Vakmensen

WERKEN IN EEN WONINGCORPORATIE

|VISIE VAKBONDEN CAO 2022

DE SECTOR

→ Ontwikkelingen in de samenleving

- individualisering, tweedeling en verharding maatschappij, digitalisering, modernisering, minder overheid, effecten Corona, energiearmoede dreigt

→ Ontwikkelingen bij huurders

- instroom vooral lage inkomens, kwetsbare mensen, meer ouderen en kleine huishoudens, gettovorming (passend toewijzen leidt tot concentratie van problemen) huurders hebben meer invloed gekregen, huurders soms wel heel erg mondig, effect op verwachte kennis en vaardigheden van medewerkers, beperkte in-, door- en uitstroom

DE SECTOR (2)

→ Politieke ontwikkelingen

- steeds meer aandacht voor de Wooncrisis, woningmarkt is de grootste uitdaging, kans op (gedeeltelijk) afschaffen verhuurdersheffing erg groot, meer ruimte voor woningcorporaties, grote duurzaamheidsopgave, het nieuwe bouwen met accent op milieu en energie, uitwerken MLT- advies SER, Wetsvoorstel 'Werken waar je wilt'

→ Interne ontwikkelingen

- corporaties zelfbewuster, geen pinautomaat meer maar aanjager van nieuwbouw, verduurzaming en seniorenhuisvesting; lobby en goed werk van Aedes (Martin van Rijn) in de Tweede Kamer; maar naast oog voor 'stenen' ook oog voor mensen van belang; noodzaak SPP en HR(&D) in strategische positie

WERKNEMERS IN DE SECTOR

- Hart voor de sociale volkshuisvesting
- Sociaal bewogen
- 4 generaties op de werkvloer (gemiddeld wat ouder)
- Gemiddeld langere dienstverbanden
- Behoefte aan (écht) eigen regie en regelruimte / meer zeggenschap over werktijden en werkplaats
- Noodzaak samenwerking met anderen in netwerk (zorg, welzijn, etc.)
- Belang leermeesterschap/mentorschap/collegiale coaching (van oud naar jong om kennis en ervaring over te dragen, maar ook andersom zoals bij bijvoorbeeld digitalisering)
- Effecten Coronacrisis nadrukkelijk merkbaar in werk en wijk

WERK(GELEGENHEID)

- De sector groeit weer
- Moeilijk om goed personeel te krijgen; veel vacatures (met name op onderhoud, sociaal beheer, leefbaarheid, ICT, assetmanagement en projectleiding)
- ‘Vissen’ in dezelfde vijver als een aantal andere sectoren (denk aan: gemeenten, bouw en zorg- en welzijnsinstellingen)
- Bij vacatures wordt vaak gevraagd om mensen met ervaring; het opleiden van jongeren die door kunnen groeien en het ‘boeien en binden’ van personeel wordt steeds belangrijker
- Thuiswerken / Hybride werken / Werken waar en wanneer je wilt

SCHOLING/ONTWIKKELING

- → Er wordt ‘kwalitatief’ gereorganiseerd
  - effect op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers (zowel positief als negatief)
- → Veranderde (functie)eisen / competenties
- → Te weinig sprake van maatwerk en daardoor te weinig aansluiting bij de behoefte die medewerkers zelf aan geven te hebben (of functiegebonden scholing wordt tot ‘loopbaanscholing’ gemaakt)
- → Benutting ILOB
  - ILOB wordt onvoldoende benut / kan onvoldoende benut worden
- → De corporatie is (steeds meer) een informatie-verwerkend en –sturend bedrijf (belang ICT, digitalisering van de medewerker is te laag)

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

→ Signalen over verhoogd ziekteverzuim (mede als gevolg van Coronacrisis)

→ Werkdruk blijft een probleem
(ook als gevolg van problemen met vacaturevervulling en deelname Generatiepact die niet goed wordt herbezet)

→ Balans werk en privé en ‘hybride werken’

→ Ook agressie/geweld blijft issue
(toename als gevolg van Corona, mondige huurders en verwarde personen die bedreigend worden o.a. via social media)

ARBEIDSVOORWAARDEN

- → Grote kloof tussen ‘hand-’ en ‘hoofdbanen’; de ‘hardste klappen’ in het contact met de huurder vallen bij de laagst ingeschaalden.
- → Een manager wordt hoger gewaardeerd dan een expert, terwijl er een tekort aan experts is; elders salaris vaak hoger. Gevolg: experts worden extern en op projectbasis voor veel geld ingehuurd, wat leidt tot minder continuïteit en relatief hogere kosten.
- → Aanpassingsbedrag begint ‘oneigenlijk’ uit te werken (kloof tussen H en I)
- → Veel bedrijfseigen regelingen
- → Grote verschillen tussen grote(re) en kleine(re) corporaties
- → Allerlei verschillende vormen van Fuwa daar waar CATS standaard is
- → Goede pensioenregeling is belangrijk
- → Grote behoefte aan waardering (en dan niet alleen in financiële zin)

SOCIAAL BELEID/AANTREKKELIJK WERKGEVER

- → Belang van een cao als visitekaartje van de sector; geeft rust en sturing; grote verschillen tussen corporaties onderling waardoor een belangrijk doel van de cao ondermijnd wordt (onderlinge concurrentie op AV).
- → Naleving cao staat onder druk, met name ten aanzien van:
  - standaard loonschalen (arbeidsmarkttoelages)
  - loonschalen nieuwkomers
  - ILOB
  - afspraken werkdruk/PSA
  - artikel 2.14 cao
- → Afspraken voor jongeren? Voor ‘ouderen’: Generatiepact
- → PAWW (werkgever vergoedt premie)

SAMENVATTEND:

- → Veel dynamiek en veranderingen in de sector en in het werk (en dat zal de komende jaren wellicht alleen maar sneller gaan)
- → Grote groep werknemers staat onder druk (andere eisen, hogere (opleidings)eisen, hoog tempo van verandering)
- → Onze voorstellen richten zich dan ook met name op:
  - bescherming en verbetering van arbeidsvoorwaarden en gelijke arbeidsvoorwaarden voor iedereen
  - behoud werkgelegenheid en vaste baan als norm
  - afspraken over en uitbreiden mogelijkheden thuiswerken / hybride werken / werken waar je wil
  - verlengen en vorm van het Generatiepact
  - afspraken over duurzame ontwikkeling, met name het benutten daarvan

KORTOM:

Zijn we als sector in staat om de komende periode een cao te hebben die maakt dat we aantrekkelijk zijn voor jongeren en tegelijkertijd de senioren langer aan ons binden? Alle generaties zijn onmisbaar om succesvol te werken aan alle uitdagingen in de sociale volkshuisvesting!

FNV Bouwen & Wonen

CNV Vakmensen

De Unie

VRAGEN?
WIJ KIJKEN UIT NAAR JULLIE REACTIE!