

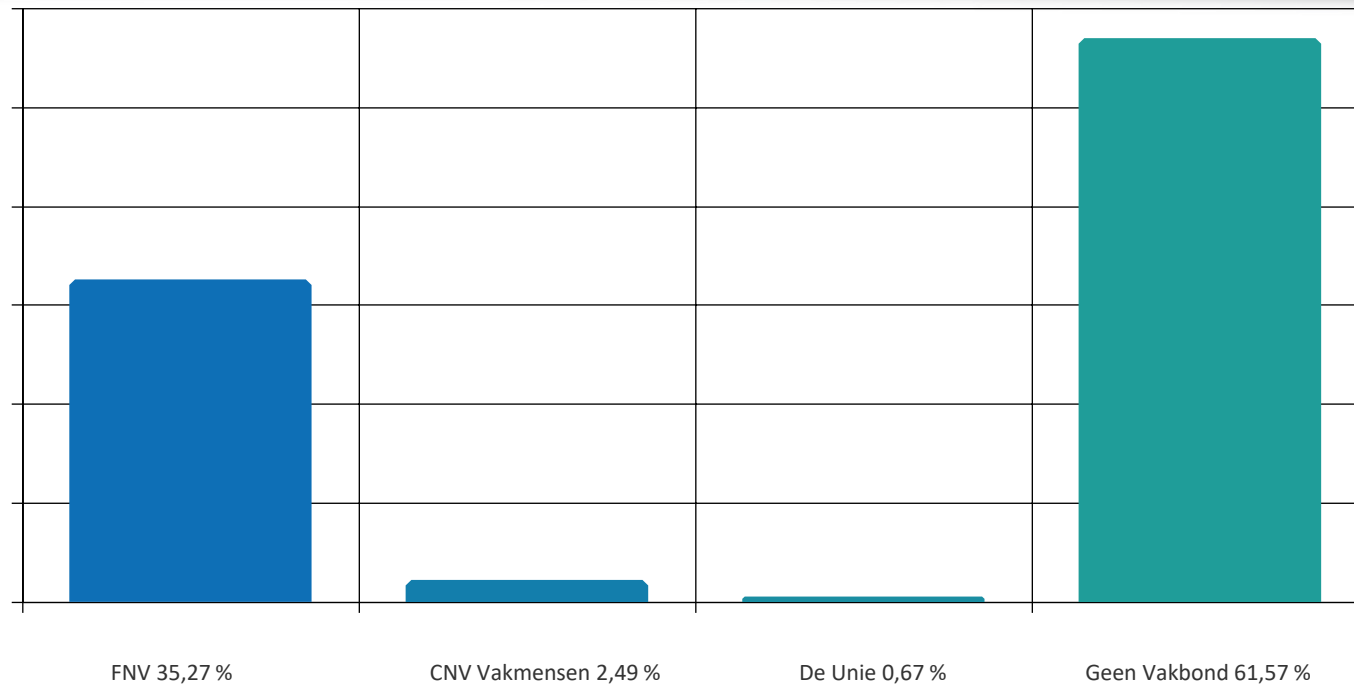


RESULTATEN FNV-AV-ENQUÊTE 2024

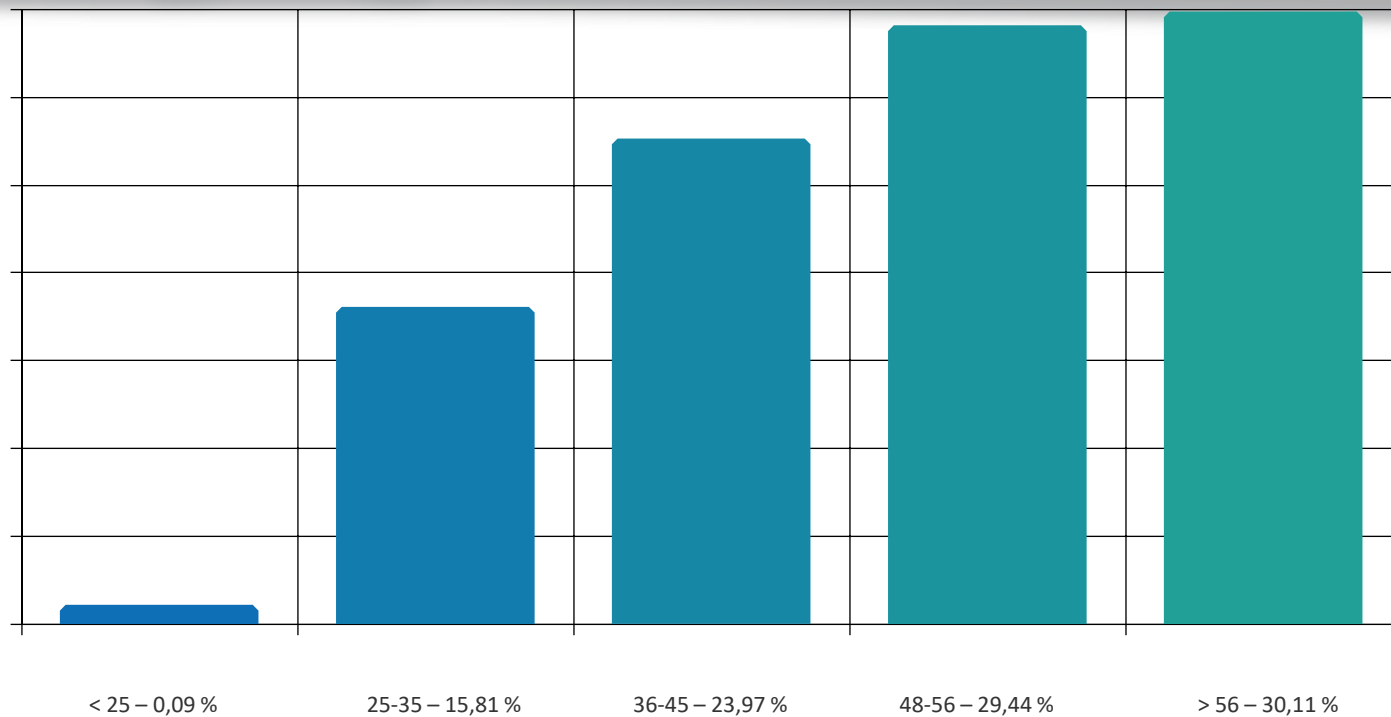
LOOPTIJD 13 APRIL – 14 MEI 2023; 5001 RESPONDENTEN

ONDERHANDELINGEN CAO WOONDIENSTEN 2024

VAN WELKE VAKBOND BEN JE LID?



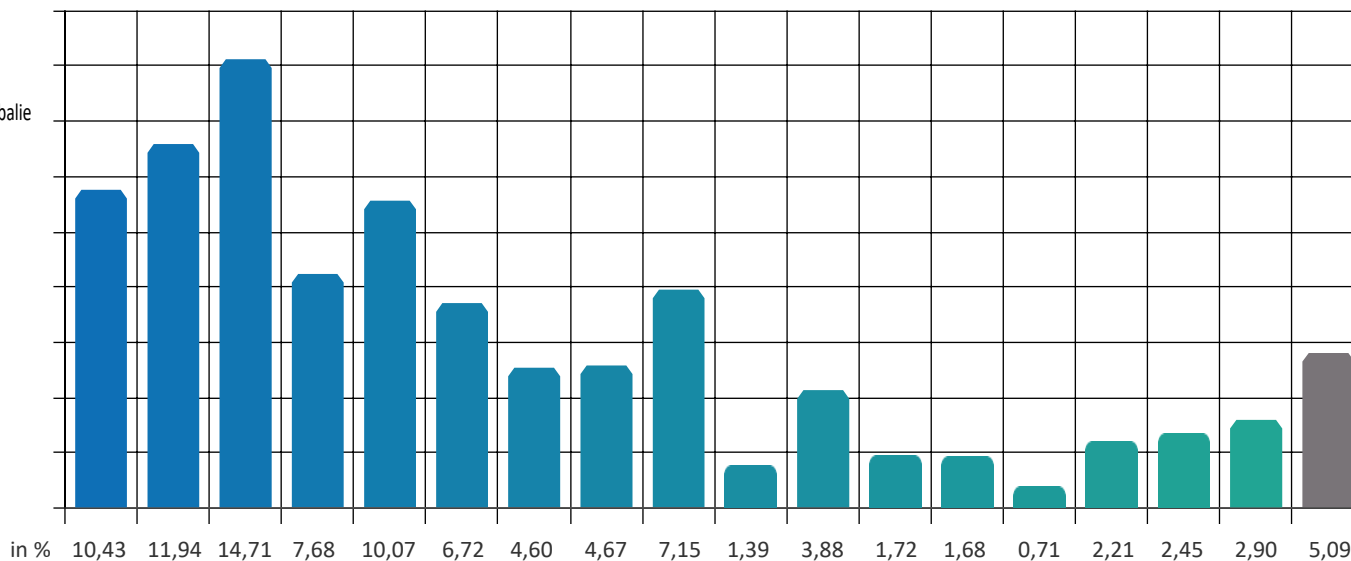
IN WELKE LEEFTIJDSCATEGORIE VAL JE?



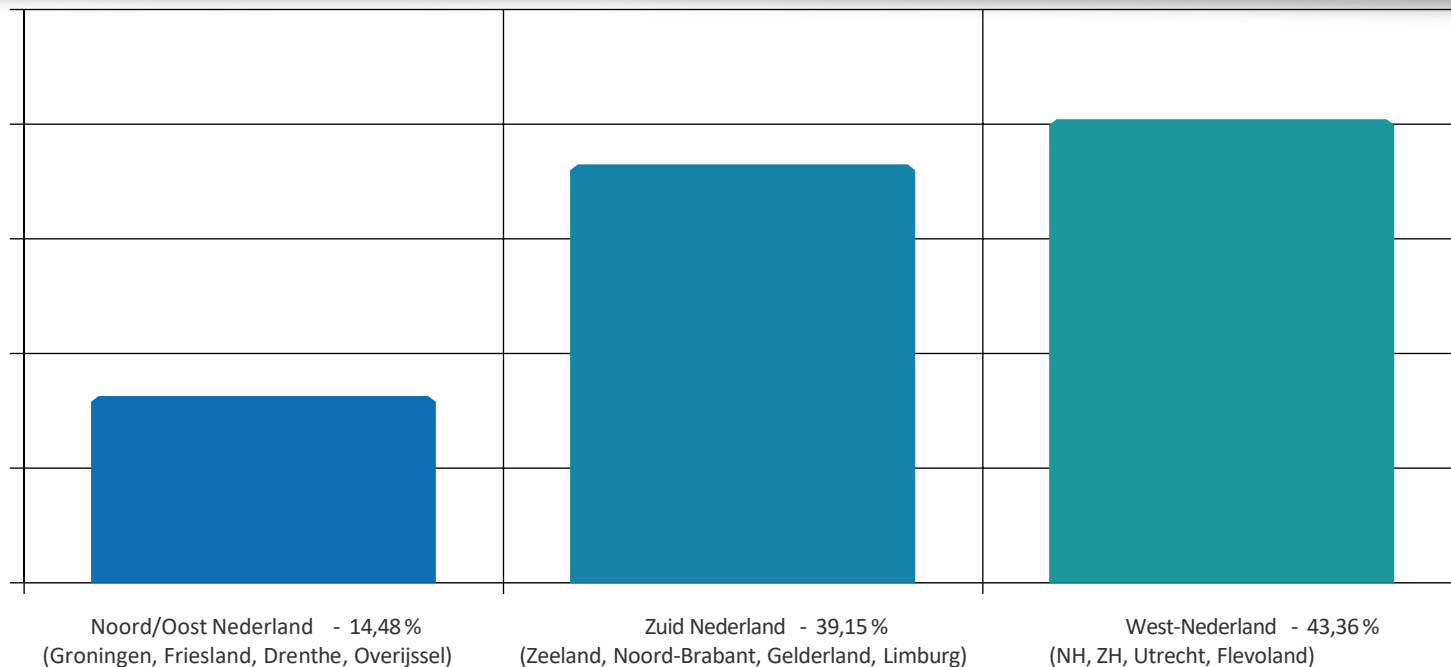
IK BEN WERKZAAM IN DE FUNCTIE / HET VAKGEBIED

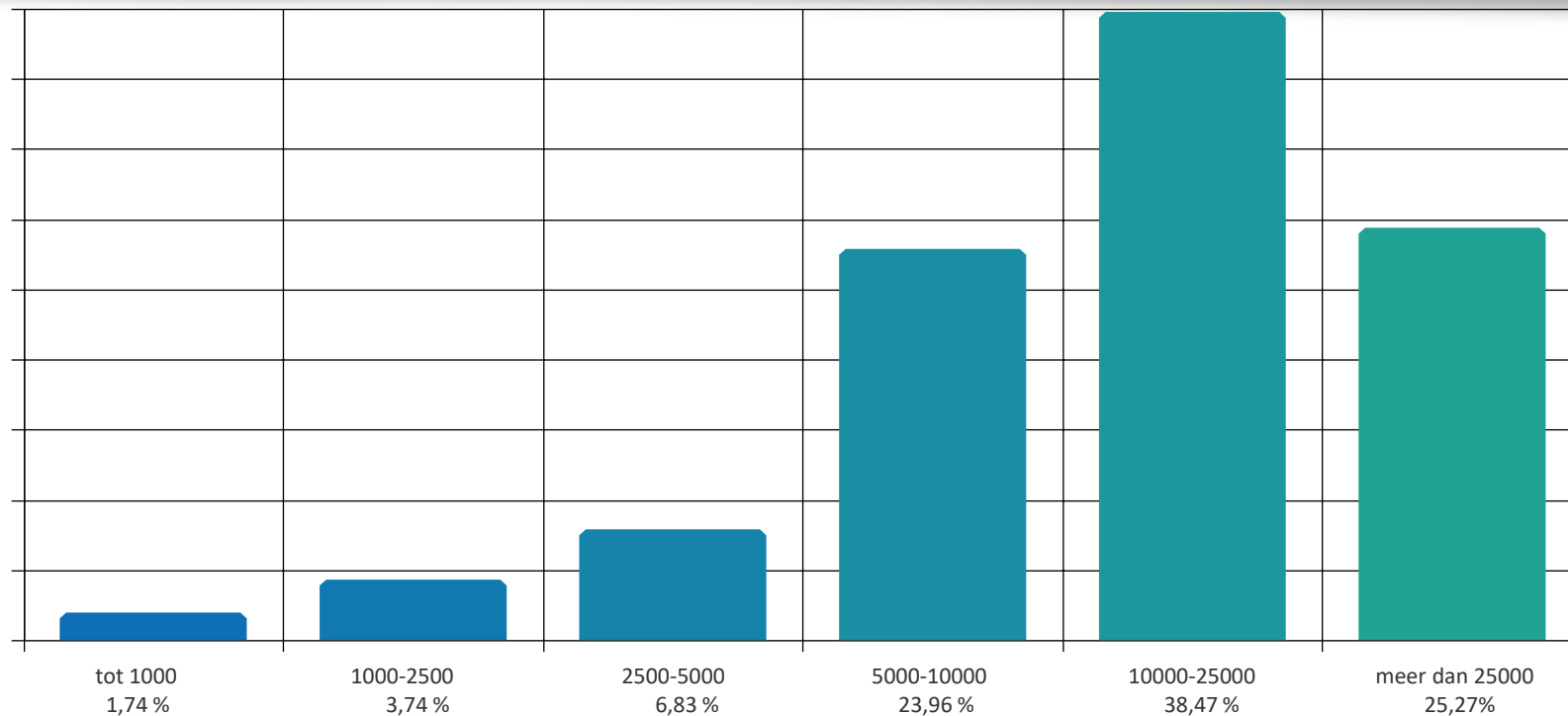


- verkoop/ verhuur/ administratie
- financiën / administratie
- woningbeheer / wijkbeheer / leefbaarheid
- klantencontactcentrum / secretariaat / receptie / balie
- technisch onderhoud
- technisch toezicht / technische voorbereiding
- project coördinatie
- projectontwikkeling
- vastgoedbeheer / assetmanagement
- facilitair
- ICT
- P&O / HRM
- communicatie
- juridisch
- strategisch
- beleid
- management / directie
- anders, namelijk:

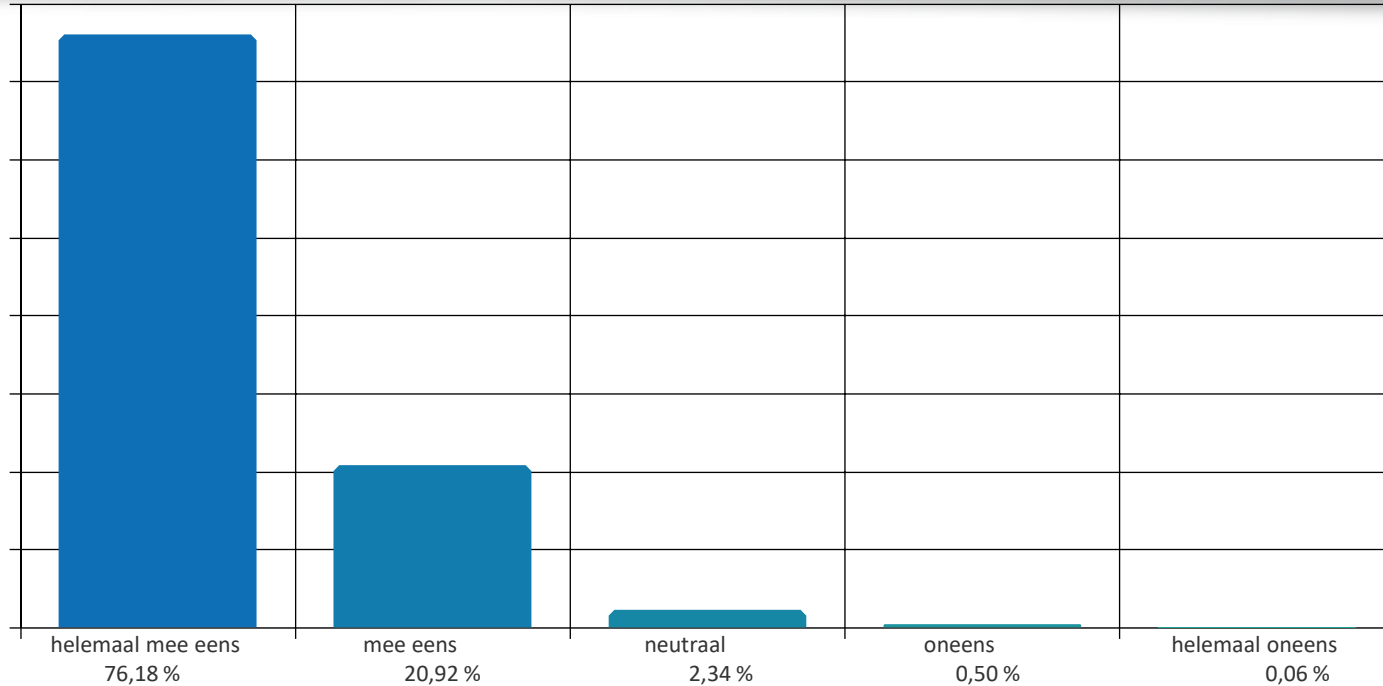


VESTIGINGSPLAATS (HOOFDVESTIGING) CORPORATIE

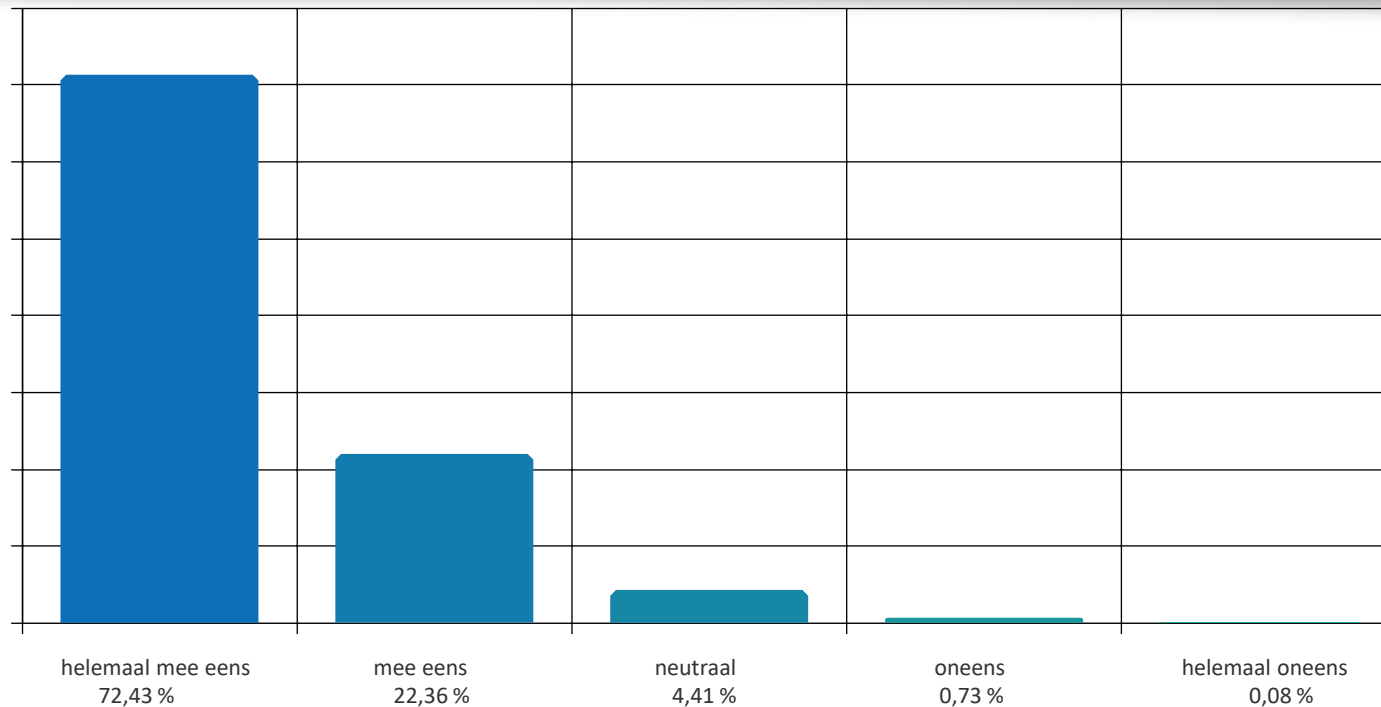




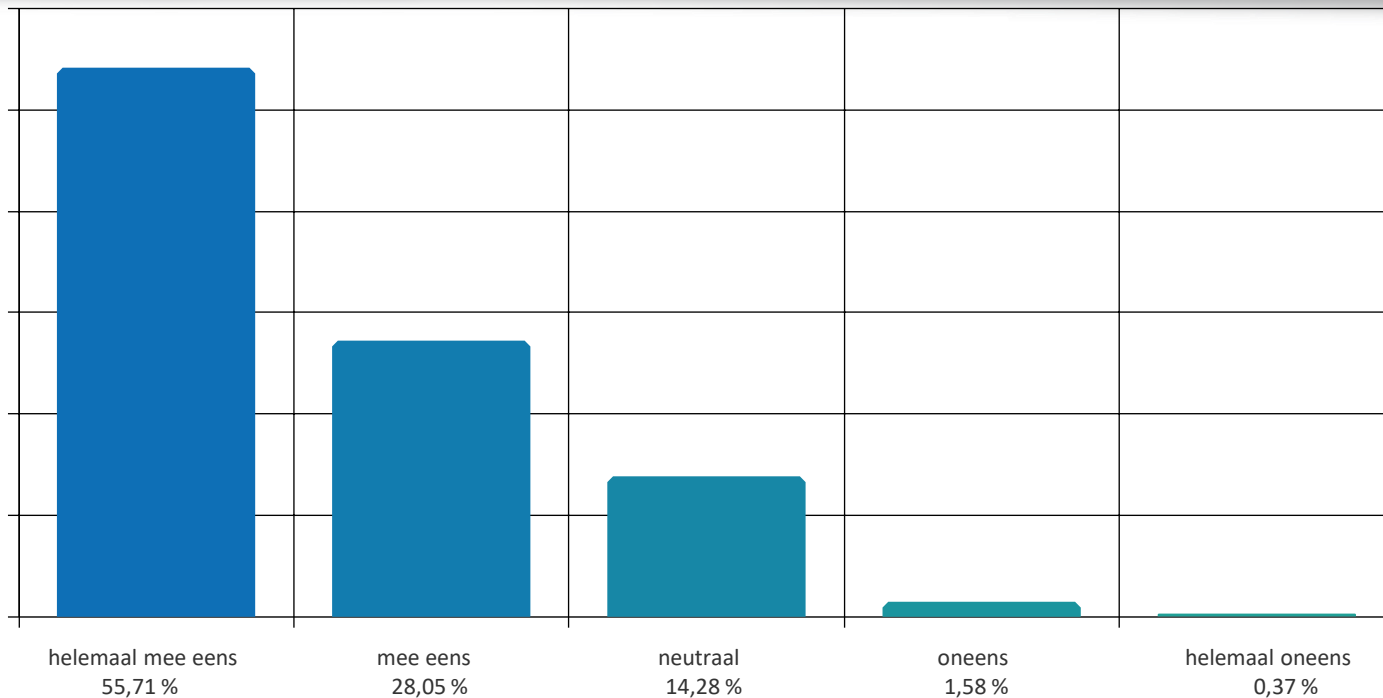
KOOPKRACHTBEHOUD VOOR CORPORATIEMEDEWERKERS MOET UITGANGSPUNT ZIJN BIJ DE CAO-ONDERHANDELINGEN



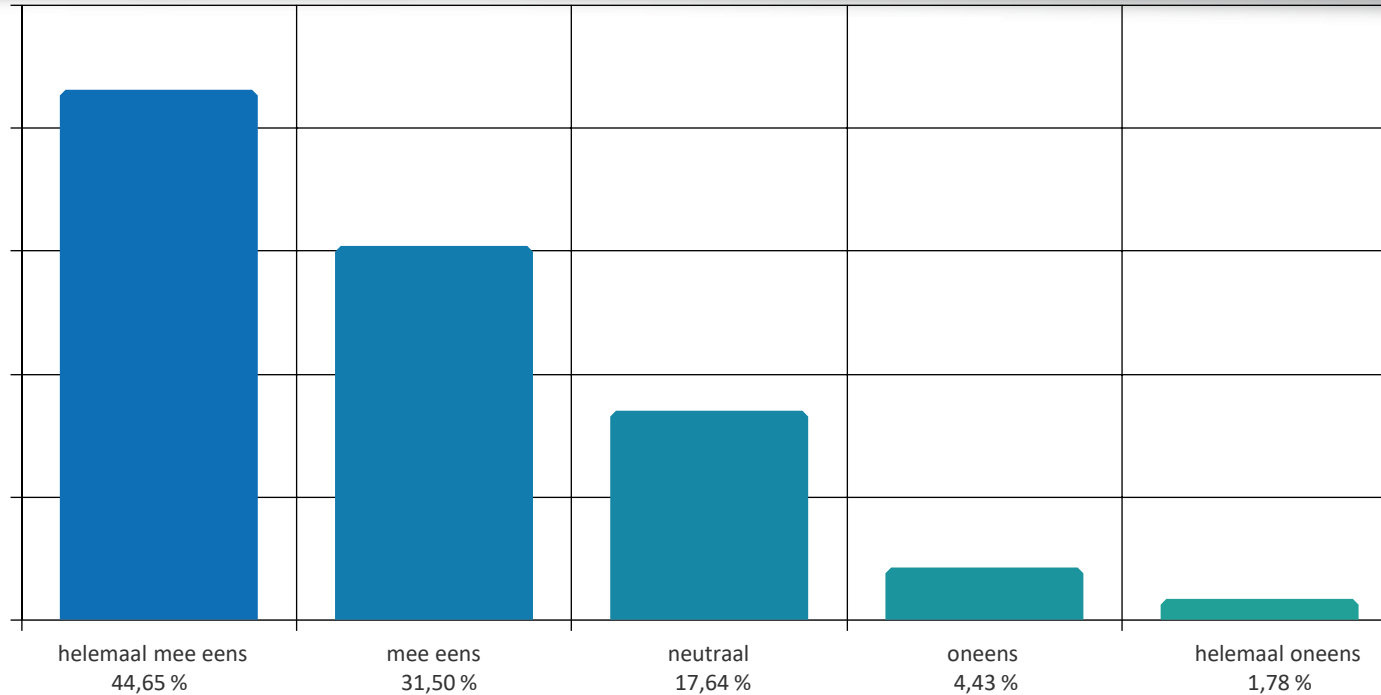
HET KOOPIKRACHTVERLIES IN 2022-2023, MOET IN BELANGRIJKE MATE GECOMPENSEERD WORDEN



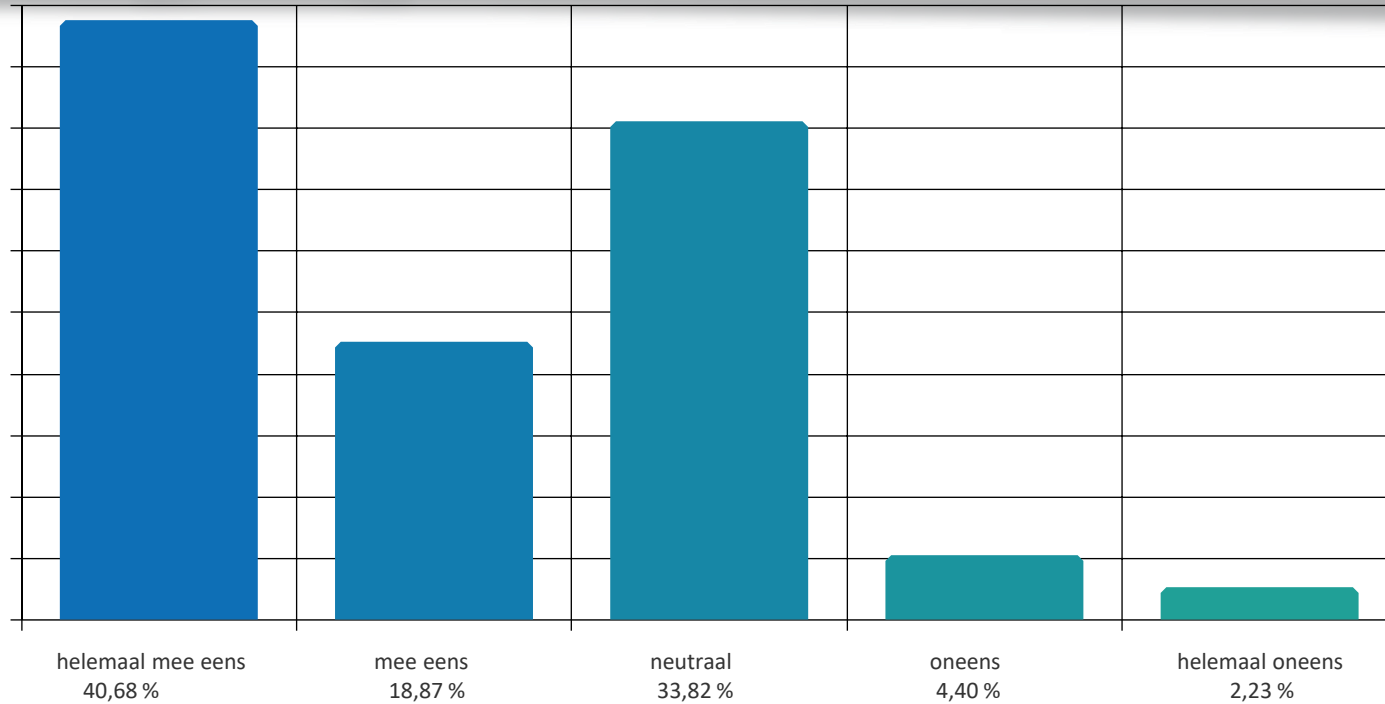
VANAF 2024 MOET DE AUTOMATISCHE PRIJS COMPENSATIE (APC) TERUG IN DE CAO WOONDIENSTEN



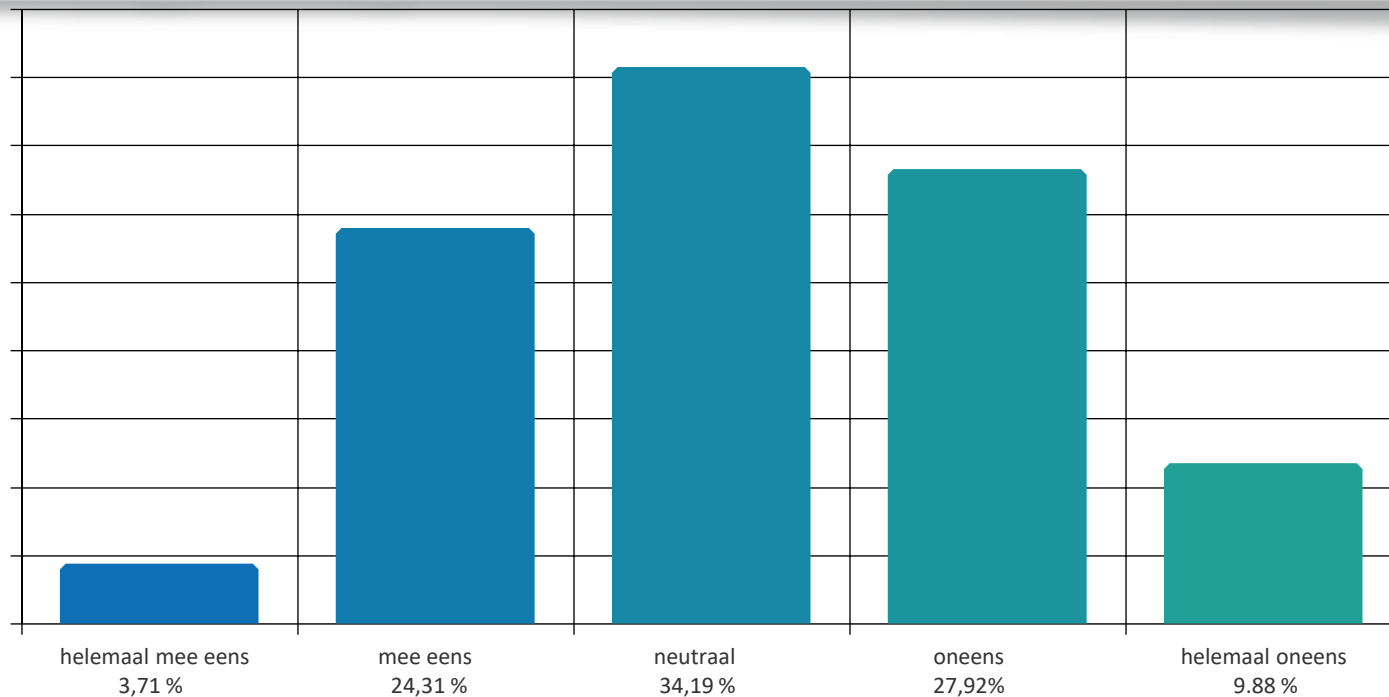
DE FNV MOET INZETTEN OP EEN STRUCTURELE LOONSVERHOGING IN CENTEN ÉN PROCENTEN (WAARDOOR DE LAGERE LOONSCHALEN HET MEESTE PROFITEREN VAN DE LOONSVERHOGING)



HET AANPASSINGSBEDRAG VOOR DE LOONSCHALEN C T/M H EN O MOET GESCHRAPPT WORDEN



DE LONEN IN DE WOONDIENSTEN ZIJN PRIMA, IK KRIJG EEN GOED SALARIS VOOR MIJN WERK



TOELICHTENDE OPMERKINGEN OP VOORGAANDE (37 PAGINA'S A4) RICHTEN ZICH MET NAME OP:

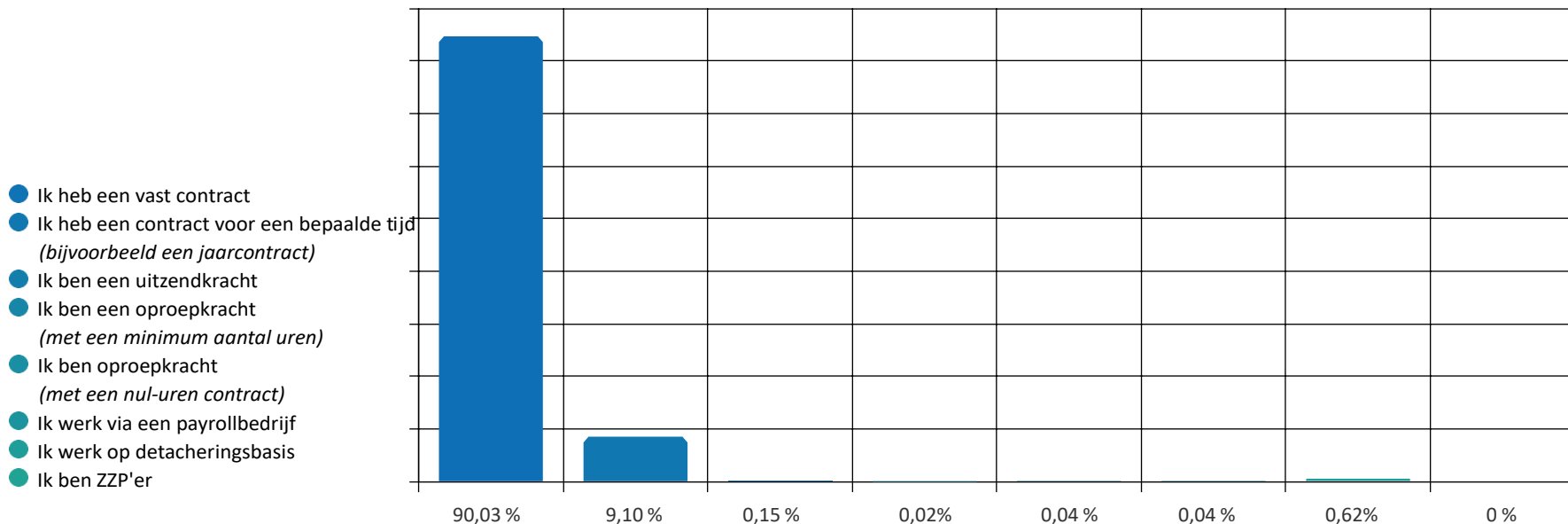
- Huidige cao/loonniveau in relatie tot de inflatie (er is zorg/onvrede over het grote koopkrachtverlies)
- Gewijzigde omstandigheden vergeleken met periode beloningsonderzoek (marktconform in nu iets anders)
- Aanpassingsbedrag (is niet meer uit te leggen)
- Het (in de afgelopen jaren) 'wegzakken' van de CAO Woondiensten in vergelijking met andere sectoren (hierbij wordt niet alleen gewezen op 'onze' referentiemarkt maar bijvoorbeeld ook op de Bouw)
- Grote verschillen in inschaling bij gelijk(e) functie/werk (tussen corporaties onderling)
- Toenemende zwaarte van - en gevaar in - werk door veranderingen in de maatschappij
- De (toenemend) hoge werkdruk en psycho sociale arbeidsbelasting (o.a. agressie huurders)
- Krapte op de arbeidsmarkt ('weglopen' van collega's)
- Boosheid over houding Aedes ("Aedes mag eens wakker geschud worden")

MEEST GENOEMDE WENSEN VAN JONGERE MEDEWERKERS (< 36 JAAR)

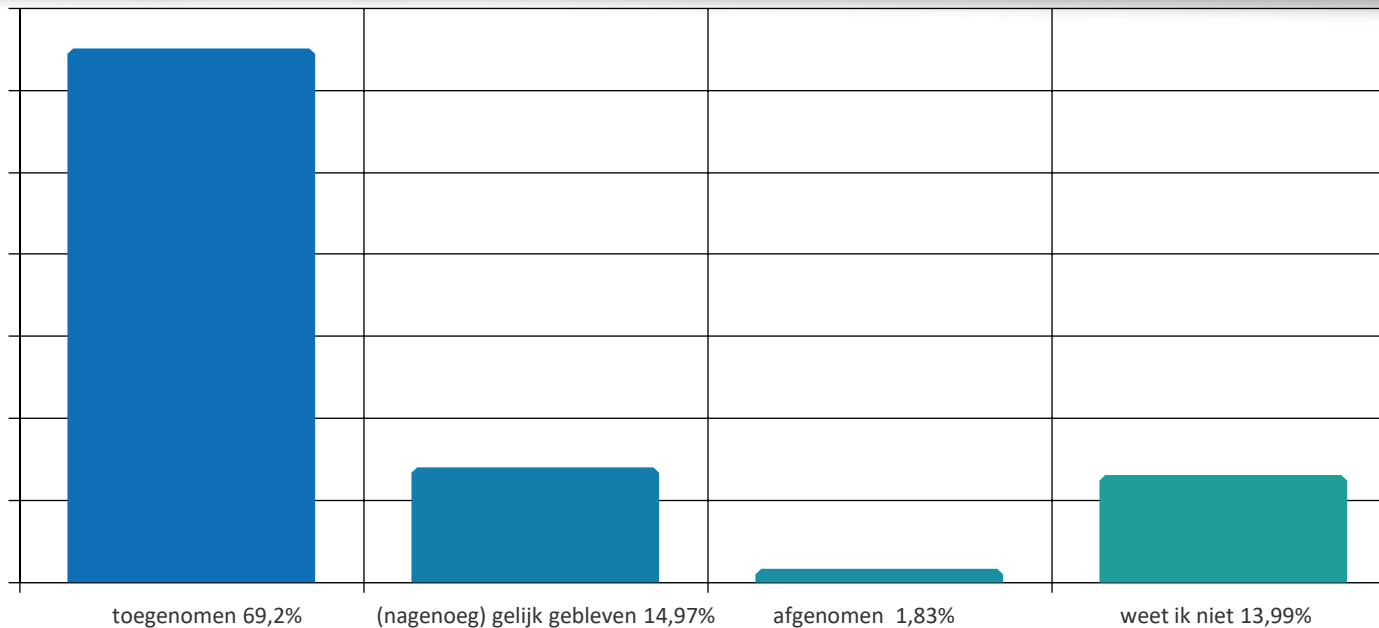


- Opvallend: veel van wat jongeren wensen kan al op grond van de huidige CAO Woondiensten
- → FNV zal binnenkort een 'CAO-webinar' voor jonge corporatiemedewerkers organiseren
- Loonsverhoging en goede/snellere doorgroeimogelijkheden qua salaris (geen onderscheid voor 'nieuwkomers' en 'zittende medewerkers')
- Meer vakantiedagen
- (Betere) doorgroeimogelijkheden
- Volledig doorbetaald ouderschapsverlof
- Persoonlijk- / Keuzebudget (vrij opneembaar)
- Faciliteiten in de sfeer van OV-businesscard/fiets/ebikes/et cetera

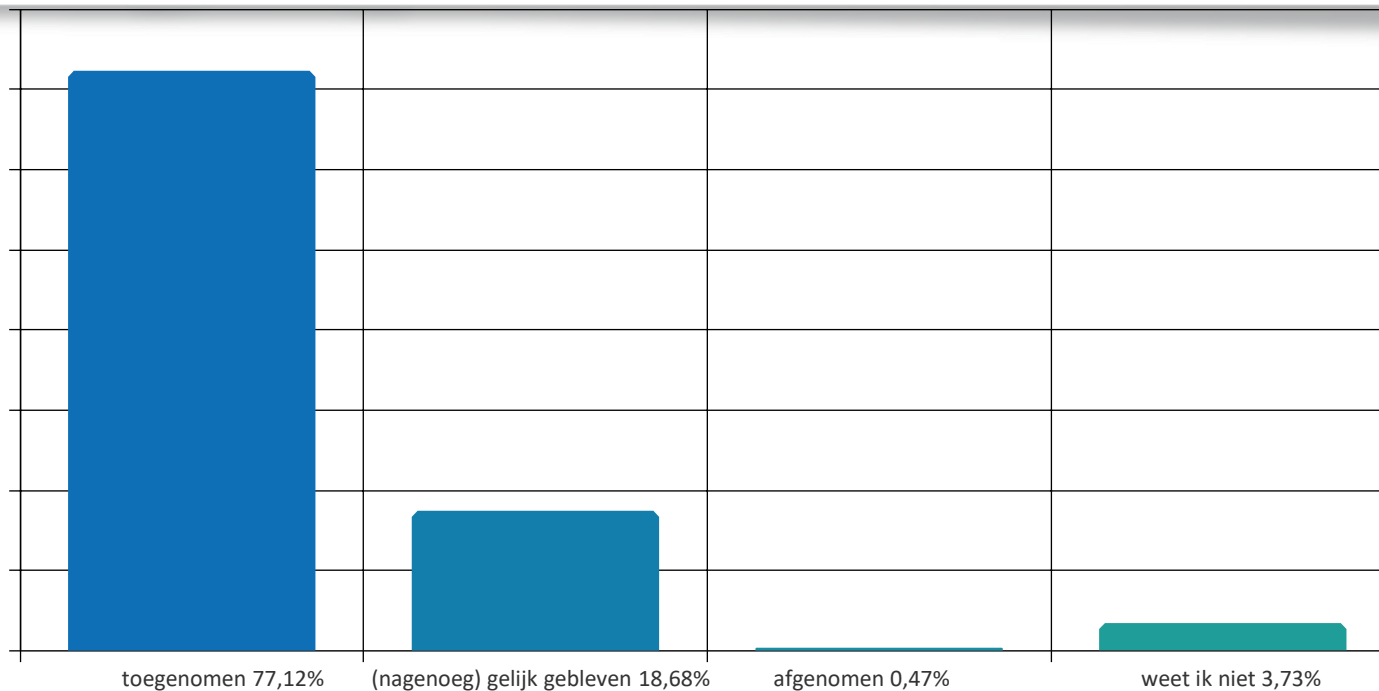
WAT VOOR ARBEIDSCONTRACT HEB JE?



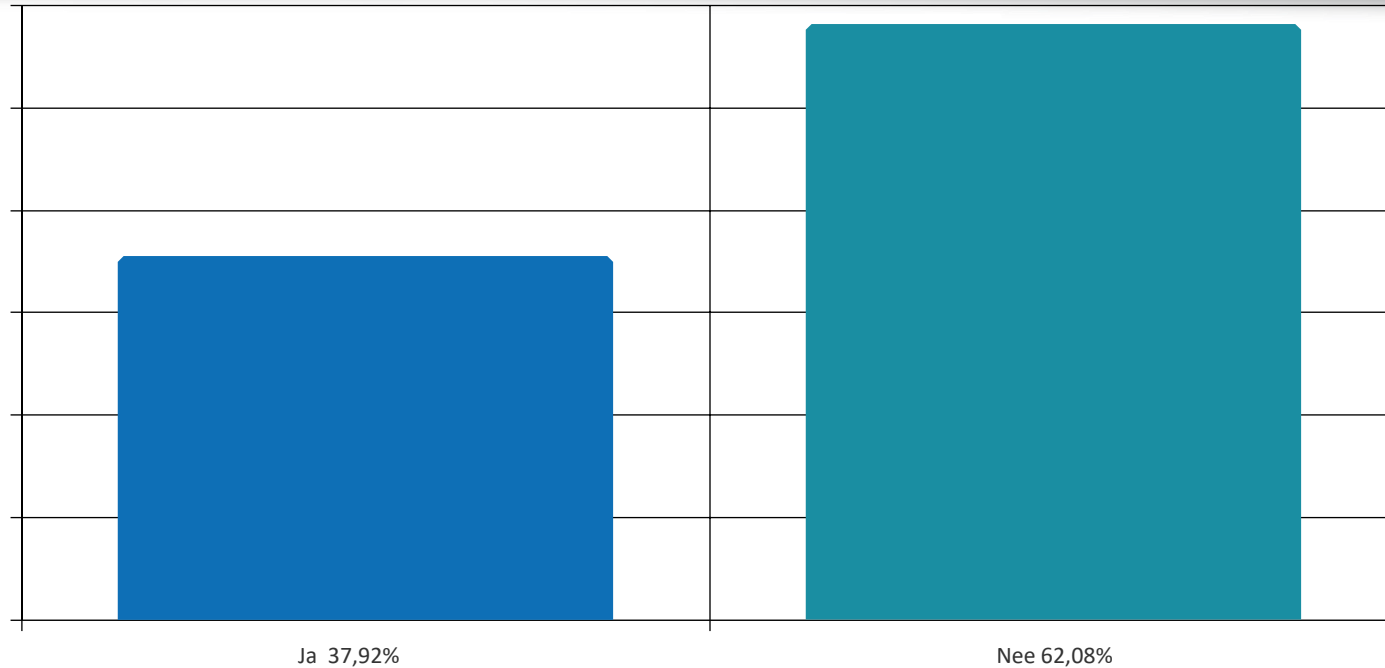
HET AANTAL MOEILIK IN TE VULLEN VACATURES IS IN MIJN CORPORATIE IN HET AFGELOPEN JAAR



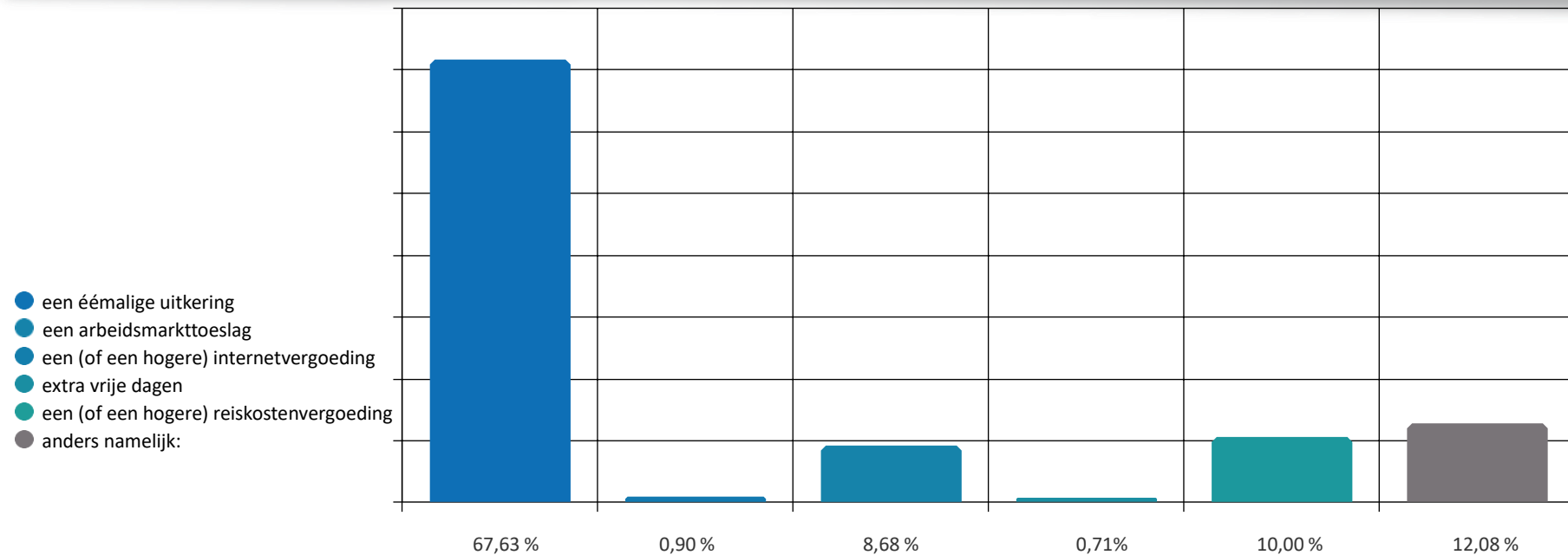
DE WERKDRUK IS IN MIJN CORPORATIE IN HET AFGELOPEN JAAR



NAAST DE AFSPRAKEN DIE WE IN MIJN CORPORATIE AL HADDEN,
HEBBEN WE ALS MEDEWERKERS IN DE AFGELOPEN PERIODE (VANAF 1
JULI 2022) IETS EXTRA'S GEKREGEN



WIJ KREGEN:



- Salarisgroei en (in belangrijke mate) reparatie koopkrachtverlies 2022/2023
- Invoeren Automatische Prijs Compensatie
- Afschaffen aanpassingsbedrag voor de loonschalen C t/m H en O
- En verder: een extra vrije dag voor FNV-leden, verhogen van het ILOB en complexiteitsreductie in de pensioenopbouw (in het tweede ziektejaar) voor arbeidsongeschikte medewerkers
- Daarnaast wil de FNV de lopende projecten, bijvoorbeeld t.a.v. de actualisering van het Handboek Functiewaardering Woondiensten en 'Waar je werkt beleid', voortzetten en afronden