

**Datum**  
16 oktober 2020

**Behandeld door**  
C. Jongerius

vereniging van  
woningcorporaties

**Kenmerk**  
Staf/CJ/JP/20-077



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 2021

KvK 40478218

Geachte heer, mevrouw,

We kunnen er niet omheen. Het coronavirus treft ook huurders en medewerkers van woningcorporaties. Bij de start van de coronacrisis ontwikkelden we samen met jullie een handreiking om corporaties te ondersteunen bij het werken in de 1,5 meter samenleving. Dit werkt tot op heden goed. Improviserend en binnen de richtlijnen van het kabinet en het RIVM loopt bijna al ons werk door. Corporatiemedewerkers zetten een tandje bij, zowel thuiswerkend, als op kantoor en in de wijken. Dankzij hun creativiteit en professionaliteit kunnen onze huurders prettig blijven wonen tijdens deze coronacrisis.

### **Permanent blijven leren en ontwikkelen**

Het coronavirus brengt veel onzekerheid met zich mee. Toch weten we één ding zeker: we moeten blijven inzetten op de duurzame inzetbaarheid van alle corporatiemedewerkers. Het is de verantwoordelijkheid van medewerkers om de regie over hun eigen loopbaan te pakken en van corporaties om medewerkers hierin te stimuleren en faciliteren. Hier gaat een deel van onze werkgeversvoorstellen dan ook over. We willen graag dat al onze medewerkers bekwaam, gemotiveerd en gezond werken binnen onze branche. Het rapport "Werken in de corporatie van de toekomst" zet op een rij welke ontwikkelingen er op medewerkers en corporaties af komen en welke impact dat heeft op ons werk. Om een paar ontwikkelingen te noemen: het tekort aan woningen, het betaalbaar kunnen houden van woningen, de klimaatdoelstellingen, de verdergaande automatisering en robotisering, de leefbaarheid van wijken die onder druk staan en de toename van kwetsbare huurders. Alle vakgebieden van corporaties zijn in beweging. Dit vraagt veel van ons allemaal. Het permanent leren en ontwikkelen door corporatiemedewerkers is een belangrijk antwoord op de ontwikkelingen die op ons afkomen. Vrijblijvendheid rondom dit thema kunnen medewerkers en corporaties zich niet meer veroorloven.

**Het nieuwe werken**

In de coronacrisis heeft tijd- en plaats onafhankelijk werken een enorme vlucht genomen. We ervaren de voordelen én de nadelen. Onzeker is hoe het corporatiewerk er na de crisis uit ziet. Gaat alles weer terug naar normaal of blijft een deel van de corporatiemedewerkers structureel thuis werken? Het thuiswerken biedt voordelen: minder reistijd, meer flexibiliteit en vrijheid om de werkdag in te delen. Het thuiswerken heeft echter ook effect op de betrokkenheid van medewerkers bij hun werk, het contact met collega's en de werk/privé-balans. We weten niet hoe dit zich gaat uitkristalliseren. Daarom stellen wij voor om samen met jullie een onderzoek te doen naar 'het nieuwe werken'. Hierbij willen we dan graag alle afspraken in de CAO omtrent werktijden betrekken. De arbeidsvoorwaardenscan van Aedes laat zien dat corporatiemedewerkers, na hun beloning, flexibele werktijden de belangrijkste arbeidsvoorwaarde vinden. Naast de werktijden willen we o.a. ook kijken naar zaken als vergoedingen/toeslagen en de Arbo-aspecten van thuiswerken. Laten we de looptijd van de nieuwe CAO, die wij in deze onzekere periode graag op één jaar willen zetten, benutten om te kijken of en zo ja welke afspraken we op het gebied van het nieuwe werken toekomstbestendig met elkaar kunnen maken.

**Handboek functie-indeling Woondiensten (Handboek)**

In ons vorige CAO onderhandelingsresultaat spraken we met elkaar af onderzoek te laten uitvoeren naar het gebruik van het Handboek. Uit dit onderzoek blijkt dat de hobbels in het gebruik te maken hebben met het systeem zelf en het ontbreken van kennis over hoe het Handboek werkt. CAO-partijen hebben oplossingsrichtingen aangedragen gekregen die betrekking hebben op het systeem. We gaven gezamenlijk een vervolgopdracht om deze richtingen nader uit te werken. De resultaten van deze opdracht worden tijdens de onderhandelingen gepresenteerd. Op basis van die resultaten maken we graag afspraken met jullie over het noodzakelijke onderhoud van het Handboek en het vergroten van de kennis over functiewaardering in onze branche.

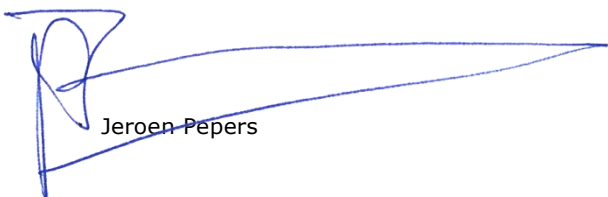
**Loonsverhoging**

Vanzelfsprekend gaan wij ook met jullie in gesprek over een loonsverhoging die passend is bij de maatschappelijke positie van woningcorporatie. Een loonsverhoging die aansluit bij de financiële situatie waarin corporaties zich bevinden en oog heeft voor de arbeidsmarkt om ons heen. En natuurlijk een loonsverhoging die recht doet aan de inzet van alle corporatiemedewerkers.

In de bijlage lezen jullie de concrete werkgeversvoorstellen voor een nieuwe CAO Woondiensten 2021. Graag lichten wij deze voorstellen toe tijdens de eerste onderhandelingsbijeenkomst op 16 oktober 2020.

We hopen in een constructief overleg tot een snelle totstandkoming van een nieuwe CAO Woondiensten te komen. Onze bedrijfstak-CAO zien we immers als een waardevol instrument waarmee we als de branche goed voor de dag komen.

Met vriendelijke groet,  
Aedes vereniging van woningcorporaties



Jeroen Pepers

## Werkgeversvoorstellen CAO Woondiensten 2021

### 1. Looptijd van één jaar

Door het coronavirus leven we in onzekere tijden. Een korte looptijd voor de CAO sluit aan bij deze onzekere tijden. We willen dus een CAO sluiten voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

### 2. Voorbereiden op de toekomst

We willen in de CAO opnemen dat de werkgever de medewerker opdracht kan geven een scholing of training te volgen als **toekomstige** ontwikkelingen binnen het vakgebied van de medewerker daarom vragen. De werkgever neemt de kosten voor de scholing of training voor haar rekening. De scholing of training vinden plaats onder werktijd.

### 3. Permanent leren en ontwikkelen

Artikel 10.1.4 CAO willen wij nader inkleuren met een verplichting tot permanent leren en ontwikkelen.

- Per jaar haalt een medewerker minimaal 12 leer & ontwikkel punten. Eén punt staat voor één uur leren & ontwikkelen.
- In het eigen HR-beleid leggen corporaties vast hoe en binnen welk leergebied medewerkers hun leer & ontwikkel punten kunnen behalen. Dit is bijvoorbeeld in te vullen door middel van formeel leren (het volgen van een opleiding), informeel leren (b.v. het lopen van een stage), het invullen van de loopbaanwijzer of een gesprek met een loopbaanadviseur.
- Werkgever en medewerker kunnen afspraken maken over het vervallen van de verplichting tot het halen van 12 leer & ontwikkel punten in een jaar.

### 4. Het nieuwe werken (tijd- en plaats onafhankelijk werken)

Tijdens de looptijd van de CAO willen de werkgevers samen met de vakbonden onderzoeken of het wenselijk is en zo ja, hoe we afspraken over het nieuwe werken onderdeel kunnen laten worden van de CAO Woondiensten.

In dit onderzoek worden in ieder geval de volgende aspecten betrokken:

- Wensen werkgevers (o.a. op welke tijden willen werkgevers dat huurders en de corporatie een beroep op corporatiemedewerkers kunnen doen: ook in weekend, avonden?)
- Wensen werknemers over flexibele werktijden (o.a. verdieping arbeidsvoorwaardenscan)
- Werkplek (gaan corporaties meer inzetten op thuiswerken?)
- Vergoedingen (o.a. overwerkvergoeding, toeslag werken buiten de normale werktijden, bereikbaarheidsdienstvergoeding, compensatie salarisschalen K t&m O, reiskosten, thuiswerkvergoeding, verschoven werktijden etc.)
- Faciliteiten bij het thuiswerken
- Arbo-aspecten bij het thuiswerken
- Welke afspraken hebben andere sectoren in hun CAO op dit vlak opgenomen?

## 5. Handboek functie-indeling Woondiensten

Werkgevers stellen voor om afspraken te maken over het noodzakelijke onderhoud van het Handboek en het vergroten van de kennis over functiewaardering in onze branche. Dit doen we aan de hand van de resultaten van de vervolgoopdracht die we gezamenlijk aan de Handboek werkgroep hebben gegeven.

Uitgangspunten hierbij zullen zijn:

- De CATS-methodiek om de functies in onze branche te waarderen blijft gehandhaafd.
- Het Handboek is leidend voor het indelen van de functies.
- De corporaties gebruiken het Handboek om de functies zelf in te delen.
- Het proces tot het indelen van functies is voor werkgevers en medewerkers transparant, herkenbaar en uitlegbaar.

### Vervolg geven aan eerdere afspraak (evaluatie generatiepact)

Werkgevers willen, zoals afgesproken in een eerder onderhandelingsresultaat, het generatiepact evalueren. Graag bespreken we hoe we dit gaan doen. In de evaluatie gaan we onderzoeken of de regeling voldoet aan het door CAO-partijen beoogd doel en of en zo ja, op welke wijze de regeling wordt voortgezet (artikel 2.16.5 CAO).

### Redactionele voorstellen:

- Artikel 5.2.2. CAO (WIA-excedentpensioen) in lijn brengen met het pensioenreglement.
- In artikel 10.2.2 CAO wordt gesproken over twee gesprekken tussen de werknemer en de loopbaanadviseur. Dit moeten drie gesprekken zijn.
- In artikel 6 van bijlage 3 CAO wordt gesproken over het flowarboportal. Dit portal wordt geïntegreerd in de FLOW website dus de verwijzing moet naar [www.flowweb.nl](http://www.flowweb.nl).
- De tekst van artikel 10.9.1. CAO beter laten aansluiten bij de actuele missie van FLOW:  
*"Artikel 10.9.1 De werkgevers en werknemers verstrekken een bijdrage aan de Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties (FLOW) voor het bevorderen dat werknemers hun werk bekwaam, gezond en gemotiveerd kunnen doen. Dit doet FLOW door middel van tools, tests, leeractiviteiten, loopbaangesprekken en andere handvaten voor zowel werkgevers als werknemers."*

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