

Onderhandelingsresultaat¹ ten behoeve van CAO Woondiensten
Looptijd: 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018

Partijen bij de CAO Woondiensten:

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

zijn het volgende overeengekomen:

¹ De door CAO-partijen bereikte overeenstemming zoals vastgelegd in dit onderhandelingsresultaat, zal door de redactiecommissie vertaald worden in nieuwe CAO-teksten. De redactiecommissie zal onder andere controleren of de artikelnummering in het onderhandelingsresultaat juist is.

5  ¹ 


Scholing en Ontwikkeling

Aan bijlage 3 van de CAO Woondiensten wordt het volgende artikel toegevoegd:

Artikel 2 Een leven lang leren

CAO-partijen vinden voortdurende aandacht voor scholing en ontwikkeling van het allergrootste belang. Om dit te bewerkstelligen hoort scholing en ontwikkeling een permanent onderdeel uit te maken van het HR-beleid van de corporatie. Het betreft hierbij niet alleen scholing en ontwikkeling gericht op het goed kunnen vervullen van de huidige functie, nu en in de toekomst. Maar ook scholing en ontwikkeling gericht op het ontwikkelen van competenties en op de individuele ontwikkeling van de medewerker in het kader van zijn loopbaan. De werknemer is eigenaar van zijn loopbaan en heeft zélf de regie over de invulling daarvan. De werkgever activeert en stimuleert een lerende houding bij werknemers en neemt drempels weg.

CAO-partijen zijn van mening dat leidinggevenden een sleutelrol vervullen bij het voortdurend aandacht geven aan scholing en ontwikkeling. Niet alleen omdat de leidinggevende dé persoon is die de werknemer hierin kan stimuleren en faciliteren. Maar ook omdat scholing en ontwikkeling alleen tot bloei kunnen komen daar waar de werknemer en leidinggevende vrij en veilig over noodzaak tot ontwikkeling en wensen voor de toekomst kunnen spreken.

CAO-partijen verzoeken FLOW te inventariseren welke scholing er voor leidinggevenden voorhanden is waar onder meer aandacht besteed wordt aan:

- De (sociale) veiligheid en hoe je deze, als leidinggevende, in een functionerings- en beoordelingsgesprek creëert;
- De afhankelijkheidsrelatie waarin een werknemer zich bevindt en de rol van de leidinggevende hierin;
- De persoon van de medewerker, diens leerstijlen en persoonlijke omstandigheden.

Mocht deze scholing niet voorhanden zijn dan wordt aan FLOW verzocht deze alsnog te ontwikkelen



Handwritten signatures and a page number '2'.

Aanpassingen in Hoofdstuk 10. Loopbaanontwikkeling

Artikel 10.1 Scholing en ontwikkeling

- Artikel 10.1.1 De werkgever kan een werknemer opdracht geven scholing of training te volgen wanneer dat volgens de werkgever nodig is voor het vervullen van zijn huidige functie (functie gebonden scholing).
- Artikel 10.1.2 De werkgever kan een werknemer opdracht geven om specifieke competenties te ontwikkelen (functie gebonden scholing).
- Artikel 10.1.3 De kosten voor de scholing of training zoals bedoeld in lid 1 en lid 2 komen voor rekening van de werkgever. De werkgever kan voor deze kosten geen terugbetalingsregeling afspreken.
- Artikel 10.1.4 De werknemer werkt voortdurend aan zijn eigen ontwikkeling. Dit is onder andere in te vullen door het volgen van scholing of een training zoals bedoeld in lid 1 en 2. Maar ook door middel van de besteding van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget of door informeel te leren, bijvoorbeeld door het lopen van stages, het invullen van de [Loopbaanwijzer van FLOW](#) of een gesprek met een loopbaanadviseur.

Artikel 10.3 Functionerings-en beoordelingsgesprekken

- 10.3.1 Scholing en ontwikkeling is een vast onderdeel van de functionerings-en beoordelingsgesprekken. De directeur-bestuurder ziet erop toe dat de leidinggevenden in zijn organisatie voldoende geschoold zijn om functionerings- en beoordelingsgesprekken, waarin onder andere de loopbaanontwikkeling van werknemers aan de orde komt, goed te kunnen voeren (zie ook bijlage 3, artikel 2).
- 10.3.2 Om het gesprek over scholing en ontwikkeling richting te geven, wordt door de werknemer, met ondersteuning van zijn werkgever, een (meerjarig) persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan opgesteld. Werkgever en werknemer kunnen samen overeen komen dat er geen persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan opgesteld hoeft te worden.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are three distinct signatures, with a small number '3' written near the middle one.

10.3.3

In het persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan wordt, voor zover van toepassing, aandacht besteed aan de volgende onderdelen:

- De door de werkgever gewenste scholing en ontwikkeling ten behoeve van het vervullen van de huidige functie nu en in de toekomst (functie gebonden scholing);
- De door de werkgever gewenste scholing en ontwikkeling ten behoeve van specifieke competenties (functie gebonden scholing);
- De mate waarin de werknemer zich individueel wenst te ontwikkelen (voor binnen of buiten de organisatie) en de wijze waarop de werknemer in dit kader zijn individueel loopbaanontwikkelingsbudget wenst te besteden;
- De maatregelen die nodig zijn om de werknemer inzetbaar te houden, met name voor werknemers van 50 jaar en ouder.

Artikel 10.4 Algemene bepalingen individueel Loopbaanontwikkelingsbudget

10.4.1

De werknemer heeft vanaf 1 januari 2010 recht op een individueel loopbaanontwikkelingsbudget.

10.4.2

De werknemer bepaalt hoe, wanneer en waaraan hij zijn loopbaanontwikkelingsbudget besteedt ten behoeve van zijn loopbaanontwikkeling.

10.4.3

Ten behoeve van de besteding van het loopbaanontwikkelingsbudget dient gebruikt gemaakt te worden van het standaard 'Bestedingsformulier Individueel Loopbaanontwikkelingsbudget'² uit bijlage ..van deze CAO. Dit formulier vervangt alle andere formulieren m.b.t. de besteding van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget.

10.4.4

De werknemer kan het totale loopbaanontwikkelingsbudget in één keer of in delen besteden. De werknemer kan niet meer loopbaanontwikkelingsbudget besteden dan hij aan rechten heeft opgebouwd.

10.4.5

De werkgever informeert de werknemer in de maand januari over de hoogte van het totale individuele loopbaanontwikkelingsbudget.

² Zie bladzijde 7 en 8 van dit onderhandelingsresultaat .



- 10.4.6 De werknemer informeert de werkgever tijdig over de besteding van zijn loopbaanontwikkelingsbudget. De werkgever informeert de werknemer over de administratieve afhandeling en betaalt de factuur.
- 10.4.7 De werknemer die (deels) onbetaald verlof opneemt, wordt gelijk behandeld als de werknemer met een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week.

Het oude artikel 10.4 en artikel 10.5 vervalt
Het oude artikel 10.6 wordt artikel 10.5
Het oude artikel 10.7 wordt 10.6

Artikel 10.6 Fiscale en sociale-verzekeringstechnische aspecten
Loopbaanontwikkelingsbudget

- 10.6.1 Het individuele loopbaanontwikkelingsbudget is géén inkomensbestanddeel. Het telt niet mee in de berekening van vakantiegeld en bij de pensioenopbouw.
- 10.6.2 Het individueel loopbaanbudget is een instrument voor de werknemer ten behoeve van zijn loopbaanontwikkeling. Het loopbaanbudget kan alleen, zonder fiscale consequenties, besteed worden aan:
- Een opleiding, cursus of seminar, op initiatief van de werknemer, die gaat over het onderhouden of verbeteren van kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk of
 - Een opleiding, cursus of seminar die gericht is op het vervullen van een beroep in de toekomst.
- 10.6.3 De werknemer dient bij de besteding van het budget rekening te houden met de fiscale wet- en regelgeving. Indien de werknemer hier onvoldoende rekening mee houdt, zijn de fiscale gevolgen van de besteding van het budget, waaronder begrepen de eventueel in te houden loonheffing, geheel voor rekening van werknemer. De werkgever compenseert deze gevolgen niet.
- 10.6.4 De werknemer kan bij twijfel over de fiscale consequenties van de besteding van zijn budget dit vooraf door de Belastingdienst laten toetsen. Ook de werkgever mag bij twijfel de besteding vooraf laten toetsen door de Belastingdienst.

The bottom right corner of the page contains three handwritten signatures in blue ink. The first signature is a stylized 'L' with a flourish above it. The second signature is a more complex, cursive signature. The third signature is a simple, rounded signature. A small number '5' is written below the second signature.

Extra roostervrije uren voor werknemers van 55 jaar en ouder buiten werking gesteld.

In ruil voor de invoering van het generatiepact³ wordt vanaf 1 januari 2019 de mogelijkheid tot het kopen van extra roostervrije uren uit het individueel loopbaanbudget (artikel 10.9. CAO Woondiensten) gedurende de looptijd van het generatiepact, buiten werking gesteld. De datum van buitenwerkingstelling wordt verschoven indien het generatiepact later dan 1 januari 2019 wordt ingevoerd. De werknemers van 55 jaar en ouder behouden hun individueel loopbaanbudget ten behoeve van hun loopbaanontwikkeling.

Mochten CAO-partijen besluiten het generatiepact na 2021 niet te verlengen, dan herleeft artikel 10.9 CAO Woondiensten voor medewerkers vanaf 58 jaar en ouder.

³ Zie bladzijde 14 en 15 van dit onderhandelingsresultaat.

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature and a smaller one to the right.

BESTEDINGSFORMULIER LOOPBAANONTWIKKELINGSBUDGET

Naam : -----
Functie: -----
Afdeling: -----
Naam leidinggevende: -----

Ik ga een opleiding/training/cursus/seminar/volgen:

Naam opleiding (etc) : -----
Instituut/Organisatie/Bureau : -----
(bewijs van inschrijving bijvoegen)
Startdatum : -----
Einddatum : -----
(na afronding een kopie van diploma, certificaat of bewijs van deelname
inleveren)
Kosten opleiding : €-----
Inzet loopbaanontwikkelingsbudget : €-----

- Dit betreft een eigen initiatief om mijn kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk te onderhouden en verbeteren (anders dan functiegebonden scholing)
- Dit betreft een studie of opleiding gericht op het vervullen van een beroep in de toekomst
- Ik ben ermee bekend en ga ermee akkoord dat de fiscale consequenties van de besteding van het ILOB geheel voor mijn rekening zijn

Plaats : _____

Datum : _____

Handtekening: _____
(getekend exemplaar inleveren bij HR/P&O)



TOELICHTING BESTEDINGSFORMULIER

Jij bepaalt hoe, wanneer en waaraan je je loopbaanontwikkelingsbudget besteedt ten behoeve van jouw loopbaanontwikkeling.

Een opleiding, cursus of seminar is ten behoeve van de loopbaanontwikkeling als:

- het gaat om het onderhouden en verbeteren van kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk op initiatief van de werknemer of
- gericht is op het vervullen van een beroep in de toekomst.

Je informeert de werkgever tijdig over de besteding van je loopbaanontwikkelingsbudget.

Je dient bij de besteding van het budget rekening te houden met de fiscale wet- en regelgeving. Indien je niet voldoet aan de fiscale wet- en regelgeving, zijn de fiscale gevolgen van de besteding van het budget, waaronder begrepen de eventueel in te houden loonheffing, geheel voor jouw rekening. De werkgever compenseert deze gevolgen niet.

Meer informatie over de fiscale wet- en regelgeving vind je in het Handboek Loonheffingen (artikel 20.1.3 en 20.1.4) op de website van de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl). Heb je twijfel over de fiscale consequenties van de besteding van je budget dan kun je dit vooraf laten toetsen door de Belastingdienst. Ook je werkgever mag bij twijfel de besteding vooraf laten toetsen door de Belastingdienst.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are several overlapping signatures, including one that appears to be 'L. J. J.' and another that looks like 'O.W.'.

Vaste baan als norm

In bijlage 3 wordt een nieuw artikel opgenomen dat als volgt gaat luiden:

Artikel 3 Vaste baan als norm

Het aandeel werknemers in Nederland met een flexibel arbeidscontract stijgt. Het voordeel van flexibele arbeidscontracten voor werkgevers is de mogelijkheid om hun organisatie snel aan te passen aan een veranderende omgeving. De flexibilisering kent echter ook nadelen. Niet alleen betekenen de flexibele arbeidscontracten voor werknemers baanonzekerheid. Ook leveren ze voor organisaties regelmatig hoge(re) kosten. En ze kunnen leiden tot minder binding en betrokkenheid van medewerkers bij het werk van de organisatie.

In de sector Woondiensten is op dit moment een vast contract de norm: 89% van de medewerkers heeft een vast contract (Arbeidsmarktonderzoek Woningcorporaties 2016, TNO).

CAO-partijen zijn zich ervan bewust dat corporaties ook werken in een voortdurend veranderende omgeving. Flexibele arbeidscontracten kunnen de corporaties helpen bij het inspelen op de veranderende eisen die aan ze worden gesteld. CAO-partijen menen echter dat er ook grenzen aan de flexibilisering van arbeid zijn. CAO-partijen hebben de intentie om deze situatie (89% van de medewerkers heeft een vast contract)) te behouden. Daarom bevelen CAO-partijen de werkgevers aan om een zorgvuldige afweging te maken bij het aanbieden van flexibele contracten, zodat de nadelen van flexibel werk de voordelen niet gaan overstijgen.

De werkgevers zullen, daar waar het gaat om vacatures voor structurele werkzaamheden die niet vervuld (kunnen) worden door huidige werknemers, flexibele arbeidskrachten bij gebleken geschiktheid een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are three distinct signatures: a large stylized one, a smaller one with a circled '9' below it, and another one to the right.

In hoofdstuk 2 wordt een nieuw artikel opgenomen dat als volgt gaat luiden:

Artikel 2.18 Intentieverklaring

Werknemers met een contract voor bepaalde tijd ontvangen bij hun indiensttreding een intentieverklaring. In deze verklaring spreekt de werkgever uit dat de werknemer na afloop van zijn contract voor bepaalde tijd in principe een contract voor onbepaalde tijd krijgt aangeboden, bij gebleken geschiktheid en indien de functie een structureel karakter krijgt. Dit is alleen anders als een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd ook in aanmerking wenst te komen voor deze functie en er sprake is van gelijke of betere geschiktheid.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a large, stylized signature, a smaller signature to its right, and the initials 'CW' below them.

Garantiebanen

In Bijlage 3 van de CAO Woondiensten wordt de volgende afspraak opgenomen:

CAO-partijen onderschrijven de doelstelling uit het Sociaal Akkoord 2013 om mensen met een arbeidsbeperking structureel aan het werk te helpen. Onder mensen met een arbeidsbeperking worden verstaan:

- Wajongers met arbeidsvermogen, personen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig 100 procent van het minimumloon kunnen verdienen, mensen met een WSW-indicatie of personen met een WIW of ID baan.

Aan het bereiken van bovengenoemde doelstelling willen werkgevers nadrukkelijk een bijdrage leveren. Dit zal op verschillende manieren gebeuren:

- Gedurende de looptijd van deze CAO realiseren corporaties met 100 werknemers of meer één extra arbeidsplaats voor mensen met een arbeidsbeperking.

Corporaties met minder dan 100 medewerkers spannen zich in om:

- een arbeidsplaats voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren

Daarnaast zullen alle woningcorporaties zich inspannen om:

- met leveranciers een afspraak te maken over de inzet van mensen met een arbeidsbeperking en/of,
- diensten en producten in te kopen bij bedrijven die betaald werk aanbieden aan mensen met een arbeidsbeperking en/of,
- mensen met een beperking werkervaringsplekken aan te bieden.

Behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking

Werkgevers spannen zich in om werknemers met een arbeidsbeperking die reeds werkzaam zijn in de sector, te behouden voor de sector. Bij gebleken geschiktheid en formatieruimte streven werkgevers ernaar om de werknemer met een arbeidsbeperking, die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, na het verstrijken van de duur van de overeenkomst, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.

RTD
L
11
CW

Artikel 4.12 Salaris werknemers met een arbeidsbeperking

- Lid 1 Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML) maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt met ingang van 1 juli 2018 een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% van het wettelijk minimumloon en eindigt op maximaal 120% van het wettelijke minimumloon.
- Lid 2 Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief bedoeld voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:
- werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers;
 - werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
 - andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.
- Lid 3 De salariscroei van de werknemer vindt plaats op basis van het beoordelingssysteem van de corporatie.



12

De tekst van artikel 2.16 CAO Woondiensten gaat als volgt luiden:

Artikel 2.16 Strategische personeelsplanning

Werkgevers hebben de plicht om vanaf 1 januari 2016, één keer in de twee jaar een strategische personeelsplanning te maken. Bij deze planning wordt rekening gehouden met het structurele niveau van het langdurige ziekteverzuim van de afgelopen jaren. De uitkomsten van de strategische personeelsplanning worden met de ondernemingsraad besproken. Dit geldt niet voor de op werknemersniveau herleidbare analyse van het huidige werknemersbestand.

In hoofdstuk 6 wordt een nieuw artikel opgenomen dat als volgt gaat luiden:

Werkdruk

- Lid 1 Eens in de twee jaar wordt de ervaren werkdruk van corporatiewerknemers middels een onderzoek gemeten.
- Lid 2 De uitkomsten van het onderzoek worden in een overlegvergadering met de ondernemingsraad besproken. Als er binnen de corporatie sprake is van een bovengemiddelde werkdruk inventariseert de werkgever in samenspraak met de ondernemingsraad en de Arbo arts de klachten. Vervolgens wordt er een plan van aanpak opgesteld en worden er maatregelen genomen.
- Lid 3 Werkdruk wordt een vast agendapunt in de reguliere functionerings- en beoordelingscyclus of in andere reguliere gesprekken tussen de leidinggevende en werknemer.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, a smaller signature, and the number 13.

Modernisering van arbeidsvoorwaarden

In Bijlage 3 van de CAO Woondiensten wordt de volgende afspraak opgenomen:

Generatiepact

CAO-partijen introduceren met ingang van 1 januari 2019 een generatiepact in de branche. Het doel van het generatiepact is om oudere medewerkers vitaal naar hun pensioenleeftijd toe te laten werken én de instroom van jongeren binnen de branche te bevorderen. Het generatiepact heeft een looptijd van drie jaar. Het pact staat open voor werknemers van 63 jaar en ouder met een contract voor onbepaalde tijd. De regeling wordt pas ingevoerd nadat de Belastingdienst het generatiepact heeft goedgekeurd.

Onderzoek

Voordat het pact wordt ingevoerd, wordt nader onderzocht hoe de generatieregeling het beste vorm kan worden gegeven. Uitgangspunt is een regeling waarin de werknemers die gebruik maken van het pact 80% werken van hun oorspronkelijke arbeidsduur, 90% salaris ontvangen en 100% pensioen blijven opbouwen. Bij deelname blijft de omvang van hun dienstverband gehandhaafd. De werknemer krijgt voor het aantal uren dat hij minder gaat werken buitengewoon verlof.

De volgende zaken worden voorafgaand aan de invoering van het pact onderzocht:

- Consequenties bij ziekte en ontslag
- Consequenties voor de VPL
- Consequenties voor overige arbeidsvoorwaarden (aantal bv. verlofdagen, gratificatie, vakantietoeslag)
- Eventuele andere varianten dan de 80/90/100 variant die geen extra kosten voor de werkgever met zich mee mag brengen.

Het uiteindelijke resultaat van het onderzoek is een uitgewerkte regeling voor het generatiepact zoals dat ingevoerd gaat worden in de branche.

Bij het onderzoek wordt een extern bureau betrokken met ruime ervaring met het invoeren van een generatiepact bij andere sectoren/bedrijven. Naast een externe bureau wordt ook een vertegenwoordiger van SPW betrokken. De kosten van het externe bureau worden paritair gefinancierd.

Herbezetting

Medewerkers die deelnemen aan het generatiepact gaan minder werken. De uren die hierdoor vrijkomen worden bij voorkeur op corporatieniveau, maar als dit niet lukt, op brancheniveau her bezet met medewerkers van 35 jaar of jonger. Deze jongere medewerkers komen in dienst bij de corporatie voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met zicht, bij goed functioneren, op een contract op onbepaalde tijd.

CAO-partijen monitoren met ingang van 1 januari 2020 op sectorniveau jaarlijks, uiterlijk drie maanden na het verstrijken van het kalenderjaar, de deelname aan het generatiepact alsmede hoeveel formatieruimte er op sectorniveau is vrijgekomen en is her bezet.

Evaluatie

CAO-partijen evalueren het generatiepact na twee jaar. In deze evaluatie wordt onderzocht of de regeling voldoet aan het door CAO-partijen beoogd doel en of en zo ja, op welke wijze de regeling wordt voortgezet.

In hoofdstuk 8 worden vier nieuwe artikelen opgenomen die als volgt gaat luiden:

Artikel 8.6 Verlof bij huwelijk

De werknemer ontvangt met ingang van 1 augustus 2018, één dag betaald verlof bij gelegenheid van zijn huwelijk of partnerregistratie.

Artikel 8.7 Kortdurend zorgverlof

De werknemer ontvangt met ingang van 1 augustus 2018 gedurende kortdurend zorgverlof, zoals vastgelegd in hoofdstuk vijf van de Wet Arbeid en Zorg, een bruto loondoorbetaling van 85%.

Artikel 8.8 Ouderschapsverlof

De werkgever betaalt met ingang van 1 augustus 2018, gedurende het ouderschapsverlof van de werknemer het werkgeversdeel van de pensioenpremie.

Artikel 8.9 Kraamverlof

De werknemer ontvangt met ingang van 1 augustus 2018, bij bevalling van de partner van de werknemer of bij adoptie, vijf dagen betaald kraamverlof.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures in blue ink. There are two distinct signatures, one larger and more stylized than the other. A small number '15' is written near the bottom of the larger signature.

Loonontwikkeling

Salarisstijging

Datum	Stijging	Opmerking
Per 1 augustus 2018	Structurele salarisstijging van 3%	
Juni 2018	Eenmalige uitkering van 1,5% van het bruto jaarsalaris	<p>De eenmalige uitkering wordt uitbetaald bij de salarisuitbetaling over juni* 2018. Als grondslag voor de berekening geldt twaalf maal het bruto maandsalaris per 1 april 2018. Voorwaarde bij de eenmalige uitkering is dat de werknemer op 1 april 2018 in dienst is. Daarnaast geldt dat de uitkering naar rato wordt uitbetaald over het aantal volle maanden dat de werknemer in 2017 in dienst is geweest. Werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben voor minder dan 36 uur per week ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van de omvang van het dienstverband.</p> <p>* Als het onderhandelingsresultaat nog niet in juni 2018 is goedgekeurd door de achterbannen van CAO-partijen vindt de uitbetaling in juli plaats.</p>

Vergoedingen

De vergoeding voor bereikbaarheid uit artikel 3.8.6 CAO wordt conform de structurele salarisaanpassing verhoogd.

Aanpassing huidig loongebouw

Startniveau van het loongebouw

Onder het startniveau van alle salarisschalen wordt met ingang van 1 augustus 2018 vier treden toegevoegd van elk 2%. Het startniveau van alle salarisschalen kan nooit lager dan 130% van het wettelijk minimumloon 2018 liggen. De onderste twee treden zijn alleen toegankelijk voor schoolverlaters en nieuwe instromers zonder werkervaring. Deze groep kan voor maximaal twee jaar bij normaal/goed functioneren in deze treden worden ingeschaald.

Nieuw eindniveau

In het huidige loongebouw wordt met ingang van 1 augustus 2018 een nieuw eindniveau voor nieuwkomers in de branche aangebracht. Onder nieuwkomers in de branche worden medewerkers verstaan die in de 6 maanden voorafgaande aan de datum van hun indiensttreding geen werkzaamheden als werknemer of inleenkracht voor een corporatie hebben verricht die valt onder de werkingssfeer van de CAO Woondiensten.



16

De nieuwe eindniveaus zijn met ingang van 1 augustus 2018 als volgt:

Salarisschaal	Nieuw eindniveau
C	2.493 euro
D	2.714 euro
E	2.813 euro
F	3.019 euro
G	3.328 euro
H	3.685 euro
O	8.087 euro

Verskil huidig en nieuw eindniveau bij de salarisschalen C tot en met H en O
Teneinde de huidige en nieuwe eindniveaus met elkaar in lijn te brengen hebben CAO-partijen voor de periode dat er een verschil bestaat tussen het huidige en het nieuwe eindniveau een systematiek afgesproken. Deze systematiek behelst dat medewerkers in de salarisschalen C tot en met H en O, waarvan het salaris op of boven het nieuwe eindniveau ligt, een structurele loonsverhoging krijgen die verminderd wordt met een aanpassingsbedrag. De systematiek wordt ook toegepast op de eindniveaus van de schalen C tot en met H en O in het loongebouw. In onderstaande tabel is te vinden hoe lang deze systematiek wordt toegepast en wat het aanpassingsbedrag per maand/per jaar is. De systematiek start bij de structurele loonsverhoging in 2019 en blijft de komende 5 respectievelijk 7 jaar steeds gekoppeld aan de datums van de structurele loonsverhogingen. Mochten er in één jaar meerdere momenten zijn waarop een structurele loonsverhoging afgesproken wordt dan wordt het aanpassingsbedrag naar rato over die datums verdeeld.

Salarisschaal	Periode	Aanpassingsbedrag per maand /per jaar
C	5 jaar	22
D	5 jaar	25
E	7 jaar	31
F	7 jaar	35
G	7 jaar	35
H	7 jaar	35
O	7 jaar	35

Voorbeeld: Een huidige medewerker zit op het maximum van schaal F. Zijn maximum is vanaf 1 augustus 2018 € 3.269. Stel dat de structurele loonsverhoging in 2019 2,5% bedraagt. Het nieuwe maximum van de betreffende medewerker wordt dan $3.269 \times 2,5\% = 3.350 - 35 (= \text{aanpassingsbedrag}) = 3.315$ (nieuwe maximum van schaal F)
De bedragen van het loongebouw per 1 augustus 2018 zijn in Bijlage 1 opgenomen.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and initials on the left.

Reparatie WW en WGA

De werkgevers zijn bereid om medewerking te verlenen aan de private aanvulling WW en WGA in lijn met de afspraken hierover in de SER en de Stichting van de Arbeid.

In Bijlage 3 artikel 4 van de CAO Woondiensten wordt de volgende afspraak opgenomen:

Per 1 januari 2016 zijn de opbouw en de duur van de wettelijke WW-uitkering en de loongerelateerde WGA-uitkering versoerd. De duur van de WW-uitkering wordt geleidelijk afgebouwd van 38 naar 24 maanden in april 2019. Centrale werkgevers- en werknemersorganisaties hebben in het Sociaal Akkoord van 2013 afgesproken dat de rechten op uitkering voor werknemers overeenkomend met de hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering en de WGA-uitkering, zoals deze waren geregeld vóór de versoering, door middel van een regeling private aanvulling WW en WGA zoveel mogelijk blijven gehandhaafd.

Ten behoeve van de regeling private aanvulling WW en WGA houden werkgevers bijdragen in op het loon van werknemers en dragen deze bijdragen af aan een daartoe in het leven geroepen fonds, de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (hierna: Stichting PAWW). De Stichting PAWW draagt zorg voor de uitvoering van de regeling private aanvulling WW en WGA. Werkgevers blijven de bijdragen voor het wettelijk deel van de WW en de WGA betalen en werknemers nemen de bijdragen voor het private deel voor hun rekening.

CAO-partijen sluiten een overeenkomst tot deelname aan de verzamel-CAO "Dienstverlening-niet publieke domein" om met ingang van 1 januari 2019 (de private reparatie van de WW en loongerelateerde WGA-uitkering voor corporatiewerknemers te regelen.



18

Overig

Budgettair neutraliteit

De tekst van het 4de aandachtsstreepje in lid 3 van artikel 5, van Bijlage 1 Commissie CAO-zaken (vangnetdispensatie) gaat als volgt luiden:

- Een door de werkgever en ondernemingsraad ondertekend stuk waarin ze verklaren dat de invulling van de kaderbepaling budgettair neutraal is ten opzichte van de betreffende vangnetbepaling(en).

Aanpassen geschillenprocedure Handboek

De geschillenprocedure bij een verschil van mening over de toepassing van het *Handboek functie-indeling woondiensten* wordt als volgt aangepast:

De termijn voor het indienen van een bezwaar wordt verlengd van 30 naar 60 dagen:

- na de overlegperiode bij een corporatie met 34 werknemers of minder;
- na de beslissing van de werkgever op het advies van de interne geschillencommissie bij een corporatie met minimaal 35 werknemers.

Bij een functiewaarderingsgeschil dat door de Commissie CAO-zaken in behandeling wordt genomen zullen de werkgever en de werknemer altijd mondeling gehoord worden.

Als de werkgever de benodigde stukken voor de Commissie CAO-zaken (Bijlage 1, artikel 7 lid 5) niet verstrekt, ontvangt de werkgever een herinnering. Zijn binnen 30 dagen na de herinnering de stukken niet aangeleverd dan kan de Commissie om die reden de werknemer in het gelijk stellen.

Artikel 1.5 Geschillenprocedure Handboek

1.5.5 Het indienen van een bezwaar bij de Commissie CAO-zaken moet schriftelijk plaatsvinden. Dit moet gebeuren binnen 60 dagen, nadat is vastgesteld dat het overleg niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid. Zie bijlage 1 artikel 7 van de CAO voor de vormvereisten.

Artikel 1.6 Interne geschillencommissie Handboek

1.6.7 Is de werknemer het niet eens met het besluit van de werkgever, dan kan hij via een van de werknemerspartijen schriftelijk een bezwaar indienen bij de Commissie CAO-zaken. De werknemer moet dit bezwaar indienen binnen 60 dagen nadat de werkgever het besluit aan de werknemer heeft meegedeeld.

Bijlage 1 Commissie CAO-zaken

Artikel 3. Bevoegdheden en werkwijze

2. Indien een interpretatie- of functiewaarderingsgeschil ter beslissing aan de commissie is voorgelegd, stelt de commissie de werkgever(s) en werknemer(s) betrokken bij het geschil, dan wel degenen die hen rechtsgeldig vertegenwoordigen, in de gelegenheid hun standpunten schriftelijk uiteen te zetten.
3. De commissie kan bij een interpretatiegeschil besluiten de werkgever en de werknemer (of een ondernemingsraad) in de gelegenheid te stellen hun standpunten mondeling nader toe te lichten. Zij kan daartoe betrokkenen verzoeken in de vergadering te verschijnen.
4. De commissie zal bij een functiewaarderingsgeschil de werkgever en werknemer betrokken bij het geschil uitnodigen hun standpunten mondeling toe te lichten.

Artikel 7. Functiewaardering

2. De commissie doet geen uitspraak over:
 - geschillen die de inhoud van de functiebeschrijving betreffen;
 - de wijze waarop de functie door een werknemer wordt vervuld;
 - geschillen waar, bij een corporatie van 35 werknemers of meer, niet eerst de interne geschillenprocedure is gevolgd.
6. Indien de werkgever de commissie niet van de in lid 5 genoemde stukken voorziet, ontvangt de werkgever een herinnering dit alsnog te doen. Indien 30 dagen na deze herinnering de commissie de stukken niet heeft ontvangen, kan de commissie alleen om deze reden de werknemer in het gelijk stellen.

Ook in het schema op bladzijde 62 CAO, zal de termijn voor het indienen van een bezwaar bij de Commissie CAO-zaken verlengd worden van 30 naar 60 dagen.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the number 20.

Pensioen

- De verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer blijft gedurende de looptijd van de CAO ongewijzigd.
- De pensioenrichtleeftijd wordt per 1 januari 2018 aangepast naar 68 jaar.

Ontzie maatregelen

In artikel 3.5.3 CAO Woondiensten wordt de leeftijd van 55 jaar naar 60 jaar verhoogd. De volgende zinsnede uit artikel 3.8.2 CAO Woondiensten vervalt:

- Werknemers van 50 tot en met 54 jaar kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van het verrichten van meer dan zes bereikbaarheidsdiensten per jaar;

Woondiensten Cafetariasysteem

In de CAO vervalt het fietsenplan als doel in het Woondiensten Cafeteria Systeem (Artikel 9.4 CAO).

Werkgeversbijdrage voor scholings- en vormingswerk

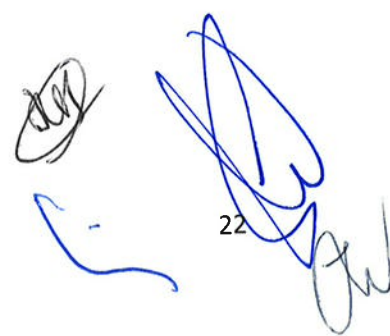
De werkgeversbijdrage voor scholings- en vormingswerk wordt gekoppeld aan het totale vakbondswerk ten behoeve van de sector Woondiensten (Artikel 11.2 CAO).

  
21

Bijlage 1

Salarisschalen met ingang van 1 augustus 2018:

Schaal	Instapsalaris 1	Instapsalaris 2	Startsalaris	Eindsalaris	Eindsalaris (huidige werknemers)
A	1766	1811	2051	2208	
B	1870	1919	2051	2401	
C	1972	2025	2078	2493	2601
D	2157	2213	2270	2714	2837
E	2241	2302	2363	2813	3029
F	2357	2422	2486	3019	3269
G	2576	2647	2718	3328	3578
H	2836	2914	2992	3685	3935
I	3091	3177	3263	4292	
J	3298	3392	3486	4709	
K	3628	3732	3836	5185	
L	3907	4022	4138	5747	
M	4257	4386	4514	6451	
N	4733	4881	5029	7397	
O	5438	5608	5778	8498	



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the number 22.

24 april 2018, Utrecht

Aedes vereniging van woningcorporaties



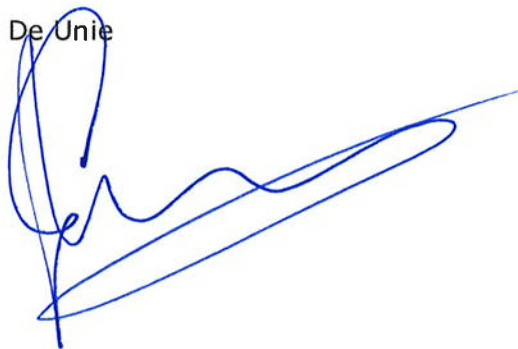
FNV



CNV Vakmensen.nl



De Unie



23



