

## Toelichting op onderhandelingsresultaat CAO Woondiensten 2021

9 maart 2021

Er ligt een onderhandelingsresultaat voor een eenjarige CAO Woondiensten van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021. Aedes, FNV Bouwen & Wonen, CNV Vakmensen en De Unie bereikten dit resultaat op dinsdag 23 februari 2021. CAO-partijen hebben gezamenlijk een toelichting op dit resultaat geschreven met daarin veel gestelde vragen en antwoorden en voorbeelden. Het onderhandelingsresultaat is nog niet goedgekeurd door CAO-partijen. Zodra dit het geval is, publiceren we hierover een bericht op de websites van de CAO-partijen. Heb je nog vragen over het onderhandelingsresultaat die nog niet in de toelichting staan? Neem dan contact op met één van de CAO-partijen. De contactgegevens staan onderaan deze toelichting.

### Loonstijging

In onderstaande tabel is aangegeven hoeveel de lonen stijgen in 2021

Datum	Stijging	Toelichting
Per 1 juli 2021	Structurele loonsverhoging van 2,25 procent	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het individuele salaris van medewerkers wordt per 1 juli 2021 verhoogd met 2,25 procent. Corporatiemedewerkers in de salarisschalen C tot en met H en O, wiens salaris <u>op of boven</u> het eindniveau van nieuwkomers ligt, krijgen te maken met een aanpassingsbedrag op de structurele loonsverhoging van 1 juli 2021. Deze afspraak is door CAO-partijen in de CAO Woondiensten 2017-2018 gemaakt (artikel 4.4.3 CAO). Nieuwkomers (op of na 1 augustus 2018 in dienst) krijgen <u>geen</u> aanpassing op hun structurele loonsverhoging. Uiterlijk in mei wordt door Aedes een rekentool op Aedes.nl gepubliceerd waarmee het salaris (ook voor medewerkers die te maken krijgen met een aanpassingsbedrag) berekend kan worden.</li> <li>De bereikbaarheidsdienstvergoeding in de CAO Woondiensten wordt verhoogd met 2,25 procent per 1 juli 2021.</li> </ul>
April 2021	Eenmalige uitkering van 550 euro bruto	Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> <li>De eenmalige uitkering is bruto en wordt uitbetaald bij de salarisuitbetaling in april 2021 mits de achterbannen van CAO-partijen het resultaat hebben goedgekeurd.</li> <li>De werknemer moet op 1 april 2021 in dienst zijn.</li> <li>Werknemers die volgens hun arbeidsovereenkomst op 1 april 2021 minder dan 36 uur per week werken, ontvangen de eenmalige uitkering naar rato.</li> <li>Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers met een WIA-uitkering krijgen op hun verzoek de eenmalige uitkering in tijd (in plaats van geld) uitgekeerd (waarbij de tijd door de werkgever wordt berekend aan de hand van de uurwaarde van de werknemer conform artikel 9.2 CAO Woondiensten).</li> </ul>

		<p>Voorbeelden</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Een medewerker treedt op 1 maart 2021 in dienst bij corporatie X. Heeft de medewerker recht op de eenmalige uitkering? Ja, de medewerker is namelijk op 1 april 2021 in dienst.</i></li><li>• <i>Een medewerker treedt op 1 mei 2021 in dienst bij corporatie X. Daarvoor heeft de medewerker bij corporatie Y gewerkt. Heeft de medewerker recht op de eenmalige uitkering? En welke corporatie moet deze uitbetalen? De medewerker was op 1 april 2021 in dienst bij corporatie Y. Deze corporatie dient de eenmalige uitkering uit te betalen.</i></li><li>• <i>Een medewerker treedt op 1 mei 2021 in dienst bij corporatie X. Daarvoor heeft hij gewerkt bij een gemeente. Heeft hij recht op de eenmalige uitkering? Nee, hij was namelijk op 1 april 2021 niet in dienst van een werkgever in de zin van de CAO Woondiensten.</i></li><li>• <i>Een medewerker treedt op 1 april 2021 in dienst bij corporatie X. Heeft de medewerker recht op de eenmalige uitkering? Ja, de medewerker is namelijk op 1 april 2021 in dienst.</i></li><li>• <i>Een medewerker werkt volgens zijn arbeidsovereenkomst 18 uur per week. Heeft de medewerker recht op de volledige eenmalige uitkering van 550 euro bruto? Nee, de eenmalige uitkering is naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur. De eenmalige uitkering betreft in dit geval 275 euro bruto.</i></li><li>• <i>De arbeidsomvang van een medewerker is per 1 februari 2021 verhoogd van 28 uur naar 36. Hoe hoog is de eenmalige uitkering? De peildatum voor de eenmalige uitkering is 1 april 2021. Op 1 april 2021 werkt de medewerker volgens zijn contract 36 uur per week. De medewerker ontvangt dan ook de volledige 550 euro bruto.</i></li><li>• <i>Een medewerker werkt volgens zijn arbeidsovereenkomst 36 uur per week en neemt deel aan het Generatiepact Woondiensten. Hij werkt feitelijk 28,8 uur per week. Heeft de medewerker recht op de volledige eenmalige uitkering van 550 euro bruto? Ja, voor de eenmalige uitkering kijk je niet naar de feitelijke arbeidsduur, maar naar de arbeidsduur opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Deze blijft, gedurende deelname aan het Generatiepact Woondiensten, 36 uur.</i></li><li>• <i>Een medewerker werkt volgens zijn arbeidsovereenkomst 36 uur per week en neemt per 1 februari 2021 6 uur ouderschapsverlof op. Heeft de medewerker recht op de volledige eenmalige uitkering van 550 euro bruto? Ja, voor de eenmalige uitkering kijk je niet naar de feitelijke arbeidsduur, maar de arbeidsduur opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Deze blijft, gedurende het ouderschapsverlof, 36 uur.</i></li></ul>
--	--	---

## **Thuiswerkvergoeding**

CAO-partijen gaan in 2021 met elkaar in gesprek over het Hybride Werken (tijd- en plaatsafhankelijk werken). Daarbij zullen verschillende vragen aan bod komen zoals of er een recht op thuiswerken moet komen en of de huidige vergoedingen en toeslagen uit de CAO Woondiensten nog wel passend zijn bij het tijd- en plaatsafhankelijk werken. De uitkomsten maken deel uit van de onderhandelingen voor de CAO Woondiensten 2022. Vooruitlopend op de uitkomsten van deze gesprekken krijgen corporatiemedewerkers die thuiswerken tot het einde van dit jaar een thuiswerkvergoeding van twee euro per thuis gewerkte dag.

*Per wanneer gaat de thuiswerkvergoeding in? En tot wanneer loopt deze?*

De thuiswerkvergoeding gaat in per 1 maart 2021 en loopt tot eind 2021. Een eventuele structurele thuiswerkvergoeding voor na 2021 is onderdeel van de gesprekken tussen Aedes en de vakbonden.

*Hoe moet de thuiswerkvergoeding fiscaal verwerkt worden?*

Hoe de vergoeding fiscaal wordt verwerkt is aan de corporatie. Een mogelijkheid is om de vergoeding onder de vrije ruimte van de Werkkostenregeling te brengen. Welke methode de werkgever ook kiest, de afspraak is dat de medewerker een vergoeding ontvangt van 2 euro netto per thuisgewerkte dag. De verwachting is dat er binnenkort een (fiscale) vrijstelling komt voor de thuiswerkvergoeding zodat deze ook netto kan worden uitgekeerd zonder de vrije ruimte van de WKR te belasten.

*Mogen corporaties afwijken van de thuiswerkvergoeding?*

De tijdelijke thuiswerkvergoeding heeft een minimumkarakter. Dit betekent dat corporaties van deze vergoeding (ten voordele van de werknemer) mogen afwijken.

*Onze corporatie heeft al een regeling op het gebied van de thuiswerkvergoeding. Mag ik de eigen regeling vervangen door de regeling in de CAO?*

Dit is afhankelijk van de inhoud van de eigen regeling en de afspraken die hierover met de ondernemingsraad zijn gemaakt. Als hierin staat dat de thuiswerkvergoeding van toepassing is zolang er in de CAO op dit vlak niets geregeld is, dan kan worden overgestapt naar de CAO-regeling. Is hiervoor in het eigen beleid niets opgenomen en is de eigen regeling voor de medewerker voordeliger dan de CAO-regeling? Dan blijft de eigen regeling van toepassing.

*Is de thuiswerkvergoeding ook van toepassing als ik niet structureel thuiswerk?*

De thuiswerkvergoeding is van toepassing op elke dag dat de medewerker thuis werkt. De thuiswerkdagen moeten zijn afgesproken tussen werkgever en werknemer. Op welke manier deze afspraak wordt gemaakt is vormvrij (schriftelijk, mondeling, et cetera).

*Is de thuiswerkvergoeding naar rato als de medewerker niet een volledige dag thuis werkt?*

Nee, de thuiswerkvergoeding is niet naar evenredigheid van het aantal uren dat je op een dag thuiswerkt. De medewerker ontvangt 2 euro per dag.

*Als de medewerker een hele dag thuis werkt, kan hij dan ook aanspraak maken op een eventueel in de corporatie geldende reiskostenvergoeding woon- en werkverkeer?*

Nee, binnen de CAO-afpraak is dat uitgesloten. De medewerker ontvangt in deze situatie alleen een thuiswerkvergoeding.

*Wat als een medewerker op een thuiswerkdag in opdracht van de werkgever naar kantoor moet?*

De medewerker kan dan aanspraak maken op een eventueel in de corporatie geldende reiskostenvergoeding woon- en werkverkeer. De thuiswerkvergoeding komt dan wel te vervallen. Als de corporatie geen reiskostenregeling kent op het gebied van woon- en werkverkeer dan maakt de medewerker aanspraak op de thuiswerkvergoeding. In de CAO-afspraken is geen sprake van een combinatie van de thuiswerkvergoeding met de reiskostenvergoeding woon- en werkverkeer.

*Wat als een medewerker op een thuiswerkdag naar een zakelijke afspraak (buiten kantoor) moet?*

De thuiswerkvergoeding kan wel worden gecombineerd met de zakelijke kilometervergoeding (artikel 6.2.3 CAO Woondiensten). Dus als een medewerker op een thuiswerkdag naar een zakelijke afspraak moet, heeft hij recht op de zakelijke kilometervergoeding. De zakelijke kilometers worden in dat geval berekend vanuit huis naar de locatie van de zakelijke afspraak. De zakelijke kilometervergoeding bedraagt 0,40 euro bruto per kilometer. De zakelijke kilometervergoeding is onderdeel van de kader- en vangnetbepaling (artikel 6.1 en 6.2 CAO Woondiensten).

## **Scholing en ontwikkeling**

*Moet een medewerker voortdurend aan zijn eigen ontwikkeling werken?*

Ja, dit stond al in de CAO Woondiensten 2019-2020.

*Is scholing en ontwikkeling een vast onderdeel van de functionerings- en beoordelingsgesprekken?*

Ja. De directeur-bestuurder ziet er ook op 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.

*Moet de medewerker een persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan opstellen?*

Ja, 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 overeenkomen dat er geen persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan opgesteld hoeft te worden.

*Hoeveel uren besteedt de medewerker per jaar aan zijn ontwikkeling?*

In deze CAO is opgenomen dat een corporatiemedewerker minimaal 12 uur per jaar besteedt aan zijn eigen ontwikkeling.

*Hoe kan dit worden ingevuld door de medewerker?*

Dit kan bijvoorbeeld ingevuld worden door het volgen van functiegebonden scholing (in opdracht van de werkgever), besteding van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget, informeel leren door bijvoorbeeld stages te lopen, het invullen van de Loopbaanwijzer van FLOW of een gesprek met een loopbaanadviseur.

*Kunnen de werkgever en de medewerker afspreken dat de scholingsverplichting voor de medewerker niet geldt?*

De werkgever en de werknemer kunnen gezamenlijk afspreken dat de werknemer de uren voor eigen ontwikkeling niet, of op een andere wijze, invult.

*Moet de leidinggevende in de werkplanning rekening houden met deze scholingsverplichting?*

Ja, zodat de medewerker ook de gelegenheid heeft deze tijd aan eigen ontwikkeling te besteden.

*Moet de medewerker vastleggen waaraan hij deze uren besteedt?*

Ja, dit doet hij in een persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan (artikel 10.3.2 CAO Woondiensten).

*Kan de medewerker de 12 uur voor eigen ontwikkeling invullen door het volgen van functiegebonden scholing? Is dit onder werktijd?*

Ja. Als de werkgever opdracht geeft tot scholing, dan is dit altijd onder werktijd.

*Kan de medewerker de 12 uur voor eigen ontwikkeling invullen door het besteden van zijn loopbaanontwikkelingsbudget? Is dit onder werktijd?*

Ja dat kan. Maar het besteden van loopbaanontwikkelingsbudget vindt niet onder werktijd plaats (tenzij werkgever en werknemer hier andere afspraken over hebben gemaakt). De medewerker kan dan bijvoorbeeld op zijn roostervrije dag zijn budget besteden of vakantie of onbetaald verlof aanvragen.

## **Inclusieve CAO**

*Wanneer ben ik werknemer in de zin van de CAO Woondiensten?*

Voor de CAO Woondiensten 2021 was een werknemer iedere man of vrouw waarmee een werkgever een schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft gesloten. Om te komen tot een meer inclusieve CAO hebben CAO-partijen besloten de werknemersdefinitie aan te passen naar iedere persoon, ongeacht sekse of genderidentiteit, waarmee de werkgever een schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

*Wanneer ben ik partner in de zin van de CAO Woondiensten?*

In de CAO Woondiensten 2021 word(t/en) dit diegene(n) waarvan de werknemer bij de werkgever aangeeft dat die als partner(s) beschouwd dien(t/en) te worden. Je hoeft dus niet getrouwd of geregistreerd partner te zijn of langer dan een jaar samen te wonen om als partner in de zin van de CAO te worden gezien. Tot de CAO Woondiensten 2021 werd door CAO-partijen onder partner verstaan de man of vrouw met wie de werknemer is getrouwd, een geregistreerd partnerschap heeft of één jaar of langer een gemeenschappelijke huishouding voert.

*Kan een medewerker meerdere partners hebben in de zin van de CAO?*

Ja, een medewerker kan volgens de CAO Woondiensten meerdere partners hebben. Dit is wel onder het voorbehoud dat deze partners bekend zijn bij de werkgever. In onderstaande tabel is weergegeven wat de materiële gevolgen zijn van de verruiming van het partnerbegrip voor de arbeidsvoorwaarden in de CAO Woondiensten.

<b>Artikel</b>	<b>Gevolgen</b>
Artikel 2.11 CAO Woondiensten (uitkering bij overlijden)	Geen materiële consequentie gezien het feit dat er één uitkering wordt betaald.
Artikel 8.1 CAO Woondiensten (verlof bij overlijden)	Geen materiële consequentie in het geval er één partner is. Mogelijk materiële consequenties wanneer er meer dan één partner is.

Artikel 8.2 CAO Woondiensten (verlof voor het regelen van een uitvaart)	Geen materiële consequentie in het geval er één partner is. Mogelijk materiële consequenties wanneer er meer dan één partner is.
Artikel 8.3.1 CAO Woondiensten (verlof bij ziekenhuisopname en artsbezoek)	Geen materiële consequentie in het geval er één partner is. Mogelijk materiële consequenties wanneer er meer dan één partner is.
Artikel 8.7 CAO Woondiensten (kortdurend zorgverlof)	Geen materiële consequentie omdat de kring van mensen waarvoor je zorgverlof op kunt nemen recent is verbreed (degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft).
Artikel 8.8 CAO Woondiensten (ouderschapsverlof) & artikel 8.9 CAO Woondiensten (kraamverlof)	<p>Ouderschapsverlof en kraamverlof is ook van toepassing bij meer-ouder gezinnen. Een meeroudergezin is een gezin dat uit meer dan twee ouders bestaat, bijvoorbeeld doordat een draagmoeder of spermadonor betrokken is bij de geboorte en het opvoeden van een kind, of wanneer een vrouwenstel en een mannenstel samen kinderen opvoeden in co-ouderschap.</p> <p>Een corporatiemedewerker kan ook ouderschapsverlof opnemen als het gaat om een kind waarvan hij niet de biologische vader of moeder is. De bepaling daarover in artikel 8.8 van de CAO Woondiensten is ook voor de niet biologische vader of moeder van toepassing.</p> <p>Kraamverlof conform artikel 8.9 van de CAO Woondiensten is dus ook van toepassing voor de niet biologische moeder of vader die in dienst is bij een corporatie. Het aanvullend kraamverlof is <u>niet</u> van toepassing bij meer-ouder gezinnen. Dit is namelijk een wettelijke regeling die wordt uitgevoerd door het UWV. CAO-partijen hebben hier geen invloed op.</p>
Pensioen	Geen gevolgen. Alleen het begrip partner in de CAO wijzigt. Het begrip partner uit het pensioenreglement blijft ongewijzigd. Je kan dus voor het pensioen niet meerdere partners hebben.

## Overig

*Krijgen medewerkers eens in de vijf jaar 5 mei betaald vrij?*

Ja. In een lustrumjaar wordt 5 mei een doorbetaalde feestdag. De eerstvolgende keer is in 2025. CAO-partijen hebben een hierop een eenmalige uitzondering gemaakt, namelijk: dit jaar is 5 mei ook een feestdag ondanks dat 2021 geen lustrumjaar is.

*Wordt dit jaar nog het Handboek functie-indeling Woondiensten geactualiseerd?*

CAO-partijen onderzochten vanaf het voorjaar 2020 de eventuele belemmeringen die worden ervaren bij het gebruik van het Handboek functie-indeling Woondiensten. De werkgroep, met daarin deskundigen, heeft

inmiddels voor het oplossen van alle belemmeringen verschillende oplossingen aangedragen aan CAO-partijen. Twee van deze oplossingen gaan de werkgroep, en systeemhouder De Leeuw Consult, op verzoek van CAO-partijen, nader uitwerken wat betreft toekomstbestendigheid, herkenbaarheid en kosten. In april 2021 maken CAO-partijen een definitieve keuze voor één van beide oplossingsrichtingen. De verwachting is dat het vernieuwde Handboek eind 2021 wordt opgeleverd.

*Komt er een checklist voor leidinggevenden hoe om te gaan met medewerker die te maken krijgen met een ingrijpend verlies?*

Ja. In de CAO komt een nieuw artikel waarin geregeld staat dat er maatwerk gecreëerd wordt als een medewerker geconfronteerd wordt met een ingrijpend verlies. CAO-partijen vinden het belangrijk dat werknemers in dat geval aandacht en begeleiding krijgen van hun leidinggevenden. Hoewel dit in de praktijk al vaak gebeurt, willen CAO-partijen hieraan in de CAO aandacht geven en leidinggevenden handvatten bieden (door middel van een checklist) voor het begeleiden van werknemers die te maken krijgen met een ingrijpend verlies. De checklist wordt opgenomen als bijlage in de nieuwe CAO Woondiensten.

*Hebben CAO-partijen afspraken gemaakt over het Generatiepact Woondiensten die dit jaar afloopt?*

CAO-partijen hebben nog geen besluit genomen of het pact wordt verlengd. Wel is door CAO-partijen afgesproken het pact dit jaar te evalueren. De uitkomsten zullen uiterlijk 1 oktober 2021 bekend zijn en worden besproken in het Economisch Sociaal overleg van de CAO-partijen. Zij komen tweemaal per jaar bijeen, buiten de CAO-onderhandelingen om, om de voortgang van gemaakte afspraken in de CAO te bespreken en de inhoud, de kwaliteit en de kwantiteit van het werk in de corporatiebranche. Hierna wordt door CAO-partijen een keuze gemaakt over voortgang van het pact.

*Sinds 1 januari 2021 is de mogelijkheid van fiscaal vriendelijk verlofsparen verruimd (van 50x de wekelijkse arbeidsduur naar 100x de wekelijkse arbeidsduur). Hebben CAO-partijen hierover afspraken gemaakt?*

De CAO Woondiensten biedt op dit moment (binnen het Woondiensten Cafetariasysteem) de mogelijkheid om maximaal vier keer de wekelijkse arbeidsduur aan te kopen. CAO-partijen hebben met elkaar afgesproken de mogelijkheid van fiscaal vriendelijk verlofsparen te gaan onderzoeken. Hieraan zitten namelijk allerlei praktische haken en ogen. Hierna wordt een keuze gemaakt of, en zo ja, hoe de CAO in lijn wordt gebracht met de verruimde fiscale wetgeving.

*Verandert er iets in de pensioenpremie pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer?*

Nee, de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer blijft gedurende de looptijd van de CAO ongewijzigd. Bekijk [hier](#) het overzicht van SPW wat betreft premies en kengetallen 2021.

*Wanneer wordt de nieuwe CAO-tekst gepubliceerd?*

De verwachting is dat de nieuwe CAO Woondiensten (incl. salarisschalen) in april 2021 wordt gepubliceerd via de websites van CAO-partijen.

**De informatie in deze toelichting is uitsluitend bedoeld als algemene informatie. Er kunnen geen rechten aan worden ontleend.**

**Heeft u als werkgever vragen over het onderhandelingsresultaat? Dan kunt u bellen met de werkgeverstelefoon van Aedes. Deze telefonische dienst is op werkdagen te bereiken van 08.30 tot 17.00 uur via telefoon 06 537 593 43.**

**Werknemers kunnen met vragen terecht bij FNV Bouwen & Wonen, CNV Vakmensen of De Unie.**

**FNV Bouwen & Wonen:**

**Email: [woondiensten@fnv.nl](mailto:woondiensten@fnv.nl)**

**Telefoon: 088 368 03 68**

**CNV Vakmensen**

**Email: [r.heins@cnavkmensen.nl](mailto:r.heins@cnavkmensen.nl)**

**Telefoon: 06 51 60 19 87**

**De Unie:**

**Email: [sc@unie.nl](mailto:sc@unie.nl)**

**Telefoon: 034 585 19 63**





Toelichting onderhandelingsresultaat  
CAO Woondiensten 2021  
10/10

