

APG

T.a.v de heer Heddema
Gustav Mahlerlaan 3
1082 MS, Amsterdam

22 november, Utrecht

Begeleidende brief cao-inzet DOOR

Geachte heer Heddema,

Via dit begeleidend schrijven sturen wij u de voorstellen van DOOR ter wijziging van de cao APG. Voor de goede orde willen wij aangeven dat wij de niet genoemde cao-artikelen en overige onderwerpen ongewijzigd willen voortzetten.

De cao-onderhandelingen starten op 26 november 2021. Wij zijn natuurlijk bereid onze voorstellen op dat moment nader toe te lichten. Onze voorstellen zijn in nauwe samenwerking met APG collega's en DOOR-leden tot stand gekomen.

Cao in bijzondere tijden

De afgelopen 2 jaar heeft veel gevraagd van de Nederlandse samenleving en van ons als APG. De situatie is ongekend. Medewerkers en bedrijven worden geconfronteerd met omstandigheden die niemand voor mogelijk heeft gehouden.

Ondanks de impact die COVID-19 heeft op Nederland en op diverse sectoren staat APG er wél goed voor. De bedrijfsresultaten zijn positief en alle bedrijfsprocessen functioneren goed, ook tijdens het thuiswerken. De productiviteit van onze collega's is in deze uitdagende omstandigheden goed gebleven en dat is een compliment waard en verdient volgens DOOR waardering!

Na zorgen over de gevolgen van de COVID-19 crisis op de economie en de werkgelegenheid zijn er nu zorgen over de stijgende kosten en inflatie. In oktober 2021 zagen we volgens het CBS de sterkste inflatie in bijna 20 jaar. De kosten voor wonen, gas & elektriciteit en levensonderhoud schieten omhoog terwijl de salarisontwikkeling hier op achterblijft. DOOR verwacht, gezien de bedrijfsresultaten, dat er voor medewerkers een serieuze verbetering van hun koopkracht komt in 2022.

Leven Lang Ontwikkelen en een toekomstbestendige organisatie

Er is volop tevredenheid over de mogelijkheden die er zijn voor Leren & Ontwikkelen. Het aanbod is goed en er zijn ook voldoende middelen. Wel vinden medewerkers dat ze meer gestimuleerd zouden mogen worden door hun leidinggevenden.

Vakvereniging DOOR

Postadres:

Krommeweid 4
1991EM Velsbroek

Email:

DOOR.apg@gmail.com

Ook geven medewerkers aan dat ze slecht zicht hebben op de koers van APG. Waar gaat de organisatie heen en welke competenties heb ik daarbij nodig? Ook zijn de mogelijke loopbaanpaden niet goed zichtbaar. Daar waar mensen wel weten waar ze heen willen is onvoldoende tijd en werkdruk de meest voorkomende redenen waarom men niet aan een leertraject begint.

Volgens DOOR zou binnen een organisatie als APG onvoldoende tijd of werkdruk geen reden mogen zijn waarom medewerkers zich gehinderd voelen te starten met hun eigen ontwikkeling. Zeker ook wanneer we kijken naar het belang van ontwikkeling om de transitie die APG doormaakt tot een succes te vormen. Daarom stelt DOOR voor om 6 opleidingsdagen per jaar op te nemen in de cao zodat iedere medewerker zich gestimuleerd voelt om zich continue te blijven ontwikkelen.

Werkdruk en de werk-privé balans

De werkdruk binnen APG is hoog en er zijn veel deadlines. Medewerkers zien dit in de toekomst niet snel veranderen mede door de enorme veranderuitdaging die APG heeft. Focus, realistische doelen, aandacht voor bureaucratie en de ruimte om nee te zeggen om dit te veranderen zijn erg belangrijk. Niet alleen bij medewerkers maar in alle lagen van de organisatie, óók in de top. Thuiswerken heeft voor een gedeelte van de medewerkers geleid tot een positieve verandering in hun werk-privé balans en tegelijkertijd leidt dit bij anderen precies tot het tegenovergestelde.

Toch denkt DOOR dat hier nog een wereld te winnen valt. In IJsland is 's werelds grootste proef met een kortere werkweek een groot succes geworden. Een analyse van de resultaten laat zien dat de deelnemers allen gelukkiger, gezonder en productiever waren. Ook in Nederland zien we dat bijvoorbeeld Achmea begonnen is met het implementeren van een kortere werkweek. Volgens DOOR is het de moeite waard om een gezamenlijk onderzoek te doen naar de kansen en effecten van een kortere werkweek bij APG om zo een oplossing te vinden voor de werkdruk en een verbeterde werk-privé balans van medewerkers.

Werken als hybride organisatie

Nu hybride werken het nieuwe normaal is moet APG hier een goede en duidelijke nieuwe koers in vinden. Medewerkers maken zich daar zorgen om. DOOR vindt het belangrijk dat voor de wensen van alle medewerkers ruimte is. DOOR wil daarom dat medewerkers zelf kunnen kiezen waar ze hun werkzaamheden verrichten en dat er dus voor iedere medewerker die dit wil een werkplek op kantoor beschikbaar is.

Medewerkers hebben veel waardering voor de technologische ondersteuning en faciliteiten van APG die thuis- en hybride werken (tijdens de Coronacrisis) mogelijk heeft gemaakt. Echter, als we structureel veel meer gaan thuiswerken, moeten we dat organiseren en faciliteren. DOOR is van mening dat medewerkers niet mogen opdraaien voor de extra kosten die zij maken voor het thuiswerken. De thuiswerkvergoeding is hier volgens DOOR de oplossing voor. Ook moeten medewerkers vanuit huis net zo goed kunnen samenwerken met- en in verbinding staan tot collega's als op kantoor. Daarvoor moet geïnvesteerd worden in een digitale werkplek die zorgt voor een uitstekende werkbeleving en in guidelines voor gedrag en een way-of-working die medewerkers helpen structureel hybride werken samen uit te vinden.

De kleuren van APG

DOOR hecht veel waarde aan een diverse werkomgeving waar iedereen in staat gesteld wordt het beste uit zichzelf te halen. Waar elk individu op waarde geschat wordt en waar iedereen tot z'n recht komt. Dit vraagt om een organisatie die alles in het werk stelt om het beste uit zichzelf en haar medewerkers te halen, waar iedereen zichzelf kan zijn en waar iedereen ook deze ruimte voelt.

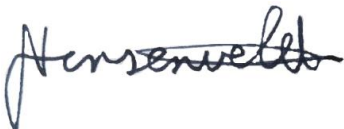
DOOR denkt dat medewerkers binnen APG echt de ruimte vinden om volledig zichzelf te zijn. Het onderwerp diversiteit & inclusie wordt ook veelvuldig besproken en medewerkers zijn het er over eens dat APG veel aandacht heeft voor dit thema. Medewerkers zijn over het algemeen tevreden met APG op dit onderwerp. Maar ze geven ook aan dat er aandacht moet blijven voor het thema en dat praten alleen soms niet voldoende is. Samen met APG wil DOOR graag onderzoeken in welke mate APG concreet invulling geeft aan dit thema

Samen voor APG!

Naast dit begeleidend schrijven ontvangt u van ons een bijlage met een overzicht van de door DOOR gewenste cao wijzigingen en voorstellen. Wel willen wij vooraf aangeven dat wij ons het recht behouden voor of tijdens de onderhandelingen aanvullende of aangepaste voorstellen te doen. Wij hopen op een constructief overleg en een prettige samenwerking dat zal leiden naar de nieuwe cao APG.

Onze onderhandelingsdelegatie zal naast ondergetekende bestaan uit ons kaderlid La Toya Cramer.

Met vriendelijk groet,



Niek Henk-Jan Hinsenveld

Cao onderhandelaar & Bestuurder DOOR