

Rapportage AVV Nieuwe cao Waterbedrijven

Utrecht, 9 juni 2021



Auteur

Lianne Straver



Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

© 2021 Labyrinth Onderzoek & Advies

Amerikalaan 203
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: www.labyrinthonderzoek.nl

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoudsopgave

2	Introductie	4
2.1.	Aanleiding	4
2.2.	Achtergrond	4
2.3.	Methode	4
2.4.	Statistieken stemverloop	5
2	Resultaten	6
2.1	Resultaat stemming	6
2.2	Redenen voor negatieve stem	6
2.3.	Suggesties volgende cao	7
2.5.	Deelnemende bedrijven	9
	Bijlage 1: Open antwoorden	10

2

Introductie

2.1. Aanleiding

De vakbonden FNV, CNV en AVV hebben op 1 april 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor de sector Waterbedrijven. AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken stemmen. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao zal ondertekenen. Het gaat hierbij voornamelijk om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid voor heeft gestemd. Indien de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen.

2.2. Achtergrond

Labyrinth Onderzoek & Advies is gevraagd een stemming te organiseren onder de werknemers van de sector Waterbedrijven. Het nieuwe cao van Waterbedrijven bevat de volgende hoofdpunten:

- Iedereen krijgt er bruto € 75,- per maand bij op basis van een fulltime maandsalaris per januari 2021
- De salarissen worden per 1 januari 2022 verhoogd met 1,5%
- Het geboorteverlof wordt tot 100% aangevuld en er komt een mogelijkheid om in overleg gebruik te maken van een regeling vervroegd uittreden

2.3. Methode

Medewerkers die geregistreerd stonden voor het cao-panel van AVV ontvingen een mail met een link naar de persoonlijke stempagina. Op deze stempagina stond alle informatie over de gemaakte afspraken. Vanaf deze pagina konden zij met een knop naar de stemming. Eerst vulde de medewerker zijn of haar telefoonnummer in, waarna een verificatiecode per sms werd toegestuurd. Na het bevestigen van de verificatiecode werd men doorgestuurd naar de online stemming van Labyrinth. Medewerkers die eerder deel hadden genomen aan een stemming van AVV Waterbedrijven en hetzelfde telefoonnummer invoerde hoefden niet nogmaals hun telefoonnummer te verifiëren middels een sms-code. Als men de mail niet ontvangen had, kon men per mail of telefonisch contact opnemen met AVV.

Indien een medewerker nog niet geregistreerd was, kon men zich aanmelden via de webpagina. Op deze pagina stond ook alle informatie over de gemaakte afspraken. Na het invullen van het online inschrijfformulier werd men doorgestuurd naar een webpagina waar men de ontvangen sms-code moest invullen. Na het verifiëren van de sms-code kon de medewerker direct door naar de online stemming.

De online stemming zag er als volgt uit. De eerste vraag luidde: 'Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?', waarbij de medewerker kon kiezen uit 'positief', 'negatief' en 'neutraal'. Indien men neutraal stemde, werd de stem niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Indien men aangaf negatief tegenover de afspraken te staan kreeg men de volgende open vraag: 'Je hebt tegen de afspraken

gestemd. Zou je hieronder willen aangeven, wat voor jou de belangrijkste reden is waarom je tegen hebt gestemd?'. Tot slot is aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao.

De online stemming over de afspraken stond open van dinsdag 13 april tot en met donderdag 29 april.

Om dubbele en ongeldige stemmen uit te sluiten bij de analyse is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen en dubbele voor- en achternamen. Hieruit bleek geen enkele medewerker twee keer te hebben gestemd.

2.4. Statistieken stemverloop

Van de in totaal 39 geregistreerde leden op het CAO-platform hebben er 30 de directe mail over de stemming gelezen. Hiervan hebben 9 leden doorgelikt naar de stempagina.

Tijdens de periode dat de stemming openstond hebben 442 mensen de stempagina bekeken. Uiteindelijk hebben er 164 gestemd.

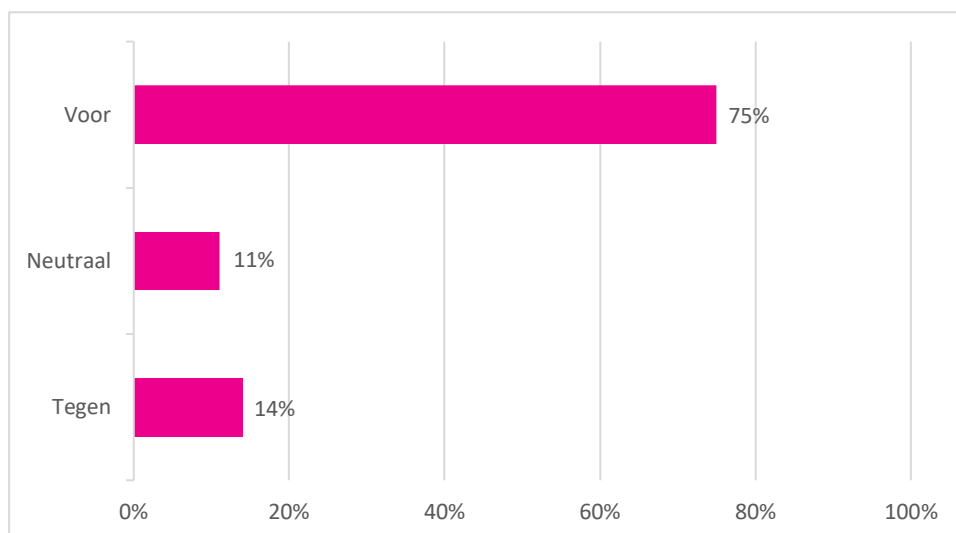
2

Resultaten

2.1 Resultaat stemming

In totaal zijn er 164 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Waterbedrijven. In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. Van de 164 stemmen heeft een ruime meerderheid van 123 medewerkers (75%) voor de gemaakte afspraken gestemd en 23 (14%) tegen. Daarnaast hebben 18 medewerkers 'neutraal' gestemd (11%), waarbij zij zich uiteindelijk neerlegde bij de meerderheid van de stemmen.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (N = 164)



2.2 Redenen voor negatieve stem

Vervolgens kregen de 23 medewerkers die een stem tegen hadden uitgebracht de vraag wat de belangrijkste reden was dat zij tegen stemden. Dit betrof een open vraag en is door 21 medewerkers ingevuld. Een ruime meerderheid (n = 17) geeft aan de salarisverhoging te mager te vinden. Zij stellen dat de salarisverhoging van 1,5% niet de inflatie zal compenseren, waardoor ze op de nieuwe CAO achteruit zullen gaan. Een aantal anderen zien graag een hogere beloning, omdat de werkzaamheden ondanks corona gewoon door zijn gegaan en de waterbedrijven over het algemeen gezonde bedrijven zijn met een goede financiële balans. Hiermee samenhangend wensen vier medewerkers betere afspraken rondom thuiswerkvergoedingen. Door het gebruik van gas, water en licht en eigen computers en printers thuis hebben zij veel kosten gemaakt. Tot slot wordt modernisering van de arbeidsvoorwaarden genoemd: meerdere werknemers vrezden een leegloop van personeel en problemen bij aanwas van nieuw personeel, doordat de arbeidsvoorwaarden niet met de tijd meegaan. Denk bijvoorbeeld aan de hoogte van het salaris: een achteruitgang van besteedbaar inkomen is niet aantrekkelijk voor

mensen die hun studieschuld af moeten betalen. Voor een compleet overzicht van de open antwoorden, zie Appendix A.

2.3. Suggesties volgende cao

Tot slot is aan de werknemers gevraagd om suggesties te geven voor een volgende cao. In totaal hebben 82 medewerkers naast een stem uit te brengen, suggesties gegeven. Deze stemmen zijn gecategoriseerd en weergegeven in Tabel 1. Een overzicht van alle suggesties is te vinden in Appendix B.

De meerderheid van de suggesties hadden betrekking op het salaris (28%). Veel medewerkers vinden loonsverhoging en het gelijktrekken van de lonen een belangrijk onderdeel van een nieuwe CAO. Net zoals we zagen bij de genoemde redenen om tegen te stemmen geven medewerkers ook hier aan dat de loonsverhoging van 1,5% in het nieuwe CAO niet opweegt tegen de inflatie.

Een andere veelgenoemde wens is dat er beter rekening wordt gehouden met voorwaarden voor oudere werknemers (21%). Met name de vervroegd uitreden met een redelijke regeling wordt hierbij veelvuldig genoemd.

Daarnaast zien medewerkers graag concrete afspraken als het gaat over het garantieloon (9%). We zien hier een gemixt beeld van medewerkers die het garantielonen willen afschaffen en degenen die het willen behouden, maar een hervorming wensen.

Meer duidelijkheid om het studiebudget en opleidingskansen is ook regelmatig genoemd (8%). Zo zouden medewerkers graag zien dat er meer aandacht komt voor scholing en dat de opleidingsbudgetten worden vergroot.

Verder geven medewerkers aan dat er meer moet worden geïnvesteerd in een duurzaam personeelsbeleid (7%). Dat wil zeggen dat men de mogelijkheid moet krijgen om eerder te stoppen met werken en daarmee een plaats beschikbaar kan stellen voor een jongere medewerker. De medewerkers zien dan ook graag dat de sector aantrekkelijker wordt voor jongeren.

Een betere thuiswerkregeling is een andere suggestie dat enkele keren genoemd wordt (6%) en ook al terugkwam in de redenen om tegen te stemmen. Zo willen medewerkers graag een tegemoetkoming in kosten die zij thuis maken voor bijvoorbeeld gas, water en licht en eigen gebruik van elektronica.

Overige suggesties zijn een langere looptijd van het CAO, investeringen in duurzaamheid en flexibiliteit en het betitelen van monteurs als zwaar beroep.

Tabel 1. Suggesties volgende cao (N = 112).

Categorie	Aantal/ Percentage	Voorbeeld
Salarisverhoging	31 / 28%	“Loonafspraken. (Juiste salarisverhoging op basis van inflatie en financiële balans van alle waterbedrijven). Dat de werknemer weer wordt gewaardeerd voor al het goede werk dat zij leveren elke dag weer.” “De marktconform lonen meer naar de garantielonen toe..”
Betere voorwaarden gepensioneerden	23 / 21%	“Dat er rekening gehouden moet worden met oudere werknemers die na hun 60ste nog dezelfde arbeid moeten verrichten als de jongere, dit is voor velen niet meer mogelijk . Die 7 jaar extra is zo niet vol te houden. Ik zou graag een regeling van 80 -100-100 zien.”
Garantieloon besluit (afschaffen/behouden)	10 / 9%	“Dat de functie gewaardeerd wordt op de taken die je doet en niet door naar de functieomschrijving te kijken. Garantieloon afschaffen zonder dat dit nadelige consequenties heeft voor de medewerkers met salaris garantie. Fatsoenlijke loons verhoging op basis van inflatie plus 1 of 2 procent extra.”
Studiebudget/opleidingskansen	9 / 8%	“Geef jongeren de kans om zich te ontwikkelen. Geef mensen die aan begin staan van hun carrière een hoger opleidingsbudget.”
Duurzaam personeelsbeleid	8 / 7%	“Duurzaam personeel beleid, 60% werken, 80% verdienen, 100% pensioenopbouw Bij eerder stoppen met werken en dus jouw plaats beschikbaar stellen voor een jongere: in dat geval direkt het geld dat vanuit de wetgever gegeven mag worden gebruiken om meer pensioen te laten kopen door de werkgever, en dat dus als stimulans om eerder te stoppen met werken (dus bv leeftijd vanaf 60 jaar) (stukje vertrek premie).”
Thuiswerkafspraken	7 / 6%	“Thuiswerkbeleid. Duidelijkheid in een soort keuzepakket. Meer maatwerk want er is per verschillende afdelingen veel mogelijk. Bijvoorbeeld voor Afd. Productie is thuiswerken lastig maar voor Afd Klant kan het grootste gedeelte wél thuis worden gewerkt.”
Ouderschapsverlof doorbetaling werkgeverspremie	6 / 5%	“Ouderschapsverlof: doorbetaling van werkgeverspremies (nu deels door de werknemer) (...).”
Gezondheid	5 / 4%	“Gefaciliteerde sportmogelijkheden om fit en gezond te blijven. Bijv. op of bij kantoor.”
Gelijkheid in lonen	4 / 4%	“Loonstijgingen met een grotere nominale component. Om het 'gat' dat afgelopen decennia is ontstaan voor de lagere schalen enigszins te repareren.”
Werktijden	3 / 3%	“Ik ben voorstander van een kortere voltijds werkweek (max 36 uur). Dit heeft een positieve invloed op de werk-privé balans en leidt volgens onderzoek niet per sé tot lagere productiviteit.”
Overig	6 / 6%	“-Gelijkheid in lonen. -Afvloeiingsregeling voor gepensioneerden (hoge leeftijd binnen BW, om te kunnen verjongen regeling om eerder met pensioen te kunnen gaan). -Monteurs betitelden als zware beroep (storingsdienst, in weer en wind).”

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies

2.5. Deelnemende bedrijven

Deelnemers aan de stemming zijn werkzaam bij verschillende waterbedrijven door heel Nederland. De meeste werknemers werken bij Brabant Water en Vitens. Zie tabel 1 voor een overzicht.

Tabel 1. Deelnemende bedrijven

Categorie	Aantal	Percentage
Brabant Water	32	19,0%
Vitens	24	14,3%
Dunea	23	13,7%
Evides	22	13,1%
PWN	20	11,9%
WMD	14	8,3%
Oasen	9	5,4%
Waterbedrijf Groningen	9	5,4%
Vewin	4	2,4%
AquaMinerals	3	1,8%
Het Waterlaboratorium	3	1,8%
KWR Water Research Institute	3	1,8%
WLN	2	1,2%
<i>Totaal</i>	<i>168</i>	<i>100,0%</i>

Bijlage 1:

Open antwoorden

In de bijlage zijn verschillende namen van personen en bedrijven weggehaald als die ongewenst te herleiden zijn tot individuen. Dit is kenbaar gemaakt door een omschrijving tussen rechte haken te plaatsen: [...].

Appendix A: Toelichting tegen stem (n=21)

1,5% is echt te laag
De Cao wordt nu gebruikt om te nivelleren daar lijkt mij een Cao niet voor. Geen afspraken gemaakt over thuiswerk vergoeding. De garantie salaris, worden nauwelijks anders beoordeelt en dat is de echte scheefgroei. Ik heb in iedergeval niets gelezen over modernisering van de arbeidsvoorwaarden, zodat de sector meer aantrekkelijk wordt voor jongeren.
De loonsverhogingen zijn veel te laag. Ook wordt er geen rekening gehouden met mensen die pas na 1 januari in dienst zijn gekomen.
de salarissen moeten omhoog willen we nog goed personeel aannemen
De salarisverhoging compenseert niet de te verwachten inflatie. De komende jaren zal er veel geïnvesteerd moeten worden in de drinkwaterinfrastructuur. Het moet voor jonge mensen zoals ik wel aantrekkelijk blijven om in de sector te blijven werken. Een achteruitgang van besteedbaar inkomen helpt niet voor mensen die hun studieschuld moeten afbetalen, of hun huur met een hoger percentage zien stijgen, laat staan dat ze zo ooit een huis kunnen kopen.
De werknemers hebben best wel wat kosten gemaakt tijdens de corona. Aanzien het thuis werken. Gas, licht en water kosten. Gebruik van eigen computers. Daar zie ik niets van terug in de afspraken. En dan nog 1,5 procent volgend jaar er bij dat is natuurlijk een druppel op een gloeiende plaat.
heel erg mager
Het bod wat nu op tafel ligt is lager dan de inflatie. Hierdoor gaan we met de nieuwe CAO er op achteruit. Een verhoging van 100 euro en daarop volgende jaar van 2,5% erbij zou een goed bod zijn.
Het gat tussen oude loonlijn en nieuwe loonlijn is niet kleiner geworden, in tegendeel hij wordt juist groter!! Graag zou ik willen zien dat de lonen gelijk getrokken worden.
Het woord garantie blijkt nog steeds een bron van discussie te zijn in de drinkwaterwereld.
Ik vind de voorgestelde salarisverhoging van 2021 én 2022 te laag. Het idee van verhoging in euro's ipv een percentage vind ik overigens wel goed. Evenals de overige voorstellen.
In het huidige loongebouw binnen de CAO zit geen gelaagdheid in de functies, dit betekend voor mij dat ik al jaren tegen het plafond aan zit. Dit nieuwe voorstel voor een periode van twee jaar vind ik daarom erg mager te noemen.
Loonsverhoging veel te karig. Werken al meer als een jaar thuis op eigen laptops, vergoeding voor thuiswerken zijn niet kostendekkend (o.a. zelf printer aangeschaft). Ondanks corona zijn de werkzaamheden gewoon doorgegaan, dit mag ook wel gewaardeerd worden.
Medewerkers met garantieloon worden weer benadeeld. Mondelinge beloftes worden niet nagekomen. O.a. dat je bij garantieloon je perspectief behoudt.
Met deze loonafspraken ten opzichte van de inflatie (koopkracht- ontwikkeling 2021/2022) gaat iedereen er dik op achter uit met deze onderhandelde percentages/bedragen terwijl de waterbedrijven zeer gezonde bedrijven zijn met een goede financiële balans. Dit mag wel eens resulteren in een reële, juiste en correcte loonsverhoging voor alle werknemers in de watersector.

procenten/salaris niet in verhouding met de inflatie
te weinig salarisverhoging
Te weinig verhoging, zeker in hoge inflatie de komende jaren. Prijzen van consultants vliegen momenteel omhoog.
Verhoging van € 75 betekent voor mij een verhoging van gemiddeld 1,7%. Inflatie 2021 verwachting gemiddeld 1,9%, dus verlies. Inflatie 2022 erg onzeker en kan je nog niks overzeggen.
Vind dat de 1,5 % veel te laag is , tevens ben ik het niet eens met de 100%vergoeding bij geboorte. De ouderen hebben ook nooit iets ontvangen.
Waterbedrijven hebben de hoogste resultaten sinds jaren, de beloning en secundaire voorwaarden worden wel steeds kariger. Tevens een zeer matige afspraak over het thuiswerkbeleid en vergoedingen. Hoe kun je nou personeel werven met verslechterende voorwaarden? Dit kan een leegloop veroorzaken.

Appendix B: Suggesties voor een volgend cao (n=82)

- Ouderschapsverlof: doorbetaling van werkgeverspremies (nu deels door de werknemer) - Garantieloon: dit onderwerp moet afgewikkeld worden, zodat het niet meer terug komt (is al onderdeel van de afspraken van voorgestelde cao) - Studiebudget / Employability budget: Wordt nu weinig van gebruik gemaakt en ook onduidelijk wat hiervoor kwalificeert.
-Gelijkheid in lonen. -Afvloeiingsregeling voor gepensioneerden (hoge leeftijd binnen BW, om te kunnen verjongen regeling om eerder met pensioen te kunnen gaan). -Monteurs betitelden als zware beroep (storingsdienst, in weer en wind).
80-90-100% voor oudere werknemers zoals in andere cao's ook bestaat
Afschaffen garantieloon voordeelregelingen. Juist extra compensatie voor de veelal jongere medewerkers waarvoor algemene toekomstvooruitzichten slechter zijn dan voor de oudere medewerkers. En dat terwijl de oudere medewerkers met garantieloon al jaren financieel voordeel hebben. Omgekeerde wereld, moet stoppen.
Behoud garantieloon.
Beloning moet meebewegen met inflatie. Verkleinen van loonongelijkheid tussen medewerkers met en zonder garantieloon (bv door het garantiendeel niet mee te nemen in procentuele verhoging)
betere generatiepact dan inzetbaarheidsbudget
betere salarisverhoging, vervroegd uittreden goed regelen
Dat de functie gewaardeerd wordt op de taken die je doet en niet door naar de functieomschrijving te kijken. Garantieloon afschaffen zonder dat dit nadelige consequenties heeft voor de medewerkers met salaris garantie. Fatsoenlijke loons verhoging op basis van inflatie plus 1 of 2 procent extra.
dat er een regel komt dat hrm minder te zeggen heb over een medewerker salaris verhoging vraagt en dat ze eens moeten kijken naar de omstandigheden waar het in verkeer want op deze manier er veel personeel ergens anders zal gaan kijken
Dat er rekening gehouden moet worden met oudere werknemers die na hun 60ste nog dezelfde arbeid moeten verrichten als de jongere, dit is voor velen niet meer mogelijk . Die 7 jaar extra is zo niet vol te houden. Ik zou graag een regeling van 80 -100-100 zien
De marktconform lonen meer naar de garantielonen toe.
De primaire arbeidsvoorwaarden vind ik het belangrijkste
Duurzaam personeel beleid, 60% werken, 80% verdienen, 100% pensioenopbouw Bij eerder stoppen met werken en dus jouw plaats beschikbaar stellen voor een jongere: in dat geval direct het geld dat vanuit de wetgever gegeven mag worden gebruiken om meer pensioen te laten kopen door de werkgever, en dat dus als stimulans om eerder te stoppen met werken (dus bv leeftijd vanaf 60 jaar) (stukje vertrek premie)
Duurzaamheid in brede zin, van duurzame inzetbaarheid van medewerkers tot duurzaamheid rondom milieu/omgeving

duurzame inzetbaarheid generatiepact voorstander voor vast bedrag tegenover een procentuele verhoging
Duurzame inzetbaarheid, uitfaseren oude loonlijn
een ouderenpact zodat er eerder gestopt kan worden met werken om hiermee jongeren aan te kunnen nemen
financiële gedeelte vind ik het belangrijkste. Alles om ons heen wordt duurder... het salaris moet dan niet achter blijven. Overige arbeidsvoorwaarden zijn (op dit moment) prima voor elkaar
Flexibiliteit Thuiswerken Thuiswerken vergoeding Werktijden flexibiliteit
Garantie is een afspraak en daar moet je niet later aan gaan afbouwen.
Garantielonen persoonlijk vast leggen in een goed document en uit de onderhandeling halen!
garantieloon: verschillen wegwerken en goede definitieve afspraken maken, looptijd: niet voor één jaar een cao afsluiten, maar voor meerdere jaren
Garantiesalarissen afbouwen Geen wettelijke regelingen aanvullen (nawettelijk of bovenwettelijk, denk aan ww of extra partnerverlof) maar basissalaris omhoog. Simpelere Cao. Flexibele werktijden
Geef jongeren de kans om zich te ontwikkelen. Geef mensen die aan begin staan van hun carrière een hoger opleidingsbudget.
geen
Geen suggesties
Geestelijke gezondheid zie ik nergens terug. Gaat voornamelijk om lichamelijk fit. Er mag daar best wel meer aandacht voor zijn. Als het allemaal even te veel wordt. combinatie werk privé.
Gefaciliteerde sportmogelijkheden om fit en gezond te blijven. Bijv. op of bij kantoor
Generatiepact
Goede balans tussen werk en privé. Een thuiswerk vergoeding die jaarlijks gecompenseerd wordt. Loonsverhoging op basis van een percentage.
Goede pensioen regeling
goede regeling om eerder te kunnen stoppen als dit nodig is bijv. 45 gewerkt.
Goede voorwaarden voor oudere werknemers en zeker voor de werknemers die al 35 jaar of langer voor het bedrijf werken.
Graag meer inzet voor hoger loon
Het belangrijkste vind ik dat je als werknemer fitaalt blijft en dat daar ook meer oog / afspraken voor komen. Verder wel loonsverhoging conform de inflatie
het WEL realiseren van verschil tussen garantieloon en marktconform. marktconform is al niet marktconform en het resultaat voor medewerkers met een marktconform salaris wordt steeds getemperd door het garantieloon.
Hoger eigen besteedbaar opleidingsbudget (employabiliteitsbudget). Een duidelijk vastgesteld opleidingsbudget van het bedrijf, zodat daar niet zomaar in bezuinigd kan worden. Eerlijke loonontwikkeling die ervoor zorgt dat mensen graag bij een bedrijf blijven werken en zo de kennis behouden blijft, en niet van bedrijf naar bedrijf moeten "hoppen" om wel een sprong in salaris te kunnen maken. Kortom: geef mensen een goede toekomst bij een bedrijf.
Hoger loon
Ik ben voorstander van een kortere voltijds werkweek (max 36 uur). Dit heeft een positieve invloed op de werk-privé balans en leidt volgens onderzoek niet per sé tot lagere productiviteit.
Ik weet niet of dat binnen de COA wordt geregeld, maar de inschaling van technische functies t.o.v. niet-technische functies met hetzelfde opleidingsniveau is niet gelijk (technische functies vaak lager, voorbeeld Senior Projectleider schaal 10, HR adviseur schaal 11). Deze vorm van "discriminatie" moet naar mijn inziens aangepakt worden.
index groei salaris, secundaire voorwaarden studie ouderschapverlof, senior dagen extra verlof.
Inflatedekking d.m.v. bijpassende loonsverhoging

Lonen meebewegen tov inflatie, economie en branche
Loonafspraken. (Juiste salarisverhoging op basis van inflatie en financiële balans van alle waterbedrijven). Dat de werknemer weer wordt gewaardeerd voor al het goede werk dat zij leveren elke dag weer.
Loongroei en opleidingskansen
loonstijgingen met een grotere nominale component. Om het 'gat' dat afgelopen decennia is ontstaan voor de lagere schalen enigszins te repareren.
loonsverhoging, thuiswerkvergoeding, en geboorteverlof
Marktconforme beloning en een goede pensioenregeling
Meer aandacht voor scholing/ opleidingen waar de werknemer voor de eigen ontwikkeling (en werkplezier) iets aan heeft, ook in het kader van employability. Knip daarom los dat een opleiding (om voor vergoeding in aanmerking te komen) van direct nut moet zijn voor de functie. En vergroot ook de opleidingsbudgetten, zodat duurdere opleidingen mogelijk zijn: een echt serieus leertraject i.p.v. een losse cursus is nu vaak geen optie omdat de werkgever dit te duur vindt.
Meer mogelijkheden voor EMPLOYABILITY Budget; maak er een budget voor duurzame inzetbaarheid van. In te zetten voor fysiek en mentaal welbevinden.
met name de discussie rondom de garantielonen. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zou ik willen vragen een lans te breken voor het opwaarderen van de huidige loonlijn. In mijn optiek worden appels met peren vergeleken. Ook het evenwicht leeftijd en inzetbaarheid, het mogelijk verlagen van de pensioenleeftijd of een mogelijkheid tot vervroegd uittreden weer bespreekbaar maken los van de landelijke discussie.
Mogelijkheden voor benutten (en verhoging) EB-budget.
Mogelijkheid om vervroegd uit te treden met een redelijke regeling. De arbeidsvoorwaarden houden zoals deze nu geregeld zijn. Salarissen minimaal verhogen gelijk aan de inflatie .
n.v.t.
Opleiding, loopbaan en veiligheid
ouderschapsverlof
Pensioen eerder stoppen, Werk Regeling b.v. 80-90-100, Einde jaar uitkering --> 13de maand en Functie herwaardering,
pensioen mogelijk na 45 dienstjaren, de mogelijkheid op pre pensioen en een uitkering op AOW basis
percentage loonsverhoging, ouderschapsverlof, thuiswerkregeling
salaris en verlof
Salaris Geboorteverlof
Salaris in verhouding met inflatie
Salaris, kilometervergoeding
Salaris, Ontwikkeling, Balans en Ondersteuning Privé/Werk
salaris, werkgarantie, pensioen,
Salarisverhoging & pensioendata
tegemoetkoming voor de auto die hier geld staat te kosten terwijl ik hem maar 2 keer per week nodig heb!
Thuiswerkbeleid. Duidelijkheid in een soort keuzepakket. Meer maatwerk want er is per verschillende afdelingen veel mogelijk. Bijvoorbeeld voor Afd. Productie is thuiswerken lastig maar voor Afd Klant kan het grootste gedeelte wél thuis worden gewerkt.
Thuiswerkrechten
Thuiswerkregeling Loon Beloning (als je aan de max van de schaal zit)
Vervroegd uittreden en/of pensioen.
vervroegde uittreding
Vervroegde uittreding

Vervroegde uittreding.
Vooral salaris en EB budget beter regelen vast leggen wat wel/niet
Vrije keus leaseauto of een navenant mobiliteitsbudget als secundaire arbeidsvoorwaarde voor personeel dat ook regelmatig zakelijk rijdt.
Vroegere Pensioenleeftijd c.q. vroegpensioen
Werk-Privé balans verbeteren, geen maatregelen voor de Bühne. Loonstijging moet gewoon de gemiddelde CAO stijgingen volgen, kunnen nu al moeilijk technische mensen vinden.
werkdruk loonsverhoging
Zelf ben ik werkzaam in de marktconforme schaal 11. Ik vind mijn salaris en arbeidsvoorwaarden erg goed. Los van de discussie over wel of geen garantie, vind ik dat de schalen tot en met 7, daar waar de collega's werkzaam zijn die letterlijk zorgen dat er water uit de kraan komt, forse opslag verdienen. Verder komt de houding van de werkgevers weinig transparant en prettig op me over. Of dat waarheidsgetrouw is weet ik niet, maar het beeld dat bij mij nu leeft is dat van wat bestuurders precies
Zie vorige opmerking

Labyrinth Onderzoek & Advies

Labyrinth is een full-service onderzoeks- en adviesbureau dat bestaat uit een uitstekend op elkaar ingespeeld team van specialisten met ruime ervaring op diverse onderzoeksterreinen. Zo is Labyrinth actief binnen verschillende maatschappelijke werkvelden, zoals diversiteit, migratie, integratie, leefbaarheid, sociale veiligheid, wonen, zorg & welzijn, arbeidsmarkt en jeugd. Labyrinth weet hierbij als geen ander iedereen te bereiken, ongeacht taal, achtergrond en sociaaleconomische status. Niet praten óver hen, maar mét hen, is daarbij de visie.