

Datum
5 november 2024

Behandeld door
Team werkgeverszaken

Kenmerk
Staf/WdV/CJ/24-074

Aan de werknemerspartijen betrokken bij de CAO
Woondiensten:

FNV Bouwen & Wonen, Janneke Waage
CNV, Robbim Heins
De Unie, Hans Korver

Koningin Julianaplein 10
2595 AA Den Haag
Postbus 93121
2509 AC Den Haag

088 233 37 00
aedes@aedes.nl
www.aedes.nl

Onderwerp
Werkgeversvoorstellen CAO Woondiensten 2025

KvK 40478218

Geachte mevrouw Waage, heren Heins en Korver,

Op 8 november 2024 starten wij met elkaar de onderhandelingen over een nieuwe CAO Woondiensten. Samen met onze leden hebben wij recent onze langetermijnvisie vastgelegd: "[Samen wonen en samen leven: volkshuisvesting als basis voor bestaanszekerheid](#)". Hierin hebben wij ook onze visie op ons werkgeverschap opgenomen. Deze visie vormt het vertrekpunt voor onze werkgeversvoorstellen en onze toetssteen tijdens de komende onderhandelingen.

Woningcorporaties zijn professionele en innovatieve organisaties. Het realiseren van onze opgaven staat of valt met de mensen die bij ons werken. Wij zijn trots op de 28.500 mensen die hun kennis en kunde dagelijks inzetten voor de huurders en de volkshuisvesting. Wij willen aantrekkelijke werkgevers zijn die een marktconforme beloning en goede arbeidsomstandigheden bieden. Wij investeren continu in onze medewerkers en hun ontwikkeling.

Onze sector kent een immense volkshuisvestelijke opgave:

- Een woningtekort bestrijden*
- Het versterken van gemeenschappen*
- Het werken aan betaalbare woonkwaliteit*
- Zorgen voor comfortabel wonen*
- Het realiseren van toekomstbestendige woningen*

Arbeidsmarktthema's

Het werken aan de volkshuisvestelijke opgave doen we in een krappe arbeidsmarkt en deze krapte is blijvend. Uiteindelijk zullen we in Nederland met minder mensen hetzelfde (of meer) werk moeten doen. Dit betekent dat het optimaal inzetten en benutten van de capaciteiten van alle mensen die bij

ons werken of bij ons zouden willen werken, blijvend onze aandacht vraagt. Als we dit vertalen naar de CAO Woondiensten, is het onze wens dat de CAO een pakket arbeidsvoorwaarden bevat dat ons bij die opgave helpt maar ook voldoende ruimte laat aan corporaties om hun eigen HR-beleid vorm te geven. Centrale thema's voor ons tijdens de komende onderhandelingen zijn:

- Marktconform belonen, waarbij de semipublieke sector de markt is waarmee we ons blijven vergelijken.
- Instroom van nieuwe medewerkers bevorderen: door te investeren in de ontwikkeling van potentiële nieuwe medewerkers die nog niet over de juiste kennis en vaardigheden beschikken.
- Behouden en vergroten van de inzetbaarheid van onze huidige medewerkers door te blijven investeren in hun ontwikkeling.

Marktconform belonen

De CAO Woondiensten is een aantrekkelijke CAO met goede afspraken die medewerkers recht geven op een marktconforme beloning en overige arbeidsvoorwaarden. Daar zijn wij blij mee. Samen met het eigen HR-beleid van corporaties, de producten en diensten van FLOW en de Corporatie Academie, en onze eigen pensioenregeling van SPW zorgt de CAO ervoor dat woningcorporaties aantrekkelijke organisaties zijn om bij te blijven of te gaan werken. Daarnaast zorgt de CAO voor uniformiteit en het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden binnen de sector.

In 2024 hebben we om marktconform te blijven, de loonbedragen in de CAO met 10% verhoogd en een eindejaarsuitkering van 2% geïntroduceerd. Dat was een forse verhoging, maar we hadden ook een achterstand in te halen. Tijdens de komende onderhandelingen blijft marktconformiteit voor ons het uitgangspunt. Wij constateren echter dat we door de stijging in 2024 in onze referentiemarkt (semipublieke sector) tot de top vier horen. Ook constateren we dat woningcorporaties steeds meer moeite hebben om hun begroting sluitend te krijgen. Wij streven voor onze huurders naar betaalbare huren. Bij dat streven past in de huidige tijd een bescheiden, uitlegbare en verantwoorde loonstijging.

Het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden via de CAO blijft voor Aedes belangrijk. Een deel van de loonruimte die wij beschikbaar hebben voor de nieuwe CAO willen we inzetten voor de verhoging van de CAO eindejaarsuitkering zodat we weer een stap zetten richting uniforme beloning voor alle medewerkers in de sector.

Onderhandelingen

Wij doen slechts een beperkt aantal voorstellen voor de nieuwe CAO (zie bijlage). Zoals hierboven genoemd, vinden wij dat we in totaliteit een mooi en volledig pakket afspraken bieden. Wij vinden het belangrijk dat er daarbinnen ruimte blijft voor corporaties om invulling te geven aan hun visie en identiteit als werkgever en de specifieke context waarin zij opereren. Daar waar het mogelijk is willen we de CAO eerder dereguleren dan detailleren.

We hopen in een constructief overleg tot een snelle totstandkoming van een nieuwe CAO Woondiensten te komen. Aedes wil graag een CAO afspreken met een looptijd van 2 jaar (1 april 2025-1 april 2027). Dit geeft rust en duidelijkheid voor werkgevers en medewerker in de komende twee jaren.

3

5 november 2024

We behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'W. de Vreeze', with a long horizontal flourish underneath.

Aedes vereniging van woningcorporaties

Willem de Vreeze

Algemeen directeur Aedes

Werkgeversvoorstellen CAO Woondiensten 2025

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 2 jaar (1 april 2025 tot 1 april 2027).

Beloning

We zullen tijdens de onderhandelingen een concreet loonbod doen. De kaders voor dat loonbod worden bepaald door: onze referentiemarkt (semipublieke sector), marktconformiteit, betaalbaarheid. Ons loonbod zal bescheiden en verantwoord zijn. Passend bij onze beloningspositie in de referentiemarkt, onze maatschappelijke opgaven en onze verantwoordelijkheid naar onze huurders.

Een deel van onze beschikbare loonruimte willen we inzetten voor de verhoging van de CAO eindejaarsuitkering om nog bestaande verschillen in beloning verder te verkleinen. Bedrijfseigen regelingen die nog niet volledig zijn geïncorporeerd zullen verder worden geïncorporeerd.

Bevorderen instroom

Bij het aannemen van nieuwe medewerkers ervaren werkgevers een aantal belemmeringen. Zeker als het gaat om potentiële nieuwe medewerkers die (nog) niet aan alle functie-eisen voldoen. Die belemmeringen willen we wegnemen. Wij stellen voor om:

- In de CAO op te nemen dat de werkgever bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden maar korter dan twee jaar, een proeftijd van twee maanden mag opnemen in de arbeidsovereenkomst. Dit geeft de nieuwe medewerker en de werkgever meer tijd om te beoordelen of er sprake is van een goede match. Eén maand is vaak te kort om de organisatie te leren kennen en de functie in de vingers te krijgen. De werknemer heeft onvoldoende tijd om te laten zien wat hij kan maar de werkgever moet in die korte tijd wel besluiten of er voldoende basis is om met elkaar verder te gaan.
- De instapschalen te vervangen door aanloopstappen. Aan alle loonschalen willen we drie aanloopstappen (stap -3, stap -2, stap -1) toevoegen (respectievelijk -6, -4, -2 keer de omvang dan de bij de schaal horende stap) onder het niveau van het startsalaris. Werkgevers kunnen deze aanloopstappen gebruiken om medewerkers in te schalen die nog niet voldoende kennis en ervaring hebben om een functie volledig en/of zelfstandig uit te kunnen oefenen. Werkgevers bieden deze medewerkers een bij hun profiel en de functie passend opleidings- en/of ontwikkelingstraject aan. Na succesvolle afronding komt de medewerker in de regulier schaal. Afspraken met medewerkers die nu zijn ingeschaald in de instapschalen wijzigen niet.

Behoud en inzetbaarheid

Om aantrekkelijk te zijn als werkgever willen we met onze arbeidsvoorwaarden aansluiten bij individuele wensen van medewerkers. Ook willen we de inzetbaarheid van medewerkers optimaal benutten en stimuleren. Wij stellen in dit kader voor om:

- Het Individueel Keuzebudget opnieuw vorm te geven zodat er geen sprake is van bronnen en doelen maar van een budget (in geld en tijd) dat ingezet kan worden om het eigen arbeidsvoorwaardenpakket flexibel in te vullen. Voorbeelden van deze vorm van een Individueel Keuzebudget zien wij in de CAO Rijksoverheid, CAO Gemeenten, CAO Sociaal Werk. Wij willen dit

nieuw vormgegeven IKB vullen met arbeidsvoorwaarden die al in de CAO zijn opgenomen. Corporaties kunnen het Individueel Keuzebudget vervolgens zelf uitbreiden in lijn met hun HR-beleid en passend bij de Werkkostenregeling.

- Afspraken te maken in de CAO die doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd makkelijker maken. De werkgever kan aansluitend op de bestaande arbeidsovereenkomst de AOW-gerechtigde werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden. Een aantal arbeidsvoorwaarden is niet meer van toepassing op deze medewerkers (zoals het generatiepact, individueel loopbaanbudget, PAWW, overgangsregeling bovenwettelijke vakantie-uren). Daarnaast zouden we kortere opzegtermijnen willen afspreken.
- In de CAO op te nemen dat medewerkers ongeacht hun leeftijd of functie moeten deelnemen aan scholings- / ondersteuningsaanbod dat de werkgever biedt om hun digitale vaardigheden bij te houden. Medewerkers en organisaties kunnen het zich niet permitteren "af te haken". De digitale en technologische ontwikkelingen blijven elkaar onveranderd snel opvolgen. Een werkgever kan een verplichting opleggen om te voorkomen dat een medewerker achterblijft bij de ontwikkelingen waardoor hij niet meer kan functioneren in zijn functie en de organisatie.

Overige voorstellen

- We stellen voor om in de CAO een Collectief Sociaal Plan op te nemen waarin we vastleggen welke afspraken gelden bij fusies en reorganisaties ten aanzien van boventalligheid, herplaatsing en (voorkomen van) gedwongen ontslag. Hierdoor is er op voorhand duidelijkheid voor werkgevers en medewerkers en ontstaan er geen verschillen tussen corporaties.
- We stellen voor om in de CAO een tweede regeling voor bereikbaarheid op te nemen. Aanleiding is dat in de praktijk er een vorm van bereikbaarheid is ontstaan waarbij de medewerker zelf niet aan het werk hoeft te gaan maar alleen een (telefonische) melding krijgt die hij beoordeelt en waarvoor hij vervolgens indien nodig passende acties in gang zet. Deze vorm van bereikbaarheid is voor medewerkers minder belastend en daarbij past een minder hoge vergoeding dan bij de bereikbaarheidsdienst zoals opgenomen in de CAO artikel 3.8. Wij stellen voor dat de vergoeding voor deze nieuwe vorm van bereikbaarheidsdienst 30% bedraagt van de vergoeding zoals opgenomen in artikel 3.8 CAO Woondiensten

Redactionele voorstellen

- **Eindejaarsuitkering:**
 - Op basis van jurisprudentie blijkt dat een eindejaarsuitkering zoals sinds 2024 opgenomen in de CAO, gezien wordt als een structurele beloningscomponent. Dat betekent dat bij (uit)betaling van verlof, over het voor de verlofuren betaalde bedrag ook 2% eindejaarsuitkering moet worden betaald. Dit blijkt nu onvoldoende duidelijk uit de tekst in de CAO. We stellen voor de tekst op dit punt te verduidelijken.
 - De opbouw van de eindejaarsuitkering vindt plaats over de volle maanden waarin een werknemer in dienst is (artikel 4.13.4). Dit begrip wordt verschillende geïnterpreteerd. Wij willen verduidelijken dat het om volle kalendermaanden gaat.
 - Tevens willen we verduidelijken dat over alle uitkeringen die corporatiemedewerkers (via de corporatie) van het UWV ontvangen (zoals betaald ouderschapsverlof) geen eindejaaruitkering wordt opgebouwd.

– **Individueel keuzebudget:**

De uurwaarde voor het kopen en verkopen van verlof is binnen het IKB gelijk: het uursalaris exclusief vakantiegeld. Dit leidt tot een verschil als in het IKB gekocht verlof wordt genoten of wordt uitbetaald. Bij het opnemen van verlof wordt het salaris volledig betaald en telt dit salaris mee in de grondslag voor vakantiegeld en eindejaarsuitkering. Dit geldt ook als gekocht verlof wordt uitbetaald bij einde dienstverband. Wij stellen voor om zowel bij het kopen als verkopen van verlof binnen het IKB de uurwaarde te wijzigen in "het uursalaris plus vakantiegeld en eindejaarsuitkering".

– **Verlof bij ziekenhuisopname en artsbezoek:**

Uit de tekst van artikel 8.3 lid 1 blijkt niet duidelijk genoeg dat het alleen gaat om de tijd die gemoeid is met het begeleiden van de partner bij *het moment van* opnemen in het ziekenhuis. Wij stellen voor dit te verduidelijken.

– **Innen FLOW-premie**

De tekst van artikel 10.9.3 CAO Woondiensten moet in lijn gebracht worden met de praktijk van de inning van de FLOW-premie (over het pensioengevend salaris zonder de bereikbaarheidsdienstvergoeding).