

## **Voorstellen CNV Vakmensen voor de cao Woondiensten 2019.**

### **Inleiding.**

De cao-voorstellen van CNV Vakmensen kwamen tot stand op basis van:

- Digitale enquête onder leden en niet-leden.
- Beraadslaging in de cao-commissie Woondiensten.
- Arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV Vakmensen.
- Collegiaal overleg met de onderhandelaars van FNV Woondiensten en De Unie.

De onderhandelingen voor de cao Woondiensten 2017 – 2018 zijn langdurig en intensief geweest. In de cao zijn wezenlijke veranderingen doorgevoerd en afspraken gemaakt die de komende periode hun plek dienen te krijgen in de sector. Te denken valt onder meer aan :

- Invoering van het generatiepact.
- Gemaakte afspraken over scholing en ontwikkeling.
- De aanpassing van het loongebouw.
- Afspraken om mensen met een arbeidsbeperking structureel aan het werk te helpen.
- Uitvoering geven aan de reparatie van WW en WGA.

Met de wens en de verwachting, dat cao-partijen deze keer snel tot afspraken kunnen komen, heeft CNV Vakmensen voor de komende cao het aantal voorstellen beperkt.

### **Looptijd**

#### Voorstel 1: Looptijd.

CNV Vakmensen stelt een looptijd van 1 jaar voor (1 jan. 2019 t/m 31 dec. 2019).

Biedt u een passend pakket aan arbeidsvoorwaarden, dan is CNV Vakmensen bereid om over een langere looptijd te onderhandelen.

### **Loonparagraaf**

#### Voorstel 2: Loonsverhoging.

CNV Vakmensen stelt een structurele verhoging van het loon en aanverwante toeslagen voor van 5 % per 1 januari 2019

#### Voorstel 3: Vergoedingen.

CNV Vakmensen stelt voor om alle vergoedingen in de cao te verhogen met 5%.

#### Onderbouwing loonparagraaf:

In de arbeidsvoorwaardenenquête van CNV Vakmensen hebben de leden zich ondubbelzinnig uitgesproken over een forse structurele loonsverhoging. De cao-commissie Woondiensten onderstreepte deze wens van de leden.

CNV Vakmensen wil gehoor geven aan de oproep van de achterban van CNV Vakmensen.

De basis voor CNV Vakmensen voor de loonvraag is koopkrachtbehoud voor alle medewerkers. Dus ook voor de medewerkers die bij een structurele loonsverhoging geconfronteerd worden met het in mindering brengen van een aanpassingsbedrag.

Daar en boven ziet CNV Vakmensen, dat er ruimte is voor een extra loonsverhoging. De economische groeicijfers zijn positief en optimistisch en maken een forse structurele loonsverhoging mogelijk. De werkgelegenheid trekt fors aan en voor diverse functies wordt melding gemaakt van krapte op de arbeidsmarkt. Om in de concurrentieslag met andere sectoren aantrekkelijk te blijven is een forse structurele loonsverhoging op zijn plaats.

De afgelopen jaren werd koopkrachtbehoud met name gerealiseerd door het overeenkomen van eenmalige loonsverhogingen. Echter, het verstrekken van een eenmalige uitkering i.p.v. structurele loonsverhoging is nadelig voor de pensioenen. Immers, een eenmalige uitkering wordt bij de berekening van het pensioengevend salaris niet meegenomen. Ook medewerkers met een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering profiteren niet van een eenmalige uitkering. Het UWV roomt het bedrag volledig af.

### **Duurzame inzetbaarheid.**

#### Voorstel 4: Werkgeversdeel bijdrage FLOW

CNV Vakmensen stelt voor om het werkgeversdeel van de bijdrage aan FLOW te verhogen tot 0,125% van het bruto jaarsalaris incl. bereikbaarheidsdienstvergoedingen.

#### Toelichting:

Het werkgeversdeel van de bijdrage aan de Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Woondiensten is thans 0,075%. CNV Vakmensen stelt een verhoging van het werkgeversdeel voor van 0,05%. Het werkgeversdeel van de FLOW-premie gaat dan 0,125 % bedragen.

Op 19 december 2018 gaat het digitale leerplatform “Wat doe jij morgen” van start. Deze site is het centrale startpunt voor iedereen om bij te blijven, te groeien, te ontwikkelen en te leren in de corporatiesector. Een initiatief dat van harte ondersteund wordt door cao-partijen.

Het digitale leerplatform is te vinden op:

[www.watdoejijmorgen.nl](http://www.watdoejijmorgen.nl)

Meer informatie over het digitale leerplatform is te vinden op:

<https://www.flowweb.nl/actueel/watdoejijmorgennl-binnenkort-online>

Met de verhoging van het werkgeversdeel kan door FLOW aan de gehele sector Woondiensten het LeerManagementSysteem en Good Habitz worden aangeboden. Financiering vanuit de sector betekent, dat het digitale leerplatform financieel onafhankelijk wordt van abonnementsgelden. Het leerplatform is dan beschikbaar voor de gehele sector. De managementaandacht kan dan volledig uitgaan naar de inhoud van het leerplatform en het vergroten van de toegankelijkheid tot relevante opleidingen voor de sector.

Deelnemende woningcorporaties besparen dan hun abonnementsgelden, hetgeen een prima stimulans kan zijn om de verkoop van de aangeboden opleidingen te bevorderen. De verdiensten die er zijn uit de verkoop van de opleidingen kunnen dan als korting of middels investeringen in het platform weer ten goede komen aan de woningcorporaties.

#### Voorstel 5. Mantelzorg.

CNV Vakmensen stelt de volgende tekst voor:

Het onderwerp mantelzorgverlening als onderdeel van de balans werk/privé hoort thuis in het gesprek tussen leidinggevende en medewerker. De intentie van het gesprek zal zijn dat, met inachtneming van ieders belang, tot een oplossing gekomen wordt. Leidinggevende zal daarbij aandacht hebben voor de herverdeling van werkzaamheden zodat geen langdurige werkdrukverhoging bij de directe collega's ontstaat.

Toelichting:

In toenemende mate hebben medewerkers te maken met mantelzorgtaken. Deze taken sorteren een effect op de werk/privé-balans. Steeds zwaarder wordende mantelzorgtaken zullen eerder leiden tot uitval en een grotere mate van ziekteverzuim. CNV Vakmensen hecht er aan om een cao-afspraken te maken, die de dialoog tussen werkgever en medewerker bevordert. Een medewerker moet in de gelegenheid gesteld worden en zich niet geremd voelen om mantelzorg met z'n/haar werkgever te bespreken.

Het maken van afspraken tussen werkgever en medewerker is maatwerk. In dialoog kan het beste tot een passende oplossing gekomen worden.

#### Voorstel 6. Commitment voor project "Sociale Partners samen vóór Duurzame Inzetbaarheid"

CNV Vakmensen stelt voor, dat cao-partijen inzetten op deelname van woningcorporaties aan het project "Sociale Partners samen vóór Duurzame Inzetbaarheid". Dit is een gezamenlijk project van AWWN, FNV en CNV Vakmensen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de woningcorporaties te verbeteren.

Toelichting:

Het is een project dat met subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door CNV Vakmensen gezamenlijk wordt uitgevoerd met AWWN en FNV.

Deelname aan het project zal begeleid worden door adviseurs van sociale partners.

Het doel van het project is om in bedrijven en branches duurzaam inzetbaarheidsbeleid te bevorderen en te verdiepen. Deelnemende woningcorporaties worden op een zevental DI-thema's doorgelicht (of op enkele daarvan), zoals: arbeidstijden, vitaliteit, ontwikkeling en zware beroepen) en komen vervolgens tot praktische aanbevelingen en interventies.

#### **Verlof voor maatschappelijke participatie.**

##### Voorstel 7. Verlof voor maatschappelijke participatie.

CNV Vakmensen stelt voor om 8 uur verlof voor maatschappelijke participatie in de cao op te nemen.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om voorafgaand of tijdens de onderhandelingen met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen.

We hopen op een constructief overleg.

Met vriendelijke groeten,  
Namens CNV Vakmensen,

Nicole Geerts, lid onderhandelingsdelegatie,  
Petra Strijker, plv. lid onderhandelingsdelegatie,  
Robbim Heins, bestuurder.

