

Datum
12 juni 2023

Behandeld door
Team Werkgeverszaken

vereniging van
woningcorporaties

Kenmerk
CAO/ESte/JvRo/039



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 2024

KvK 40478218

Geachte heer, mevrouw,

We zien uit naar de start van de onderhandelingen voor een nieuwe CAO Woondiensten. Juist nu we leven in roerige tijden. Alhoewel de coronapandemie achter ons ligt, is de oorlog in Oekraïne nog in volle gang. Naast het menselijk leed dat deze oorlog veroorzaakt, is er ook een grote impact op de wereldwijde economie. Ook in Nederland leven we in een economisch onzekere tijd. Dit heeft zijn weerslag op onze bedrijfsvoering en natuurlijk ook op onze medewerkers.

Goed werkgeverschap

Onze ambities maken we waar met betrokken en gemotiveerde corporatiemedewerkers. Zij zetten zich iedere dag met hart en ziel in voor de volkshuisvesting. Zonder hen zijn we nergens. Onze medewerkers willen we goede en betaalbare arbeidsvoorwaarden en veilige arbeidsomstandigheden (blijven) bieden. Zodat zij zich met werkplezier kunnen blijven inzetten voor huurders en zo het verschil maken.

Maatschappelijke opgaven

We staan voor grote maatschappelijke opgaven. Het aantal woningzoekenden neemt toe, onder andere door het toenemend aantal statushouders dat een veilig heenkomen zoekt. Voldoende betaalbare, duurzame huizen voor mensen met een kleine portemonnee. Dit is en blijft ons belangrijkste doel.

Onze ambities zijn hoog. We willen twee keer zoveel huizen bouwen en verduurzamen als in de voorgaande jaren. Dit hebben we vastgelegd in de Nationale Prestatieafspraken. Tegelijkertijd is er een tekort aan bouwgrond, rijzen de bouwkosten de pan uit en blijft de financiële lastendruk vanuit de overheid op corporaties hoog.

Krapte op de arbeidsmarkt

Om onze ambities waar te kunnen maken hebben we voldoende medewerkers nodig met de juiste kennis en kunde. Dat is moeilijker met de huidige krapte op de arbeidsmarkt in Nederland. We zien gelukkig steeds meer dat corporaties de krappe arbeidsmarkt regionaal tegemoet treden. Onder andere door de arbeidsmarktcommunicatie gezamenlijk op te pakken.

Ook Aedes vervult als branchevereniging van woningcorporaties een belangrijke rol in het vraagstuk rondom de krapte op de arbeidsmarkt. We blijven landelijk corporaties positioneren als aantrekkelijk werkgever via onze arbeidsmarktcampagne. Ondanks de verhitte arbeidsmarkt zien we gelukkig in de instroomcijfers dat (jongere) medewerkers onze sector goed weten te vinden. Dat willen we vasthouden. Om dit te realiseren, zouden we graag willen onderzoeken of het fiscaal is toegestaan dat nieuwe werknemers hun (eventuele) studieschuld (deels) afbetalen met hun individueel loopbaanontwikkelingsbudget. Ook willen we een stagevergoeding introduceren voor stagiairs, onafhankelijk van hun opleidingsniveau. Zij zijn immers potentiële medewerkers van de toekomst.

Passende loonsverhoging

Natuurlijk hoort in de nieuwe CAO in een krappe arbeidsmarkt een passende loonsverhoging. Zoals jullie weten, is het beloningsuitgangspunt van Aedes een marktconforme beloning. We willen niet meer, maar ook niet minder belonen dan de markt waarmee we ons vergelijken: de (semi)publieke sector (waaronder de gemeenten en provincies). We zien dat de loonontwikkeling in de Woondiensten in de loop van 2023 is gaan achterlopen op de loonontwikkeling in die referentiemarkt. Er is een gat zichtbaar van 3,6%. Aangezien we marktconform willen belonen, willen we een inhaalslag maken.

Daarnaast willen we voor 2024 een loonontwikkeling die in lijn ligt met de markt. Nadat we zicht hebben op de prioriteiten in jullie voorstellen, met hun bijbehorende kosten, zullen we een loonbod doen.

Onderdeel van dat loonbod zal een structurele eindejaarsuitkering zijn die we een standaardkarakter willen meegeven. We zien namelijk dat corporaties proberen personeel aan hen te binden (en te behouden) door arbeidsvoorwaarden aan te bieden die niet zijn vastgelegd in de CAO. Soms betreft het (primaire) arbeidsvoorwaarden die in strijd zijn met de CAO, zoals een eindejaarsuitkering. Hoewel we begrijpen dat corporaties het lastig hebben op de arbeidsmarkt, vindt Aedes dit geen gewenste ontwikkeling. Enerzijds omdat corporaties dan elkaars concurrent worden. Anderzijds omdat er tal van andere manieren zijn waarmee je je als corporatie kan onderscheiden. Om oneerlijke concurrentie op (primaire) arbeidsvoorwaarden tegen te gaan, willen we een deel van de nog overeen te komen loonsverhoging inzetten als eindejaarsuitkering. Hiermee kunnen we de praktijk reguleren. Het lijkt ons ook een mooie arbeidsvoorwaarde in het aantrekken en wellicht behouden van medewerkers.

Veilige en gezonde werkplek

Vanzelfsprekend willen we een veilige en gezonde werkplek aan onze medewerkers bieden. Helaas lukt dit nog niet altijd. We zien in de praktijk dat de agressie richting corporatiemedewerkers, onder andere veroorzaakt door huurders met verward gedrag, toeneemt. Dit blijkt onder andere uit een [enquête](#) die we in 2022 onder corporaties hebben uitgezet. Dit vinden we zorgelijk. CAO-partijen proberen via de [FLOW TOP-campagne](#), die in 2022 is gestart, medewerkers beter te beschermen tegen agressief gedrag van huurders en woningzoekenden. Ook heeft Aedes de Toolkit Omgaan met verward gedrag geactualiseerd. Deze Toolkit ondersteunt medewerkers in het omgaan met huurders met verward gedrag.

De Rapportage Trendanalyse [Werkdruk/PSA Scan](#) van FLOW leert dat we het op het gebied van werkdruk goed doen vergeleken met de rest van Nederland. Onze sector kent minder werkdrukoorzaken. Er zijn echter nog steeds aandachtspunten: emotionele belasting plus werktempo en werkhoeveelheid. In FLOW-verband willen we graag met jullie kijken hoe we die aandachtspunten kunnen oppakken. In CAO-verband doen we vooralsnog op dit vlak geen voorstellen.

Leren en ontwikkelen

Voor het behouden van medewerkers is niet alleen een veilige en gezonde werkplek belangrijk, maar ook aandacht voor leren en ontwikkelen. We zien dat de complexiteit van het werk toeneemt. Er komen veel ontwikkelingen op corporatiemedewerkers af. Leren en ontwikkelen van medewerkers kan helpen al die veranderingen het hoofd te bieden. Dit vraagt continue aandacht. We zijn blij met de FLOW campagne: [Zet 'n Stap!](#) In deze campagne brengen we alle mooie mogelijkheden onder de aandacht die we als sector bieden als het gaat om leren en ontwikkelen. Maar belangrijker nog, we moedigen in de campagne bestuurders, leidinggevend en medewerkers aan om ook daadwerkelijk gebruik te maken van die mogelijkheden. Gelet op deze campagne en de vele FLOW-instrumenten die op dit vlak beschikbaar zijn, zullen we onze voorstellen op het gebied van leren en ontwikkelen beperken.

In de bijlage staan alle werkgeversvoorstellen voor een nieuwe CAO Woondiensten 2024 opgesomd die mede tot stand zijn gekomen na raadpleging van onze leden. Graag lichten wij deze voorstellen toe tijdens de eerste onderhandelingsbijeenkomst op 12 juni 2023. En we gaan graag met jullie in gesprek over het verder concretiseren en invullen van deze voorstellen en die van jullie.

We hopen in een constructief overleg tot een snelle totstandkoming van een nieuwe CAO Woondiensten te komen. Gelet op de onzekere tijd waarin we zitten, achten we een CAO met een looptijd van één jaar het meest verstandig. Zo hebben CAO-partijen de meeste ruimte om te participeren op toekomstige ontwikkelingen in deze onzekere tijden.

We behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen nog met aanvullende voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,



Aedes vereniging van woningcorporaties

Willem de Vreeze

Algemeen directeur Aedes

Werkgeversvoorstellen CAO Woondiensten 2024

- **Looptijd van 1 jaar (1 januari 2024 tot en met 31 december 2024):**
 - Een korte looptijd past bij de onzekere tijd waarin we verkeren.
- **We streven naar een marktconforme loonsverhoging**
 - We zien dat de loonontwikkeling in de Woondiensten in de loop van 2023 is gaan achterlopen op de loonontwikkeling in onze referentiemarkt. Er is een gat zichtbaar van 3,6%. Aangezien we marktconform willen belonen, willen we een inhaalslag maken.
 - Daarnaast willen we voor 2024 een loonontwikkeling die in lijn ligt met de markt.
 - Ook willen een deel van de loonruimte inzetten als eindejaarsuitkering.
 - De eindejaarsuitkering krijgt een standaard karakter.
 - Eventuele al bestaande eindejaarsuitkeringen/dertiende maanden worden geïncorporeerd in de CAO-eindejaarsuitkering.
 - De eindejaarsuitkering wordt als bron toegevoegd aan het Woondiensten Cafeteria Systeem.
- **Stagevergoeding voor studenten**
 - Stagevergoeding van 400 euro bruto per maand (ongeacht opleidingsniveau) bij 36 uur per week stage (bij minder uren betaling naar rato).
 - De vergoeding heeft een minimumkarakter.
- **Onderzoeken of het fiscaal is toegestaan dat nieuwe werknemers hun (eventuele) studieschuld (deels) afbetalen met hun individueel loopbaanontwikkelingsbudget. Indien ja, dan stellen we de volgende voorwaarden voor:**
 - Maximaal 900 euro per jaar kan ingezet worden voor het afbetalen van de studieschuld.
 - Toekomstig budget kan niet worden ingezet.
- **De doelgroep van de salarisschaal uit artikel 4.12 CAO (medewerkers met een arbeidsbeperking) wordt verruimd tot medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (b.v. statushouders).**
 - We willen deze groep de kans bieden via een leer- werktraject (traject nader in te vullen door de corporatie zelf) de corporatiebranche in te stromen.
- **Pensioen**
 - Geen wijziging in de reguliere pensioenpremieverdeling (artikel 12.2 CAO Woondiensten).
 - In het tweede ziektejaar wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het pensioengevend salaris dat gold direct voorafgaand aan de ingang van het tweede ziektejaar (waarbij de reguliere pensioenpremieverdeling geldt).
- **Een deel van de FLOW-reserve wordt gebruikt om het huidige moderniseringstraject van het Handboek functie-indeling Woondiensten te bekostigen**
 - De kosten worden dan voor 50% door de werkgevers en voor 50% door de werknemers gedragen.

- **Het individueel loopbaanontwikkelingsbudget wordt naar rato aangepast (verminderd) als bekend is dat medewerker uit dienst treedt**
 - Dit voorstel brengt meer evenwicht in het afspraken rondom het loopbaanontwikkelingsbudget. Het is de tegenhanger van de afspraak dat de medewerker vanaf het moment van indiensttreding recht op het loopbaanbudget krijgt.
- **De naam Woondiensten Cafetaria Systeem wordt veranderd naar het Individueel Keuzebudget.**
 - We verwachten dat deze term op de arbeidsmarkt meer aantrekkingskracht heeft.
- **We doen de volgende redactionele voorstellen:**
 - Voorwoord CAO Woondiensten: aantal werknemers in de sector aanpassen.
 - Artikel 7.2 CAO: leeftijdscategorie (geboren tussen 1 januari 1953 en 31 december 1957) verwijderen.
 - Artikel 4.12 CAO: verhelderen waarom Wajong'ers niet vallen onder de salarisschalen van artikel 4.12 CAO.
 - Woondiensten Cafetaria Systeem: het doel levensloopregeling verwijderen.
 - Individueel loopbaanontwikkelingsbudget: in de CAO-tekst verhelderen dat bij indiensttreding gedurende het jaar het budget wordt berekend aan de hand van volle maanden.
 - Artikel 4.4.2 CAO: bij salarisschaal C en D het eindniveau voor bestaande medewerkers verwijderen.