

**Afspraken CAO Woondiensten
1 januari 2022 tot en met 31 december 2023**

In de zevende onderhandelingsronde voor een nieuwe CAO Woondiensten heeft Aedes een ultimatum bod op tafel gelegd. Vakbonden hebben dit bod neutraal aan hun leden voorgelegd. De vakbondsleden hebben hun vertegenwoordigers in meerderheid mandaat gegeven dit ultieme bod te accepteren.

Daarop hebben partijen bij de CAO Woondiensten:

- Aedes vereniging van woningcorporaties
- FNV
- CNV Vakmensen.nl
- De Unie

de volgende afspraken gemaakt:

Looptijd

De nieuwe CAO Woondiensten heeft een looptijd van twee jaar: van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

Loonontwikkeling

Tijdens de looptijd van deze CAO worden de volgende loonaanpassingen gerealiseerd:

- per 1 januari 2022 een structurele loonsverhoging van 3%;
- per 1 januari 2023 een structurele loonsverhoging van 2,4%;
- de bereikbaarheidsdienstvergoeding in de CAO Woondiensten (artikel 3.8.6) wordt verhoogd met de afgesproken structurele CAO-loonsverhogingen.

Generatiepact Woondiensten

Met betrekking tot het Generatiepact Woondiensten hebben CAO-partijen het volgende afgesproken:

- De regeling, zoals in 2019 overeengekomen door CAO-partijen, blijft van kracht. Het Generatiepact wordt verlengd voor de duur van 3 jaar en 3 maanden (van 1 januari 2022 tot 1 april 2025).
- Nieuw is dat corporaties, in overleg met hun Ondernemingsraad, de vrijheid hebben om, in positieve zin voor de medewerker, een lagere instapleeftijd dan 63 jaar mogelijk te maken en ook een andere variant te kunnen kiezen dan 80% werken, 90% loon en 100% pensioen (waarbij de 100% pensioenopbouw altijd geldt). Hierdoor wordt maatwerk op corporatieniveau mogelijk. Voorwaarde blijft dat de vrijgekomen uren worden herbezet met medewerkers onder de 35 jaar. Bij voorkeur op corporatieniveau, maar als dit niet lukt, op brancheniveau.
- CAO-partijen monitoren de deelname aan het Generatiepact en ook hoeveel formatieruimte er op brancheniveau is vrijgekomen en is herbezet.
- CAO-partijen evalueren het Generatiepact in 2024. In deze evaluatie wordt onderzocht of de regeling nog voldoet aan het door CAO-partijen beoogde doel en of, en zo ja op welke wijze, de regeling wordt voortgezet.
- Mochten CAO-partijen besluiten het generatiepact na 1 april 2025 niet te verlengen, dan herleeft voor medewerkers vanaf 58 jaar het recht om met hun individueel loopbaanontwikkelingsbudget extra roostervrije uren te kopen.
Coulance aanvraagtermijn
 - Medewerkers van wie de aanvraag tot deelname aan het Generatiepact was 'geparkeerd', hoeven niet opnieuw de aanvraagtermijn van 4 maanden te doorlopen. Deze aanvraagtermijn wordt verminderd met het deel van de aanvraagtermijn dat al in 2021 is verstreken. Wel moet er rekening gehouden worden met enige voorbereidingstijd. De aanvraagtermijn die overblijft is (maximaal) 2 maanden gerekend vanaf 13 april 2022. Dit geeft de werkgever de tijd om alles goed voor te bereiden en te zorgen voor vervanging.
 - Voor de groep medewerkers die nog geen aanvraag tot deelname had ingediend, op dit moment (13 april 2022) 63 jaar of ouder is en graag wil deelnemen aan het pact geldt het volgende. Deze medewerkers kunnen vanaf nu een aanvraag indienen. Voor hen geldt een verkorte aanvraagtermijn van 2 maanden die ingaat vanaf het moment van (opnieuw) indienen van hun aanvraag mits zij hun aanvraag voor 13 mei 2022 indienen.
 - Voor alle overige situaties blijft de aanvraagtermijn 4 maanden.

Onbetaald verlof

Werknemers krijgen het recht op onbetaald verlof onder de volgende voorwaarden:

- de werknemer kan één keer per 5 jaar maximaal 4 maanden aaneengesloten onbetaald verlof opnemen;
- de werknemer kan het onbetaald verlof alleen voor zijn volledige arbeidsduur opnemen;
- als een werknemer van onbetaald verlof gebruik wil maken, dan moet hij zijn aanvraag uiterlijk vier maanden voorafgaand aan het verlof indienen bij de werkgever;
- tegen de opname van onbetaald verlof kan de werkgever zich verzetten op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang;
- de werkgever betaalt gedurende het onbetaalde verlof van de werknemer het werkgeversdeel van de pensioenpremie als de werknemer kiest voor voortzetting van de pensioenopbouw. En dus zijn werknemersdeel van de pensioenpremie betaalt.

Aanvullend geboorteverlof

CAO-partijen vinden het belangrijk dat werknemers een band kunnen opbouwen met hun pasgeboren kind. Om dit (verder) te faciliteren wordt vanaf 1 juli 2022 tijdens aanvullend geboorteverlof de UWV-uitkering ter hoogte van 70% van het maximale dagloon door de werkgever aangevuld tot 85% van het loon.

Verruiming verlofsparen

Werknemers krijgen de ruimte om vanaf 1 januari 2023 meer en langer verlof te gaan sparen. Dit biedt medewerkers bijvoorbeeld de mogelijkheid om meer verlofuren te sparen voor bepaalde bestedingsdoelen. De hoofdlijnen van deze regeling zien er als volgt uit:

- de regeling wordt uitgewerkt (en gepubliceerd) in 2022, gaat in per 1 januari 2023 en eindigt op 31 december 2025;
- de regeling wordt geëvalueerd in 2025 en op basis van die uitkomsten wordt besloten of de regeling wordt gecontinueerd;
- mocht de regeling niet worden gecontinueerd, dan kan de werknemer zijn gespaarde verlof volledig laten uitbetalen of als bovenwettelijk verlof laten staan met een verjaringstermijn van 5 jaar;
- de Belastingdienst toetst, voordat de regeling ingaat, of deze voldoet aan de fiscale wetgeving;
- werknemers kunnen maximaal 100x hun wekelijkse arbeidsduur sparen, bij een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur moet de werknemer eerst (indien nodig) zijn verlofgoed terugbrengen tot het nieuwe maximum voordat de verminderde arbeidsduur kan ingaan;
- gespaarde verlofuren kunnen niet worden opgenomen zolang de werknemer deelneemt aan het Generatiepact Woondiensten. De werknemer kan wel verlofuren sparen als hij aan het Generatiepact deelneemt en kan aansluitend aan het Generatiepact verlofuren opnemen;
- bronnen die de werknemer kan gebruiken om uren te sparen zijn: bovenwettelijke vakantie-uren en extra aangekochte vakantie-uren via het Woondiensten Cafeteria Systeem;
- de verlofuren die worden gespaard kunnen alleen worden gebruikt voor: sabbatical, scholing en ontwikkeling, mantelzorg, langdurend zorgverlof en eerder stoppen met werken;
- er geldt voor de verlofuren geen verjaringstermijn;
- uren worden geïndexeerd (met toekomstige structurele CAO-loonsverhogingen en met loonstijgingen wegens een beoordeling);
- bij beëindiging van het dienstverband worden de uren opgenomen voorafgaand aan de datum van beëindiging. De werknemer kan bij beëindiging van het

dienstverband ook kiezen voor het uitbetalen van het gespaarde verlof maar dan wordt slechts 50% uitbetaald. Bij overlijden van de werknemer of gedwongen ontslag wordt 100% uitbetaald (m.u.v. ontslag vanwege een dringende reden).

- als de werkgever het niet mogelijk maakt dat de werknemer (al) het gespaarde verlof opneemt voorafgaand aan het einde van het dienstverband en/of er resteert nog verlof bij einde dienstverband na opname van het verlof tijdens de opzegtermijn, dan wordt het op datum einde dienstverband resterende verlofbudget volledig uitbetaald;
- tegen de opname van uren kan de werkgever zich verzetten op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang;
- het opnemen van uren wordt uiterlijk 4 maanden van tevoren aangevraagd;
- als een werknemer overstapt naar een nieuwe werkgever die ook valt onder de CAO Woondiensten kan hij de uren meenemen als beide werkgevers hiermee instemmen. De twee werkgevers verrekenen dit onderling.

Integrale campagne 'Leren en ontwikkelen' medewerker, leidinggevende, werkgever en corporatie via scholingsfonds FLOW

Gelet op het belang van een leven lang ontwikkelen, voeren CAO-partijen tijdens de looptijd van de nieuwe CAO een campagne via scholingsfonds FLOW met als doel de branche Woondiensten nog meer met leren en ontwikkelen aan de slag te laten gaan. De campagne richt zich op de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever, leidinggevende en werknemer om, als het gaat om leren en ontwikkelen, de omslag te maken van 'bewustwording' naar 'doen'. Het leren en ontwikkelen dient geborgd te zijn in de (ondernemings/bedrijfs)strategie van de corporatie.

Individueel loopbaanontwikkelingsbudget

Met betrekking tot het loopbaanontwikkelingsbudget is het volgende afgesproken:

- een werknemer die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt:
 - heeft recht op een individueel loopbaanontwikkelingsbudget naar evenredigheid van het aantal maanden dat nog resteert in het kalenderjaar;
 - de arbeidsduur bij indiensttreding is bepalend voor de hoogte van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget;
 - een wijziging in de overeengekomen arbeidsduur gedurende het resterende deel van het kalenderjaar, leidt in dat jaar niet tot herberekening van het individuele loopbaanontwikkelingsbudget;
- een werknemer kan maximaal 3 jaar loopbaanontwikkelingsbudget vooruit opnemen;
 - als een werknemer hiervan gebruik wil maken wordt in het opleidings- en ontwikkelplan (artikel 10.3.3 CAO) opgenomen waaraan het (toekomstig)budget wordt besteed;
 - er kan in deze situatie door de werkgever met de werknemer een terugbetalingsregeling worden overeengekomen.

Tijd- en plaatsafhankelijk werken

Met betrekking tot het tijd- en plaatsafhankelijk werken is het volgende afgesproken:

- In de CAO wordt opgenomen dat de werkgever, in overleg met de Ondernemingsraad, beleid voor tijd- en plaatsafhankelijk werken vaststelt. Dit beleid is gebaseerd op de uitgangspunten zoals deze vermeld staan in de, door CAO-partijen ontwikkelde, leidraad tijd- en plaatsafhankelijk werken.
- de thuiswerkvergoeding van € 2 netto per thuisgewerkte dag wordt gecontinueerd tot en met 31 december 2023; de voorwaarden die zijn gekoppeld aan de thuiswerkvergoeding blijven ongewijzigd, met dien verstande dat CAO-partijen in de nieuwe CAO tekst zullen verhelderen dat de thuiswerkvergoeding en een eventuele in het bedrijf geldende tegemoetkoming reiskosten woon-en

werkverkeer in geen enkel geval kunnen cumuleren (het cumulatieverbod heeft dus een standaardkarakter).

- als een werknemer vrijwillig werkt buiten de normale werktijden de toeslag voor het werken buiten de normale werktijden (artikel 3.6 CAO Woondiensten) niet van toepassing is;
- tijdens de looptijd van deze CAO wordt er een gezamenlijk onderzoek gedaan naar de vraag of een 'waar je werkt beleid' passend is voor onze branche: een beleid gericht op het faciliteren van tijd- en plaatsafhankelijk werken en het stimuleren van duurzame keuzes voor reizen voor het werk. Daarbij worden verschillende vergoedingen betrokken, zoals de woon/werk tegemoetkoming, zakelijke kilometervergoeding en thuiswerkvergoeding. Het onderzoek wordt gefinancierd via scholingsfonds FLOW.

Ruilen feestdagen

- In overleg met de Ondernemingsraad kan de werkgever feestdagen aanwijzen die de medewerker mag ruilen voor een andere feestelijke dag. Als OR en werkgever hiertoe besluiten dan gelden de volgende voorwaarden:
 - de werknemer die gebruikmaakt van dit recht dient op de feestdag die hij inruilt zijn gewoonlijke arbeid te verrichten;
 - de feestelijke dag waarop de werknemer in plaats van de ingeruilde feestdag vrij is, is met behoud van salaris;
 - wanneer het ruilen van een feestdag in individuele situaties tot knelpunten leidt in de bedrijfsvoering, spannen de werkgever en werknemer zich in om samen tot een passende oplossing te komen. Alleen als dit niet lukt en er sprake is van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, kan de werkgever de keuze van de werknemer weigeren.

Uitzendwerk, detachering en payrolling

De vergewisplicht van corporaties bij de inleen van uitzend-, detacherings- en payrollkrachten, opgenomen in artikel 2.7 CAO Woondiensten, wordt in lijn gebracht met de uitgebreide inlenersbeloning die is opgenomen in artikel 16 van de (nieuwe) NBBU en ABU-CAO. Daarnaast wordt opgenomen dat payrollkrachten (op grond van de Wet Arbeidsmarkt in Balans) recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van de inlener.

Tevens stellen CAO-partijen de branche een voorbeeld inlenersverklaring ter beschikking die corporaties kunnen gebruiken bij de inhuur van uitzendkrachten.

PAWW

De deelname aan de verzamel-CAO in het kader van de reparatie van WW en WGA loopt 31 september 2022 af. Deelname aan deze regeling wordt verlengd tot 1 oktober 2027. Werknemers ontvangen in 2023 ter compensatie van de PAWW-premie maandelijks een toeslag op het brutosalaris krijgen ter hoogte van de PAWW-premie, met een maximum van 0,2 procent. Voor het jaar 2022 gold al dezelfde afspraak.

Overig

Verder maken CAO-partijen de volgende afspraken:

- De toeslag voor plaatsvervangings (artikel 2.6 CAO Woondiensten) wordt met ingang van 1 juli 2022 verlaagd van 10% naar 5%. Voor medewerkers die op 30 juni 2022 al een plaatsvervangings toeslag ontvangen, blijft de toeslag voor de duur van de plaatsvervangings ongewijzigd.
- CAO-onderhandelingen 2024 e.v. starten uiterlijk 1 oktober 2023.
- De werkgeversbijdrage voor vakbondswerk (artikel 11.2 CAO Woondiensten) wordt verhoogd van 19 naar 21,74 euro.

- Er wordt een voorwoord toegevoegd aan de CAO waarin met name de maatschappelijk zingeving van het werk centraal staat.
- Redactionele voorstellen:
 - Vanaf indiensttreding recht op deelname aan Woondiensten Cafeteria Systeem (mits je minimaal een jaarcontract hebt).
 - In reglement Generatiepact verhelderen dat je vanaf moment 63 jaar mag deelnemen mits aanvraagtermijn is doorlopen.
 - De medewerker besteedt, op basis van het persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan (artikel 10.3.3 CAO) minimaal 12 uur per jaar aan zijn eigen ontwikkeling. Deze 12 uur is niet naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur.