

DE NIEUWE CAO WOONDIENSTEN; INFORMATIE VOOR ONDERNEMINGSRADEN

Eind april zijn werkgevers en vakbonden in de Woondiensten na lang onderhandelen tot nieuwe cao-afspraken gekomen. Begin juni lag er, na raadpleging van de verschillende achterbannen, daadwerkelijk een akkoord. Inmiddels is de tekst daarvan ook online beschikbaar.

In de nieuwe cao, met een looptijd vanaf 1 januari 2017 tot eind van dit jaar, staat ook een aantal zaken die voor de ondernemingsraad van belang zijn. Natuurlijk moeten jullie de eigen invulling van de kaderbepalingen weer even naast het vangnet in de cao leggen. Maar er is ook een aantal punten in het bijzonder, waarvoor wij jullie aandacht vragen. In deze brief zetten we deze punten voor jullie op een rijtje.

1. AANPASSING LOONGEBOUW

Met ingang van 1 augustus 2018 geldt er een nieuw loongebouw in de sector. Daarin gelden lagere eindbedragen voor nieuwe medewerkers. De aanloopstap, voor de werknemer die bij het in dienst treden nog niet over de vaardigheden beschikt om de functie volledig te kunnen uitoefenen, vervalt. Een schoolverlater of nieuwe instromer zonder werkervaring kan maximaal twee jaar in de instapschaal zitten. En bij een volgende, structurele, loonsverhoging (dus op z'n vroegst vanaf 2019) wordt een deel van de huidige medewerkers met een zogenaamd aanpassingsbedrag geconfronteerd.

Belangrijke punten/vragen voor de OR:

- De aanloopstap is vervallen. Schoolverlaters en nieuwe instromers zonder werkervaring kunnen in de instapschaal geplaatst worden (max 2 jaar). Maar verder moeten alle medewerkers tenminste het startniveau van de salarisschaal ontvangen.
- Bij een volgende, structurele loonsverhoging is er sprake van een aanpassingsbedrag voor de medewerkers in de schalen C t/m H en O. De aanpassing geldt bij een structurele verhoging van de loonschalen die door cao-partijen wordt afgesproken. Dus niet bij een loonsverhoging op grond van een beoordelingssysteem ('2% bij goed functioneren'). Worden de aanpassingsbedragen t.z.t. juist toegepast?
- Per 1 augustus 2018 is het salaris en de vergoeding voor bereikbaarheid structureel met 3 % verhoogd. Heeft de werkgever deze verhoging toegepast?



Vakmensen

- Worden garanties uit het verleden bij de toepassing van het nieuwe loongebouw gerespecteerd?
- Kloppen de functiebeschrijvingen in de organisatie met het daadwerkelijke takenpakket van medewerkers en zijn de functies juist ingeschaald? (dit is hét moment om daar kritisch naar te kijken!)
- In het nieuwe loongebouw zit een 'perverse prikkel'. Voor de werkgever is het financieel aantrekkelijk om medewerkers van hogere loonschalen naar lagere loonschalen te zetten. Dit geldt met name bij de functies in I en H. De OR moet kritisch in de gaten houden of er geen onterechte verschuivingen in het functiegebouw plaatsvinden. Is een functie die voorheen in I werd gewaardeerd en nu in H ook écht minder zwaar?

2. SCHOLING & ONTWIKKELING

Scholing en ontwikkeling zijn belangrijk in de sector en krijgen in de cao dan ook veel aandacht. Een leven lang leren is het uitgangspunt. In de nieuwe cao is scholing veel meer ingebed in de reguliere HR-cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Belangrijke punten voor de OR:

- Er moet voortaan een standaard bestedingsformulier worden gebruikt; alle andere formulieren (aanvraag, toestemming, et cetera) vervallen en mogen niet meer gebruikt worden. Het nieuwe formulier is geen vraag om toestemming maar een melding van hoe het loopbaanbudget besteed gaat worden. Het standaard bestedingsformulier is online bij Aedes en de vakbonden beschikbaar.
- Scholing en ontwikkeling worden een vast onderdeel van de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Om dit gesprek richting te geven stelt de medewerker (tenzij anders afgesproken) een persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan op. In dit plan dienen zowel de functie-gebonden scholing als de gewenste besteding van het loopbaanbudget aan bod te komen. Daarnaast moet er ook gesproken worden over welke maatregelen nodig zijn om de medewerker inzetbaar te houden (met name voor medewerkers van 50 jaar en ouder)
- In de nieuwe cao is nadrukkelijk aandacht voor de rol van de leidinggevende en de sociale veiligheid bij het voeren de gesprekken over scholing en ontwikkeling. De leidinggevende dient hiertoe voldoende geschoold te zijn. De OR doet er goed aan alert te zijn op signalen van medewerkers over de wijze waarop de gesprekken over scholing en ontwikkeling gevoerd worden.
- De OR heeft een belangrijke taak in de naleving van de cao-afspraken rond het individueel loopbaanbudget.
- In ruil voor een generatiepact wordt met ingang van 1 januari 2019 de mogelijkheid om van het loopbaanbudget 55+-uren te kopen buiten werking gesteld. De datum van het buitenwerking stellen wordt verschoven indien het generatiepact later dan 1 januari 2019 wordt ingevoerd. (N.B. De regeling wordt pas ingevoerd nadat de Belastingdienst het generatiepact heeft goedgekeurd.)
- Scholing en ontwikkeling raken direct aan de strategische personeelsplanning. Corporaties moeten elke twee jaar zo'n strategische personeelsplanning maken. Nieuw is de afspraak dat de uitkomsten van de strategische personeelsplanning met de ondernemingsraad moeten worden besproken. (Dit geldt niet voor de op werknemers-niveau herleidbare analyse van het huidige werknemersbestand.)

3. MODERNISERING ARBEIDSVOORWAARDEN

In de nieuwe cao is een aantal afspraken gemaakt in het kader van de modernisering van de arbeidsvoorwaarden. Zo is er afgesproken om, per 1 januari 2019, te komen tot een generatiepact. Een afspraak waarbij oudere werknemers financieel vriendelijk vitaal hun pensioenleeftijd kunnen bereiken. In combinatie met de bevordering van de instroom van jongere werknemers (onder de 35 jaar). Op dit moment wordt de regeling verder uitgewerkt. Naast het generatiepact zijn er enkele nieuwe vormen van bijzonder verlof of de betaling daarvan geïntroduceerd.

Belangrijke punten voor de OR:

- Het generatiepact zal in ieder geval een 80-90-100 variant kennen. Daarbij werken mensen 80% met 90% salaris en 100% pensioenopbouw. Het is natuurlijk niet de bedoeling dat iemand minder gaat werken met hetzelfde takenpakket. Daarmee wordt de werkdruk alleen maar verhoogd. De OR dient er alert op te zijn dat daar waar medewerkers gebruik maken van het generatiepact het takenpakket ook 20% kleiner wordt.
- Uiteindelijk gaat het bij deze regeling om de herbezetting van de open gevallen uren door medewerkers onder de 35 jaar. Deze jongere medewerkers komen in dienst bij de corporatie voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met zicht, bij goed functioneren, op een contract voor onbepaalde tijd. De OR heeft een controlerende rol bij de herbezetting door jongeren. Op sectorniveau zullen cao-partijen de uitvoering van deze afspraak monitoren.
- Worden de afspraken over het bijzonder verlof (verlof bij huwelijk, kraamverlof, betaling kortdurend zorgverlof en ouderschapsverlof) goed uitgevoerd?

4. VASTE BAAN ALS NORM

In de nieuwe cao is een aantal afspraken gemaakt die te maken hebben met het soort arbeidsovereenkomst dat aan medewerkers wordt aangeboden. Zo moeten alle medewerkers met een contract voor bepaalde tijd een zogenaamde intentieverklaring in hun arbeidsovereenkomst krijgen. En hebben cao-partijen de ambitie uitgesproken om het aantal vaste banen in de sector op het niveau van het TNO-Arbeidsmarktonderzoek te houden (=89%)

Belangrijke punten/vragen voor de OR:

- Krijgen medewerkers met een contract voor bepaalde tijd bij hun indiensttreding inderdaad een intentieverklaring? In deze verklaring spreekt de werkgever uit dat de werknemer na afloop van zijn contract voor bepaalde tijd in principe een contract voor onbepaalde tijd krijgt aangeboden, bij gebleken geschiktheid en indien de functie een structureel karakter krijgt. Dit is alleen anders als een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd ook in aanmerking wenst te komen voor deze functie en er sprake is van gelijke of betere geschiktheid.
- Hoe staat het met de flexibele contracten in jullie corporatie? Voldoet jullie corporatie aan de 'norm' van 89% medewerkers met een vast contract? Op welke manier houden jullie de vinger aan de pols?

5. PREVENTIE WERKDruk

Werkdruk is een belangrijk arbo-risico in de Woondiensten. En hoewel er binnen FLOW verschillende instrumenten beschikbaar zijn om de werkdruk binnen de corporatie aan te pakken lijkt deze alleen maar toe te nemen. Daarom is er in de nieuwe cao een aantal afspraken gemaakt om de werkdruk nu eens écht aan te gaan pakken.

Belangrijke punten voor de OR:

- De corporatie moet eens in de 2 jaar een onderzoek doen. Op grond van de WOR en de Arbowet heeft de OR hier een belangrijke rol in. De OR bepaalt mee wie het onderzoek uitvoert en hoe het onderzoek uitgevoerd gaat worden. Zo'n onderzoek kan uiteraard veel breder en uitgebreider zijn dan een medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO).
- De uitkomsten van het onderzoek moeten in een overlegvergadering met de ondernemingsraad besproken worden. Als er binnen de corporatie sprake is van een bovengemiddelde werkdruk moeten de klachten, in samenspraak met de ondernemingsraad en de arbo-arts, door de werkgever geïnventariseerd worden. Vervolgens moet er een plan van aanpak opgesteld en maatregelen genomen worden. De OR kan hier nadrukkelijk meedenken én -beslissen over een aanpak in de organisatie. Let daarbij ook nadrukkelijk op de link met de Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RIE) die elk bedrijf moet hebben.
- Op het arbo-portal van FLOW staat een 'schat' aan sectorspecifieke informatie en instrumenten waar je als OR gebruik van kunt maken. (flowarbportal.nl)

- Er is afgesproken dat werkdruk een vast agendapunt in de reguliere functionerings- en beoordelingscyclus of in andere reguliere gesprekken tussen de leidinggevende en werknemer wordt. Juist bij dit onderwerp speelt sociale veiligheid een cruciale rol. Wees daar als OR alert op!
- Er is een verband tussen de preventie van werkdruk en de strategische personeelsplanning. In deze planning moet de werkgever immers rekening houden met het structurele niveau van het langdurig ziekteverzuim van de afgelopen jaren. Bovendien kan een deel van de werkdruk wellicht opgelost worden door een ruimere planning van personeel (meer fte), zodat mensen meer tijd hebben voor hun werk. Of door er voor te zorgen dat medewerkers door middel van scholing beter aan de aan hun gestelde eisen kunnen voldoen (zodat ze minder op hun tenen hoeven te lopen).

6. GARANTIEBANEN

In de nieuwe cao zijn afspraken gemaakt waarmee we als sector onze bijdrage willen leveren aan de uitvoering van het Sociaal Akkoord 2013 ten aanzien van het creëren van structurele arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Belangrijke punten/vragen voor de OR:

- Werken jullie bij een corporatie met meer dan 100 medewerkers? Dan moet er in deze cao-periode 1 extra arbeidsplaats gecreëerd worden voor een medewerker met een arbeidsbeperking. Hoe gaat de corporatie dit realiseren?
- Werken jullie bij een corporatie met minder dan 100 medewerker? Dan moet de corporatie zich inspannen om een extra arbeidsplaats te creëren voor mensen uit de doelgroep. Op welke manier krijgen die inspanningen vorm?
- Er is voor deze doelgroep, naast het reguliere loonebouw, een aparte loonschaal tot 120% van minimumloon. Wordt de loonschaal juist toegepast? Krijgen de mensen een salarisgroei zoals in de cao afgesproken?

7. OVERIG

• Invulling kaderbepalingen

In de cao staat al enige jaren dat de werkgever in overeenstemming met de OR een eigen inhoud mag geven aan de kaderbepalingen in de cao mits deze budgettair neutraal zijn ten opzicht van het vangnet. Let op! Voor deze eigen invulling moet dispensatie gevraagd worden bij Commissie CAO-zaken. Als dat niet gebeurt is de eigen regeling niet rechtsgeldig! Voor het verkrijgen van de dispensatie is het belangrijk dat de ondernemingsraad zich er van vergewist dat de regeling budgettair neutraal is.

• Fietsenregeling Cafeteria Systeem

Met ingang van 14 mei 2018 is de mogelijkheid tot het aanschaffen van een fiets via het Woondiensten Cafeteria Systeem vervallen. Let op! Het Woondiensten Cafeteria Systeem betreft een minimumbepaling in de cao. De werkgever mag hiervan in positieve zin voor de medewerker van afwijken. Dat betekent dat het aanschaffen van een fiets nog steeds mag. De werkgever is echter niet meer verplicht om die mogelijkheid te bieden. Indien de ondernemingsraad het belangrijk vindt dat de mogelijkheid van het aanschaffen van een fiets op corporatieniveau blijft bestaan, dan kan hij hierover, in het kader van de werkkostenregeling, de discussie met de werkgever aangaan.

Mocht je naar aanleiding van deze informatie vragen en/of opmerkingen hebben, neem dan contact met ons op!

FNV: woondiensten@fnv.nl

CNV Vakmensen: r.heins@cnavvakmensen.nl