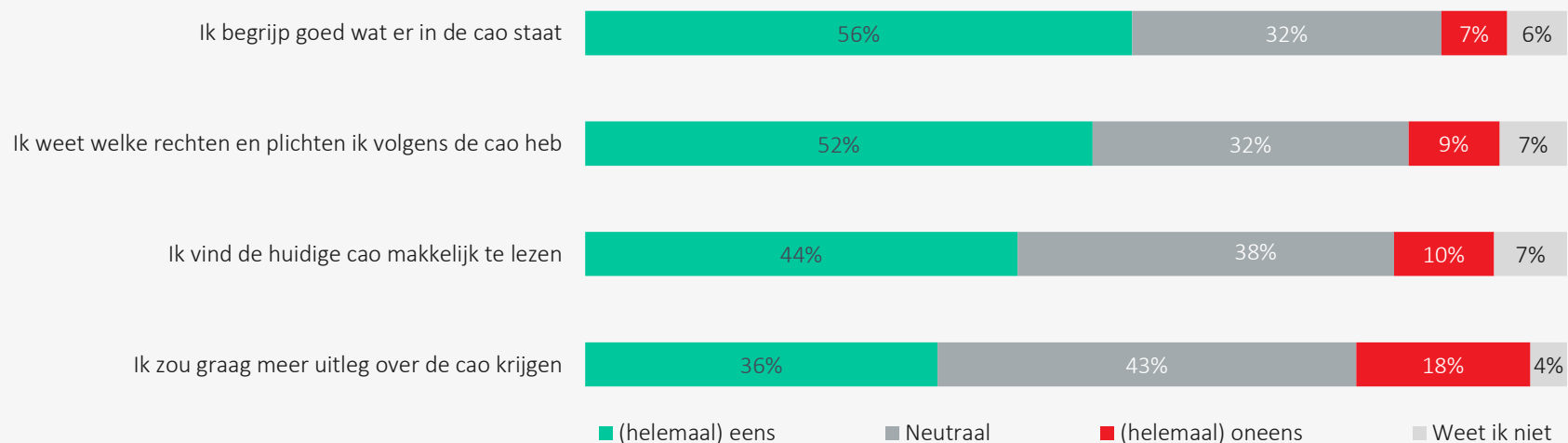
- “CAO is redelijk standaard en nodigt niet echt uit om in deze sector te gaan werken.”
- “De CAO voor de technische groothandel is voornamelijk uitgeknepen. Weinig tegemoetkoming en het salaris ligt erg laag.”
- “Duurt allemaal erg lang en loopt achter op actuele ontwikkelingen.”
- “Huidige CAO is zeer basic. Er staan geen zaken in waarvan je zegt wow hierin springt de CAO er uit t.o.v. van andere bedrijfstakken.”
- “Weinig flexibel en onduidelijke voorwaarden over bijvoorbeeld de 80-90-100 regeling.”
- “Salarissen liggen enorm laag daarnaast is er nog veel te halen m.b.t. vitaliteit.”
- “Vindt hem niet heel bijzonder. Beetje standaard! Wellicht zijn er best punten waar de CAO in uitblinkt ten opzichte van andere CAO voor de werknemer maar dat is bij mij niet bekend.”

Vraag: kun je toelichten waarom je dit rapportcijfer voor de huidige CAO geeft?
Basis: allen die de CAO een rapportcijfer hebben gegeven (n=5994)

Meer dan de helft begrijpt goed wat er in de huidige CAO staat; ongeveer een derde zou graag meer uitleg krijgen

InnerVoice

Beoordeling huidige CAO



Vraag: In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende uitspraken over de CAO voor de Technische Groothandel?
Basis: allen (n=6644)

Kennis over de CAO hangt minder af van leeftijd en meer van het aantal jaren dat men ergens werkzaam is

- Kaderleden en Or-leden begrijpen beter dan gemiddeld wat er in de CAO staat en welke rechten & plichten ze volgens de CAO hebben.
- De groep die het kortst werkzaam is bij de huidige werkgever, weten het minst wat er in de CAO staat of welke rechten & plichten ze volgens de CAO hebben (niet in deze tabel)
- De groep van jongere medewerkers (tot 35 jaar) geven meer dan gemiddeld aan dat zij behoefte hebben aan meer uitleg over de CAO.
- Medewerkers die structureel buiten de dagspiegel werken, begrijpen relatief minder goed wat er in de CAO staat, weten minder goed welke rechten en plichten ze volgens de CAO hebben, vinden de huidige CAO minder makkelijk te lezen en willen vaker meer uitleg over de CAO krijgen.

Uitspraken over de huidige CAO

	Totaal	Leeftijd					Geslacht		Grootte bedrijf				Kaderlid / Or-lid		Functie		Vast contract en structureel....	
		Tot 35 jaar	35 tot 45 jr	45 tot 55 jr	55 tot 60 jr	60+	Man	Vrouw	1-50 wn	50-250 wn	250-500 wn	500+ wn	Kaderlid	Or-lid	In CAO	Buiten CAO	binnen dagspiegel	buiten dagspiegel
% helemaal eens + eens																		
Ik begrijp goed wat er in de CAO staat	56%	55%	53%	55%	57%	62%	58%	49%	57%	56%	52%	57%	67%	67%	54%	69%	57%	47%
Ik weet welke rechten en plichten ik volgens de CAO heb	52%	47%	49%	52%	53%	60%	53%	47%	53%	52%	48%	53%	67%	63%	50%	64%	53%	45%
Ik vind de huidige CAO makkelijk te lezen	44%	45%	43%	42%	45%	48%	46%	38%	45%	45%	40%	45%	53%	52%	42%	55%	45%	36%
Ik zou graag meer uitleg over de CAO krijgen	36%	42%	37%	36%	34%	29%	36%	34%	34%	34%	39%	37%	31%	40%	38%	28%	35%	40%

Basis: (6644) (1113) (1391) (2137) (1139) (820) (5177) (1384) (994) (1633) (933) (2978) (388) (205) (4892) (1244) (5736) (776)

 % significant hoger dan gemiddeld  % significant lager dan gemiddeld

Vraag: In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende uitspraken over de CAO voor de Technische Groothandel?
Basis: allen (n=6644)

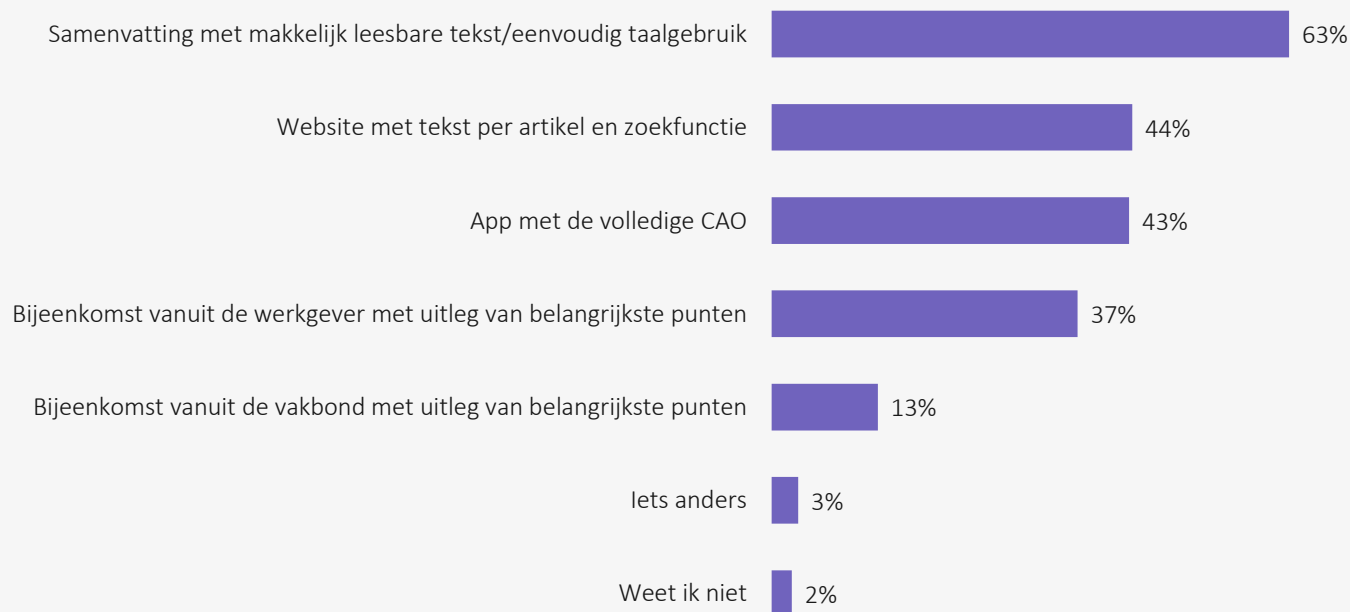
* Let op: kleine steekproef (minder dan 50 deelnemers)

Medewerkers willen vooral uitleg van de CAO door middel van een samenvatting met eenvoudig taalgebruik

InnerVoice

- Vrouwen willen relatief vaker meer uitleg in de vorm van een samenvatting met makkelijk leesbare tekst (70% vs. 61%), terwijl mannen relatief vaker een app zouden willen met de volledige CAO (46% vs. 35%).

Gewenste manier meer uitleg over huidige CAO



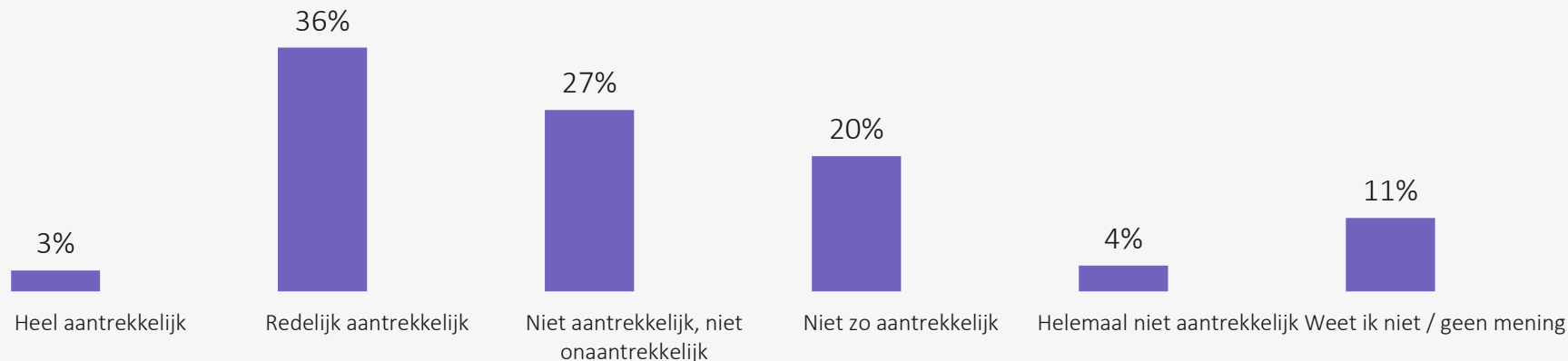
Vraag: Op welke manier zou je meer uitleg over de huidige CAO willen hebben?
Basis: allen die meer uitleg over de huidige CAO willen hebben (n=2384)

Ongeveer vier op de tien medewerkers vindt de huidige CAO (redelijk) aantrekkelijk

InnerVoice

- Naarmate de medewerker ouder wordt, vindt hij/zij de CAO voor de technische groothandel aantrekkelijker (60+ers: 42% heel/redelijk aantrekkelijk).
- Mannen vinden de CAO aantrekkelijker dan vrouwen (40% vs. 36% heel/redelijk aantrekkelijk).
- Kaderleden vinden de CAO aantrekkelijker dan niet-kaderleden (43% vs 39%).
- Degenen die bij een bedrijf werken met een eigen regeling voor loonsverhogingen (46%), vitaliteit (49%) of opleidingsmogelijkheden (45%) vinden relatief vaker de CAO aantrekkelijker.

Aantrekkelijkheid huidige CAO voor de Technische Groothandel



Vraag: Binnen de sector is er veel behoefte aan nieuwe collega's. Hoe aantrekkelijk vind je de arbeidsvoorwaarden in de huidige CAO voor de Technische Groothandel?
Basis: allen (n=6644)

Suggesties om huidige CAO aantrekkelijker te maken

Meest genoemd is het verbeteren van het salaris

Bloemlezing

InnerVoice

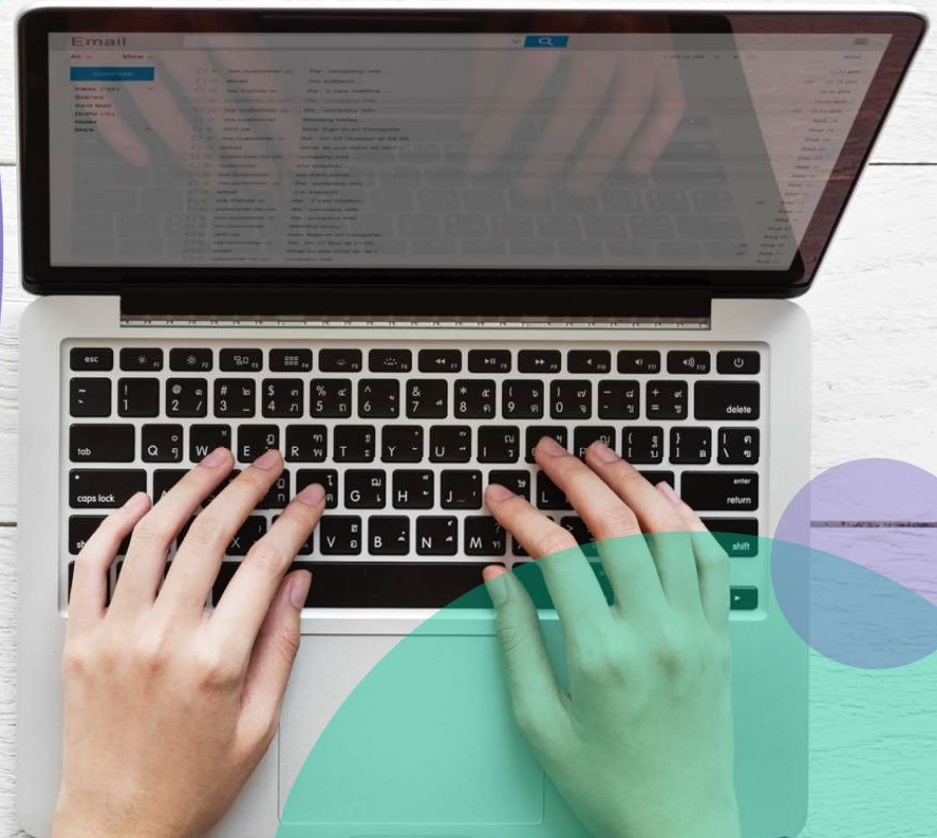


Vraag: Wat zou volgens jou moeten veranderen aan de inhoud van de huidige CAO, zodat deze aantrekkelijker wordt voor nieuwe collega's?
Basis: allen die arbeidsvoorwaarden in de huidige CAO niet heel/redelijk aantrekkelijk vinden (n=1734)

Verdieping per thema



1. Inkomen & Arbeidsvoorwaarden

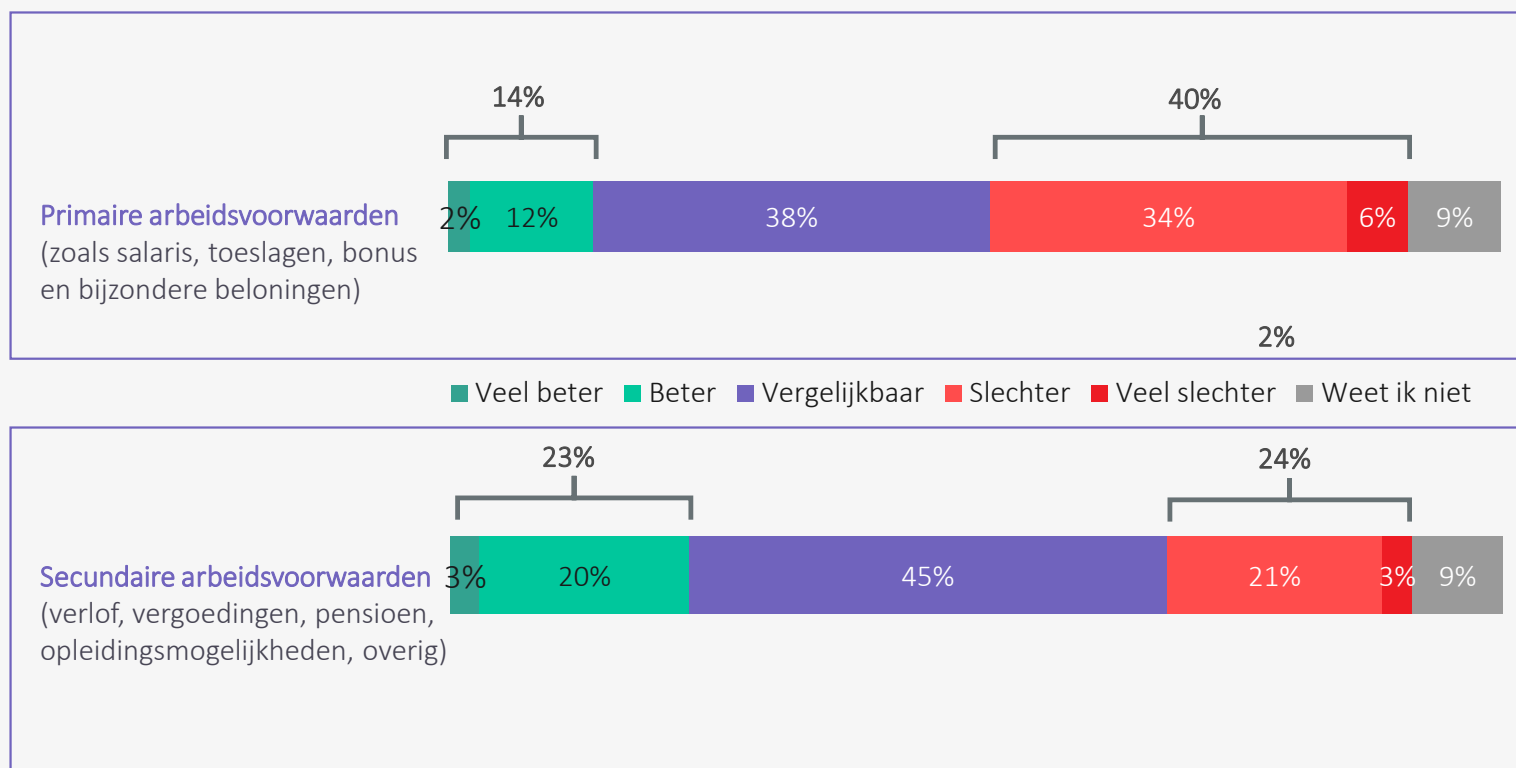


1. Inkomen & Arbeidsvoorwaarden

Ongeveer 4 op de 10 medewerkers vindt de primaire arbeidsvoorwaarden (veel) slechter.

Arbeidsvoorwaarden

“Als ik mijn beloning vergelijk met vergelijkbaar werk in een zelfde soort bedrijf, dan denk ik dat mijn ... zijn .”



Vraag: Als ik mijn beloning vergelijk met vergelijkbaar werk in een zelfde soort bedrijf, dan denk ik dat mijn.....
Basis: allen (n=6644)

1. Inkomen & Arbeidsvoorwaarden

- Jongeren tot 35 jaar vinden de primaire arbeidsvoorwaarden relatief vaker (veel) slechter dan gemiddeld (47% vs 40%). Naarmate de medewerker ouder wordt neemt het percentage (veel) slechter af.
- Medewerkers in kleinere bedrijven vinden hun primaire arbeidsvoorwaarden vaker (veel) beter dan bij een vergelijkbaar bedrijf; medewerkers bij grote bedrijven (meer dan 500 medewerkers) vinden hun primaire arbeidsvoorwaarden relatief vaker slechter, maar hun secundaire arbeidsvoorwaarden relatief vaker beter dan bij vergelijkbare bedrijven.
- Mensen die structureel buiten de dagspiegel werken vinden vaker dat de primaire arbeidsvoorwaarden (veel) slechter zijn. Dit geldt niet voor de secundaire arbeidsvoorwaarden.

Arbeidsvoorwaarden in vergelijking tot een zelfde soort bedrijf....

	Totaal	Leeftijd					Geslacht		Grootte bedrijf				Kaderlid / Or-lid		Functie		Vast contract en structureel....	
		Tot 35 jaar	35 tot 45 jr	45 tot 55 jr	55 tot 60 jr	60+	Man	Vrouw	1-50 wn	50-250 wn	250-500 wn	500+ wn	Kaderlid	Or-lid	In CAO	Buiten CAO	binnen dagspiegel	buiten dagspiegel
Primaire arbeidsvoorwaarden																		
(veel) beter	14%	14%	13%	14%	15%	13%	14%	13%	18%	17%	11%	12%	19%	14%	12%	21%	14%	13%
(veel) slechter	40%	47%	43%	38%	36%	34%	41%	36%	33%	37%	39%	44%	38%	40%	42%	35%	39%	45%
Secundaire arbeidsvoorwaarden																		
(veel) beter	23%	30%	24%	21%	20%	20%	23%	20%	18%	21%	14%	28%	24%	24%	23%	25%	23%	22%
(veel) slechter	24%	22%	24%	23%	21%	27%	24%	20%	25%	25%	27%	21%	26%	20%	23%	26%	23%	25%

Basis: (6644) (1113) (1391) (2137) (1139) (820) (5177) (1384) (994) (1633) (933) (2978) (388) (205) (4892) (1244) (5736) (776)

 % significant hoger dan gemiddeld  % significant lager dan gemiddeld

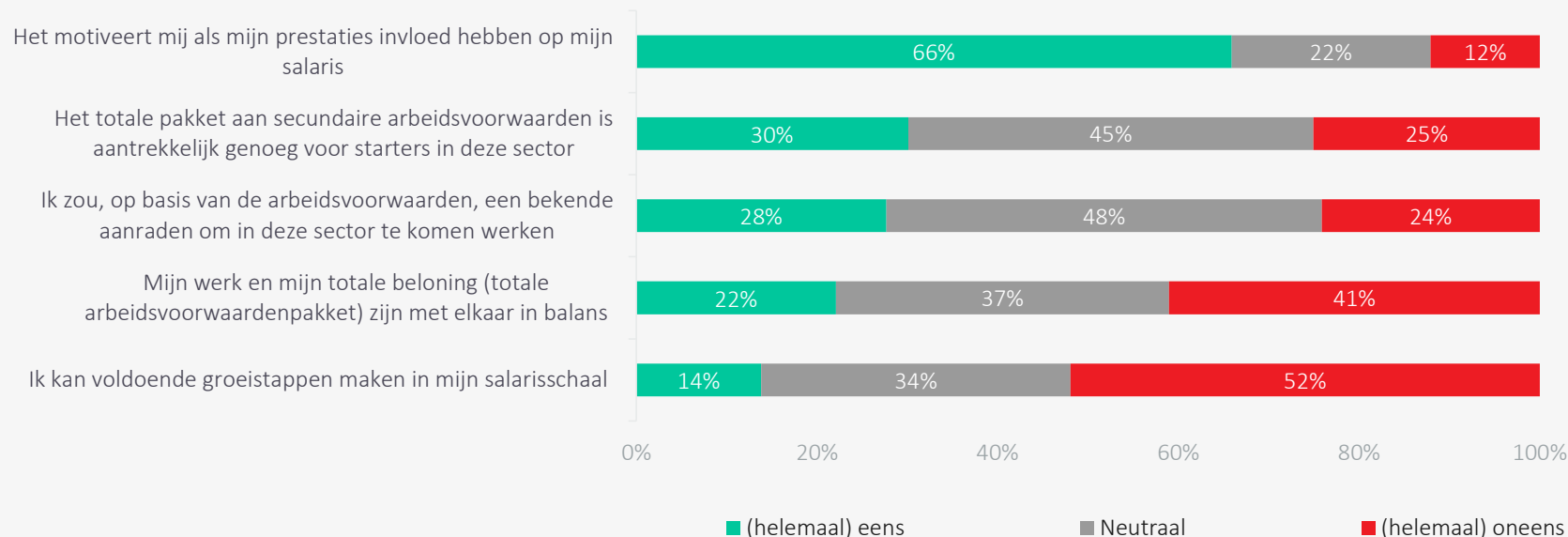
Vraag: Als ik mijn beloning vergelijk met vergelijkbaar werk in een zelfde soort bedrijf, dan denk ik dat mijn.....
Basis: allen (n=6644)

* Let op: kleine steekproef (minder dan 50 deelnemers)

1. Inkomen & Arbeidsvoorwaarden

Twee op drie medewerkers vindt dat het motiveert als prestaties invloed hebben op het salaris.

Beoordeling uitspraken over arbeidsvoorwaarden



Vraag: Kun je aangeven in hoeverre je het eens bent met de volgende stellingen?
Basis: allen (n=6644)

1. Inkomen & Arbeidsvoorwaarden

- Jongeren tot 35 jaar geven relatief vaker aan dat het motiveert als prestaties invloed hebben op het salaris en vinden het totale pakket aantrekkelijk genoeg voor starters.
- Werknemers bij kleinere bedrijven vinden relatief vaker dat het werk en de totale beloning met elkaar in balans zijn.
- Degenen die structureel buiten de dagspiegel werken vinden minder vaak dat het werk en de totale beloning met elkaar in balans zijn en zouden minder vaak een bekende aanraden om in de sector te werken.

Uitspraken over inkomen & arbeidsvoorwaarden

	Totaal	Leeftijd					Geslacht		Grootte bedrijf				Kaderlid / Or-lid		Functie		Vast contract en structureel....	
		Tot 35 jaar	35 tot 45 jr	45 tot 55 jr	55 tot 60 jr	60+	Man	Vrouw	1-50 wn	50-250 wn	250-500 wn	500+ wn	Kaderlid	Or-lid	In CAO	Buiten CAO	binnen dagspiegel	buiten dagspiegel
% helemaal eens + eens																		
Het motiveert mij als mijn prestaties invloed hebben op mijn salaris	66%	75%	68%	63%	62%	62%	66%	65%	63%	66%	67%	67%	60%	69%	6^%	66%	66%	67%
Het totale pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden is aantrekkelijk genoeg voor starters in deze sector	30%	37%	31%	29%	27%	26%	30%	30%	28%	27%	25%	34%	28%	24%	30%	31%	31%	26%
Ik zou, op basis van de arbeidsvoorwaarden, een bekende aanraden om in deze sector te komen werken	28%	29%	30%	28%	26%	26%	28%	29%	26%	27%	25%	30%	31%	25%	27%	30%	28%	22%
Mijn werk en mijn totale beloning (totale arbeidsvoorwaarden-pakket) zijn met elkaar in balans	22%	23%	21%	23%	20%	25%	21%	25%	26%	26%	20%	19%	30%	24%	19%	34%	23%	16%
Ik kan voldoende groeistappen maken in mijn salarisschaal	14%	23%	16%	13%	9%	7%	14%	14%	10%	14%	15%	15%	15%	12%	13%	16%	14%	11%

Basis: (6644) (1113) (1391) (2137) (1139) (820) (5177) (1384) (994) (1633) (933) (2978) (388) (205) (4892) (1244) (5736) (776)

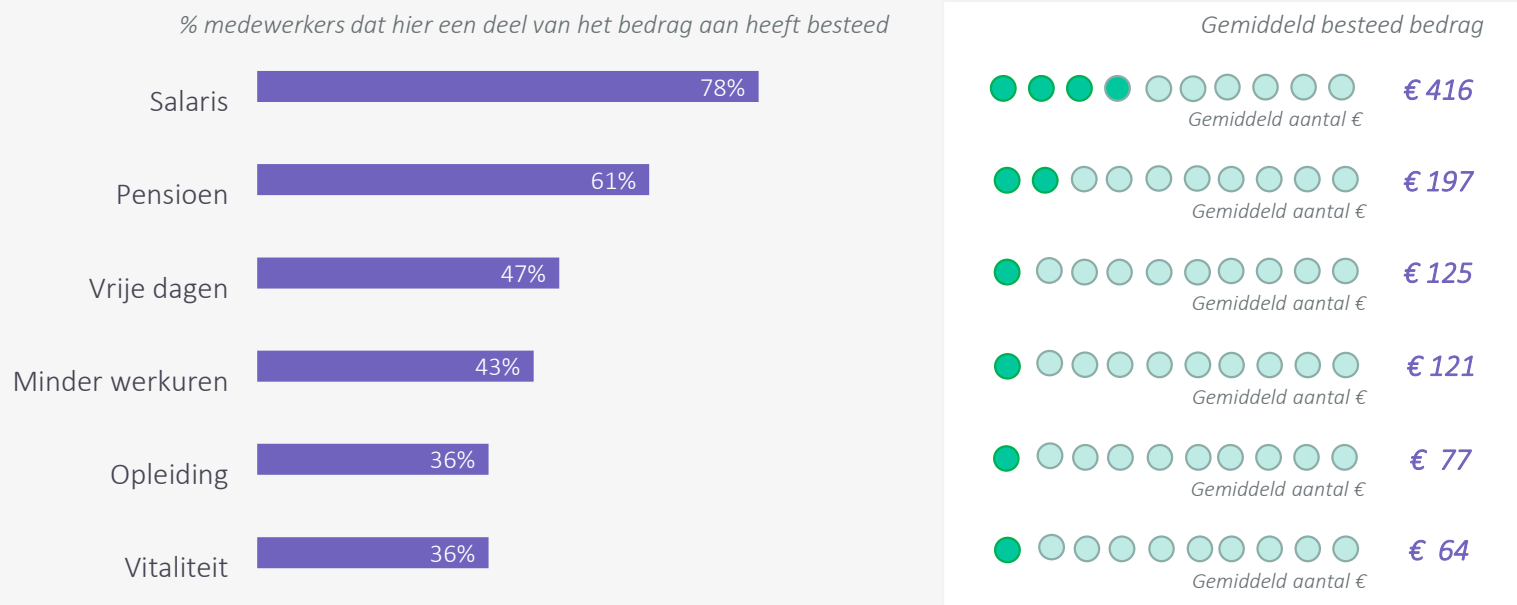
% significant hoger dan gemiddeld % significant lager dan gemiddeld

Vraag: Kun je aangeven in hoeverre je het eens bent met de volgende stellingen?
Basis: allen (n=6644)

1. Inkomen & Arbeidsvoorwaarden

Bij een verhoging van 1.000 euro kiezen medewerkers ervoor om dit in ieder geval aan salaris en pensioen uit te geven. Bijna de helft zou ook een deel van de verhoging aan vrije dagen besteden

Stel: je krijgt een bruto salarisverhoging van 1.000,- op jaarbasis. Hoe zou je dit bedrag het liefst verdelen?

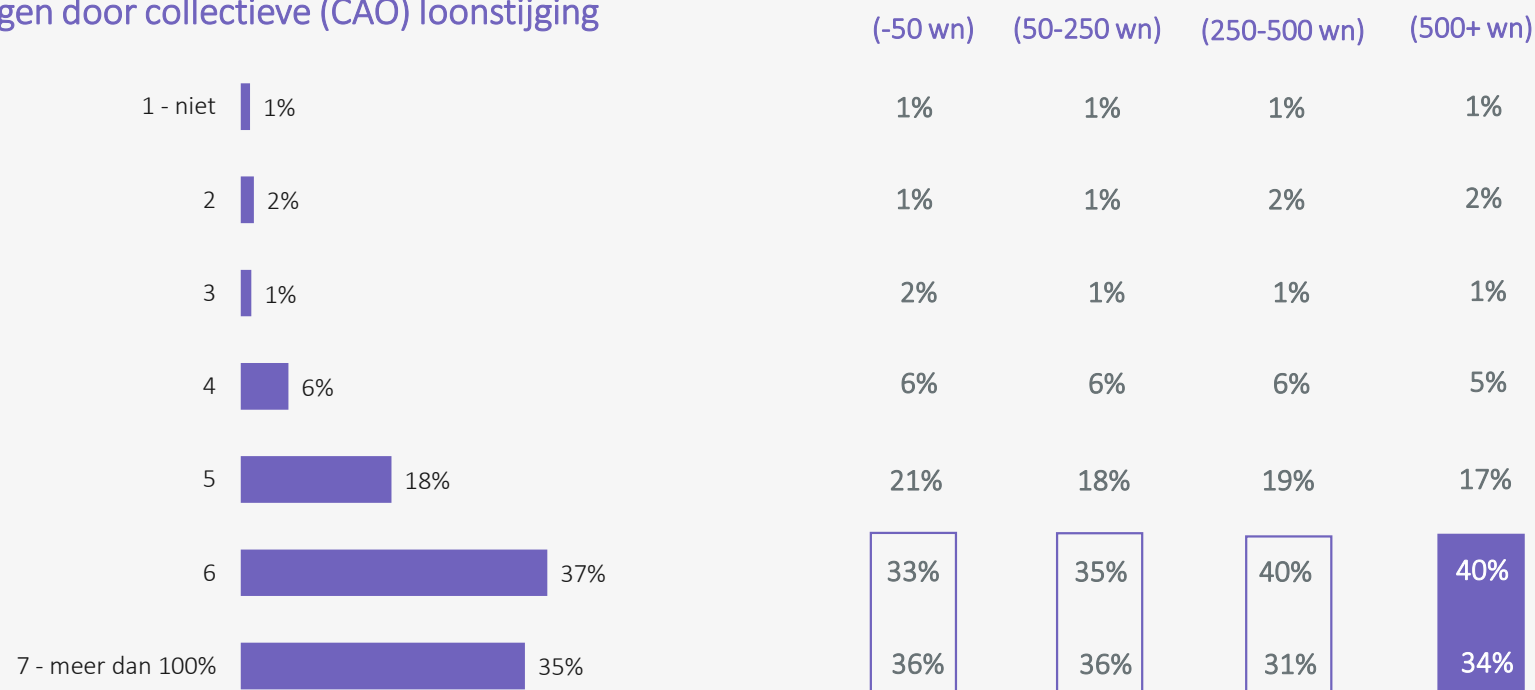


Vraag: Stel: je krijgt een bruto bedrag van € 1.000 op jaarbasis. Je mag dit bedrag besteden aan de onderstaande opties. Hoe zou je dit bedrag dan het liefst verdelen?
Basis: allen (n=6644)

1. Inkomen & Arbeidsvoorwaarden

De meerderheid vindt dat de prijsstijgingen door middel van collectieve loonstijging gecompenseerd moeten worden. Naarmate bedrijf groter is, is de gewenste compensatie hoger

Compensatie prijsstijgingen door collectieve (CAO) loonstijging

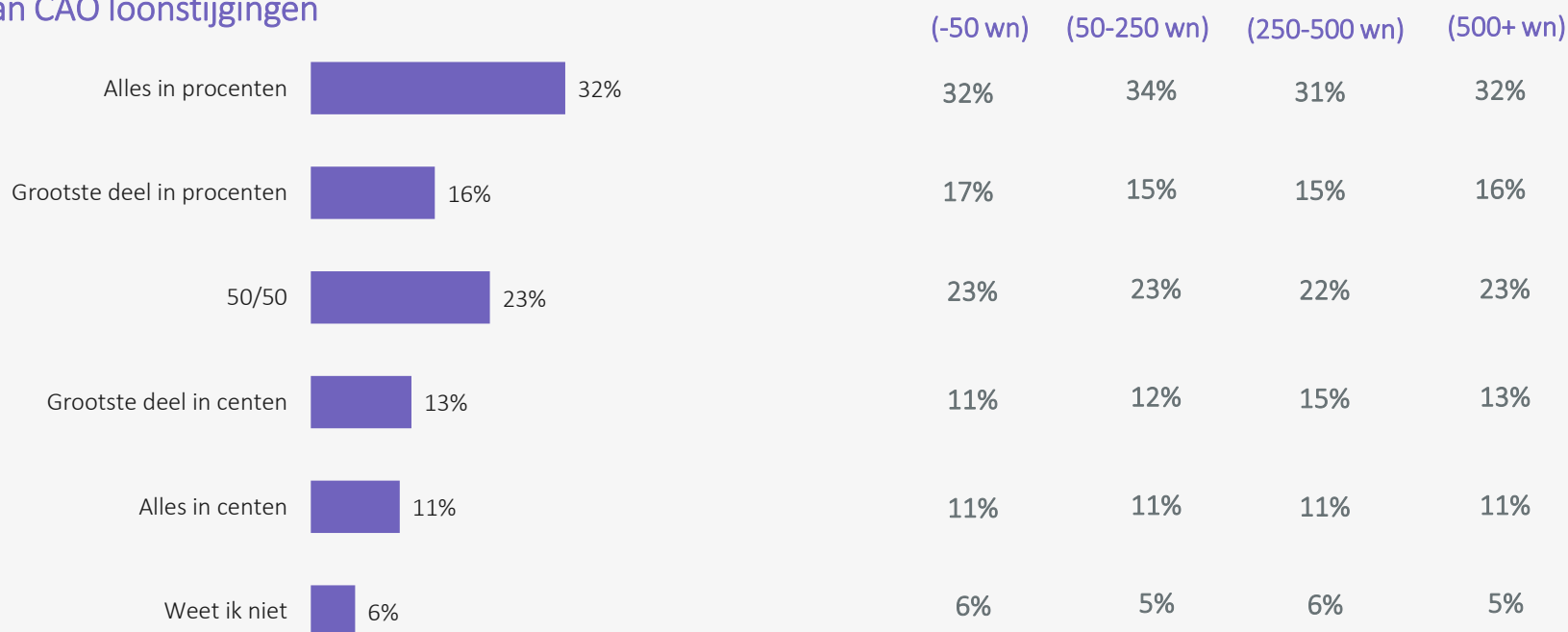


Vraag: Nu volgt een aantal vragen in verband met de huidige prijsstijgingen (inflatie). Kun je door middel van het schuifje aangeven in hoeverre prijsstijgingen gecompenseerd moeten worden door de nieuwe collectieve (CAO) loonstijging?
Basis: allen (n=6644)

1. Inkomen & Arbeidsvoorwaarden

Het grootste deel van de medewerkers wil loonsverhoging ontvangen in procenten. Hierin is tussen de verschillende (grootte van) bedrijven geen verschil te zien

Gewenste wijze van CAO loonstijgingen



Vraag: De CAO- loonstijging kan plaatsvinden in procenten (percentage bruto per maand) maar ook in centen (nominaal/vast bedrag per maand). Bij een vast bedrag (centen) krijgen de lager betaalden procentueel een hogere loonstijging dan de hoger betaalden. Welke van onderstaande opties heeft jouw voorkeur?
Basis: allen (n=6644)

The background of the slide features a collage of fresh fruit, including a large slice of cantaloupe, a whole apple, and a lemon. Overlaid on this are two glass cups of tea. The cup on the left is filled with water, ice cubes, and a tea bag, and is partially covered by a semi-transparent purple circle. The cup on the right contains a golden-colored tea, a slice of lemon, and fresh mint leaves, and is partially covered by a semi-transparent green circle. The text 'InnerVoice' is located in the top right corner.

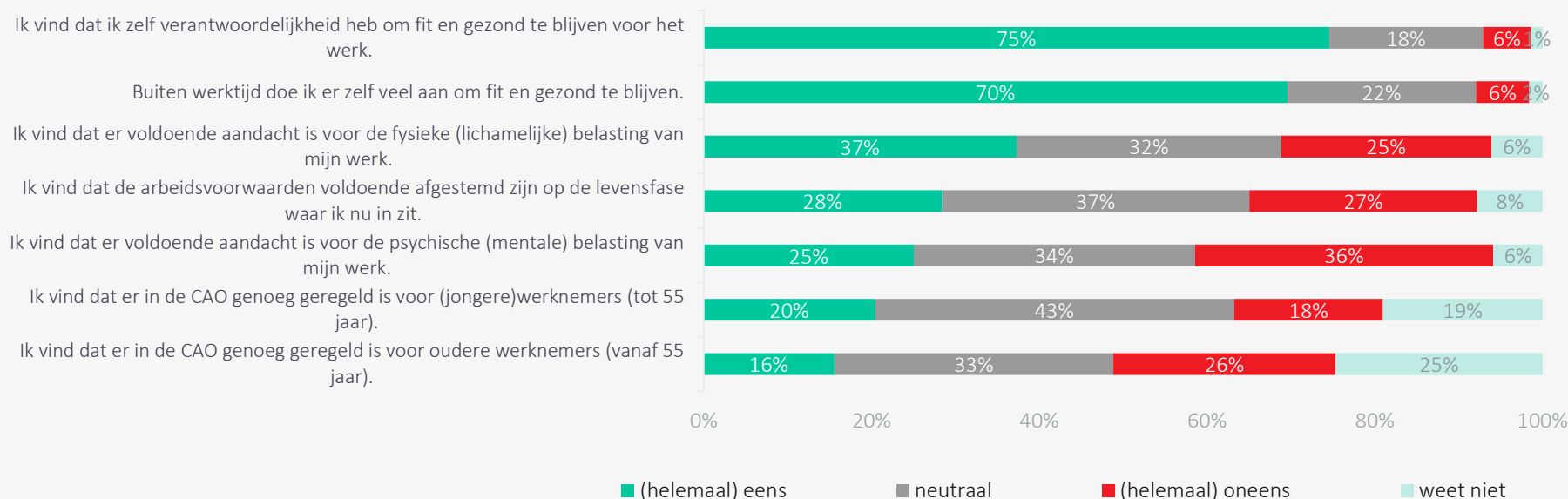
InnerVoice

2. Vitaliteit

2. Vitaliteit

Drie op de vier medewerkers vindt dat zij zelf verantwoordelijk zijn om fit en gezond te blijven voor het werk. Ruim een derde geeft aan dat er niet voldoende aandacht is voor werkdruk.

Beoordeling uitspraken over vitaliteit



Vraag: De volgende vragen gaan over vitaliteit. Maatregelen op het gebied van vitaliteit hebben tot doel dat medewerkers fit blijven, gemotiveerd hun werk blijven doen en ze op een gezonde manier hun pensioen halen. In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?
Basis: allen (n=6644)

2. Vitaliteit

- Medewerkers die boven of buiten de CAO werken zijn het met vrijwel alle stellingen relatief vaker eens dan degenen die binnen de CAO werken.
- De mensen die structureel buiten de dagspiegel werken scoren op alle stellingen lager dan degenen die binnen de dagspiegel werken.

Uitspraken over vitaliteit

		Leeftijd					Geslacht		Grootte bedrijf				Kaderlid / Or-lid		Functie		Vast contract en structureel....	
	Totaal	Tot 35 jaar	35 tot 45 jr	45 tot 55 jr	55 tot 60 jr	60+	Man	Vrouw	1-50 wn	50-250 wn	250-500 wn	500+ wn	Kaderlid	Or-lid	In CAO	Buiten CAO	binnen dagspiegel	buiten dagspiegel
% helemaal eens + eens																		
Ik vind dat ik zelf verantwoordelijkheid heb om fit en gezond te blijven voor het werk.	75%	70%	74%	74%	78%	78%	76%	71%	74%	74%	75%	75%	76%	79%	74%	79%	75%	72%
Buiten werktijd doe ik er zelf veel aan om fit en gezond te blijven.	70%	71%	67%	68%	72%	75%	69%	72%	70%	69%	69%	70%	70%	69%	70%	72%	70%	65%
Ik vind dat er voldoende aandacht is voor de fysieke (lichamelijke) belasting van mijn werk.	37%	38%	36%	39%	38%	36%	38%	36%	37%	36%	41%	37%	38%	36%	36%	43%	38%	31%
Ik vind dat de arbeidsvoorwaarden voldoende afgestemd zijn op de levensfase waar ik nu in zit.	28%	32%	31%	30%	24%	21%	29%	28%	28%	29%	28%	29%	31%	36%	28%	31%	29%	24%
Ik vind dat er voldoende aandacht is voor de psychische (mentale) belasting van mijn werk.	25%	28%	25%	25%	23%	24%	25%	26%	27%	25%	27%	24%	25%	20%	25%	26%	26%	21%
Ik vind dat er in de CAO genoeg geregeld is voor (jongere) medewerkers (tot 55 jaar).	20%	19%	19%	22%	19%	23%	21%	19%	19%	20%	19%	22%	24%	27%	20%	23%	21%	18%
Ik vind dat er in de CAO genoeg geregeld is voor oudere medewerkers (vanaf 55 jaar).	16%	19%	16%	15%	13%	15%	16%	15%	17%	16%	14%	16%	21%	18%	15%	19%	16%	15%
Basis:	(6644)	(1113)	(1391)	(2137)	(1139)	(820)	(5177)	(1384)	(994)	(1633)	(933)	(2978)	(388)	(205)	(4892)	(1244)	(5736)	(776)

 % significant hoger dan gemiddeld

 % significant lager dan gemiddeld

Vraag: Kun je aangeven in hoeverre je het eens bent met de volgende stellingen?
Basis: allen (n=6644)

2. Vitaliteit

Ouderen noemen vooral dat er meer regelingen gewenst zijn voor de oudere medewerkers Bloemlezing



Vraag: Waarom vind je dat de arbeidsvoorwaarden in de CAO niet voldoende afgestemd zijn op de levensfase waar je in zit?
Basis: allen die de huidige CAO niet voldoende afgestemd vinden op de levensfase (n=965)

2. Vitaliteit

De generatieregeling wordt het meest gekozen als manier om gezond te kunnen blijven werken

- Medewerkers die boven of buiten de CAO vallen geven relatief vaker dan mensen die in de CAO vallen aan: de generatieregeling (55% vs 49%), een jaarlijkse gezondheidscheck (37% vs 33%) en extra vrije dagen kunnen kopen (21% vs 16%)
- Vrouwen geven relatief vaker dan mannen aan een bijdrage te willen voor sporten (37% vs 30%), terwijl mannen relatief vaker de generatieregeling aangeven (51% vs 46%).

Nodig om gezond te kunnen blijven werken



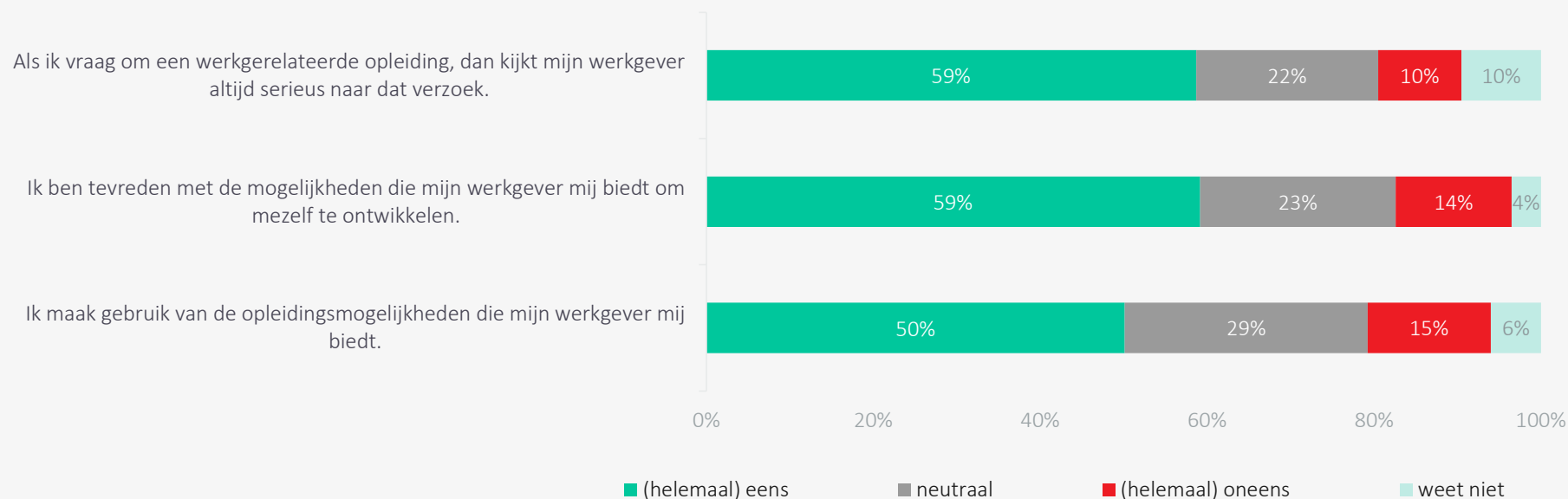
Vraag: Wat heb je nodig in de toekomst om gezond te kunnen blijven werken?
Basis: allen (n=6644)

3. Opleiding & Ontwikkeling



3. Opleiding & ontwikkeling

Beoordeling uitspraken over opleiding & ontwikkeling



Vraag: In dit vraagblok gaan we in op opleiding en ontwikkeling. Kun je aangeven in hoeverre je het eens bent met het onderstaande?
Basis: allen (n=6644)

3. Opleiding & ontwikkeling

- Jongeren tot 35 jaar en medewerkers bij grote bedrijven zijn relatief meer tevreden met ontwikkelmogelijkheden en maken relatief meer gebruik van opleidingsmogelijkheden.
- De medewerkers die boven of buiten de CAO vallen zijn het met alle drie de uitspraken vaker eens.
- De mensen die structureel buiten de dagspiegel werken zijn het minder vaak eens met de stelling dat de werkgever serieus kijkt naar een verzoek om een werkgerelateerde opleiding. En zijn minder tevreden met de ontwikkelmogelijkheden die de werkgever biedt.
- Degenen die het niet eens zijn met de stelling dat de werkgever serieus kijkt naar een verzoek om een werkgerelateerde opleiding zijn vaker tussen 35 en 40 jaar (15%) en/of werken bij bedrijven die geen aanvullende arbeidsvoorwaarden hebben (19%). (staat niet in de tabel)

Uitspraken over opleiding & ontwikkeling

	Totaal	Leeftijd					Geslacht		Grootte bedrijf				Kaderlid / Or-lid		Functie		Vast contract en structureel....	
		Tot 35 jaar	35 tot 45 jr	45 tot 55 jr	55 tot 60 jr	60+	Man	Vrouw	1-50 wn	50-250 wn	250-500 wn	500+ wn	Kaderlid	Or-lid	In CAO	Buiten CAO	binnen dagspiegel	buiten dagspiegel
% helemaal eens + eens																		
Als ik vraag om een werkgerelateerde opleiding, dan kijkt mijn werkgever altijd serieus naar dat verzoek.	59%	61%	60%	59%	57%	55%	60%	55%	59%	57%	56%	61%	62%	64%	57%	68%	60%	52%
Ik ben tevreden met de mogelijkheden die mijn werkgever mij biedt om mezelf te ontwikkelen.	59%	61%	58%	58%	60%	61%	60%	56%	55%	57%	56%	63%	62%	61%	59%	65%	60%	55%
Ik maak gebruik van de opleidingsmogelijkheden die mijn werkgever mij biedt.	50%	57%	51%	49%	48%	46%	52%	45%	43%	48%	47%	55%	56%	56%	50%	56%	50%	51%
Basis:	(6644)	(1113)	(1391)	(2137)	(1139)	(820)	(5177)	(1384)	(994)	(1633)	(933)	(2978)	(388)	(205)	(4892)	(1244)	(5736)	(776)
% significant hoger dan gemiddeld % significant lager dan gemiddeld																		

Vraag: Kun je aangeven in hoeverre je het eens bent met de volgende stellingen?
Basis: allen (n=6644)

3. Opleiding & ontwikkeling

Twee op drie medewerkers heeft wensen op het gebied van blijven ontwikkelen.

- Ondersteuning bij loopbaanoriëntatie binnen het bedrijf wordt relatief vaak genoemd door degenen die binnen de CAO vallen (19%) en medewerkers bij grote bedrijven (20%).

Nodig om te kunnen blijven ontwikkelen



Vraag: Wat heb jij nodig om je in de toekomst te kunnen blijven ontwikkelen?
Basis: allen (n=6644)



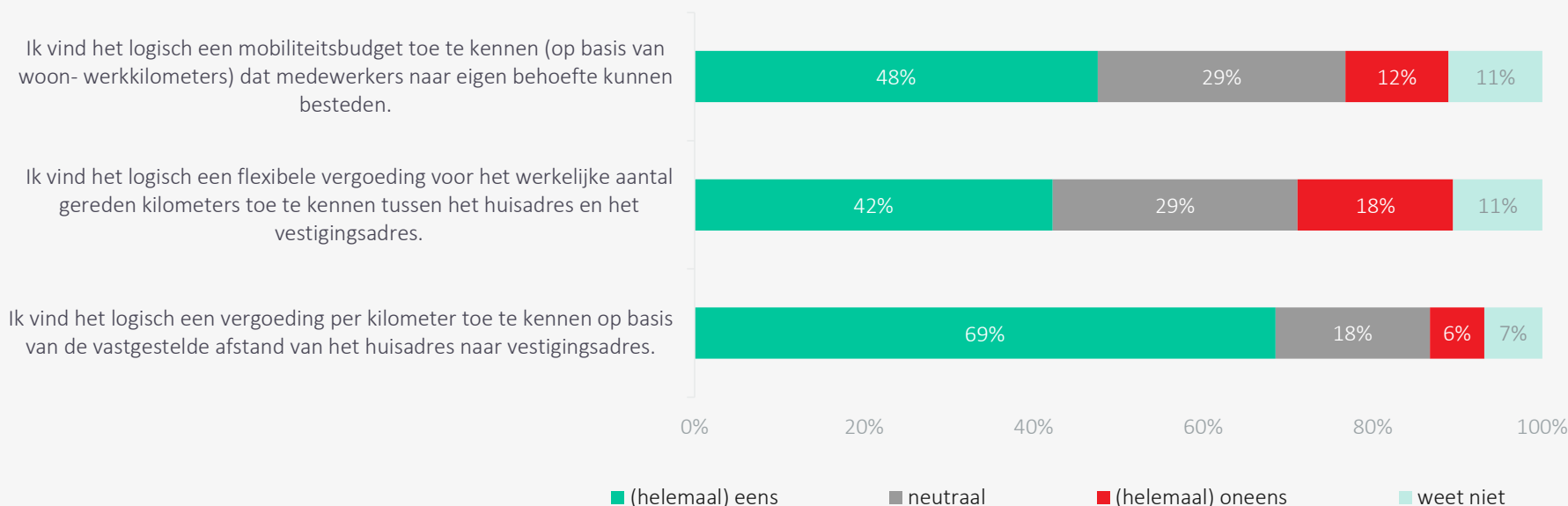
InnerVoice

4. Mobilität

4. Mobiliteit

De meerderheid vindt een woon-werkverkeer vergoeding op basis van de vastgestelde afstand van huis naar vestigingsadres logisch.

Beoordeling uitspraken over mobiliteit



Vraag: Wat is jouw mening over een vergoeding van woon- werkverkeer?
Basis: allen (n=6644)



5. Werktijden/ dagspiegel

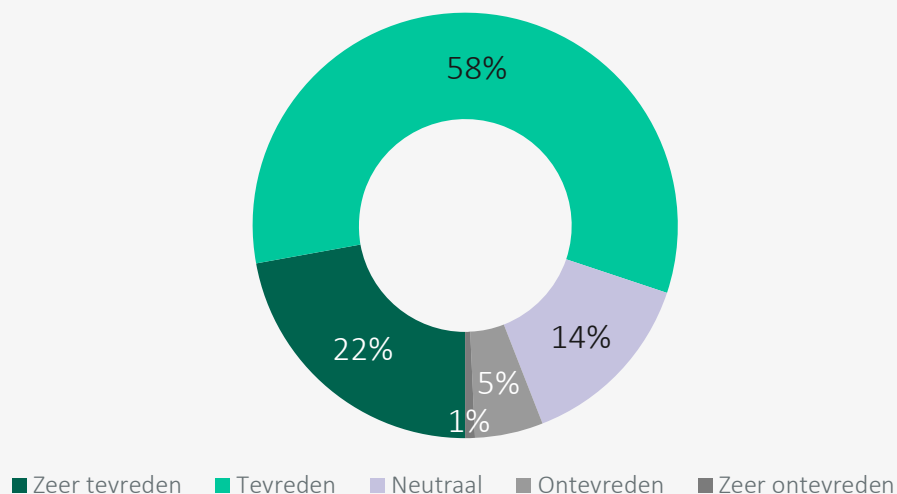
InnerVoice

5. Werktijden/ dagspiegel

Acht op de tien medewerkers zijn (zeer) tevreden met de huidige werktijden.

- Degenen die structureel buiten de dagspiegel werken zijn gemiddeld minder tevreden: 62% is (zeer) tevreden en 14% (zeer) ontevreden.

Tevredenheid huidige werktijden



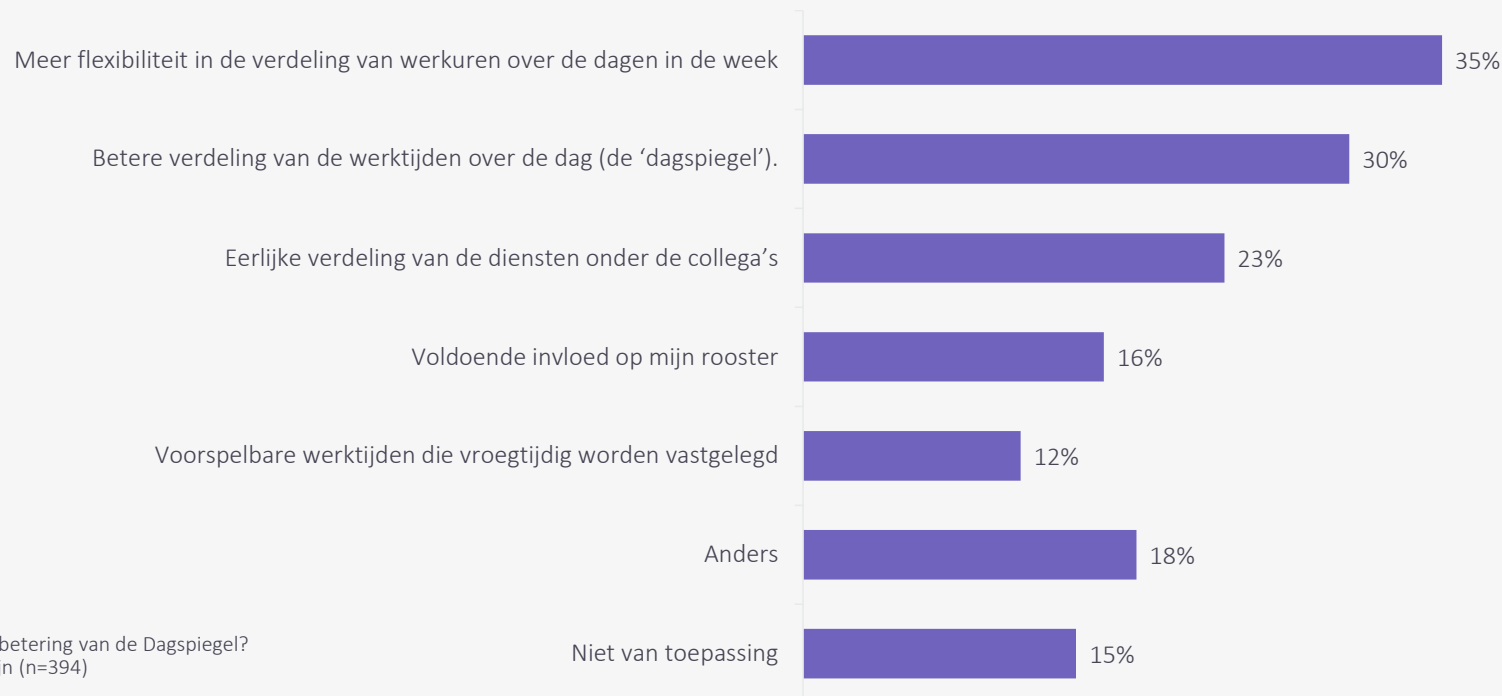
Vraag: In deze vraag willen we meer weten over je huidige werktijden (Dagspiegel). Hoe tevreden ben jij over je huidige werktijden (dagspiegel)?
Basis: allen (n=6644)

5. Werktijden/ dagspiegel

Een op drie medewerkers vindt dat meer flexibiliteit in verdeling van werkuren over de week bijdraagt aan een verbetering van de dagspiegel.

- Degenen die structureel buiten de dagspiegel werken noemen relatief vaak voorspelbare werktijden die vroegtijdig worden vastgelegd (20%).

Bijdragen aan verbetering werktijden/dagspiegel



Welke zaken dragen bij aan een verbetering van de Dagspiegel?
Basis: allen die (zeer) ontevreden zijn (n=394)

5. Uitrusten van arbeidsvoorwaarden



5. Uitrusten van arbeidsvoorwaarden

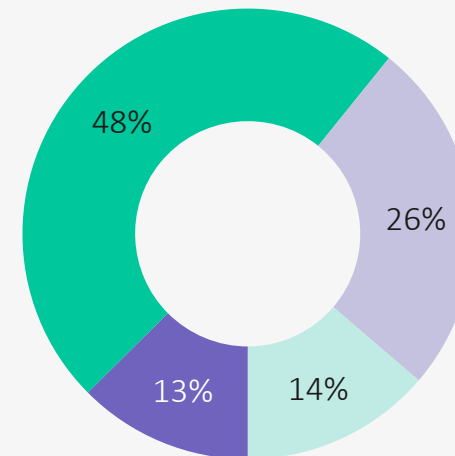
Ruim 60% heeft (enigszins/veel) behoefte aan het uitrusten van arbeidsvoorwaarden.

- De medewerkers die boven of buiten de CAO vallen hebben relatief vaker behoefte aan het uitrusten van arbeidsvoorwaarden (68%) dan degenen waarvan de functie in de CAO valt (60%).

Uitrusten van arbeidsvoorwaarden

“De volgende vragen gaan over het zelf kunnen kiezen uit een aantal arbeidsvoorwaarden. Dat noemen we uitrusten. Het uitrusten van arbeidsvoorwaarden is in de huidige CAO niet mogelijk. Uitrusten van arbeidsvoorwaarden zou je de mogelijkheid bieden om je arbeidsvoorwaardenpakket deels zelf samen te stellen.”

Behoeftte aan uitrusten arbeidsvoorwaarden



■ Veel behoefte aan ■ Enigszins behoefte aan ■ Geen behoefte aan ■ Weet ik niet

Vraag: Heb je behoefte aan het kunnen uitrusten van arbeidsvoorwaarden?
Basis: allen (n=6644)



InnerVoice

Bijlagen

Verdieping resultaten naar aanleiding van terugkoppeling naar medewerkers panelleden (1)

Op 1 november 2022 zijn de 1^e hoog-over resultaten van dit onderzoek teruggekoppeld aan de medewerkers zijnde panelleden. Aan deze bijeenkomst hebben zo'n 40 medewerkers deelgenomen. Daarbij zijn enkele verdiepende vragen gesteld, waarvan hieronder een samenvatting.

Pagina 15 – Belangrijkste thema's arbeidsvoorwaarden:

- Medewerkers in het panel herkennen de top 4, waarin ook op nr. 3 pensioen te vinden is. Ze geven aan dat dit logisch is gezien het feit dat vooral de oudere medewerkers in het onderzoek hun stem hebben laten horen.
- Voor jongeren is het thema uitruilen van arbeidsvoorwaarden erg belangrijk (arbeidsvoorwaarden beter laten aansluiten bij de levensfase). Door het geringe aantal jongere medewerkers dat deel heeft genomen staat dit onderwerp echter pas op een 7^e plaats.
- Ook geeft men aan dat de hoeveelheid mensen uit de logistieke functies in dit onderzoek beperkter zijn dan de medewerkers in kantoorfuncties, dus goed inzoomen in de verdiepende resultaten die meer inzicht geven in de verschillende doelgroepen is belangrijk.

Pagina 21 – Belangrijkste thema's om in de CAO vast te leggen in plaats van op bedrijfsniveau

- Medewerkers geven aan dat de CAO te vrijblijvend is, dat wil men anders.
- Een thema als pensioen is erg belangrijk en dient aan de CAO tafel te worden vastgelegd.

Pagina 24 – Tevredenheid CAO:

- Panel leden geven hierbij de nuance aan dat niet alle medewerkers goed op de hoogte zijn van de CAO; mensen kijken hier ook naar aanvullende arbeidsvoorwaarden van hun eigen werkgever als het gaat om hun tevredenheid.

Pagina 26 – Meer dan de helft begrijpt goed wat er in de huidige CAO staat

- Medewerkers in het panel geven aan dat veel medewerkers denken te weten wat er in de CAO staat, ze hebben het vaak wat meer op gevoel ingevuld. De mensen in het panel zijn kritischer en secuurder; ook de HR professionals die deel uitmaken van het panel geven aan dat de leesbaarheid van de CAO slecht is en dat lastig is de CAO inhoudelijk goed te begrijpen.

InnerVoice

Verdieping resultaten naar aanleiding van terugkoppeling naar medewerkers panelleden (2)

Pagina 33 – Inkomen & Arbeidsvoorwaarden

- Ook hier gaf men aan dat de score van de primaire & secundaire arbeidsvoorwaarden meer een beleving van de deelnemers is.
- Als het gaat om compensatie van prijsstijgingen, herkent men de wens tot compensatie, het gaat heel goed in de sector. Daarnaast geven een paar medewerkers aan dat het ook wel een toekomstbestendige stijging moet zijn. Kijk ook vooruit aan de CAO tafel; zeker in het licht van een mogelijke recessie.
- Er is discussie over de afweging tussen de vraag procenten of centen toe te kennen. Hogere salarisgroepen geven voorkeur aan procenten; vanuit de opvatting dat de laagste inkomens juist ook door de overheid worden gecompenseerd. Anderzijds gaven deelnemers aan dat de medewerkers in de lage schalen en ook de middengroep die er net boven zit, nu toch echt het meest worden geraakt. Daar is ook wel enige solidariteit gewenst.

Pagina 41 – Vitaliteit

- Tijdens de terugkoppelsessie geven medewerkers aan dat het ouderenbeleid / een generatieregeling in de CAO hoort; mensen hebben het de laatste jaren voor het pensioen zwaar
- Begeleiding van mensen in logistieke functies naar fysiek minder zwaar werk is enorm belangrijk, dat wil je ook in de CAO regelen
- Werkdruk neemt voor iedereen door de vele vacatures enorm toe, besteed daar aandacht aan
- En ga meer regelen voor de mensen onder de 40, de groep die nog lang moeten werken, breng balans aan tussen de generaties

Pagina 52/53 – Werktijden/dagspiegel

- Kijk goed naar de resultaten van de doelgroepen : wat heeft men in de logistieke functies nodig om gezond te blijven werken
- Kijk daarnaast ook goed naar de wensen van jongeren, die willen juist meer flexibiliteit in hun werktijden.

Pagina 55 - Uitrusten van arbeidsvoorwaarden

- Ook hier weer heel belangrijk goed te luisteren naar de stem van de jongeren; om ze binnen te houden en te halen.

InnerVoice



InnerVoice

Rapport 4 november 2022

Contactinformatie

InnerVoice
Gneraal Vetterstraat 82
1059 BW Amsterdam

Anne Branger
E-mail: a.branger@inner-voice.com