

wijzigings- voorstellenbrief Woondiensten De Unie 2019

Inleiding:

Werkwijze

Als basis voor de wijzigingen/voorstellenbrief hanteert De Unie haar Perspectiefnota, welke door haar verenigingsleden is vastgesteld. De Unie leden in de sector Woondiensten worden vervolgens bevraagd opdat we een vertaalslag naar de sector kunnen maken. Deze vertaalslag wordt in de kaderledengroep vastgesteld. Daarnaast ontvangt de kadergroep en ondergetekende tijdens de looptijd van een cao ook vele reacties ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de sfeer in de sector, maar ook over de voortgang van de cao onderhandelingen.

Het polsen welke wensen er onder onze leden leeft, proberen wij nooit standaard te doen. Dit keer hebben wij er voor gekozen een enquête met een paar meerkeuze vragen gecombineerd met open vragen uit te doen. Alleen Unie leden hebben hierop mogen reageren.

Daarnaast heeft ons delegatie kaderlid een soortgelijke enquête uitgezet binnen zijn eigen corporatie, en al zijn collega's, dus ook niet leden verzocht anoniem te reageren. Deze laatste enquête hebben we gebruikt om een inschatting te maken in hoeverre de Unie leden andere of juist gelijksoortige wensen hebben.

Intentie

De Unie stelt vast, zonder hierbij een oordeel te vellen over oorzaken en noodzakelijkheden en al helemaal geen verwijten te maken op dit punt aan welke partij dan ook, dat de cao onderhandelingen meestal lang duren, buitengewoon lang zelfs in de afgelopen jaren. Uiteraard lag er altijd wel een reden aan ten grondslag en je wilt niet dat snelheid ten koste van kwaliteit gaat. Maar zowel de leden als niet-leden hebben aangegeven er wel geïrriteerd door te zijn geraakt.

Hierover gevraagd gaf 10% van de leden aan te verwachten dat de huidige onderhandeling voor mei 2019 afgerond zal zijn.

Dus slechts 10% van de Unie leden acht ons cao partijen, in staat om in vier maanden tijd een nieuwe cao af te sluiten. Dit moet ons toch tot nadenken stemmen!

De Unie spreekt nogmaals de intentie uit om een snelle cao onderhandeling na te streven en *verzoekt haar partners aan deze cao tafel hier zo goed als mogelijk aan mee te werken.*

Korte wijzigingen/voorstellenbrief

De Unie komt daarom met een korte voorstellenbrief met daarin de voor haar belangrijkste punten.

Looptijd:

01.01.2019 tot en met 31.12.2019

Salaris:

Het salaris is de laatste jaren slechts matig gestegen, de kosten welke op huishoudens de komende jaren afkomen stijgen daarentegen hard. De economie draait momenteel goed, in het verschiet is een terugval niet direct te verwachten. *Wij vragen:*

per 01.01.2019 4% structurele verhoging van het salaris

Uit de leden enquête blijkt dat 80% deze verhoging wil.

Een ruime 84% heeft aangegeven geen loonruimte te willen inleveren voor andere zaken dan een structurele loonsverhoging.

Wel gaf een grote groep van de ondervraagden aan zich zorgen te maken dat in de praktijk er te weinig oog is voor een juiste balans werk-privé. Met name heerst er angst voor een grote werkdruk en men is bang deze niet aan te kunnen.

Behoeftte aan implementatie:

De leden geven aan dat er veel moois bereikt is in de cao ten aanzien van maatregelen op het front van Duurzame Inzetbaarheid in de ruimste zin van het woord. Men wil voorlopig geen verdere of nieuwe instrumenten. De wens leeft, dat bestaande instrumenten goed geïmplementeerd worden en de afspraken over dit thema goed na geleefd worden.

Opvallend is echter de grote uitzondering op dit gebied ten aanzien van de balans privé en werk.

Balans privé en werk:

Zowel in de landelijke als de op een corporatie gerichte enquête kwam meermaals naar voren, dat er meer behoefte is aan vrije tijd, dus meer vrije dagen en de mogelijkheid meer eigen regie te hebben over flexibele werktijden en werklocatie (= lees in dit geval de mogelijkheid thuis te werken.)

De Unie stelt daarom voor iedereen, dus ook de medewerkers met een kantoor gebonden functie, minimaal één dag in de week (de balans-dag) de mogelijkheid te geven de dag qua werktijd en locatie zelf in te richten. Uiteraard dient dit in overleg te gebeuren en dient werknemer aan te kunnen tonen dat het werk hier niet onder lijdt. De regie ligt bij de medewerker. Alleen als werkgever aantonen kan dat het bedrijfsbelang zich keert tegen het voorstel van de individuele werknemer kan het verzoek aangepast of geweigerd worden.

CAO verlof:

Als er een nieuwe cao op de tekentafel ligt, is het aan de leden van vakorganisaties om de wijzigingen en gevolgen tegen elkaar af te wegen. *De Unie pleit voor een dagdeel verlof.* Zodat ze alle informatie in alle rust individueel tot zich kunnen nemen en in staat zijn (en worden gestimuleerd) om te stemmen. Er rust immers een grote verantwoordelijkheid op hun schouders: alle werknemers die zich niet hebben aangesloten bij een vakorganisatie, leggen hun lot in handen van deze leden.

Uiteraard houden wij ons het recht voor voorstellen te mogen aanvullen , in te trekken of te wijzigen.