

CAO Woondiensten 1 april 2025 - 1 april 2027

Eindbod werkgevers

17-3-2025

- **Dit eindbod betreft een tweejarige CAO Woondiensten** (1 april 2025 – 1 april 2027)
 - In verband met de uitzonderlijk onzekere geopolitieke ontwikkelingen maken CAO-partijen een afspraak om in de volgende situatie met elkaar in overleg te treden: bij een afwijking van de inflatie (cpi afgeleid in 2026) van 2% of meer ten opzichte van de loonsverhoging (inclusief eindejaarsuitkering) die voor 2026 is afgesproken, gaan CAO-partijen vóór 15 januari 2027 in gesprek over een passende oplossing in de vorm van bijvoorbeeld een uitkering van een eenmalig bedrag. CAO-partijen zijn beiden verplicht zich in te spannen om concrete afspraken te maken.
- **Loonsverhoging en eindejaarsuitkering:**
 - In 2025 een totale verhoging van 4,85% die bestaat uit een stijging van de salarissen per 1 april 2025 met 2,85% en op 1 september 2025 met 1% en een stijging van de eindejaarsuitkering met 1% naar 3%.
 - In 2026 een totale verhoging van 3,65% die bestaat uit een stijging van de salarissen per 1 januari 2026 van 2,15% en op 1 september met 0,5% en een stijging van de eindejaarsuitkering met 1%. De eindejaarsuitkering wordt totaal 4% en wordt in 2026 volledig pensioengevend.
 - De afspraken over het incorporeren van bestaande bedrijfseigen regelingen (artikel 4.13.6 t/m 4.13.9) worden gecontinueerd.
 - We verduidelijken in de CAO dat over uitkeringen die door een andere organisatie dan de werkgever betaald worden (bijvoorbeeld het UWV), ook al worden ze uitbetaald door de werkgever, geen eindejaarsuitkering wordt opgebouwd.
 - De eindejaarsuitkering wordt opgebouwd op basis van aantal dagen dat een medewerker in dienst is.
- **Generatiepact**
 - Per 1 april 2025 wordt het generatiepact verlengd met 3 jaar (1 april 2025- 1 april 2028).
 - Per 1 april 2025 ontstaat het recht op deelname aan het generatiepact op 63,5 jaar.
 - Per 1 april 2026 ontstaat het recht op deelname aan het generatiepact vanaf 3 jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd.
 - Artikel 2.16.3 blijft ongewijzigd.
 - Partijen willen de komende 3 jaar tot een structurele DI-regeling komen. CAO-partijen zijn beiden verplicht zich in te spannen om concrete afspraken te maken.
- **Sociale Veiligheid**
 - De branche-RI&E die vanuit FLOW beschikbaar is wordt geactualiseerd en indien nodig uitgebreid op sociale veiligheid.
 - De PSA-scan die vanuit FLOW beschikbaar is wordt geactualiseerd en indien nodig uitgebreid op sociale veiligheid.
 - FLOW start in 2025 een campagne waarin bronaanpak die passend is binnen het werkproces van woningcorporaties, centraal staat. Naast informatie over wet- en regelgeving worden voorbeelden van binnen en buiten de sector van bronaanpak belicht en uitgewerkt. Door het delen van 'best practices' krijgen corporaties inzicht in de mogelijkheden voor bronaanpak die er binnen het werkproces zijn. Per functie(groep) krijgen ook medewerkers informatie over wat ze zélf kunnen doen om sociale onveiligheid te voorkómen.
- **Individueel Loopbaanontwikkelingsbudget (ILOB)**
 - Met ingang van 1 april 2025 kan de corporatiemedewerker het saldo van zijn ILOB meenemen naar zijn nieuwe werkgever, als die werkgever onder de werkingssfeer van de CAO Woondiensten valt.

- **5 mei**
 - o Met ingang van 2026 wordt Bevrijdingsdag (5 mei) een jaarlijkse feestdag.
- **Gratificatie bij ouderschapsverlof**
 - o De werknemer krijgt bij dienstjubilea een gratificatie. Per ingang van 1 april 2025 kan bij het samenvallen van het ouderschapsverlof en het behalen van het dienstjubileum, de gratificatie gebaseerd worden op het salaris van de dag voorafgaand aan het verlof (het fiscale voordeel bij een dienstjubileum van 25 of 40 jaar vervalt dan). De medewerker kan ook kiezen voor het laten uitbetalen van de gratificatie op het moment waarop het ouderschapsverlof achter de rug is, als dit fiscaal gunstiger is.
Alleen de jaren die de werknemer bij een en dezelfde werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst is, tellen mee om het dienstjubileum te bepalen. Perioden van onderbreking worden niet meegeteld. De gratificatie is bij:
 - een 12,5-dienstjubileum 0,25-maal het maandsalaris;
 - een 25-dienstjubileum eenmaal het maandsalaris;
 - een 40-jarig dienstjubileum tweemaal het maandsalaris.
- **Vakantie**
 - o Met ingang van 1 april 2025 krijgen corporatiemedewerkers het recht om 1x per jaar drie weken aaneengesloten verlof op te nemen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.
- **Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd**
 - o Als een medewerker na 1 april 2025 de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en nog door wil werken bij de corporatie én de corporatie hiermee instemt, ontvangt de medewerker een tijdelijke arbeidsovereenkomst die eindigt van rechtswege met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. Bij deze tussentijdse opzegging geldt, voor zowel de werkgever als de medewerker, een opzegtermijn van één maand.
 - o De totale duur van deze tijdelijke arbeidsovereenkomst(en) bedraagt maximaal drie jaar.
 - De CAO Woondiensten is van toepassing op de medewerker die ouder is dan de AOW-gerechtigde leeftijd met uitzondering van:
 - Opzegtermijn werknemer (artikel 2.9 CAO Woondiensten)
 - Opzegtermijn werkgever (artikel 2.10 CAO Woondiensten)
 - Uitkering bij overlijden (artikel 2.11 CAO Woondiensten)
 - Generatiepact (artikel 2.16 CAO Woondiensten)
 - Hoofdstuk 5 CAO Woondiensten (Ziekte en arbeidsongeschiktheid)
 - Overgangsregeling bovenwettelijke vakantie-uren (Artikel 7.2 CAO Woondiensten)
 - Vakantietoelage arbeidsongeschikten (artikel 7.10 CAO Woondiensten)
 - Levensfase verlofsparen (artikel 7.11 CAO Woondiensten)
 - Onbetaald verlof (artikel 8.10 CAO Woondiensten)
 - Hoofdstuk 9 CAO Woondiensten (IKB)
 - Hoofdstuk 10 CAO Woondiensten (Loopbaanontwikkeling)
 - Hoofdstuk 12 CAO Woondiensten (Pensioen)
 - o Deze CAO-bepaling kent een looptijd tot 1 april 2028. CAO-partijen evalueren deze afspraak in 2027 en besluiten op basis van de uitkomsten of zij deze regeling willen voortzetten.

– **Instapschalen**

- Voor nieuwe medewerkers die nog niet over voldoende kennis/ervaring beschikken om de functie volledig en/of zelfstandig uit te oefenen, gelden 2 instapsalarisschalen. Bij inschaling in de instapsalarisschaal gelden de volgende voorwaarden:
 - De instapschaal is alleen bedoeld voor nieuwe medewerkers; medewerkers die binnen de corporatie doorstromen naar een andere functie worden ingeschaald in een reguliere salarisschaal;
 - Medewerkers uit de doelgroep kunnen maximaal 2 jaar in deze instapsalarisschalen worden ingeschaald;
 - Nieuwe medewerkers die worden ingeschaald in een instapschaal ontvangen een inschalingsmotivatie waaruit blijkt welke kennis en/of ervaring nog ontwikkeld moet worden om de functie volledig en/of zelfstandig uit te oefenen; de medewerker kan hiertegen bezwaar maken volgens de procedure 'Geschillenprocedure Handboek' zoals beschreven in artikel 1.5 cao;
 - Tegelijk met de inschalingsmotivatie ontvangen medewerkers die worden ingeschaald in een instapschaal een ontwikkelplan. Hierin wordt expliciet benoemd welke kennis en/of ervaring nog ontwikkeld moet worden en welke onderdelen van de functie dus nog niet (zelfstandig) uitgevoerd worden door de medewerker. De werkgever maakt concrete afspraken met de medewerker over de gewenste ontwikkeling. De werkgever betaalt de kosten van het ontwikkeltraject; zodra het ontwikkeltraject ten einde is, wordt de medewerker ingeschaald in een reguliere salarisschaal.

– **Proeftijd**

- Per 1 april 2025 krijgen corporaties de mogelijkheid om in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 12 maanden of langer, een proeftijd van twee maanden overeen te komen.
- Er kan geen sprake zijn van een verlengde proeftijd in combinatie met plaatsing van de medewerker in de instapschalen.

– **Terugkerende gezondheidsklachten**

- In de CAO Woondiensten wordt per 1 april 2025 een bepaling opgenomen op grond waarvan vrouwen met terugkerende klachten veroorzaakt door menstruatie of menopauze die invloed hebben op hun dagelijkse werkzaamheden, dit bespreekbaar kunnen maken bij hun leidinggevende. Daar waar nodig maken de leidinggevende en de medewerker maatwerk afspraken die passen bij de beperkingen die de medewerker ervaart en die haar in staat stellen haar werkzaamheden goed te blijven uitvoeren.

– **Thuiswerkvergoeding**

- Medewerkers ontvangen met ingang van 1 april 2025 een thuiswerkvergoeding van 2,40 euro netto per thuisgewerkte dag.
- Medewerkers ontvangen met ingang van 1 januari 2026 de maximale onbelaste thuiswerkvergoeding.
- Medewerkers ontvangen per 1 januari 2027 de maximale onbelaste thuiswerkvergoeding.

– **Ongevallenverzekering**

- Tijdens de looptijd van deze CAO zullen CAO-partijen onderzoeken op welke wijze de afspraken over de verplichte ongevallenverzekering (artikel 6.6 CAO Woondiensten) door individuele corporaties worden ingevuld en welke afspraken gebruikelijk zijn in andere sectoren. Doel is informatie te verzamelen op basis waarvan CAO-partijen in de volgende CAO-onderhandelingen tot afspraken kunnen komen.

– **Redactioneel**

- De tekst van artikel 10.9.3 CAO Woondiensten wordt in lijn gebracht met de praktijk van de inning van de FLOW premie.
- In artikel 8.3 lid 1 CAO Woondiensten wordt verduidelijkt dat het gaat om begeleiden partner bij moment van opname in en ontslag uit ziekenhuis.