



ACHTERGROND WERKGEVERSVORSTELLEN CAO 2024

Utrecht, 12 juni 2023

vereniging van
woningcorporaties



Waar gaat dit over?

- Wonen doen we samen
- Ontwikkelingen die op de sector afkomen
- Gevolgen voor sociaal beleid
- Strategische thema's
- CAO-voorstellen

WONEN DOEN WE SAMEN

vereniging van
woningcorporaties



WONEN DOEN WE SAMEN

- Een huis is een randvoorwaarde om mee te kunnen doen aan de samenleving.
- Niet iedereen kan zelf een huis vinden dat bij hen past en dat voor hen betaalbaar is. Daarom zijn er woningcorporaties.
- Onze collega's werken iedere dag met hart en ziel aan betaalbaar wonen. Daar zijn we trots op!
- We (blijven) geloven dat als we goed voor onze medewerkers zorgen, zij 'als vanzelf' goed voor onze huurders gaan zorgen.
- Want: Wonen in Nederland! Dat doen we samen!

vereniging van
woningcorporaties



ONTWIKKELINGEN

vereniging van
woningcorporaties



ONTWIKKELINGEN (1)

Politiek

- Opgave om twee keer zoveel te bouwen en verduurzamen (uitvoering van de Nationale Prestatie Afspraken).
- Centralisatie van volkshuisvesting met steeds meer wet- en regelgeving vanuit de overheid.
- Toename financiële lastendruk corporaties door onder andere opdracht om woningen betaalbaar te houden.
- Verplichte huurverlaging.
- Compliance: voortdurende effecten Woningwet, Nationale Woonagenda en AVG etc.

ONTWIKKELINGEN (2)

Sociaal

- Groot tekort aan huurwoningen.
- Groot deel beschikbare huurwoningen toegewezen aan vluchtelingen.
- Armoede in Nederland neemt toe.
- Leefbaarheid in wijken staat onder druk.
- Overlast van huurders neemt toe.
- Agressie en geweld richting corporatiemedewerkers neemt toe.

ONTWIKKELINGEN (3)

Economisch

- Een recessie lijkt afgewend, economie groeit nog.
- Extreem hoge energieprijzen waarschijnlijk achter de rug. Werkt nog wel door in andere producten.
- Financiële markten niet stabiel.
- Oorlog Oekraïne blijft onzekere factor.
- Inflatiecijfer blijft hoog, maar niet meer extreem.
- Krapte op de arbeidsmarkt.
- Werkloosheid loopt komende jaren iets op (minimaal).
- Mismatch tussen vraag en aanbod.

vereniging van
woningcorporaties



ONTWIKKELINGEN (4)

Economisch

- Tekort aan bouwgrond.
- Stijging van de bouwkosten.
- Rentestijging.
- Corporaties gaan soms garant staan voor projecten of nemen projecten over die ontwikkelaars niet willen doorzetten.
- Toenemende lastendruk/onvoldoende middelen corporaties.
- Diffuus beeld: hoge loonafspraken in CAO's, maar ook macro-economische afkoeling.
- Diffuus beeld: vraag naar extra personeel corporatiesector vanwege Nationale Prestatie Afspraken, maar ook ontwikkelaars die projecten niet doorzetten, waardoor mogelijk personeel/bouwcapaciteit beschikbaar komt.

ONTWIKKELINGEN (5)

Demografisch

- Bevolkingsgroei (o.a. veroorzaakt door vluchtelingen uit oorlogsgebieden).
- Vergrijzing (meer mensen stromen uit op de arbeidsmarkt dan die erop komen).
- Langer thuis wonen.
- Dit alles leidt tot een tekort woningen.

ONTWIKKELINGEN (6)

Ecologisch

- Enorme opgave in verduurzamen van ons bezit.
- Energietransitie
- CO2-neutraal en circulair bouwen, schaarse grondstoffen.
- Stikstofcrisis
- Corporaties verduurzamen hun eigen bedrijfsvoering.

ONTWIKKELINGEN (7)

Technologisch

- Digitalisering
- Automatisering
- Robotisering
- Data-analytics
- Meer digitaal contact met huurders
- Conceptueel bouwen/bouwinnovatie
- Artificial Intelligence: ChatGPT

GEVOLGEN VOOR SOCIAAL BELEID

GEVOLGEN VOOR SOCIAAL BELEID

- Veranderingen zijn frequenter en gaan sneller dan we gewend waren.
- Hoeveelheid en complexiteit werk neemt toe.
- Lang leven leren belangrijker dan ooit.
- Medewerker moet regie over zijn loopbaan pakken en de werkgever dient dit te faciliteren (leidinggevende heeft sleutelrol).
- Uitstroom van medewerkers te verwachten in verband met versnelde vergrijzing.
- Sector zal qua werkgelegenheid nog iets toenemen.
- Aanwas van (nieuw) gekwalificeerd personeel is nodig.
- Meer samenwerking tussen corporaties op het gebied van werving van personeel is nodig (in plaats van elkaar te beconcurreren o.g.v. arbeidsvoorwaarden).
- Maatschappelijk verantwoord belonen blijft het uitgangspunt.

STRATEGISCHE THEMA'S

STRATEGISCHE THEMA'S

Goed werkgeverschap: we willen aantrekkelijke en betaalbare arbeidsvoorwaarden die op sectorniveau geregeld zijn, willen de duurzame inzetbaarheid van medewerkers stimuleren en hen goede arbeidsomstandigheden bieden"

1) Marktconform belonen van medewerkers

2) Instroom en behoud van medewerkers

3) Leren en ontwikkelen

vereniging van
woningcorporaties



CAO-VOORSTELLEN

LOOPTIJD

- We stellen een looptijd voor van 1 jaar (1 januari 2024 tot en met 31 december 2024).
- Een korte looptijd past bij de onzekere tijd waarin we verkeren.
- Het biedt ons ook ruimte om op het vlak van arbeidsvoorwaarden te anticiperen.

BELONING (1)

- We streven naar een marktconforme loonsverhoging teneinde medewerkers te behouden en aan te trekken.
- Tegelijkertijd willen we, gelet op de betaalbaarheid, niet meer dan de markt betalen.
- Qua salarisontwikkelingen vergelijking wij ons met de referentiemarkt die we als uitgangspunt hebben genomen in het CAO-beloningsonderzoek 2016.
- Marktconformiteit werkt twee kanten op. Als we boven de markt betalen dan matigen we de loonontwikkeling. Zitten we onder de markt, dan matigen we juist niet.
- We zien inmiddels dat we onder het gemiddelde salarisseil zitten. We willen met jullie in overleg hoe we dit gat kunnen overbruggen.
- Nadat we zicht hebben op de prioriteiten in jullie voorstellen met hun bijbehorende kosten zullen we een loonbod doen.

BELONING (2)

- We stellen voor om een deel van de nog overeen te komen structurele loonsverhoging in te zetten als eindejaarsuitkering.
- Hiermee willen we de praktijk reguleren. Ook is het een belangrijke troef voor corporaties in hun arbeidsmarktcommunicatie. Het biedt ook mogelijkheden om het Woondiensten Cafetaria Systeem uit te breiden.
- De uitkering krijgt een standaard karakter. Eventuele al bestaande eindejaarsuitkeringen/dertiende maanden moeten worden geïncorporeerd in de CAO-eindejaarsuitkering.

INSTROOM EN BEHOUD MEDEWERKERS

- Stagevergoeding voor studenten
 - **Werknemers van de toekomst. Corporaties gaan verschillend om met beloning.**
 - **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 medewerkers de mogelijkheid krijgen om hun (eventuele) studieschuld af te betalen met het individueel loopbaanontwikkelingsbudget. Indien ja, dan gelden de volgende voorwaarden:
 - **Maximaal 900 euro per jaar kan ingezet worden ten behoeve van het afbetalen van de studieschuld.**
 - **Toekomstig budget kan niet worden ingezet.**

OVERIG (1)

Statushouders

- De doelgroep van de salarisschaal uit artikel 4.12 CAO (medewerkers met een arbeidsbeperking) willen we verruimen tot medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder ook statushouders).

Pensioenopbouw

- 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).

Overig (2)

Handboek functie-indeling Woondiensten

- Een deel van de FLOW reserve wordt gebruikt om het huidige moderniseringstraject van het Handboek te bekostigen (50% werkgevers en 50% werknemers).

Woondiensten Cafeteria Systeem

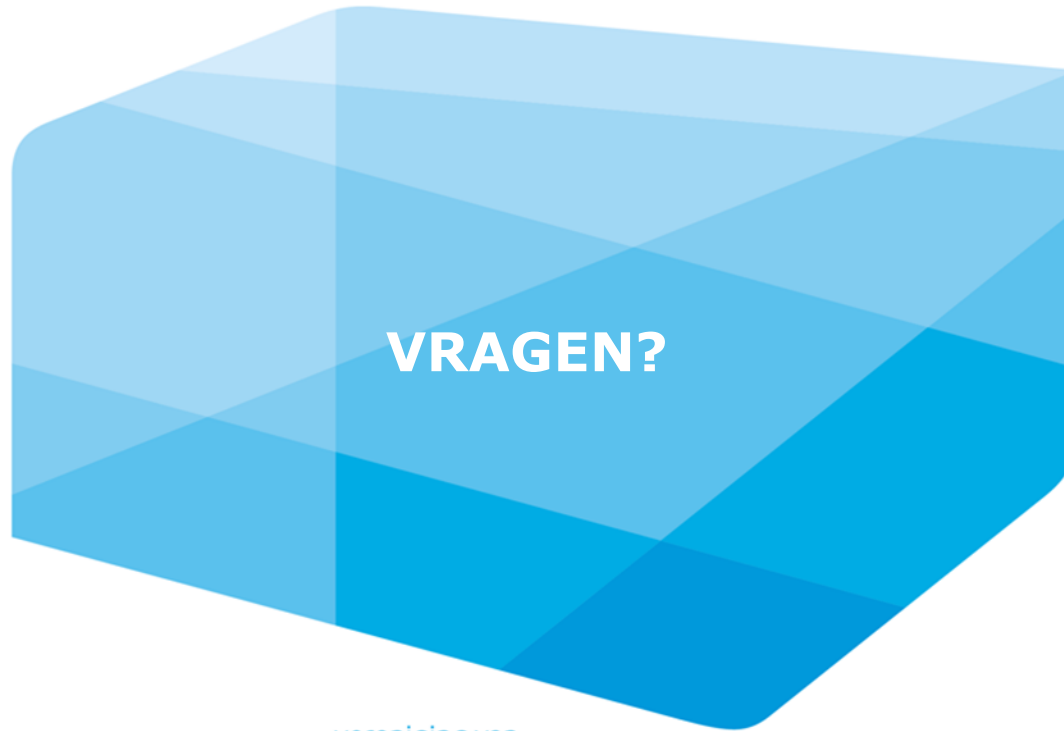
- Naam Woondiensten Cafeteria Systeem wordt aangepast naar Individueel Keuzebudget.

Loopbaanontwikkelingsbudget

- Budget wordt naar rato aangepast als bekend is dat medewerker uit dienst treedt (tegenhanger van de indiensttreding).

Redactionele voorstellen

- Voorwoord: aantal werknemers aanpassen
- Artikel 7.2 CAO: er kan een leeftijdscategorie uit.
- Artikel 4.12 CAO: verhelderen waarom Wajong is uitgezonderd.
- Woondiensten Cafetaria Systeem: het doel levensloopregeling kan eruit.
- Individueel loopbaanontwikkelingsbudget: in CAO-tekst verhelderen dat het budget bij indiensttreding wordt berekend aan de hand van volle maanden.
- Artikel 4.4.2 CAO: bij salarisschaal C en D het eindniveau voor bestaande medewerkers verwijderen.



vereniging van
woningcorporaties

