



## Actualiteiten Werkgeverszaken

Januari 2023

**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.**

### ❖ **Publicatie regeling Verlofsparen uitgesteld**

De verruiming van het verlofsparen is ingegaan per 1 januari 2023. Helaas heeft de publicatie van de regeling verlofsparen vertraging opgelopen. CAO-partijen streven ernaar de regeling in het 1e kwartaal van 2023 te publiceren op hun websites.

### **Keuzeronde vaststellen**

CAO-partijen vinden het belangrijk dat corporaties voldoende tijd hebben om de regeling te implementeren en dat werknemers tijd krijgen om bewuste keuzes te maken rondom verlofsparen. Deze ruimte is er binnen de kaders van de nog nader uit te werken regeling. In de regeling wordt namelijk opgenomen dat de werkgever een keuzeronde (maand) moet vaststellen waarin de werknemer kan aangeven of, en zo ja, hoe hij gebruik wil maken van het verlofsparen.

De werkgever kan dit laten samenvallen met de keuzeronde van het Woondiensten Cafeteria Systeem (WCS). Dat ligt voor de hand omdat het verlofsparen nauwe samenhang kan hebben met het Woondiensten Cafeteria Systeem. Bovenwettelijke uren die je bijvoorbeeld aankoopt via het Woondiensten Cafeteria Systeem kun je als bron voor het verlofsparen gebruiken.

### **Recht om in 2023 in te stappen in regeling Verlofsparen**

De meeste corporaties hebben *januari* als keuzeronde voor het Woondiensten Cafeteria Systeem vastgesteld. Als deze corporaties ervoor kiezen de keuzeronde voor het Verlofsparen te laten samenvallen met de keuzeronde voor het Woondiensten Cafeteria Systeem, dan zullen zij dit jaar een *extra keuzeronde* voor het Verlofsparen moeten vaststellen. Dit omdat werknemers het recht hebben om in 2023 in te stappen in de regeling Verlofsparen. Corporaties mogen zelf bepalen in welke maand deze extra keuzeronde plaatsvindt.

Er zijn ook corporaties die *januari tot en met december* als keuzeronde hebben vastgesteld voor het Woondiensten Cafeteria Systeem. Als deze corporaties voor het Verlofsparen ook willen aansluiten bij deze keuzeronde, dan hoeven zij natuurlijk geen extra keuzeronde vast te stellen. Immers deze loopt al van januari tot en met december.

### ❖ **Vakbonden roepen Aedes nogmaals op om te praten over een aanvulling op de CAO**

De vakbonden hebben Aedes in december 2022 nogmaals opgeroepen om met hen in gesprek te gaan over een aanvulling op de lopende CAO Woondiensten. Dit hebben zij gedaan naar aanleiding van een onderzoek onder 1.500 medewerkers wat er momenteel bij individuele corporaties aan extra's geboden wordt.

Uit dit onderzoek blijkt dat in 16,5% van de corporaties na 1 juli 2022 iets extra's is afgesproken bovenop de CAO. Het gaat dan met name om een 13e maand, een eindejaarsuitkering of een eenmalige uitkering (deze zijn in strijd met de CAO). Of om hogere vergoedingen voor reiskosten woon-werkverkeer of thuiswerken (beide vergoedingen niet in strijd met de CAO). Een grote meerderheid van de corporaties (83,5%) heeft geen extra's bovenop de CAO afgesproken.



In reactie op de oproep van de vakbonden heeft de onderhandelingsdelegatie laten weten dat Aedes het eerder genomen besluit niet herziet en de huidige CAO niet openbreekt. Ondanks dat een kleine minderheid van de corporaties buiten de lijnen van de CAO kleurt.

We blijven maatwerk toepassen als medewerkers financiële zorgen hebben. Wel hebben we richting de bonden voorgesteld eerder dan 1 oktober 2023 om tafel te willen voor een nieuwe CAO. Werkgevers zouden graag al in het voorjaar van 2023 starten met het overleg met als doel in 2023 tot een nieuwe CAO 2024 te komen.

### ❖ **Je organisatie en medewerkers klaar voor de komende jaren? Update je SPP met FLOW**

Je kent het begrip SPP (strategische personeelsplanning). Volgens de CAO Woondiensten is het verplicht om tweejaarlijks een SPP te maken voor je organisatie.

FLOW ondersteunt je op verschillende manieren om dit vorm te geven, te koppelen aan je organisatiedoelen én samen met leidinggevend en medewerkers te vertalen in concrete acties. Zo kun je de ontwikkeling van medewerkers verbinden met de koers van de organisatie. Wil je alleen een update doen, of een korter proces omdat je corporatie klein is? Of wil je het SPP koppelen aan een nieuw koersplan? FLOW denkt met je mee hoe je het voor jouw organisatie het beste kunt aanpakken.

#### **SPP-DI basistraining**

Wil je in 1 dag de stappen van SPP-DI doorlopen, leren hoe je het proces en de communicatie aanpakt, en een actieplan maakt? [Schrijf](#) je dan in voor deze introductietraining door bureau MOON, die dankzij subsidie van CAO-partijen voordelig te volgen is.

#### **SPP-DI stappenplan**

Compleet pakket van instrumenten, ontwikkeld met corporaties, waaronder een procesoverzicht, menukaart, veel invulformats en kant-en klare werkvormen. Kijk op <https://flowweb.nl/spp-di> voor meer info, of mail naar [info@flowweb.nl](mailto:info@flowweb.nl) voor toegang tot het pakket in MijnFLOW.

#### **Persoonlijk advies**

Heb je een vraag over hoe je SPP-DI binnen jouw corporatie kunt aanpakken, welke van de instrumenten bij jouw situatie passen, of gewoon even sparren? Neem dan contact op met een FLOW DI adviseur. Deze kan bij je langskomen of even in Teams met je in gesprek. Begeleiden van een MT gesprek of kick-off sessie is ook mogelijk. Kijk op de [website van FLOW](#) voor meer info.

#### **Ervaringen uitwisselen**

Bij FLOW vind je ook een SPP-DI [community](#) waar je in contact komt met de ruim 160 collega's die hier ook mee bezig zijn; elkaar vragen stellen en uitwisselen. Liever af en toe face to face met een paar mensen ervaringen delen en nieuwe inspiratie krijgen? Elke 2 maanden is er een online inspiratie & intervisie uur in Teams met FLOW en een aantal community-leden, voor nieuwe ideeën en de gelegenheid om jouw vragen uit te diepen. De eerstvolgende is op 9 februari om 15.00 u. Je kunt je aanmelden in de community (zie vorige link) of via mail [k.smit@flowweb.nl](mailto:k.smit@flowweb.nl).



### ❖ **Stand van zaken arbeidsmarktcampagne Werk aan Wonen**

Corporaties als aantrekkelijke werkgevers onder de aandacht brengen bij nieuwe (jonge) doelgroepen en ze enthousiast te maken om er te gaan werken. Dat is het doel van de landelijke arbeidsmarktcampagne *Werk aan Wonen* waarvoor we samen met een werkgroep P&O-ers de wervingsvideo '[Werken bij een woningcorporatie, dat wil toch iedereen?](#)' ontwikkelden. Om corporaties te helpen bij het werven van nieuwe medewerkers maakten we ook een bijpassende [online toolkit](#).

### **Resultaten externe campagne**

De externe campagne met betaalde advertenties via LinkedIn, Instagram, Facebook en Google Ads onder de doelgroep scoort goed: de campagneadvertenties zijn meer dan 5,6 miljoen keer gezien, de wervingsvideo is ruim 70.000 keer bekeken en de campagne heeft bijna 30.000 mensen naar WerkaanWonen.nl gebracht. De interne toolkit is inmiddels zo'n 225 keer gedownload door corporaties.

### **Online toolkit arbeidsmarktcampagne**

Sommige corporaties hebben aangegeven meer tijd nodig te hebben om aan de slag te gaan met de promotiemiddelen uit de toolkit. Andere corporaties gaan de video of toolkit niet inzetten omdat ze de persoonlijkheid van hun corporatie willen terug zien in hun communicatiemiddelen.

Er zijn ook corporaties die ondersteuning en tips willen hoe ze bij hun collega's meer bewustwording kunnen creëren rondom arbeidsmarktcommunicatie en employer branding. Daarmee hebben we in 2022 een start gemaakt op de P&O-netwerkdag en de Corporatiedag.

### **Wat gaan we doen in 2023?**

We willen corporaties nog meer bewust maken van hun eigen rol bij de werving van nieuwe medewerkers. Daarbij gaan we ook het thema arbeidsmarktcommunicatie meer agenderen op bestuurlijk niveau als thema dat continue aandacht behoeft. De arbeidsmarktcampagne zetten we voort en vullen we waar nodig aan bijv. met nieuwe videofragmenten. Ook gaan we vervolgsessies voor bestuurders/P&O/Communicatie organiseren over employer branding en de toolkit. Tot slot gaan we ook een meerjarenplan ontwikkelen voor de aanpak van het arbeidsmarktvragestuk de komende jaren. Heb je zin om komend jaar hierover mee te denken in een stuurgroep met leden? Leuk! Mail Kathalijne van den Brekel: [k.vandenbrekel@aedes.nl](mailto:k.vandenbrekel@aedes.nl).

### ❖ **Veel gestelde vraag: wat is de waarde van een vakantiedag in het tweede ziektejaar?**

Op grond van artikel 7:629 BW heeft een zieke werknemer recht op doorbetaling van 70% van het loon. Corporaties betalen hun zieke medewerkers in het eerste ziektejaar 100% van het loon en in het tweede ziektejaar 70% van het loon. Bij succesvolle re-integratie ontvangt de medewerker nog een aanvulling van 20%. Artikel 7:639 BW bepaalt dat een werknemer tijdens vakantie zijn recht op loon behoudt.

Wat de hoogte van dit loon is tijdens die periode van vakantie is door een uitspraak van het Hof van Justitie bepaald. Een zieke werknemer heeft volgens het Hof dezelfde beloningsrechten tijdens een periode van vakantie als wanneer hij niet ziek zou zijn. Aangezien een niet-zieke werknemer recht heeft op betaling van 100% van zijn loon tijdens vakantie, heeft de zieke werknemer – net als zijn niet-zieke collega – ook recht op 100% loon tijdens vakantie.



## ❖ **Belangrijkste arbeidsrechtelijke veranderingen in 2023**

### **De Wet Minimumloon en maximumdagloon zijn aangepast**

Per 1 januari 2023 zijn de wettelijke minimumlonen met 10,15% gestegen. Binnen de Woondiensten is het minimumloon van toepassing op werknemers die in het kader van een subsidieregeling in dienst komen van de corporatie (zie artikel 4.10 CAO Woondiensten).

### **Transitievergoeding naar € 89.000 bruto**

De maximale transitievergoeding gaat omhoog van € 86.000 naar € 89.000 bruto. Wanneer het bruto jaarsalaris hoger is, dan bedraagt de maximale transitievergoeding dat jaarsalaris.

### **'Wet Werken Waar Je Wilt' bij de Eerste Kamer (EK)**

Een meerderheid van de Tweede Kamer is op 5 juli 2022 akkoord gegaan met het voorstel voor de Wet Werken Waar Je Wilt. Dit wetsvoorstel verandert de wettelijke regels voor werkgevers die een verzoek van een werknemer krijgen voor een andere arbeidsplaats.

Momenteel kan de werkgever een thuiswerkverzoek vrij eenvoudig naast zich neer kan leggen. De wet verplicht de werkgever alleen om het verzoek van de werknemer te overwegen en om hierover een gesprek te voeren. De werkgever heeft nu bij een afwijzing van het verzoek voor een andere arbeidsplaats geen zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang nodig. Dit in tegenstelling tot verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur of werktijden.

Het voorstel voor de Wet Werken Waar Je Wilt gaat deze toets veranderen. In het voorstel staat nu dat de werkgever het werknemersverzoek 'naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid' moet beoordelen. Dat houdt in dat hij bij zijn besluit alle verschillende werkgevers- en werknemersbelangen zorgvuldig moet afwegen. Tegelijkertijd vraagt dit van de werknemer dat hij 'een gedegen motivering' aan moet voeren bij zijn verzoek. De wetswijziging geeft de werknemer juridisch een betere positie, terwijl de werkgever de vrijheid behoudt voor maatwerk. De redelijkheidstoets is door CAO-partijen al opgenomen in de [Leidraad tijd- en plaatsonafhankelijk werken](#) die is opgenomen in bijlage 8 van de CAO Woondiensten. Overigens moet de Eerste Kamer het wetsvoorstel nog wel goedkeuren.

### **'Wet Recht op Onbereikbaarheid' bij de Tweede Kamer**

In juli 2020 is het initiatief wetsvoorstel tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het aangaan van een gesprek tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd (Wet Recht op Onbereikbaarheid) ingediend bij de Tweede Kamer. Op 23 januari 2023 is dit wetsvoorstel plenair behandeld in de Tweede Kamer.

In de Leidraad tijd- en plaatsonafhankelijk werken hebben CAO-partijen al opgenomen dat het belangrijk is aandacht te hebben (ook met het team) voor de momenten waarop de medewerker, binnen de kaders van de CAO Woondiensten, wel of niet bereikbaar is.

### **Verhoging onbelaste thuiswerkvergoeding en reiskostenvergoeding**

De fiscale maximale onbelaste thuiswerkvergoeding is met ingang van 1 januari 2023 verhoogd van € 2,00 naar € 2,15. Dat de fiscale grenzen zijn opgerekt betekent niet voor een corporatie dat zij een thuiswerkvergoeding van €2,15 per dag moet betalen. Dit blijft conform de CAO Woondiensten 2 euro netto per



thuis gewerkte dag. De hoogte van de vergoeding heeft overigens een minimum-karakter. Dat betekent dat corporaties er in het voordeel van de werknemer van mogen afwijken. Hiertoe zijn ze echter niet verplicht.

De onbelaste reiskostenvergoeding is met ingang van 1 januari 2023 verhoogd van € 0,19 naar € 0,21 per kilometer. Deze fiscale verruiming betekent niet dat corporaties verplicht zijn om hun woon/werkvergoeding te verhogen van € 0,19 naar € 0,21 per kilometer. De fiscale verruiming betekent ook dat corporaties de ruimte krijgen de zakelijke kilometervergoeding ter hoogte van € 0,40 per kilometer (artikel 6.2.3 CAO) deels onbelast (€ 0,21 per kilometer) te verstrekken.

#### **'Loondoorbetaling bij ziekte AOW-er' van 13 naar 6 weken per 1 juli 2023**

Voor AOW-gerechtigde werknemers, die op of na 1 juli 2023 ziek worden, gaat een loondoorbetalingstermijn van 6 weken gelden in plaats van 13 weken. Voor AOW-gerechtigde werknemers die op dat moment al ziek zijn, blijft de termijn van 13 weken gelden.

#### **'Wet Toekomst Pensioenen', ingangsdatum opgeschoven naar 1 juli 2023;**

De ingangsdatum van de Wet Toekomst Pensioenen is opgeschoven van 1 januari 2023 naar 1 juli 2023. De deadline van 1 januari 2027 voor de overstap van pensioenfondsen blijft wel staan.

#### **❖ Overzicht premies en kengetallen 2023 SPW pensioen**

De premies en kengetallen voor 2023 zijn bekend. De pensioenpremie blijft 27%. De premies voor WIA-pensioen zijn gewijzigd. Op de website van SPW staan in [dit](#) overzicht de gegevens die per 1 januari 2023 van belang zijn voor de premie-inhouding van SPW. Heb je vragen hierover? Bel SPW op telefoonnummer (020) 583 59 20.

#### **❖ Wat heeft Aedes corporatieprofessionals te bieden?**

Aedes is een actieve vereniging voor, door en mét de woningcorporaties die lid zijn. Maar wat heeft Aedes corporatieprofessionals te bieden? Dat lees je op [Aedes.nl](#) op de pagina [Wat biedt Aedes?](#). Denk aan vragen als: hoe doe je mee met de activiteiten in de vereniging en geef je je mening? Hoe ontmoet je collega-professionals? En hoe blijf je op de hoogte van de laatste ontwikkelingen? Vertel je nieuwe medewerkers over Aedes? Verwijs ze dan naar deze pagina! Trouwens, die is mogelijk ook interessant voor huidige medewerkers.

#### **❖ Toolkit Omgaan met verward gedrag geactualiseerd**

De *toolkit Omgaan met verward gedrag* is een verzameling van hulpmiddelen voor medewerkers en leidinggevendenden van woningcorporaties. Deze is onlangs geactualiseerd. Corporaties zien ernstige woonoverlast, incidenten en agressief en verward gedrag richting medewerkers toenemen, blijkt uit onderzoek van Aedes. Het overzicht van hulpmiddelen kan helpen ze hier beter op voor te bereiden. Kijk op [Aedes.nl](#) voor de [geactualiseerde toolkit](#) en de uitkomsten van het onderzoek.



❖ **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 jouw account op de [website van AWWN](#).

**Meer informatie**

- Kijk voor meer informatie en achtergronden bij [Arbeidsvoorwaarden](#) op de Aedes website. Heb je suggesties of vragen, neemt dan contact op via 06 53 75 93 43 of [werkgeverszaken@aedes.nl](mailto:werkgeverszaken@aedes.nl).
- [Meepraten op de P&O-community](#).