Sector Woondiensten
T.a.v. werkgeversdelegatie Aedes

Datum: 26 oktober 2026
Ons kenmerk: TPi-2026WOO
Onderwerp: Cao-voorstellen Woondiensten 2027

Geachte werkgeversdelegatie,

We merken dat het voor Woondiensten een uitdaging is om een aantrekkelijke sector te blijven voor werknemers. De arbeidsmarkt is krap en daardoor is de werkdruk hoog. De inflatie, ondanks dat deze dalende is, hakt er nog steeds in.

De medewerkers bij de woondiensten voelen het koopkrachtverlies fors in hun portemonnee. De loonsverhogingen van de afgelopen jaren hebben het koopkrachtverlies niet bijgehouden. De Unie geeft in haar inzet voor de nieuwe cao prioriteit aan koopkrachtverbetering voor de komende periode.

Net zoals vorige keer horen wij dat de werkdruk in de sector hoog is en oploopt. We gaan graag in gesprek met u om te bepalen welke acties we kunnen ondernemen om de werkdruk te verlichten en welke impact bijvoorbeeld AI op het werk heeft.

We hebben uitdagende cao-onderhandelingen voor de boeg. Hopelijk vinden we blijvend verbinding met elkaar en komen we tot een goede nieuwe cao voor de woondiensten.

Met vriendelijke groet,
De Unie

Tommy Piccirillo

Bijlage: cao-voorstellen

Direct:
M 06 – 23 59 75 63
E tommy.piccirillo@unie.nl

VOORSTELLEN cao Woondiensten 2027

Looptijd
De Unie stelt een looptijd voor van 12 maanden (1 jaar). Een langere looptijd is bespreekbaar. De lengte van de looptijd hangt samen met de inhoud van de andere afspraken die we met elkaar maken.

Structurele loonsverhoging
De loonsverhogingen die we de afgelopen jaren hebben afgesproken hebben geen gelijke tred gehouden met het verlies aan koopkracht. Daarnaast zet De Unie per definitie in op koopkrachtverbetering voor medewerkers. De Unie stelt voor om de salarissen en salarisschalen per 1 april 2027 structureel te verhogen met een percentage van 5,5%.

Reiskostenvergoeding
De kosten voor brandstof zijn in het afgelopen jaar fors gestegen. Om die reden stelt De Unie voor een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer in de cao op te nemen waarbij de maximale fiscale ruimte voor vrijstelling wordt benut. Dit betekent:

- de volledige vergoeding van het woon-werkverkeer per openbaar vervoer;
- een vergoeding ter grootte van het fiscaal maximum voor het woon-werkverkeer per auto (is in 2027 € 0,25 per kilometer).

De kilometervergoeding voor het gebruik de privéauto bij zakelijke kilometers is geruime tijd niet of nauwelijks geïndexeerd. De Unie stelt voor, gezien de gestegen prijzen van brandstof, om het bedrag aan te passen naar € 0,55 bruto per kilometer en in de toekomst het brutobedrag mee te laten stijgen met de maximaal onbelaste kilometervergoeding. Dat wil zeggen dat als de onbelaste vergoeding stijgt met € 0,01 het brutobedrag ook stijgt met € 0,01. Zo voorkomen we dat de vergoeding opnieuw jarenlang achterblijft.

Indien werknemer een gunstigere afspraak bij de werkgever heeft, dan wordt de gunstigere afspraak niet aangetast.

Vergoeding bereikbaarheidsdienst
De Unie stelt voor om de vergoeding voor de bereikbaarheidsdienst te verhogen en daarmee structureel te koppelen aan stijging van het loonpercentage (zie onderdeel loon).

Generatiepact
Door toenemende werkdruk en het langer doorwerken wordt er steeds meer van medewerkers gevraagd. Daarom is het van belang om oudere medewerkers te ontlasten zodat ook zij fit de AOW-leeftijd bereiken. De Unie stelt voor om het generatiepact een structurele regeling maken en de einddatum van 1 april 2028 conform artikel 2.16.1 te laten vervallen (en geen einddatum meer op te nemen in de cao).

Eindejaarsuitkering
Wij stellen voor de eindejaarsuitkering verder te verhogen, omdat we toe willen groeien naar een volledige 13e maand. Wij stellen voor om net zoals in voorgaande jaren de eindejaarsuitkering te laten stijgen. Voorstel voor 2027 is een stijging van 4% naar 5% en per 1 januari 2028 een stijging van 5% naar 6%.

Buitengewoon verlof
De Unie stelt voor om het verlof bij overlijden conform artikel 8.1.1 aan te passen. In het huidige artikel is opgenomen dat het alleen gaat om thuiswonende kinderen. Ons voorstel is om ‘thuiswonende’ te schrappen zodat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen thuiswonende en niet thuiswonende kinderen.

Direct:
M 06 - 5252 2073
E tommy.piccirillo@unie.nl

Geboorteverlof en ouderschapsverlof
Voor (jonge) ouders is het een uitdaging om werk en een privéleven met kleine kinderen te combineren. Sinds 2022 is de Wet betaald ouderschapsverlof in werking getreden. Als gevolg daarvan hebben ouders (wettelijke ouder, pleegouder of niet wettelijke ouder, die met het kind samenwoont, het verzorgt en het opvoedt) met een arbeidsovereenkomst recht op betaald ouderschapsverlof. Dit verlof bedraagt 9 weken (maximaal 9 keer het aantal uren van de werkweek van de werknemer). Tijdens het betaald ouderschapsverlof ontvangt de werknemer geen salaris, maar een uitkering van het UWV ter grootte van 70% van het dagloon van de werknemer (tot 70% van het maximum dagloon).

De Unie stelt voor dat de werkgever deze uitkering aanvult van 70% naar 100% (tot 100% van het maximum dagloon). Tevens stelt De Unie voor om het aanvullende geboorteverlof conform artikel 8.9.3 aan te vullen tot 100% (is nu 85%).

Mantelzorg
Medewerkers die mantelzorg verlenen, combineren hun werk met de zorg voor een naaste. Dit vraagt om begrip, flexibiliteit en ruimte. De Unie stelt voor dat mantelzorg bespreekbaar wordt gemaakt en dat werkgever en werknemer in goed overleg maatwerkafspraken kunnen worden gemaakt over werktijden, roosters, verlof en waar mogelijk de inzet van thuiswerken. Daarbij wordt voorkomen dat mantelzorg leidt tot een onnodige belemmering in de loopbaan of arbeidsvoorwaarden van de werknemer.

Ons voorstelt is om in de cao een mantelzorgregeling op te nemen, waarbij werknemers die structureel mantelzorg verlenen gedurende een bepaalde periode gebruik kunnen maken van extra betaald verlof. Het uitgangspunt is dat werknemers werk en mantelzorg op een duurzame manier kunnen combineren, zonder dat zij hierdoor noodgedwongen hun arbeidsduur moeten verminderen.

Loopbaanontwikkelingsbudget
In de huidige cao is een loopbaanbudget van € 900,- o.b.v. een 36-urige werkweek afgesproken. De kosten voor opleiding en ontwikkeling zijn in de afgelopen jaren gestegen. Dit heeft als gevolg dat medewerkers steeds minder ‘krijgen’ met een gelijkblijvend budget. De Unie stelt voor om het loopbaanbudget structureel mee te indexeren aan de hand van de cao-loonstijging.

Persoonlijk leefbaarheidsbudget/ vitaliteitsbudget
Vitaliteit gaat verder dan sporten. Het gaat ook over herstel, slaap, mentale belasting, gezonde voeding, werk-privébalans en persoonlijke ondersteuning. De Unie stelt voor om een persoonlijk ‘leefbaarheidsbudget / vitaliteitsbudget’ in te voeren van € 1000,- per jaar. Dit budget kan door medewerkers worden uitgegeven aan bijvoorbeeld sport/ sportschool abonnement, slaap coaching, psychologische ondersteuning, informatie over gezonde voeding, overige begeleiding in het kader van welzijn en/of vitaliteit, ect. Kortom het gaat niet alleen om vitaliteit, maar ook om (mentaal)welzijn.

Individueel Keuze Budget (IKB)
Jonge medewerkers volgen steeds vaker een opleiding voor de aanvang van hun loopbaan. Dit heeft in de meeste gevallen als gevolg dat er een studieschuld ontstaat. De Unie stelt voor om binnen het IKB de mogelijkheid te creëren om onder voorwaarden een studieschuld af te lossen. Het aanbieden van deze mogelijkheid kan een stimulans zijn voor jong talent om te kiezen voor deze sector.

Direct:
M 06 - 5252 2073
E tommy.piccirillo@unie.nl

Artificial Intelligence (AI)
De opkomst van AI biedt kansen voor medewerkers die werkzaam zijn in de sector woondiensten, maar brengt ook veranderingen met zich mee voor werk, functies en benodigde vaardigheden. De Unie stel voor dat partijen tijdens de looptijd van de cao gezamenlijke dialoogsessies over AI organiseren. Daarbij staan vragen centraal als: welke impact heeft AI heeft op het werk in de woondiensten, welke nieuwe vaardigheden worden belangrijk en hoe zorgen we ervoor dat medewerkers zich tijdig kunnen ontwikkelen en voorbereiden op veranderingen in hun werk.

Maand van de vakbond
Wij stellen voor om een maand van de vakbond te introduceren die ons in staat stelt actief leden te werven door middel van een campagne. Deze campagne wordt betaald door werkgevers en bedraagt maximaal € 7500,-.

Werkgeversbijdrage voor vakbondswerk
De Unie stelt voor dat de werkgeversbijdrage voor vakbondswerk conform 11.2 wordt aangepast. In de huidige cao-teksten is een bedrag opgenomen (€ 21,74). Wij stellen voor om het bedrag uit de AWVN-norm te hanteren.

Mogelijk aanvullende voorstellen
De Unie behoudt zicht het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.

Direct:
M 06 - 5252 2073
E tommy.piccirillo@unie.nl