

HET GELUID VAN DE WERKVLOER



Vakmensen



voor en door professionals



Bouwen & Wonen

Ik ben geschrokken van het aanbod van de werkgever, respectloos.

- Wij hebben ons de afgelopen bijna twee jaar in alle bochten gewrongen om tijdens de corona toch onze huurders te kunnen blijven helpen aan nieuwe woningen.
- Wij hebben nu al jaren ingeleverd, doordat het bedrag van € 35,- van de loonsverhoging af gaat.
- Een bestuurder daarentegen krijgt 3,5% procent bovenop zijn loon (wat vier keer zo hoog is als het mijne), echt droevig word ik hier van!!
- De hogere lonen hebben wel al deze verhogingen gehad en niet de klappen opgevangen.
- Van de nieuwe huurders heeft 60% een rugzakje, wij passen steeds ons proces en benadering aan.
- De huurder verandert, veel agressie, verdriet, onmacht, wij vangen dit op.
- De huurder heeft zwaar geleden onder de coronaregels, wij vangen dit op.
- Wel complimenten in woord, waar blijft de financiële dank?
- Met alle nieuwe processen, procedures, mogen wij steeds alles anders doen: Lean werken, KWH, digitaal, alles wat je doet wordt vastgelegd, beoordeeld, steeds meer werk ter behoeve van rapportages. Dit vraagt heel veel van je.

Ik ben geschrokken van het aanbod van de werkgever, respectloos.

Nog steeds doe ik na 42 jaar mijn werk met trots en plezier, het werk is zoveel zwaarder geworden in de afgelopen 42 jaar, ik zou het echter wel heel prettig vinden als we dit ook in onze financiële dank terug mogen zien.

VERHUURMAKELAAR

Ik vind de voorstellen voor de loonontwikkeling van Aedes belachelijk en niet getuigen van dank én hulp richting de medewerkers.

Maar aan de andere kant zijn de voorstellen altijd belachelijk en grijpen ze nu corona aan om dat als excuus te gebruiken om ons nog maar eens minder te geven.

Als sector zijn wij één van de weinige sectoren die vrijwel niet getroffen is door de corona uitbraak. Medewerkers hebben doorgewerkt, maar krijgen 0,0 waardering.

Dankzij het ooit, in mijn ogen dankzij een foutief opgezet onderzoek, afgesproken aanpassingsbedrag zou ik uitkomen op een loonsverhoging van € 19,00 bruto per maand.

Haal daar de belasting, pensioenpremie e.d. nog van af en er blijft vrij weinig over.

Mijn zorgverzekering stijgt met € 11,65 per maand

Mijn inboedelverzekering stijgt met € 5,00 per maand

Mijn autoverzekering stijgt, ondanks het rijden zonder schades, met € 3,50 per maand

De bijdrage aan mijn vereniging van eigenaren stijgt € 10,00 per maand door diverse verhogingen.

De bijdrage aan mijn gas/elektra leverancier heb ik kunnen beperken met een verhoging van € 50,00 per maand.

Met bovenstaande heb ik aan de loonsverhoging dus al niet voldoende.

En dan missen we nog de verhogingen van grondstoffen en levensmiddelen...

Het is zo jammer dat de aanpassingsschaal niet geldig is voor de managers en leidinggevenden. Voor iedereen ligt het salaris blijkbaar te hoog, behalve voor hen.

MEDEWERKER FINANCIËN

Ik vind het echt schrikbarend dat we een loonbod krijgen dat onder de inflatie ligt en dan krijg ik persoonlijk (net zoals vele collega's) ook nog een aantal jaren te maken met een aanpassingsbedrag waardoor mijn koopkracht flink achteruit gaat.

Ik hoor veel verhalen van vrienden en kennissen die in de zorg en het onderwijs werken en daar wel beloond worden door bonussen, een 13e maand en mooie loonstijgingen. Daarnaast hebben zij ook de mogelijkheid om (deels) betaald ouderschapsverlof op te nemen en hebben ze veel meer vakantiedagen dan ik.

Dit zorgt er bij ons voor dat mijn vrouw ouderschapsverlof opneemt en ik fulltime blijf werken, terwijl dat eigenlijk niet onze eigen keuze zou zijn. Ik zou zelf ook meer tijd aan onze 3 kleine kinderen willen besteden maar daarvoor moeten we dan financieel teveel inleveren. Ook mijn geboorteverlof was maar 3 tot 5 dagen.

De werkgevers geven echt een te rooskleurig beeld van onze arbeidsvoorwaarden en met dit loonbod wordt het serieus het overwegen waard om over te stappen naar een andere sector waar meer waardering blijkt en ik andere keuzes kan maken voor mijn gezin.

SPECIALIST HUURINCASSO

Het voorstel van de werkgevers is toch in en in triest, een klap in het gezicht van de werknemers. Hebben ze enig idee hoe de mensen in de lagere loonschalen de touwtjes aan elkaar moeten knopen om elke maand rond te komen? Ik som

Het voorstel van de werkgevers is toch in en in triest, een klap in het gezicht van de werknemers.

even op hoe duur alles is geworden de laatste maanden. Een tank benzine plus minus €30,- (wij kunnen niet elektrisch rijden in de top van het bedrijfsleven wel) Gas en licht, ik hou mijn hart vast als ik in januari moet verlengen, ik schat €40,-. Dan wil ik het nog niet hebben over de boodschappen, het is

niet te geloven dat de werkgevers met z'n loonvoorstel komen, een schooiersbod noem ik het. Ik hoop dat jullie je best doen voor een betere cao want we boeren al jaren achteruit in corporatie land.

EEN BEZORGDE SCHILDER

Jullie doen het goed en ik ben zeer teleurgesteld in de werkgever. Die loonsverhoging slaat nergens op! Gas/water/licht/gemeentelijke belastingen/boodschappen/ziektekosten verzekering/gewone verzekeringen/benzine etc. gaan omhoog! Ik begrijp dat het allemaal niet sam sam kan worden maar nu teren we als werkende mensen keihard in op ons salaris. Collega's die in een lagere schaal zitten dan ik komen mogelijk bijna niet meer rond. De huurprijzen schieten door het plafond, net zo als koopwoningen. Nee hier moeten ze zeker niet mee weggelopen!!!!!!!

SOCIAAL BEHEERDER

Hoe halen de werkgevers het in hun hoofd om te schetsen dat de jeugdlonen omlaag kunnen en als de bonden niet instemmen dit van invloed zal zijn op het generatie-pact.

De gemiddelde leeftijd in de sector is hoog en als de jeugd dan hun startloon kan behouden (als de lonen lager worden, hebben we straks geen jeugd meer die wil instromen) moeten de oudgedienden dus maar benadeeld worden. Echt te triest voor woorden. De voorgestelde loonsverhoging is echt een belediging voor onze, steeds diverser wordende, werkzaamheden. Door corona zijn normen en waarden naar elkaar toe anders lijkt wel, maar we hoeven toch niet goed te vinden dat onze zorgvuldig opgebouwde rechten steeds verder afgebroken zullen worden?

MEDEWERKER FACILITAIR MANAGEMENT

Wat een schande om de loonsverhoging/aalmoes pas in juli te laten ingaan. Dit is het toppunt van respectloosheid en zo kennen we de onderhandelaars van Aedes.

Elke twee jaar krijgen we een klap in het gezicht, terwijl je op bedrijfsbijeenkomsten de hemel wordt ingeprezen over het feit dat wij het gezicht zijn voor het bedrijf en dat we zo goed door hebben gewerkt tijdens de corona. De eenmalige uitkeringen die we weleens krijgen, daar zit helemaal niemand op te wachten omdat het niet meetelt voor je pensioen. Unrealistisch loonbod in een markt waar steeds minder jonge mensen geïnteresseerd zijn in de techniek. Op de scholen worden de cao's gewoon besproken door de docent maatschappijleer en economie. Hoe willen de woon-diensten dan personeel aantrekken, illegalen net als in het Westland en zwartwerkers in de wegenbouw? Als er van Aedes geen loonbod komt van 6% over de komende 24!!!!!! maanden dan word ik zpp'er en mogen ze me inhuren voor €65,- p/u. En stel dat ik tijd heb om ze uit de brand te helpen met een paar opdrachten dan moet ik er zelfs nog over nadenken of ik het doe.

Ik heb al diverse collega's gesproken en er is hier en daar bereidheid om de hele zoi plat te gooien. De meeste die ik spreek weten niet hoe ernstig de situatie is, snappen niks van inflatie en marktwerking en zijn bovendien bang om hun mond open te doen

ALLROUND ONDERHOUDSMONTEUR

Als de werkgevers ons zo waarderen voor onze inzet tijdens het corona tijdperk wat nog steeds gaande is, dan verwacht ik ook dat er een fatsoenlijke en op een waardering goede cao op tafel komt.

Ik vraag mij stellig af of de bestuurders wel weten wat wij dagelijks meemaken in de wijk of bij de huurders. Ik denk van niet want dan zouden ze niet met dit belachelijk bod komen voor een waardeloze cao.

Ben bereid actie te voeren tot dat er een goed en fatsoenlijk cao op tafel ligt.

ALLROUND BOUWKUNDIG MEDEWERKER

Wat een teleurstelling dat de nieuwe cao voor kerstmis nog niet rond is. Ik kijk elke keer met spanning uit naar de onderhandelingsresultaten . Vooral wat betreft het generatiepact, dit is voor mij nu het belangrijkste punt van de onderhandelingen. Het is van mij heel cru gesteld dat de instapschalen niet conform het huidige systeem zijn mij niet zo heel veel doen (eigenbelang). Jongeren zijn niet verplicht om bij een corporatie te gaan werken, als de werkgevers hun zin willen doordrukken komen ze er vanzelf wel achter dat ze slecht aan personeel komen (de banen liggen voor het oprapen). Dus voor nu is het generatiepact voor mij het belangrijkste .

SCHILDER

Geachte werkgevers, wat leuk voor de corporatiebestuurders dat volgens de Wet Normering Topinkomens de beloning verhoogd mag worden tot maximaal 3,35%. En ook fijn dat jullie een ruimere mobiliteitsbudget vergoeding gaan ontvangen! Met een gemiddelde inflatie van 2,5% komt u met een loonbod van slechts 1.1% voor een grote groep door u zo gewaardeerde medewerkers? Gek he, dat de medewerkers dit schandalig vinden en BOOS zijn!

MEDEWERKER WERKVOORBEREIDING EN ADVIES

Ik ben teleurgesteld in het aanbod/de ideeën/de houding van de werkgevers. Als medewerker met een dienstverband van ruim 13 jaar heb ik bovendien ook veel last van de vele wisselingen van personeel en de werkdruk die dat met zich meebrengt voor de collega's die wel lang blijven. Ik zou willen dat er meer geïnvesteerd werd in arbeidsrelaties voor een langere termijn. Minder tijdelijke medewerkers en meer echte banen!

VERHUURMEDEWERKER

Frustratie van een werknemer over het tot nu toe gevolgde cao-traject 2022:

- Dat het na zoveel onderhandelingen nog steeds niet tot een overeenkomst is gekomen. Frustrerend dat dit bijna een traditie wordt.
- Met een door werkgevers voorgestelde structurele loonsverhoging van 2% per jaar blijft de loonsverhoging nog steeds ver achter bij de stijging van de bezoldigingsklassen WNT!
- Dan hebben we nog geeneens rekening gehouden met het aanpassingsbedrag wat een paar jaar geleden is afgesproken voor veel functiegroepen. Dit geldt voor de meerderheid van de werknemers bij een corporatie. Voor deze werknemers houdt dat in dat zij extra achteruit/minder vooruit gaan.
- Het doet mij goed dat de vakbonden ook de link leggen met de WNT-aanpassing van plm. 3,35%. Hoe moeilijk kan het zijn dit % ook voor de medewerkers te laten gelden. Ik blijf het ergerlijk vinden dat de werkgevers daar voor de medewerkers structureel onder gaan zitten. Wat een arrogantie en minachting voor het personeel.
- De boodschappen, energietarieven etc. zijn voor zowel de werknemers als de werkgevers evenveel gestegen in prijs.
- Tevens is het ergerlijk dat de werkgevers durven te spreken van een loonstijging van 5,4%, het is echt respectloos richting jullie als bonden.
- Ook vind ik het ergerlijk dat altijd een salarisaanpassing medio in het jaar wordt voorgesteld. Waarom niet per 1 januari van het jaar? Zijn we weer een half jaar kwijt!
- Mijn voorstel is dat de medewerkers per 1 januari 2022 een loonsverhoging ontvangen van minimaal 3,35% en per 1 juli een eenmalige uitkering van bijv. € 400,-.
- Vervolgens dan ook per 1 januari 2023 de loonsverhoging ook gelijk aan die van de WNT-aanpassing en per 1 juli 2023 wellicht ook een eenmalige uitkering.
- Wat mij ook bevreemd is dat de werkgevers zijn vertegenwoordigd via AEDS. En dat ze het niet willen/kunnen accepteren dat werknemers via de vakbonden ook gezamenlijk optreden. En dat deze uit één mond spreken. Onbegrijpelijk.

MEDEWERKER VERKOOP / INTERNE CONTROLE

Wat wij vanuit de organisatie vernemen zijn een paar zaken:

- Herbereken de zakelijke kilometer kosten. De collega's die de auto zakelijk gebruiken, die schieten er bij in als het gaat om de kosten die ze maken. Wij zijn nu in onderhandeling met de werkgever over de sec. arbeidsvoorwaarden en dit punt wordt elke keer van tafel geveegd om onze DB aangeeft dat ze niet af wil wijken van de cao. Wij hebben een erg uitgestrekt werkgebied, dus maken wij veel kilometers, maar is allesbehalve kosten dekkend.
- Een ander punt wat wij horen is dat de collega's van de afdeling Vastgoed beter bij een aannemer kunnen gaan werken omdat daar de salarissen de laatste jaren wel verhoogd zijn en zij wel een 'normale' loonsverhoging hebben ontvangen de afgelopen 3 jaar. Wat je hiermee bereikt is dat collega's overstappen naar een aannemer om hetzelfde werk te doen tegen een aanzienlijk hoger salaris.
- Onze werkgever doet heel ingewikkeld over het aanschaffen van een bureau/stoel/lampje om thuis te werken. Zorg ervoor dat dit goed in de cao staat, zodat dat voor de hele branche hetzelfde is.
- Het is toch te schandalig voor woorden dat de bestuurder straks mag verhogen met 3,35% en wij het moeten doen met een verhoging van 1,65%. Dat in een periode dat de CPI indexen en de inflatiecijfers omhoog schieten.
- Wat wij verder vernemen binnen onze organisatie is dat de thuiswerkvergoeding van €2,- niet meer kostendekkend is. Met de energietarieven die omhoog schieten, is het verhogen van dit bedrag geen overbodige luxe.

MEDEWERKER VERKOOP

Beste vakbonden,

Doorgaan met keihard onderhandelen tegen die corporatie boeven!! Loonbod, waardeloos!! Tis echt een schande!! Helaas op jullie vraag om dit mede te delen aan mijn directeur gaat m niet worden, Tis echt de ergste die we hebben gehad!! Net in dienst en niet graag gezien!! Hij is totaal niet capabel, alleen lintjes doorknippen kan hij erg goed!! Ik wil erg graag dat jullie je inzetten voor de oudere werknemers, ik ben 44 jaar in dienst en wil minder werken over een jaar, gaat dit lukken?(generatiepact)

Zet jullie beste beentje voort!

Tis al erg genoeg dat ik de rit eigenlijk moet uitzitten tot 67, 2 jaar erbij gekregen door deze heerlijke regering. Vraag: hoe zit het met medewerkers die iedere dag te maken hebben met klantcontact en agressie meemaken, jullie melden daarover een paar mailtjes geleden iets over een hogere loonschaal indeling. En terecht, want de agressie neemt hand over hand toe. Dus hoe kan het zo zijn dat de o.a de admins en meer collega's in een hogere schaal zijn ingedeeld dan diegene die op 'straat' werkzaam zijn!!

Doe er wat aan aub!!

WIJKMEDEWERKER

De 1,5 procent is natuurlijk veel te weinig, dat moet op zijn minst 3,5 worden, zeker bij de laagstverdienende zoals wij van onderhoud. Ben nu 14 jaar werkzaam bij een corporatie, toen ik er kwam, startte ik in schaal d helemaal bovenin, nu na 14 jaar nog hetzelfde. Er wordt heel goed verdiend bij de woningstichtingen alleen wij niet. Jullie moeten zorgen dat de vakmannen 2 à 3 schalen omhoog gaan en de rest niet dat zou eens terecht zijn, uiteindelijk zijn wij de ogen en oren van het bedrijf en huurders. Wij kregen een poster met jullie zijn goud waard erop gedrukt als dank voor doordraaien in deze coronatijd, daar vullen onze buiken niet van, heeft niks geen waarde, meer gek aansteken. Hoop echt dat het jullie lukt, laat je niet aan de kant zetten door die lui van Aedes, die zelf 2 ton of meer verdienen (krijgen). Succes!

ALLROUND VAKMAN SERVICE ONDERHOUD

Ik val al 30 jaar onder de cao van zorg en welzijn. In 2022 start ik bij een woningcorporatie. Vol interesse de onderhandelingen gelezen maar helaas wat was dat een teleurstelling. In zorg en welzijn kwam er voor mijn gevoel jaren betere voorstellen uit tijdens de onderhandelingen.

De 1,6 % erbij vind ik echt een lachertje gezien dat alles duurder is geworden door corona. Boodschappen en uitjes. Natuurlijk vergeet de stijging van de energie en benzine kosten niet. De kloof tussen arm en rijk wordt steeds groter en vooral dieper. Ik durf mijn kachel niet hoger dan 15 graden te zetten in mijn slecht geïsoleerde woning. Ik heb het geld hard nodig. Ik ben een alleenstaande hardwerkende moeder met drie zoons die studeren.

KLANTADVISEUR

Met een huidige inflatie van meer dan 5% en stijgende prijzen van levensonderhoud is een goede prijscompensatie meer dan logisch. Minstens de stijging van bestuurders (ruim 3%). Mijn reiskosten bijvoorbeeld rijzen de pan uit door de hogere kosten van onderhoud van mijn auto en de huidige benzineprijzen. Ik werk binnen de organisatie flexibel in verschillende regio's en heb geen leaseauto zoals het bestuur dat wel heeft! De kilometervergoeding is zeker niet slecht, maar is door de prijsstijgingen ingehaald.

ADVISEUR LEEFOMGEVING PROJECTEN

Als medewerker van een corporatie, een sociale club, kan ik een aantal dingen niet rijmen. De bestuurders van deze corporaties hebben vaak de mond vol over dat we het allemaal voor de huurders doen en dat we het 'samen' doen

Wanneer je zelf een verhoging van 3.35% accepteert en de verhoging van je personeel komt daar bij lange na niet bij in de buurt dan gaat er toch iets mis in je 'sociale hart'.

en dat we allemaal gelijk zijn en zo kan ik nog wel even doorgaan. Ontzettend mooie en sociale woorden. Die vast tijdens de sollicitatie ook goed scoorde. Als je van een afstandje mee kijkt naar het onderhandelingstraject vraag je je alleen wel af hoe ze al deze sociale woorden uit hun mond krijgen. Door hun standpunten voelen ze zich

kennelijk toch behoorlijk boven ons staan. Wanneer je zelf een verhoging van 3.35% accepteert en de verhoging van je personeel komt daar bij lange na niet bij in de buurt dan gaat er toch iets mis in je 'sociale hart'.

Beste bestuurders, op basis waarvan krijgen jullie een zoveel grotere verhoging dan ik als medewerker? Doen jullie in bestuurdersland ergens anders boodschappen met veel hogere prijzen dan in werknemersland? Of is in bestuurdersland de agressie onder huurders zoveel meer toegenomen dan in werknemersland? Of werken jullie daar echt zoveel harder dan bij ons? En hebben jullie daar helemaal geen extra voordeeltjes die wij wel hebben? Kortom, ik vind het niet uit te leggen dat er zo'n groot verschil zit tussen de 3.35% voor bestuurders en het bod voor werknemers. Belachelijk dat er überhaupt een verschil is. Nog erger vind ik het dat ze ons niet eens de inflatie gunnen. Dat zegt dat ze ons echt niks waard vinden. Ik hoop dat ze zichzelf nog serieus nemen, want ik doe dat niet meer.

ASSET MEDEWERKER

Wat doen onze bestuurders een royaal loonbod. Ik zou zeggen "zorg snel dat je ook onder de cao woondiensten gaat vallen".

MEDEWERKER CONTROL & KWALITEIT

Dit kan dus alleen maar een 1 jarige cao worden.....

Het lijkt me onverstandig om in huidige onzekere (economische) tijden voor 2 jaar te gaan.

Een bod van 1,65% met als voorwaarde een tweejarige cao lijkt op chantage en ligt ver onder de gemiddelde inflatie over 2021.

Het CBS berekent dat tot en met november het jaargemiddelde voor de inflatie in 2021 2,4 procent bedraagt.

Als, voor de vorm, ook in december een inflatie van 5,2 procent zou plaatsvinden, dan stijgt het jaargemiddelde over heel 2021 naar 2,6 procent !!

Zijn de onderhandelaars van Aedes misschien horende doof en ziende blind ?? Waarom kan er voor de bestuurders wel een verhoging van ruim 3% worden afgesproken en moet het personeel op de werkvloer genoeg nemen met 1,65%? Welke argumenten hebben ze voor dit verschil?

Ik begin echt te twijfelen aan de professionaliteit van de onderhandelaar van Aedes.

Ze willen niets voor langere tijd vastleggen, nemen werknemers niet serieus, en willen eerder gemaakte afspraken opnieuw in onderhandeling brengen.

Hoe serieus ben je dan als werkgever (Aedes)?

PROJECTLEIDER

Ik vind dat we niet akkoord moeten gaan met zo'n laag loonbod van de werkgevers.
De laatste (bijna) 2 jaar hebben we onder vervelende omstandigheden (corona) nog steeds bergen werk verzet.
Ik vind dat dit ook wel eens dik beloond mag worden.

VERHUURMEDEWERKER ADMINISTRATIEF

Bijgaand mijn vragen:

- wat is de reden dat de evt. verhogingen per 1 juli ingaan en niet beiden aankomende jaren per 1 januari?
- wat gebeurt er met het aanpassingsbedrag? Kan dit komen te vervallen? Zo niet, tot wanneer geldt deze regeling?
- door Covid hebben veel woco's weinig geld hoeven uitgeven aan vertrek en jubilea-etentjes, stopzetten reiskostenvergoeding, uitjes, uitgaves teambuilding, heel veel minder uitgaves door het thuiswerken. Hier lees ik niets over?

WOONMAKELAAR

Allereerst complimenten aan de vakbonden voor de duidelijke standpunten en het verdedigen daarvan.
Verder vind ik het verlagen van de instapschalen schandalig. Hoe wil je de onderlinge verhoudingen tussen nieuwe en oude(re) collega's op een goede manier bevorderen?

De loonsverhoging gaat helemaal nergens over. Is dit een beloning voor het harde werken, met name in coronatijd, waar de overlastgevallen zich blijven opstapelen en de onvrede over het verkrijgen van een normale-en sociale huurwoningen hoog oploopt?

En dan het chantagemiddel die het Generatie Pact dreigt worden. Geen goed woord voor over!

Ga door met de harde onderhandelingen, dat is jullie toevertrouwt.

MEDEWERKER KS

Werkgevers hebben de mond vol van hoe trots ze wel niet op ons zijn en hoe goed wij zijn doorgedaan in deze moeilijke tijden tijdens de corona-pandemie. Helaas vertaalt zich dat niet in een passend loonbod. Wat tot nu van werkgevers-zijde aangeboden is, is een zware teleurstelling en hier spreekt m.i. totaal geen waardering uit richting de werknemers. Met het laatste loonbod wordt niet eens de inflatie gecompenseerd, dus in feite gaan we er gewoon op achteruit. Waar blijft de waardering!! Dat het generatiepact wordt gebruikt om de vakbonden onder druk te zetten, vind ik helemaal schandalig. Mocht het generatiepact van tafel gaan, dan zal ik één van de eersten zijn om van mijn recht gebruik te maken om extra uren te kopen van mijn loopbaanbudget en ik hoop velen met mij.

GEBIEDSCOÖRDINATOR

De voorstellen van de werkgevers vind ik op alle vlakken bijzonder teleurstellend. De loonstijging is ver onder de inflatie en haalt bij lange na niet de loonstijging die mogelijk is bij de bestuurders. Onze vacatures zijn slecht te vervullen en er worden steeds meer dure ingehuurde interim medewerkers aangetrokken omdat functies niet vervuld kunnen worden. Hoeveel meer signalen moeten de werkgevers nog krijgen? Moet er nog meer het personeel uit de sector verdwijnen? Ik begrijp de slechte loonontwikkeling werkelijk niet. Daarnaast is het bijzonder dat de nieuwe instromers gekort worden. Het is juist van groot belang jongeren enthousiast te maken voor de sector en fatsoenlijk te belonen. Bij het huidige salaris zijn het nog steeds goedkope krachten. Door het opschorten van het generatiepact door de werkgevers zijn veel ouderen gedupeerd. Dit is beschamend. De lofuitingen naar de werknemers zijn een holle frase! Werknemers worden als kostenpost gezien en niet als waardevol kapitaal!

PLANECONOOM

De collega's lopen met bosjes de deur uit bij mijn corporatie, vandaag staan er 17 vacatures op de website. Collega's die we met veel moeite binnen krijgen, vliegen binnen een mum van tijd weer uit omdat ze elders meer kunnen verdienen en een betere waardering krijgen. Ik maak me zorgen over de continuïteit en het gebrek aan aantrekkingskracht van onze mooie branche.

Het werk in de wijken wordt zwaarder en de waardering loopt niet in de pas. Lagere salarissen om jongeren te trekken? Koopkrachtverlies voor de mensen op de werkvloer en in de wijk? Het generatiepact de nek omdraaien? Zelf tot 3,6%

Ik maak me zorgen over de continuïteit en het gebrek aan aantrekkingskracht van onze mooie branche.

loonsverhoging opstrijken en de werknemers in de kou laten staan. Ik dacht dat ik voor een Sociale baas werkte, maar onze bestuurders laten zich van hun sociale kant zien!

Met mooie woorden koop ik geen brood en zonder fatsoenlijke loonsverhoging val ik terug in koopkracht. De

opgaven voor onze sector zijn erg uitdagend en met het wegvallen van de verhuurdersheffing is het tijd om weer eens fatsoenlijk in het personeel te investeren!

In 2021 zijn er bij mijn werkgever meer dan 120 nieuwe collega's begonnen op een werknemersbestand van minder dan 500. Als zulk verloop geen alarmsignaal is dat er onvoldoende waardering wordt gevoeld door het personeel, hebben onze bestuurders een bord voor hun kop! Tijd voor een goede waardering en een aantrekkelijke cao!

BEWONERSCONSULENT

Het is inderdaad een teleurstellend tussen resultaat.

Droevig om te lezen dat de lonen voor bestuurders met 3,35% verhoogd mogen worden per 1 jan 2022 (die laten ze echt niet zakken tot 1,65%).

Wij worden al jaren afgescheept met een zeer beperkte loonsverhoging die dan halverwege het cao-jaar ingaat. Deze ontwikkeling is nu al jaren zo. Het zou fair zijn de loonsverhoging per 1 jan van het betreffende cao-jaar in te laten gaan. En geen diefstal van een half jaar met een klein footje. Als je al die halve jaren bij elkaar op telt hebben wij misschien al 8 jaar loonsverhoging misgelopen. Dit levert het tijdrekken voor het afsluiten van een nieuwe cao de werkgevers dus op!!

Bovendien kan inzetten op loonsverhoging per 1 jan cao jaar de druk vergroten om sneller tot een nieuwe cao te komen. Verder vind ik het een kromme redenering dat de startsalariissen verlaagd moeten worden om instroom te bevorderen. Je zou toch zeggen een hogere startsalaris moet toch extra aantrekkelijk zijn om in te stappen??

Het generatiepact is een mogelijkheid om de instroom te kunnen vergroten dat moeten de werkgevers waarderen en niet uitruilen tegen een verlaging van startsalariissen. Volgens mij kan het generatiepact uitgebreid worden waardoor er ruimte ontstaat juist voor de jongere intreders.

Als Aedes wil inzetten op koopkrachtbehoud, dan moeten ze het laatste plaatje van het CBS maar eens goed bekijken en daar naar handelen, die geven inmiddels wel aan dat de gemiddelde burger fors moet inleveren.

Een cao-jaar loopt van januari tot december, de loonsverhoging dus ook en niet een half jaar afkopen met een footje.

PROJECTLEIDER NIEUWBOUW

Wederom een bedroevend resultaat. Met name de verhoging voor bestuurders die 100% hoger ligt bevalt mij niet. Wellicht toch maar weer eisen dat dezelfde ook onder de cao gaan vallen. Moet ik mijn colbert met diepe zakken alweer uit de kast halen net als bij de vorige acties? Wat mij betreft wordt het een hete winter.

MEDEWERKER CONTROL & KWALITEIT

Heel blij dat jullie niet akkoord zijn gegaan. Tof, jullie inzet!!

SENIOR MAKELAAR

Het is ronduit teleurstellend en bijna treurig te noemen dat we weer in ellenlange onderhandelingen voor een goede cao zijn beland. De werkgevers zijn ontzettend blij met de flexibiliteit van de medewerkers en de getoonde inzet ook in deze lastige tijd met allerlei corona-maatregelen. Maar als het op waarderen en belonen aankomt dan geven zij niet thuis. Een schamele loonsverhoging die de inflatie niet dekt; al helemaal niet voor het merendeel van mijn collega's die allemaal te maken hebben met het aanpassingsbedrag. En dan net voor kerst laat Aedes weten dat ze het zo jammer vinden dat de bonden hun bod hebben afgewezen... Ik geloof dat het uitgangspunt van de onderhandelingen behoud van koopkracht is. Wie kan er dan niet rekenen?? Het zou onze werkgevers sieren als zij snel over de brug komen met een fatsoenlijke beloning waar wij als medewerkers simpelweg recht op hebben én blij van worden. En kom dan niet aan dat het om maatschappelijk geld gaat want dan zouden zij zelf immers ook geen loonsverhoging van 3,35% of meer kunnen krijgen???

EEN TELEURGESTELDE GEBIEDSREGISSEUR

Ik vermoed dat ik niets nieuws te vertellen heb, maar ik ben ook echt geschrokken van het aanbod van de werkgevers v.w.b. de cao Woondiensten.

De inflatie is 5.9% hoorde ik vorige week op het nieuws. Daarnaast is de vraag enorm, ik krijg heel regelmatig via LinkedIn de vraag of ik ergens anders wil komen werken. Eenmaal binnen bij een werkgever maak je geen grote stappen meer. Dus ondanks dat ik eigenlijk echt niet weg wil, is het feit dat ik ergens anders min. 1/3 meer kan verdienen en een leaseauto krijg best interessant (juist nu de benzine ook zo enorm stijgt .. inflatie).

Ik vind dit bod totaal niet redelijk, misschien als ze er een dertiende maand aan zouden koppelen?

Succes met de onderhandelingen!

VASTGOEDJURIST

Het is eigenlijk heel simpel en dat weten de werkgevers ook wel: "if you pay peanuts, you get monkeys". Als je al monkeys krijgt, want de werkloosheid is historisch laag.

Overigens doen de werkgevers in de sector er wel alles aan om hun loyale medewerkers weg te jagen...

FUNCTIONEEL BEHEERDER C.Q. APPLICATIEBEHEERDER

Wellicht moeten we weer overgaan tot acties, zoals 2 - 3 jaar geleden !!!

Succes met je strijd voor ons, we zijn er als je ons nodig hebt.

OPZICHTER PROJECTEN NIEUWBOUW, RENOVATIE, HERSTRUCTURERING

Wat een teleurstelling. Ik denk dat Aedes te vaak naar de coronaregels van afstand houden heeft gekeken toen zij dat percentage bedachten.

Gezien de recente ontwikkelingen inzake energieprijzen gecombineerd met het "respect en waardering" dat Aedes zou hebben voor de corporatie medewerkers had ik verwacht dat er een reëler bod gedaan zou worden. Gelukkig geen eenmalige uitkeringen dit keer maar ik vindt 1,5 % loonsverhoging veel te weinig, dat is niet eens voldoende om koopkracht te behouden volgens mij. Moet ik het recept voor Week van de Citroen cheesecake maar alvast opduiken?

MEDEWERKER FINANCIËLE ADMINISTRATIE

Het loonbod van Aedes vind ik ronduit schafferend. De topinkomens krijgen/bedelen zich zelf voor 2022 een verhoging van 3,34 %. Ook de jaren hiervoor waren deze verhogingen altijd meer dan de loonsverhogingen in de cao. Werknemers kunnen niet met minder genoegen nemen. Zie ook de inflatie tot nu toe en wat nog komt. Succes met de onderhandelingen en anders maar weer langzaam aan acties ed.

MEDEWERKER VERKOOP EN INTERNE CONTROLE

De voorstellen van de werkgevers vind ik op alle vlakken bijzonder teleurstellend. De loonstijging is ver onder de inflatie en haalt bij lange na niet de loonstijging die mogelijk is bij de bestuurders. Onze vacatures zijn slecht te vervullen en er worden steeds meer dure ingehuurde interim medewerkers aangetrokken omdat functies niet vervuld

De lofuitingen naar de werknemers zijn een holle frase! Werknemers worden als kostenpost gezien en niet als waardevol kapitaal!

kunnen worden. Hoeveel meer signalen moeten de werkgevers nog krijgen? Moet er nog meer het personeel uit de sector verdwijnen? Ik begrijp de slechte loonontwikkeling werkelijk niet.

Daarnaast is het bijzonder dat de nieuwe instromers gekort worden. Het is juist van groot

belang jongeren enthousiast te maken voor de sector en fatsoenlijk te belonen. Bij het huidige salaris zijn het nog steeds goedkope krachten.

Door het opschorten van het generatiepact door de werkgevers zijn veel ouderen gedupeerd. Dit is beschamend. De lofuitingen naar de werknemers zijn een holle frase! Werknemers worden als kostenpost gezien en niet als waardevol kapitaal!

PROJECTLEIDER MJOB

Een struikelpunt,

Het is weer zo ver, er wordt weer onderhandeld over de nieuwe cao. Ik werk nu 20 jaar in de sector en elk jaar of elke 2 jaar is het hetzelfde liedje.

Ik blijf altijd ver weg van de discussie, maar dit jaar vind ik er iets van. Ik als inkoopadviseur weet als geen ander dat onderhandelen er bij hoort maar Aedes, kom op.....dit jaar slaan jullie de plank echt mis. Ik vind het super fijn om te lezen dat jullie de inspanningen van de bestuurders waarderen met 3.35%. En terecht. Meteen laten jullie zien dat jullie de inspanningen van de overige medewerkers minder waarderen, zelfs zo veel minder dat we er in koopkracht op achteruit mogen gaan omdat het aanbod niet eens de inflatie dekt. Schaam jullie.

Er was laatst een actie van winkeliers, die stonden in hun hemd. Ik zal jullie de foto's van mij in mijn hemd besparen, maar zo voelt het wel een beetje. Juist in deze periode zo belangrijk om je waardering te tonen. Laten zien dat je oog hebt voor de medewerkers. Iedereen zet dat stapje extra. Processen draaiende houden, met minimale bezetting door ziekte of quarantaine met daarbij de zorg voor kinderen of familie. Dan maar in de avonduren of weekenden werken, maar het werk moet door, we hebben immers te maken met onze klanten, onze huurders.

Als Aedes zegt dat deze inspanningen gewaardeerd worden dan mag, nee sorry MOET, je dat ook laten zien.

INKOOPADVISEUR

Loonsverhoging van 1,5% per jaar, per 1 juli 2022 en per 1 juli 2023. "Wat mij betreft is dat 'te laag en ook te laat'"
Generatiepact moet blijven! Ben er als 64 jarige erg blij mee!

WIJKBEHEERDER

Hierbij wil ik u mijn mening/punten aangeven wat ik vind van de voorstellen van de werkgevers.

- De loonsverhoging die is gedaan door de werkgevers daar moeten ze zich voor gaan schamen. Zij hebben de intentie, zeggen ze, om goed voor ons te zorgen en dat wij de werknemers belangrijk zijn maar dat stralen ze met dit loonbod niet uit. Hoe kan het dan dat we een inflatie hebben die vele malen hoger is dan het huidige loonbod en alle prijzen blijven maar stijgen. Dus we in de praktijk er allemaal op achteruit gaan (nou ja allemaal dat is niet waar de bestuursvoorzitters zorgen wel goed zichzelf)
- Wat er ook nog bij komt is dat alle bestuursvoorzitters er gewoon 3.35% bij krijgen en volgend jaar is dit ook weer >3% dus waar is de gelijkheid en wie mag er opdraaien voor de extra kosten? Dat zijn de medewerkers.
- Het koppelen van het generatiepact aan de jeugdlonen is een schande dit moet los van elkaar staan. Het generatiepact is voor de huidige medewerkers een belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden.
- Hoe denken de werkgevers de juiste jonge mensen binnen te krijgen als ze de salarissen zo verlagen? Zeg niet dan geven we ze een toeslag want dat gaat niet werken want ze reageren dan niet eens op een vacature omdat er keus zat is. Gaan we alles maar telkens oplossen met het inhuren van uitzendkrachten / zzp'ers en zo investeren in mensen die daarna de deur uitlopen met de kennis die is opgedaan.

MEDEWERKER FINANCIËLE ZAKEN

De afgelopen jaren is de cao al behoorlijk uitgekleeft. Ik denk en met mij hoop ik velen, dat dit gestopt moet worden. Het is belangrijk dat we jongeren kunnen werven middels leuke en uitdagende functies met markt conforme salarissen. Dus laat jullie je niet piepelen.....door de werkgevers.

De afgelopen jaren is de cao al behoorlijk uitgekleeft. Ik denk en met mij hoop ik velen, dat dit gestopt moet worden.

ADVISEUR INFORMATISERING & AUTOMATISERING

Ik ben werkzaam als adviseur rapportage en verantwoording bij een woningcorporatie.

Ik vind het een teleurstellend loonbod welke de werkgevers hebben geboden. Zeker gezien de sterke inflatie, op deze manier gaat de koopkracht er op achteruit. De eenmalige uitkeringen zou voor mij niet hoeven, leuk, maar ik heb liever een structurele verhoging.

Los van de inflatie is ook het verschil in % tussen de verloning van de bestuurders en overige werknemers verschillend, daar de werkgevers met een loonbod komen van 2%, stijgt de WNT norm met 3,98% (2021-2022).

ADVISEUR RAPPORTAGE EN VERANTWOORDING

Ik ben het niet eens met de voorstellen van Aedes, die wil het geld tekort verhalen op de werknemers ipv bij de regering.

OPZICHTER DAGELIJKS BEHEER

Weer een lage waardering voor ons als corporatie medewerkers.

Een schandalig laag loonbod. En dat ook nog in laten gaan per 1 juli 2022 en 1 juli 2023. Hoe durven ze. Wij als medewerkers in de laagste loonklassen gaan hier weer dik op achteruit. Wij hebben al te maken met een aanpassingsbedrag van 7 jaar lang van 35 euro dus voor ons blijft er dan niets over. Ronduit schandalig. En dan een waardering uiten naar de medewerkers.

Ik hoop dat jullie dit goed kunnen uit onderhandelen en dan ook per 1 januari 2022 en 1 januari 2023. Gaat dat niet lukken ben ik alvast bereid om hier voor te staken.

FACILITAIR MEDEWERKER

Graag wil ik reageren op de derde onderhandelingsronde over een nieuwe cao Woondiensten. En dan met name over het loonbod waar werkgeversorganisatie AEDES mee gekomen is.

SCHANDALIG!!!

Als dit loonbod niet ruimschoots verbetert dan vind ik dat we als leden van de vakbonden actie moeten ondernemen. Vorig jaar spraken wij elkaar al eens telefonisch over de toen te vormen nieuwe cao 2021. Wij hadden het samen toen met name over de ellenlange onderhandelingen en over het aanpassingsbedrag wat tot 2025 van toepassing is in de lagere salarisschalen.

Hoe durft werkgeversorganisatie AEDES met zo'n belachelijk laag loonbod te komen. 1,5% per 1 juli 2022 en 1,5% per 1 juli 2023. Telkens met die belachelijke tekst er bij van 'marktconform belonen'. Zien zij niet in dat wij, werknemers die met de voeten in de klei staan, steeds meer te maken krijgen met een hogere werkdruk. Steeds vaker met bewoners te maken krijgen die psychische problemen hebben, verslavingsproblematiek hebben en vaak helemaal doordraaien. Het maakt het werk soms zelfs gevaarlijk. Je dient je mannetje, ten opzichte van agressieve huurders, goed te kunnen weerstaan. Dus AEDES praat alsjeblieft niet over marktconform. Praat liever over medewerkers belonen omdat het aan het front steeds zwaarder wordt om goed werk te kunnen blijven leveren.

Zien zij niet in dat ook voor de werknemers in de lagere salarisschalen alles steeds moeilijker betaalbaar wordt. Elk jaar, tot 2025, leveren de lagere salarisschalen 1% in als aanpassingsbedrag. De inflatie is jaarlijks tussen de 1,5 en 2%. Haal van het nieuwe loonbod jaarlijks 1 procent af, reken daarnaast de inflatie door en tel uit je winst.

De lagere salarisschalen leggen er dus elk jaar tot 2025 dik geld op toe!!

Even puur naar mezelf kijkend. Hoe blijf ik steeds maar mijn hogere zorgkosten betalen, steeds duurder wordende energiekosten, benzineprijzen die de pan uit rijzen, boodschappen die fors in prijs gestegen zijn enz. enz.

Ik hoop dat jullie bij de volgende onderhandelingen er veel meer uit kunnen halen qua loonbod. Ik reken op minimaal het dubbele en dan niet per 1 juli van elk jaar, maar per 1 januari van elk jaar.

WIJKBEHEERDER

Ik vind het een grote belediging dat Aedes 1,5% per jaar loonsverhoging voorstelt. De inflatie zie wooncrisis/energiecrisis en overige is zeker tussen de 3 en 5%.

Bij zo'n werkgever ga je toch denken of ze het waard zijn om ervoor te werken. Zet me stevig aan het denken en zeker in combinatie dat pensioenen niet geïndexeerd worden.

TEAMLEIDER VASTGOEDBEHEER

Ik ervaar samen met meer leidinggevendenden dat het niet eenvoudig is om goed gekwalificeerde medewerkers aan te trekken. Dat geldt voor verschillende vakgroepen, vaak in de techniek, waarbij vacature-gegadigden niet als 'beren op de honing' af komen als het gaat om de huidige beloning die corporaties kunnen bieden met hun loongebouw. Dat moet dus beter en marktconformer. Dat mist nu, met mogelijk als gevolg uitholling van je kwaliteit in het veld. Goed dat jullie je hard maken voor de genoemde punten. En werkt onderhandelen niet dan lijkt actie onvermijdelijk om de noodzaak te duiden.

TEAMLEIDER DAGELIJKS ONDERHOUD

Ik vind het loonbod ook ronduit treurig als je bedenkt dat we totaal geen waardering krijgen voor het draaiend houden van de stichting tijdens deze pandemie....

Ik denk dat wij minimaal recht hebben op een verhoging gelijk aan de verhoging van de bestuurders en eigenlijk nog wat meer! Dus hou je poot stijf en succes! Misschien toch maar weer staken???

OPZICHTER SERVICE ONDERHOUD

De houding van de werkgevers geeft mij niet het vertrouwen dat ze het beste met het personeel voor hebben. Punt EEN voor goede arbeidsvoorwaarden is het salaris. Als je wat ruimer in je jasje zit betekent dat direct meer geluk, meer werkgeluk, je voelt je gewaardeerd.

De afgelopen jaren hebben we al veel ingeleverd, zie o.a. het inkomensperspectief van de lagere schalen. We hebben een (groot) gedeelte van het vroegpensioen ingeleverd. Ik werk al een poosje bij de corporatie, maar toch blijft ook dat pijn doen.

We hebben allemaal een pensioengat tegenwoordig. Voor de lagere schalen is dat echt een probleem. Mensen kunnen niet eerder stoppen, alhoewel dat als een zeer aantrekkelijke mogelijkheid wordt gesuggereerd. Dat gat moet opgevuld met inkomen uit eigenmiddelen of een verdere leven met een lager pensioen!

Het generatiepact is mooi, maar ook voor de lagere schalen geen optie. Men gaat er toch 10% op achteruit in het salaris. Dat is voor velen niet op te brengen.

Nu geven de werkgevers aan dat er meer ruimte is voor bijvoorbeeld een sabbatical. Dat klinkt ook weer heel mooi, maar niet voor de lagere salarissen!

Het zijn allemaal koekjes uit eigen doos. De werkgever creëert een mogelijkheid die aan het grootste deel van het corporatiepersoneel voorbij gaat omdat er salaris ingeleverd dient te worden om van dit koekje te kunnen genieten. Die ruimte van inleveren hebben de meeste mensen niet.

De prijzen stijgen en ons salaris gaat in verhouding naar beneden. Ik hoop dat de werkgevers gaan begrijpen dat de werknemers verdienen dat onze salarissen minimaal gelijk met de koopkracht dienen te stijgen.

Of vinden de corporatie directeuren dat het gat tussen arm en rijk groter mag worden in Nederland. Dat gevoel krijg ik en staat zeer in contrast met de sector waarvan ze directeur-bestuurder zijn. Dat is pijnlijk!

SENIOR MAKELAAR

Allereerst dank dat jullie ons vertegenwoordigen!

Fijn dat jullie je inzetten en weten wat er onder de corporatie-medewerkers leeft.

Jullie hebben ons geïnformeerd over de niet-voortgang om te komen tot een fatsoenlijke cao.

Ik wil daarover kwijt dat ik meen dat de werkgevers-vertegenwoordiging met een onfatsoenlijk bod komt, wat volstrekt NIET in lijn is met hun mooie woorden van dank voor de flexibele medewerkers. Het stelt me zeer teleur dat de werkgeversorganisatie zich zó opstelt. Onvoorstelbaar!

Het lijkt wel Rutte; veel mooie woorden, maar je hebt er helemaal niets aan.

Loze beloftes

Zeggen dat je de medewerkers waardeert, maar ze vervolgens keihard in de kou zetten. Onfatsoenlijk, dis-respectvol en ronduit schandalig! Put your money where your mouth is!

Corporatie-medewerkers staan onder steeds meer druk; verwarde personen, maatschappelijke spanningen, korte lontjes en dat allemaal in tijden waarin we digitaal ons beste beentje voorzetten. En dan word ik als corporatiemedewerker geconfronteerd met steeds hogere prijzen.

Gezien het werk dat we verzetten is feitelijk een positieve koopkrachtontwikkeling zondermeer aangewezen en verdedigbaar.

Koopkrachtbehoud is de absolute bodem en ervaar is als de meest minimale waardering.

Waardering tonen kunnen werkgevers door hun werknemers een fatsoenlijke koopkrachtontwikkeling door te laten maken!

Ik hoop van harte dat werkgevers hun dwaling gaan inzien!
Zo niet, dan kunnen ze ervan uitgaan dat ik mijn collega's zal gaan mobiliseren voor keiharde acties!

GEBIEDSREGISSEUR

Al meerdere jaren zijn we er niet op vooruit gegaan, zeker de medewerkers (dat zijn er veel) die langer in dienst zijn! Nu gaan de kosten voor levensonderhoud, waaronder kosten woonwerk (benzinekosten omhoog), de werknemer is het

De top in de corporatie wereld gaat er de laatste jaren wel goed op vooruit. Dat moet stoppen, nu zijn wij aan de beurt.

kind/mens van de rekening. Werkdruk omhoog, verantwoordelijkheid laag in de organisatie en dan niet betalen, dat bestaat natuurlijk niet. Thuiswerk vergoedingen zijn echt minimaal, wie zorgt er voor de werkplek, de verwarming enzovoorts, dit voor maar €2,- per dag. De top in de corporatie wereld gaat er de laatste jaren

wel goed op vooruit. Dat moet stoppen, nu zijn wij aan de beurt.

Jaren geleden zouden we te veel verdienen volgens de benchmark, maar die tijd is allang voorbij. We willen jeugd aantrekken, dan moet aantrekkelijk werk worden geboden met een goed passend salaris, geen hongerloon!

We willen een goede vergoeding voor het werk dat we moeten leveren, de maatschappij verhardt, je moet steeds sneller schakelen, mee met de tijd en de digitalisering. We willen niet weer met een kluitje in het riet gestuurd worden.

OPZICHTER

Het bod van Aedes lijkt wel een ui. De tranen schieten je in de ogen.

Met dit royale loonbod voelen wij ons zeer gewaardeerd. Ga zo door met ons loongebouw en je creëert je eigen doelgroep. Zijn wij als medewerkers in de volkshuisvesting te sociaal en worden we daarom ondergewaardeerd?

MEDEWERKER CONTROL & KWALITEIT

- Creëer geen grotere ongelijkheid tussen startende jongeren en hun collega's die al in de sector werken
- Waarom kan een directeurssalaris wel met 3,35% stijgen en de salarissen van de mensen die het echte werk doen niet? Het échte werk wordt gedaan door de collega's die dagelijks te maken hebben met die verwarde huurder, met die agressieve klant aan de balie, met de zooi die bewoners in de complexen achterlaten, tot aan uitwerpselen en braaksel aan toe. Dát zijn de mensen die zorgen dat het leefbaar wordt en blijft in de buurten, dát zijn de mensen die zorgen voor de betere KWH-scores.

Waarom kan een directeurssalaris wel met 3,35% stijgen en de salarissen van de mensen die het echte werk doen niet?

GEBIEDSCOÖRDINATOR

Hoeveel gespreksrondes was de vakbond van plan te organiseren met de werkgevers? Geef ze nog één of twee rondes en dan maar weer op de barricades. Blijkbaar hebben ze een onderhandelaar er op gezet die dit leuk vindt, werknemertje pesten.

VVE COÖRDINATOR

Jammer weer dat er geen cao tot stand is gekomen. Heb je mail weer aandachtig gelezen en ben het er 100% mee eens met je reactie. Wat betreft het generatiepact vind ik het ronduit schandelijk en kinderachtig, Eerst toezeggen en dan in de trant van als jullie niet akkoord gaan trekken we dit terug ?? Hopelijk gaan ze inzien dat het huidige bod niet goed genoeg is .

Bedankt voor je inzet weer en ga zo door 🍑🍑

ALLROUND TIMMERMAN

Wellicht ten overvloede maar gezien de steeds grotere tweedeling in de maatschappij tussen arm en rijk is het mijn inziens onverenigbaar dat een bestuurder absoluut en procentueel een grotere loonsverhoging krijgt dan haar medewerkers. Zij zal een voorbeeldfunctie moeten vervullen en vooral niet afwijken en jezelf meer waard vinden dan de medewerkers.

Wat mij betreft zorgen we voor nivellering waarbij de hogere inkomens procentueel minder verhoging krijgen dan de lagere inkomensgroepen. Of in ieder geval een gelijk percentage.

Over mij, ik ben manager wonen bij een corporatie en zit in schaal M. Ik zal wat mij betreft een van de personen zijn die minder loonsverhoging zou moeten krijgen dan collega's in de lage loonschalen.

MANAGER WONEN

Als ik deze stukken lees vraag ik mij oprecht af: Hoe integer is het om de lonen te verhogen met 2% (met een jaarlijkse vergoeding van 240 netto), terwijl het percentage waarmee de beloning van corporatiebestuurders verhoogd mag worden (volgens de Wet Normering Topinkomens) 3,35% is? Ik vraag mij af, waarom dat onderscheid? We werken allemaal in dezelfde sector, voor dezelfde organisatie, voor het zelfde gezamenlijke doel. Datzelfde geldt overigens voor het verkondigen dat er 5.4% loonsverhoging wordt geboden, terwijl dat in de praktijk eigenlijk een stuk lager ligt. Dit laatste vindt ik eigenlijk gewoon schofterig.

Werknemers krijgen regelmatig 'nee' te horen op initiatieven om medewerkers mee te laten profiteren aan de kennis en kunde van de corporatie en de afspraken die ze met leveranciers maken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het plaatsen van zonnepanelen op daken. De motivatie hierbij is meestal dat dat er mogelijk belangenconflicten kunnen optreden en/of er integriteitsvraagstukken kunnen ontstaan. Het irriteert en stoort mij dat er vaak geschermd wordt met integriteit terwijl er ondertussen loonsverhogingen mooier gepresenteerd worden dat ze zijn, en bestuurders zich verheven voelen boven haar medewerkers aangezien ze zelf met 3.35% loonsverhoging in hun broekzak van tafel gaan en de medewerkers het maar moeten doen met een zogenaamde marktconforme verhoging. Lang verhaal kort, zeer teleurgesteld.

CONTRACTMANAGER

Ik vind het echt teleurstellend dat we blijven hangen in een systeem waar de onderlaag van onze werkende collega's nog steeds gekort worden op een salaris stijging.

De wereld is veranderd, als je ziet wat een verloop wij hebben in het personeel. Alleen de yuppen boven schaal H krijgen een volledige loonsverhoging.

Ik denk dat jullie harder op moeten treden en de absurde regeling echt er uit moeten laten halen. En anders helemaal geen verhoging, we vechten nu alleen voor de bobo's. Laat hun dan ook maar niets krijgen.

Graag zou ik ook het volgende onder de aandacht willen brengen. In 2021 en aankomende jaren vallen de kerst en oud en nieuw in het weekend. Normaal als een kerstdag op een maandag valt krijg je deze dag terug als verlofdag. Nu dat het op een zaterdag en een zondag valt, krijg je er niets extra voor. Dit is toch bijzonder dat als je op een kerstzondag bij de familie wordt weg getrokken door oproep. Hier zou een vrije dag of een extra toeslag gelijk aan een werkdag tegenover moeten staan.

UITVOERDER

Erg teleurstellend!!!

Ook om pas na een half jaar de lonen te verhogen! Wordt een tweejarige cao met een halfjaar stilstand! Op naar de volgende ronde!

ALLROUND ONDERHOUDSMEDEWERKER

Wat goed dat jullie je zo hard maken voor onze cao!

Jammer dat ze qua loon zo terughoudend zijn. Als er een tak van sport hard heeft doorgewerkt en heeft kunnen doorwerken dan zijn het ook de corporaties. Ik werk zelf bij een corporatie, een hele kleine weliswaar, maar ik ben trots dat ik daar werk, want wat is er hard gewerkt om ons thuis te kunnen laten werken zodat alles "gewoon" door kon gaan. Wat is er ruimte gegeven aan de mensen die jonge kinderen thuis hebben gehad en nu weer krijgen, terwijl het werk gewoon doorgaat. En dan hoor je van bewoners dat ze er helemaal niets van gemerkt hebben. Het thuiswerken moet opgenomen worden in de cao met juiste vergoedingen en wellicht een of twee dagen per week laten vastleggen dat de mogelijkheid moet blijven bestaan ook na corona vanwege de reistijd die je niet meer hebt, de milieu-uitstoot die je niet meer maakt met de auto etc. Duurzaam, want ook daar staan de corporaties voor. Dit kan niet anders dan beloond worden. We hebben geen aanspraak kunnen/hoeven maken op de Coronasteun, want dat hebben we gelukkig niet nodig. Waarom niet? Omdat alles door heeft kunnen gaan door de hardwerkende mensen die heel veel op hun bordje hebben gehad, ook door uitval van collega's door ziekte. Alles is opgevangen zonder dat ook maar iemand daar om heeft gevraagd, want dat doen we voor onze huurders. Ook die bellen veel vaker om gewoon alleen maar een praatje te maken. De werkdruk is daarom afgelopen twee jaar ongelooflijk hoog geweest. Hier mag wel een compensatie tegenover staan. Dan een laag loonbod accepteren per 1 juli, maar de dertiende maand weer vast laten leggen in de cao?

WOONCONSULENT

Tsja zo'n loonbod was wel te verwachten. Ik werk nu al 20 jaar in deze sector en volgens mij is er in die tijd geen enkele cao op een vlotte en redelijke manier tot stand gekomen. En dan dus nu weer een schandalig loonbod. Inflatie bedraagt momenteel al 5,6%!! Betekent dus voor driekwart van de mensen een achteruitgang van maar liefst 5%!!! Ik ben er eigenlijk nu wel helemaal klaar mee. Dus wat mij betreft poot stijf houden!!

MEDEWERKER HUURINCASSO JURIDISCH

Wat een vervelende, maar helaas niet onverwachte, houding van Aedes. Ze hebben zoveel waardering voor de werknemers bij de corporaties, die waardering laten ze blijken door zelf een chantage middel te gebruiken! En als je met zo een loon voorstel komt hoe serieus neem je het dan echt?

ACCOUNTBEHEERDER

Ik heb een input voor werknemers ingeschaald in salarisschaal H. Een aantal jaar geleden is er in deze salarisschaal een afslag gekomen van 35,00 euro. Deze afslag duurt tot 2025! Ten gevolge van de extreem stijgende inflatie worden deze werknemers extra benadeeld. Willen jullie dit in de onderhandelingen meenemen? Het verbaast me ook steeds dat de werkgevers iedere keer zo stug en zo zuinig zijn naar hun personeel. Iedere dag staan de kranten vol met inflatie cijfers welke er niet om liegen en daar kijken de werkgevers voor weg. Zelf zit ik op de afdeling vastgoed en we kunnen niet aan goed personeel komen. Onze afdeling bestaat uit 12 man waarvan er een aantal al jaren fulltime zijn ingehuurd voor bedragen tussen de 85 en 120 euro per uur!! Voor hetzelfde werk wat ik doe. En onze corporatie is zeker niet de enige waar dit probleem speelt. De corporaties moeten uitkijken dat ze niet achter gaan lopen met salarissen anders heeft niemand meer zin om voor een corporatie te werken.

OPZICHTER

In reactie op het werkgeversvoorstel; Ik vind het beschamend en eigenlijk zelfs een beetje beledigend.

ADVISEUR VVE BEHEER

Graag reageer ik op het bericht in de nieuwsbrief over de ontwikkelingen van 4e CAO onderhandelingsronde.

Loonbod

Ook ik was zeer teleurgesteld dat de werkgevers met een loonbod van 1,5% naar 1,65% kwam opdraven. Ik las op internet dat in 2022 een inflatiepercentage van 2% voorzien wordt.

Los van het inflatiepercentage vind ik het loonbod van de werkgevers een aanfluiting. Er is nl ook een groep corporatiemedewerkers die al sinds 1 april 2019 met het aanpassingsbedrag te maken heeft. Afhankelijk van de loonschaal variërend van 22 tot 35 euro.

Voor het bod van 1,5% zou dat volgens mij betekenen dat deze werknemers zelfs geld moeten teruggeven of er weinig tot niets aan overhouden. Dus dit voorstel vind ik een aanfluiting waar wat mij betreft niet mee akkoord moet worden gegaan.

Rekenvoorbeeld: 3000 bruto pm. Schaal H, 1,65 % loonsverhoging komt op 49,50 euro en daar gaat 35 euro aanpassingsbedrag van af. Blijft feitelijk 14,50 euro over.

Instapschalen jongeren

Dat was voor mij een nieuw fenomeen, (of ik moet niet opgelet hebben). Werkgevers willen de jongeren 9% lager onder de reguliere loonschaal laten starten en bovendien voor 5 jaar bevroren? Hebben we het hier weer over een nieuwe variant van een soort aanpassingsbedrag? En is dit weer gestoeld op een of ander beloningsonderzoek? Terecht dat het aanpassingsbedrag (die al 3 jaar geleden is ingegaan en nog 2 resp 4 jaar te gaan heeft) weer ter discussie gesteld wordt.

Generatiepact

Ik vind het generatiepact een aantrekkelijk aanbod, maar wel met de kanttekening dat het volgens mij moeilijk te controleren is of het doel (jongeren laten instromen) in de praktijk ook waar gemaakt wordt.

Ik ben er voorstander van om het generatiepact te verlengen maar dan wel de instroom leeftijd te verlagen van 63 naar 61 jaar zoals de FNV voorstelt (niet uitruilen met andere voorstellen). In deze periode waarin van iedere werknemer ongeacht de leeftijd wordt gevraagd om zo lang mogelijk mee te gaan, vind ik dat het voor de werknemers die dat willen zo aantrekkelijk mogelijk gemaakt moet worden om vanaf 61 jaar af te bouwen en/of te stoppen. Ik heb de indruk dat de financiën het struikelblok is waardoor oudere medewerkers zich gedwongen voelen om langer door te gaan met werken.

NB: in de ambulancezorg is er een vitaliteitspact die vanaf 62 jaar in mag gaan. Dus de verlaging van het generatiepact van 63 naar 61 jaar in de cao woondiensten is wat mij betreft een goed voorstel

Verlofsparen

Het voorstel, om net als in de cao ambulancezorg 100 weken (is bijna 2 jaar) verlof te sparen, vind ik een prima voorstel als dat een verbetering is ten opzichte van wat nu mogelijk is in de cao woondiensten.

Het wetsvoorstel RVU/verlofsparen is toch al op 13 januari 2021 goedgekeurd door de Eerste Kamer? Betekent dit dat er vanaf januari met bovenwettelijke vakantie-uren tot 100 weken doorgespaard mag worden? Of moet dit ook nog extra in de nieuwe cao Woondiensten worden vastgelegd?

Hartelijk dank voor jullie inzet en veel succes gewenst met het vervolg van de onderhandelingen.

WIJKREGISSEUR SOCIAAL BEHEER

De loonsverhoging is te laag inflatie + 0,5% is wel een minimum!

MANAGER ASSETMANAGEMENT

Ik moet zeggen dat de werkgevers met een belachelijk laag loonbod over de brug komen, en dan ook nog net doen of het een heel genereus loonbod is.

Wij als werknemers in de sector krijgen steeds meer bijkomende werkzaamheden op ons bord, en nooit een keer een passende beloning voor hetgeen wat van ons verwacht wordt. De vorige bestuurder benoemde het een aantal jaren geleden al, meer voor hetzelfde geld. Maar zo is het de laatste jaren helaas wel gegaan. Meer taken erbij, meer agressie van bewoners en meer verwachtingen van de werkgevers. We worden soms letterlijk en figuurlijk verrot gescholden door sommige bewoners. Vroeger kwam dit toch gelukkig maar zelden voor. Ik zie in de 35 jaar dat ik dit werk nu doe, helaas alles hard veranderen en achteruitgang in deze toch mooie bedrijfstak. Ik en veel van mijn collega's balen erg van het toendertijd afgesproken aanpassingsbedrag, dit is en was een slechte afspraak. Ik hoop dat de bonden er nog wat meer en toch nog een wat passend loonbod uit kunnen slepen.

ALLROUND ONDERHOUDSMEDEWERKERS VAKMAN PLUS

Ik vind dat werkgevers meer mogen neerleggen als het gaat om loon en gelet op de inflatie. Ik vind dat er ook een 13de maand moet komen. Of dat een volledig salaris of een percentage van 8,33, dat maakt niks uit.

WOONCONSULENT

Bij deze een reactie dat ik het loonbod echt onvoldoende vind.

Ik sluit mij aan bij onderstaande:

- Aedes biedt 2% in juli 2022 en juli 2023 plus eenmalig € 400 in februari 2022 en februari 2023. Voor de bonden is dit NIET voldoende. Dit dekt immers niet de inflatie over 2,4% over 2021 en zeker niet voor de collega's die te maken hebben met een aanpassingsbedrag. Uitgangspunt bij de cao-onderhandelingen was toch echt behoud van koopkracht... Dat de bestuurders een loonsverhoging per 1 januari jl. hebben ontvangen van 3,35% helpt ook niet echt.
- Ik werk me (als verhuurmakelaar) samen met mijn collega's uit de naad en dan krijg je zo'n bod. Dit verdienen wij niet. Terwijl de bestuurders er wel weer op vooruit gaan. We werken met de hele corporatie met elkaar samen (elke medewerker/schakel is onmisbaar) en daarom vind ik dat iedereen eigenlijk hetzelfde bod zou moeten krijgen; met iig behoud van koopkracht.
- Ik ga er met mijn gezin met 2 kinderen echt op achteruit. Met stijgende brandstofkosten (die door werkgever niet gecompenseerd worden), flinke inflatie en oa de gestegen energiekosten (waar de werkgever ook niet extra voor gaat betalen terwijl het thuiswerken wel duurder wordt) zullen wij er flink op achteruit gaan ben ik bang.

VERHUURMAKELAAR

Hierbij ontvangt u mijn reactie op het loonbod van Aedes:

- Ik vind 1,5% per jaar te laag. Voor vele mensen betekent 1,5% in de praktijk nog minder dan 1,5% vanwege de eerder afgesproken overgangsfase. De loonverhoging behoort voor iedereen minimaal gelijk aan de inflatie te zijn!
 - Daarnaast vind ik dat de loonsverhoging per 1 januari behoort in te gaan, als compromis vind ik 1 januari én 1 juli acceptabel.
- Veel succes!

BEWONERSADVISEUR ONDERHOUD

Hierbij wil ik als vakbonds lid meedelen dat ik mij volledig herken in de gevoelens die collega's hebben geuit tijdens het Cao café. Laat dit een steun zijn voor jullie als vakbond om dit geluid te laten horen aan de onderhandelingstafel. Veel succes en sterkte bij de vervolg onderhandelingen.

GEBIEDSREGISSEUR

Algemeen wordt steeds “wendbare corporatie” genoemd. Dit is een zo algemene en brede term dat je er alle kanten mee uit kan. Een medewerker heeft hier vaak weinig voordeel bij maar de corporatie wel.

Punt 5 een feestdag uitruilen voor suikerfeest door “bv 1e kerstdag” te noemen schop je wel erg aan tegen de christelijke basis van onze samenleving. Als een 2e kerst dag was genoemd had dat meer respectvol geweest. Aangezien er voor 2020 t/m 2023 diverse kerstdagen in het weekend vallen waarmee er 4 feestdagen geen werkdagen zijn, zou een extra vrije dag op suikerfeest in de cao vestzak broekzak zijn

Punt 11, “Thuiswerken niet toestaan” in de coronatijd is gebleken dat er heel goed thuis gewerkt kan worden. Tenzij je fysiek bij een woning, complex of bewoner thuis moet zijn. Het opnemen van een algemeen punt dat de corporatie thuiswerken niet toe kan staan levert de medezeggenschap weer heel veel reacties en vragen van medewerkers op. Hetgeen het werkplezier niet bevordert, graag dus duidelijkheid voor welke activiteiten thuiswerken is uitgesloten.

Punt 12 en punt 13 zijn ordinare bezuinigingen wat wordt daar tegenover gesteld?

Ik wens jullie heel veel wijsheid bij de verder onderhandelingen

PROJECTLEIDER EN VOORZITTER OR

Ik reageer graag op onderstaand bericht:

“Verder wil Aedes de instroom van jongeren bevorderen door de instapsalarissen te verlagen. Ze vinden de start-salarissen van met name Hbo’ers te hoog vergeleken met andere sectoren waardoor werkgevers geen jongeren aannemen. Zij werken dit voorstel nog nader uit voor de volgende keer.”

Jongeren (zeker starters) hebben vaak erg hoge vaste lasten tegenwoordig, voor de jongeren zelf is een hoog instapsalaris meer dan welkom.

MEDEWERKER WONEN

Ik ben zeer verbaasd dat de werkgevers zich bewust zijn van de krapte op de arbeidsmarkt en mij met hun voorstel toch het gevoel geven dat zij de medewerkers niet serieus nemen.

Het zou teleurstellend zijn als er geen gebaar wordt gemaakt in de richting van de collega’s die afgelopen jaar onder zeer moeilijke omstandigheden toch hun taken richting onze klanten hebben uitgevoerd.

Verder het punt van de verruiming van de werktijden. In mijn geval heb ik regelmatig ‘s avonds een vergadering die ik bijwoon na een reguliere arbeidsdag. Mijn werkzaamheden laten het vaak niet toe om op deze dag later te beginnen. Volgens het voorstel zijn dat wel overuren maar zonder extra compensatie.

COÖRDINATOR FACILITAIR / VVE

Minder dan 2 procent moeten we niet accepteren, en al zeker niet pas vanaf juli .

WERKBEGELEIDER LEERMEESTER SERVICE

Via ons intranet las ik een bericht over de cao-onderhandelingen voor de Woondiensten en je oproep om te laten weten wat je er van vindt. Dus bij deze geef ik gehoor aan je oproep:

Ik vind dat je helemaal gelijk hebt dat het loonbod van 1,5% te laag en te laat ingaat, zoals je zelf in het artikel ook aangaf. Daarin wordt gesproken over een inflatie van 3,4% in een jaar tijd. Dat betekent concreet dat we hier met z’n allen niks beter van worden en er zelfs op achteruit blijven gaan...

GEBIEDSONTWIKKELAAR

Hierbij mijn reactie op de vanuit de werkgeverskoepel Aedes gedane voorstellen v.w.b. de cao 2022 – 2023;

- In eerste instantie met betrekking tot de motivatie om niet direct met een loonbod te komen; De aangedragen motieven komen niet onredelijk over. Al is het zaak om bij de les te blijven en het verhaal van de vinger en de gehele arm niet te laten optreden.
- Een looptijd van de cao van twee jaar klinkt (met het oog op eerdere lange onderhandelingstrajecten) niet slecht. Ook het tekstuele voorstel om uiterlijk 1 oktober 2023 onderhandelingen voor een nieuwe cao te starten klinkt goed. Een tussentijdse bijstelling van de schalen op basis van de opgetreden cpi stijging is dan (naast een aanpassing naar aanleiding van de marktontwikkeling) een mooi vangnet.
- Een marktconforme loonsverhoging klinkt ook goed. Zaak is alleen helder te krijgen wat marktconform is. Vergrijzing bij corporaties vraagt om een aantrekkelijk AVW-gebouw. Dus mag een hoog-gemiddeld loongebouw hier best een plek in hebben. Ook de verzwarende van de publieksgerichte functies (druk op de woningmarkt, huisvesting bijzondere doelgroepen, toename verwarde personen etc.) moet hierbij (meer dan nu het geval is) tot uitdrukking komen. Het verlagen van de instapschalen lijkt hierbij geen logische stap. Het in stand houden van instapschalen lijkt sowieso achterhaald aangezien een groei-model al blijkt uit de treden binnen een schaal. De opmerking dat nu slechts 140 medewerkers in een instapschaal zitten komt mogelijk meer voort uit het feit dat werkgevers geen vacatures ingevuld krijgen tegen deze "broodnodige" aanvangsfooiën.
- Uitrust van feestdagen past goed bij de veranderende samenleving. Het argument dat er geen strijdigheid met het bedrijfsbelang mag zijn toont echter weer wat koloniale trekjes. Dit mag absoluut niet verlangd worden. Ook toepassing van de feestdagtoeslag miste ik in het WG-verhaal.
- Aanpassing op het loopbaanontwikkelingsbudget zijn m.i. zeker nodig. De huidige maatschappij verlangt brede kennis en kunde. Hierbij past een ruime mate van stimulering van personele ontwikkeling. Verruiming (lees: verhoging) van het jaarbudget is hierbij een goed instrument. Het naar voren halen van budgetten moet hierbij mogelijk zijn. Het opnemen van een soort "bindingsclausule" (gedeeltelijke terugbetaling bij voortijdig vertrek) lijkt hierbij redelijk.
- Het laten vervallen van de plaatsvervangings toeslag wordt door de werkgevers in de eigen tekst onderuit gehaald. In de meeste cao's..... Dus; niks mis met 10%, maar tussen 3,5 en 7 ligt bijvoorbeeld 5,5%.
- Verruiming normale werktijden past enerzijds goed in de flexibilisering van het werk. Anderzijds mag dit niet ten koste gaan van de reguliere toeslagen bij overwerk. Vereist een heldere definitie van "overwerk". Beter lijkt dus om aan te sluiten bij een met de medewerker overeen te komen rooster met zijn/haar normale arbeidsuren. Volledig baseren op de ruimere normale werktijden gaat anders ten koste van de werk/privé balans.
- Het artikel over de thuiswerkvergoeding lijkt mij in orde. Introductie van een werkkostenvergoeding zal idd via de fiscale wetgeving tot stand moeten komen.

Is dus toch nog heel wat geworden. Doe er jullie voordeel mee bij de volgende ronde. En hou de kaas op het brood. Succes!

MEDEWERKER P&C

Ik vind het voorstel voor de loonsverhoging veel te mager, omdat veel werknemers met een aanpassingsbedrag hebben te maken. In mijn geval betekent het een bruto verhoging van 55 euro, daar gaat 34 euro aanpassing vanaf, blijft er netto ongeveer 12 euro over, dit is ver onder het inflatie niveau.

Hoop dat er binnenkort positief nieuws is!

MEDEWERKER BEDRIJFSBUREAU VASTGOED

Jammer dat het zo stroperig blijft aan. Ook jammer dat de waardering vanuit de werkgevers achterblijft. Vooral in een tijd waarin de prijzen enorm aan het stijgen zijn. En de bestuurders niet solidair zijn qua loonsverhoging is niet zo netjes. Bestuurders dan ook 1,65%. Gelijk op met de medewerkers.

BEWONERSBEGELEIDER

Ik ben wel (weer) erg teleurgesteld en verbaasd over het loonbod van Aedes. Hoe denken zij dat hun leden de komende jaren personeel gaan vinden met dergelijke salarissen? Bij onze middelkleine corporatie zijn er dit jaar al meerdere vacatures niet vervuld bij gebrek aan geschikte mensen of het niet eens kunnen worden over arbeidsvoorwaarden. Jullie weten ongetwijfeld beter dan ik hoe dit onderhandelingsspel te spelen, maar ik zou vanaf nu maar onderhandelen over een cao van 1 jaar gezien het belabberde bod van Aedes. De inflatie knalt omhoog en Aedes compenseert ongeveer de helft van de inflatie, en voor de meeste werknemers gaat daar ook nog eens het aanpassingsbedrag (circa 1%) vanaf. Dus voor hen blijft er slechts 0,5% verhoging over om een inflatie van circa 3,5% te compenseren. Het is maar wat je waardering noemt.

En naast het salaris zou ik proberen nog wat aanvullende vergoedingen te verruimen. Thuiswerkvergoeding per dag mag best hoger (denk aan energiekosten nu) plus een hoger bedrag eens in de 5 jaar oid voor inrichting werkplek, volgens mij hebben rijksambtenaren onlangs ook zoiets afgesproken.

Over een paar weken wordt waarschijnlijk bekend dat de verhuurdersheffing wordt afgeschaft, dat levert miljarden op voor onze werkgevers. Dus zielig doen dat er geen geld is is ook geen argument.

Gezellig met z'n allen naar de jaarbeurs is misschien nog een beetje lastig qua corona, en is misschien nu ook geen goede PR, maar dat is een extra reden om maar voor 1 jaar te onderhandelen. Misschien dat het volgend jaar weer wat beter past in het maatschappelijk beeld om actie te voeren.

Nou ja, succes met de onderhandelingen verder, ik ben benieuwd!

PROJECTONTWIKKELAAR

Zoals jullie zelf ook al aangeven is het voorstel van 2 keer 1,5% loonsverhoging wel erg aan de magere kant. Gezien de inflatie is dat totaal geen reëel voorstel. Dus wat mij en heel veel andere collega's betreft. Dit percentage mag behoorlijk omhoog.

Heel veel succes met de onderhandelingen en maak er voor ons allemaal iets moois van.

FACILITAIR ACCOUNTMANAGER

Ik heb van jullie de nieuwsbrief ontvangen waarin jullie vertellen wat de stand van zaken is m.b.t. de cao-onderhandelingen.

Hierover deel ik graag mijn mening met jullie. Het loonbod is natuurlijk een lachertje. Voor de zoveelste keer op rij een minimaal percentage met eenmalige uitkeringen waar niemand op de lange termijn iets aan heeft. Je bouwt hier niets over op en de helft kan je inleveren bij de Belastingdienst. En weer mogen de directeuren wel een hoger percentage vangen. Dit vind ik echt niet te rijmen. Past in het beeld de rijkere worden rijker en de armen worden armer. En dat vind ik geen mooi beeld. Ik zie dan ook graag dat jullie je blijven inzetten voor een betere loonsverhoging. Voor zover eerst mijn reactie, deze keer gebaseerd op het loongedeelte omdat ik van het overige niet zoveel te vinden heb.

MEDEWERKER SECRETARIAAT

Ik val zelf in schaal F en ben keer op keer de dupe omdat ik - nog net geen 2 euro (!!!) - boven het bedrag zit van de nieuwe schalen, waardoor ik elke keer een inhouding van 35 euro krijg.

Met een loonsverhoging van 1,5% betekent dit dat ik een bruto verhoging van 13 euro per maand zal krijgen. Dit is gewoon een belediging voor het harde werk dat ik verricht.

Ik heb op deze manier geen enkel groeiperspectief en dat terwijl als alleenstaande in deze tijd het leven al duur genoeg is.

Ik zou het eerlijkst vinden als iedereen hetzelfde bedrag erbij krijgt, zoals bijvoorbeeld de 100 euro bruto per maand, en dat hier dan ook GEEN inhoudingsbedrag aan te pas komt.

HR MEDEWERKER

Ofschoon ik geen lid van een vakbond (meer) ben, volg ik het nieuws over de cao-onderhandelingen van een zijlijn. In het laatste bericht op jullie website lees ik dat er bezorgdheid is over het "aanpassingsbedrag". Zelf word ik hier ook al enkele jaren mee geconfronteerd. Enkele jaren voel ik mij behoorlijk benadeeld en gefrustreerd door deze regeling. Des te vreemder dat dit nu (terecht) alle aandacht heeft terwijl de vertegenwoordigers van de werknemers hier enkele jaren volmondig mee ingestemd heeft. Dit had natuurlijk nooit mogen gebeuren en voor mij is dit een onderdeel van de cao dat liever vandaag dan morgen geschrapt moet worden.

WOONMAKELAAR

Ik vind het veel te weinig, zeker omdat het voorstel voor 2 jaar vastgelegd gaat worden in een mega onzekere en instabiele financiële tijden. Iedereen heeft het financieel al zwaar. De inflatie is nu al vele malen hoger is dan het voorstel, waardoor koopkracht verloren gaat. Ik verwacht in de komende 2 jaar nog wel een flinke crisis in ons monetaire stelsel. Gezien het feit er ontzettend veel geld bijgedrukt wordt gaat dit nog grote gevolgen hebben voor ons, met tot gevolg misschien wel hyperinflatie/stagnatie.

MEDEWERKER FINANCIËLE ADMINISTRATIE

Ik ben zelf inmiddels 10 jaar werkzaam binnen de sector als verhuurmakelaar, de werkdruk is in de loop der jaren hoger en hoger geworden. Daar waar je denkt dat de top bereikt is, krijg je er steeds meer taken bij en neemt de druk toe. Ook denk ik dat de werkgevers niet in de gaten hebben hoe grillig de huurmarkt momenteel is en dat we steeds vaker te maken krijgen met agressieve kandidaat huurders en huurders. Corona heeft hier geen vooruitgang in gebracht. In het begin van de pandemie hebben we met zijn allen de schouders eronder gezet en zo goed als het kon, alles draaiende weten te houden. Op zich was dit niet makkelijk, maar door flexibel te zijn, hebben we hier toch maar weer het beste van gemaakt.

VERHUURMAKELAAR

Ik word verdrietig van het lezen van het voorstel van Aedes over de voorgestelde loonstijging. De inflatie wordt "vergeten" maar helaas niet voor de loonstijging van bestuurders. Vooral in deze lastige tijden, sinds start corona, werkt iedereen zich een slag in de rondte. Daarvoor dankbaarheid en erkenning krijgen in woorden is op een gegeven moment niet meer voldoende. Een realistische salarisverhoging is meer dan rechtvaardig, niet alleen voor de bestuurders...

MAKELAAR

Jammer dat er nog steeds geen nieuwe cao is die recht doet aan het werk wat wij verzetten. Vreemd dat Aedes de inflatie weg wuift en aangeeft dat het wel meevalt. De inflatie zou minimaal gedekt moeten worden, maar nog reëler is dat we dezelfde loonsverhoging van 3,35 % ontvangen als de bestuurders per 1 januari hebben ontvangen.

MAKELAAR

De werkgevers stellen zich op als Vastgoedboeren. Er kan geen sprake zijn van verlagingen met alle kostenstijgingen momenteel. De landelijke cao-trend is 2,4 % las ik in de pers (info AAVN). Vasthouden aan onze eisen.

BEWONERSBEGELEIDER BIJ VERDUURZAMINGS- EN RENOVATIEPROJECTEN

De stand van zaken zoals die bij de Cao-onderhandelingen nu is daaruit blijkt niet dat er waardering, van de zijde van Aedes, is voor de medewerkers. Misschien is de waardering er wel zolang er maar geen goede arbeidsvoorwaarden tegenover hoeven te staan. Om nog nieuwe medewerkers te kunnen aantrekken en huidige medewerkers te behouden zijn er goede arbeidsvoorwaarden nodig.

Aedes hierbij mijn verzoek: Kom met een voorstel waaruit blijkt dat er, van jullie zijde, echt waardering is voor het werk dat gedaan wordt door de medewerkers van de woningbouwcorporaties!!

Kom met een voorstel waaruit blijkt dat er, van jullie zijde, echt waardering is voor het werk dat gedaan wordt door de medewerkers van de woningbouwcorporaties!!

Succes met de verdere onderhandelingen en hopelijk komt er spoedig een goed onderhandelingsresultaat.

ALLROUND ONDERHOUDSMEDEWERKER

Vakbonden hebben het vooral over de verhoging van het loon en de beschamende 1,65% die Aedes biedt. Terecht natuurlijk. Aedes heeft het vooral over het totaalpakket waarbij het lijkt alsof ze iets geweldigs doen. Dit is echter een kwestie van de focus verleggen naar iets wat er al is in de cao.

Maar als ik jou mag geloven, en dat doe ik, is zelfs het totaalpakket minder geworden. Ik lees ook dat "we" nog in gesprek zijn. Dat is mooi. Dan kunnen de vakbonden bij de volgende bijeenkomst duidelijk zijn naar Aedes en een looneis neer leggen van 5% verhoging. Zelfs het minimumloon wordt mogelijk verhoogd met 3% las ik vanmorgen in de krant.

De koopkracht van iedereen gaat achteruit door alle verhogingen van diverse levensproducten. Dit is toch wel de belangrijkste reden dat de focus op loonsverhoging moet liggen en niet op "bijzaken".

WOONCONSULENT

Ik heb het bericht op de site van Aedes gelezen en daarnaast het bericht op de site van het FNV incl het filmpje. Het lijkt alsof deze partijen over een andere bijeenkomst praten en niet beide over dezelfde.

Aedes doet voorkomen dat alle goede voorstellen uit de koker van de werkgevers komen en dat de bonden star zijn en niet willen meebewegen. De bonden schetsen een beeld dat alles wat geld kost wordt tegengehouden door de werkgevers en dat er daarnaast een erg mager voorstel ligt...bijzonder!

PROJECTLEIDER

Wat mij opvalt:

- Salaris moet gewoon met inflatiepercentage aangepast worden om koopkracht te behouden. 2% structureel betekent gewoon spijkerhard dat je er op achteruit gaat met een inflatie die nu al rond de 5% zit en in de USA al op ca 7%. Dit gegeven is uiteraard niet interessant voor de bestaande medewerkers, maar ook niet voor nieuwkomers in de sector (die broodnodig zijn). Dit doet ook iets met het gevoel van waardering voor je werk
- Generatiepact valt goed, maar geldt volgens mij pas vanaf 63 jaar. Evenals bij andere sectoren (bijv. overheid) zou het generatiepact al opengesteld moeten worden vanaf 58 of 60 jaar. Dat biedt tijdig mogelijkheden om vitaal af te bouwen en dus ook mogelijkheden om voortijdig ruimte te geven aan nieuwe instroom, zodat er sprake is van goede kennisoverdracht en kennisbehoud.

WIJKREGISSEUR

De uitgangspunten voor verslaglegging zijn inderdaad heel verschillend. Wat Aedes voorstelt lijkt mij eerder een verslechtering

- Lagere instap salarissen voor jongeren. Het is al lastig om aan personeel te komen, hierdoor wordt het nog minder aantrekkelijk.
- Afhankelijk daarvan Generatiepact handhaven ipv verbeteren (vanaf 61 jaar).
- 2x 1.65% verhoging, samen veel lager als de inflatie.
- Ze spreken over "flinke stappen gezet" maar ze hebben achteruit gelopen.
- Onbetaald verlof (pensioenpremie wg doorbetalen) en verlofsparen zijn sigaren uit eigen doos.

Wat mij betreft moeten de bonden minimaal 2 zaken binnen halen

- Of een loonsverhoging in de buurt van het inflatiepercentage.
- Of generatiepact naar 61 jaar en niet gekoppeld aan de instapsalarissen.

Het waar je werkt beleid en thuiswerk vergoeding is wat mij betreft niet nodig om via de cao te regelen. Daar zijn andere kaders voor.

Bonden: hou de poot stijf!!!!

DATA BEHEERDER

Goed jullie poot stijf houden, behalve de inflatie hebben wij als werknemers ook last van de hoge benzineprijzen en de kilometervergoeding zakelijk en woon-werk blijft hetzelfde, succes met deze onderhandelingen 🙏

MEDEWERKER WOONFRAUDE

Ik vind het loonbod van de Aedes werkelijk waar beschamend. Een verhoging van 1,5% per jaar is onder inflatie en betekent niets meer en minder dan koopkrachtverlies voor medewerkers. De gemiddelde inflatie van t/m oktober dit jaar bedraagt al 2,15% en zal waarschijnlijk nog hoger worden. Het lijkt mij daarom niet meer dan redelijk om minimaal 2,5% verhoging te krijgen per 1 januari 2022.

Daarnaast blijft de kloof tussen functieschalen A t/m H en I t/m O steeds groter worden omdat de verlaging van het maximum salaris in deze schalen steeds verder wordt verlaagd. Ik vind het gek dat dit wederom geen onderwerp is voor in de onderhandelingen. Op deze wijze blijven de medewerkers met klantcontact verder achteruit gaan ten opzichte van de hogere functies.

Als laatste wil ik graag kwijt dat de thuiswerkvergoeding van € 2,- per dag niet voldoende is om de kosten te dekken bij thuiswerken. Ik zou graag zien dat onderzocht wordt wat de werkelijke kosten van thuiswerken in een woning met een gemiddeld verbruik.

MAKELAAR COMMERCIEEL EN MAATSCHAPPELIJK VASTGOED

Werken bij een maatschappelijk orgaan zoals onze organisaties, doen we vanuit een bedoeling. Je zou kunnen zeggen dat wanneer je hart er niet ligt, je opzoek zou moeten gaan naar een andere sector. We ontvangen voor onze werkzaamheden een mooi salaris en ja, deze ligt (of beter gezegd lag) ruim boven het gemiddelde als je deze met andere sectoren vergelijkt. Wij zijn geen medewerkers die jaarlijks een "bonus" opstrijken, werken met targets en naar gelang met een financiële prikkel worden vastgehouden. Wat mij zo verbaast is dat het dan bij de onderhandeling m.b.t. loon zo vaak stukloopt. Vraagt onze vakbond nu echt zoiets vreemds? De inflatie, de torenhoge energie en gasprijzen en de krapte op de arbeidsmarkt moeten toch ook u niet ontgaan zijn? Wij doen ons werk vanuit onze bedoeling, het is toch uw bedoeling om ons binnen deze sector met de middelen die u heeft (zeker tijdens de onderhandelingen voor een nieuwe cao) te waarderen en aan het werk te houden?

MEDEWERKER VASTGOEDBEHEER

Goed te lezen dat er voor de werknemers van de werkvloer gestreden wordt! Volgens mij speelde het bij de vorige onderhandelingen dat de hogere schalen in de cao niet afgetopt werden bij de jaarlijkse aanpassing, maar de lagere schalen wel. Nu lees ik weer dat de corporatiebestuurders (die ongetwijfeld een hoger inkomen hebben dan ik) een hoger percentage loonsverhoging kunnen krijgen dan het personeel op de werkvloer. Schandalig! Tijd voor meer gelijkheid.

CORPORATIEMEDEWERKER

In toenemende mate worden werkzaamheden en verantwoordelijkheden meer bij de individuele werknemer neergelegd. B.v. Zelfsturende teams, iedereen maar ook NIEMAND is verantwoordelijk voor... En je kan dan ook niemand aanspreken, zonder hiërarchische lijn.

Door de participatiemaatschappij en terugtrekkende overheid/zorgverlening, tekorten in de hulpverlening en inkomensgrenzen en toetsen zijn er achterstandswijken ontstaan. Waar iedereen het af laat weten (hulpverlening) staat de medewerker van de corporatie er alleen voor. Met blote handen en onbeschermd. Onwetend van de achtergrond van de huurder (AVG)

Via bijzondere bemiddeling, prestatieafspraken en landelijke quotum worden mensen met krappe beurzen, psychische en verstandelijke beperkingen, justitiële en verslavingsachtergronden de burens van mensen met traumatische ervaringen uit ander culturen en land van herkomst...

Deze mooie mix van mensen vraagt bijzondere kwaliteiten van medewerkers van corporaties. Helaas zien we daar helemaal niks van terug in ons salaris. Er bestaat geen gevarengeld en bijzondere bescherming of (financiële) waardering.

Voor oudere ervaren medewerkers is te weinig waardering wanneer deze 100% gemotiveerd en geïnspireerd doorwerken. Als je met de 55e ste al 10 jaar aan het einde van je salarisschaal zit, blijf je daar ook de komende 10 -12 jaar zitten.

Dat motiveert niet!!

0 extra vakantiedagen. Of ouwe lullen dagen. Wanneer je behoefte hebt aan extra dagen moet je deze kopen uit het cafetariasysteem.

Reiskostenvergoeding van 19 ct. per km, met de huidige benzineprijzen is een lachertje en als je dan ook nog moet parkeren kan je dat zelf betalen!

Tot zover mijn mening over hetgeen waar ik ontevreden over ben m.b.t. de cao.

WOONCONSULENT SOCIAAL BEHEER

Ik vind het loonvoorstel heel laag per 1 juli 1,5 procent. Dit betekent dat voor de schalen D t/m H dat ze maar een 0,5 procent krijgen in verband met het aanpassing bedrag. Ik vind het schandalig laag.

Ik hoop dat er toch nog een hogere salarisverhoging zal worden uitonderhandeld.

Succes met de volgende onderhandelingsronde.

MEDEWERKER FINANCIËN

Er zit wel een tegenstrijdigheid in de standpunten van Aedes. Aan de ene kant stellen ze dat de lonen bij de sector relatief hoog zijn, maar het werven van jong(er) personeel is in de praktijk een probleem, dat is dan toch vreemd. Bij ons gaat b.v. een collega met pensioen en is er geprobeerd een jongere te vinden, maar dat lukte niet en daarom is er iemand van 46 jaar aangenomen.

Wat ik begrijp is dat jongeren niet zo enthousiast zijn vanwege het bruto-netto traject, we hebben wel een prima pensioenregeling, maar veel jongeren vinden dat helemaal niet zo belangrijk.

Die kijken meer naar wat ze nu netto overhouden, omdat ze geen vertrouwen hebben in de toekomst van het pensioen.

ACCOUNTBEHEERDER

Zéér teleurstellend en een onbegrijpelijke houding van Aedes (en niet voor het eerst). Deze houding strookt totaal niet met hoe en waar alle corporatiemedewerkers voor proberen te staan richting de klanten/huurders. Echt héél jammer. Het is ook tijd om het aanpassingsbedrag te laten vervallen. Het "gat" is allang gedicht en het creëert binnen de corporaties alleen maar een grotere kloof tussen rijk en (veel) minder rijk. Dit kan écht niet meer gezien de inflatie en de stijgende prijzen voor levensonderhoud. In denk dat we de enige cao in NL zijn met een aanpassingsbedrag. Dus, of laten vervallen of een billijke verhoging. Misschien is het een idee om voor de salarisschalen C t/ H 1% extra te vragen,

En dan kunnen ze hun waardering wel uitspreken, maar praatjes vullen nog altijd geen gaatjes!

krijgt Aedes een keer een sigaar uit eigen doos (al zullen ze hier natuurlijk nooit mee instemmen).

Het generatiepact moet blijven! Sterker nog... dit soort regelingen moeten de komende jaren uitgebreid worden. Dit bevordert de doorstroming, die er ironisch genoeg ook niet op de huizenmarkt is. De ouderen en

jongeren kunnen op deze manier mogelijk krijgen wat ze graag willen (uit- en instroom). Daarbij, een bestuurder of de beter betaalden in de sector hebben hun schaapjes vaak al wel op het droge. Maar de medewerkers in de lagere salarisschalen niet. Voor hen is een generatiepact bijna van levensbelang (gezien de oplopende pensioenleeftijden). Zij hebben niet de gelden gehad voor o.a. allerlei aanvullende (vroeg)pensioenregelingen.

Ik vind de hele houding van Aedes zeer stuitend en denigrerend. Ronduit schandalig. En dan kunnen ze hun waardering wel uitspreken, maar praatjes vullen nog altijd geen gaatjes! En de waardering? Op deze manier voel ik het niet meer hoor! Hoeven ze ook niet meer mee aan te komen, ben er klaar mee!

FINANCIËEL CONSULENT

Ik ben blij met jullie voorstellen maar vind wel dat er meer aandacht mag zijn voor het voorkomen van burn-out en ziekte-uitval. Corona heeft de sociale corporatie sector minder sociaal gemaakt onderling. De eigenbelangen boven het bedrijfsbelang wordt steeds meer. Dit komt o.a. door het thuiswerken en het niet duidelijk zijn door de werkgever in het protocol van thuiswerken. Ik zie collega's uitvallen omdat ze de zorg voor de kinderen overdag hebben, middenin een vergadering uitloggen omdat een kind aandacht vraagt en dan 's avonds nog doorwerken tot na 21.00 uur (zelfs 23.00 uur mailtjes krijgen of op de zondagen).

Ook de financiële kant mag wat mij betreft scherper. Onze directeur is in 2017 ongeveer 1.5% gestegen, in 2018 4.3%, in 2019 3.6% met haar loon. Dat zijn niet de loonsverhogingen van de werkvloer.

WOONCONSULENT

Dat Aedes niet met een loonvoorstel komt, maar willen kijken naar de kosten heeft niets te maken met waardering. Blijkbaar wordt de werkdruk en de omschakeling om vanuit thuis te werken als 'gewoon' gezien en wordt de loyale werkhouding van medewerkers niet gewaardeerd.

Waar de meeste medewerkers mee zitten is de € 35,00 korting bij een loonsverhoging. Hierdoor wordt 1,5% verhoging ongeveer € 0,5% verhoging. Dat dit de vorige keer geaccepteerd is, is tot daaraan toe, maar om dit nu weer te accepteren lijkt me geen optie. Aangezien de gasprijzen en de verhoging van de zorgverzekering niet pas per 1 juli 2022 ingaan lijkt het mij dat er flinke verhoging per 1-1-2022 moet komen.

Met de thuiswerkvergoeding van € 25,00 per maand en € 2,50 per dag gaan we er op achteruit. Wij ontvangen nu € 12,50 per dag. Dat zal niet bij iedere corpo zo zijn, maar wilde het wel laten weten.

INCASSOMEDEWERKER

Ik baal van weer ellenlange onderhandelingen, het niet daadwerkelijk waarderen van ons werk en het zeer magere loonbod.

VERHUURMAKELAAR

Al verschillende jaren is ons salaris vastgezet. Aedes vergelijkt ons werk met een compleet andere functie/werkzaamheden. De salarisverhoging wat er elk jaar is, is niet eens voldoende om de inflatie te dekken. Werknemers met kinderen die net nergens voor in aanmerking komen (opvang, toeslag, huurtoeslag, zorgtoeslag en dit wordt elk jaar meer en meer) gaan er op achteruit dan alleen de inflatie. De boodschappen zijn duurder, de brandstof om naar het werk te kunnen komen maar ook het OV. Per saldo gaan we er elk jaar op achteruit in het vrij te besteden inkomen (buiten je vaste lasten om dus).

Door het thuiswerken neemt de werkdruk toe voor de collega's op kantoor. De bereikbaarheid van collega's is wel een aandachtspunt. Ook de werktijden. Nu gebeurt het dat medewerkers onder de werktijden (genoemd in de huidige cao) fors worden overschreden (na 21.00 uur) omdat dit beter uitkomt. Maar door de verschuiving van de werktijden van de thuiswerkers kunnen andere collega's, partners, maatschappelijke organisaties geen contact krijgen en blijft er werk liggen. Dit zorgt weer voor werkdrukverhoging. Betere afspraken en het handhaven van deze afspraken kan ook een burn-out voorkomen bij de thuiswerkers. (Overdag de zorg voor de kinderen maar 's avonds moet je nog je taken afmaken, eigenlijk ben je te moe. Zo kom je in een cirkel naar beneden toe)

Het aanbod van de werkgevers is naar mijn idee niet reëel als je kijkt naar de inflatiecijfers. Het is namelijk zo dat de huidige reële inflatie veel hoger ligt.

Mensen ervaren zichtbare prijsstijgingen. Brandstofprijzen, energieprijzen, gas, water en licht zijn vele malen hoger geworden. Wie kan dit tegenwoordig nog ophoesten?

Het CPI mandje waarmee de inflatie wordt berekend wordt gemanipuleerd. Het is namelijk zo dat bijvoorbeeld de huizenprijzen, bv aankoop huis en daarmee ook de nodige kosten, niet worden meegerekend. Terwijl de huizenprijzen toch behoorlijk gestegen zijn. Daarnaast worden de zorgpremies (basis premie, eigen bijdrage) ook niet meegenomen, terwijl dit toch elk jaar duurder wordt. Inkomstenbelasting en Sociale verzekeringspremies worden niet meegenomen toch heb ik het idee dat we netto minder overhouden. Wat toch wel vreemd is, want elk jaar maakt de Staat bekend dat we er toch een beetje op vooruit gaan (?). De producten worden niet alleen duurder, maar er is ook sprake van "Shrinkflation", dus van een bepaald product wordt in volume minder gebruikt, maar wel voor dezelfde prijs verkocht. Het CPI cijfer van het CBS zegt dus eigenlijk weinig over de ontwikkeling van onze koopkracht. Ik ben dus van mening dat deze cijfers dus niet als leidraad mag worden gebruikt voor de cao-onderhandelingen. Men moet kijken naar de werkelijke inflatie, dus wat behoort er in het CPI mandje te zitten. Welke kosten maken mensen daadwerkelijk. Als je dit gaat berekenen, dan is het inflatiecijfer veel hoger (6 a 7% als het al niet hoger ligt ondertussen).

ECB heeft lang gedacht dat de inflatie tijdelijk zou zijn. Nu op dit moment is de ECB toch bij gedraaid en men is van mening dat deze toch niet zo "tijdelijk" is. Consumentenprijzen stijgen door tekorten aan grondstoffen, en het tekort aan zeecontainers die goederen moeten verschepen. Zelfs arbeid is momenteel schaars en bedrijven rekenen de hogere lonen door in hun prijzen. Eenmaal gestegen prijzen hebben zelden de neiging later weer te gaan dalen.

Sparen voor mensen zit er ook vaak niet in en zeker niet met deze hoge prijzen. Als je al kunt sparen, wordt de waarde van je spaargeld ook nog minder waard. Je kunt immers met je spaargeld minder kopen. De rente die je krijgt op je spaargeld is vaak 0,00. Bij sommige banken moet je zelfs betalen (!) over je spaargeld. (Nieuw is dat dit wrs al gaat gebeuren van € 5000,- spaargeld).

Dus ik ben van mening dat het voorstel dat de werkgevers doen niet reëel is in vergelijking met de "echte" inflatie. Ik hoop dat ik genoeg input heb gegeven en hoop dat mijn bijdrage u helpt om verder te onderhandelen.

MEDEWERKER INKOMENSCONTROLE

Wat de cao-onderhandelingen betreft heb ik vernomen dat de 63+ regeling zal worden afgeschaft. Dit is onbegrijpelijk! Er is in het verleden al ingeleverd op extra vrije uren voor oudere werknemers en nu wordt deze regeling ook afgeschaft! Hoe verhoudt zich dat ten opzichte van het steeds verder uitstellen van de pensioengerechtigde leeftijd? Mensen moeten steeds langer doorwerken, ongeacht de zwaarte van hun werk of de lengte van hun werkzame leven. De tweedeling arm - rijk wordt dus steeds verder doorgevoerd, daar kan ik het niet mee eens zijn! Daarnaast is de voorgestelde verhoging ook nog eens debet aan de vergroting van de tweedeling in de maatschappij, en dat kan ook niet de bedoeling zijn. De voorstellen vereisen dus harde tegenactie!

MEDEWERKER HUURADMINISTRATIE

Ik ben van mening dat de voorstellen van FNV goed zijn. Daarnaast ben ik van mening dat de loonstijging zoals wordt aangegeven niet aan de voorkant al beslecht moet worden. Daar ben ik het ook mee eens. Nu alle prijzen weer zo hard stijgen, levensmiddelen, energie, vervoer etc. lopen we harder achter met onze lonen dan de stijgingen. Ik ga ervan dan ook uit dat de vakbonden zich inzetten voor minimaal 4-5 % aan loonstijging. Ook de km-vergoeding blijft achter.

Ik als bewonersbegeleider heb direct contact met de bewoners en krijg regelmatig te maken met moeilijkere bewoners, die mondiger zijn, veel problematiek hebben vooral in achterstandswijken wonen en agressief gedrag vertonen en tijdens corona ging de bouw door en we moesten wel aan de bak. Risico's zijn meer en de verzwaaring van functie in uitvoering is ook toegenomen. De beloning daartegenover blijft weg! Daarom ga ik ervan uit dat de vakbond zich hier ook voor in gaat zetten.

Door alleen al lid te zijn hebben jullie mijn steun en indien nodig kunnen jullie op mijn steun rekenen. Samen met andere collega's hebben we het inderdaad ook hierover.

BEWONERSBEGELEIDER

Ook ik vind het loonbod van 1,5% per jaar zeer minimaal. Rekening houdend met de inflatie die de pan uitrijst lever je per saldo dus gewoon heel hard in. Daarnaast verandert de doelgroep van corporaties al jaren. We merken een verharding van de samenleving en medewerkers zijn regelmatig het slachtoffer van agressie-uiting, bedreiging, intimidatie of zelfs geweld.

Verder wil ik vast iets vooruitlopen op de loonontwikkelingen in Europa. Dan gaat binnenkort het wettelijk minimumloon (in heel de EU) fors omhoog.

Dat heeft voor ons als corporatiemedewerkers als gevolg dat A) we ineens een heel stuk dichterbij het minimumloon verdienen maar wel dezelfde verantwoordelijkheden houden op hetzelfde scholingsniveau. En dat terwijl ons werk toch specialistisch en regelmatig vrij intensief is. En B) als de groep die nu het minimumloon verdient een forse sprong maakt, en dus ook de uitkeringen die daaraan gekoppeld zijn flink zullen stijgen, dan worden ook goederen en diensten vanzelf weer duurder, wat dus extra inflatie betekent.

Verder stellen de werkgevers voor om de normale werktijden te verruimen. Ik vraag mij af hoe dat bedoeld wordt. Kan de werknemer zelf beslissen om zijn werkzaamheden binnen die tijden in te vullen als dat beter past in de privé-situatie? Of is het ook voor de werkgever een instrument om bijv ruimere werktijden te kunnen hanteren als dat voor de werkgever goed uitkomt (ruimte openingstijden voor de klant bijv).

SPECIALIST HUURINCASSO

Fijn dat jullie weer aan de slag gaan voor onze cao!

Ik had vanuit eigenbelang nog wel een opmerking:

- Uitzendarbeid alleen voor 'piek en ziek' en voor een maximale duur van 6 maanden (medewerkers kunnen alleen ingeleend worden op basis van zuiver uitzenden, via een uitzendcontract).
- Ik heb de luxe om 10 uur per week ondersteuning te krijgen i.v.m. een project waar ik aan meewerk. Dat duurt langer dan 6 maanden. Als ik steeds weer iemand moet inwerken, word ik niet blij, temeer omdat het nogal specialistisch werk is waarmee ik ondersteund wordt. Als de termijn langer zou kunnen, of een andere aanpassing waardoor ik niet steeds iemand hoef in te werken, dan zou ik daar erg blij mee zijn.
- Van het loonbod word ik niet zo blij. Ik zal er zelf weinig van merken (vanwege uitloop H), maar als je googelt zie je dat 1,5 halverwege het jaar niet een hartverwarmend signaal is. Alles tussen 2,0 en 2,4 lijkt me prima, maar dat is puur op gevoel.

TECHNISCH COÖRDINATOR

Hierbij mijn reactie:

- Salarisschalen A t/m H per 1-1-2022 omhoog met 2,25%
- Salarisschalen daarboven met 1,5% met uitzondering van Managers en Directeur bestuurders
- Hetzelfde per 1-1-2023

UITVOERDER DAGELIJKS ONDERHOUD

- Wat een schandalig eindbod van Aedes.
- Vermoedelijk is dit het zoveelste jaar op rij dat directeuren veel meer verhoging krijgen dan het "gepeupel". Minachting ten top. En wat voor voorbeeld geeft de directie daarmee...
- En ver onder inflatie ook nog.
- Ik vraag me af of een cao van 2 jaar wel verstandig is, de ontwikkelingen gaan zo snel en de inflatie varieert zeer sterk. Het is in de huidige omstandigheden lastig ver vooruit kijken.
- Ook de verdere verlaging van jeugd instapschalen slaat nergens op.
- Verlenging Generatiepact zou mooi zijn.
- De loonkosten vormen slechts een fractie van de totale uitgaven bij de woningcorporaties. Dat zie je in de meeste sectoren heel anders.
- Kortom, afwijzen die onderhandelingen.

PROJECTONTWIKKELAAR

Ik vind het loonvoorstel van Aedes gewoon een belediging voor alle medewerkers die juist in de afgelopen corona periode (en wat er nog komt) zich een slag in de rondte hebben gewerkt om de boel draaiende te houden. 1,5 % halverwege het jaar is dus 0,75% over een heel jaar, kijk ook eens naar de inflatie.

MEDEWERKER VASTGOED BEHEER

Ik vind het loonbod van 1,5% echt schandalig!! Ik zit in een loonschaal die ook nog eens gekort wordt met €35,- . Inflatie is 2.4 % dit jaar. Omgerekend betekent dit dat ik bijna 2 % moet inleveren. En wellicht volgend jaar nog eens, terwijl de salarissen van bestuurders met bijna 5,5 % mogen stijgen volgend jaar.

OPZICHTER PROJECTEN

Goedemorgen, ik word in juni 2022 als het goed is 63 jaar oud. Wat betekent dit voor mij om eventueel mee te doen aan het generatiepact? Dit is toch de 80-90-100 regeling?

REGIOBEHEERDER

Onderstaand bericht las ik vanochtend in een nieuwsbericht van Aedes, de maximumbeloning die bestuurders mogen verdienen stijgt in één jaar met ruim 3,3%. Een dergelijk percentage sluit volgens mij beter aan op de inflatie dan de geboden 1,5% voor de cao woondiensten.

MEDEWERKER FINANCIËLE ADMINISTRATIE.

Ik ben het er totaal niet mee eens. Het komt niet eens in de buurt van de inflatie. Ik hoop het niet maar als er gestaakt moet worden ben ik er bij.

CORPORATIEMEDEWERKER

Onvrede zit in meerdere punten.

- Voorstel om per 1 juli 2% loonsverhoging in te voeren in plaats van 1 januari. Hierdoor wordt de verhoging niet meegenomen in je pensioengrondslag. Pas een half jaar later.
- Prijsindex cijfer van afgelopen jaar 2,7% en voor 2022 Nibud berekening gaan we er op achter uit.
- Medewerkers die in schalen c t/m H en O gaan er dan per 1 juli niet 2% op vooruit maar 1%. Dus nog meer inleveren.
- In de tijd is met het loonebouw vergeleken met NS en wetenschapsbedrijven. Dit zijn heel andere bedrijven door te bekribbelen op de loonschalen C t/m H zie je nu dat er al personeel tekort is en nog meer medewerkers weg gaan waardoor we nog meer werk moeten doen met minder medewerkers en de druk nog hoger wordt en meer stress wordt ervaren door medewerkers.
- € 400,00 eenmalige uitkering wat bijzonder belast is heb je niets aan. Je houdt de helft over. Beter is een half procent vaste loonverhoging er bij te doen. En wel vanaf 1 januari.
- Woon-werkverkeer 0,19 per kilometer komen we ook niet mee uit met de huidige brandstof kosten. Zakelijke kilometers ook nog niet.
- Al je nagaat dat de bestuurders altijd op de max WNT zitten. En afgelopen jaren telkens 4% loonsverhoging hebben gehad. Die zouden het voorbeeld ook moet geven. Of de medewerkers gelijk trekken met de loonsverhoging van de bestuurders.
- FNV beloofde ons afgelopen jaren ook voor 5% verhoging te gaan. Uiteindelijk heb ik maar 1,25% er bij gekregen. Is zuur. Elk jaar maar inleveren met de hoge inflatie. Boodschappen, brandstof, gas, water elektra wordt steeds duurder.
- Ik hoop dat er nu eindelijk een forse loonsverhoging in zit dit jaar en eventueel volgend jaar

ADMINISTRATEUR

Zoals jullie schetsen is dit wederom een bijzonder karig voorstel vanuit de werkgevers. Helemaal als je rekening houdt met de terugloop van salaris in de lagere schalen. Ik hoop dat jullie het eerste bod gestand doen om het loonebouw over de hele linie minimaal met € 100 te verhogen. Hiermee worden vooral de lagere schalen weer een beetje gecompenseerd voor die terugloop in 7 jaar.

Een combi van €100 structureel in loonebouw (voor iedereen) en afzien van afbouw lagere schalen voor de resterende 2 jaar zou recht doen als gedeeltelijke reparatie van de afgelopen 5 jaar.

Samen met mijn collega's heb ik deze afspraak van 7 jaar mindering loonebouw als een enorme afbreuk gezien. Nu er weer wat meer ruimte is én inflatiecijfers meer impact hebben op de minderverdienende, zou het fijn zijn als wordt teruggekomen op deze afspraak.

Ik zie binnen andere cao-onderhandelingen 2022 dat er meer vorderingen zijn en dat er beweging is richting de looneisen van € 150 per maand (voor iedereen) erbij of 5% erbij.

Andere afgeronde cao's laten verhogingen zien van 2,5-3,0% en uitschieters naar boven. Aangezien de lagere schalen bij ons al 1% inleveren zou dit voor Woondiensten dus minimaal 3,5% zijn.

Als ik mijn voorstel hier tegenover zet, zie ik over de gehele linie geen grote verschillen met deze andere cao's.

Alleen zouden de lagere schalen nu meer profiteren dan de hogere, maar dat heeft dus een duidelijk achterliggend verhaal.

Ik wens jullie - werkgevers en vakbonden - veel succes om tot een mooi resultaat te komen, waar de medewerkers weer kunnen vertrouwen op een degelijk loonebouw.

Wij zouden toch ook willen dat onze branche aantrekkelijk blijft voor nieuwe instromers (t.o.v. andere werkgebieden) om de aankomende grote uitstroom goed op te kunnen vangen?

MEDEWERKER FINANCIËN

Ik lees niets meer terug over het repareren van het enorme salarisverschil tussen CATS H en CATS I. Het verschil wordt steeds groter door die idiote regeling om salarisschalen af te bouwen (t/m H en N). Als gat H - I wordt gerepareerd, gaat een enorm gat ontstaan tussen G - H enz.

PERSONEELSFUNCTIONARIS

Wat mij betreft lijkt de FNV met haar voorstellen m.b.t. cao-onderhandelingen op de goede weg te zijn. De 'voorstellen' van de werkgever zijn voor mij veelal als vaag te benoemen. Meest duidelijk is dat ze de werktijden willen verruimen van 07.00-21.00 uur, wat mij niet wenselijk lijkt.

Nog een aanvulling wat betreft het aantrekken van nieuwe (jonge) medewerkers en het verlagen van het instap salaris: we hebben toch al een verlaging van de lonen moeten aanvaarden. Ik zie niet goed hoe je nieuwe medewerkers aantrekt als het instap salaris opnieuw wordt verlaagd.

Het hele marktconform denken treft vooral de mensen die al in een lagere schaal zitten. Dit zijn meestal ook de medewerkers die vooral het contact met huurders hebben en met moeilijke huurders te maken hebben. Degenen die in een hogere schaal zitten gaan er vooral op vooruit.

WOONCONSULENT

Ik vind het bod van 1,65% veel te laag en kan dit bod echt niet meer serieus nemen. Daarnaast is de inflatie nog nooit zo hoog geweest! Ik vind het bod van de werkgever de laatste jaren vrij mager en steeds weer een teleurstelling. Verder wil ik nog toevoegen dat o.a. de functie van wijkregisseur steeds zwaarder wordt omdat de huurders steeds mondiger worden en de medewerker steeds beter en makkelijker weten te bereiken.

WIJKREGISSEUR

Heel goed hoe jullie je namens ons opstellen in deze onderhandelingen, op de werkvloer worden we overladen met complimenten hoe goed we het doen in deze tijden met corona waar we ook met bewoners met steeds kortere lontjes te maken krijgen, maar blijkbaar mag daar geen fatsoenlijke beloning tegenover staan, ik zou zeggen blijf strak vasthouden aan de eisen, indien nodig gaan we wederom actie voeren dit heeft vorige keer ook duidelijk geholpen. Dank voor jullie inspanningen en succes met het vervolg van de onderhandelingen

OPZICHTER NIET PLANMATIG ONDERHOUD

Ik voel me niet serieus genomen en zeer zeker niet gewaardeerd als we hierover een (weer) lange strijd moeten voeren en wederom moeten vechten voor een paar procent.

Met onderstaande opmerkingen ben ik het zeker ook eens! Het bod voor een loonverhoging is te laat in het jaar en te weinig! (We hebben nog steeds te maken met het aanpassingsbedrag in onze loonschaal.

Bovendien is de inflatie hoog.)

De houding ten aanzien van het generatiepact

(Worden de uren die oudere collega's minder gaan werken wel opgevuld door jongere collega's??)

Ik voel me niet serieus genomen en zeer zeker niet gewaardeerd als we hierover een (weer) lange strijd moeten voeren en wederom moeten vechten voor een paar procent.

SENIOR VERHUURMEDEWERKER

Ondanks alle complimenten welke wij van de Werkgevers krijgen, zien we dit niet terug in het loonbod. Dit is teleurstellend. Ook heeft een grote groep werknemers met een aanpassing bedrag te maken waardoor er koopkrachtdaling is. Graag zien we een loonbod van de Werkgevers waarbij rekening wordt gehouden met het aanpassingsbedrag en de koopkrachtdaling.

FINANCIEEL CONSULENT

Ik ben zwaar teleurgesteld in het bod van de werkgevers voor de komende cao. Los van het verschil in beloning tussen Bestuurders en overige werknemers is het ook schokkend met de wetenschap dat alle prijzen de komende jaren flink gaan stijgen er toch wordt ingezet op een cao onder de inflatiecijfers.

Vooraf voor de lagere schalen is dit niet wenselijk. Het lijkt het kabinet wel die ook 2 miljoen mensen in de kou laten staan en de verschillen in de maatschappij alleen maar groter maakt.

EEN BETROKKEN ADVISEUR RAPPORTAGE EN VERANTWOORDING VOOR REEDS 15 JAAR WERKZAAM IN DE CORPORATIESECTOR

Bedankt weer voor het verslag over de onderhandelingen. Ik ben blij dat jullie niet in de truukjes van Aedes trappen. Ik merk dat de taken steeds complexer worden. Waar we eerst voornamelijk bezig waren met sociaal beheer en overlast, neemt de corporatie steeds complexere taken op zich. Bijzondere gemengde woonprojecten, samenwerkingen met zorginstanties en gemeenten en een samenleving die steeds harder wordt. Dat zijn onderdelen die het werk steeds ingewikkelder maken. Ik ben blij dat de corporatie deze taken op zich neemt omdat de overheid dat steeds minder zelf doet. De complexe taken zijn voor veel medewerkers ook een uitdaging om goed uit te voeren. Nu de verhuurdersheffing van tafel is geeft dat corporaties meer ruimte om de broodnodige woningen te gaan bouwen. Ook dat geeft extra druk op het personeel van de corporaties. We merken als er vacatures worden uitgezet dat het heel lastig is om de juiste werknemer te vinden. Meerdere advertenties om een vacature te vervullen zijn geen uitzondering. Als dat niet lukt wordt vaak een (dure!) interim collega aangetrokken. Als we als sector willen dat we de komende jaren aan de opgave kunnen voldoen is het cruciaal jonge getalenteerde medewerkers aan te trekken. Daar hoort een goed salaris bij. Ook als je net begint in een baan. Wat mij betreft zal een loonsverhoging een waardering moeten zijn voor het steeds complexere werk. Gezien de inflatie is het niet realistisch dat mensen er op achteruit gaan.

WIJKADVISEUR

Vol belangstelling volgen wij de onderhandelingen cao Woondiensten. Persoonlijk ben ik erg benieuwd naar het generatiepact. In de info van Aedes over de onderhandelingen van gisteren staat: 'Verder is er gesproken over het eventueel verlengen van het Generatiepact.' Is er al enigszins over het generatiepact (voorstellen werknemers over aanpassing) gesproken? Of gebruikt Aedes die opmerking als onderdeel van de wijze waarop ze hun onderhandelingen voeren? Helemaal afschaffen zal een hoop commotie geven. Bij de corporatie waar ik zelf werk zijn er genoeg collega's op leeftijd, waaronder ikzelf, die er naar uitkijken. Ook omdat onder 60 plussers bij ons, vooral door de werksituatie, het werkplezier verdwijnt.

ACCOUNTBEHEERDER

Ik heb je bericht gelezen en bekeken. Zéér teleurstellend dit, ze zouden zich moeten schamen. Ik hoop dat jullie toch zeker wat betreft de inflatiecorrectie eruit gaan komen. Mocht het tot een demonstratie moeten komen, ik zal er zijn. Heel veel succes met de onderhandelingen.

ADVISEUR WIJKEN & BUURTEN

In een eerdere nieuwsbrief werd vermeld om te kijken of het mogelijk was om de leeftijd voor het generatiepact te verlagen naar 61 jaar. Is dit ook nog ter sprake?

Ik word volgend jaar 60 en werk al vanaf mijn 17e en vind het wel mooi geweest en wil graag minder gaan werken. Sterkte met de onderhandelingen.

BEWONERSCONSULENT

Graag wil ik mijn mening laten weten. Waarom doen jullie niet het voorstel om de cao inflatie volgend te laten zijn? De schilders hebben deze cao ook sinds afgelopen jaar. Je hoeft dan niet iedere 2 jaar deze besprekingen te voeren.

COÖRDINATOR PLANMATIG ONDERHOUD EN BEDRIJFSBUREAU

Inderdaad, te laag en te laat. 3,5 % met twk miv 1-7-2019.

CORPORATIEMEDEWERKER

Ik heb gisteren deelgenomen aan het Cao-Café en hoewel geen vakbondslid, ben ik toch zeer betrokken als medewerker van een woningcorporatie. Ook al ben ik geen lid vind ik het toch van belang te onderstrepen dat ik me vertegenwoordigd voel door de bonden die onze belangen behartigen. De zaak die nu aan de orde is, de cao vanaf 1-1-2022 is bij jullie in goede handen, hetgeen tijdens het Cao-Café nogmaals is gebleken.

Ik sta dan ook vierkant achter de eisen die jullie stellen in het gesprek met onze werkgevers, omdat:

- Het loonbod van de werkgevers absoluut niet in lijn is met de ontwikkelingen waar we allemaal mee te maken hebben. En dan gaat het niet alleen om de inflatie, maar ook om de verharding van de maatschappij. Tel daar gerust ook bij op de eisen die de voortdurende en zich opstapelende veranderingen in werk en organisatie aan ons stellen.
- De salarissen nu al niet meer uitnodigen om bij een woco te werken.
- De uitdaging van woco's om te professionaliseren groot en urgent is, en doe dat maar eens met al die "oude" mensen die er werken. Jonge instroom is meer nodig dan ooit. En dat niet alleen, ook kwaliteit en degelijke opleiding is meer nodig dan ooit. En kwaliteit kost geld.
- In dat licht bezien getuigt het plan om de instapschalen te verlagen niet van erg veel realiteitszin. Nog los van de interne spanning die het ongetwijfeld zal oproepen.
- Het generatiepact (ook al neem ik er als 65-jarige niet aan deel) voor collega's een uitkomst is die graag wordt aangegrepen om de eindstreep ongeschonden te halen. Want ja, de jaren tellen.

Dit pact - dat eigenlijk meer in de richting van bijvoorbeeld 60-80-100 zou moeten gaan om het effect te hebben dat ervan wordt verwacht - afschaffen is ronduit een schoffering van het nog steeds "oude" medewerkersbestand. Eerder zou het pact, zoals ik al stelde, moeten worden uitgebreid, maar er zou ook aandacht moeten komen voor de omstandigheid dat mensen in het pact weliswaar minder uren draaien, maar in die tijd hetzelfde werk blijven doen. Het is jammer te moeten concluderen dat de werkgever, hoewel zelf vast en zeker goed verzorgd, niet bereid is goed werkgeverschap te tonen als het gaat om de cao. Kortom, genoeg om voor te strijden.

ADVISEUR PROCESSEN & COMPLIANCE

Echt te triest dat jullie geen aanknopingspunten zien om verder te praten terwijl er zoveel goede voorstellen

liggen. We hebben allemaal een baan, worden meer dan goed betaald en nog is het niet genoeg. Super jammer. Ik hoop oprecht dat jullie eruit komen. Want als ik niet zoveel waarde hechtte aan mijn lidmaatschap had ik deze opgezegd n.a.v. deze tussenstand.

Ik heb nog nooit een onderdeel van de FNV meegemaakt dat zo traditioneel en vasthoudend is qua salaris terwijl we al jaren meer dan goede salarissen en arbeidsvoorwaarden (o.a. thuiswerkvergoeding) hebben en er ieder jaar geld bijkrijgen. In heel veel sectoren is dat de afgelopen jaren niet zo. Hopelijk gaan jullie een draai maken naar moderner arbeidsvoorwaardenbeleid zoals voortzetting van het generatiepact, de uitbreiding van het LOB, vrije keuze van feestdagen etc. dat zoveel meer waard is dan een paar % salaris.

CORPORATIEMEDEWERKER

De bonden hebben het loonbod van Aedes afgewezen. Oké. Toch, het bod begint op het eerste gezicht in de buurt van de verwachte inflatie te komen. Maar echt niet er over heen. De facto een nullijn?

Voor 2001 wordt nu 2,7% inflatie verwacht. DNB verwacht voor 2022 3% inflatie. Dat lijkt niet ver meer dan 5,4% van het bod. Echter, ik heb altijd moeite met iets halverwege het jaar. Een bod van 2% per 1 juli, dat lijkt mij dus over heel 2022 niet meer dan 1% gemiddeld. En dan kom je er nog flink aan tekort.

Dus steun voor de afwijzing.

Mede gelet op de afschaffing van de verhuurdersheffing (oké, pas per 2023, 2022 moet gewoon nog betaald gaan worden) lijkt me ook ruimte te bieden voor méér. Zeker als ik daar de krapte op de arbeidsmarkt bij optel. We kunnen ongeveer niemand krijgen, we zijn niet concurrerend.

Nog een nabrander. DNB verwacht nu voor 2023 een inflatie van 2,9%. De verwachting van de Europese Commissie zegt me werkelijk niks.

SENIOR BELEIDSMEDEWERKER STRATEGIE

Bij de voorstellen van Aedes bekruipt mij het volgende gevoel. Ja de sector heeft grote uitdagingen en ja dit kost veel geld. Maar ook werken in de sector wordt in veel functies steeds ingewikkelder en meer belastend. De groepen die wij nog (mogen) huisvesten vergen steeds meer van het incasseringsvermogen van de gemiddelde corporatiemedewerker. Niet om een klaagzang te houden maar het werk is door de jaren heen, mede door maatregelen waar wij als sector mee zijn geconfronteerd, zoals passend bewonen, het "wegpesten" van de middeninkomens uit de sociale huursector en het huisvesten van groepen vanuit de inclusiegedachte, echt veranderd. Uitdagend, maar ook meer eisend van de gemiddelde corporatiemedewerker.

Jammer dat hier vanuit werkgevers wel erkenning voor is maar geen relatie naar de beloning wordt gelegd. Zeker in een periode waarin we waarschijnlijk geconfronteerd gaan worden met behoorlijke prijsstijgingen, zou naast prijscompensatie een behoorlijk loonbod passen naast de uitgesproken waardering voor de medewerkers in de sector.

Verder vind ik het belangrijk dat wij goede nieuwe collega's kunnen blijven aantrekken in een concurrerende arbeidsmarkt. Naast goede secundaire arbeidsvoorwaarden hoort hier ook een goed salaris bij.

Persoonlijk heb ik niet veel moeite met het beroep dat op werknemers wordt gedaan om de werktijden flexibeler te maken. Sterker nog, veel (nieuwe) collega's vinden die flexibiliteit aantrekkelijk. Denk dat er ook veel mensen in de sector werken die een behoorlijk flexibele grondhouding hebben. De betrokkenheid is groot en daarmee ook het risico op uitval. Met goed opgeleide betrokken medewerkers kunnen we de uitdagingen aan. Ik hoop niet dat we dezelfde kant opgaan als veel gemeentes, waar een ware "braindrain" heeft plaatsgevonden. Hier zag je een uitstroom van capabele ambtenaren die "weggekocht" werden door adviesbureaus. Ik zou het jammer vinden dat deze braindrain ook in onze sector gaat plaatsvinden. Goede arbeidsvoorwaarden kunnen deze beweging helpen inperken.

Hoop dat het jullie kan helpen in de zoektocht naar een marktconforme cao.

Keep the good work going!

ADVISEUR STRATEGIE & INNOVATIE

Uiteraard gaan jullie niet akkoord met een fooi als salarisverhoging.

Daarnaast het generatiepact: Ik hoop dat jullie vasthouden aan de eis om het te verlagen naar 61 jaar of anders een langere termijn dan 3 jaar verlengen wat de werkgevers willen.

Ik ben jarenlang lid geweest van een vakbond maar afgehaakt tegen de zeer onrechtvaardige beslissing om een aanpassingsbedrag in te voeren voor de schalen C t/m H. En het verbaast me dan ook dat dit door de bonden nooit wordt aangekaart en erger destijds door de bonden is ingestemd.

WOONADVISEUR

Het stoort me vooral dat de toenemende inflatie niet meegenomen wordt in het loonbod van de werkgevers. Dat komt tot uiting in het bod voor het 1e jaar, maar vooral in dat van het 2e jaar. Uitstekend idee dus om dat 2e jaar sowieso los te koppelen. Zeker nu de verwachting is dat het voortschrijdend inflatiegemiddelde mogelijk nog op zal lopen.

Daarnaast vind ik het kinderachtig overkomen dat er aangegeven wordt dat het werkgeversbod een stijging van 5,4% inhoudt. Laten we de zaken vooral volwassen bij de juiste naam blijven noemen, dat straalt respect uit. Het verleden laat zien dat het niet mogelijk blijkt om tijdig voor ingang van het jaar de cao rond te hebben. Trek hier lering uit en start eerder met de onderhandelingen.

MANAGER FA

Ik wil graag reageren op de voorstellen over het generatiepact. Misschien moet er een overweging komen over de aanvangsleeftijd van het generatiepact. Ondanks dat er bij mij geen harde cijfers bekend zijn, vraag ik mij af hoeveel gebruik hier van gemaakt wordt, in ieder geval bij ons (en ook de andere corporaties in X) niet veel. Ik ben nu 35 jaar werkzaam bij een woningcorporatie maar ik heb nog nooit gezien dat een collega pas met de pensioengerechtigde leeftijd met pensioen is gegaan. Allemaal eerder. Dit komt natuurlijk ook omdat wij als corporatiemedewerkers een uitstekende cao hebben waar pensioenopbouw goed geregeld is.

Als je de leeftijd voor deelname van genoemde regeling naar voren haalt, bijvoorbeeld 60 of 61 jaar zullen veel meer mensen hier gebruik van gaan maken. Veel van mij collega's in die leeftijdscategorie geven aan wel een paar jaar door te willen werken maar wel iets minder. Om dit op individuele basis met de werkgever af te spreken is nagenoeg niet mogelijk. Het gemis aan inkomsten is een minder groot punt, daar zijn mensen wel toe bereid maar het op blijven opbouwen van het pensioen is het probleem. Dat wordt met deze regeling dan wel ondervangen. Daarnaast maakt het de werkgever bewust dat er (op termijn) mensen stoppen met werken en kan men in een eerder stadium beginnen met het overdragen van kennis en kunde. Dus mijn voorstel is vervroeg de aanvangsleeftijd (zoals bij andere overheidsinstanties, o.a. gemeenten) naar 60 of 61 jaar.

COÖRDINATOR ICT

Zo kijk ik er tegenaan:

- Een loonsverhoging van 3,35% per 1 januari 2022. De inflatie is hoger dan 3%.
- Wat betreft de instroom van jongeren: ben het wel eens met een verlaging van de schalen. Ik zie nu dat ze - zeker in de hogere schalen - meer verdienen dan ze elders gewend zijn. Wij gebruiken nu regelmatig de aanloopstappen maar ook dat is niet altijd handig, met name voor de hogere functies. Voor de mensen die net van het HBO komen en direct in schaal K zitten, is het echt een hoog salaris.
- Verlaging van de waarnemingstoelage: ben ik op tegen. Niet handig als iemand gedurende een langere tijd een hogere functie vervult. Want daarna moet hij/zij weer terug. Wij maken er bovendien heel weinig gebruik van.

HR ADVISEUR

Ik beperk me even tot het loon aanbod van werkgevers. Dit vind ik duidelijk te laag. Een bod van minimaal 5% over twee jaar lijkt mij met de huidige inflatie cijfers alleszins redelijk.

MEDEWERKER BEDRIJFSBUREAU

Voor goede volkshuisvesting zijn goede corporaties nodig. Voor goede corporaties zijn goede werknemers nodig. Voor goede medewerkers zijn goede salarissen nodig!

BELEIDSMEDEWERKER

Sinds 2010 werk ik binnen de corporatiebranche. In al die tijd heb ik gezien dat de cao-onderhandelingen elke keer moeizaam verliepen. Het bod van de werkgevers was vrijwel altijd wel lager dan van de vakbonden en daar had ik ook vaak wel begrip voor. Uiteindelijk vond ik de gesloten cao ook altijd een mooi compromis tussen vakbonden en werkgevers. Er was van beide kanten begrip voor de situatie. Dit vind ik op dit moment toch anders liggen en met name op de onderstaande twee punten:

- **Loonstijging**

Na jaren waarin de loonstijging binnen onze branche heel beperkt is geweest, is het echt tijd om te zorgen voor (op zijn minst) koopkrachtbehoud. Ook richting de toekomst waarin er anders een groeiend verschil gaat ontstaan met andere beroepen.

- **Instroom jongeren**

En in deze krappe arbeidsmarkt waarin de keus in arbeidskrachten beperkt is, moeten de lonen voor jongeren natuurlijk niet extra verlaagd worden. Onze branche heeft, helaas, vaak een slecht imago. Met name onder jongeren staan we bekend als logge en ouderwetse organisaties. Lonen voor jongeren lager inzetten zal volgens mij alleen maar zorgen voor nog minder instroom van die doelgroep. Terwijl we daar wel echt behoefte aan hebben.

Ik hoop dat de werkgevers hun standpunten hierover dan ook bijstellen en snel met een nieuw bod komen.

WOONCONSULENT

Uit alle berichtgeving over de cao-onderhandelingen blijkt voor mij dat Aedes het gevoel voor realiteit kwijt is. Het loonbod blijft enorm achter bij de oplopende inflatie. De punten waar overeenstemming over is, zijn leuk maar dragen niet bij aan koopkrachtbehoud. Het ontbreekt werkgevers aan de geen-woorden-maar-daden mentaliteit. Waardering in woorden betekent niets bij het betalen van de rekeningen. De leegloop en daarmee toenemende vacatureruimte en langdurig verzuim zal alleen maar meer worden, laat staan dat jongeren in de sector willen komen werken. Houd op met deze kruideniersmentaliteit en kom snel met een bod waar we wel iets aan hebben. De sociale doelstellingen van de corporaties realiseren zonder gemotiveerde medewerkers gaat niet lukken!

ADVISEUR ICT

Ik kan jullie gedachtegang helemaal volgen. Ik zou zeggen 'poot stijf houden'. We verdienen echt niet slecht bij de corporatie maar dat het merendeel van de medewerkers met een aanpassing wordt geconfronteerd en een bestuurder doodleuk de volledige loonsverhoging ontvangt, voelt niet goed. Zeker als ik zie hoe wij ons het vuur uit de sloffen lopen. Instroom van jongeren is hard nodig met de grote uitstroom die langzamerhand (is ge)start. Dan moet je als werkgever wel iets te bieden hebben. Zeker nu er wat te kiezen is voor jongeren en salaris hoog op het lijstje staat. Succes met de laatste rondes!

ADVISEUR KWALITEIT

De verhoging van het loonbod maakt het in mijn ogen niet een heel ander bod. Het blijft wat mij betreft aan de magere

kant, zeker nu dit percentage ook voor 2023 het verhogingspercentage is. Waar het idee van marktconformiteit vandaan komt, is mij niet duidelijk. Als ik kijk naar de cao's voor (gemeente- en rijks)ambtenaren en de cao voor bouw en infra dan zie ik hogere percentages (of in ieder geval meer loonrondes binnen een kalenderjaar) waarbij er bovendien nog sprake is van eenmalige uitkeringen.

Het voortzetten van het generatiepact koppelen aan de verlaging van de instapsalarissen getuigt van weinig (generatie)solidariteit. Hopen de werkgevers dat de (veelal oudere) vakbondsleden het generatiepact belangrijker vinden en daarmee de verlaging van de instapsalarissen als wisselgeld prima vinden? Dit past een beetje in het plaatje dat de werkgevers tot weinig bereid zijn.

We merken in de branche nu al dat met name technische mensen heel moeilijk te vinden zijn. En over jongeren gesproken: ook onze traineeschappen (en dat zijn zeker niet alleen technici) zijn al lastig in te vullen. Ik denk dat werkgevers zichzelf met het nu voorliggende aanbod uiteindelijk in de voet schieten. Je wordt als branche minder concurrerend. Dat argument is ongetwijfeld al naar voren gebracht.

Als er uiteindelijk weinig beweging blijkt te zitten in het loonaanbod, dan meen ik dat we sowieso niet moeten gaan voor een 2-jarige cao. Dat er op 1 januari geen onderhandelingsresultaat is, is voor mij niet iets waar we angst voor moeten hebben. Het zal immers niet de eerste keer zijn dat een cao met terugwerkende kracht ingaat. Misschien is het wel zo dat de beste cao's nooit te snel tot stand komen.

Succes met de verdere gesprekken!

BEDRIJFSJURIST

De werkgeversvoorstellen zijn te laag. In relatie tot de inflatie voel ik me als werknemer niet serieus genomen. 1 januari wordt alles duurder en de werkgever komt met een voorstel wat ingaat op 1 juli.

MEDEWERKER TECHNISCHE ADMINISTRATIE

De inflatie is nu erg hoog. Ook al zou dit maar 1 jaar duren dan heeft het wel een structurele doorwerking. In 2022 een extra hoge structurele verhoging zou dan wel fijn zijn. Nu de werkgevers verwachten dat er meer inflatie komt, willen ze ineens een afspraak voor 2 jaar in plaats van 1 jaar. Wat mij betreft maak je nu een afspraak voor 1 jaar en niet voor 2 jaar. Waarom alweer een verhoging na 1 januari? Dit betekent dat dit pas het jaar erop mee telt in de pensioenen, dus dat je minder opbouwt.

Verder is het weer een aanbod van de werkgevers voor een salarisverhoging na mei. Dit betekent dat het vakantiegeld voor het hele jaar nog gebaseerd blijft op het oude salaris. Een eenmalige uitkering moet niet meetellen in het percentage van de salarisverhoging.

Het maximum van de WNT gaat in 2022 met 3,35% (van € 209.000 naar € 216.000) omhoog. Hier profiteren de directeur-bestuurders (= werkgevers) ook van. Om de salarissen niet verder uit elkaar te laten groeien zou een stijging van 3,35% reëel zijn per 1-1-2022. In 2021 is het maximum van de WNT gestegen met 3,98% (van € 201.000 naar € 209.000). Daarnaast is de premie vroegpensioen van 3,7% komen te vervallen. Hierdoor konden de directeur-bestuurders forse verhogingen krijgen van hun bruto salaris. De werknemers niet. Als je dit vergelijkt met de gekregen salarisverhoging van de werknemers dan zijn de verschillen tussen de werkgevers en de werknemers in verhouding behoorlijk uit elkaar gegroeid in 2021.

Is het een optie om vast te leggen voor 2022 en 2023 dat de salarissen van de directeur-bestuurders maximaal met hetzelfde percentage worden verhoogd als van de werknemers?

MANAGER BEDRIJFSVOERING

Jammer dat Aedes en de bonden in deze barre tijden niet tot een gedragen overeenkomst kunnen komen. Aedes houdt vast aan een bescheiden loonbod, het verlagen van de instaplonen en dit verbinden aan het doorgaan van het generatiepact. Aedes weet dat het moment zeer moeilijk is om aan personeel te komen van elk niveau en van elke leeftijd. De markt is zo gespannen dat goed personeel overal aan het werk kan voor een goed salaris. De CPI mag dan 2,5 % zijn over 2021, in het geheel genomen is dit een vertekend beeld en de 1e maand januari laat al zien dat een gemiddeld gezin 40 euro duurder uit is aan onderhoud en daarom is het belangrijk dat Aedes meebeweegt met de markt en daar een reëel loonbod tegenover stelt. Door de huidige opstelling van Aedes voelen veel van onze collega's in de branche dat er van de kant van Aedes geen waardering is voor de inzet van ons allen in deze tijden. De "chantage" door het verlagen van de instapsalarissen te verbinden aan het generatiepact is geen nette actie van Aedes en dat mogen we toch niet verwachten van Aedes. Kortweg gezegd, is dat niet netjes.

DIRECTIEADVISEUR

Erg teleurstellend de houding van de werkgevers. Het is echt niet te begrijpen dat bestuurders een forse (ten opzichte van het werkgeversbod dat er ligt) salarisstijging krijgen in relatie tot de 'reguliere' medewerkers. De inflatie is flink aan het stijgen en zeker voor de collega's in de schalen waar een correctie op plaatsvindt. Een cao van 1 jaar is op dit moment het beste en ingangsdatum (ook van de regelingen) zou in mijn optiek 1 januari moeten zijn.

Volgens mij zijn we er al als we van de generatiepactregeling een minimumbepaling maken. Fijn dat op andere punten wel progressie wordt geboekt. Veel succes!

SOCIAAL PROJECTLEIDER

De loonsverhoging per 1 juli is veel te weinig en aan de periodieke uitkering heb je geen zak. Dit hebben we al zo vaak gehad, moet nu eindelijk stoppen. Een cao-verhoging van 2x 3,5% per 1 januari 2022 en 2023 is acceptabel. De verhuurdersheffing gaat vervallen en dat scheelt ongeveer 15% aan extra te besteden inkomsten. Moeten ze wel extra voor bouwen maar dat zie ik niet gebeuren. Te weinig extra personeel en te weinig bouwvakkers en aannemers. Dus aan geld geen gebrek.

Generatiepact niet willen voortzetten en alleen onder bepaalde voorwaarden is belachelijk. Dat ze blij zijn als medewerkers boven de 60 jaar nog blijven doorwerken. Ik ben 63 jaar en zonder generatiepact was ik gestopt. Werk door tot 65 jaar en hoop dat dan generatiepact 60-80-100 aanwezig is. Anders stop ik dan. Ze krijgen nu al geen nieuwe mensen.

Op een gegeven moment stopt het praten en is het tijd voor actie. Staken dus. Heb eens gepolst hoe de bereidheid was bij collega's en denk dat de animo groot is.

SENIOR PROJECTLEIDER

Werknemers klagen over drukte maar zijn beperkt bereid te kijken naar efficiëntiemogelijkheden. "We doen het al jaren zo". Ik vind eigenlijk juist dat het stukken efficiënter kan. En die efficiëntiekansen liggen bij de corporaties voor het opscheppen. Wat mij betreft zou ik liever zien dat de corporaties de mensen meenemen in de nieuwe (technologische) (communicatie)wereld. Zelfs mensen qua leeftijd uit het middensegment ervaar ik vaak als erg conservatief.

Banen creëren is wat mij betreft helemaal niet nodig. Minder of gelijk is goed voor de huurders (de klant) en uiteindelijk - zeker met de huidige tekorten aan werknemers - goed voor ons allemaal in Nederland. Niet harder werken maar slimmer werken en bij alle vernieuwingen die je doet echt nadenken: wat levert dit onze huurders op?

Ik ben zelf overigens prima tevreden met mijn salaris al zit ik juist in een van de schalen waarvan de bovenkant relatief traag groeit. Als ik meer wil verdienen zou ook weggaan bij ons maar dat is mijn ambitie niet. Helaas maken jongere collega's die stap ergens anders heen sneller en vaker. En kunnen we juist met de salarissen minder concurreren. En die jonge meer ambitieuze lui zou ik liever langer bij ons houden. Heel veel succes!

ADVISEUR BEDRIJFSVOERING

Ik ben het helemaal met jullie eens om niet akkoord te gaan met het voorstel voor verlaging van de jongeren-salarissen. Het lijkt verdacht veel op chantage.

Graag zou ik (en met mij misschien wel meerderen) een loonstijging in januari en in juli van het jaar 2022 en in het jaar 2023 ontvangen. Het lijkt me dat er in 2023 waarschijnlijk ook wel inflatie zal plaats vinden.

Het Generatiepact moet zeker 3 jaar doorgang vinden en de reden hiervoor is dat het mensen betreft die waarschijnlijk op jonge leeftijd met werken zijn begonnen.

SR. VAKMAN

Ik heb een paar collega's op de afdeling Bedrijfsvoering gepeild. Collega's ergeren zich aan de opstelling van de werkgevers. Vooral over het aanbod voor de loonsverhoging 1 juli. Waarom niet gewoon per 1 januari? Dit kan best met terugwerkende kracht en dan is er geen eenmalige uitkering als zoethoudertje nodig. Ik weet niet hoe de werkgevers bij 5,4% komen? Ik heb er wat mee zitten rekenen en kom er niet aan. Bij hogere inkomens wordt het percentage nog lager. Laat de werkgevers maar eens aantonen met welke berekening ze aan die 5,4% komen! Los daarvan is het véél te weinig! Overigens geven mijn collega's aan geen belang te hebben bij een generatiepact. Zij zijn jong en deze regeling ligt voor hen nog veel te ver weg.

MANAGER BEDRIJFSVOERING

Blijf bij het standpunt van de bonden, minimaal inflatie lonen verhogen. Eenmalige uitkering hierin niet meenemen. Instroomschalen niet verlagen. Generatiepact 60-80-100 afspreken, komt niets van. Zelfde hoeveelheid werk in minder tijd en geen ruimte voor nieuwe arbeidskrachten.

PROJECTLEIDER VASTGOED

Goed dat jullie je zo blijven inzetten voor een structurele loonverhogingen. Van die € 400 eenmalig houdt je nauwelijks wat over (want hoger belastingtarief) en het is zoals jullie aangeven in jullie bericht niet structureel. Ga zo door en anders dan toch maar hebben over Twk regeling als alles zolang moet duren.

Prima hoe jullie het aanpakken. De loonstijging is belachelijk laag, echt ongelooflijk. Directeur-bestuurders krijgen ook zonder dat naar presteren wordt gekeken er zo meer dan 3% (PER JAAR) bij en wel per 1 januari. Ook dat stoort me nu al jaren, lekker laat in het jaar blijven onderhandelen. Dan moet het maar met Twk doen of in ieder geval voor 1 mei. Ook de accountant rekent gewoon 4% extra voor 2022. De werkvloer mag nu blij zijn met 2% in juli?! Generatiepact, jullie voorstel akkoord.

ADVISEUR BELEID EN STRATEGIE

Ik ben het geheel met jou eens dat het door de werkgever voorgestelde loonbod veel te laag is. Al een aantal jaren krijgen we helaas niet datgene betaald wat we nodig hebben om de koopkracht te kunnen behouden. Iedere keer wordt er maar weer verwezen naar "de markt". Dit klopt ondertussen niet meer. In de andere branches zijn de salarissen de afgelopen tijd wel behoorlijk gestegen. En wij krijgen in tegenstelling tot vele andere branches steeds meer te maken met agressiviteit, mensen met beperkingen, mensen die meer aandacht nodig hebben.

Ook met het punt van het aantrekken van jongeren ben ik het eens. Het is zeer lastig om goed personeel te vinden. Jongeren vinden vaak inkomen niet meer het belangrijkste (dit is vrijheid, meer vrije uren) maar het is natuurlijk wel zo dat er een fatsoenlijk inkomen tegenover mag staan. Ik hoop dat Aedes eindelijk eens inziet hoe waardevol wij allen zijn voor onze samenleving en dat ze dit ook eens gaan waarderen!!

MEDEWERKER KLANTCONTACTCENTRUM

Ik vind dat jullie het goed aanpakken.

Wat betreft salarisaanpassingen zou ik inderdaad als standpunt innemen: Eerst de inflatie corrigeren. Dan houdt iedereen hetzelfde (koopkracht-)salaris. En als er dan nog iets bij komt is er pas sprake van salarisverhoging.

FINANCIËEL STAFMEDEWERKER

Hierbij wil ik mijn ongenoegen uiten over de onderhandelingen. Wij verdienen een verhoging van de salarissen conform de inflatie, dus minimaal dezelfde verhoging als de bestuurders.

MAKELAAR

Zoals jullie zelf al schrijven, is het loonbod (wederom) te laag en te laat. De nieuwe cao dient in te gaan per 1-1-2022 en de loonsverhoging zou toch ook per die datum effectief moeten zijn.

Het betreft natuurlijk een openingsvoorstel, maar gelet op de inflatie en voorgestelde ingangsdatum is dit voorstel eigenlijk een belediging.

Werk aan de winkel dus voor de volgende onderhandelingsronde en wat zou het toch fijn zijn en wat zou er waardering van uit gaan indien partijen eens vóór de (beoogde) ingangsdatum van de nieuwe cao een onderhandelingsakkoord kunnen melden.

WOONMAKELAAR

Dank voor jullie inzet bij deze helaas alweer moeizame cao-onderhandelingen.

Enkele gedachten over de cao:

- Belangrijke zaken het liefst in de cao geregeld én niet overlaten aan individuele OR's met hun werkgever.
- Loonbod; éénmalige vergoedingen liever niet. Misschien maar gaan voor een 1-jarige cao met een verhoging minimaal gelijk aan die van de corporatiebestuurders? Of anders terug naar automatische prijscompensatie?
- Instapshalen; hier zal de wal het schip gaan keren gezien de aantrekkende arbeidsmarkt.
- Generatiepact; zeker niet laten chanteren!

ADVISEUR INFORMATIEMANAGEMENT

Allereerst laat ik weten dat ik bewust gekozen heb om geen lid van de Vakbond te zijn. Wel heb ik enkele jaren terug meegedaan aan de staking. Mijn belangrijkste reden was toen om juist de belangen van de jonge instroom niet te vergeten/verslechteren. Zelf ben ik 56 en over het algemeen tevreden over mijn salaris en de arbeidsvoorwaarden en mijn werk. Mede de reden dat ik zo lang in deze sector ben blijven hangen. En daarin was ik niet de enige. Met als gevolg dat de gemiddelde leeftijd steeg.

Gelukkig zie ik de afgelopen jaren meer aandacht voor jonge instroom. En met de "jongeren" zelf. Zij brengen nieuwe energie, inzichten en kennis van bijvoorbeeld digitalisering. Want daarin merk ik dat het mij meer moeite kost om bij te blijven.

En waar ik mijn kennis/ervaring kan delen over het werk, kunnen zij mij daarbij ondersteunen. Ik vind het daarom belangrijk dat de kloof tussen inkomen van de jongeren en oudere generatie niet te groot wordt. En dat we gemotiveerde starters blijven motiveren voor ons werk.

Voor mij betekent dat dat ik prima kan leven met de voorgestelde salarisverhogingen voor mijzelf en zie ik liever dat de extra salarissen bij de jongere generatie komen. Zij komen op alle fronten al zo slecht uit. Als ik alleen al kijk welke woonlasten zij moeten maken als ze willen kopen. Dan mag ik mij gelukkig prijzen met mijn woonlasten van een koopwoning. Ik realiseer me natuurlijk dat ik niet voor alle collega's praat.

WOONCONSULENT

Ik zie op ons intranet het loonbod wat op tafel ligt en er wordt gevraagd naar onze mening, ik ben hier normaal gesproken niet van. Ik ben namelijk geen lid van de vakbond. Maar ik vind dit bod erg magertjes en straalt weinig uit. Ik werk al ruim 20 jaar in de sector en jarenlang hebben wij een jaarlijkse cao gehad, waarbij de onderhandelingen weer ontzettend uitliepen (lees te laat opgestart) en er elke keer met eenmalig vergoedingen werden toegekend. Ik ben geen fan van eenmalige toekenningen, ik zie meer in een structurele oplossing. Zo van een afstandje zag het er niet goed uit, het leek alsof dit elke keer een moetje was. Er kwam nooit energie vanaf.

En nu dan een meer (twee) jarig loonbod, ik weet niet waarom hier nu voor gekozen is, zeker in een situatie met oplopende inflatie, voor 2021 was deze al 2,7%, is dit m.i. niet handig

Enmalig uitkeringen dekken die niet en na zoveel jaar loop je dit niet meer in. Eenmalige uitkering zijn de afgelopen cao's vaak onderdeel van het uiteindelijke resultaat. De verwachte inflatie voor 2022 wordt waarschijnlijk hoger dan de voorspelde 3%. Dat gaan we er dus in grote mate op achteruit, ik denk dat met name aan collega's in lagere schalen.

Geen eenmalige uitkeringen en niet meerjarig vastleggen omdat de afgelopen jaren de discussies hieromtrent niet vertrouwen wekken dat er eventueel gerepareerd gaat worden bij oplopende inflatie.

FINANCIËEL ACCOUNTANT

Ad 1 loonbod: Het zou natuurlijk fijn zijn als onze koopkracht niet zou dalen maar ik snap ook dat we in dure tijden leven en door de salarissen alsmat te verhogen worden spullen en diensten alleen nog maar duurder en wordt de inflatie wellicht ook weer hoger. Wellicht zouden de eenmalige uitkeringen nog wat verhoogd kunnen worden en de structurele loonsverhogingen bij de 2% kunnen blijven.

Ad 2: verlaging instapsalarissen: Ik vind dit echt niet kunnen. In deze krappe arbeidsmarkt is het al lastig om aan goed personeel te komen. Door deze verlaging wordt onze sector alleen maar onaantrekkelijker. Daarbij komt dat bij goed functioneren van een nieuwe medewerker deze sneller dan 3 jaar volledig meedraait en hetzelfde werk uit voert dan een oudere collega en dan is het niet netjes als daar zo'n groot loonverschil in zit.

Ad3: Generatiepact: Door de vergrijzing in de sector zou het heel fijn zijn als het generatiepact verlengd zou kunnen worden.

WOONMAKELAAR

Het bod loopt heel erg uit de pas met de huidige inflatiecijfers. Het lijkt erop dat deze over de kortere periode ook niet snel naar beneden kunnen worden bijgesteld.

Betekent dat de werknemers zonder loonbod wat enigszins gekoppeld zal zijn aan het huidige inflatiecijfer een groot deel van de werknemers er structureel op achteruit zullen gaan, zoals jullie natuurlijk zelf ook al benoemen.

Eenmalige vergoedingen verkleinen dit gat voor de komende 2 jaren, maar daarna is dit natuurlijk een verborgen verdere achteruitgang in de koopkracht vanaf 2024. Laat de eenmalige vergoeding vallen en verhoog het structurele gedeelte.

CORPORATIEMEDEWERKER

Mijn collega's en ik vinden het loonbod te laag, mede door het nog steeds aanwezige aanpassingsbedrag. De 400 bruto gaat niet mee in het pensioen en zou wat mij betreft netto moeten zijn en die 2% is niks vergeleken met de inflatie.

Ik heb geen flauw idee of het mogelijk is afspraken te maken om aan het eind van ieder jaar de inflatie mee te nemen in een afspraak als dit de cao bespoedigd.

Mocht men bij dit bod blijven mag er iets over tegen staan, als extra vrije dagen terug, goede vrijdag, 5 mei en bijv. de extra uitlooschalen van vroeger. Nu zitten wij aan het eind van de schaal en gaan we bij normaal functioneren er niet op vooruit. Dit werkt volledig niet motiverend als er dan ook nog zo'n bod komt.

HUISMEESTER

Regelmatig krijgen wij digitale berichten van onze bestuurders hoe trots ze op ons medewerkers zijn in deze lastige tijden. Er wordt veel gevraagd van de medewerkers, die zich het vuur uit de sloffen lopen om de dienstverlening voor

Leven de onderhandelaars van Aedes op een andere planeet?

onze doelgroep op peil te houden, wat nog prima lukt ook ! Fijn en hartverwarmend om kennis van te nemen. Fijn ook om te horen, dat de bestuurders vanaf 1 januari jongstleden 3% loonsverhoging hebben gekregen, wat ik ze vooropgesteld van harte gun. Hoe schraal daarentegen steekt dit af ten opzichte van het

aanbod van Aedes in de cao-onderhandelingen tot nu toe, hoe ondergewaardeerd voel je je hierdoor als corporatie medewerker, en hoe gaat dit volstrekt in tegen mijn rechtsvaardigheidsgevoel!

- Voor de collega's in de operatie 2 % bieden per 1 juli 2022 en 2% per 1 juli 2023. Hoezo maar 2% om waarom pas per 1 juli en niet per 1 januari 2022 ?? Bovendien is dit aanbod al volstrekt achterhaald door de inflatie die zoals het CBS onlangs bekend heeft gemaakt over 2021 2,7% bedraagt. Dus eerst maar eens 2,7% per 1 januari 2022 en over 2023 nog geen afspraken maken want volstrekt voorbarig; de ontwikkelingen tot nu toe en de verwachting is dat de inflatie nog veel verder gaat oplopen.
- Eenmalige vergoedingen zijn douceurtjes die niet meetellen in de latere pensioenaanspraken, dus ongewenst.
- Moeilijk doen over de continuatie van het generatiepact, dit gebruiken als drukmiddel (lees chantage) om andere zaken erdoorheen te drukken waarover in het verleden al harde afspraken zijn gemaakt en waar ze nu aan willen morrelen. Hoe betrouwbaar ben je dan als onderhandelingspartner? Tegelijk wetende dat deze generatiepactregeling nu tot volle tevredenheid van werknemers en werkgevers werkt, dat het keihard nodig is in het kader van de strategische personeelsplanning, om de broodnodige jonge mensen aan boord te krijgen en dat de regeling vanaf 60 jaar zou moeten gelden zoals in zoveel cao's al gebruikelijk is in plaats van 63 zoals in de afgelopen cao het geval was. Hoe doorzichtig en onterecht is het dan dat Aedes dit als chantagemiddel gebruikt !
- Waarom zo moeilijk doen Aedes ? Het geld klotst tegen de plinten bij de Woningcorporaties, we hebben ons naadloos aangepast aan de uitdagingen van de coronapandemie en nu ook nog het goede nieuws dat de verhuurdersheffing dit jaar komt te vervallen. We zijn allesbehalve een armlastige branche. En desondanks dwarsliggen om de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden voor de mensen die de corporaties dragen op niveau te houden? Leven de onderhandelaars van Aedes op een andere planeet ? Het lijkt er verdacht veel op. Ik heb nu hetzelfde gevoel als de ouderen die recht hebben op AOW en nu in de steek worden gelaten door onze "nieuwe" regering door de intentie om de koppeling aan de minimumlonen los te laten.

TEAM COÖRDINATOR KLANTCONTACT

Met het bevroren van de instapsalarissen maak je het voor jongere mensen m.i. minder aantrekkelijk bij een corporatie te gaan werken. Het werken bij een woningcorporatie moet aantrekkelijk gemaakt worden voor jonge instromers en dat is niet het geval als ze instappen op maar 82%.

Lopende aanvragen voor het Generatiepact moeten gewoon doorlopen. Het is niet terecht dat werknemers de dupe worden. Mijn voorkeur zou ook zijn dat een corporatie zelf kan bepalen wanneer ze het pact gaan inzetten, dat het bijv. ook mogelijk is bij 61 of 62 jaar.

HUURINCASSO MEDEWERKER

Waarom niet aansluiten bij het inflatiecijfer, zoals wordt gepubliceerd door bv het CBS? Geen gesteggel meer over de salarissen, dus automatische prijscompensatie terug.

Als dit niet lukt dan volgende: 2% (of meer i.v.m. hoog inflatiecijfer) per 1 januari 2022 en 1 januari 2023. De cao start immers ook op 1 januari, bovendien werkt dit dan ook door in het vakantiegeld.

CORPORATIEMEDEWERKER

13e maand in december en anders de eenmalige vergoeding in december 2022 en 2023, december is immers een dure maand.

Tuiswerkvergoeding moet omhoog; €2 is te laag rekening houdend met de huidige prijsstijgingen (gas/boodschappen etc.).

Instapschalen afschaffen.

BEDRIJFSACCOUNTANT

Ik merk dat ik er een beetje dubbel in zit. Dat er wordt gesproken over het behouden van koopkracht en compensatie van inflatie voelt als een luxe. Dit omdat er in veel sectoren juist nu wordt ingeleverd en ook mensen hun bedrijf kwijtraken. Uiteraard goed dat deze zaken juist zo goed zijn geregeld in deze sector. Ik ben daar persoonlijk erg blij mee.

WOONMAKELAAR

Vanmorgen, tijdens de koffieronde, aan de collega's gevraagd naar de mening over de cao.

De meest gehoorde meningen zijn:

- poot stijf houden;
- waarom bestuurder wel een mooie loonsverhoging;
- geen eenmalige uitkering, maar structureel;
- minimaal procentueel verhoging o.b.v. inflatie;
- afslag loon bij lagere schalen afschaffen;
- generatiepact doorzetten. Zelfs 60-80-100 was een idee.

Dus eigenlijk de eisen van de vakbond vasthouden. Zoals ik al eerder heb gezegd: hoe verleid je jongeren om in dienst te treden als je de instaplonen verlaagt? En in andere sectoren is het generatiepact al bijna gemeengoed. Al met al denk ik dat de mensen het beu zijn dat de werkgevers zich zo opstellen.

CORPORATIEMEDEWERKER

De eis dat lonen volledig moeten meestijgen met de inflatie voelt juist, maar lijkt ook wel een beetje onhoudbaar voor werkgevers. Dergelijke loonsstijgingen lijken mij ook wel onhaalbaar in de toekomst. De inkomsten van de werkgever stijgen alleen maar doordat de verhuurdersheffing wordt afgeschaft.

Dat dit vervolgens moet worden betaald door starters in deze sector lijkt mij niet solidair. Het afkalven van deze loonschalen ben ik niet voor. Ik ben dus voor het behouden van het loongebouw van starters en een realistische loonsstijging ter compensatie van de inflatie.

Het lijkt mij niet haalbaar dat dit de volledige inflatie wordt gecompenseerd. Het huidige loonbod en het afschaffen van verlagen voor starters voor nu en in de toekomst zou voor mij acceptabel zijn.

WOONMAKELAAR

Wat mijn bezwaar is t.a.v. de onderhandelingen, is het aanpassingsbedrag. Elke keer als er een loonsverhoging is, en dat wordt vaak over 2 jaren verdeeld zodat er 2x een aanpassingsbedrag voor mij van afgetrokken wordt, als er een kleine loonsverhoging komt, zoals 2%, dan zit ik ver onder de inflatie en ga er dus per saldo op achteruit.

KLANTCONSULENT

Eenmalige vergoedingen mag je niet meerekenen in de loonstijgingspercentage. Het lijkt leuk maar is eenmalig en de volgende periode ben je deze verhoging weer kwijt. Daarnaast staat het loonbod in schril contrast met de huidige inflatie.

Ook het veranderen van de woon/werk-verkeervergoeding (alleen de kilometers op kantoordagen worden vergoed) had afgelopen jaar een negatief effect op het loon.

Ook vind ik dat de beloning in ieder geval in de pas moet lopen met andere sectoren om een grote uitstroom naar andere sectoren te voorkomen.

MEDEWERKER ICT

Loonbod is niet toereikend. Zo gaan we er in onze portemonnee hard op achteruit.

Het verlagen van de instapsalarissen moeten we niet pikken. Het is al lastig genoeg om met name nieuwe jongere/jongere mensen te interesseren voor onze sector.

Het verlagen van de instapsalarissen moeten we niet pikken. Het is al lastig genoeg om met name nieuwe jongeren/jongere mensen te interesseren voor onze sector.

Bij een lage werkloosheid zal dit alleen nog maar lastiger worden. Dus moeten we die verlaging niet meer willen. Dat zouden onze werkgevers ook niet moeten willen.

Er is krapte. Vacatures worden niet ingevuld. De markt is nu echt heel anders dan enkele jaren

geleden (toen er een vergelijk is gemaakt tussen onze lonen en andere marktsectoren).

Het terugkomen op een afspraak m.b.t. het generatiepact, is onacceptabel. Dat zegt wat over de betrouwbaarheid van de werkgevers. Ik vind dat echt een ongehoorde actie.

COÖRDINEREND PROJECTLEIDER

Mijn punten op een rij:

1. Thuiswerkvergoeding naar een reëel bedrag (koppel het maar aan wat een kantoorplek in de lucht houden kost)
2. Internet vergoeding
3. Km vergoeding Woonwerk verkeer
4. 80/90/100 regeling vanaf 60 jaar. (cao zoetwaren heeft vanaf 60 jaar als je tenminste 8 jaar in dienst bent) dus is niet echt raar.
5. Automatische prijscompensatie (inflatie standaard en dan blijven de onderhandelingen over voor loonsverhogingen)
6. Aanvang salarissen omhoog hoeft van mij niet. Als die te laag zijn krijg je geen nieuwe medewerkers. Bij veranderen van baan heb je de mogelijkheid om salaris eisen te stellen, als je er eenmaal werkt heb je dat niet meer. En volgens mij is de cao voor bestaande medewerkers dus zou ik eerder de schalen langer maken. Je moet er voor zorgen dat er een regeling komt voor mensen aan het eind van hun schaal . Zou ik denken dat die automatisch een eenmalige uitkering per jaar krijgen tenzij ze slecht functioneren.
7. Punt 6 zou ik zeker invoeren voor 55+ die zitten vaak aan het eind van de schaal en zijn wel de kennisbank

VASTGOEDADVISEUR-JURIST

Ik heb het gelezen. Ik moet eerlijk bekennen dat ik niet alles (helemaal) begrijp. Maar het is voor mij wel duidelijk dat zaken op een eerlijke manier onderhandeld moeten worden en dat daar nu weinig sprake van is.

Voornameijk voor starters is het minder aanlokkelijk. Voor mijzelf is het onbegrijpelijk dat het loonbod zoveel lager is dan voorgaande jaren, terwijl de werkomstandigheden zijn verzwaaard.

WOONCONSULENT

Loonbod:

Die eenmalige uitkeringen elke keer zijn zo nutteloos. Ik begrijp dat vanuit werkgeverskant wel, maar wat heb je daar nou aan als werknemer? Er zijn ook heel wat parttimers, ik ook natuurlijk, dus voor mij betekent dat iets van 150,- extra eenmalig. Dat kan je toch geen onderdeel van het loonbod noemen?

Ik zou denken dat je als werkgever probeert om de mensen in de sector waardering en beloning te geven en dit dekt niet eens de inflatie.

Instapsalarissen:

Ik heb om eerlijk te zijn die instapsalarissen altijd al kolder gevonden, in deze arbeidsmarkt al helemaal. We zitten te springen om nieuwe instromers en dan houden we vast aan maatregel die is geboren uit het idee dat je in andere sectoren minder zou verdienen als je daar zou beginnen en we dat dus moeten recht trekken? Absurd.

Los daarvan vind ik het verre van solidair. Werkzaamheden en werknemers hebben toch gewoon hun waarde? Dat er in de eerste jaren misschien nog geleerd moet worden, wordt toch al meegenomen in het salaris aanbod dat je krijgt als je wordt aangenomen? Waarom moet daar dan nog weer zo'n groot verschil zijn t.o.v. het reguliere loongebouw? En 18% is ook echt absurd.

Generatiepact:

Sorry, ik heb me hier nooit in verdiept, dus ik weet niet wat dat inhoudt, maar het laten vallen van de onderhandeling over dit punt klinkt als chantage.

BELEIDSMEDEWERKER

Loonbod:

- Is een 2-jarige cao in deze tijd reëel aangezien de consumentenprijsindex alle kanten op vliegt de laatste maanden in deze onzekere tijden.
- Loonsverhoging van 2% staat niet in verhouding met de verwachte gemiddelde inflatie voor 2022 van 3,8%. Tel daarbij op het aanpassingsbedrag, dat trekt de verhoudingen nog schever.
- Loonsverhoging hoort uiteraard per jaar benoemd te worden en niet bij elkaar opgeteld. Dan ziet een bod er altijd mooier uit dan het in werkelijkheid is. (maar wel een mooi stukje creatief schrijven van de werkgevers 😊)

Instapsalarissen:

- Door instapsalarissen te bevroren ga je jezelf vermoed ik uit de markt prijzen. Het is nu soms al lastig om juist personeel te vinden doordat werknemers steeds meer te kiezen hebben op de arbeidsmarkt. Het is in dit tempo wachten op het moment dat werkgevers weer "extraatjes" aan gaan bieden om het juiste personeel binnen te halen. Als sociale instelling kun je dan niet meer op tegen de commerciële partijen.

Generatiepact:

- Dit onderwerp mag natuurlijk nooit onderdeel zijn van een "handjeklap" afspraak. Het moet als een los onderwerp bekeken worden.

BESTUURSONDERSTEUNER

Aedes geeft aan een marktconform loonbod te hebben gedaan. Met welke markt vergelijkt Aedes ons dan? Ik zie alleen maar dat andere cao's, bijvoorbeeld die van het onderwijs, ons inmiddels ver voorbij schieten! De manier van onderhandelen vanuit Aedes gezien vind ik ronduit kinderachtig. Ze gaan van 1,5% nu naar 2%. Er zit blijkbaar genoeg ruimte in, misschien nog wel voor 0,5%. Dit voelt gewoon niet transparant en eerlijk tegenover de medewerkers. 2,5% zou wat mij betreft overigens een acceptabel resultaat zijn.

ONTWIKKELENDE PROJECTLEIDER

Dit zijn natuurlijk allemaal belangrijke onderwerpen. Ik zal hieronder kort mijn persoonlijke mening geven per onderwerp.

1. Loonbod

Iedereen zal het loonbod een belangrijk onderwerp vinden, dit raakt iedere collega in de portemonnee. Je ziet de afgelopen maanden een enorme kostenstijging van vaste lasten en de verwachting is dat deze lijn doorzet in 2022. Het aangeboden loonbod komt niet in de buurt van de CPI (2,5) en verwachting voor 2022 is 2,7. Dus nee, niet tevreden met het loonbod.

2. Verlagen instapsalarissen

Hier weet ik niet echt veel vanaf, maar de gedachte deze te verlagen om dan juist aantrekkelijker te zijn voor nieuwe medewerkers begrijp ik niet helemaal. Zoals in de memo aangegeven is de overstap dan wel erg groot.

3. Generatiepact

Nog een beetje ver van mijn bed. Maar in de huidige markt van te kort aan goede werknemers en de lage werkloosheid is het wel de vraag of dit nog helemaal voldoet. Als ik het zo lees zou dit ook moeten stimuleren om meer jongeren een vaste baan te krijgen, dat is nu minder aan de orde. De gezondheid van oudere werknemers is natuurlijk wel belangrijk om het generatiepact in stand te houden.

TEAMLEIDER ICT

Ik merk persoonlijk dat ik minder kan met mijn loon. Ik merk dat het levensonderhoud duurder is geworden en dat mijn loon niet meestijgt op dit punt en nu echt flink scheef loopt.

Ik vind dat hier echt serieus naar gekeken dient te worden en dat er meer balans komt tussen inflatie en loonsverhoging. Mensen teren er serieus op in. Persoonlijk voel ik dit sinds 2021.

Je merkt een enorme krapte in arbeidsmarkt. Inloopschalen voor 3 jaar kunnen hanteren vind ik hierin niet van deze tijd. Doen overigens partijen dit nog wel?

Daarnaast: hoe blijven wij als sector voldoende aantrekkelijk voor medewerkers om te komen werken. Dit vraagt echt om een goede cao. We hebben best problemen om vacatures te bezetten. Ik vindt het fijn dat er serieus nog eens naar die uitkomsten gekeken en onderhandeld wordt.

MANAGER VASTGOED

Bij deze mijn reactie op de stoeve onderhandelingen. Om te beginnen zijn verschillende taken voor ons over de jaren een stuk zwaarder geworden. Ik zit zelf in de wijk en de huurders van nu zijn de huurders van 10 jaar geleden niet meer. Wij komen meer en meer huurders tegen die door onder meer het scheiden van wonen en zorg in de wijken terecht komen. Deze doelgroep hebben zware problemen en zijn vaak moeilijk om mee te spreken/afspraken mee te maken. Met name de mensen die psychische problemen hebben zijn moeilijk te sturen en geven veel problemen voor de woonomgeving. Denk aan gesprekken i.v.m. huurachterstand, gesprekken voordat we de woning gaan verduurzamen, vervuiling in en rond de woning. Ik word als medewerker dagelijks geconfronteerd met dit type huurder hetgeen best zwaar te noemen is.

Ik heb het gevoel als ik zie hoe jullie moeten vechten om een fatsoenlijk verhoging te krijgen die gewoon past bij de corporatiemedewerker die steeds meer werkdruk te behappen heeft dan vind ik dat triest. De werkgevers moeten snappen dat het genoeg is geweest, alleen praten over waardering is niet genoeg. Ze moeten het maar laten zien, en als de bestuurders zo makkelijk verhogingen kunnen krijgen dan beginnen ze eerst de werknemers maar eens fatsoenlijk te behandelen.

WIJKBEHEERDER

Ik vind dat in het bod door de werkgevers onvoldoende rekening houdt met de dalende koopkracht/oplopende inflatie. We zien steeds vaker dat lage- en middeninkomens het moeilijk vinden om het huishoudboekje rond te krijgen. Thuiswerken is hier ook een rem op, want door sterk oplopende prijzen voor energie is het vergoede bedrag van €2,00 absoluut niet kostendekkend. Des te meer je verdient, des te eenvoudiger is het om hierop te anticiperen door te investeren in bijvoorbeeld zonnepanelen of energiebesparende maatregelen, maar als je in een lagere loonschaal zit, dan heb je die ruimte niet en lig je hier wakker van. Is dat besef wel aanwezig bij werkgevers? Ik denk dat het goed is voor werkgever om te zorgen dat je personeel vrij van zorgen aan het werk is. Betalen voor langdurig ziekteverzuim is duurder dan aan de voorkant investeren in een goed inkomen en voor vervanging te zorgen als personeel overstapt naar een andere sector is ook duur en brengt de dienstverlening richting huurders in gevaar.

Ik vind ik dat in vorige cao onterecht een rem is gezet op de loonontwikkeling in de lagere loonschalen. De argumenten die destijds door de werkgevers zijn gebruikt om dit te bewerkstelligen zijn niet meer actueel. Met het wegvallen van de verhuurdersheffing ontstaat financiële ruimte, de arbeidsmarkt is veranderd en als we als sector terughoudend zijn in ons beloningsgedrag, dan lopen mensen weg richting andere sectoren en komt onze dienstverlening onder druk te staan. Kortom, het is tijd voor de werkgevers om ook te investeren in het loongebouw om te zorgen dat we toekomstbestendig blijven.

Bovenal vind ik vooral dat er meer gevraagd wordt van de werknemers door ons veelal haast te verplichten om hybride (plaats- en tijdonafhankelijk) te werken. Bij ons werken we straks slechts 1 á 2 dagen op kantoor, want dat is een ontmoetingsplek geworden en slechts in mindere mate een werkplek... Thuiswerken is productief, maar ook mentaal belastend. Constant vergaderen via teams, telefonisch afstemming zoeken, op afstand samen problemen oplossen.. Dat vraagt nogal wat van ons. Het staat niet in onze taak- of functieomschrijving, maar vergt wel een grote stap extra. Hier mag ook wel wat tegenover staan. Het bespaart de werkgever immers ook geld.

TEAMLEIDER HUURINCASSO

We krijgen van onze werkgever in 36 maanden een bedrag van € 300,00 voor inrichting thuiswerk plek. Voor het mobile device wat onze werkgever beschikbaar heeft gesteld is al een docking station nodig om er de benodigde 2 schermen op aan te sluiten en een stroomvoorziening en aansluiting op bekabeld netwerk thuis te maken. Nog los van een bureau en stoel is dit een zeer magere tegemoetkoming mijns inziens. Kan de cao hiervoor een verruiming afdwingen?

Ik woon 25 km enkele reisafstand van kantoor als ik met de auto de meest logische en economisch voordeligste route neem. In arbeidsvoorwaarden is bepaald dat de afstanden van de kortste route volgens ANWB routeplanner voor de heen- en terugreis. Dit scheelt mij 8 km per dag.

We kunnen op dezelfde dag niet een thuiswerkvergoeding van € 2,00 declareren en een vergoeding voor woon-/werkverkeer. Dat is op zich logisch. Als ik tijdens een thuiswerkdag echter naar een huurder of complex (met of zonder ketenpartner samen) of naar kantoor van een partner moet zou ik volgens mij de kilometers moeten mogen declareren. De corporatie heeft bij kantoor elektrische dienstauto's staan, maar het is voor mij soms logischer/efficiënter om rechtstreeks naar een complex of adres te rijden. Ik vind het dan niet billijk dat de eerste 42 km als woon-werk worden aangemerkt. Kan de cao hier duidelijkheid in verschaffen? Dus wanneer is een reis woon-werk en wanneer een zakelijke dienstreis, ook met het oog op thuiswerken.

Kan in de cao worden opgenomen dat een werknemer minimaal 3 dagen per week thuis zou mogen werken als het werk dit toelaat? Mede om milieuvervuiling tegen te gaan en drukte van verkeer terug te dringen, waardoor minder oponthoud in het verkeer.

Verder vind ik het erg oneerlijk dat t/m schaal H gekort wordt, terwijl zij vaak veel shit over zich heen krijgen en het met de huurders/klanten mogen oplossen en regelen.

Ik ben het dus met de vakbond eens dat de lagere schalen in verhouding meer loonsverhoging zouden moeten krijgen dan de hogere schalen.

Bod voor verhoging is overigens veel te mager.

Ook ben ik van mening dat het generatiepact in stand moet worden gehouden. Dat er minder jeugd instroomt in corporatiesector heeft mede te maken met het imago. Jeugd trekt jeugd aan en dat is nu veel te weinig het geval.

COÖRDINATOR PLANMATIG ONDERHOUD

Toen ik begon was net de brutering achter de rug en de corporaties hadden div afdelingen onderhoud, nieuwbouw etc. Je had toen alleen een directeur en verder een redelijke normale organisatie (in heel Nederland speelde dit volgens mij). Toen heel langzaam zag je afdelingen vastgoed, projectafdelingen ontstaan en toen zag je dat er heel veel commerciële mensen de sector binnenkomen want als het duur is zal het wel goed zijn. Wat denk je dat er met de hele loonkosten en loongebouwen gebeurd is bij corporaties, de directeur moest ook directeur bestuurder worden (belachelijk een bestuur moet op afstand staan en de directeur controleren en nu is het een maatje van diezelfde groep, die bijten elkaar niet en je hebt zelf wel gezien wat voor excessen in Nederland hebben plaatsgevonden in corporatie land). De corporaties worden overwoekerd door ad-interim mensen. Weet je wat die kosten? Eerst worden de goede managers weggestuurd meestal met vergoedingen die ik snap en ook gun maar daarna komt er altijd interimmer voor terug (het klootjesvolk staat erbij en ziet het gewoon gebeuren).

Kijk op LinkedIn en je weet wat ik bedoel. Je ziet alleen maar ad interim managers en dure vastgoed cowboys als het goed gaat in het vastgoed gaan ze de sector uit en als het slecht gaat zoeken ze weer een veilige haven wat een corporatie doorgaans is.

Die explosies van loonkosten liggen in die hoek daar zit het probleem dure externe, ingehuurde interims en ontslagvergoedingen voor vertrekkende bestuurders en dure managers. Natuurlijk vind ik zelf een loonsverhoging die de onkosten een beetje dekken elk jaar niet meer als normaal, MAAR altijd komt het klootjesvolk met minder de dure ingehuurde zpp achtige toestanden zuigen ook hele loonkosten leeg bij een corporaties en dan wordt er gejannt dat het loongebouw te duur is.

Ik weet niet hoe je dit kan oplossen, maar ik hoop dat de bond ook dit aan de kaak stelt. En dat de lonen tot H maar voor driekwart stijgen is helemaal van de zotte dat jullie daaraan meegewerkt hebben maakt mij nog boos. Altijd als ik lees we vragen 2 procent, denk ik daar gaan we weer: 2 procent van mijn salaris of 2 procent van die dure mensen daar zit netto echt wel verschil tussen je loopt op deze manier steeds verder uit elkaar.

Er wordt altijd geschermd dat het loongebouw en loonkosten zo duur zijn, als je alle ad interims en alle op projectbasis achtige mensen uit die loongebouwen houdt is het een heel ander verhaal.

Mijn maximale inzet/wens is dat alle op projectbasis, ai, zpp, ingehuurde managers/bestuurders et cetera uit het loongebouw te houden en dan eens kijken of het loongebouw nog te duur is. PS Ziekenhuis Cao heeft een ondergrens in euro onderhandeld zag ik vanmorgen op teletekst staan, is ook iets om naar te kijken.

ALL ROUND VAKMAN

Ontzettend jammer dat onze werkgever niet wil meewerken aan een goede en nieuwe cao. Ik ben benieuwd of er nu (weer) verschillende cao ronden gepland gaan worden waardoor er veel tijd verloren gaat en wij straks in april nog geen cao hebben (En Aedes zijn gelijk krijgt dat de cao ingaat per 1 juli zonder terugwerkende kracht). Dat Aedes de cao in wil laten gaan per 1 juli vind ik diepriet, dit is ons al eerder overkomen! Tevens zal de inflatie (De inflatie voor dit jaar staat nu al op 2,7 procent als jaargemiddelde) ook hard toeslaan en dan ons een kleine 2 % per 1 juli toekennen.....

WERKZAAM OP KSC

Het loonbod is heel mager. Een half jaar te laat. Minder dan de deze week gepresenteerde inflatiecijfers (2,7% over 2021). De eenmalige uitkering is leuk maar telt niet door in pensioen e.d.

AFDELING VASTGOEDSTURING

We hebben al vaker contact gehad als het gaat om de cao-onderhandelingen, met name ook de relatie met de WNT. Het doet mij deugd dat jullie de link leggen met de WNT-aanpassing van 3,35%. Hoe moeilijk kan het zijn dit % ook voor de medewerkers te laten gelden. Ik blijf het ergerlijk vinden dat de werkgevers daar voor de medewerkers structureel onder gaan zitten.

Tevens is het ergerlijk dat de werkgevers durven te spreken van een loonstijging van 5,4%, het is echt respectloos richting jullie als bonden.

Ook vind ik het ergerlijk dat altijd een salarisaanpassing medio in het jaar wordt voorgesteld. Op zich kan ik een eenmalige vergoeding wel billijken, want dat is voor de lagere schalen procentueel gezien een hoger percentage. Mijn voorstel is dat de medewerkers per 1 januari 2022 een loonsverhoging ontvangen van 3,35% en per 1 juli een eenmalige uitkering van € 400,-. Per 1 januari 2023 is de loonsverhoging gelijk aan die van de WNT-aanpassing en per 1 juli 2023 ook de eenmalige uitkering van € 400,-.

De directe aanleiding is dat vandaag bekend is geworden dat de inflatie over geheel 2021 gemiddeld is uitgekomen op 2,7%. Naar mijn idee zou dit de minimale loonsverhoging moeten worden per 1 januari 2022, dus ook niet per 1 juli 2022.

Gezien de actuele torenhoge inflatie lijkt mij het niet wenselijk nu al een loonsverhoging af te spreken voor 2023. Het liefst zie ik de automatische prijskoppeling terugkomen, zodat je nooit meer gedoe en gezeur hebt over de minimale loonsverhoging.

CORPORATIEMEDEWERKER

Het aanbod van de Aedes vind ik veel te mager. Als de inflatie in 2021 met 2,7% is gestegen dan ga ik er dus op achteruit. Tot juli krijg ik niets (behalve de 400 euro bruto) en op dat moment krijg ik nog niet genoeg om de inflatie bij te houden. De inflatie die vermoedelijk tot juli alleen maar oploopt waardoor de achterstand nog groter wordt. En die eenmalige uitkering is minder dan 1% van mijn bruto jaarsalaris, dus daar hou ik ook niets aan over.

Als dit door de leden wordt geaccepteerd, dan zeg ik mijn lidmaatschap van de vakbond op. Daar houd ik netto waarschijnlijk meer aan over dan die eenmalige 400 euro bruto.

FUNCTIONEEL BEHEERDER

Waar ik zelf naast het ronduit tegenvallende loonbod vooral een zuur gevoel aan over houd, is dat nauwelijks wordt gesproken over de duurzame inzetbaarheid van onze senioren in de sector. Aedes noemt rondom het generatiepact slechts de instroom van jongeren als speerpunt in deze, terwijl het spreekwoordelijke mes juist was bedoeld om aan twee kanten te laten snijden.

Mij bekruipt het gevoel alsof duurzame inzetbaarheid van senioren van ondergeschikt belang dreigt te geraken. Ik hoop oprecht dat ik ongelijk heb.

Want, bij onvoldoende gericht beleid op inzetbaarheid van senioren zijn de kosten voor de sector beslist veel hoger dan een goed doordacht en uitgevoerd generatiepact überhaupt kost, waarmee senioren tevens op een goede en gezonde manier hun pensioen kunnen halen.

Mijn zure gevoel werd er na het lezen van de Aedes update zeker niet minder op. Onderaan het Aedes bericht werd het vervolg geschetst met de volgende tekst: De inzet van werkgevers blijft om dit jaar tot afspraken te komen over loonontwikkeling én andere belangrijke CAO-onderdelen zoals duurzame inzetbaarheid en hybride werken.

In het hele document is dat de eerste en enige keer dat Aedes het begrip duurzame inzetbaarheid in de mond neemt. Bizar en laf!!

BELEIDSADVISEUR

Door allerlei privéomstandigheden ben ik de laatste tijd niet echt bezig geweest met de stroeve cao-onderhandelingen. Uiteraard wel gevolgd maar ik heb me er niet echt in verdiept. Al na de tweede ronde zag ik het schip al stranden... afwachter houding van Aedes, geen bod etc...

Het lijkt op vertragen van het proces zodat er voor 2022 geen akkoord komt waardoor rechtvaardiging om de loonaanpassing pas per 1 juli door te voeren en een doekje voor het bloeden in februari.

Jammer dat het zo moet. Het lijkt wederom zo dat er geen enkele waardering is voor de werknemers, erg jammer.

Ik zou niet weten hoe we medewerkers meer kunnen bewegen om te reageren in "mijn achterban". Probleem hier is dat er weinig belangstelling is voor de ontwikkelingen van het cao. Ik publiceer telkens alle nieuwsbrieven maar krijg nagenoeg geen repliek. Dit komt ook mede door het feit dat ook hier thuiswerken het credo is. Er wordt weinig gelezen. Interne mail hierover ligt wat gevoelig maar wordt door een collega van personeelszaken wel gedaan; zowel de Aedes berichtgeving als die van de bonden wordt rondgemaild.

Ik vind het heel goed dat jullie de hakken in het zand hebben gezet en niet akkoord gegaan zijn met het magere bod van de werkgevers.

OPZICHTER

Algemeen

Op dit moment heerst er een enorme krapte op de arbeidsmarkt, zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin. Het blijven binden van het huidige personeelsbestand en het werven van goed personeel is meer als ooit van enorm belang. De gevraagde competenties in combinatie met de werkdruk nemen alsmat toe en dat in een digitaliserings-tijdperk dat een ongekend tempo kent. Op welke wijze denken de werkgevers de corporatiebranche aantrekkelijk te houden voor (toekomstige) werknemers? En dan heb ik het niet alleen over secundaire voorwaarden, daar koop je immers geen brood voor bij de bakker.

Primaire arbeidsvoorwaarden:

Inflatiecorrectie

- In hoeverre wordt de inflatiecorrectie meegenomen? Wordt er alleen achterom gekeken of worden de verwachtingen ook verdisconteerd? Zeker als er over een meerjarige cao gesproken gaat worden is het vooruitkijken m.i. van groot belang;

Structureel vs eenmalig

- Is het mogelijk dat de eenmalige uitkeringen worden verdisconteerd in de structurele loonsverhogingen (Aedes praat hier ook over, 5,4% structureel.....). Eenmalige uitkeringen zijn leuk, maar zetten weinig zoden aan de dijk (geen pensioensopbouw).

Is het mogelijk om inzicht te krijgen in de ontwikkelingen binnen de referentiemarkt?

Waarom worden bestuurders van corporaties niet integraal binnen de cao verlonnd? Waarom "wel de lusten en niet de lasten (achterblijvende cao)? We zijn gezamenlijk toch één organisatie / branche?

TEAMLEIDER

Het resultaat tot nu toe

Bij elke totstandkoming van een nieuwe Cao woondiensten valt me op dat dit erg lang duurt en dat de onderhandelingen lang, moeizaam en in een slechte sfeer verlopen. Ik vind dat jammer en waaraan dat ligt? Denk dat ik het wel weet! De werkgevers zitten te veel op de centen en hebben weinig oog voor waardering van de medewerker, die zeker in de veranderende moeilijke tijden, er zijn voor de klanten/onze huurders. Voor zichzelf zorgen ze goed. De WNT staffel wordt overigens door Den Haag bepaald. Maar je ziet dat de maximum bezoldiging jaarlijks met circa 3% verhoogd is na de invoering in 2015. Onze cao-schalen E en H halen maar een procentuele stijging van jaarlijks circa 1,5% over deze jaren. In de schalen met de aanpassingsbedragen werken in de sector de meeste mensen. Ik vind het heel triest dat de cao-verhogingen verlaagd worden met het aanpassingsbedrag. Maar ja dit is een gepasseerd station.

Mogelijk dat de eenmalige uitkering een doekje voor het bloeden is. In de huidige tijd met een krapte op de arbeidsmarkt zou zo'n aanpassing van de schalen en daardoor verschillende salarissen per functie er niet doorgekomen zijn.

Momenteel is de inflatie heel hoog. Voor 2021 komt deze uit op 2,7%. Van de ene kant komt het nu niet verkeerd uit dat de cao nog niet rond is en kunnen werkgever geweest worden op de inkomensachteruitgang bij een groot deel van de medewerkers bij een verhoging van 2% stijging per 1 juli 2022. Voor heel 2022 krijgt een medewerker maar een verhoging van 1%. Ik zou daarom voorstander zijn van een structurele verhoging per 1 januari! Het bijkomend voordeel is dan ook dat de opbouw van de pensioenpot ook dan mee verhoogd wordt. (het salaris van januari is maatgevend voor de berekening van het pensioengevend loon). De eenmalige uitkering is een leuke fooi, maar je houdt er maar de helft netto van over en snap dat dit met name gedaan is voor de medewerkers in de aanpassingsschalen.

De werkgevers zitten te veel op de centen en hebben weinig oog voor waardering van de medewerker

Ik denk dat de meeste medewerkers zullen vinden dat een goed salaris belangrijk is. En dat houdt ook in dat minimaal de inflatie gecompenseerd moet worden door de werkgevers. Dus een zo'n hoog mogelijk percentage voor het aanpassen van de salarisschalen en dan bij voorkeur met terugwerkende kracht naar 1 januari.

En dan de instapsalarissen. Ik vind het diep triest dat de werkgevers hieraan willen tornen en dat nieuwkomers langer in de aanloopschalen moeten zitten. Zeker bij een krapte op de arbeidsmarkt moet een werkgever blij zijn met instroom van jonge mensen en deze enthousiast maken voor het leuke werk bij een woningcorporatie. Ik zie bij onze corporatie dat de werving van goed personeel erg lastig is en dan doen dit soort fratsen er geen goed aan. Als ik aan de onderhandelingstafel zou zitten, dan zou ik mijn poot stijf houden.

Mocht het uiteindelijke bod van de werkgevers onvoldoende zijn, dan zou ik opteren voor een eenjarige cao. Nadeel hiervan is, dat je volgend jaar weer het zelfde gezeik met de werkgevers hebt.

Dan nog adviezen voor de onderhandelingen voor 2024.

Ik zal hier niets meer aan hebben, maar wil het wel graag met je delen vanuit het veld. Ik heb in een of meerdere cao-voorstellen van de bonden zien staan dat zij het generatiepact willen uitbreiden naar de variant 100-80-60. Ik zou hier een groot voorstander van zijn, daar je dan echt iets hebt aan de extra vrije tijd. Het is dan ook voor de werkgever makkelijker om vervanging te regelen voor de vrij gekomen uren. Wat ik nu in de praktijk zie, is dat werk blijft liggen of de medewerker werkt veel harder (en ook directe collega's). De baas vindt dat fijn, maar voor de medewerker is dit niet gezond en kan deze zich niet goed voorbereiden voor zijn pensionering. Onze werkgever doet er weinig aan en trekt zeker geen jonge mensen aan ter vervanging en dat was toch de bedoeling?

In een aantal cao's van andere sectoren heb ik de RVU terug gevonden. Ik heb dit onderwerp ook gezien bij de voorstellen van de Unie en had gehoopt dat dit verder gedragen zou worden door de collega bonden. Helaas heeft de RVU de onderhandelingstafel niet overleefd.

De ouderen medewerkers komen er maar karig af in de cao woondiensten. Zo zijn in het verleden de ouwe L.... uren afgeschaft en zijn bij de invoering van het generatiepact in 2018 de 55+ uren vervallen. Het gevolg hiervan is dat POP budgetten niet opgemaakt worden en dat deze op termijn ten gunste van de werkgever komen. Kortom, hoe ouder je wordt, hoe meer je moet werken.

Ik kom op deze twee punten omdat ik met mijn werkgever een aantal malen in gesprek geweest ben om mijn werkzame jaren op een fijne manier af te sluiten. Op een uitbreiding van het generatiepact of een RVU zijn niet bespreekbaar en men kijkt naar de huidige cao. De RVU was voor mij persoonlijk wel de mogelijkheid geweest om voor mijn AOW leeftijd te stoppen. Ik wil niet te veel klagen, want ik heb het goed. Ik wens jullie heel veel succes en sterkte bij de komende cao-onderhandelingen en ik heb er alle vertrouwen in dat de bonden het tot een goed resultaat gaan brengen.

MEDEWERKER PLANNING & CONTROL

Ik vind het bod van de werkgevers erg teleurstellend.

PROJECTMANAGER

Wat mijn bezwaar is t.a.v. de onderhandelingen, is het aanpassingsbedrag. Elke keer als er een loonsverhoging is, en dat wordt vaak over 2 jaren verdeeld zodat er 2x een aanpassingsbedrag voor mij van afgetrokken wordt. Als er een kleine loonsverhoging komt, zoals 2%, dan zit ik ver onder de inflatie en ga er dus per saldo op achteruit.

KLANTCONSULENT

Jan Schaefer zei: "in geluk kun je niet wonen". Bij deze voorstellen denk ik "van mooie woorden van waardering van werkgeverszijde kan ik mijn huis niet blijven verwarmen of dat duurdere brood kopen". Compenseer minstens voor de inflatie, ook voor mensen die te maken hebben met het aanpassingsbedrag!

GEBIEDSCOÖRDINATOR

"Onder integriteit valt ook: collegialiteit, betrouwbaarheid, objectiviteit en fatsoenlijkheid.

Als ik deze stukken lees vraag ik mij oprecht af: Hoe integer is het om de lonen te verhogen met 2% (met een jaarlijkse vergoeding van 240 netto), terwijl het percentage waarmee de beloning van corporatiebestuurders verhoogd mag worden (volgens de Wet Normering Topinkomens) 3,35% is? Ik vraag mij af, waarom dat onderscheid? We werken allemaal in dezelfde sector, voor dezelfde organisatie, voor hetzelfde gezamenlijke doel. Datzelfde geldt overigens voor het verkondigen dat er 5.4% loonsverhoging wordt geboden, terwijl dat in de praktijk eigenlijk een stuk lager ligt.

CONTRACTMANAGER

Eigenlijk is het schandalig, dat Aedes steevast weigert om salarisverhogingen op 1 januari in te laten gaan.

Hoezo waardering voor de medewerkers?

Cumulatief hebben medewerkers intussen een behoorlijk gat in hun pensioenopbouw. Hoezo waardering voor de medewerkers? En dan ook nog op de eigen website hun verbazing uitspreken over de houding van de bonden en van mening

zijn, dat Aedes een marktconform voorstel heeft neergelegd. Voor de bestuurders wel ja.....

CORPORATIEMEDEWERKER

COLOFON

Uitgave FNV Woondiensten in samenwerking met CNV Vakmensen en De Unie

Vormgeving Studio FNV

Illustratie Maarten Wolterink

Druk Repro FNV

Order 220083 | M22010584

Februari 2022, © FNV

