

**Datum**  
11 oktober 2021

**Behandeld door**  
E.C. Steinmeier

**Kenmerk**  
Staf/ESte/JPep/21-081



Aan de werknemerspartijen betrokken bij de CAO  
Woondiensten:

FNV Bouwen & Wonen  
CNV Vakmensen  
De Unie

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 2022-2023

KvK 40478218

Geachte heer, mevrouw,

Vorig jaar zaten we midden in de coronapandemie. Corporatiemedewerkers lieten toen - en nog steeds - zien dat zij klaar staan voor onze huurders. Daar zijn wij trots op. Het werk is grotendeels doorgedaan en gelukkig stonden er geen banen op het spel. Die turbulente tijd vroeg veel aanpassingsvermogen van mens en organisatie. Veel (kantoor) medewerkers werkten langere tijd thuis terwijl de medewerkers 'buiten' onder moeilijke omstandigheden zoveel mogelijk verder gingen met hun werk aan de balie, in wijken en buurten. Inmiddels lijkt er gelukkig licht aan het einde van de tunnel. De besmettingen zijn gestabiliseerd en de coronamaatregelen zijn (verder) versoepeld. Desondanks blijft de toekomst onzeker en de noodzaak tot wendbaarheid groot.

### **Opgaven en uitdagingen**

Corporaties staan onverminderd voor grote maatschappelijke opgaven. We moeten meer huizen bouwen en ook de verduurzaming van onze woningen vraagt veel aandacht. Voldoende betaalbare, passende, duurzame huizen voor mensen met een bescheiden inkomen, zijn en blijven ons belangrijkste doel. Hierbij zijn de middelen van corporaties beperkt. Betaalbaar wonen staat onder druk. Tot en met 2035 komen woningcorporaties 30 miljard euro te kort om in het benodigde onderhoud, nieuwbouw van betaalbare woningen en verduurzaming te investeren, zo blijkt uit het rapport 'Opgaven en middelen'. Dit komt mede door de financiële druk uit de overheid onder andere door de verhuurderheffing en huurbevriezing. Willen we betaalbaar wonen mogelijk blijven maken dan is en blijft het van belang dat corporaties effectief en efficiënt opereren. Dat betekent onder andere scherp op de kosten letten.

### **Aantrekkelijk werkgeverschap**

Naast alle opgaven en uitdagingen vinden we het ook belangrijk dat we als corporaties een aantrekkelijk werkgever blijven. Niet alleen om onze huidige medewerkers te behouden, maar ook om medewerkers aan te trekken. Dit is hard nodig omdat we de komende jaren (als gevolg van de vergrijzing) te maken krijgen met een grote uitstroom van oudere medewerkers die met pensioen

gaan. Bovendien ervaren corporaties, net als andere werkgevers in Nederland, krapte op de arbeidsmarkt. Om corporaties daarin te ondersteunen, is Aedes dit jaar gestart met een grote landelijke campagne bedoeld om onze sector meer naamsbekendheid te geven op de arbeidsmarkt. Vergroting van de bekendheid van de sector alleen is natuurlijk niet voldoende. Ook moeten de arbeidsvoorwaarden, die voor een groot deel zijn geregeld in CAO Woondiensten, aantrekkelijk zijn. De meeste (huidige) medewerkers zijn al tevreden met hun arbeidsvoorwaarden. Dit blijkt uit onze Arbeidsvoorwaardenscan 2020. Dat willen we graag zo houden en waar mogelijk versterken door afspraken te maken die (vooral) voor jonge (toekomstige) medewerkers interessant zijn.

### **Wendbaarheid medewerkers**

Door alle ontwikkelingen die op de sector afkomen verandert het werk. Het werk wordt complexer. Dat stelt andere en soms zwaardere eisen aan medewerkers. Niet alle medewerkers kunnen daarin vanzelf meekomen. Ondanks alle scholingsafspraken in de CAO en het ruime aanbod van instrumenten van scholingsfonds FLOW, besteden nog niet alle medewerkers tijd aan hun ontwikkeling. Wij denken dat een intensieve communicatiecampagne via scholingsfonds FLOW kan leiden tot het meer in beweging krijgen van medewerkers en een toename van het gebruik van het bestaande aanbod van FLOW-instrumenten. Waarbij we de opbrengst voor medewerkers van scholing en ontwikkeling op een aansprekende manier laten zien.

### **Hybride Werken**

Het vergroten van de wendbaarheid van medewerkers is belangrijk. Maar ook corporaties moeten wendbaar zijn. De afgelopen tijd wendden corporaties al hun flexibiliteit aan om Hybride Werken mogelijk te maken. Na eventueel overleg met de medezeggenschap en medewerkers zijn creatieve oplossingen bedacht om de dienstverlening voort te kunnen zetten. Tijd- en plaatsafhankelijk werken zal ook na corona blijven bestaan. Dat brengt allerlei uitdagingen met zich mee op het gebied van organisatiecultuur en gedrag, ook van leidinggevendenden. Het kantoor zal naar verwachting meer een ontmoetingsplek worden. Hoe geef je leiding op afstand? Hoe blijft iedereen betrokken? De ene corporatie ziet de voordelen van flexibel werken en de andere niet. Dit geldt ook voor medewerkers.

We zien dat de meeste corporaties de afgelopen coronatijd beleid hebben gemaakt of geactualiseerd. Iedere corporatie heeft daarin, al dan niet samen met de medezeggenschap, zijn eigen keuzes gemaakt. De verschillende situaties van corporaties, de verschillen tussen functies en de verschillende wensen van medewerkers, vragen om maatwerkafspraken. Wij stellen voor om in de CAO de basis te leggen voor maatwerk-afspraken per corporatie over (rand)voorwaarden en cultuur en gedrag. Dit natuurlijk na overleg met de Ondernemingsraad.

Over dit alles hebben we elkaar al gesproken in de gesprekscyclus Hybride Werken (CAO-afpraak 2021). De uitkomsten van deze gesprekken hebben we vertaald naar een aantal concrete voorstellen (zie bijlage).

### **Nieuwe CAO Woondiensten**

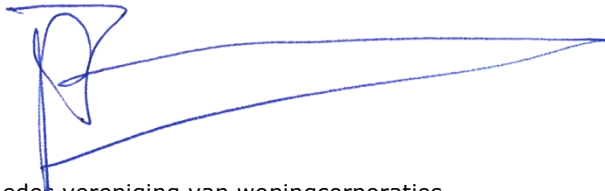
We hopen in een constructief overleg tot een snelle totstandkoming van een nieuwe CAO Woondiensten te komen. Natuurlijk hoort daar ook een loonsverhoging bij. Wij willen eerst samen met u elkaars voorstellen bespreken en wegen. Vervolgens zullen we tijdens de komende gespreksrondes een loonbod doen. Dit in samenhang met de looptijd en het totale pakket van de nu te maken afspraken en de daaruit voortvloeiende kosten. Wij willen eerst voldoende zicht hebben op deze kosten voordat wij een loonbod kunnen doen dat serieus en passend is. Dat is de reden dat wij niet bij aanvang een loonbod neerleggen. Wij snappen dat u iets anders had gehoopt.

11 oktober 2021

Belangrijk uitgangspunt bij een af te spreken loonsverhoging is marktconformiteit. Wij kijken daarbij naar de loonontwikkeling in de referentiemarkt (die CAO-partijen als uitgangspunt hebben genomen in het gezamenlijk uitgevoerde CAO-beloningsonderzoek). Betaalbaarheid is voor ons een belangrijk uitgangspunt. Er wordt scherp en kritisch gekeken naar de woningmarkt en de snelheid en omvang waarmee corporaties nieuw woningaanbod kunnen realiseren, verduurzamen en betaalbare huren vragen. We willen op een verantwoorde manier het geld van huurders besteden én een aantrekkelijk werkgever voor onze medewerkers zijn.

In de bijlage leest u de werkgeversvoorstellen voor een nieuwe CAO Woondiensten 2022-2023. Graag lichten wij deze voorstellen toe tijdens de tweede bijeenkomst op 11 oktober a.s. en gaan we graag met u in gesprek over het verder concretiseren en invullen van deze voorstellen.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'J' followed by a long horizontal stroke that tapers to the right.

Aedes vereniging van woningcorporaties  
Jeroen Pepers

## **Werkgeversvoorstellen CAO Woondiensten 2022-2023**

### **Looptijd en loon**

#### **1. Looptijd van twee jaar**

De besmettingen in verband met corona nemen de laatste tijd af. Verschillende versoepelingen zijn per 25 september doorgevoerd (o.a. verval 1,5 meter-regel en versoepeling thuiswerkadvies). De effecten van corona zijn meer uitgekristalliseerd dan vorig jaar. Hier past een langere looptijd van de CAO bij. Voorstel is een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

#### **2. Marktconforme loonsverhoging**

Werkgevers leggen bij aanvang nog geen loonbod neer. Wij snappen dat u iets anders had gehoopt. Wij willen eerst samen met u elkaars voorstellen bespreken en wegen. Vervolgens zullen we tijdens de komende gespreksrondes een loonbod doen. Dit in samenhang met de looptijd en het totale pakket van de nu te maken afspraken en de daaruit voortvloeiende kosten. Wij willen eerst voldoende zicht hebben op deze kosten voordat wij een loonbod kunnen doen dat serieus en passend is. Belangrijk uitgangspunt bij een af te spreken loonsverhoging is marktconformiteit. Wij kijken daarbij naar de loonontwikkeling in de referentiemarkt (die CAO-partijen als uitgangspunt hebben genomen in het gezamenlijk uitgevoerde CAO-beloningsonderzoek).

### **Instroom jongeren bevorderen**

Om de instroom van jongeren te bevorderen stellen we een pakket aan maatregelen voor.

#### **3. Recht op onbetaald verlof**

Werkgevers stellen voor om het recht op onbetaald verlof op te nemen in de CAO. Recht op onbetaald verlof kan potentiële medewerkers aantrekken. Het is natuurlijk ook interessant voor (vooral) jongeren die al in dienst zijn. Maar het kan ook interessant zijn voor oudere medewerkers. Het is een generatieonafhankelijke regeling en kan nuttige doelen dienen zoals mantelzorg, sabbatical etc. De duur van het verlof willen we overlaten aan de individuele corporatie.

#### **4. Uitkomsten evaluatie Generatiepact Woondiensten bespreken**

CAO-partijen hebben de uitkomsten van evaluatie Generatiepact Woondiensten nog niet met elkaar besproken. Tijdens de onderhandelingen willen we graag stilstaan bij deze uitkomsten en bepalen of de resultaten aanleiding geven het pact voort te zetten, en zo ja, in welke vorm.

#### **5. Feestdag naar keuze**

In de CAO Woondiensten zijn verschillende feestdagen vastgelegd waarop een medewerker betaald verlof heeft. Op andere feestdagen dan genoemd in de CAO kan een medewerker onbetaald verlof opnemen. Werkgevers willen medewerkers graag de ruimte geven om feestdagen te ruilen, bijvoorbeeld Eerste Kerstdag voor Suikerfeest. Het ruilen van feestdagen is onder het voorbehoud dat de werkgever geen zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft.

#### **6. Instapsalarissen verlagen**

Uit onderzoek van AAVN blijkt dat instapsalarissen in de CAO Woondiensten (voor schoolverlaters en nieuwe instromers) ver boven het gemiddelde startsalaris in B.V. Nederland ligt. Voor corporaties is dit een beletsel om een jonge medewerker aan te nemen. Momenteel zitten slechts 140 medewerkers in de instapsalarissen. De hoogte van de instapsalarissen hebben een negatief effect op de instroom van

jongeren in de sector. Om die reden willen werkgevers de instapsalarissen verlagen. Tijdens de onderhandelingen komen werkgevers met een voorstel hoe de instapsalarissen te verlagen.

### **7. Communicatie**

Werkgevers stellen voor om in de CAO Woondiensten een voorwoord toe te voegen waar mens en zingeving centraal staat. Dit in plaats van alleen het juridische karakter van de CAO Woondiensten. Bovendien wordt voorgesteld om van de CAO Woondiensten ook een populaire versie te maken en daarmee de toegankelijkheid te bevorderen.

### **Wendbaarheid medewerkers**

We moeten blijven inzetten op de toekomst van onze medewerkers. Door behoud en onderhoud van vakmanschap en kennis. Door het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en wendbaarheid van medewerkers en het stimuleren van een leven lang ontwikkelen. Werkgevers doen de volgende voorstellen:

### **8. Campagne scholing en ontwikkeling**

Een communicatiecampagne via FLOW gericht op het in beweging krijgen van medewerkers, het onder de aandacht brengen van de CAO-afspraken en de tools/handvaten die scholingsfonds FLOW biedt. De campagne is vooral bedoeld om te laten zien dat scholing nodig is om bij te blijven, leuk is en volop kansen biedt. Het kan ook gebruikt worden om het individueel loopbaanontwikkelingsbudget te promoten.

### **9. Opnemen toekomstig loopbaanontwikkelingsbudget**

Het loopbaanontwikkelingsbudget is een mooi middel voor medewerkers om te werken aan hun loopbaanontwikkeling. Medewerkers lopen er soms tegenaan opleidingen te willen volgen die het budget van 900 euro overstijgen. Deze groep, die serieus werk maakt van hun loopbaanontwikkeling, willen we graag faciliteren. Om die reden stellen we voor dat medewerkers het recht krijgen om toekomstig budget op te nemen (maximaal 3 jaar vooruit). Onder de voorwaarde dat een opleidingsplan met concreet doel wordt overlegd en een terugbetalingsregeling kan worden overeengekomen.

### **10. Vervallen plaatsvervangings toeslag**

De doorstroom binnen de sector komt moeilijk op gang. Dat heeft allerlei oorzaken, o.a. de hoogte van de plaatsvervangings toeslag. In onze CAO Woondiensten geldt er een toeslag van 10 procent als je de werkzaamheden van een andere collega waarneemt. In de meeste CAO's in Nederland varieert een plaatsvervangings toeslag tussen de 3,5 en 7 procent. De hoogte van de toeslag belet corporaties om medewerkers plaatsvervangings aan te bieden. Dit terwijl plaatsvervangings een mooie kans op doorstroom kan zijn. Werkgevers stellen voor dat de toeslag uit de CAO wordt gehaald, zodat corporaties de plaatsvervangings zelf kunnen regelen (ook qua financiële beloning). We vinden dit logisch omdat we zaken zoals promotie en demotie ook niet in de CAO hebben vastgelegd.

### **Wendbare corporaties**

Naar aanleiding van de gesprekscyclus Hybride Werken stellen werkgevers de volgende voorstellen voor:

### **11. Thuiswerkbeleid vastleggen na overleg met Ondernemingsraad**

In de CAO wordt opgenomen dat corporaties beleid dienen te voeren op het gebied van thuiswerken, na overleg met de Ondernemingsraad, waarbij invulling wordt gegeven aan bepaalde aandachtsgebieden zoals tijd- en plaatsafhankelijk werken. 'Na overleg' betekent dat de

Ondernemingsraad alleen instemmings- of adviesrecht heeft als het onderwerpen betreft die onder de Wet op de Ondernemingsraden vallen. Deze overlegverplichting geldt als er binnen de corporatie nog geen beleid is of bij aanpassing van bestaand beleid. Een werkgever heeft ook het recht om beleid te formuleren waarin thuiswerken niet is toegestaan.

### **12. Verruiming normale werktijden**

Werkgevers vinden dat de bandbreedtes van de normale werktijden in de CAO Woondiensten niet meer aansluiten bij de tijd van nu. Om die reden wordt voorgesteld om de normale werktijden te verruimen naar: op maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 21.00 uur.

### **13. Toeslag werken buiten de normale werktijden**

Ook de toeslag voor het werken buiten de normale werktijden sluit niet goed aan bij het plaats- en tijdonafhankelijk werken. Het voorstel van de werkgevers is dat aan het artikel wordt toegevoegd dat de toeslag alleen van toepassing is als het gaat om werkzaamheden die in opdracht van de werkgever buiten normale werktijden zijn verricht.

### **14. Thuiswerkvergoeding en onderzoek 'Waar je werkt'-beleid**

Werkgevers stellen voor om gedurende de looptijd van de nieuwe CAO de thuiswerkvergoeding van twee euro per thuis gewerkte dag tijdelijk te continueren en het cumulatieverbod aan te laten sluiten bij de fiscale wetgeving. Verder vinden we dat de thuiswerkvergoeding niet los kan worden gezien van het totale mobiliteitsbeleid. Om die reden stellen we voor gedurende de looptijd van de nieuwe CAO gezamenlijk te onderzoeken of een 'Waar je werkt'-beleid interessant is voor onze sector. Daarbij kunnen we niet alleen de thuiswerkvergoeding betrekken, maar bijvoorbeeld ook de zakelijke kilometervergoeding en de woon- en werkverkeervergoeding.

### **CAO-afspraken**

Werkgevers zouden verder graag de volgende afspraken willen maken:

- uiterlijk 1 oktober 2023 starten met de onderhandelingen voor een nieuwe CAO;
- ter voorbereiding CAO 2024 gezamenlijk onderzoek doen naar wensen arbeidsvoorwaarden corporatiemedewerkers;
- geen wijziging in de pensioenpremieverdeling.

### **Redactionele voorstellen**

Werkgevers doen het volgende redactionele voorstel:

- in artikel 2.2.2 CAO Woondiensten opnemen dat de ontwikkelverplichting (12 uur) niet naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur is.

Ten slotte behouden de werkgevers zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen gewijzigde of aanvullende voorstellen in te brengen.