



Actualiteiten Werkgeverszaken

April 2022

Bij Aedes houden specialisten op werkgeversgebied zich vooral bezig met de behartiging van de belangen van corporaties in hun rol als werkgever. Bijvoorbeeld bij het tot stand brengen van de CAO Woondiensten. Hieronder staat een selectie van de actualiteiten op werkgeversgebied.

❖ Afspraken CAO Woondiensten 2022-2023

CAO-partijen zijn 26 april bij elkaar gekomen de CAO-afspraken vast te leggen en te ondertekenen. [De afspraken kun je hier downloaden](#). CAO-partijen gaan nu aan de slag met de nieuwe CAO-teksten. Deze worden eind mei verwacht. Binnen afzienbare tijd zal er door CAO-partijen ook een toelichting op het akkoord (in de vorm van veel gestelde vragen met antwoorden) worden gepubliceerd.

❖ Stand van zaken modernisering Handboek functie-indeling Woondiensten

In 2020 is er onderzoek gedaan naar de hobbels die corporaties ervaren bij het waarderen van functies op basis van het Handboek functie-indeling Woondiensten (verder te noemen: Handboek). CAO-partijen hadden dat in de CAO Woondiensten 2019-2020 afgesproken naar aanleiding van signalen van corporaties en medewerkers dat het Handboek uit 2003 verouderd is.

Een werkgroep van experts heeft verschillende oplossingsrichtingen aangedragen om de hobbels die corporaties ervaren weg te nemen. CAO-partijen hebben in 2021 één van deze oplossingsrichting gekozen. Deze wordt nu, samen met de werkgroep van experts, verder uitgewerkt door De Leeuw Consult, systeemhouder van het CATS-functiewaarderingssysteem. Er is inmiddels ook een klankbordgroep samengesteld van gebruikers die meedenkt over de nieuwe teksten van het Handboek.

Waar staan we nu precies in het moderniseringstraject van het Handboek functie-indeling Woondiensten? Daarover lees je meer [in de vragen en antwoorden](#) die CAO-partijen daarover hebben opgesteld.

❖ Vanaf 2 augustus betaald ouderschapsverlof

Op 2 augustus 2022 treedt de Wet betaald ouderschapsverlof in werking. Hiermee krijgen ouders een uitkering van het UWV tijdens 9 weken van hun ouderschapsverlof. De uitkering bedraagt 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon).

Iedere werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op ouderschapsverlof en ook op de uitkering. Bij een meerling krijgen de ouders voor ieder kind recht op de uitkering. Ouders die ouderschapsverlof opnemen voor een geadopteerd kind of een pleegkind hebben, binnen een jaar na de adoptie of plaatsing, ook recht op de uitkering voor zover het kind jonger is dan 8 jaar.

Na de 9 weken betaald ouderschapsverlof blijven er nog 17 weken onbetaald ouderschapsverlof over. Die kan de werknemer opnemen tot het kind 8 jaar wordt.

Voor meer informatie over betaald ouderschapsverlof [zie de website van het UWV](#).

Pensioen en ouderschapsverlof

In de CAO Woondiensten is in artikel 8.9 opgenomen dat de werkgever zijn deel van de pensioenpremie doorbetaalt tijdens ouderschapsverlof. Dit hoeft de werkgever alleen te doen als ook de werknemer zijn premie doorbetaalt.



❖ **Wetsvoorstel Wet Toekomst Pensioenen**

Op 30 maart 2022 heeft minister Schouten het langverwachte wetsvoorstel Wet Toekomst Pensioenen (Wtp) aan de Tweede Kamer aangeboden. Deze wet is het uitvloeisel van het pensioenakkoord dat in 2019 is gesloten tussen het kabinet en sociale partners.

Aedes en de vakbonden zijn samen met SPW vorig jaar al begonnen met het vertalen van het pensioenakkoord naar een toekomstige pensioenregeling voor de woningcorporaties. We hebben de eerste voorzichtige stappen op dit pad gezet. Het wetsvoorstel maakt het mogelijk om verdere en concretere stappen te gaan zetten. De gevolgen voor werknemers en gepensioneerden van de nieuwe pensioenregeling en het 'invaren' worden tijdens dit traject inzichtelijk gemaakt en betrokken bij de besluitvorming. Uiterlijk 1 januari 2026 zal de nieuwe pensioenregeling voor de corporatiesector ingevoerd worden.

❖ **Het belang van de lerende organisatie**

Uit een begin 2022 gepubliceerd onderzoek van de SER blijkt dat leren en ontwikkelen steeds belangrijker wordt gevonden, maar dat er nog veel kansen liggen in informeel leren op de werkplek en een leven lang ontwikkelen. Waarom is dit zo belangrijk? De veranderende huurder vraagt om nieuwe, andere en 21ste-eeuwse vaardigheden. **Een lerende organisatie zorgt ervoor dat mensen zich daarin blijven ontwikkelen.** Maar hoe krijg je medewerkers in de ontwikkelstand? Door ze bewust te maken van wat leren is: dat leren niet alleen naar een training gaan is, maar dat leren ook – of misschien juist wel vooral – in het werk gebeurt. Daar ligt een rol voor HR en leidinggevendenden, maar ook hoger in de organisatie.

Wil je meer weten over 'de lerende organisatie' en hoe je medewerkers in de ontwikkelstand krijgt? [Lees het interview hierover met Mechteld Bottenberg](#), opleidingsadviseur van De Corporatie Academie (DCA).

❖ **Vernieuwing branche-specifieke RI&E**

FLOW is bezig met het vernieuwen van de branche-specifieke Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Hiermee breng je de risico's en knelpunten op het gebied van de veiligheid en gezondheid in je eigen bedrijf in kaart. Dit doen we samen met een klankbordgroep van corporaties en met externe deskundigen. De vernieuwing betreft zowel de tool waarin de RI&E is gemaakt als de inhoud van de vragen. De nieuwe RI&E is dan weer helemaal up-to-date met bijvoorbeeld recente wijzigingen in de Arbowetgeving en met vragen over plaats- en tijdonafhankelijk werken. En bovenal wordt de tool veel gebruiksvriendelijker zodat deze goed zelf ingevuld kan worden bij de corporatie zelf en acties kunnen worden gedeeld. De RI&E wordt daarmee een gezamenlijk en dynamisch document en meer onderdeel van de dagelijkse praktijk en bedrijfsvoering. We streven ernaar dat de vernieuwde branche-RI&E vanaf dit najaar gebruikt kan gaan worden.

Uiteraard zal FLOW alle corporaties die nu al gebruik maken van de branche-RI&E op de hoogte houden van de ontwikkelingen. Wil je ook geïnformeerd worden en/of zeker weten dat je niets over deze vernieuwing mist? Laat dan je mailadres achter op <https://bit.ly/3JZzelx>. Voor vragen kun je contact opnemen met Patricia Willemsen of Kirsten Vlaanderen van FLOW.

❖ **P&O-benchlearning sessies**

Eind maart, begin april hebben er 3 digitale bijeenkomsten voor P&O-adviseurs plaatsgevonden over 3 actuele arbeidsmarkt vraagstukken: motivatie en betrokkenheid, in-door-uitstroom, kennis en vaardigheden. Na een toelichting op de resultaten uit het FLOW-arbeidsmarkt onderzoek, gingen de deelnemers met elkaar in gesprek om goede voorbeelden uit te wisselen. Er werd veel kennis gedeeld en er werden nieuwe contacten gelegd. De



tips zijn gedeeld via P&O-communities en in een [artikel op de website](#). Vanwege het succes en het enthousiasme van de deelnemers wordt er op 24 mei nog een extra sessie georganiseerd met als thema: de wendbare organisatie.

❖ **Corporaties kunnen zich weer inschrijven voor Talent in Huis**

Anderhalf jaar lang jonge veelbelovende starters bij jullie aan de slag in de organisatie? Mensen in huis die vragen stellen die niemand meer stelt en creatieve oplossingen aandragen voor complexe vraagstukken? Meld jouw corporatie dan nu aan voor Talent in Huis. Inschrijven voor deze 15e editie van het traineeprogramma kan tot 15 mei 2022.

Talent in Huis biedt corporaties de mogelijkheid om te werken met jong talent op de arbeidsmarkt. Dat draagt bij aan de energie, frisheid en innovatiekracht van de branche. De trainees krijgen op hun beurt de kans om zichzelf professioneel te ontdekken en te ontwikkelen – en de volkshuisvesting te leren kennen als plek om hun carrière te vervolgen.

Hoe meld ik mijn organisatie aan voor Talent in Huis?

Tot 15 mei kun je jouw organisatie aanmelden voor deelname. Neem contact op met [Peter de Jong](#) (06 117 305 04) of Iris Meertens (06-13139744). Zij kunnen je ook in contact brengen met collega-corporaties die al ervaring hebben met het programma. Je kunt ook kijken op de [website van Talent in Huis](#).

❖ **Mismatch arbeidsmarkt vraagt om matching op skills**

Beroepen veranderen of verdwijnen in hoog tempo, door digitalisering, automatisering en robotisering. Om op deze veranderingen in te spelen is het belangrijk dat de beroepsbevolking op tijd en regelmatig nieuwe skills aanleert en bestaande verbetert. Een skillspaspoort kan daarbij een goed instrument zijn. Zowel werkgevers als werknemers staan er positief tegenover zo blijkt uit onderzoek van TNO in samenwerking met 3 hogescholen en steun van Instituut Gak. Wel vraagt de ontwikkeling en implementatie ervan om visie, brede samenwerking en regie. Lees [hier](#) meer over het skillspaspoort.

Corporatiesector

Ook in de corporatiesector verandert het werk. Hier deed Aedes al eerder onderzoek naar in het [rapport Werken in de corporatie van de toekomst](#). In het [Arbeidsmarktonderzoek FLOW 2021](#) is vastgesteld dat nog niet alle medewerkers beschikken over de juiste kennis en vaardigheden om het werk van nu en de toekomst te blijven doen. Een skillspaspoort zou kunnen bijdragen om de geconstateerde mismatch aan te pakken.

❖ **Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden**

Per 1 augustus 2022 moet de Europese Richtlijn voor transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in ons land zijn ingevoerd. Deze richtlijn verplicht werkgevers om meer informatie te verstrekken over arbeidsvoorwaarden en rechten en plichten bij aanvang van de arbeidsrelatie. De richtlijn heeft ook gevolgen voor het verbod op nevenwerkzaamheden.

De richtlijn brengt nog meer wijzigingen mee voor werkgevers zoals dat geen studiekostenbedingen mogen worden afgesproken voor opleidingen die verplicht zijn op basis van de wet of toepasselijke CAO. Het kabinet heeft al een wetsvoorstel ingediend om deze Richtlijn om te zetten in nationale wetgeving. De Tweede Kamer heeft hier al mee ingestemd. De Eerste Kamer moet het voorstel nog behandelen.



Uitbreiding informatieplicht

Als werkgever moet je bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst bepaalde voorwaarden vooraf laten weten. Je hebt als werkgever nu al een informatieplicht (op grond van artikel 7:655 BW) over onder andere de duur van de arbeidsovereenkomst, functie en salaris. Daaraan wordt toegevoegd dat werkgevers hun werknemers schriftelijk en in ieder geval uiterlijk één week na aanvang van de werkzaamheden moeten informeren over de belangrijkste aspecten van de arbeidsrelatie. In de praktijk is deze informatie vaak opgenomen in de arbeidsovereenkomst, maar voor zover dat niet het geval is, moet er los daarvan een opgave worden verstrekt. De bestaande informatieplicht wordt uitgebreid met onder andere (indien van toepassing):

- als de arbeid niet of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht: dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen;
- de aanspraak op vakantie of ander betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of de wijze van berekening van die afspraken;
- de (korte) procedure die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (bijvoorbeeld de geldende proeftijd en de periode van de proeftijd);
- meer informatie over de uitbetaling van het loon. De overige bestanddelen van het loon (betalingen van overuren, bonussen e.d.) moeten afzonderlijk worden vermeld. Daarnaast moet informatie gegeven worden over de frequentie van loonbetaling en de betalingswijze;
- in geval van een uitzendovereenkomst: de identiteit van de inlenende onderneming wanneer en zodra die bekend is;
- het door de werkgever geboden recht op scholing.

Nevenwerkzaamheden

Vanaf 1 augustus 2022 is het kort gezegd niet meer mogelijk om een absoluut verbod op nevenwerkzaamheden met werknemers overeen te komen behalve als het verbod kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden. In de Richtlijn is geen limitatieve opsomming opgenomen van objectieve rechtvaardigingsgronden. In de Richtlijn zijn wel voorbeelden opgenomen zoals de gezondheid en veiligheid van de werknemer, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten en het vermijden van belangenconflicten. In artikel 2.5 van de CAO Woondiensten is opgenomen dat een werknemer voor nevenwerkzaamheden toestemming moet vragen aan zijn werkgever. Deze geeft hiervoor toestemming, tenzij sprake is van concurrentie, overbelasting, strijdige belangen of een kennelijk nadelige invloed op het functioneren van de werknemer. De CAO omschrijft objectieve rechtvaardigingsgronden en lijkt hiermee in lijn te zijn met de nieuwe Richtlijn.

Verplichte scholing

Per 1 augustus 2022 vervalt de mogelijkheid om een studiekostenbeding op te nemen bij opleidingen die verplicht zijn op basis van de wet of toepasselijke CAO. Die scholing moet kosteloos worden aangeboden door de werkgever. Ook wordt de tijd die de werknemer nodig heeft voor een dergelijke verplichte opleiding gezien als arbeidstijd en dus moet worden gevolgd onder werktijd (tenzij dit echt onmogelijk is). Dit punt is ook al verankerd in de CAO Woondiensten (artikel 10.1.3). In de CAO staat namelijk dat scholing in opdracht van de werkgever voor rekening komt van de werkgever (zowel kosten als tijd).



Voorspelbaar werkpatroon

De meest ingrijpende verandering is dat de werkgever moet gaan vermelden of sprake is van een voorspelbaar of onvoorspelbaar werkpatroon. Bij een voorspelbaar werkpatroon zijn de tijdstippen waarop arbeid verricht moet worden geheel of grotendeels voorspelbaar. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zal de duur van de normale arbeidstijd en overwerk(vergoedingen) aan de werknemer meegedeeld moeten worden. Als de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn (onvoorspelbaar werkpatroon), moet het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren gegeven worden. En moeten de dagen en uren aangegeven zijn waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten. Buiten deze dagen en uren kan de werknemer een oproep van de werkgever weigeren.

❖ **Maak gebruik van het AWWN-lidmaatschap!**

AWVN is een werkgeversvereniging waar bedrijven en brancheverenigingen lid van zijn. Aedes is ook lid van AWWN. Hierdoor mogen de leden van Aedes gebruikmaken van de lidmaatschapsvoordelen van AWWN. Zo kun je als corporatie toegang krijgen tot het besloten gedeelte van de website van AWWN, met daarin relevante werkgeversinformatie. Je kunt je ook abonneren op nieuwsbrieven en deelnemen aan (veelal) gratis ledenbijeenkomsten en webinars. Registreer [hier](#) je account.

Meer informatie

- Kijk voor meer informatie en achtergronden in het [dossier Arbeidsvoorwaarden](#) op Aedes.nl. Heeft u suggesties of vragen, neemt dan contact op via 06 53 75 93 43 of werkgeverszaken@aedes.nl.
- [Meepraten op de P&O-community](#).