

## **Voorstellen De Unie voor de cao Woondiensten**

### **Loon en looptijd**

De Unie stelt voor de salarissen en salarisschalen per 1 januari 2022 structureel te verhogen met 3,5% voor een cao van één jaar. Als de voorkeur van de werkgevers uitgaat naar een cao met een langere looptijd, dan is dit voor ons bespreekbaar.

### **Arbeidsverhoudingen**

De Unie stelt voor om een paragraaf in de nieuwe cao op te nemen waarin de arbeidsverhoudingen en visie op goed werkgever- en werknemerschap voor de corporatiesector worden beschreven.

### **Generatiepact Woondiensten**

Wij willen de bestaande regeling Generatiepact Woondiensten als minimumbepaling continueren.

### **Regeling Vervroegd Uittreden**

De Unie wil medewerkers die drie jaar voor de AOW-datum zitten, de mogelijkheid bieden gebruik te maken van de verruiming van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) uit het pensioenakkoord. Hierbij wordt een drempel gehanteerd van een aaneengesloten vijfjarig dienstverband voor medewerkers die onder de cao vallen. Het bedrag van de eenmalige uitkering voor vervroegd stoppen met werken is conform het door de overheid bepaalde bedrag dat op dit moment is vastgesteld op 1.847 euro bruto per maand met een maximum van 36 maanden.

### **Hybride werken**

Voor De Unie is het van belang dat er branche breed een afspraak is waarbij de wettelijke arbo-voorzieningen, werkpatronen en vergoedingen in ieder geval geregeld zijn. De Unie stelt voor om:

- De bestaande thuiswerkvergoeding van twee euro en reiskostenvergoeding te continueren.
- Het gesprek met elkaar te voeren over de gewenste werkpatronen.
- De medezeggenschap (arbo-cie) en/of arbodeskundige een check te laten doen op de wettelijk vereiste arbo-voorzieningen.

### **Teambudget**

Door de coronacrisis zijn veel medewerkers lang niet in staat geweest om elkaar op kantoor te ontmoeten. Ontmoetingen die de sociale structuur versterken en het samen goed functioneren bevordert. Om dit teamproces te verstevigen, pleit De Unie voor een introductie van een teambudget. Dit budget is een met elkaar nader te bepalen bedrag per persoon per jaar. De besteding ervan wordt mede bepaald door de teamleden. Het is een kader/vangnetbepaling.

### **Ouderschapsverlof**

De Unie wil jonge ouders (financieel) ondersteunen in de tijd dat de binding met hun kind(eren) van groot belang is. We stellen daarom voor dat vanaf 1 januari 2022 het bestaande ouderschapsverlof voor 70% (op basis van dagloon) wordt doorbetaald.

### **PAWW**

De Unie stelt voor om de op 1 februari 2019 ingegane aanvullingsregeling PAWW te verlengen.

## Welzijn

Welzijn is de nieuwe welvaart. Voor De Unie heeft de mentale en fysieke gezondheid van de medewerkers een hoge prioriteit. Daarom doen we de volgende voorstellen:

- Alle medewerkers mogen elke twee jaar een health check doen. Zo krijgen ze inzicht in de fysieke en mentale gesteldheid. De check is vrijwillig en anoniem. De medewerker ontvangt tips en advies voor verbeteringen op het gebied van leefstijl en mentale welzijn.
- Als mantelzorger sta je voor de uitdaging om werk én zorgtaken te combineren. De balans tussen werk en privé kan hierdoor onder druk komen te staan. De Unie stelt een mantelzorgmakelaar voor ter ondersteuning van deze medewerkers. Deze organisatie biedt (administratieve) ondersteuning bij de individuele situatie. De Unie heeft goede ervaringen met Senior Service. Zie hiervoor <https://www.unie.nl/onze-diensten/mantelzorg>.
- We willen dat iedereen de mogelijkheid heeft om fit te blijven. Daarom stellen we voor om fysieke welzijnsactiviteiten te vergoeden tot een nader te bepalen maximum bedrag.
- Het is belangrijk om regelmatig afstand te nemen van je werk. Om dit te bereiken stelt De Unie voor dat medewerkers onbereikbaarheid kunnen zijn buiten de overeengekomen werktijden. Met uitzondering van bijzondere (urgente) omstandigheden, waarvoor bereikbaarheid (consignatie) noodzakelijk is. De leidinggevende en de medewerker maken hierover individuele afspraken rekening houdend met bovengenoemde afspraken.
- De Unie stelt voor om de FLOW-arboportal te promoten, de arbowerkboeken digitaal te actualiseren en de cao-artikelen 6.8 en 6.9 door een cao-commissie met daarin HR/FLOW/arbodeskundigen en binnen- en buitendienstmedewerkers te herzien.

## Tijd

Medewerkers ervaren spanning tussen hun werkverantwoordelijkheid, verlof- en ontwikkelmogelijkheden en de beschikbare tijd. In de coronaperiode is de balans tussen werk en privé nóg belangrijker geworden. Om het spanningsveld te verlichten, stelt De Unie de volgende afspraken voor rondom (tijd voor) welzijns- en ontwikkelactiviteiten:

- Welzijns- & ontwikkelactiviteiten worden vooruit in de tijd gepland zodat zo veel mogelijk medewerkers (in de binnen- en buitendienst) eraan deel kunnen nemen. Voor delen van de organisatie waar dat nodig is, wordt inzet vanuit de flexibele schil georganiseerd.
- Leidinggevenden dragen het belang van tijd voor welzijn en ontwikkeling uit naar hun teams om sociale druk zoveel mogelijk weg te nemen.
- In de HR-cyclus / performancedoelstellingen van leidinggevenden worden welzijns- en ontwikkelactiviteiten opgenomen.
- De Unie stelt voor om één dag betaald verlof op te nemen voor het regelen van zaken bij een (echt)scheiding of ontbinden van het geregistreerd partnerschap.
- De Unie stelt voor om een diversiteitsdag te introduceren waarbij de medewerker een zelf gekozen feestdag kan inzetten passend bij de beleving van hem/haar. Deze dag gaat dan ten laste van een andere betaalde feestdag genoemd in artikel 7.7.1.
- Wij stellen voor om de bestaande maatwerkregeling voor rouwverlof te voorzien van een minimum van vijf dagen betaald verlof.
- Vanaf 1 januari 2022 kan er tot 100 weken verlof worden gespaard. De Unie stelt voor dat alle medewerkers in de cao Woondiensten hier gebruik van kunnen maken.

## **Arbeidsmarkt**

De arbeidsmarkt verandert en wordt voor langere tijd krappere. De sector heeft behoefte aan op zijn minst de vervangingsvraag voor de medewerkers die de komende jaren uit het arbeidsproces stappen. De Unie pleit daarom voor de volgende maatregelen:

- Standaard contracten voor onbepaalde tijd aan te bieden, tenzij de te verrichten arbeid overduidelijk voor bepaalde tijd is. Dit kan zijn in het kader van ziekte, verlof of tijdelijke klus.
- De laagste instapsalarisschaal voor schoolverlaters uit artikel 4.3 te laten vervallen.
- Cao-partijen opvolging geven aan de uitkomsten van het door FLOW uitgevoerde arbeidsmarktonderzoek 2021-2025.
- In aanvulling op de sectorcampagne 'Werken aan Wonen' inzetten van het netwerk van de bestaande corporatiemedewerkers en hen te belonen voor het aanbrengen van nieuwe collega's op bestaande vacatures (kader/vangnetbepaling).
- De Unie biedt samen met netwerkpartner TWST kosteloos ontwikkelinstrumenten aan in het kader van Nederland Leert Door. Afhankelijk van het karakter onder werktijd te volgen.

## **Duurzaamheid en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)**

De Unie vindt een gezamenlijke sectorale inzet voor de maatschappij en het klimaat belangrijk. We vragen alle corporatiemedewerkers om hieraan mee te doen en gezamenlijk nader te bepalen duurzaamheidsdoelstellingen op te nemen in de cao. Deze doelstellingen kunnen bijvoorbeeld liggen op het terrein van mobiliteit, energiebesparing en milieubelasting. Concrete maatregelen zijn:

- Het gebruik van het OV en fiets te bevorderen door een aantrekkelijke vergoeding.
- Het zakelijke wagenpark te verduurzamen.
- Energiebesparende programma's aan te bieden aan het eigen personeel.
- Geen wegwerpartikelen meer te gebruiken.
- Papiergebruik te reduceren door digitaal werken als de norm te kiezen met bijbehorende voorzieningen.
- Maatregelen en doelstellingen te combineren met Aedes-sectorbeleid en het nieuwe Maatschappelijk Verantwoord beleggingsbeleid van SPW.

De Unie stelt voor dat corporatiemedewerkers zich actief inzetten voor de maatschappij (vrijwilligerswerk). Alle medewerkers die onder de cao vallen krijgen de mogelijkheid om met behoud van alle arbeidsvoorwaarden drie werkdagen per jaar te besteden aan het inzetten van hun waardevolle kennis en kunde bij maatschappelijke (welzijns)organisaties en/of onderwijsinstellingen.

De medezeggenschap heeft minimaal één keer per jaar in het algemene zakenoverleg met de bestuurder een gesprek over de realisatie van de verduurzamingsdoelstellingen en MVO-dagen.

## **Draagvlak**

Draagvlak voor de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden in de corporatiesector is in het belang van Aedes en de werkgevers. De Unie stelt voor om dit belang vorm te geven door:

- De introductie en promotie van de maand van de vakbond. Tijdens deze maand betalen werkgevers voor niet-leden een jaar lidmaatschap van een vakbond verbonden aan deze cao.
- De bestaande leden van vakorganisaties kunnen via het woondiensten cafetariasysteem hun lidmaatschap bruto-netto maken. Het eventuele resterende netto deel betaalt de werkgever.
- De Unie pleit voor een verhoging van de werkgeversbijdrage van 19 naar 21 euro per medewerker voor een éénjarige cao.

## **Studieafspraken**

Het is goed om tijdens de onderhandelingen de status en opvolging van een aantal studieafspraken uit de bijlagen van de cao Woondiensten 2021 helder te hebben. Het gaat dan om:

- Artikel 2: In april 2021 wordt door CAO-partijen een definitieve keuze gemaakt voor één van beide oplossingsrichtingen.
- Artikel 6: CAO-partijen zullen in 2021 via FLOW een campagne starten rond psychosociale arbeidsbelasting (PSA) met de doelstelling de werkdruk van werknemers te reduceren en werknemers beter te beschermen tegen agressie van huurders.
- Artikel 8: CAO-partijen zullen, in lijn met het pensioenakkoord, het komend jaar de mogelijkheden van (fiscaal vriendelijk) verlofsparen in de sector Woondiensten onderzoeken.

## **Wijziging/aanvullingen**

De Unie behoudt zich het recht voor om haar voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen.